

Plan de Prevención e Intervención de Acoso de las Escuelas Públicas de New Bedford

TABLA DE CONTENIDOS

I.	INTRODUCCION/LIDERAZGO	3
II.	DESARROLLO PROFESIONAL Y ENTRENAMIENTO	5
III.	ACCESO A RECURSOS Y SERVICIOS.....	6
IV.	ACTIVIDADES ACADEMICAS Y NO ACADEMICAS.....	8
V.	POLIZAS Y PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y REACCION AL BULLYING Y SUS REPRESALIAS.....	9
VI.	COLABORACION CON LAS FAMILIAS.....	16
VII.	PROHIBICION EN CONTRA DEL BULLYING Y REPRESALIAS.....	17
VIII.	SISTEMA DE RESOLUCION DE PROBLEMAS	17
IX.	DEFINICIONES.....	17
X.	RELACION A OTRAS LEYES.....	18

APENDICE A: Formularios de Informes de Distrito

Plan de Desarrollo

En la primavera del 2016, éste plan fue actualizado por los líderes del Distrito para reflejar el Capítulo 86 de las Actas del 2014, que modificó G.L.c.71, §370, el estatuto en contra del acoso, y que fue firmado en ley el 24 de Abril, 2014

I. LIDERAZGO

A. Participación Pública en el desarrollo del Plan

Tal como es requerido por M.G.L. c. 71, § 370, este Plan fue desarrollado en consulta con, empleados escolares, personal de apoyo escolar, administradores, representantes comunitarios, padres y tutores. Los padres tienen la oportunidad de comentar en el desarrollo del Plan en las reuniones del; PTO y/o en las reuniones del comité escolar. Además, el comité escolar revisa el plan anualmente o con más frecuencia y habrá una notificación y un período de comentarios públicos antes de adoptar el Plan por el comité escolar o una autoridad equivalente.

B. Evaluación de necesidades y recursos

Este Plan es el Proyecto original de las Escuelas Públicas de New Bedford para intensificar nuestra capacidad de prevenir y responder a las cuestiones de acoso entre el contexto de otras iniciativas saludables de las escuelas. Como parte del proceso de planificación, la Fuerza Especial, con el aporte de familias y personal:

- Evaluar la suficiencia de programas y prácticas actuales analizando nuestras pólizas y prácticas actuales relacionadas con la legislación modificada/previa y teniendo en cuenta la capacitación reciente en los mejores procedimientos.
- Revisión de estadísticas de acoso e incidentes de conducta disponibles en nuestro distrito
- Evaluar los recursos disponibles incluyendo el plan de estudios, programas de entrenamiento y servicios de salud mental actualmente disponibles y usados por el distrito.

Este proceso “trazado” asistirá al distrito identificando el déficit de recursos en las áreas más necesitadas. Basado en estos resultados, el distrito ha revisado nuestras pólizas y procedimientos; estableciendo una asociación con agencias comunitarias, incluyendo agencias del orden público, y estableciendo prioridades para perfeccionar los recursos curriculares y de capacitación.

La evaluación de las necesidades se enfocará en identificar poblaciones vulnerables y “zonas conflictivas” en edificios escolares, áreas escolares, o en transportación escolar mediante el análisis de los reportes de incidentes generados por cada escuela. Estos datos serán analizados por los consejeros de cada escuela al final del tercer período de calificaciones. El aporte de los estudiantes también será solicitado mediante encuestas o de otras maneras. La información y el aporte resultante será usado para identificar patrones de

comportamiento y áreas de preocupación, e informara la toma de decisiones para estrategias de prevención incluyendo, pero no limitado a: supervisión adulta, desarrollo profesional, plan de estudios de edad apropiada, y servicios de asistencia en la escuela.

Al menos una vez cada cuatro años, empezando con el año escolar 2015-2016, el distrito administrará una encuesta a los estudiantes del Departamento de Primaria y Secundaria para evaluar el ambiente escolar y la frecuencia, la naturaleza, y la severidad del acoso en nuestras escuelas.

Adicionalmente, la escuela o distrito reportará anualmente datos de incidentes de acoso al Departamento.

C. Planificación y Supervisión

Las siguientes escuelas o líderes de distrito serán responsables de tareas indicadas bajo el Plan:

- 1) Recibir reportes de acoso: Los Directores a nivel medio, y los Asistentes de Directores a nivel secundario.
- 2) Recogiendo y analizando estadísticas de acoso en edificios escolares y/o estadísticas de todas las escuelas para evaluar el problema presente y medir la mejora de los resultados: Los Directores a nivel medio y Asistentes de Directores a nivel secundario.
- 3) Examinar y monitorear el proceso de registro y rastreo de incidentes y tener acceso a información relacionada con los agredidos y agresores: Los Directores a nivel medio, y los Asistentes a Directores a nivel secundario y el Administrador envuelto.
- 4) Planificar el desarrollo profesional continuo que es requerido por ley: El Superintendente y los Directores.
- 5) Apoyo a la planificación que responde a las necesidades del agredido y de los agresores: Los Consejeros y los Consejeros escolares.
- 6) Selección e implementación del plan de estudios que la escuela o el distrito usarán: Un comité con el Director de Salud y Deportes, El Superintendente y la aprobación del Comité Escolar.
- 7) Actualización y revisión de pólizas y protocolos bajo el Plan, incluyendo una póliza de seguridad en internet, y personal clave designado a cargo de la implementación de ella: El Superintendente y el Comité Escolar.
- 8) Modificaciones del manual y códigos de conducta del estudiante y del personal: El Comité

- 9) Guiando a los padres o a las familias en los esfuerzos de participación y redactando materiales de información de los padres: El Superintendente y los Directores.
- 10) Evaluando y actualizando el Plan cada dos años: El Comité

D. Declaración de Prioridad

El Comité de las Escuelas Públicas de New Bedford cree que evitando el acoso, el acoso cibernético, el hostigamiento y/o la represalia es crítico crear y mantener un ambiente y cultura escolar segura y positiva, que a su vez mantiene un alto nivel de aprendizaje, aumenta la participación escolar, respeta los derechos de todo individuo y de los grupos, y resueltamente crea comunidad. El Comité espera que todos los miembros de la comunidad escolar se traten unos a otros de una manera civilizada y con respeto, independientemente de las diferencias.

Reconocemos que ciertos estudiantes son más vulnerables de convertirse en blanco del acoso, el hostigamiento o burlas basado en características percibidas o actuales incluyendo raza, color, religión, ascendencia, origen, sexo, posición socioeconómica, la falta de vivienda, estado académico, identidad de género o expresión, apariencia física o discapacidad sensorial, o por asociación con una persona que fue o es percibida de tener una más de estas características. La escuela o el distrito identificará los pasos que sean necesarios para crear un ambiente seguro y comprensivo para las poblaciones vulnerables en la comunidad escolar, y proveer a todos los estudiantes con las técnicas, conocimiento, y estrategias para prevenir o responder al acoso, al hostigamiento o a las burlas.

II. CAPACITACION Y DESARROLLO PROFESIONAL

El Distrito de las Escuelas Públicas de New Bedford está comprometido a proveer cursos de desarrollo profesional para todo el personal. El plan refleja los requisitos bajo M.G.L. c. 71 §370, proporcionando cursos de desarrollo profesional para todo el personal, incluyendo pero no limitado a educadores, administradores, consejeros, enfermeras escolares, trabajadores de la cafetería, custodios, choferes de autobús, entrenadores deportivos, asesores de actividades extracurriculares y asistentes de maestros.

A. Entrenamiento anual del personal en el Plan

El entrenamiento anual del Plan ocurrirá para todo el personal escolar previo al primer día de cada año escolar. El entrenamiento incluirá responsabilidades del personal bajo el Plan, un resumen de los pasos que el director escolar o la persona designada seguirá a medida que reciba un reporte de acoso o de represalia, y un resumen del plan de estudios de prevención de acoso será ofrecido a todos los grados a través de la escuela o el distrito. Los miembros del personal contratados después del comienzo del año escolar necesitaran participar en el entrenamiento de los programas escolares proporcionado por el director escolar o el

personal designado durante el año escolar en que fue contratado. El personal nuevo revisará y firmará en participación de este entrenamiento.

Áreas adicionales de entrenamiento serán provistas basadas en las necesidades e inquietudes identificadas por el personal de la escuela o el distrito. A pesar de que los choferes de autobús son entrenados por sus empleadores, las Escuelas Públicas de New Bedford incentivan a todos los choferes de autobús a asistir al entrenamiento del distrito.

B. Desarrollo profesional continuo

La meta del desarrollo profesional es establecer un entendimiento de herramientas necesarias para el personal para crear un ambiente escolar que promueve seguridad, comunicación civil y respeto por las diferencias. El desarrollo profesional fortalecerá las habilidades de los miembros del personal para prevenir, identificar y responder al acoso. Como es requerido por M.G.L. c. 71, § 37O, el contenido del desarrollo profesional a lo largo de la escuela y el distrito será informado por investigaciones e incluirá información sobre:

- (i) Estrategias de desarrollo (o edad-) apropiadas para prevenir el acoso; Estrategias de desarrollo (o edad-) apropiadas para intervenciones inmediatas y efectivas para parar incidentes de acoso;
- (ii) Información referida a la interacción compleja y diferencia de poder que puede tomar lugar entre el agresor, el agredido y los testigos del acoso;
- (iii) Resultados de la investigación en acoso, incluyendo información sobre específicas categorías de estudiantes que mostraron estar particularmente en riesgo de acoso en el ambiente escolar;
- (v) Información en la frecuencia y naturaleza del acoso cibernético; y
- (vi) Problemas de seguridad en la internet en lo que se refiere al acoso cibernético.

El desarrollo profesional también se enfocará en cómo prevenir y responder al acoso, al hostigamiento o a la represalia en contra de estudiantes con discapacidades que deberían ser considerados en el desarrollo de los estudiantes del programa de Educación Individualizada (IEPs). Esto incluirá un enfoque particular en las necesidades de los estudiantes con autismo o estudiantes quienes sus discapacidades afectan el desarrollo de sus habilidades sociales.

Áreas adicionales identificadas por la escuela o el distrito para el desarrollo profesional incluyen:

- Fomentar y modelar el uso de lenguaje respetuoso;
- Promover un entendimiento y respeto por diversidad y diferencias;
- Crear relaciones y comunicaciones con las familias;
- Manejo constructivos de los comportamientos en el aula;
- Usar estrategias positivas de prevención de conducta;
- Aplicar prácticas disciplinarias constructivas;

- Enseñar a los estudiantes habilidades incluyendo comunicación positiva, control de la ira, y empatía por los demás;
- Involucrar estudiantes en la escuela o planes de la clase y en la toma de decisiones y
- Mantener el aula segura y afectuosa para todos los estudiantes.

C. Noticia escrita para el personal

La escuela o el distrito proveerá a todo el personal con una noticia escrita publicando información sobre el Plan, incluyendo secciones relacionadas con las responsabilidades del personal, en el manual del empleado o en una publicación separada.

III. ACCESO A RECURSOS Y SERVICIOS

Un aspecto clave en promover un ambiente positivo en la escuela es asegurándose de promover necesidades emocionales subyacentes de los agredidos, agresores, familias, y otros.

A. Identificando recursos

Actualmente el distrito tiene/usa los siguientes recursos para proveer consejería y otros servicios para los agredidos, los agresores y sus familias:

- Consejeros escolares de la Escuela Primaria y de la Escuela Secundaria
- Consejeros escolares a todos los niveles
- El coordinador envuelto de la Escuela Media
- Oficial de recursos escolares (Nivel Medio y Secundario)
- Referencias para Child & Family Services
- Referencias para New Bedford Youth Court
- Referencias para N.B. Centro para Mujeres, Clínicos locales y otras agencias

El comité del distrito con la ayuda de diversos miembros del personal de apoyo, examinarán la efectividad y suficiencia de estos recursos. Además de evaluar la conveniencia de la dotación de personal y programas, el comité revisará los diversos programas actualmente en su sitio que son destinados a apoyar ambientes escolares positivos mediante intervenciones tempranas y servicios intensos.

Una vez que esta aplicación de recursos es completa, el distrito desarrollará recomendaciones y pasos de acción para llenar cualquier espacio de recursos y servicios. Esto puede incluir acciones como adoptar un nuevo plan de estudios, reorganizando el personal, estableciendo grupos de planes de seguridad e identificando otras agencias que pueden proveer servicios.

B. Consideraciones especiales para Consejería y otros servicios

El distrito accederá a agencias tal como las siguientes para proveer consejería apropiada lingüística y culturalmente y otros servicios a estudiantes o familias impactadas por el acoso:

- La maestra de ELL del distrito
- Psicólogo escolar bilingüe
- Servicios de Child and Family
- Centro de asistencia al inmigrante

Estos recursos pueden ayudar a identificar las necesidades únicas de diferentes estudiantes y familias, lingüística y culturalmente. También pueden ayudar a traducir, oralmente, visualmente o por escrito cualquier comunicación entre la escuela y los estudiantes o sus familias.

Además del personal del distrito, los servicios de la agencia comunitaria Child and Family será la principal fuente de servicios para estudiantes elegibles de Medicaid.

Los siguientes servicios de proveedores pueden ayudar en el desarrollo de los planes de seguridad para estudiantes quienes fueron blancos de acoso, hostigamiento o represalias o puede ofrecer educación y/o servicios de intervención para estudiantes que exhiben comportamientos de acoso: El personal escolar consultara y referirá a las familias a agencia cuando sea necesario. El personal escolar asistirá a las familias con servicios apropiados y cuando sean necesarios. Si se obtiene el consentimiento, el personal escolar colaborara con proveedores externos.

- Administradores escolares
- Consejeros escolares
- Trabajadores sociales escolares
- Psicólogo escolar
- Orientadores escolares
- Oficiales de recursos escolares

También serán consultados los padres en el desarrollo de los planes de seguridad.

C. Estudiantes con discapacidades

Tal como es requerido por M.G.L. c. 71B, § 3, en su forma modificada por el Capítulo 92 de los actos del 2010, cuando el grupo de IEP determina que el estudiante tiene una discapacidad que afecta el desarrollo de sus habilidades sociales o que el estudiante puede participar en o es vulnerable a acoso, hostigamiento, o burlas debido a su discapacidad, El grupo considerara que será incluido en el IEP para desarrollar las habilidades del estudiante y aptitudes que deben evitarse y responder al acoso, al hostigamiento o burlas. Será la responsabilidad del presidente de cada grupo de Educación Especial en asegurar que este tema esté discutido por el grupo.

D. Referidos a Servicios Externos

El protocolo establecido para referir estudiantes y familias a servicios externos es consistente a través del distrito. Si un estudiante o una familia son identificados para servicios externos, una referencia será hecha al consejero escolar, orientador escolar y/o asistente de director, el coordinador envuelto para la escuela media. Ellos facilitarán un plan de acción para empezar el proceso de la referencia para agencias externas. Información del contacto será provisto a la familia y se darán instrucciones respecto al proceso. Si se solicita, el padre/tutor proveerá al consejero un permiso de obtener información para contactar a la agencia.

IV. ACTIVIDADES ACADEMICAS Y NO ACADEMICAS

A. El comité supervisara la selección de enfoques específicos de prevención de acoso. El plan de acción de prevención de acoso será basado en la investigación actual, que, entre otras cosas, enfatiza en los siguientes enfoques:

- El uso de guiones y juego de rol para desarrollar habilidades;
- Apoderar a estudiantes para tomar acción conociendo que hacer cuando son testigos de otros estudiantes comprometidos en actos de acoso o retaliación, incluyendo la búsqueda de asistencia de un adulto;
- Ayudando a estudiantes a comprender las dinámicas del acoso y el acoso cibernético, incluyendo el desequilibrio de poder subyacente;
- Haciendo hincapié en la seguridad cibernética, incluyendo el uso de tecnología electrónica segura y apropiada;
- Apoderando las habilidades de los estudiantes para atraer relaciones saludables y comunicaciones respetuosas; y
- Atrayendo a los estudiantes a tener un ambiente escolar seguro y de apoyo siendo respetuoso de la diversidad y diferencia.

La educación de la población estudiantil en el proceso y protocolo de la parte relacionada al Plan ocurrirá anualmente dentro del primer mes del año escolar. Los detalles sobre como la educación de los estudiantes ocurrirá será hecha individualmente a cada nivel escolar.

Las pólizas del Plan y el distrito también serán referenciadas en el manual del estudiante/padre acompañado de información de cómo se puede acceder al Plan y a las pólizas. Si estudiantes se transfieren al distrito después del primer mes del año escolar, el consejero escolar les proveerá entrenamiento en el Plan y pólizas del distrito dentro del mes que se inscribieron.

B. Las Escuelas Públicas de New Bedford muestran que los siguientes métodos de enseñanza apoyan los esfuerzos de prevención del acoso. Estos subrayan la importancia de nuestras iniciativas de intervención y prevención del acoso:

- Estableciendo claras expectativas para estudiantes y estableciendo rutinas en la escuela y en el aula;

- Creando un ambiente seguro en la escuela y en el aula para todos los estudiantes, independientemente de la raza, orientación sexual, estado de la vivienda, etc. como está cubierto por la ley
- Usando respuestas positivas y apropiadas y refuerzo, incluso si el estudiante requiere disciplina;
- Usando apoyos de conducta positivos;
- Alentando a los adultos a desenvolver relaciones positivas con los alumnos;
- Modelando, enseñando, y reguardando comportamientos pro sociales, saludables y respetuosos;
- Usando enfoques positivos en salud mental, incluyendo resolución de problemas, entrenamiento en resolución de conflictos, trabajo en equipo, y apoyo conductuales positivos que asisten en el desarrollo social y emocional;
- El uso de internet en forma segura ; y
- Respaldando el interés y la participación de los estudiantes en actividades no académicas y extracurriculares, particularmente en sus puntos más fuertes.
- Otros recursos están disponibles en el sitio web DESE:
<http://www.doe.mass.edu/ssce/bullying>

POLIZAS Y PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y REACCION AL BULLYING Y SUS REPRESALIAS

A. Informar acerca del acoso, el hostigamiento y las represalias

Los informes del acoso, el hostigamiento o las represalias pueden estar hechos por el personal, los estudiantes, los padres o tutores, u otros, puede ser oral o por escrito. Informes orales hechos por un estudiante al personal escolar tiene que ser registrado por escrito y por el personal escolar. El personal de la escuela o el distrito tiene que notificar inmediatamente al director o persona asignada cada caso de acoso, hostigamiento o represalia que un miembro del personal toma consciencia o es testigo. El distrito de las Escuelas de New Bedford ha desarrollado un formulario de notificación de incidentes que es accesible, en el sitio web de la Escuela Pública de New Bedford. Informes orales o por correo electrónico enviados por padres/tutores también serán aceptados.

Los informes deben ser notificados al director o al asistente de director de la escuela. Los informes hechos por los estudiantes, padres o tutores, u otros individuos quienes no son miembros de la escuela o el distrito tienen que ser hechos anónimamente. Mientras que no se tomaran medidas disciplinarias basadas solamente en informes anónimos, todos los informes tienen que ser investigados.

El uso del formulario de notificación de incidentes no es necesario como una condición para hacer un informe. Sin embargo, el distrito:

- 1) Incluirá una copia del formulario de notificación de incidentes en el manual de los Padres/Alumnos

- 2) Lo hará disponible en la oficina de cada escuela, la oficina de consejería, la enfermería, y otras ubicaciones determinadas por el director o persona asignada
- 3) Será publicado en el sitio web de la escuela

Se hará un esfuerzo para proveer el formulario de notificación de incidentes en los lenguajes más predominantes como el Español y el Portugués para los alumnos y padres o tutores.

Al principio de cada año escolar, o al ser contratado, cada empleado escolar será provisto con una noticia escrita de las pólizas del distrito enseñando como presentar los informes de actos de acoso, hostigamiento y represalias.

Los suplentes, al ser contratados, serán provistos con una copia del Plan de acoso y tendrán que firmar indicando que la recibieron. Una descripción de los procedimientos y recursos que tienen que seguir para dar el informe, incluyendo el nombre e información del contacto del director o designado, será incorporado en el manual de padres y alumnos, en la escuela o en el sitio web del distrito, y en la información sobre el Plan que es disponible a los padres o tutores. El distrito escolar proveerá a la comunidad escolar, incluyendo, pero no limitado a, educadores, administradores, enfermeras escolares, trabajadores de la cafetería, custodios, choferes de autobús, entrenadores deportivos, asesores de actividades extracurriculares, asistentes de maestros, alumnos y padres o tutores, con una noticia escrita de sus pólizas de como reportar actos de acoso y represalias.

1. Presentación de informes por parte del personal

Un miembro del personal proveerá inmediatamente, información del informe al director o asignado cuando él/ella es testigo o toma consciencia de conductas que podrían ser acoso, hostigamiento o represalias. Los requisitos al informar al director o asignado no limita la autoridad del miembro del personal a responder a incidentes de comportamiento o disciplina consistentes con las pólizas de la escuela o el distrito y procedimientos del manejo de la conducta y disciplina.

2. Presentación de informes por parte de Alumnos, Padres, Tutores, u Otros

La escuela o el distrito esperan que los alumnos, padres o tutores y otros que fueron testigos o tomaron conciencia de algún caso de acoso, hostigamiento o represalias envolviendo a un alumno a informarle al director o asignado. El reporte tiene que ser anónimo, y una investigación será llevada a cabo, pero no habrá una acción disciplinaria en contra del agresor basado solamente en un reporte anónimo. Alumnos, padres o tutores, y otros pueden solicitar asistencia de un miembro del personal para completar el informe. Se les proveerá a los alumnos con formas prácticas, seguras, privadas y de edad apropiada para reportar y discutir los incidentes de acoso con un miembro del personal, o con el director o asignado, con el superintendente o asignado, cuando el director o asistente de director son los

agresores.

B. Respondiendo a un informe de acoso, hostigamiento o represalia

1. Seguridad

Antes de completar la investigación de acoso, hostigamiento o represalia, el director o asignado tomara los pasos para evaluar la necesidad de restaurar la sensación de seguridad para el agredido y/o para proteger al agredido de posibles incidentes en el futuro. Respuestas para promover la seguridad puede incluir, pero no está limitado a, crear un plan de seguridad personal, pre determinar disposición de los asientos para el agredido y/o el agresor en el aula, en el almuerzo, o en el autobús; indicando un miembro del personal que actuara como “persona de confianza” para el agredido; y alterando el programa del agresor y sus acceso al agredido. El director o asignado tomara pasos adicionales para promover la seguridad durante y después de la investigación, si es necesaria.

El director o asignado implementara estrategias apropiadas para protección de acoso, hostigamiento o represalias, un alumno que haya reportado acoso, hostigamiento o represalias, un estudiante que fue testigo de acoso o represalia, un estudiante que provee información durante una investigación, o un estudiante que tiene información exacta sobre un acto reportado de acoso, hostigamiento o represalias.

2. La obligación de Notificar a Otros

a. *Notificar a padres o tutores*

En cuanto un caso de acoso, hostigamiento o represalia ocurre, el director o asignado notificará sin demora a los padres y tutores del agredido y del agresor de esto, y de los procedimientos para responder a ellos. Habrá ocasiones en que el director o asignado tendrá que contactar a padres o tutores antes de cualquier investigación. La notificación será consistente con las regulaciones estatales a 603 CMR 49.00.

b. *Notificar a otra Escuela o Distrito*

Si el incidente reportado envuelve a alumnos de más de un distrito escolar, escuela subvencionada, escuela no publica, escuela aprobada para educación especial o escuela residencial, o escuela colaborativa, el director o asignado que primero fue informado del incidente notificara inmediatamente por teléfono al director o asignado de la otra escuela(s) así cada escuela puede tomar acciones apropiadas. Todas las comunicaciones estarán en concordancia con las leyes y reglamentos estatales y federales privados, y 603 CMR 49.00.

c. *Notificar a las Autoridades*

En cualquier momento después de haber recibido un informe de acoso, hostigamiento o represalia, incluyendo después de una investigación, si el director o asignado tiene bases razonables para creer que el agresor necesita tener cargos criminales, el director notificará a las autoridades locales. Si no está claro si cargos criminales van a ser dados, el director consultará a las autoridades locales así como aconsejar a los padres de sus derechos de envolver a las autoridades. Las

notificaciones serán consistentes con los requisitos de 603 CMR 49.00 y acuerdos localmente establecidos con las autoridades locales. También, si un incidente ocurre en propiedad escolar y envuelve a un ex alumno bajo la edad de 21 años quien ya no está inscrito en la escuela, el director o designado deberá ponerse en contacto con las autoridades si él o ella tiene bases razonables para creer que cargos criminales necesitan ser dados en contra del agresor.

C. Investigación

El director o asignado investigará inmediatamente todos los reportes de acoso o represalias y, al hacerlo, considerará toda la información conocida, incluyendo la naturaleza de la alegación o alegaciones y la edad de los alumnos envueltos.

Durante la investigación el director o asignado, entre otras cosas, entrevistará a alumnos, personal, testigos, padres o tutores, y a otros, cuando sea necesario. Permiso de los padres no será necesario para llevar a cabo las entrevistas. El director o asignado (o quien esté conduciendo la investigación) le hará recordar al presunto agresor, el agredido, y el testigo que las represalias son estrictamente prohibidas y resultarán en una acción disciplinaria.

Las entrevistas serán conducidas por el director o designado (ordinariamente el oficial designado por esa escuela), u otros miembros del personal determinados por el director o designado, y en consulta con el consejero escolar, según sea apropiado. En la medida de lo posible, y dada su obligación de investigar el asunto, el director o designado mantendrá confidencialidad durante el proceso de investigación. El director o designado mantendrá un informe por escrito de la investigación.

Los procedimientos para los reportes de investigación de acoso, hostigamiento y represalia serán consistentes con las pólizas y procedimientos de la escuela y el distrito. Si es necesario, el director o el designado consultaran con consejeros legales sobre la investigación.

D. Determinaciones

El investigador hará una decisión basada en los hechos y circunstancias. Si después de la investigación, el acoso, el hostigamiento o la represalia es fundamentado, el director o designado tomará pasos calculados razonablemente para prevenir recurrencia y para asegurarse que el agresor no es restringido en participar o beneficiarse de actividades escolares. El director o designado: 1) determinará qué medidas correctivas son necesarias, y 2) determinará qué acciones de respuesta y/o que acción disciplinaria es necesaria.

Dependiendo las circunstancias, el director o designado elegirá consultar con la maestra(s) de los alumnos y/o consejero escolar, y con los padres o tutores de los agredidos o agresores, para identificar cualquier problema emocional o social subyacente que pudo haber contribuido al presunto comportamiento y para acceder al nivel de necesidad adicional para el desarrollo de habilidades sociales.

El director o designado notificará inmediatamente a los padres o tutores del agredido y del agresor sobre los resultados de la investigación y, si fue encontrado acoso, hostigamiento o represalia, y que acciones se tomarán para prevenir futuros actos de acoso, hostigamiento y represalia.

Todas las notificaciones a los padres deben cumplir con las leyes de privacidad y regulaciones estatales y federales. Debido a los requisitos legales respecto a la confidencialidad de los expedientes de los estudiantes, el director o designado no puede reportar información específica a los padres del agredido sobre la acción disciplinaria tomada a menos que implique una orden de “mantente alejado” u otra directiva que el agredido debe ser consciente en orden de reportar violaciones.

El director o designado informará a los padres o tutores del agredido sobre el Sistema de resolución de problemas del Departamento de Educación Primaria y Secundaria y del proceso para acceder a ese sistema, independientemente de los resultados de la determinación del acoso. (Ver VIII pagina 15, para una descripción detallada del PRS.)

E. Respuestas a la intimidación

1. Enseñar un Comportamiento Apropiado Mediante el Desarrollo de Habilidades

En cuanto el director o designado determina que el acoso, el hostigamiento, o la represalia ha ocurrido, la ley requiere que la escuela o el distrito use una gama de respuestas que equilibran la necesidad de la rendición de cuentas con la necesidad de enseñar un comportamiento apropiado. M.G.L. c. 71, § 37O (d) (v). Algunos de los enfoques de desarrollo de habilidades que el director o designado puede considerar incluye:

- Ofrecimiento individualizado de sesiones de desarrollo de habilidades basados en el plan de estudios contra el acoso de la escuela o distrito;
- Proveer actividades adecuadas para alumnos o grupos de alumnos, consultando a consejeros escolares y otro personal escolar apropiado;
- Implementando grupos de comportamiento de ayuda académicos y no académicos para ayudar a los alumnos a entender caminos pro sociales para alcanzar sus metas;
- Reuniéndose con padres y tutores para obtener más apoyo y reforzar el plan en contra del acoso y crear habilidades sociales en la casa;
- Adoptar planes de comportamiento que incluyen una concentración en desenvolver habilidades sociales específicas; y
- Hacer una referencia para evaluación

2. Tomar Medidas Disciplinarias

Si el director o designado decide que una acción disciplinaria es necesaria, la acción será determinada en base a hechos encontrados por el director o designado, incluyendo la naturaleza de la conducta, la edad del alumno(s) involucrado, y la necesidad de equilibrar la responsabilidad con la enseñanza de un comportamiento apropiado. La disciplina será consistente con el Plan y con el código de conducta de la escuela o el distrito.

Los procedimientos de disciplina para alumnos con discapacidades se rigen por el Acta Federal de Mejoramiento de Individuos con Discapacidades (IDEA), que debe leerse en cooperación con las leyes estatales respecto a la disciplina del alumno.

Si el director o designado determinan que el alumno dio una alegación falsa de acoso, hostigamiento o represalia intencionalmente, ese alumno debe someterse a una acción disciplinaria.

3. Promover Seguridad para el Agredido y Otros

El director o designado debe considerar que ajustes, si hay alguno, son necesarios en el ambiente escolar para mejorar el sensación de seguridad del agredido y otros también. Una estrategia que el director o designado debe usar es aumentar la supervisión adulta en tiempos de transición y en locaciones donde se conoce que más ocurre o puede ocurrir el acoso.

Siguiendo la determinación que el acoso o hostigamiento ha ocurrido y el ordenamiento de las medidas disciplinarias correctivas, el director o designado contactara al agredido en un tiempo razonable para determinar si ha habido una recurrencia de la conducta prohibida o represalia y si son necesarias medidas de apoyo adicionales. Si es así, el director o designado trabajará con el personal escolar adecuado para implementarlas inmediatamente.

F. Respondiendo a un Reporte de Acoso por Personal Escolar

1. Seguridad

Antes de investigar completamente las alegaciones de acoso o represalia, el director o designado, o el superintendente o designado cuando el director o el asistente de director son los agresores, o al comité escolar o designado si el superintendente es el agresor tomaran los pasos para evaluar la necesidad de restaurar la sensación de seguridad para el agredido y/o proteger al agredido de posible incidentes futuros.

2. La Obligación de Notificar a Otros

a. Notificación a los padres o tutores.

Al determinar que haya ocurrido acoso o represalia, el director o designado (o el superintendente o designado cuando el director o el asistente de director son los agresores, o al comité escolar o designado si el superintendente es el agresor) notificara a los padres del agredido y el agresor inmediatamente y los procedimientos para responder a ello. Habrá circunstancias en que los padres serán notificados antes de empezar la investigación. La notificación consistirá con las regulaciones estatales 603 CPR 49.00.

b. Notificación a otra Escuela o Distrito

Si el incidente reportado envuelve a alumnos de más de un distrito escolar, escuela subvencionada, escuela no pública, escuela aprobada para educación especial o escuela residencial, o escuela colaborativa, el director o asignado (o el superintendente o designado cuando el director o el asistente de director son los agresores, o al comité escolar o designado si el superintendente es el agresor) que primero fue informado del incidente notificará inmediatamente por teléfono al director o asignado de la otra escuela(s) así cada escuela puede tomar acciones apropiadas. Todas las comunicaciones se harán de acuerdo con las leyes privadas y reglamentos estatales y federales, y 603 CMR 49.00.

c. Notificación a las Autoridades

En cualquier momento después de haber recibido un reporte de acoso o represalia, incluyendo después de una investigación, si el director o designado (o el superintendente o designado cuando el director o el asistente de director son los agresores, o al comité escolar o designado si el superintendente es el agresor) tiene una base razonable en creer que los cargos criminales pueden ser aplicados en contra del agresor, el director notificará a las autoridades locales. La notificación será consistente con los requisitos de 603 CMR 49.00 y estableciendo acuerdos locales con las autoridades locales.

d. La Investigación

El director o designado (o el superintendente o designado cuando el director o el asistente de director son los agresores, o al comité escolar o designado si el superintendente es el agresor) investigará inmediatamente todos los reportes de acoso o represalia y al hacerlo, considerará toda la información conocida disponible, incluyendo la naturaleza de la alegación o alegaciones.

Durante la investigación, (o el superintendente o designado cuando el director o el asistente de director son los agresores, o al comité escolar o designado si el superintendente es el agresor) hará, entre otras cosas, entrevistar alumnos, personal, testigos, padres y otros cuando sea necesario.

La autoridad responsable de la investigación le recordará al presunto agresor, al agredido y al testigo de la importancia de la investigación, sus obligaciones de ser honestos y la represalia en contra de alguien que reporta un acoso o provee información durante una investigación de acoso está estrictamente prohibida y resultará en una acción disciplinaria. El investigador mantendrá un informe escrito de la investigación.

3. Las Decisiones

El director o designado (o el superintendente o designado cuando el director o el asistente de director son los agresores, o al comité escolar o designado si el superintendente es el agresor) hará una decisión basada en todos los hechos y circunstancias. Si después de la investigación, acoso o represalia se fundamenta, el director o designado tomará pasos razonables calculados para prevenir recurrencia y para asegurar que el agredido no esté restringido de participar en actividades escolares o en beneficiarse de ellas. El director o designado: 1) determinará qué

medidas correctivas son necesarias, si hay alguna, y 2) determinará qué acciones de respuesta y/o acciones disciplinarias es necesaria.

El director o designado (o el superintendente o designado cuando el director o el asistente de director son los agresores, o al comité escolar o designado si el superintendente es el agresor) notificara inmediatamente a los padres del agredido y del agresor sobre los resultados de la investigación y, si acoso o represalia han sido encontrados, que acciones se tomarán para prevenir futuros actos de acoso y represalia. Todas las notificaciones a padres deben cumplir con las leyes privadas y reglamentos estatales y federales.

VI. COLABORACION CON LA FAMILIAS

Las Escuelas Públicas de New Bedford creen que los esfuerzos de lucha contra la intimidación serán más efectiva cuando las escuelas se involucren y colaboren con las familias de los alumnos. Recursos para familias y comunicación con ellas son aspectos esenciales de una efectiva colaboración. El distrito informara a padres y tutores sobre la prevención del acoso y el plan de prevención usado por la escuela incluyendo:

- (i) Como padres y tutores pueden reforzar el plan en sus casas y apoyar a la escuela o distrito;
- (ii) Los efectos del acoso en todas las personas envueltas;
- (iii) La importancia de la seguridad cibernética y los efectos del acoso en la cibernética.

Los padres y tutores también serán notificados por escrito al comienzo de cada año escolar sobre las secciones relacionadas con los alumnos del Plan de Prevención e Intervención de Acoso a través del Manual del Estudiante. Copias del Plan, Pólizas y todos los Formularios serán localizados en el sitio web del distrito. Esta información será provista en los lenguajes más predominantes entre los padres y tutores.

A. Educación y Recursos de los Padres

La escuela y/o el distrito ofrecerán programas educacionales para padres y tutores que están enfocados en los componentes del plan en contra del acoso y en cualquier competencia de planes sociales usado por el distrito o escuela. Los programas pueden ser ofrecidos por cada escuela individualmente o en asociación con el PTO, Consejeros Escolares, o Comité de Asesor de Padres de Educación Especial, etc. Enlaces educacionales para padres serán disponibles en el sitio web del distrito. Folletos informativos también serán distribuidos a padres durante el año.

B. Requisitos de Notificación

Los padres y tutores también serán notificados por escrito al comienzo de cada año escolar sobre las secciones relacionadas con los alumnos del Plan de Prevención e Intervención de Acoso a través del Manual del Estudiante. Copias del Plan, Pólizas y todos los Formularios serán localizados en el sitio web del distrito. Esta información será provista en los lenguajes más predominantes entre los padres y tutores.

VII. PROHIBICION EN CONTRA DEL ACOSO, EL HOSTIGAMIENTO Y LA REPRESALIA

Actos de acoso y hostigamiento, incluyendo acoso en cibernética, están prohibidos:

- (i) En los terrenos y propiedad escolares adyacentes a la escuela, en una actividad relacionada o patrocinada por la escuela, una función escolar, o un programa sea en la escuela o fuera de la escuela, en la parada del transporte escolar, en el transporte escolar u otro vehículo que sea propiedad o alquilado o usado por la escuela o distrito, o mediante el uso de tecnología o un aparato electrónico de propiedad escolar o alquilado o usado por la escuela o distrito, y
- (ii) En una ubicación, actividad, función, o programa que no esté relacionado con la escuela mediante el uso de tecnología o un aparato electrónico que es propiedad o alquilado o usado por la escuela o distrito si los hechos crean un ambiente hostil en la escuela para el agredido o los testigos, infringir sus derechos en la escuela, o interrumpir con el proceso de educación material y sustancialmente o la operación ordenada de una escuela.

Represalias en contra de una persona que reporta acoso o hostigamiento, provee información durante una investigación de acoso, o es testigo o tiene información concreta sobre el acoso está prohibido.

Como se indica en M.G.L. c. 71, § 37O, nada en este Plan requiere que el distrito o personal escolar cualquier actividad, funciones o programas no relacionada con la escuela.

VIII. SISTEMA DE RESOLUCION DE PROBLEMAS

El Capítulo 86 de los Hechos del 2014 enmienda las Secciones 370 del Capítulo 71 de las Reglas Generales para incluir (g) (v): El Plan deberá informar a padres o tutores del agredido sobre el Sistema de Resolución de Problemas y el proceso para buscar ayuda o completar una demanda mediante el PRS. Esta información deberá ser disponible en una versión electrónica y por escrito. Cualquier padre/tutor que quiera presentar una demanda/preocupación fuera del distrito puede hacerlo con el Sistema de Resolución de Problemas del Departamento de Educación Primaria y Secundaria (PRS). Esta información puede ser encontrada en <http://www.doe.mass.edu/pqa>, mensajes de correo electrónico pueden ser enviados a compliance@doe.mass.edu o individuales pueden llamar al 781-338-3700. Copias en papel de esta información es también disponible en la oficina del Superintendente.

IX. DEFINICIONES

Las siguientes definiciones son directamente de M.G.L. c. 71, §370.

El agresor es un alumno o miembro del personal escolar quien se acopla en acoso, acoso cibernético o represalia en contra de un alumno.

Acoso, es definido en M.G.L. c. 71, § 37O, como el uso repetitivo de uno o más alumnos o un miembro escolar de una expresión escrita, verbal o electrónica o un acto físico o gesto o cualquier combinación directamente al agredido que:

- i. Causa daño físico o emocional al agredido o causa danos a su propiedad;

- ii. Provoca al agredido un miedo razonable de danos a sí mismo o danos en su propiedad;
- iii. Crea un ambiente escolar hostil para el agredido;
- iv. Infringe los derechos del agredido en la escuela; o
- v. Interrumpe con el proceso de educación material y sustancialmente o la operación ordenada de la escuela.

Acoso cibernético es acoso mediante el uso de tecnología o aparatos electrónicos como teléfonos, celulares, computadoras y el Internet. Incluye, pero no es limitado a, correo electrónico, mensajes instantáneos, mensajes de texto, publicaciones en internet. Ver M.G.L. c. 71, § 37O por la definición legal de acoso cibernético.

Hostigamiento incluye, pero no es limitado a, dirigido cuando es relacionado al sexo de una persona (genero), raza, color, origen nacional , religión, edad, minusválido y/o discapacidad y orientación sexual y cuando esta conducta no es aceptada por el recipiente. En orden de dar lugar a una queja, el hostigamiento tiene que ser severo, persistente o penetrante que está afectando negativamente la educación del alumno creando un ambiente intimidante, hostil o humillante. Para un incidente elevado a un alto nivel de hostigamiento, tiene que ser severo. Vea la Póliza FPS 5147 para más información.

Punto Caliente es cualquier ubicación en o alrededor de la escuela que tiende a ser un área común donde el acoso/hostigamiento suele ocurrir.

Ambiente hostil, es definido en M.G.L. c. 71, § 37O, es una situación en que el acoso causa al ambiente escolar ser filtrado con intimidación, ridiculez, o insultos que son suficientemente severos o penetrantes para alterar las condiciones de la educación del alumno.

Represalia es una forma de intimidación, o hostigamiento directamente en contra del alumno quien reporta un caso de acoso o hostigamiento, provee información durante la investigación, es testigo o tiene información precisa sobre el acoso o hostigamiento.

Personal incluye, pero es limitado a educadores, administradores, consejeros, enfermeras escolares, trabajadores de cafetería, custodios, choferes de autobús, entrenadores atléticos, asesores a actividades extracurriculares, personal de apoyo y ayudante de maestras.

Agredido es el alumno contra quien que ha sido perpetrado el acoso, acoso cibernético, hostigamiento o represalia.

X. RELACION CON OTRAS LEYES

Coherente con las leyes estatales y federales, y las pólizas de la escuela o el distrito, ninguna persona podrá ser discriminada en admisión a una escuela pública de cualquier ciudad o en obtener ventajas, privilegios y cursos de estudio en dicha escuela pública por cuenta de raza, color, religión, ascendencia, origen nacional, sexo, estado socio económico, estado académico, identificación de género o expresión, apariencia física, orientación sexual, o mental, física, de desarrollo, o discapacidad sensorial o por asociación con una persona que recibe una o más de estas características. Nada en el Plan previene a la escuela o distrito en tomar acción para

remediar discriminación o hostigamiento basado en la membrecía de una persona en una categoría legalmente protegida bajo las pólizas locales, estatales y federales de la escuela o distrito.

En adición, nada en el Plan es designado o intenta limitar la autoridad de la escuela o el distrito en tomar medidas disciplinarias u otras medidas bajo M.G.L. c. 71, §§ 37H o 37H1/2, M.G.L. c.71, §§ 41 and 42, M.G.L. c 76 § 5 otras leyes aplicables, o escuelas locales o pólizas del distrito en respuesta a comportamientos violentos, perjudiciales o disruptivos, independientemente si el Plan cubre el comportamiento.

Adoptado: 14 de Noviembre, 2011

Modificado: 13 de Junio, 2016