

## **POLITICA DEL PLAN DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO**

La Escuela Lawrence Family Development Charter (LFDCS) se compromete en mantener un ambiente escolar donde los estudiantes y el personal, incluyendo y no limitado a los maestros, administradores, enfermeros, trabajadores de la cafetería, el custodio, entrenadores atléticos, consejeros de actividades extracurriculares y asistentes de aula estén libres del acoso, hostigamiento y acoso cibernético y los efectos del mismo. Ciertos individuos pueden ser más vulnerables en ser el objetivo del acoso o el hostigamiento basado en características actuales o características percibidos como diferentes, incluyendo raza, color, religión, ascendencia, nacionalidad, sexo, estatus socioeconómico, falta de vivienda, estatus académico, identidad o expresión de género, apariencia física, estatus parental o embarazo, orientación sexual, mental, físico, discapacidad sensorial o del desarrollo o por asociación con una persona que tiene o se percibe en tener una o más de estas características.

En consulta con los maestros, personal de la escuela, comité del bienestar, Junta Directiva escolar (voluntarios), administradores, representantes de la comunidad, departamento de policía de Lawrence, estudiantes, padres y guardianes, LFDCS ha identificado los siguientes pasos para crear un ambiente seguro y de apoyo para las poblaciones vulnerables en la comunidad escolar y proveerle a los estudiantes con las habilidades y estrategias para prevenir o responder al acoso, hostigamiento o burlas. LFDCS le notificará a los padres, guardianes, y/o miembros del personal que hayan sido objetivos del acoso, de la disponibilidad del sistema de resolución de problemas del Departamento de Educación Secundaria y Elemental (ESEs) y los asistirá en entender el proceso de resolución de problemas.

Obligaciones de reportar y recolectar datos (reportes SDDR) requieren que LFDCS obtenga los siguientes datos para ESE: 1) la cantidad de alegaciones reportadas de acosos o represalias; 2) la cantidad y causa de incidentes comprobados de acoso y represalias; 3) la cantidad de estudiantes y/o miembros del personal disciplinados por participar en incidentes de acoso o represalia y 4) otra información requerido por ESE, quien analizará los datos y emitirá un reporte anualmente a la legislatura que contiene datos agregados a nivel estatal sobre la naturaleza y la frecuencia de incidentes de acoso en las escuelas.

Empezando en el año escolar 2018-2019, por lo menos una vez cada cuatro años, LFDCS administrará una encuesta desarrollada por el Departamento de Educación Secundaria y Elemental para evaluar el ambiente escolar y la prevalencia, naturaleza y gravedad del acoso en nuestra escuela. LFDCS utilizará los resultados de la encuesta para evaluar la efectividad del currículo e instrucción de prevenir el acoso e identificar las tendencias y áreas para mejorar y harán sus encuentros disponibles para los oficiales escolar.

Después de la administración de una encuesta sobre el acoso a los grados 4-8, seguirá el proceso listado anteriormente que fue añadido a la póliza, el Plan de Prevención e Intervención del Acoso (el Plan) será adoptado por la Junta Directiva Escolar de LFDCS como se indica aquí. El Principal de LFDCS es responsable de la implementación y supervisión del Plan en excepción cuando un incidente reportado de acoso involucra al Principal o Director de la Escuela como el agresor. En esos casos, el Superintendente o una persona designada será responsable de

investigar el reporte y los otros pasos necesarios para implementar el Plan. Si el Superintendente es el presunto agresor, el Presidente de la Junta Directiva, o un designado, será responsable de investigar el reporte y los otros pasos necesarios de implementación del Plan, incluyendo abordar la seguridad del presunto objetivo.

**Actos de acoso y acoso cibernético son prohibidos:**

- a. En la propiedad de la escuela o propiedad inmediatamente adyacente a la escuela, en los eventos patrocinados por la escuela o una actividad relacionada con la escuela, un función o programa que sea en la escuela o no, en una parada de autobús escolar u otro vehículo perteneciéndole, arrendado, o usado por el distrito escolar o la escuela; o a través del uso de tecnología o un aparato electrónico perteneciéndole, arrendado, o usado por el distrito escolar o la escuela, y
- b. en un lugar, actividad, función o programa que no sea relacionado a la escuela a través de la tecnología o un aparato electrónico que no le pertenece, ni es arrendado o usado por el distrito escolar o la escuela, si los actos causan un ambiente hostil en la escuela para el objetivo o los testigos, que pueda infringir en sus derechos en la escuela o interrumpir materialmente o sustancialmente con el proceso de educación o las operaciones de la escuela.

**A. Definiciones**

**El agresor** es un estudiante o miembro del personal de la escuela que participa en el acoso, acoso cibernético o represalia en contra de un estudiante.

**El acoso (bullying)**, como definido en la ley M.G.L. c. 71, § 37O, es el uso repetido por un estudiante o más o un miembro del personal escolar de una expresión escrita, verbal o electrónica, o un acto físico o gesto, o una combinación, dirigido a un objetivo que:

- causa daño físico o emocional al objetivo o daño a la propiedad del objetivo;
- ponga el objetivo en un estado de miedo razonable de daño a él/ella mismo(a) o daño a su propiedad;
- cree un ambiente hostil en la escuela para el objetivo;
- infringe en los derechos del objetivo en la escuela; o
- interrumpe materialmente o sustancialmente el proceso educativo o las operaciones mayores de la escuela.

**Acoso cibernético** es acoso a través del 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, o publicaciones en el internet. Puede referirse a la ley M.G.L. c. 71, § 37O para la definición legal de acoso cibernético.

**Ambiente hostil**, como definido en la ley M.G.L. c. 71, § 370, es una situación en la cual el acoso causa que el ambiente escolar sea permeado con intimidación, ridiculización o insulto que sea suficientemente severo o penetrante y altera las condiciones de la educación del estudiante.

**Represalia** es cualquier forma de intimidación o acoso dirigido en contra de un estudiante o miembro del personal que reporte un incidente de acoso, provee información durante una investigación de acoso, sea un testigo o tiene información confiable sobre el acoso.

**Personal de la escuela** incluye, pero no es limitado a, educadores, administradores, consejeros, enfermeros, trabajadores de la cafetería, custodios, entrenadores atléticos, consejeros de actividades extracurriculares y asistentes de aula.

**Objetivo** es un estudiante o miembro del personal quien se le ha perpetrado el acoso, acoso cibernético o represalia.

### **B. El acoso y represalia son prohibidos y conducirá a la disciplina**

LFDCS prohíbe absolutamente el acoso, acoso cibernético y represalia como definido anteriormente. Estudiantes y/o miembros del personal que participen en el acoso o represalia serán sujetos a medidas disciplinarias; sin embargo, la acción disciplinaria tomada debe equilibrar la necesidad de tomar responsabilidad y enseñar el comportamiento apropiado. El rango de acción disciplinaria incluye, pero no es limitado a una o más de los siguientes: advertencias verbales, advertencias escritas, reprimendas, detenciones, suspensiones de largo o corto plazo o expulsiones de la escuela según sea determinado por el Principal o una persona designada y/o la Junta Directiva de LFDCS, sujeto a los requisitos procesales aplicables. Nada en esta póliza tiene la intención de impedir la administración escolar y/o a la Junta Directiva de tomar acción disciplinaria en contra un estudiante o miembro del personal por conducta que no cumpla con la definición del acoso o acoso cibernético, como definido anteriormente, pero aun sea inapropiado al ambiente escolar.

### **C. Entrenamiento anual para el personal sobre el plan**

Anualmente durante la semana del desarrollo personal, LFDCS entrena a cada miembro del personal en como reconocer las señales del acoso y como/cuando reportar el acoso a un administrador cuando un estudiante o miembro del personal lo revela. También aprenden sobre el predominio del acoso a través de sus estadísticas y reconociendo las señales del acoso. Un componente del Instituto de Prevención de Crisis (CPI), un entrenamiento mandatorio para todo el personal durante la semana del desarrollo profesional, ayuda al personal enfocarse en prevenir el conflicto estudiantil manejando el ambiente de aprendizaje, minimizando los comportamientos negativos y reconociendo cuando un estudiante empieza a presentar conductas crecientes. Lo más importante, esto incluye como calmar una situación antes de que pueda interrumpir o afectar a los otros estudiantes. Este entrenamiento para todo el personal de LFDCS sobre el Plan incluye las funciones del personal debajo del Plan, un resumen de los pasos que debe tomar el Principal o persona designada cuando reciben un reporte de acoso o represalia y un resumen del currículo de prevención del acoso que se ofrecerá a todos los grados por toda la escuela o distrito. Miembros del personal que son contratados después del primer día de clase deben participar en un entrenamiento durante el año escolar que ellos fueron contratados, al menos que ellos puedan demostrar participación en un programa aceptable y comparable dentro los últimos dos años.

LFDCS adopto el programa *The Leader in Me* para continuar la prevención del acoso y en esfuerzo de abordar el aprendizaje social-emocional. Este enfoque capacita a los educadores con prácticas y herramientas efectivas para enseñar el liderazgo a cada estudiante y crear una cultura de empoderamiento estudiantil. A través del aprendizaje, practica e implementación de los siete hábitos saludables, los estudiantes aprenden como ser parte de una comunidad de principiantes donde se apoyan y no se intimidan. Como parte de este programa, los padres aprenden sobre *The Leader in Me* en las reuniones de la Junta Directiva, reuniones del Concilio de Aviso para Padres y los Cafés para Padres, y son dados los siete hábitos saludables para usar en su hogar (traducido).

#### **D. Desarrollo profesional Continuo**

La meta del desarrollo profesional es establecer un entendimiento común de las herramientas necesarias para el personal para crear un ambiente escolar que promueve la seguridad, comunicación civil y el respeto hacia las diferencias.

El desarrollo profesional aumenta las habilidades del personal en cómo prevenir, identificar y responder al acoso. Como se requiere en la ley M.G.L.c.71,§370, el contenido del desarrollo profesional de LFDCS será basado en investigaciones e incluirá información sobre:

- i. estrategias para evitar el acoso que son apropiadas y basadas en el desarrollo o edad;
- ii. estrategias para intervenciones inmediatas y efectivas para parar incidentes de acoso que son apropiadas y basadas en el desarrollo o edad;
- iii. información sobre la interacción compleja y poder diferencial que puede llevar acabo entre un objetivo y el/los testigo(s) del acoso;
- iv. información sobre el incidente y la naturaleza del acoso cibernético; y
- v. problemas sobre la seguridad del Internet ya que son relacionadas con el acoso cibernético.

El desarrollo profesional aborda las maneras de prevenir y responder al acoso o represalia para los estudiantes con discapacidades que deben ser considerados cuando se crea el Programa de Educación Individualizada para los estudiantes (IEPs). Esto incluye un enfoque particular en las necesidades de los estudiantes con autismo o estudiantes que sus discapacidad afecta el desarrollo de habilidades sociales. Áreas adicionales identificadas por LFDCS para el desarrollo profesional incluye:

- promoviendo y modelando el uso de lenguaje respetuoso;
- fomentar una comprensión y respeto a la diversidad y las diferencias;
- crear relaciones y comunicar con las familias;
- manejo constructivo de los comportamientos en los salones;
- usar estrategias de intervención de comportamiento positivas;
- aplicar practicas constructivas disciplinarias;
- enseñarle a los estudiantes habilidades que incluyen comunicación positiva, control de enojo y empatía hacia los demás;
- involucrar a los estudiantes en las planificaciones de la escuela o del salón y tomar

- decisiones y mantener un salón seguro y amable para todos los estudiantes;
- involucrar al personal y esos responsables de la implementación y supervisión del Plan a distinguir entre comportamientos administrativos aceptables diseñados a corregir la mala conducta, instilar la responsabilidad en el ambiente escolar y comportamientos de acoso.

#### **E. Acceso a los recursos y servicios**

LFDCS promueve un clima escolar positivo en asegurando que las necesidades emocionales subyacentes del objetivo, su familia y otros son abordados. Para poder mejorar la capacidad de LFDCS en prevenir, intervenir temprano y efectivamente responder al acoso, abajo hay estrategias y servicios que reflejan el entendimiento de las dinámicas del acoso e incluye maneras de abordar las necesidades de los objetivos.

Los planes y estrategias de LFDCS incluye lecciones en el salón sobre el bienestar, ciudadanía y liderazgo, cuando sea necesario y como es reflejado en este Plan, la escuela refiere a estudiantes que son objetivos y a miembros familiares de esos estudiantes a servicios apropiados.

LFDCS utiliza recursos de subsidios significantes para implementar el programa de *The Leader in Me* por toda la escuela para involucrar a los estudiantes, el personal y a las familias en el bienestar y ha si poder evitar incidentes de acoso e intimidación.

Esto incluye una revisión del personal actual y de los programas del desarrollo profesional que apoyan la creación de ambientes positivos escolares enfocándose en intervenciones tempranas y servicios intensivos. El programa de *The Leader in Me* incluye tres líderes del comité y tres miembros del comité de cada de los tres edificios. Estos miembros ayudan a dar forma a la asignación de recursos y a desarrollar recomendaciones y pasos de acción para llenar los huecos de recursos y servicios. Conectado a los esfuerzos del *The Leader in Me* son un nuevo currículo, la participación del personal, establecer la planificación de seguridad y el involucramiento de agencias externas, como BlueSkies Wellness, para proveer servicios incluyendo Agencias de Servicios Comunitarios (CSAs) para los estudiantes elegibles de recibir Medicaid.

Los planes de seguridad para los servicios durante el verano para los estudiantes que hayan sido objetivos del acoso o represalia ayudan a todo el personal escolar entender y ofrecer programas de habilidades sociales para prevenir el acoso ofreciendo servicios de educación y/o intervención para estudiantes exhibiendo comportamientos de acoso. En el caso de estudiantes con discapacidades y requerido por la ley M.G.L. c. 71B, § 3, enmendada por el Capítulo 92 de los Hechos de 2010, cuando el equipo del IEP determina que un estudiante tiene una discapacidad que afecta el desarrollo de sus habilidades sociales o si el estudiante pueda participar o es vulnerable al acoso, intimidación o burlas por su discapacidad, el Equipo considera lo que debería ser incluido en el IEP para desarrollar las habilidades y competencias del estudiante para evitar y responder al acoso, intimidación o burlas.

A través del proceso de tier (nivel) 3 de LFDCS, los estudiantes involucrados en el acoso son referidos a servicios externos como *BlueSkies Wellness*, que provee servicios directos a LFDCS.

## F. Actividades Académicos y No-Académicos

LFDCS proporciona instrucción apropiada para la edad que es incorporada en el currículo en cada grado a través del programa *The Leader in Me* sobre la prevención del acoso y también a través del currículo de Ciencias y Educación Física. El currículo académico y no académico es basado en evidencias y es parte de la instrucción dentro el aula, las iniciativas de toda la escuela y estrategias enfocadas para la prevención del acoso y desarrollo de las habilidades sociales.

Recursos encontrados en la página de web del Departamento, <http://www.doe.mass.edu/ssce/bullying/>, incluye directrices del aprendizaje social y emocional.

Los enfoques específicos para desarrollar habilidades de prevenir el acoso incluye:

- empoderar a los estudiantes a tomar acción en saber que lo que tiene que hacer cuando son testigos de otros estudiantes o personal escolar participando en actos de represalia, incluyendo buscando la asistencia de un adulto;
- ayudar a los estudiantes entender las dinámicas del acoso y acoso cibernético, incluyendo el desequilibrio de poder subyacente;
- enfatizar la seguridad cibernética, incluyendo el uso seguro y apropiado de tecnologías de comunicación electrónicas;
- mejorar las habilidades de los estudiantes para participar en relaciones saludables y comunicaciones respetuosos; y
- involucrar a los estudiantes en un ambiente escolar seguro y con apoyo que es respetuoso a la diversidad y las diferencias.

La iniciativa del bienestar de *The Leader in Me* le enseña a los estudiantes sobre las secciones relacionados a los estudiantes del Plan de Prevención e Intervención del Acoso y ayuda al personal escolar a:

- establecer expectativas claras para los estudiantes y establecer rutinas en la escuela y la aula;
- crear ambientes seguros en la escuela y en la aula para todos los estudiantes, incluyendo estudiantes con discapacidades, lesbiana, homosexual, bisexual, estudiantes transgéneros, y estudiantes sin hogares;
- usar respuestas apropiadas y positivas y reforzamiento, aun cuando los estudiantes requieren disciplina;
- usar apoyos de comportamientos positivos;
- animar a los adultos a que crean relaciones positivas con los estudiantes;
- modelar, enseñar, y premiar comportamientos sociales, saludables y respetuosos;
- usar enfoques positivos hacia la salud conductual, incluyendo resolución de problemas colaborativa, entrenamiento sobre resolución de conflicto, trabajar en equipo, y apoyos conductuales positivos que ayudan en el desarrollo social y emocional;
- utilizar el Internet de forma segura; y

- apoyar los intereses y participación de los estudiantes en actividades no académicos y extracurriculares, particularmente en sus áreas de fortaleza.

#### **G. Colaboración con las familias**

Recursos para las familias y comunicación en los eventos es un aspecto esencial para una colaboración efectiva. LFDCS le informa a los padres o guardianes sobre el currículo de prevención e intervención del acoso incluyendo: (i) como los padres y guardianes pueden reforzar el currículo en sus hogares y apoyar a LFDCS; (ii) las dinámicas del acoso; y (iii) la seguridad cuando utilizan el Internet y el acoso cibernético. Como parte de su larga historia de participación de los padres, LFDCS utiliza la colaboración con los padres que conducen respuestas apropiadas hacia el acoso basado en la edad, el clima, factores socioeconómicos, lingüísticos y culturales de los estudiantes y padres. *The Leader in Me* y otros esfuerzos preventivos del acoso incluyen estrategias para involucrar y colaborar con las familias de los estudiantes para poder aumentar la capacidad de LFDCS en prevenir y responder al acoso. Estos programas son ofrecidos en colaboración con las reuniones del Concilio Escolar, reuniones del Concilio de Aviso de Padres de Educación Especial y los Cafés para Padres.

#### **H. Requisitos para las notificaciones**

Cada año LFDCS le informará a los padres y guardianes de los estudiantes matriculados y a los miembros del personal sobre el currículo que se utiliza en contra el acoso. Esta notificación incluirá información sobre las dinámicas del acoso, incluyendo el acoso cibernético y la seguridad cuando se utiliza el Internet (también estará disponible en nuestra página de web [www.lfdcs.org](http://www.lfdcs.org)). LFDCS les enviará a los padres notificación escrito cada año sobre el Plan y Política de LFDCS sobre la seguridad en el Internet que está incluido en el Manual de Padres/Estudiantes. Todas las notificaciones e información que se haga disponible para los padres serán en los idiomas predominantes de los padres, guardianes, y miembros del personal y serán publicados en la página de web.

Constante con las leyes estatales y federales y las políticas de LFDCS, ninguna persona debe ser discriminada en contra en la matriculación a una escuela pública o en cualquier pueblo o en obtener las ventajas, privilegios y curso de estudio de tal escuela pública a causa de la raza, color, nacionalidad, credo, sexo, etnicidad, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, ascendencia, rendimiento atlético, necesidad especial, competencia en el idioma inglés o un idioma extranjero, o logro académico previo. Nada en el Plan impide a LFDCS de tomar acción para remediar la discriminación u hostigamiento basado en la membresía de una categoría legalmente protegida debajo la ley local, estatal o federal, o las políticas de la escuela o distrito.

Además, nada en el Plan está diseñado o escrito con la intención de limitar la autoridad de LFDCS en tomar acción disciplinaria u otra acción debajo la ley M.G.L.A. c. 71,, §§ 37H o 37H½, otras leyes aplicables, o las políticas locales de la escuela o del distrito en respuesta de la violencia, comportamiento perjudicial o perturbador, independientemente de si el Plan cubre el comportamiento.

El Manual de Empleados de LFDCS provee notificación escrito anualmente con firma de reconocimiento de la prohibición estricta de comportamiento agresivo, acoso y represalia.

**I. Sistema de resolución de problemas**

Capítulo 86 de los Hechos de 2014 enmendó la Sección 370 del capítulo 71 de la Leyes Generales para incluir (g) (v): El Plan debe informarle a los padres y guardianes del objetivo sobre el sistema de resolución de problemas del Departamento y el proceso de buscar asistencia en como completar un reclamo a través del sistema de resolución de problemas.

Esta información se hará disponible en copia impresa y electrónica:

Cualquier padre que desea completar un reclamo/preocupación o necesita ayuda fuera del distrito puede hacerlo con el Programa de Sistema de Resolución del Departamento de Educación Secundaria y Elemental (PRS). Esa información se puede conseguir en:

<http://www.doe.mass.edu/pqa>, correo electrónicos se puede enviar a [compliance@doe.mass.edu](mailto:compliance@doe.mass.edu) o individuos pueden llamar a 781-338-3700. Copias impresas de esta información están disponibles en la oficina del Superintendente.

**J. Relación a otras leyes**

Constante con las leyes estatales y federales y las políticas de LFDCS, ninguna persona debe ser discriminada en contra para la matriculación a una escuela pública o en cualquier pueblo o en obtener las ventajas, privilegios y curso de estudio de tal escuela pública a causa de la raza, color, nacionalidad, sexo, estatus socioeconómico, estatus académico, identidad o expresión de género, apariencia física, orientación sexual, o mental, físico, discapacidad en el desarrollo o sensorial, o por asociación con una persona percibido de tener una más de esta características. Nada en el Plan impide a LFDCS de tomar acción para remediar la discriminación u hostigamiento basado en la membrecía de una categoría legalmente protegida debajo la ley local, estatal o federal, o las políticas de la escuela o distrito.

Además, nada en el Plan está diseñado o escrito con la intención de limitar la autoridad de LFDCS en tomar acción disciplinaria u otra acción debajo la ley M.G.L. c. 71, §§ 37H o 37H½, M.G.L. c. 71, §§41 y 42, M.G.L.c 76 § 5, u otras leyes aplicables, o políticas de la escuela local o distrito, los acuerdos de negociación colectiva, en repuesta de la violencia, comportamiento perjudicial o perturbador, independientemente de si el Plan cubre el comportamiento.

**K. Seguridad**

El Principal o persona designada creará un plan de seguridad personal; previa determinación de arreglos de asiento para el objetivo y/o el agresor dentro el aula, durante el almuerzo, o en el autobús; identificar un miembro del persona que pueda servir como una “persona segura” para el objetivo; y alterar el horario del agresor y su acceso al objetivo. El Principal o persona designada tomara pasos adicionales para promover la seguridad durante el curso o después de la investigación, como sea necesario.

El Principal o persona designada implementara estrategias apropiadas de proteger del acoso o represalia a un estudiante que haya reportado un incidente de acoso o represalia, un estudiante que haya sido testigo del acoso o represalia, un estudiante que haya proporcionado información durante una investigación, o un estudiante que tenga información confiable sobre el acto reportado de acoso o represalia.



L. **Políticas y procedimientos para reportar y responder al acoso y represalia**

Reportes de acoso o represalia pueden ser hechos por el personal, estudiantes, padres o guardianes, u otros, y pueden ser hechos oralmente o por escrito. Reportes hechos oralmente por o a un miembro del personal deben ser grabados o por escrito. Un miembro del personal de la escuela o el distrito de reportar inmediatamente al Principal o a la persona designada, o al Superintendente o persona designada cuando el Principal o Director de la escuela es el presunto agresor, o al Presidente de la Junta Directiva de la Escuela o persona designada cuando el Superintendente es el presunto agresor, en cualquier caso de acoso o represalias que el miembro del personal tenga conocimiento o sea testigo. Reportes hechos por estudiantes, padres o guardianes u otros individuos que no son miembros del personal de la escuela o distrito, pueden ser hechos anónimamente. LFDCS hará disponible una variedad de recursos para reportar a la comunidad de la escuela incluyendo pero limitado a un, Reporte de Prevención e Intervención del Acoso.

LFDCS: 1) incluirá un copia del Reporte de Prevención e Intervención del Acoso en el paquete del principio del año para los estudiantes y padres o guardianes; 2) hacerlo disponible en la área de Recepción, la oficina de la enfermera, y otros lugares determinados por el Principal o persona designada; y 3) publicado en la página de web de la escuela. El Reporte de Prevención e Intervención del Acoso será disponible en el/los idioma(s) prevalentes al origen del/los estudiante(s) y padre(s) o guardián(es).

**Reportes hechos por el personal de la escuela:** Un miembro del personal de LFDCS le reportará inmediatamente al Principal o persona designada, al Superintendente o persona designada cuando el Principal o Director de la escuela es el presunto agresor, o al Presidente de la Junta Directiva de la Escuela o persona designada cuando el Superintendente es el presunto agresor, en cualquier caso de acoso o represalias que el miembro del personal tenga conocimiento o sea testigo de la conducta. El requisito proporcionado para reportar no limita la autoridad del miembro del personal de responder a incidentes de comportamiento o disciplinarios constante con las políticas y procedimientos de la escuela o distrito para manejar comportamiento y disciplina.

**Respondiendo a un reporte de acoso por un personal de la escuela:** LFDCS tiene políticas y procedimientos de cómo responder y resolver un caso de acoso hecho a un estudiante por un personal de la escuela. Los procedimientos abordan la planificación de seguridad, notificación a los padres o guardianes y otros, investigación y áreas de responder que son abordados cuando se alega que un estudiante ha sido acosado por otro estudiante. Cuando sea necesario, LFDCS busca consejo legal para desarrollar y administrar estas políticas y procedimientos. De importancia fundamental son los pasos de investigación, la necesidad de que los agresores, el objetivo y los testigos sean honestos, y que represalia en contra una persona que reporta un incidente de acoso o da información durante una investigación es estrictamente prohibida y resultara en acción disciplinaria. Todos los datos relacionados con el acoso, agresión, e intimidación son documentados por LFDCS en el sistema de manejar información estudiantil y son reportados a través de SIF al Departamento de Educación Elemental y Secundaria.

**Reportes hechos por estudiantes, padres/guardianes y otros:** LFDCS espera que los estudiantes, padres/guardianes y otros que son testigos o tomen conciencia de un caso de acoso o represalia que involucre a un estudiante o miembro del personal reporten el incidente al Principal de la escuela o un designado, al Superintendente o un designado cuando el Principal o Director de la escuela es el presunto agresor.

Cualquier individual puede hacer un reporte anónimo de acoso o represalia; sin embargo, no se tomara ningún acción disciplinaria en contra del estudiante o miembro del personal solamente sobre la base de un informe anónimo. Un estudiante o miembro del que intencionalmente hace una acusación falsa de acoso o represalia estará sujeto a acción disciplinaria. Un reporte de acoso puede ser hecho anónimamente, pero ningún acción disciplinaria en contra del presunto agresor solamente sobre la base de un informe anónimo.

Los estudiantes, padres o guardianes y otros pueden pedir asistencia del personal para completar un reporte escrito. Los estudiantes serán proporcionados maneras prácticas, seguras, privadas y apropiadas para la edad, de reportar y discutir un incidente de acoso con un miembro del personal, o con el Principal o persona designada, o el Superintendente o persona designada cuando el Principal o Asistente Principal o Presidente de la Junta Directiva de la Escuela cuando el Superintendente es el presunto agresor.

**Reportando a los padres/guardianes:** Tras la determinación que ha sucedido acoso o represalia, el Principal o designado notificara el padre/guardián del objetivo y/o del agresor estudiantil de los encuentros y de los procedimientos de la escuela para responder a eso. Si el presunto objetivo y presunto agresor asisten diferentes escuelas, el Principal recibiendo el reporte debe informar el Principal de la otra escuela o el personal de la otra escuela, que debe informarle a los padres del estudiante o miembro del personal del reporte y procedimientos. Puede haber circunstancias en la cual el Principal o persona designada contacta los padres o guardianes antes de cualquiera investigación. Las notificaciones serán constantes con las regulaciones del estado 603 CMR 49.00.

**Reportando a los Oficiales:** En cualquier momento después de recibir el reporte de acoso o represalia, o durante o después de la investigación, si el Principal o persona designada tiene una base razonable de creer que el incidente puede involucrar cargos criminales que pueda ser perseguido contra el agresor, el Principal o persona designada notificará la agencia de oficiales locales. La notificación será constante con los requerimientos de la ley 603 CMR 49.00 y un acuerdo establecido locamente con los oficiales de la ley. Además, si un incidente de acoso o represalia ocurre en la propiedad de la escuela e involucra un ex estudiante menor de 21 años que ya no está matriculado en un distrito escolar local, escuela chárter, escuela no publica, una escuela privada o residencial aprobada o una escuela colaborativa, el Superintendente de la escuela Lawrence Family Development Charter o persona designada notificará a los oficiales locales si ellos piensan que cargos criminales debe ser perseguidos en contra el agresor estudiantil.

En tomar esta determinación, el Principal, con acuerdo con las políticas y procedimientos de la escuela aplicables, consultará el oficial de recursos de la escuela, y si hay otros individuos que el Principal o persona designada encuentre considere apropiado.

**Reportando a un administrador de otra escuela o distrito escolar:** Si un incidente de

acoso o represalia involucra estudiantes o miembros del personal de uno o más distritos escolares, escuela chárter, escuela no pública, una escuela privada o residencial aprobada o una escuela colaborativa, el Principal o persona designada le notificará por teléfono al Principal o persona designada de la otra(s) escuela (s) sobre el incidente para que cada escuela pueda tomar la acción apropiada. Todas las comunicaciones serán con acuerdo con las leyes y regulaciones de privacidad federal y estatal, y la ley 603 CMR 49.00.

#### **M. Investigación**

El Principal de la escuela debe investigar prontamente un reporte de acoso o represalia, tomando en cuenta todas las circunstancias en mano, incluyendo la naturaleza de las alegaciones, el miembro del personal y las edades de los estudiantes involucrados. Los siguientes son las directrices generales para responder a un reporte de acoso o represalia. Las directrices serán adoptadas cuando sea necesario para responder apropiadamente al reclamo.

**Pre-Investigación:** Antes de investigar completamente una alegación de acoso o represalia, el personal de la escuela considerará si hay una necesidad de tomar pasos inmediatos para apoyar el presunto agresor y/o proteger el presunto objetivo de otros posibles incidentes de preocupación. Sin embargo, en tomando cualquier acción, los derechos del presunto objetivo y presunto agresor debe ser considerado.

**Declaración escrita del reclamo:** El investigador tratará de determinar la base del reclamo, recolectando información sobre el reclamante, incluyendo asuntos tales como: que específicamente sucedió, quien cometió los presuntos actos, quien estuvo presente o puede tener información sobre los eventos, cuando ocurrieron los eventos (fecha, tiempo del día) y adonde ocurrió el evento. Es útil tener estos hechos por escrito. El Principal o persona designada (o quien esté llevando a cabo la investigación) le recordará al presunto agresor estudiantil, objetivo, y los testigos de la importancia de la investigación, su obligación de ser honesto y de que represalia en contra una persona que reporta un incidente de acoso o dar información durante una investigación de acoso es estrictamente prohibido y resultara en acción disciplinaria.

Si es de edad apropiada, se le puede pedir al reclamante que ponga su reclamación por escrito y que firme y le ponga la fecha a la reclamación. Si el reclamante no puede o decide no escribir su reclamo, el investigador anotará las alegaciones, se lo leerá al reclamante para confirmar la exactitud y pedirle que firme el documento. Si el reclamante no puede o decide no firmar, el investigador puede firmar el documento ella/el mismo (a).

**Entrevistas:** Ya cuando las alegaciones del reclamo son establecidos, el investigador recolectara otra evidencia, que muchas de las veces involucra investigaciones del presunto agresor y/u otros testigos. Si es apropiado, el investigador deber recordarles al presunto agresor y a los testigos que tomar represalias contra las personas que ellos creen que pudieron haber reportado los incidentes o cooperado con la investigación está estrictamente prohibida y puede resultar en acción disciplinaria.

## **N. Determinación**

El Principal o persona designada tomará una determinación basada en todos los hechos y circunstancias. Si después de la investigación, el acoso o represalia son comprobados, el Principal o persona designada tomara pasos razonablemente calculados para prevenir que el incidente ocurra de nuevo y asegurar que el objetivo no este restringido en participar en la escuela y beneficiar de las actividades de la escuela. El Principal o persona designada: 1) determinará qué medidas correctivas se requieren, si hay alguna, y 2) determinará cuales acciones de respuestas y/o acción disciplinaria es necesaria.

Dependiendo de las circunstancias, el Principal o persona designada puede decidir consultar con los maestros de los estudiantes y/o consejero de la escuela, y los padres o guardianes del objetivo o agresor estudiantil, para identificar cualquier problema social o emocional subyacente que pueda haber contribuido al comportamiento de acoso y evaluar el nivel de necesidad para el desarrollo de habilidades sociales y emocionales.

El Principal o persona designada notificara inmediatamente a los padres o guardianes del objetivo y el agresor sobre los resultados de la investigación y, si se compruebe el acoso o represalia, que acción se tomará para prevenir estos actos de acoso o represalia en el futuro. Todas las notificaciones deben cumplir con las leyes de privacidad y regulaciones estatales y federales. Debido a los requerimientos legales sobre la confidencialidad de los datos del estudiante, el Principal o persona designada no puede reportar información específica al padre o guardián del objetivo sobre la acción disciplinaria tomada al menos que se trate de un pedido de alejamiento u otro directivo que el objetivo debe ser enterado para evitar violaciones del reporte.

El Principal o persona designada debe infórmele al padre o guardián del objetivo sobre el sistema de resolución del Departamento de Educación Elemental y Secundaria y el proceso de acceso a ese sistema, independientemente del resultado de la determinación del acoso.

## **O. Tomando acción disciplinaria**

Si el Principal o persona designada decide que la acción disciplinaria es necesaria, la acción disciplinaria será determinada en base de los hechos encontrados por el Principal o persona designada, incluyendo la naturaleza de la conducta, la edad del/los estudiante(s) involucrados, y la necesidad de balancear el hecho de tomar responsabilidad y enseñar el comportamiento apropiado. La disciplina será constante con el Plan y con el código de conducta de la escuela o distrito.

Los procedimientos de disciplina para los estudiantes con discapacidades son gobernados por el Acto de Mejoramiento de Educación Federal de Individuos con Discapacidades (IDEA), que deben ser leídos en cooperación con las leyes estatales sobre la disciplina de estudiantes.

Si el Principal o persona designada determina que el estudiante o miembro del personal conscientemente hicieron una alegación falsa de acoso o represalia, ese estudiante o miembro del personal puede ser sujeto a acción disciplinaria.

## **P. Respuestas al acoso**

Si el acoso o represalia es comprobado, la escuela tomará pasos razonablemente calculados para prevenir que el incidente ocurra de nuevo y asegurar que el objetivo no está restringido a participar en la escuela o beneficiarse de actividades escolares. En cuestión de la investigación, la respuesta será individualmente adaptada a todas las circunstancias, incluyendo la naturaleza de la conducta y la edad de los estudiantes involucrados y/o el miembro del personal.

Además de tomar medidas disciplinarias, los siguientes son ejemplos de los pasos que se pueden tomar para prevenir la repetición de incidentes de acoso o represalia:

- tener conferencias de padres;
- transferir un miembro del personal o el salón o escuela del estudiante;
- limitar o negarle al personal o estudiante acceso a una parte o área de la escuela;
- mejorar la supervisión de adultos en la escuela;
- proporcionar actividades educacionales relevantes para los miembros del personal o estudiantes individuales o grupos de estudiantes. Enfermeros u otros en el ambiente escolar que han sido entrenados para trabajar con estudiantes o miembros del personal en problemas interpersonales pueden ser útiles para proporcionar estos programas;
- proporcionar un Plan de Acción personalizado y directivas para la conducta futura, incluyendo proporcionarle al objetivo un proceso para reportar cualquier inquietud sobre la conducta futura inmediatamente. Es fundamental involucrar al estudiante y/o miembro del personal en la creación de un plan de acción que implique un proceso de reportar que funcione para ese estudiante en particular y/o miembro del personal;
- organizar la comunicación entre todas las partes, si es apropiado, para ayudarlos en resolver los problemas que han surgido entre ellos (este se utilizara cuidadosamente ya que la comunicación a veces puede exacerbar, en lugar de aliviar, las preocupaciones del objetivo y dado que la conducta mucha veces involucra un desequilibrio de poder.);
- proporcionar consejería (u otros servicios apropiados) o referidos a tal servicios para el objetivo y/o el agresor y/o miembros de las familias apropiados de dichos estudiantes y/o miembro del personal;
- desarrollar planes de seguridad, proporcionar programas de habilidades sociales y referirlo a servicios externos cuando sea necesario;
- proporcionar procedimientos de disciplina para los estudiantes de discapacidades como es gobernados por el Acto de Mejoramiento de Educación Federal de Individuos con Discapacidades (IDEA), que deben ser leídos en cooperación con las leyes estatales sobre la disciplina de estudiantes.

## **Q. Promoviendo la seguridad para el objetivo y otros**

El Principal o persona designada considerará cuales ajustes, si hay, necesitados en el ambiente escolar para mejor el sentido de seguridad del objetivo y de otros también. Una estrategia que el Principal o persona designada puede utilizar es aumentar la supervisión adulta durante tiempos de transición y en lugares donde el acoso es conocido de haber ocurrido o puede ocurrir.

Durante un plazo de tiempo razonable después de la determinación y el orden de la acción correctiva y/o disciplinaria, el Principal o persona designada se pondrá en contacto con el objetivo para determinar si ha habido una repetición de la conducta prohibida y si se necesita medidas de apoyo adicionales. Si es así, el Principal o persona designada trabajará con el personal escolar apropiado para implementarlos inmediatamente.

#### **R. Enfoques de creación de habilidades**

Cuando el Principal o persona designada determina que el acoso o represalia ha ocurrido, la ley requiere que la escuela o distrito use un rango de respuestas para equilibrar la necesidad de tomar responsabilidad con la necesidad de enseñar un comportamiento apropiado. M.G.L. c. 71, § 37O (d) (v). Unos enfoques de creación de habilidades que el Principal o persona designada puede considerar incluye:

- ofrecer sesiones de capacitación individualizadas basadas en los currículos de la escuela/distrito contra el acoso;
- proporcionar actividades educativas para estudiantes individuales o grupos de estudiantes, en consulta con el personal apropiada;
- implementar un rango de apoyos académicos y no académicos de comportamiento positivo para ayudar a los estudiantes entender maneras sociales de lograr sus metas;
- reunirse con los padres y guardianes para animar el apoyo parental y reforzar el currículo contra el acoso y las actividades de desarrollo de habilidades sociales en el hogar;
- adoptar planes de comportamiento para incluir un enfoque específico en el desarrollo de habilidades; y
- hacer un referido para una evaluación.

#### **S. Cierre del reclamo y posible seguimiento**

Si un reclamo es comprobado, el Principal o persona designada le dará notificación al padre/guardián del objetivo y/o el objetivo y el agresor. La notificación indicara que acción fue tomado para prevenir actos en el futuro de acoso o represalia. Información específica de la acción disciplinaria generalmente no son compartidos con los padres o guardianes del objetivo al menos que involucre una directiva de alejamiento que el objetivo debe estar enterado para evitar violación del reporte.

Si es apropiado, durante un plazo de tiempo después de la cierre del reclamo, el Principal o persona designada estará en contacto con el objetivo para determinar si ha habido una repetición de la conducta prohibida. LFDCS mantendrá el reporte del reclamo, que contiene el nombre del reclamante, la fecha del reclamo, investigador, después de la reunión con el Principal o persona designada, se pueden reunir con el Superintendente y si todavía no está satisfecho, reunirse con el Presidente de la Junta Directiva de LFDCS.