

I. LIDERAZGO

El liderazgo en Boston Preparatory Charter Public School jugará un papel fundamental en el desarrollo e implementación de los Planes de Prevención e Intervención del Acoso ("el Plan") en el contexto de otros esfuerzos de toda la escuela y la comunidad para promover un clima escolar positivo. Los líderes tienen un papel principal en enseñar a los estudiantes y al personal a ser civilizados entre sí y promover la comprensión y el respeto por la diversidad y la diferencia. El equipo de liderazgo debe incluir, entre otros, a los siguientes: director ejecutivo, director y subdirectores. El liderazgo es responsable de establecer prioridades y mantenerse actualizado con la investigación actual sobre formas de prevenir y responder de manera efectiva al acoso. Los líderes trabajarán para involucrar a los representantes de la escuela en general y la comunidad local en el desarrollo e implementación del Plan.

- A. Participación pública en el desarrollo del Plan. Como lo requiere M.G.L. C. 71, § 37O, el Plan se desarrollará en consulta con los maestros, el personal escolar, el personal de apoyo profesional, los voluntarios escolares, los administradores, los representantes de la comunidad, las agencias policiales locales, los estudiantes, los padres y los tutores. La consulta incluirá, como mínimo, un aviso y un período de comentario público antes de que el comité escolar o autoridad equivalente adopte el Plan. Los maestros, el personal escolar, el personal de apoyo profesional, los voluntarios escolares y los administradores revisarán el plan antes de que comience cada año escolar y brindarán comentarios al liderazgo. Los representantes de la comunidad y las agencias policiales locales recibirán un aviso y una fecha límite para brindar comentarios al liderazgo de Boston Prep. Se notificará a los estudiantes, padres y tutores sobre el borrador del plan y se les dará la oportunidad de brindar comentarios al director ejecutivo o director o sus designados.
- B. Evaluación de necesidades y recursos. El Plan será nuestro modelo para mejorar la capacidad de prevenir y responder a los problemas de intimidación dentro del contexto de otras iniciativas de clima escolar saludable. Como parte del proceso de planificación, los líderes escolares, con aportes de las familias y el personal, evaluarán la idoneidad de los programas actuales; revisar las políticas y procedimientos actuales; revisar los datos disponibles sobre acoso e incidentes de comportamiento; y evaluar los recursos disponibles, incluidos los planes de estudios y los programas de formación. Este proceso de "mapeo" nos ayudará a identificar las brechas de recursos y las áreas de necesidad más importantes. Con base en estos hallazgos, revisaremos o desarrollaremos políticas y procedimientos; establecer asociaciones con agencias comunitarias, incluidas las fuerzas del orden; y establecer prioridades.

El director de Boston Prep trabajará con el subdirector para realizar una evaluación de las necesidades utilizando las siguientes técnicas: 1) encuestar a los estudiantes, el personal, los padres y los tutores sobre el clima escolar y los problemas de seguridad escolar; y 2) recopilar y analizar datos específicos del edificio sobre la prevalencia y las características del acoso escolar (p. ej., centrarse en identificar poblaciones vulnerables y "puntos críticos" en edificios escolares, terrenos escolares o autobuses escolares). Esta información ayudará a identificar patrones de comportamiento y áreas de preocupación, e informará la toma de decisiones para estrategias de prevención que incluyen, entre otros, supervisión de adultos, desarrollo profesional, planes de estudios apropiados para la edad y servicios de apoyo en la escuela. El análisis de evaluación de necesidades se llevará a cabo a través de reuniones del equipo de liderazgo en la primavera y principios del verano, lo que permitirá que el equipo tenga tiempo suficiente para responder a los datos e implementar nuevas estrategias antes del

próximo año escolar. El director ejecutivo, el director y el subdirector o sus designados se encargarán de realizar y responder a esta evaluación de necesidades.

C. Planificación y supervisión. La responsabilidad de varios aspectos del Plan será asumida por los siguientes miembros del equipo de liderazgo:

Director Ejecutivo o designado	Director o designado	Subdirector o designado
desarrollar políticas y protocolos nuevos o revisar los actuales en el marco del Plan, incluida una política de seguridad en Internet, y designar personal clave para que esté a cargo de su implementación; y liderar los esfuerzos de participación de los padres o la familia y redactar materiales informativos para los padres.	recibir informes sobre acoso; planificación para el desarrollo profesional continuo que exige la ley; apoyos de planificación que respondan a las necesidades de los objetivos y agresores; elegir e implementar los planes de estudios que utilizará la escuela o el distrito; enmendar los manuales y códigos de conducta de los estudiantes y el personal; y revisar y actualizar el Plan cada año, o con mayor frecuencia.	recopilar y analizar datos de todo el edificio y/o la escuela sobre el acoso escolar para evaluar el problema actual y medir los resultados mejorados; y crear un proceso para registrar y rastrear informes de incidentes, y para acceder a información relacionada con objetivos y agresores.

D. declaración de prioridad

Boston Preparatory Charter Public School prepara a los estudiantes para tener éxito en la universidad de 4 años y encarnar, en pensamiento y acción, un crecimiento ético de por vida. Un entorno estructurado en torno a la erudición y el crecimiento personal cultivará las virtudes de coraje, compasión, integridad, perseverancia y respeto de los estudiantes. La escuela se compromete a proporcionar a todos los estudiantes un entorno de aprendizaje seguro libre de acoso y ciberacoso. Este compromiso es una parte integral de nuestros esfuerzos integrales para promover el aprendizaje y para prevenir y eliminar todas las formas de intimidación y otros comportamientos dañinos y perturbadores que pueden impedir el proceso de aprendizaje.

II. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Bajo M.G.L. C. 71, § 37O, estamos obligados a proporcionar desarrollo profesional continuo para todo el personal, incluidos, entre otros, educadores, administradores, consejeros, enfermeras escolares, trabajadores de la cafetería, conserjes, conductores de autobuses, entrenadores deportivos, asesores de actividades extracurriculares y paraprofesionales.

- A. Capacitación anual del personal sobre el Plan. Durante la orientación del personal de agosto, Boston Prep brindará capacitación anual para todo el personal de la escuela sobre el Plan, que incluirá los deberes del personal según el Plan, una descripción general de los pasos que el director o la persona designada seguirán al recibir un informe de intimidación o represalia, y una descripción general de los planes de estudio de prevención del acoso escolar que se ofrecerán en todos los grados de la escuela. Se requiere que los miembros del personal contratados después del comienzo del año escolar participen en la capacitación durante el año escolar en el que fueron contratados, a menos que puedan demostrar participación en un programa aceptable y comparable dentro de los últimos dos años.
- B. Desarrollo profesional continuo. El objetivo del desarrollo profesional es establecer un entendimiento común de las herramientas necesarias para que el personal cree un clima escolar que promueva la seguridad, la comunicación civil y el respeto por las diferencias. El desarrollo profesional desarrollará las habilidades de los miembros del personal para prevenir, identificar y responder a la intimidación. Como lo requiere M.G.L. C. 71, § 37O, el contenido del desarrollo profesional de toda la escuela se basará en investigaciones e incluirá información sobre:
- (i) estrategias apropiadas para el desarrollo (o la edad) para prevenir el acoso escolar;
 - (ii) estrategias apropiadas para el desarrollo (o la edad) para intervenciones inmediatas y efectivas para detener los incidentes de intimidación;
 - (iii) información sobre la interacción compleja y la diferencia de poder que puede tener lugar entre un agresor, un objetivo y testigos del acoso;
 - (iv) los resultados de la investigación sobre el acoso, incluida la información sobre categorías específicas de estudiantes que han demostrado tener un riesgo particular de acoso en el entorno escolar;
 - (en) información sobre la incidencia y naturaleza del ciberacoso; y
 - (vi) Cuestiones de seguridad en Internet en relación con el ciberacoso.

El desarrollo profesional también abordará las formas de prevenir y responder a la intimidación o las represalias para los estudiantes con discapacidades que deben tenerse en cuenta al desarrollar los Programas de Educación Individualizados (IEP) de los estudiantes. Esto incluirá un enfoque particular en las necesidades de los estudiantes con autismo o estudiantes cuya discapacidad afecta el desarrollo de habilidades sociales.

- C. Aviso por escrito al personal. El equipo de liderazgo proporcionará a todo el personal un aviso anual por escrito del Plan mediante la publicación de información al respecto, incluidas las secciones relacionadas con los deberes del personal, en el manual del empleado.

tercero ACCESO A RECURSOS Y SERVICIOS

Un aspecto clave de la promoción de climas escolares positivos es garantizar que se aborden las necesidades emocionales subyacentes de las víctimas, los agresores, las familias y otros. Las siguientes secciones describen las estrategias que usaremos para brindar el apoyo y los servicios necesarios para satisfacer esas necesidades.

- A. Identificación de recursos. Anualmente, el equipo de liderazgo revisará la dotación de personal y los programas actuales que apoyan la creación de entornos escolares positivos centrándose en intervenciones tempranas y servicios intensivos. Una vez que se complete este mapeo de recursos, el equipo desarrollará recomendaciones y pasos de acción para llenar los vacíos de

recursos y servicios para el próximo año. Estas recomendaciones pueden incluir la adopción de nuevos planes de estudio, la reorganización del personal, el establecimiento de equipos de planificación de seguridad y la identificación de otras agencias que puedan brindar servicios.

- B. Asesoramiento y otros servicios. El asesoramiento será proporcionado por profesionales autorizados contratados. Cuando sea necesario, el equipo de liderazgo establecerá asociaciones con organizaciones comunitarias para proporcionar recursos cultural y lingüísticamente apropiados. El director, junto con los consejeros u otros miembros del personal, desarrollarán planes de seguridad para los estudiantes que han sido víctimas de acoso o represalias. A medida que surja la necesidad, la escuela proporcionará programas de habilidades sociales para prevenir el acoso escolar y también ofrecerá educación y/o servicios de intervención para los estudiantes que muestren conductas de acoso. Además, el equipo de liderazgo puede considerar el uso de herramientas que incluyen, entre otros, planes de intervención conductual, grupos de habilidades sociales y planes de estudios enfocados individualmente.
- C. Estudiantes con discapacidad. Como lo requiere M.G.L. C. 71B, § 3, enmendado por el Capítulo 92 de las Leyes de 2010, cuando el equipo del IEP determina que el estudiante tiene una discapacidad que afecta el desarrollo de las habilidades sociales o que el estudiante puede participar o es vulnerable a la intimidación, el acoso o las burlas debido a su /su discapacidad, el equipo considerará lo que debe incluirse en el IEP para desarrollar las habilidades y competencias del estudiante para evitar y responder a la intimidación, el acoso o las burlas.
- D. Otros estudiantes que pueden estar en riesgo. Boston Prep reconoce que los estudiantes pueden ser más vulnerables a la intimidación en función de las diferencias reales o percibidas relacionadas con la raza, el color, la religión, la ascendencia, el origen nacional, el sexo, el estado socioeconómico, la falta de vivienda, el estado académico, la identidad o expresión de género, la apariencia física, estado de embarazo o paternidad, orientación sexual, discapacidad mental, física, del desarrollo o sensorial o por asociaciones con otras personas que puedan tener una o más de estas características. El personal de Boston Prep brindará apoyo adicional a los estudiantes vulnerables, según sea necesario, para brindarles las habilidades, el conocimiento y las estrategias necesarias para prevenir o responder a la intimidación o el acoso.
- E. Referencia a servicios externos. Cuando el equipo de liderazgo, con la guía de profesionales autorizados, determina que los recursos de la escuela son insuficientes para abordar una situación específica de intimidación, los estudiantes y las familias pueden ser derivados a servicios externos. Las referencias cumplirán con las leyes y políticas pertinentes.

IV. ACTIVIDADES ACADÉMICAS Y NO ACADÉMICAS

La instrucción apropiada para la edad sobre la prevención del acoso escolar en cada grado se incorporará al plan de estudios de ética de la escuela. El plan de estudios estará basado en la evidencia. La instrucción efectiva incluirá enfoques en el aula, iniciativas de toda la escuela y estrategias enfocadas para la prevención del acoso y el desarrollo de habilidades sociales.

- A. Enfoques específicos de prevención del acoso escolar. Los currículos de prevención del acoso se basarán en investigaciones actuales que, entre otras cosas, enfatizan los siguientes enfoques:
- usar guiones y juegos de roles para desarrollar habilidades;

- capacitar a los estudiantes para que tomen medidas al saber qué hacer cuando sean testigos de que el personal u otros estudiantes participen en actos de intimidación o represalia, incluida la búsqueda de ayuda de un adulto;
- ayudar a los estudiantes a comprender la dinámica del acoso y el ciberacoso, incluido el desequilibrio de poder subyacente;
- enfatizar la seguridad cibernética, incluido el uso seguro y apropiado de las tecnologías de comunicación electrónica;
- mejorar las habilidades de los estudiantes para entablar relaciones saludables y comunicaciones respetuosas; y
- involucrar a los estudiantes en un ambiente escolar seguro y de apoyo que sea respetuoso de la diversidad y la diferencia.

El Plan será revisado con los estudiantes durante las clases de Ética anualmente en septiembre.

B. Enfoques generales de enseñanza que apoyan los esfuerzos de prevención del acoso. Los siguientes enfoques son integrales para establecer un entorno escolar seguro y de apoyo. Estos subrayan la importancia de nuestras iniciativas de intervención y prevención del acoso escolar:

- establecer expectativas claras para los estudiantes y establecer rutinas escolares y de clase;
- crear ambientes escolares y de aula seguros para todos los estudiantes, incluidos los estudiantes con discapacidades, estudiantes lesbianas, homosexuales, bisexuales, transgénero y estudiantes sin hogar;
- usar respuestas y refuerzos apropiados y positivos, incluso cuando los estudiantes requieran disciplina;
- usar apoyos conductuales positivos;
- alentar a los adultos a desarrollar relaciones positivas con los estudiantes;
- modelar, enseñar y recompensar conductas prosociales, saludables y respetuosas;
- usar enfoques positivos para la salud conductual, incluida la resolución colaborativa de problemas, capacitación en resolución de conflictos, trabajo en equipo y apoyos conductuales positivos que ayudan en el desarrollo social y emocional;
- usar Internet de manera segura; y
- apoyar el interés y la participación de los estudiantes en actividades no académicas y extracurriculares, particularmente en sus áreas de fortaleza.

EN. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA REPORTAR Y RESPONDER A LA INTIMIDACIÓN Y LAS REPRESALIAS

A continuación, se describe el procedimiento en Boston Prep para informar y responder a la intimidación y las represalias.

A. Reportar acoso o represalias. Las denuncias de intimidación o represalias pueden ser realizadas por el personal, los estudiantes, los padres o tutores u otras personas, y pueden ser orales o escritas. Los informes orales realizados por o para un miembro del personal se registrarán por escrito. Se requiere que un miembro del personal de la escuela informe de inmediato a un director o persona designada o al director ejecutivo o persona designada cuando el director sea el presunto agresor o a la Junta o persona designada cuando el director ejecutivo sea el presunto agresor, cualquier instancia de intimidación o represalia. miembro del personal se entera o es testigo. Los informes realizados por estudiantes, padres o tutores u otras personas que no sean miembros del personal de la escuela pueden hacerse de forma anónima. Una variedad de recursos de informes están disponibles para la

comunidad escolar, incluidos, entre otros, un Formulario de informe de incidentes,¹ un buzón de correo de voz, una dirección de correo dedicada y una dirección de correo electrónico.

No se requiere el uso de un formulario de informe de incidentes como condición para hacer un informe. Boston Prep: 1) incluirá una copia del Formulario de informe de incidentes en el Manual familiar distribuido a los estudiantes y padres o tutores al comienzo del año; 2) incluir una copia en el manual del personal distribuido a todos los miembros del personal en agosto; 3) ponerlo a disposición en la oficina principal de la escuela, la oficina del decano y otros lugares determinados por el equipo de liderazgo; y 4) publicarlo en el sitio web de la escuela. El formulario de informe de incidentes estará disponible en los idiomas de origen más predominantes de los estudiantes y los padres o tutores.

Al comienzo de cada año escolar, el equipo de liderazgo proporcionará a la comunidad escolar, incluidos los administradores, el personal, los estudiantes y los padres o tutores, un aviso por escrito de las políticas para denunciar actos de intimidación y represalias. Se incorporará una descripción de los procedimientos y recursos de informes, incluido el nombre y la información de contacto del director, en los manuales para estudiantes y personal, en el sitio web de la escuela y en la información sobre el Plan que se pone a disposición de los padres o tutores.

1. Informes del personal Un miembro del personal informará inmediatamente a un director² o su designado, o el Director Ejecutivo o su designado cuando el Director sea el presunto agresor, cuando sea testigo o se dé cuenta de una conducta que pueda ser intimidación o represalia. El requisito de informar al director no limita la autoridad del miembro del personal para responder a incidentes de comportamiento o disciplinarios de acuerdo con las políticas y procedimientos escolares para el control del comportamiento y la disciplina.
2. Informes de estudiantes, padres o tutores y otros. La escuela espera que los estudiantes, padres o tutores y otras personas que sean testigos o se den cuenta de un caso de intimidación o represalia que involucre a un estudiante lo informen al director o su designado, o al director ejecutivo o su designado cuando el director sea el presunto agresor. Los informes se pueden realizar de forma anónima, pero no se tomarán medidas disciplinarias contra un presunto agresor únicamente sobre la base de un informe anónimo. Los estudiantes, padres o tutores y otras personas pueden solicitar la ayuda de un miembro del personal para completar un informe escrito. Los estudiantes recibirán formas prácticas, seguras, privadas y apropiadas para su edad de informar y discutir un incidente de intimidación con un miembro del personal o con un director.

B. Responder a un informe de intimidación o represalia.

1. Seguridad Antes de investigar a fondo las denuncias de intimidación o represalias, y durante y después de la investigación, el director tomará medidas para evaluar la necesidad de restaurar la

¹ Consulte el Anexo 1 para el Formulario de informe de incidentes.

² El director es responsable de la implementación y supervisión del Plan, excepto cuando un incidente de intimidación denunciado involucre al director o al subdirector como el presunto agresor. En tales casos, el Director Ejecutivo o su designado será responsable de investigar el informe y otros pasos necesarios para implementar el Plan, incluso abordar la seguridad de la presunta víctima. Si el Director Ejecutivo es el presunto agresor, la Junta Directiva o su designado será responsable de investigar el informe y tomar otras medidas necesarias para implementar el Plan, incluso abordar la seguridad de la presunta víctima.

sensación de seguridad del presunto objetivo y/o proteger al presunto objetivo de posibles incidentes adicionales, y para proteger de la intimidación o las represalias a cualquier persona que denuncie/denuncie la intimidación o las represalias, proporcione/proporcione información durante la investigación o la intimidación o las represalias, o sea testigo o tenga información confiable sobre el acto de intimidación o represalias. Las respuestas para promover la seguridad y las estrategias para proteger a otras personas del acoso o las represalias pueden incluir, entre otras, la creación de un plan de seguridad personal; predeterminar la disposición de los asientos para el objetivo y/o el agresor en el salón de clases, en el almuerzo o en el autobús; identificar a un miembro del personal que actuará como una "persona segura" para el objetivo; y alterar el horario del agresor y el acceso al objetivo. El director o su designado tomarán medidas adicionales para promover la seguridad durante y después de la investigación, según sea necesario.

2. Obligaciones de Notificar a Otros

- a. Aviso a los padres o tutores. Al determinar que ha ocurrido intimidación o represalia, el director o la persona designada notificará de inmediato al miembro del personal que es el presunto agresor, a los padres o tutores del objetivo y del agresor, y de los procedimientos para responder a ello. Puede haber circunstancias en las que el director o la persona designada se comunique con los padres o tutores antes de cualquier investigación. El aviso será consistente con las regulaciones estatales en 603 CMR 49.00.
- b. Aviso a otra escuela o distrito. Si el incidente informado involucra a estudiantes de más de un distrito escolar, escuela chárter, escuela no pública, día de educación especial privada aprobada o escuela residencial, o escuela colaborativa, el director o la persona designada primero en ser informado del incidente notificará de inmediato por teléfono al director o designado de la(s) otra(s) escuela(s) del incidente para que cada escuela pueda tomar la acción apropiada. Todas las comunicaciones se realizarán de acuerdo con las leyes y reglamentos de privacidad estatales y federales, y 603 CMR 49.00.
- c. Aviso a las fuerzas del orden. En cualquier momento después de recibir un informe de intimidación o represalia, incluso después de una investigación, si el director o la persona designada tiene una base razonable para creer que se pueden presentar cargos penales contra el agresor, el director o la persona designada notificará a la agencia local de aplicación de la ley. El aviso será consistente con los requisitos de 603 CMR 49.00 y los acuerdos establecidos localmente con la agencia de aplicación de la ley local. Además, si ocurre un incidente en los terrenos de la escuela e involucra a un exalumno menor de 21 años que ya no está inscrito en la escuela, el director o la persona designada se comunicará con la agencia local del orden público si tiene una base razonable para creer que se cometió un delito. se pueden presentar cargos contra el agresor.

Al tomar esta determinación, el Director o la persona designada, de acuerdo con el Plan y con las políticas y procedimientos escolares aplicables, consultará con otros miembros del equipo de liderazgo.

C. Investigación. El director o la persona designada investigará con prontitud todos los informes de intimidación o represalias y, al hacerlo, considerará toda la información disponible conocida, incluida

la naturaleza de la(s) acusación(es) y las edades de los estudiantes involucrados, y/o la información relacionada con la miembro del personal involucrado.

Durante la investigación, el director o la persona designada, entre otras cosas, entrevistará a estudiantes, personal, testigos, padres o tutores y otros, según sea necesario. El director o la persona designada le recordará al presunto agresor, objetivo y testigos que las represalias están estrictamente prohibidas y darán lugar a medidas disciplinarias.

Las entrevistas pueden ser realizadas por el director u otros miembros del personal según lo determine el director y en consulta con el consejero escolar, según corresponda. En la medida de lo posible, y dada su obligación de investigar y abordar el asunto, el Director o la persona designada mantendrá la confidencialidad durante el proceso de investigación. El director o la persona designada mantendrá un registro escrito de la investigación.

Los procedimientos para investigar informes de intimidación y represalias serán consistentes con las políticas escolares y los procedimientos para investigaciones. Si es necesario, el director o la persona designada consultará con un asesor legal sobre la investigación.

D. determinaciones. El director o la persona designada tomará una determinación basada en todos los hechos y circunstancias. Si, después de que se comprueba la investigación, la intimidación o las represalias, el director o la persona designada tomarán medidas razonablemente calculadas para evitar que se repita y garantizar que la víctima no tenga restricciones para participar en la escuela o beneficiarse de las actividades escolares. El director o la persona designada: 1) determinará qué acción correctiva se requiere, si corresponde, y 2) determinará qué acciones de respuesta y/o acción disciplinaria son necesarias.

Dependiendo de las circunstancias, el director o la persona designada puede optar por consultar con los maestros y/o el consejero escolar de los estudiantes, y los padres o tutores del objetivo o agresor, para identificar cualquier problema social o emocional subyacente que pueda tener contribuyeron al comportamiento de intimidación y para evaluar el nivel de necesidad de desarrollo de habilidades sociales adicionales.

El director o la persona designada notificará de inmediato a los padres o tutores del objetivo y del agresor sobre los resultados de la investigación y, si se encuentra intimidación o represalia, qué acción se está tomando para evitar más actos de intimidación o represalia. Todos los avisos a los padres cumplirán con las leyes y regulaciones de privacidad estatales y federales aplicables. Debido a los requisitos legales con respecto a la confidencialidad de los expedientes de los estudiantes, el director o la persona designada no pueden brindar información específica al padre o tutor del objetivo sobre la acción disciplinaria tomada, a menos que implique una orden de "mantenerse alejado" u otra directiva que el objetivo deba conocer. para denunciar infracciones.

Las acciones disciplinarias para los empleados que hayan cometido un acto de intimidación o represalia se realizarán de acuerdo con la ley estatal y las políticas y procedimientos de Boston Prep.

E. Respuestas al acoso.

1. Enseñanza del comportamiento apropiado a través del desarrollo de habilidades. Una vez que el director o la persona designada determina que ha ocurrido intimidación o represalia, la ley

requiere que la escuela use una variedad de respuestas que equilibren la necesidad de responsabilidad con la necesidad de enseñar el comportamiento apropiado. M.G.L. C. 71, § 37O(d)(v). Los enfoques de desarrollo de habilidades que el director o la persona designada pueden considerar incluyen:

- ofrecer sesiones individualizadas de desarrollo de habilidades basadas en el plan de estudios anti-bullying de la escuela/distrito;
 - proporcionar actividades educativas relevantes para estudiantes individuales o grupos de estudiantes, en consulta con consejeros de orientación y otro personal escolar apropiado;
 - implementar una gama de apoyos conductuales positivos académicos y no académicos para ayudar a los estudiantes a comprender formas prosociales de lograr sus objetivos;
 - reunirse con los padres y tutores para obtener el apoyo de los padres y reforzar el plan de estudios contra el acoso y las actividades de desarrollo de habilidades sociales en el hogar;
 - adoptar planes de comportamiento para incluir un enfoque en el desarrollo de habilidades sociales específicas; y
 - hacer una referencia para la evaluación.
2. Tomar acción disciplinaria. Si el director o la persona designada decide que la acción disciplinaria es apropiada, la acción disciplinaria se determinará sobre la base de los hechos encontrados por el director o la persona designada, incluida la naturaleza de la conducta, la edad de los estudiantes involucrados y la necesidad para equilibrar la rendición de cuentas con la enseñanza del comportamiento apropiado. La disciplina será consistente con el Plan y con el Código de Conducta de la escuela.

Los procedimientos disciplinarios para estudiantes con discapacidades se rigen por la Ley federal de mejora de la educación para personas con discapacidades (IDEA), que debe leerse en cooperación con las leyes estatales con respecto a la disciplina estudiantil.

Las acciones disciplinarias para los empleados que hayan cometido un acto de intimidación o represalia se realizarán de acuerdo con la ley estatal y las políticas y procedimientos de Boston Prep.

Si el director determina que un estudiante a sabiendas hizo una acusación falsa de intimidación o represalia, ese estudiante puede estar sujeto a medidas disciplinarias.

3. Promoción de la seguridad para el objetivo y los demás. El director o la persona designada considerará qué ajustes, si los hubiere, son necesarios en el entorno escolar para mejorar la sensación de seguridad del objetivo y la de los demás también. Una estrategia que el director o la persona designada puede usar es aumentar la supervisión de los adultos en los momentos de transición y en los lugares donde se sabe que ha ocurrido o es probable que ocurra la intimidación.

Dentro de un período de tiempo razonable después de la determinación y la orden de acción correctiva y/o disciplinaria, el Director o la persona designada se comunicará con el objetivo para determinar si ha habido una recurrencia de la conducta prohibida y si se necesitan medidas de apoyo adicionales. Si es así, el director o la persona designada trabajará con el personal escolar apropiado para implementarlos de inmediato.

NOSOTROS. COLABORACIÓN CON FAMILIAS

Boston Prep busca comprometerse y colaborar con las familias de los estudiantes para aumentar la capacidad de la escuela para prevenir y responder al acoso escolar. Los recursos para las familias y la comunicación con ellas son aspectos esenciales de una colaboración eficaz. La ley exige que el plan del distrito o la escuela incluya disposiciones para informar a los padres o tutores sobre los planes de estudio de prevención e intervención contra el acoso que utiliza el distrito escolar o la escuela, que incluyen:

- A. Educación para padres y recursos. La escuela ofrecerá programas educativos para padres y tutores que se centren en los componentes para padres del plan de estudios contra el acoso escolar y cualquier plan de estudios de competencia social utilizado por la escuela. Los temas incluirán, entre otros, los siguientes: (i) cómo los padres y tutores pueden reforzar los planes de estudios en el hogar y apoyar el plan escolar; (ii) la dinámica del bullying; y (iii) seguridad en línea y ciberacoso. Los programas se ofrecerán en colaboración con el Comité de Padres.
- B. Requisitos de notificación. Cada año, Boston Prep informará a los padres o tutores de los estudiantes inscritos sobre los planes de estudios contra el acoso escolar que se están utilizando. Este aviso incluirá información sobre la dinámica del acoso, incluido el ciberacoso y la seguridad en línea. La escuela enviará a los padres un aviso por escrito cada año sobre las secciones del Plan relacionadas con los estudiantes y la política de seguridad en Internet de la escuela. Todos los avisos y la información que se pongan a disposición de los padres o tutores estarán en formato impreso y electrónico, y estarán disponibles en los idiomas de mayor prevalencia entre los padres o tutores. Boston Prep publicará el Plan y la información relacionada en su sitio web.

VIII. PROHIBICIÓN CONTRA EL ACOSO Y LAS REPRESALIAS

Los actos de acoso, que incluyen el ciberacoso, están prohibidos:

- (i) en terrenos escolares y propiedades inmediatamente adyacentes a los terrenos escolares, en una actividad, función o programa patrocinado o relacionado con la escuela, ya sea dentro o fuera de los terrenos escolares, en una parada de autobús escolar, en un autobús escolar u otro vehículo propio, arrendado, o utilizado por un distrito escolar o escuela; o a través del uso de tecnología o un dispositivo electrónico propiedad, arrendado o utilizado por un distrito escolar o escuela, y
- (ii) en un lugar, actividad, función o programa que no está relacionado con la escuela mediante el uso de tecnología o un dispositivo electrónico que no es propiedad, no está alquilado ni es utilizado por un distrito escolar o escuela, si los actos crean un ambiente hostil en la escuela para el objetivo o los testigos, infringir sus derechos en la escuela o interrumpir material y sustancialmente el proceso educativo o el funcionamiento ordenado de una escuela.

También se prohíben las represalias contra una persona que denuncie la intimidación, proporcione información durante una investigación de la intimidación o sea testigo o tenga información confiable sobre la intimidación.

Como se establece en M.G.L. C. 71, § 37O, nada en este Plan requiere que el distrito o la escuela cuente con personal para actividades, funciones o programas no relacionados con la escuela.

VIII. DEFINICIONES

Agresor es un estudiante o miembro del personal de la escuela, incluidos, entre otros, educadores, administradores, consejeros, enfermeras escolares, trabajadores de la cafetería, conserjes, conductores de autobuses, entrenadores deportivos, asesores de actividades extracurriculares, personal de apoyo o paraprofesionales que participa en el acoso escolar, el ciberacoso o represalias.

Acoso, como se define en M.G.L. C. 71, § 37O, es el uso repetido por parte de uno o más estudiantes o por un miembro del personal escolar de una expresión escrita, verbal o electrónica o un acto o gesto físico o cualquier combinación de los mismos, dirigido a un objetivo que:

- i. causa daño físico o emocional al objetivo o daño a la propiedad del objetivo;
- ii. pone al objetivo en un temor razonable de daño a sí mismo o de daño a su propiedad;
- iii. crea un entorno hostil en la escuela para el objetivo;
- iv. infrinja los derechos de la víctima en la escuela; o
- v. interrumpe material y sustancialmente el proceso educativo o el funcionamiento ordenado de una escuela.

Ciberacoso, está acosando a través del uso de tecnología o dispositivos electrónicos como teléfonos, teléfonos celulares, computadoras e Internet. Incluye, entre otros, correo electrónico, mensajes instantáneos, mensajes de texto y publicaciones en Internet. Ver M.G.L. C. 71, § 37O para la definición legal de ciberacoso.

Ambiente hostil, como se define en M.G.L. C. 71, § 37O, es una situación en la que la intimidación hace que el ambiente escolar se llene de intimidación, burla o insulto lo suficientemente grave o generalizado para alterar las condiciones de educación de un estudiante.

Represalias es cualquier forma de intimidación, represalia o acoso dirigido contra un estudiante que denuncia el acoso, brinda información durante una investigación del acoso o es testigo o tiene información confiable sobre el acoso.

Personal de la escuela incluye, pero no se limita a, educadores, administradores, consejeros, enfermeras escolares, trabajadores de la cafetería, conserjes, conductores de autobuses, entrenadores deportivos, asesores de actividades extracurriculares, personal de apoyo o paraprofesionales.

Objetivo es un estudiante contra quien se ha perpetrado intimidación, intimidación cibernética o represalias.

IX. RELACIÓN CON OTRAS LEYES

De acuerdo con las leyes estatales y federales, y las políticas de la escuela, ninguna persona será discriminada en la admisión a una escuela pública de cualquier ciudad o en la obtención de las ventajas, privilegios y cursos de estudio de dicha escuela pública por motivos de raza, color, sexo, identidad de género, religión, origen nacional u orientación sexual. Nada en el Plan impide que la escuela tome medidas para remediar la discriminación o el acoso en función de la membresía de una persona en una categoría protegida legalmente según las leyes locales, estatales o federales o las políticas escolares.

Además, nada en el Plan está diseñado o tiene la intención de limitar la autoridad de la escuela para tomar medidas disciplinarias u otras medidas en virtud de M.G.L. C. 71, §§ 37H o 37H½, otras leyes aplicables o políticas escolares en respuesta a un comportamiento violento, dañino o perturbador, independientemente de si el Plan cubre el comportamiento.

Nombre: _____ • Estudiante • Personal • Otro

Nombre: _____ • Estudiante • Personal • Otro

8. Describa los detalles del incidente (incluidos los nombres de las personas involucradas, lo que ocurrió y lo que cada persona hizo y dijo, incluidas las palabras específicas que utilizó). Utilice espacio adicional en la parte posterior si es necesario.

SOLO PARA USO ADMINISTRATIVO

9. Firma de la persona que presenta este informe: _____ Fecha: _____

(Nota: los informes pueden presentarse de forma anónima).

10: Formulario entregado a: _____ Cargo: _____ Fecha: _____

Firma: _____ Fecha de recepción: _____

II. INVESTIGACIÓN

Investigador(es): _____

Cargo(s): _____

Entrevistas:

Agresor entrevistado Nombre: _____ Fecha: _____

Objetivo entrevistado Nombre: _____ Fecha: _____

Testigos entrevistados Nombre: _____ Fecha: _____

_____ Nombre: _____ Fecha: _____

¿Algún incidente previo documentado por el agresor? Sí No

En caso afirmativo, ¿los incidentes involucraron al objetivo o al grupo objetivo anteriormente? Sí No

No

Cualquier incidente anterior con hallazgos de ACOSO, REPRESALIAS Sí No

Resumen de la investigación:

(Utilice papel adicional y adjúntelo a este documento según sea necesario)

tercero CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1. Hallazgo de intimidación o represalia:

SÍ NO

Intimidación

Incidente documentado como

_____ Represalias

Remisión disciplinaria solamente _____

2. Contactos:

Padre/tutor de la víctima Fecha: _____ Padre/tutor del agresor Fecha: _____

Cumplimiento de la ley Fecha: _____ [AGREGAR MIEMBRO DEL PERSONAL DE

CONTACTO]

3. Acción tomada:

Suspensión

Educación

Servicios de apoyo o remisión a consejería

Servicio Comunitario

Otro _____

4. Describa la planificación de seguridad:

_____ Seguimiento con Target: programado para _____ Inicial y fecha en que se completó: _____

_____ Seguimiento con el agresor: programado para _____ Inicial y fecha en que se completó: _____

Informe enviado al Director Ejecutivo: Fecha _____

Informe enviado al Decano Asociado: Fecha _____

Firma y Título: _____ Fecha: _____
