



**KIPP Academy Lynn Charter School y KIPP Academy Boston Charter School  
("KIPP Massachusetts")**

**Plan de Prevención e Intervención del Acoso Escolar**

*Actualizado en abril de 2024*

<b>Visión General</b>	<b>2</b>
<b>Definiciones</b>	<b>3</b>
<b>Prohibiciones contra el acoso, el ciberacoso, las represalias y el hostigamiento</b>	<b>4</b>
<b>Pólizas y procedimientos para responder al acoso y las represalias</b>	<b>4</b>
A. Denunciar el acoso, el ciberacoso o las represalias	4
B. Respuesta a una denuncia de acoso, ciberacoso o represalias - Denuncias de acoso por parte de un alumno	6
C. Investigación	7
D. Determinaciones	7
E. Respuesta a una denuncia de acoso por parte del personal escolar	8
F. Adopción de medidas disciplinarias	8
G. Enseñar un comportamiento adecuado mediante el desarrollo de habilidades	9
H. Acusaciones falsas	9
<b>Procedimiento de reclamación externa</b>	<b>9</b>
<b>Relación con otras leyes</b>	<b>9</b>
<b>Acceso a los recursos</b>	<b>10</b>
A. Evaluar las necesidades y los recursos	10
B. Identificación de recursos	10
C. Asesoramiento y otros servicios	10
D. Estudiantes con discapacidad	10
E. Remisión a servicios externos	11
<b>Actividades académicas y no académicas</b>	<b>11</b>
A. Enfoques específicos de prevención del acoso	11
B. Enfoques pedagógicos generales que apoyan los esfuerzos de prevención del acoso escolar	11
<b>Colaboración y recursos para las familias</b>	<b>12</b>
A. Educación para padres y recursos	12
B. Requisitos de notificación	12
<b>Apéndice A</b>	<b>13</b>

## Visión General

El 3 de mayo de 2010, el Gobernador Patrick firmó una ley *relativa al acoso escolar*. Esta ley prohíbe el acoso y las represalias en todas las escuelas públicas y privadas, y requiere que las escuelas y los distritos escolares tomen ciertas medidas para abordar los incidentes de acoso. A continuación, se describen partes de la ley (M.G.L. c. 71, § 37O) que son importantes para que los estudiantes y los padres o tutores las conozcan. El Plan de Prevención e Intervención del Acoso Escolar (el "Plan") es aplicable a los estudiantes y a los miembros del personal de la escuela, incluyendo, pero sin limitarse a los educadores, los líderes escolares, las enfermeras escolares, los trabajadores de la cafetería, los conserjes, los conductores de autobús, los entrenadores deportivos, los asesores de una actividad extracurricular, los paraprofesionales, el personal de operaciones, los proveedores de servicios relacionados y el personal de la oficina regional. Como es requerido por M.G.L. c. 71, s. 37O, el Plan original fue desarrollado con el aporte de estudiantes de KIPP MA, familias, administradores, personal y la Junta de Fideicomisarios. El aviso será dado y el comentario público es bienvenido y animado después de cada revisión sustantiva al Plan antes de la adopción por la Junta de Síndicos.

En KIPP Massachusetts ("KIPP MA"), se espera que todos los miembros de la comunidad escolar se traten de manera respetuosa y afirmativa y con respeto a las diferencias. KIPP MA está comprometido a proveer a todos los estudiantes con un ambiente de aprendizaje seguro que está libre del acoso escolar y el acoso cibernético. Este compromiso es una parte integral de los esfuerzos integrales para promover el aprendizaje, y para prevenir y eliminar todas las formas de intimidación y otros comportamientos perjudiciales y perturbadores que pueden impedir el proceso de aprendizaje.

KIPP MA reconoce que ciertos estudiantes y el personal pueden ser más vulnerables a convertirse en objetivos de la intimidación, el acoso o las burlas sobre la base de las características reales o percibidas, incluyendo la raza, el color, la religión, la ascendencia, el origen nacional, el sexo, la situación socioeconómica, la falta de vivienda, el estado académico, la identidad o expresión de género, la apariencia física o la discapacidad sensorial, o por asociación con una persona que tiene o se percibe que tiene una o más de estas características. La escuela o el distrito identificarán los pasos específicos que tomarán para crear un ambiente seguro y de apoyo para las poblaciones vulnerables en la comunidad escolar, y proporcionarán a todos los estudiantes las habilidades, el conocimiento y las estrategias para prevenir o responder a la intimidación, el acoso o las burlas.

KIPP MA ha establecido políticas de discriminación o acoso separadas que incluyen estas u otras categorías de estudiantes. Nada en esta sección alterará las obligaciones de la escuela para remediar cualquier discriminación o acoso basado en la membresía de una persona en una categoría legalmente protegida bajo la ley local, estatal o federal. Si desea hablar con el Coordinador del Título IX sobre la discriminación o el acoso, puede comunicarse con él en [title9@kippma.org](mailto:title9@kippma.org).

KIPP MA no tolerará ningún comportamiento ilegal o disruptivo, incluyendo cualquier forma de acoso, ciberacoso o represalias, en los edificios de la escuela, en los terrenos de la escuela, o en las actividades relacionadas con la escuela. KIPP MA investigará rápidamente todos los informes y quejas de intimidación, acoso cibernético y represalias, y tomará medidas rápidas para poner fin a ese comportamiento y restaurar la sensación de seguridad del denunciante. KIPP MA apoyará este compromiso en todos los aspectos de la comunidad escolar, incluyendo los planes de estudio, programas de instrucción, desarrollo del personal, actividades extracurriculares, y la participación de los padres o guardianes.

El Plan es un enfoque integral para hacer frente a la intimidación y el acoso cibernético, y la escuela o el distrito se compromete a trabajar con los estudiantes, el personal, las familias, las agencias de aplicación de la ley, y la comunidad para prevenir los problemas de violencia. En consulta con estas circunscripciones, KIPP MA estableció este plan para prevenir, intervenir y responder a los incidentes de intimidación, acoso cibernético y represalias. El director es responsable de la implementación y supervisión del Plan excepto cuando un incidente de intimidación reportado involucra al director o al asistente del director como el presunto demandado. En tales

casos, el director ejecutivo o la persona que éste designe será responsable de investigar la denuncia y de tomar otras medidas necesarias para aplicar el Plan, incluida la seguridad del presunto denunciante. Si el director ejecutivo es el presunto demandado, el Presidente del Consejo de Administración, o la persona que éste designe, se encargará de investigar la denuncia y de adoptar otras medidas necesarias para aplicar el Plan, incluida la seguridad de la presunta víctima.

## Definiciones

"La intimidación", tal y como se define en M.G.L. c. 71, § 370, es el uso repetido por parte de uno o más estudiantes o miembros del personal de una expresión escrita, verbal o electrónica o un acto o gesto físico o cualquier combinación de estos, dirigido a un objetivo que:

- i. causa daños físicos o emocionales al objetivo o daños a la propiedad del objetivo.
- ii. hace que el objetivo tenga un temor razonable de sufrir daños a sí mismo o a su propiedad.
- iii. crea un ambiente hostil en la escuela para el objetivo.
- iv. infringe los derechos del objetivo en la escuela; o
- v. perturba material y sustancialmente el proceso educativo o el funcionamiento ordenado de una escuela.

El "ciberacoso" es el acoso a través del uso de la tecnología o de dispositivos electrónicos como teléfonos, móviles, computadora e Internet. Incluye, pero no se limita a, el correo electrónico, los mensajes instantáneos, los mensajes de texto y las publicaciones en Internet en una multitud de aplicaciones y plataformas. Véase M.G.L. c. 71, § 370 para la definición legal de ciberacoso.

"Acoso" es una forma de discriminación en la que la víctima es objeto de una conducta no deseada basada en una característica protegida que es lo suficientemente grave, generalizada o persistente como para interferir o limitar la habilidad de la víctima para participar o beneficiarse de los servicios, actividades o privilegios proporcionados por la escuela.

"Sexual Harassment" under Title IX includes (1) Any instance of quid pro quo harassment by a school employee; (2) any unwelcome conduct that a reasonable person would find so severe, pervasive, and objectively offensive that it denies a person equal educational access; and (3) any instance of sexual assault, including dating violence, domestic violence, or stalking as defined in the Violence Against Women Act (VAWA). KIPP MA has adopted a separate Title IX Policy and Grievance Procedure which is available on the [school's website](#).

"Entorno hostil", tal y como se define en M.G.L. c. 71, § 370, es una situación en la que el acoso provoca que el entorno escolar esté impregnado de intimidación, ridiculización o insulto lo suficientemente grave o generalizado como para alterar las condiciones de la educación de un alumno.

"Demandado" es un estudiante o un miembro del personal escolar que participa en el acoso, el ciberacoso o las represalias hacia un estudiante.

"Represalia" es cualquier forma de intimidación, represalia o acoso dirigida contra un estudiante que denuncia el acoso, proporciona información durante una investigación de acoso, o es testigo o tiene información fiable sobre el acoso.

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

"Denunciante" o "Objetivo" es un estudiante o miembro del personal contra el que se ha perpetrado acoso, ciberacoso o represalias.

## Prohibiciones contra el acoso, el ciberacoso, las represalias y el hostigamiento

KIPP MA prohíbe:

1. todas las formas de acoso y represalias;
2. todas las formas de acoso, discriminación y delitos motivados por el odio basados en la raza, el color, la religión, la ascendencia, el origen nacional, la etnia, el sexo, la orientación sexual, el estatus socioeconómico, la identidad o expresión de género, la situación en materia de vivienda, el estatus académico, la apariencia física, el embarazo o la paternidad, la edad o la discapacidad; y
3. Represalias relacionadas con una denuncia de intimidación, ciber intimidación o acoso.

Están prohibidos los actos de intimidación ciberacoso, represalias y acoso:

- i. en los terrenos de la escuela y todos los sitios y actividades bajo la supervisión y control de KIPP MA o donde tenga jurisdicción bajo la ley, incluyendo en una actividad, función o programa patrocinado por la escuela o relacionado con la escuela ya sea dentro o fuera de los terrenos de la escuela, en una parada de autobús escolar, en un autobús escolar u otro vehículo de propiedad, arrendado o utilizado por un distrito escolar o escuela; o a través del uso de la tecnología o un dispositivo electrónico de propiedad, arrendado o utilizado por KIPP MA, y en un lugar, actividad, función o programa que no esté relacionado con la escuela mediante el uso de tecnología o un dispositivo electrónico que no sea propiedad, arrendado o utilizado por KIPP MA, si los actos crean un ambiente hostil en la escuela para el objetivo o testigos, infringen sus derechos en la escuela, o materialmente y sustancialmente interrumpen el proceso educativo o el funcionamiento ordenado de la escuela.

También están prohibidas las represalias contra una persona que informe de un caso de acoso escolar, proporcione información durante una investigación de acoso escolar o sea testigo o tenga información fiable sobre un caso de acoso escolar.

Como se indica en M.G.L. c. 71, § 37O, nada en este Plan requiere que KIPP MA provea de personal cualquier actividad, función o programa no relacionado con la escuela.

### Pólizas y procedimientos para responder al acoso y las represalias

#### A. Denunciar el acoso, el ciberacoso o las represalias

Las denuncias de acoso, ciberacoso o represalias pueden ser realizadas por el personal, los alumnos, los padres o tutores, u otros, y pueden ser orales o escritas. Los informes orales hechos por o a un miembro del personal se registrarán por escrito. Un miembro del personal de la escuela o del distrito está obligado a informar inmediatamente al director sobre cualquier caso de acoso, ciberacoso o represalia. Cuando el director es el presunto demandado, el informe debe hacerse inmediatamente al Director Ejecutivo. Si el Director Ejecutivo es el presunto agresor, la denuncia debe hacerse al Presidente de la Junta Directiva. Las denuncias realizadas por estudiantes, padres o tutores, u otras personas que no sean miembros del personal de la escuela o del distrito, pueden hacerse de forma anónima. La escuela o el distrito pondrán a disposición de la comunidad escolar una serie de recursos de denuncia que incluyen, entre otros, un formulario de denuncia de incidentes<sup>1</sup>, números de teléfono móvil para todos los miembros del personal y una dirección postal específica.

No se requiere el uso de un formulario de reporte de incidentes como condición para hacer un reporte. La

---

<sup>1</sup> Véase el Apéndice A para el formulario de notificación de incidentes.

escuela o el distrito lo harán:

1. incluir una copia del formulario de notificación de incidentes en el manual del alumno para los estudiantes y los padres o tutores;
2. ponerlo a disposición en la oficina principal de la escuela, en la oficina de asesoramiento, en la oficina de la enfermera de la escuela y en otros lugares determinados por el director o la persona designada; y
3. publicarlo en el sitio web de la escuela. El formulario de notificación de incidentes estará disponible en la(s) lengua(s) más frecuente(s) de origen de los alumnos y de los padres o tutores.
4. ponerlo a su disposición por correo electrónico poniéndose en contacto con [info@kippma.org](mailto:info@kippma.org)

Si un estudiante, un miembro del personal o los padres/tutores necesitan ayuda para informar de un caso de acoso, ciberacoso o represalias, el director está a su disposición para ayudarle a rellenar el formulario de calificación de incidentes. Los estudiantes disponen de un apoyo privado y adecuado a su edad para informar de un incidente de intimidación, ciber intimidación, represalias o acoso. Se puede informar a un adulto de confianza o directamente al director o a la persona designada.

Al principio de cada año escolar, la escuela o el distrito proporcionará a la comunidad escolar, incluyendo, pero sin limitarse a, educadores, administradores, enfermeras escolares, trabajadores de la cafetería, conserjes, conductores de autobús, entrenadores deportivos, asesores de actividades extracurriculares, paraprofesionales, estudiantes y padres o tutores, una notificación por escrito de sus políticas para denunciar actos de acoso y represalias. Se incorporará una descripción de los procedimientos y recursos de denuncia, incluyendo el nombre y la información de contacto del director o de la persona designada, y del Director Ejecutivo o de la persona designada cuando el director o el subdirector sea el presunto demandado, en los manuales de los estudiantes y del personal, en el sitio web de la escuela o del distrito, y en la información sobre el Plan que se pone a disposición de los padres o tutores.

a. Informes del personal

Un miembro del personal de la escuela o del distrito está obligado a informar inmediatamente al director de cualquier caso de acoso, ciberacoso o represalia del que sea testigo o tenga conocimiento. Cuando el director es el presunto demandado, el informe debe hacerse inmediatamente al Director Ejecutivo. Cuando el Director Ejecutivo es el presunto demandado, el informe debe hacerse al Presidente de la Junta. El requisito de informar según lo previsto no limita la autoridad del miembro del personal para responder a incidentes de comportamiento o disciplinarios de acuerdo con las políticas y procedimientos de la escuela o del distrito para la gestión del comportamiento y la disciplina. Los miembros del personal deben rellenar un formulario de notificación de incidentes y entregarlo al director o a la persona designada.

b. Informes de estudiantes, padres o tutores y otros

La escuela o el distrito esperan que los estudiantes, padres o tutores y otras personas que presencien o tengan conocimiento de un caso de acoso, ciberacoso o represalias que involucre a un estudiante, lo denuncien al director inmediatamente. El informe debe hacerse al Director Ejecutivo cuando el director es el presunto demandado. Las denuncias pueden hacerse de forma anónima, pero no se tomará ninguna medida disciplinaria contra un presunto responsable únicamente sobre la base de una denuncia anónima. Los alumnos, padres o tutores y otras personas pueden solicitar la ayuda de un miembro del personal para completar un informe escrito. Se proporcionará a los alumnos formas prácticas, seguras, privadas y apropiadas para su edad de denunciar y discutir un incidente de acoso con un miembro del personal, o con el director o la persona designada, o el director ejecutivo o la

persona designada cuando el director o el subdirector sea el presunto demandado.

B. Respuesta a una denuncia de acoso, ciberacoso o represalias - Denuncias de acoso por parte de un alumno

a. Seguridad

Antes de investigar a fondo las acusaciones de acoso, ciberacoso o represalias, el director o la persona designada tomará medidas para evaluar la necesidad de restablecer la sensación de seguridad del presunto denunciante y/o protegerlo de posibles incidentes posteriores. Las respuestas para promover la seguridad pueden incluir, entre otras cosas, la creación de un plan de seguridad personal; la determinación previa de la distribución de los asientos para el demandante y/o el demandado en el aula, en el almuerzo o en el autobús; la identificación de un miembro del personal que actúe como "persona segura" para el demandante; y la modificación del horario del demandado y del acceso al demandante. El director o la persona designada tomarán medidas adicionales para promover la seguridad durante y después de la investigación, según sea necesario.

El director o la persona designada implementarán estrategias apropiadas para proteger del acoso, el ciberacoso o las represalias a un estudiante que haya denunciado el acoso, el ciberacoso o las represalias, a un estudiante que haya presenciado el acoso, el ciberacoso o las represalias, a un estudiante que proporcione información durante una investigación o a un estudiante que tenga información fiable sobre un acto de acoso, ciberacoso o represalias denunciado.

Al menos una vez cada cuatro años, el distrito administrará una encuesta estudiantil desarrollada por el Departamento de Primaria y Secundaria para evaluar el clima escolar y la prevalencia, naturaleza y gravedad del acoso en nuestras escuelas. Además, la escuela o el distrito comunicarán anualmente al Departamento los datos de los incidentes de acoso escolar.

b. Obligaciones de notificación a terceros

- i. Notificación a los padres o guardianes. Al determinar que se ha producido acoso escolar, ciberacoso o represalias, el director o la persona designada notificará de inmediato a los padres o tutores del denunciante y del denunciado, así como los procedimientos para responder a ello. Puede haber circunstancias en las que el director o la persona designada se pongan en contacto con los padres o tutores antes de cualquier investigación. La notificación será coherente con la normativa estatal en 603 CMR 49.00.
- ii. Notificación a otra escuela o distrito. Si el incidente reportado involucra a estudiantes de más de un distrito escolar, escuela chárter, escuela no pública, escuela privada aprobada de educación especial diurna o residencial, o escuela colaborativa, el director o la persona designada que fue informado primero del incidente notificará rápidamente por teléfono al Jefe de Escuelas y al Director de Cumplimiento. El Director de Escuelas y el Director de Cumplimiento notificarán el incidente al director o a la persona designada de la(s) otra(s) escuela(s) para que cada escuela pueda tomar las medidas apropiadas. Todas las comunicaciones se realizarán de acuerdo con las leyes y reglamentos de privacidad estatales y federales, y 603 CMR 49.00.
- iii. Aviso a las autoridades. En cualquier momento después de recibir un informe de intimidación, ciberacoso o represalias, incluso después de una investigación, si el director o su designado tiene una base razonable para creer que los cargos criminales pueden ser perseguidos contra el demandado, el director notificará a la agencia local de aplicación de la ley. La notificación será coherente con los requisitos de 603 CMR 49.00 y los acuerdos establecidos localmente con la agencia local de aplicación de la ley. Además, si un incidente

ocurre en los terrenos de la escuela e involucra a un exestudiante menor de 21 años que ya no está inscrito en la escuela, el director o su designado se pondrá en contacto con la agencia local de aplicación de la ley si tiene una base razonable para creer que se pueden presentar cargos penales contra el demandado.

Al tomar esta determinación, el director, de acuerdo con el Plan y con las políticas y procedimientos aplicables de la escuela o del distrito, consultará con el oficial de recursos de la escuela, si lo hay, y con otras personas que el director o su designado consideren apropiadas.

### C. Investigación

El director o la persona designada investigará con prontitud todas las denuncias de acoso escolar, ciberacoso o represalias y, al hacerlo, tendrá en cuenta toda la información disponible que se conozca, incluida la naturaleza de la(s) acusación(es) y las edades de los estudiantes involucrados. El director o la persona designada pueden asignar a otro empleado de la escuela o del distrito (conocido como investigador) para que investigue el supuesto incidente.

Durante la investigación, el investigador, entre otras cosas, entrevistará a los estudiantes, al personal, a los testigos, a los padres o tutores y a otras personas según sea necesario. El investigador recordará al presunto demandado, al denunciante y a los testigos la importancia de la investigación, su obligación de ser sinceros y que las represalias contra alguien que denuncie el acoso o proporcione información durante una investigación sobre el acoso están estrictamente prohibidas y darán lugar a medidas disciplinarias.

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

Los procedimientos para investigar las denuncias de acoso y represalias serán coherentes con las políticas y procedimientos de investigación de la escuela o del distrito. Si es necesario, el director o la persona designada consultará con un asesor legal sobre la investigación. El director o la persona designada mantendrán un registro escrito de la investigación que incluya información que detalle los pasos de la investigación, los hallazgos, la base y la respuesta. Los registros de la investigación se mantendrán de acuerdo con las leyes de privacidad federales y estatales, incluidas FERPA y 603 CMR 49.00. Si es necesario, el director o la persona designada consultarán con un asesor jurídico acerca de la investigación.

### D. Determinaciones

El director o la persona designada tomarán una decisión basada en todos los hechos y circunstancias. Si, después de la investigación, el acoso escolar, el ciberacoso o las represalias están justificados, el director o la persona designada tomarán medidas razonablemente calculadas para evitar que se repita y para garantizar que el demandante no tenga restricciones para participar en la escuela o beneficiarse de las actividades escolares. El director o la persona designada 1) determinará qué medidas correctivas se requieren, si las hay, y 2) determinará qué acciones de respuesta y/o medidas disciplinarias son necesarias.

Dependiendo de las circunstancias, el director o la persona designada pueden optar por consultar con el maestro (s) de los estudiantes y / o consejero escolar, y los padres o tutores del demandante o demandado, para identificar cualquier problema social o emocional subyacente (s) que puede haber contribuido a la

conducta de intimidación y para evaluar el nivel de necesidad de desarrollo de habilidades sociales adicionales u otros apoyos o servicios.

El director o la persona designada notificará rápidamente a los padres o tutores del demandante y del demandado sobre los resultados de la investigación y, si se descubre acoso, ciberacoso o represalias, qué medidas se están tomando para evitar más actos de acoso, ciberacoso o represalias. Todas las notificaciones a los padres deben cumplir con las leyes y reglamentos de privacidad estatales y federales aplicables. Debido a los requisitos legales relativos a la confidencialidad de los expedientes de los estudiantes, el director o la persona designada no pueden comunicar información específica a los padres o tutores del denunciante sobre las medidas disciplinarias adoptadas, a menos que se trate de una orden de "alejamiento" u otra directiva que el denunciante deba conocer para poder denunciar las infracciones.

El director o la persona designada informará a los padres o al tutor del denunciante sobre el sistema de resolución de problemas del Departamento de Educación Primaria y Secundaria y el proceso para acceder a dicho sistema, independientemente del resultado de la determinación del acoso escolar.

El director o la persona designada notificarán a las fuerzas del orden si el director tiene una base razonable para creer que se pueden presentar cargos penales contra el demandado.

#### E. Respuesta a una denuncia de acoso por parte del personal escolar

KIPP MA reconoce que en algunas situaciones una instancia de intimidación podría ser reportada donde el demandado es un miembro del personal. Las represalias contra alguien que informe de un caso de acoso escolar o proporcione información durante una investigación de acoso escolar están estrictamente prohibidas y darán lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. En el caso de que un estudiante o un miembro del personal denuncie un incidente de acoso por parte de un miembro del personal, se aplicarán los procedimientos mencionados anteriormente. Pueden ser apropiadas medidas de seguridad adicionales cuando el demandado es un miembro del personal y la presunta víctima es un estudiante, debido a la diferencia de poder entre el personal y los estudiantes.

El director, el director ejecutivo, el presidente de la junta directiva o su designado conducirá una investigación minuciosa y podrán contar con el apoyo del Director de Recursos Humanos de KIPP MA en lo que respecta a posibles medidas relacionadas con el rendimiento o el empleo de un individuo. Con el apoyo del Director de Recursos Humanos, el individuo a cargo de la investigación comunicará los pasos de acción con los estudiantes, el personal y las familias como es legalmente permisible.

#### F. Adopción de medidas disciplinarias

Cuando se determina que la conducta inapropiada ha ocurrido, KIPP MA actuará con prontitud para eliminar la conducta e impondrá una acción disciplinaria como sea apropiado. La acción disciplinaria se determinará sobre la base de los hechos encontrados por el director o su designado, incluyendo la naturaleza de la conducta, la edad del estudiante (s) involucrados, y la necesidad de equilibrar la responsabilidad con la enseñanza de un comportamiento apropiado. La disciplina será coherente con el Plan y con el código de conducta de la escuela. La acción correctiva, según sea necesario, puede incluir una recomendación de asesoramiento u otros servicios terapéuticos.

Procedimientos de disciplina para estudiantes con discapacidades son gobernados por el Acta federal de Mejoramiento de la Educación de Individuos con Discapacidades (IDEA) y la Sección 504, las cuales deben ser leídas en cooperación con las leyes estatales con respecto a la disciplina del estudiante y son adheridas por KIPP MA.

## G. Enseñar un comportamiento adecuado mediante el desarrollo de habilidades

Cuando el director determine que se ha producido intimidación o represalias, y de acuerdo con M.G.L. c. 71, § 37O(d)(v), la escuela utilizará una serie de respuestas que equilibren la necesidad de responsabilidad con la necesidad de enseñar un comportamiento adecuado. Entre los enfoques de desarrollo de habilidades que el director puede considerar se incluyen:

- Ofrecer sesiones individualizadas de desarrollo de habilidades basadas en el plan de estudios contra el acoso de la escuela o el distrito;
- proporcionar actividades educativas relevantes para estudiantes individuales o grupos de estudiantes, en consulta con los consejeros y otro personal escolares apropiado;
- poner en práctica una serie de apoyos conductuales positivos académicos y no académicos para ayudar a los estudiantes a comprender formas prosociales de alcanzar sus metas;
- Reunión con los padres y guardianes para recabar el apoyo de los padres y reforzar los planes de estudios contra el acoso y las actividades de desarrollo de habilidades sociales en casa.
- adoptar planes de comportamiento que incluyan un enfoque en el desarrollo de habilidades sociales específicas; y realizar una derivación para una evaluación.

## H. Acusaciones falsas

Si el director o su designado determina que un estudiante a sabiendas hizo una falsa acusación de acoso escolar, acoso cibernético o represalias, ese estudiante puede estar sujeto a medidas disciplinarias, de conformidad con el Plan y el Código de Conducta del estudiante de KIPP MA. Todos los estudiantes recibirán la misma protección sin importar su estatus bajo la ley.

## Procedimiento de reclamación externa

Cualquier padre que desee presentar una reclamación/preocupación o que busque asistencia fuera del distrito puede hacerlo con el Sistema de Resolución de Programas (PRS) del Departamento de Educación Primaria y Secundaria. Esa información se puede encontrar en: <http://www.doe.mass.edu/pqa>, los correos electrónicos se pueden enviar a [compliance@doe.mass.edu](mailto:compliance@doe.mass.edu) o las personas pueden llamar al 781-338-3700. Se pueden hacer copias impresas si se solicitan a través de la oficina regional.

## Relación con otras leyes

Constante con las leyes estatales y federales, y las pólizas de la escuela o distrito, 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, religión, origen nacional, estatus socioeconómico, identidad de género, apariencia física, orientación sexual, o discapacidad mental, física, de desarrollo o sensorial, o por asociación con una persona que tiene o se percibe que tiene una o más de estas características. Nada en el Plan impide que KIPP MA tome medidas para remediar la discriminación o el acoso basado en la pertenencia de una persona a una categoría legalmente protegida bajo la ley local, estatal o federal, o las pólizas de la escuela o del distrito. Además, nada en el Plan está diseñado o tiene la intención de limitar la autoridad de KIPP MA o la escuela para tomar medidas disciplinarias u otras acciones bajo M.G.L. c. 71, §§ 37H, 37H½ y 37H3/4, M.G.L. c. 71, §§41 y 42, M.G.L. c. 76 § 5 otras leyes aplicables, o las pólizas de KIPP MA en respuesta al comportamiento violento, perjudicial o disruptivo, independientemente de si el Plan cubre el comportamiento.

El personal será entrenado anualmente, y de forma continua, sobre el Plan incluyendo, pero no limitado a sus deberes bajo el Plan y una visión general de los pasos que el director o su designado seguirán al recibir una calificación de acoso escolar, acoso cibernético o represalias, una visión general de los planes de

estudio de prevención de acoso escolar que se ofrecerán en todos los grados a través de KIPP MA. Los miembros del personal contratados después del inicio del año escolar participan en la formación basada en la escuela durante el año escolar en el que son contratados.

## **Acceso a los recursos**

### **A. Evaluar las necesidades y los recursos**

El Plan sirve a KIPP MA para mejorar la capacidad de prevenir y responder a los problemas de acoso dentro del contexto de otras iniciativas de clima escolar saludable. Como parte del proceso de planificación, los líderes escolares, con el aporte de las familias y el personal, evaluarán la idoneidad de los programas actuales; revisarán las pólizas y procedimientos actuales; revisarán los datos disponibles sobre la intimidación y los incidentes de comportamiento; y evaluarán los recursos disponibles, incluidos los planes de estudio y los programas de capacitación. Este proceso ayudara a KIPP MA a identificar las brechas de recursos y las áreas de necesidad más significativas. Basándose en estos hallazgos, KIPP MA revisará o desarrollará pólizas y procedimientos; establecerá asociaciones con agencias de la comunidad, incluyendo la aplicación de la ley; y establecerá prioridades. Los estudiantes serán encuestados una vez cada cuatro años, con el fin de evaluar el clima escolar y la prevalencia , la naturaleza y la gravedad de la intimidación en las escuelas KIPP MA. Esta encuesta anónima será desarrollada por el Departamento de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts ("DESE") y los datos de la encuesta serán compartidos con DESE.

### **B. Identificación de recursos**

Anualmente, el Equipo de liderazgo regional revisará la dotación de personal y los programas actuales que apoyan la creación de entornos escolares positivos centrándose en las intervenciones tempranas y los servicios intensivos. Una vez completado este mapeo de recursos, El equipo desarrollará recomendaciones y pasos de acción para cubrir las carencias de recursos y servicios para el año siguiente. Estas recomendaciones pueden incluir la adopción de nuevos planes de estudios, la reorganización del personal, el establecimiento de equipos de planificación de la seguridad y la identificación de otros organismos que puedan prestar servicios.

### **C. Asesoramiento y otros servicios**

El asesoramiento será proporcionado por profesionales licenciados contratados. Cuando sea necesario, El Equipo de dirección establecerá asociaciones con organizaciones de la comunidad para proporcionar recursos cultural y lingüísticamente apropiados. Los directores, junto con los consejeros u otros miembros del personal, elaborarán planes de seguridad para los estudiantes que hayan sido objeto de acoso o represalias. Según surja la necesidad, la escuela proporcionará programas de habilidades sociales para prevenir el acoso y también ofrecerá servicios de educación y/o intervención para los estudiantes que muestren comportamientos de acoso. Además, el Equipo de Liderazgo puede considerar el uso de herramientas que incluyan, entre otras, planes de intervención en el comportamiento, grupos de habilidades sociales y planes de estudio enfocados individualmente.

### **D. Estudiantes con discapacidad**

Tal y como exige M.G.L. c. 71B, § 3, enmendado por el Capítulo 92 de las Leyes de 2010, cuando el Equipo del PEI determine que el estudiante tiene una discapacidad que afecta al desarrollo de habilidades sociales o que el estudiante puede participar o es vulnerable a la intimidación, el acoso o las burlas debido a su

discapacidad, el Equipo considerará qué debe incluirse en el PEI para desarrollar las habilidades y competencias del estudiante para evitar y responder a la intimidación, el acoso o las burlas.

#### E. Remisión a servicios externos

Cuando el equipo directivo regional, con la orientación de profesionales autorizados, determine que los recursos escolares son insuficientes para abordar una situación específica de acoso, los estudiantes y las familias podrán ser derivados a servicios externos. Las derivaciones cumplirán las leyes y pólizas pertinentes.

### **Actividades académicas y no académicas**

#### A. Enfoques específicos de prevención del acoso

Los programas de prevención del acoso escolar se basarán en la investigación actual que, entre otras cosas, hace hincapié en los siguientes enfoques:

- a. Utilizar guiones y juegos de rol para desarrollar habilidades;
- b. Capacitar a los estudiantes para que actúen sabiendo qué hacer cuando sean testigos de que otros estudiantes o el personal de la escuela cometen actos de acoso o represalias, incluida la búsqueda de ayuda de un adulto;
- c. Ayudar a los estudiantes a comprender la dinámica del acoso y el ciberacoso, incluido el desequilibrio de poder subyacente;
- d. Hacer hincapié en la ciberseguridad, incluido el uso seguro y adecuado de las tecnologías de comunicación electrónica;
- e. Mejorar las habilidades de los estudiantes para entablar relaciones sanas y comunicaciones respetuosas; y
- f. Implicar a los estudiantes en un entorno escolar seguro y solidario, respetuoso con la diversidad y la diferencia.

Las iniciativas también enseñarán a los estudiantes sobre las secciones del Plan relacionadas con los estudiantes. Por lo menos una vez al año, KIPP MA revisará el Plan específicamente en lo que se refiere a cómo los estudiantes pueden informar de casos de intimidación.

#### B. Enfoques pedagógicos generales que apoyan los esfuerzos de prevención del acoso escolar

Los siguientes enfoques son parte integrante del establecimiento de un entorno escolar seguro y solidario. Éstos subrayan la importancia de nuestras iniciativas de intervención y prevención del acoso escolar:

- a. Fijar expectativas claras para los estudiantes y establecer rutinas escolares y de aula;
- b. Crear entornos escolares y de clase seguros para todos los estudiantes, incluidos los estudiantes con discapacidades, los estudiantes LGBTQ+ y los estudiantes sin hogar;
- c. Utilizar respuestas y refuerzos apropiados y positivos, incluso cuando los estudiantes requieran disciplina;
- d. Utilizar apoyos conductuales positivos;

- e. Animar a los adultos a desarrollar relaciones positivas con los estudiantes;
- f. Modelar, enseñar y recompensar los comportamientos prosociales, saludables y respetuosos;
- g. Utilizar enfoques positivos para la salud conductual, incluyendo la resolución colaborativa de problemas, la formación en resolución de conflictos, el trabajo en equipo y los apoyos conductuales positivos que ayudan al desarrollo social y emocional;
- h. Utilizar Internet de forma segura; y
- i. Apoyar el interés y la participación de los estudiantes en actividades no académicas y extracurriculares, en particular en sus áreas fuertes.

### **Colaboración y recursos para las familias**

KIPP MA se esfuerza por involucrar y colaborar con las familias de los estudiantes con el fin de 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 requiere que el Plan incluya disposiciones para informar a los padres o guardianes sobre los planes de estudio de prevención e intervención del acoso escolar utilizados por el distrito escolar o la escuela, incluyendo:

#### **A. Educación para padres y recursos**

KIPP MA ofrecerá programas de educación para los padres y guardianes que se enfocan en los componentes parentales del currículo anti-intimidación y cualquier currículo de competencia social usado por la escuela. Los temas incluirán, entre otros, los siguientes: (i) cómo los padres y guardianes pueden reforzar los planes de estudios en casa y apoyar el plan escolar; (ii) la dinámica del acoso; y (iii) la seguridad en línea y el ciberacoso.

#### **B. Requisitos de notificación**

Cada año KIPP MA informará a los padres o guardianes de los estudiantes matriculados sobre los planes de estudio contra el acoso escolar que se están utilizando. Este aviso incluirá información sobre la dinámica del acoso, incluyendo el acoso cibernético 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 póliza de seguridad en Internet de la escuela. Todos los avisos e información puestos a disposición de los padres o guardianes estarán en copia impresa y formatos electrónicos, y estarán disponibles en el Lenguaje(s) más prevalente(s) entre los padres o guardianes. KIPP MA publicará el Plan y la información relacionada en su sitio web.

## Apéndice A

### FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DEL ACOSO ESCOLAR

**1. Nombre del denunciante/persona que presenta la denuncia:**

Esta línea puede dejarse en blanco si se trata de una denuncia anónima

(Nota: Las denuncias pueden hacerse de forma anónima, pero no se tomará ninguna medida disciplinaria contra un presunto denunciado únicamente sobre la base de una denuncia anónima).

2. Compruebe si usted es el:  Objetivo de la conducta  Reportero (no es el objetivo)

3. Marque si usted es el:  Estudiante  Miembro del personal (especifique su función)

\_\_\_\_\_

Administrador  Padres  Otros

**Su información de contacto/número de teléfono:**

4. Si es estudiante, indique su escuela: Grado: \_\_\_\_\_

5. Si es miembro del personal, indique su centro de estudios o de trabajo:

\_\_\_\_\_

**6. Información sobre el incidente:**

**Nombre del denunciante** (persona que recibió el comportamiento):

\_\_\_\_\_

**Nombre del demandado** (Persona que realizó la conducta):

\_\_\_\_\_

Fecha(s) del incidente(s):

\_\_\_\_\_

**Hora en la que se produjo el incidente(s):** \_

\_\_\_\_\_

**Lugar del incidente(s)** (Sea lo más específico posible):

\_\_\_\_\_

7. **Testigos** (Enumere las personas que vieron el incidente o tienen información sobre él):

Nombre: \_\_\_\_\_  Estudiante  Personal  Otro

Nombre: \_\_\_\_\_  Estudiante  Personal  Otro

Nombre: \_\_\_\_\_  Estudiante  Personal  Otro

8. Describa los detalles del incidente (incluyendo los nombres de las personas implicadas, lo que ocurrió y lo que hizo y dijo cada persona, incluyendo las palabras específicas utilizadas). Utilice espacio adicional en el reverso si es necesario.

SÓLO PARA USO ADMINISTRATIVO

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

(Nota: las denuncias pueden presentarse de forma anónima).

10. Formulario entregado a: \_\_\_\_\_ Posición: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha de recepción: \_\_\_\_\_

**I. INVESTIGACIÓN**

1. Investigador(es): \_\_\_\_\_ Position(s): \_\_\_\_\_

2. Entrevistas:

Encuestado entrevistado      Nombre: \_\_\_\_\_

Entrevistado denunciante      Nombre: \_\_\_\_\_

Testigos entrevistados      Nombre: \_\_\_\_\_

3. ¿Algún incidente anterior documentado por el encuestado?  Sí       No

Fecha\_: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha\_: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

En caso afirmativo, ¿los incidentes han implicado al denunciante o al grupo de denunciantes anteriormente?

Sí       No

¿Algún incidente anterior con hallazgos de ACOSO ESCOLAR, RETALIACIÓN?

Sí       No

Resumen de la investigación:

(Por favor, utilice papel adicional y adjúntelo a este documento si es necesario)

II. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1. Constatación de acoso o represalias:  SÍ  NO

- Acoso Escolar  Incidente documentado como \_\_\_\_\_  
 Represalias  Remisión disciplinaria Únicamente \_\_\_\_\_

2. Contactos:

- Padre/Guardian del denunciante Fecha: \_\_\_\_\_  
 Padre/ Guardian del demandado Fecha: \_\_\_\_\_  
 Aplicación de la ley: Fecha: \_\_\_\_\_

3. Acción tomada:

- Pérdida de privilegios  Detención  Remisión a STEP  Suspensión  
 Servicio comunitario  Educación  Otros \_\_\_\_\_

4. Describa la planificación de la seguridad:

\_\_\_\_\_ Seguimiento con el denunciante: programado para Inicial y fecha en que se completó: \_\_\_\_\_

Seguimiento con el demandado: programado para Inicial y fecha de finalización: \_\_\_\_\_

Informe remitido al director: Fecha \_\_\_\_\_

Informe remitido al Director Ejecutivo: Fecha: \_\_\_\_\_

(Si el director no era el investigador)

Firma y título: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Imprima el nombre y el título: \_\_\_\_\_