

***Escuelas Públicas  
de Haverhill***



**Prevención del Acoso  
Escolar  
y Plan de Intervención  
Año Escolar 2024-2025**

Revisado 03/24/2025

## ÍNDICE

I. DECLARACIÓN DE OBJETIVOS

II. LIDERAZGO

III. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

IV. ACCESO A RECURSOS Y SERVICIOS

V. ACTIVIDADES ACADÉMICAS Y NO ACADÉMICAS

VI. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y RESPUESTA AL ACOSO Y LAS REPRESALIAS

VII. PROHIBICIÓN DEL ACOSO Y LAS REPRESALIAS

VIII. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

IX. COLABORACIÓN CON LAS FAMILIAS

X. DEFINICIONES DE LAS LEYES ESTATALES

XI. RELACIÓN CON OTRAS LEYES

XII. APÉNDICE A: FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES

## I. DECLARACIÓN DE OBJETIVOS

### POLIZA DE LAS ESCUELAS PÚBLICAS DE HAVERHILL CONTRA EL ACOSO ESCOLAR

Las Escuelas Públicas de Haverhill se esfuerzan por crear un entorno de aprendizaje seguro y respetuoso no sólo para sus alumnos, sino también para el profesorado y la comunidad. Por lo tanto, nosotros, de acuerdo con la Ley de Prevención e Intervención de la Intimidación de Massachusetts, no toleraremos el comportamiento ilegal, perturbador o cualquier forma de intimidación. Las Escuelas Públicas de Haverhill creen que la necesidad de que los alumnos se sientan seguros y protegidos es necesaria para el aprendizaje y la productividad y, por lo tanto, todos los informes y quejas se tratarán con prontitud. Reconocemos que ciertos estudiantes pueden ser más vulnerables a convertirse en víctimas de intimidación, acoso o burlas basadas en características reales o percibidas, incluyendo raza, color, religión, ascendencia, origen nacional, sexo, situación socioeconómica, falta de vivienda, situación académica, identidad o expresión de género, apariencia física o 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 creará un entorno seguro y de apoyo para los grupos vulnerables de la comunidad escolar, y proporcionará a todos los estudiantes con las habilidades, conocimientos y estrategias para prevenir o responder a la intimidación, el acoso o las burlas.

## II. LIDERAZGO

### Comité Consultivo

Un comité compuesto por representantes de los profesores, el personal, las fuerzas del orden locales, los alumnos y los miembros de la comunidad examinará y revisará el plan. El comité también hará recomendaciones sobre normas al Comité Escolar según sea necesario y supervisará la aplicación del plan.

Liderazgo Distrital - son responsables de:

- Planificar el desarrollo profesional continuo en materia de prevención e intervención contra el acoso escolar
- Revisar los planes de estudios adecuados
- Examinar los datos anuales del distrito sobre incidentes de acoso

### Liderazgo Escolar

El director o subdirector(es) de cada centro es responsable de:

- Recibir denuncias de presunto acoso e investigar
- Recopilación y análisis de informes
- Desarrollar un proceso de seguimiento de agresores y objetivos
- Ofrecer apoyo a las necesidades de los objetivos y los agresores
- Garantizar la implementación del plan de estudios de prevención del acoso escolar
- Incluir en los manuales del estudiante y del personal un lenguaje específico sobre el plan contra el acoso.

### III. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

La formación anual para todo el personal de la escuela, incluidos, entre otros, educadores, administradores, consejeros, enfermeras escolares, trabajadores de la cafetería, custodios, conductores de autobús, entrenadores deportivos, asesores de actividades extracurriculares y paraprofesionales, incluirá las obligaciones del personal en virtud del Plan, una descripción general de los pasos que el director o subdirector seguirá al recibir un informe de acoso o represalia, y una descripción general de los planes de estudios de prevención del acoso que se ofrecerán en todos los grados de la escuela o distrito.

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 construirá las habilidades de los miembros del personal para prevenir, identificar y responder a la intimidación. Como exige M.G.L. c. 71, § 370, el contenido del desarrollo profesional en toda la escuela y en todo el distrito se basará en la investigación e incluirá información sobre:

- i. estrategias adecuadas al desarrollo (o a la edad) para prevenir el acoso escolar;
- ii. estrategias adecuadas al desarrollo (o a la edad) para realizar intervenciones inmediatas y eficaces que pongan fin a los incidentes de acoso;
- iii. información sobre la complejidad de la interacción y la diferencia de poder que puede darse entre el agresor, la víctima y los testigos del acoso;
- iv. resultados de la investigación sobre el acoso, incluyendo información sobre categorías específicas de estudiantes que han demostrado estar especialmente expuestos al acoso en el entorno escolar;
- v. información sobre la incidencia y la 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 al acoso para los estudiantes con discapacidades que deben tenerse en cuenta al desarrollar los Planes de Educación Individualizados («PEI») de los estudiantes. Este plan se centrará especialmente en las necesidades de los alumnos cuya discapacidad afecta al desarrollo de las habilidades sociales.

### IV. ACCESO A RECURSOS Y SERVICIOS

Las Escuelas Públicas de Haverhill proporcionan apoyo a las víctimas de acoso, al agresor y a las familias afectadas. El director de cada edificio mantiene recursos y herramientas para la intervención y prevención del acoso, el ciberacoso y las represalias. Estas herramientas pueden incluir, pero no se limitan a: planes de intervención conductual, grupos de habilidades sociales, contratos sociales y planes de estudio enfocados individualmente.

El asesoramiento o la derivación a los servicios apropiados para agresores, objetivos y familiares de esos alumnos es específico de cada centro escolar y puede incluir el uso de asesores de adaptación, orientadores, psicólogos escolares, especialistas en comportamiento, profesores, enfermeras, educadores especiales u otros recursos escolares o comunitarios.

Cada escuela mantiene una lista de agencias externas y servicios disponibles para los estudiantes y sus familias. El orientador o consejero de adaptación de las escuelas mantendrá una lista de agencias externas apropiadas y ayudará con la derivación a la agencia externa.

Como exige M.G.L. c.71B§ 3, el equipo del PEI considerará qué debe incluirse en el PEI para desarrollar las habilidades y competencias del alumno para evitar la intimidación, el acoso o las burlas. El equipo recomendará los recursos apropiados para abordar cualquier déficit identificado.

## V. ACTIVIDADES ACADÉMICAS Y NO ACADÉMICAS

Las Escuelas Públicas de Haverhill ofrecen planes de estudio y actividades apropiados para cada edad que promueven la prevención y la concienciación sobre el acoso, el ciberacoso y las represalias. El comportamiento apropiado, el desarrollo de relaciones positivas y el respeto mutuo ayudarán a construir habilidades sociales. A través de las actividades académicas y extracurriculares de las escuelas, los estudiantes no sólo aprenden, sino que también se les proporciona herramientas sobre cómo participar en un ambiente seguro que es respetuoso de la diversidad y la cultura.

Los programas de prevención del acoso escolar se basarán en la investigación actual y utilizarán los siguientes enfoques:

- utilizando guías y juegos de rol para desarrollar las competencias;
- capacitar a los alumnos para que actúen al saber qué hacer cuando presencian actos de acoso o represalias por parte de otros alumnos o del personal del centro, incluida la búsqueda de ayuda por parte de un adulto;
- ayudar a los alumnos a comprender la dinámica del acoso y el ciberacoso, incluido el desequilibrio de poder subyacente;
- hacer énfasis en la ciberseguridad, incluido el uso seguro y adecuado de las tecnologías de la comunicación electrónica;
- mejorar las aptitudes de los alumnos para establecer relaciones sanas y comunicaciones respetuosas;

Y

- implicar a los alumnos en un entorno escolar seguro y solidario, respetuoso hacia la diversidad y la diferencia.

En cada escuela, las siguientes estrategias y procedimientos ayudarán a establecer una cultura escolar positiva:

- fijar expectativas claras para los alumnos y establecer rutinas escolares y en clase;
- crear entornos escolares y de aula seguros para todos los estudiantes, incluidos los estudiantes con discapacidades, lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y sin hogar;
- utilizar respuestas y refuerzos adecuados y positivos, incluso cuando los alumnos requieren disciplina;
- utilizando apoyos conductuales positivos;
- animar a los adultos a desarrollar relaciones positivas con los alumnos;
- modelar, enseñar y recompensar comportamientos favorables a la sociedad, sanos y respetuosos;
- utilizando enfoques positivos de la salud conductual, como la resolución de problemas en colaboración, la resolución de conflictos

- apoyar el interés y la participación de los estudiantes en actividades no académicas y extracurriculares, especialmente en sus áreas de especialización.

Las Escuelas Públicas de Haverhill apoyarán las oportunidades para que sus alumnos participen en actividades extraescolares que impidan el acoso y apoyen un comportamiento escolar positivo.

## VI. PÓLIZAS Y PROCEDIMIENTOS DE NOTIFICACIÓN Y RESPUESTA EN CASO DE RETALIACIONES

Denuncias de acoso o represalias. Las denuncias de acoso escolar o represalias pueden ser realizadas por el personal, los alumnos, los padres o tutores u otras personas, y pueden ser orales o escritas. Los informes orales hechos por o a un miembro del personal se registran por escrito. Un miembro del personal de la escuela o del distrito está obligado a informar inmediatamente al director o a la persona designada, o al superintendente o a la persona designada cuando el director o el subdirector sea el presunto agresor, o al comité escolar o a la persona designada cuando el superintendente sea el presunto agresor, de cualquier caso de acoso o represalia del que el miembro del personal tenga conocimiento o sea testigo. Las denuncias realizadas por alumnos, padres o tutores, u otras personas que no sean miembros del personal de la escuela o del distrito, podrán realizarse de forma anónima. La escuela o el distrito pondrán varios recursos de denuncia a disposición de la comunidad escolar, incluidos, entre otros, un formulario de denuncia de incidentes, un buzón de voz, una dirección postal específica y una dirección de correo electrónico.

No se requiere el uso de un Formulario de Denuncia de Incidentes como condición para hacer una denuncia. La escuela o el distrito 1) incluirá una copia del Formulario de Denuncia de Incidentes en los paquetes de principio de curso para alumnos y padres o tutores; 2) lo pondrá a disposición en la oficina principal del centro, la oficina de orientación, la enfermería del centro y otros lugares que determine el director o la persona designada; y 3) lo publicará en el sitio web del centro. El formulario de notificación de incidentes estará disponible en la lengua o lenguas de origen más frecuentes de los alumnos y de los padres o tutores.

Al comienzo de cada año escolar, la escuela o distrito proporcionará a la comunidad escolar, incluyendo, pero no limitado a, educadores, administradores, enfermeras escolares, trabajadores de la cafetería, custodios, conductores de autobús, entrenadores deportivos, asesores de actividades extracurriculares, asistentes de profesores, estudiantes y padres o tutores, un aviso por escrito de sus políticas para denunciar actos de intimidación y represalias. Se incorporará una descripción de los procedimientos y recursos de denuncia, incluido el nombre y la información de contacto del director o persona designada, en los manuales del alumno y del personal, en el sitio web de la escuela o del distrito.

### 1. Informes del Personal

Un miembro del personal informará inmediatamente al director o a la persona designada, o al superintendente o a la persona designada cuando el director o el subdirector sea el presunto agresor, o al comité escolar o a la persona designada cuando el superintendente sea el presunto agresor cuando presencie o tenga conocimiento de una conducta que pueda ser intimidación o represalia. 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 pólizas y procedimientos de la escuela o del distrito para la gestión del comportamiento y la disciplina.

## 2. Denuncias de Alumnos, Padres o Tutores y Otras Personas

La escuela o el distrito espera que los alumnos, padres o tutores y otras personas que presencian o tengan conocimiento de un caso de acoso o represalia en el que esté implicado un alumno lo denuncien al director o persona designada, o al superintendente o persona designada cuando el director o subdirector sea el presunto agresor.

Las denuncias pueden hacerse de forma anónima, pero no se tomará ninguna medida disciplinaria contra un presunto agresor únicamente sobre la base de una denuncia anónima. Los alumnos, padres o tutores y otras personas pueden solicitar ayuda a un miembro del personal para completar un informe escrito. Los alumnos dispondrán de medios prácticos, seguros, privados y adecuados a su edad para denunciar y comentar un incidente de acoso escolar con un miembro del personal, o con el director o persona designada, o el superintendente o persona designada cuando el director o subdirector sea el presunto agresor.

### Responder a una denuncia de acoso o represalia- Denuncias de acoso por parte de un alumno.

#### I. Seguridad

Antes de investigar a fondo las acusaciones de acoso escolar o represalias, el director o la persona designada tomarán medidas para evaluar la necesidad de restablecer la confianza de la presunta víctima y/o protegerla de posibles nuevos incidentes. Las respuestas para promover la seguridad pueden incluir, entre otras, la creación de un plan de seguridad personal; la predeterminación de los asientos para la víctima y/o el agresor en la clase, durante el almuerzo o en el autobús; la identificación de un miembro del personal que actúe como "persona de seguridad" para la víctima; y la modificación del horario y el acceso del agresor a la víctima. 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 o las represalias a un estudiante que denuncia un acto de acoso o represalia, a un estudiante que es testigo de un acto de acoso o represalia, a un estudiante que proporciona información durante una investigación o a un estudiante que tiene información fiable sobre un acto de acoso o represalia denunciado.

#### 2. Obligaciones de Notificación a Otros

a. Notificación a los Padres o Tutores. Al determinar que se ha producido acoso escolar o represalias, el director o la persona designada notificará sin demora a los padres o tutores de la víctima y del alumno agresor, 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 consistente con las regulaciones estatales en 603 CMR 49.00.

b. 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 de día o residencial, o escuela colaborativa, el director o designado informado primero del incidente notificará prontamente por teléfono al director o designado de la(s) otra(s) escuela(s) del incidente para que cada escuela pueda tomar las medidas apropiadas. Todas las comunicaciones se realizan de acuerdo con las leyes y reglamentos de privacidad estatales y federales, y 603 CMR 49.00.

c. Notificación a Las Autoridades. En cualquier momento después de recibir un informe de intimidación 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 agresor, 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. Asimismo, si se produce un incidente en el recinto escolar y afecta a un ex alumno menor de 21 años que ya no está matriculado en la escuela, el director o la persona designada se pondrán en contacto con el departamento de policía local si tienen motivos razonables para creer que se pueden presentar cargos penales contra el alumno agresor.

Al tomar esta decisión, el director, de acuerdo con el Plan y con las pólizas 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.

A. Investigación. El director o la persona designada investigarán con prontitud todas las denuncias de acoso escolar o represalias y, al hacerlo, tendrán en cuenta toda la información disponible que se conozca, incluyendo la naturaleza de la(s) acusación(es) y las edades de los alumnos implicados.

Durante la investigación, el director o la persona designada, entre otras cosas, entrevistará a los alumnos, al personal, a los testigos, a los padres o tutores y a otras personas según sea necesario. El director o la persona designada recordarán al presunto alumno agresor, al objetivo y a los testigos la importancia de la investigación, su obligación de ser sinceros y que las represalias contra alguien que denuncie un acoso o proporcione información durante una investigación de acoso están estrictamente prohibido y darán lugar a medidas disciplinarias.

Las entrevistas pueden ser realizadas por el director o la persona designada, otros miembros del personal según lo determine el director o la persona designada, 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 mantendrán un registro escrito de la investigación.

Los procedimientos para investigar las denuncias de acoso y represalias serán coherentes con las pólizas y procedimientos de investigación de la escuela o el distrito.

B. Determinaciones. El director o la persona designada tomarán una determinación basada en todos los hechos y circunstancias. Si, después de la investigación, se corrobora la intimidación o represalia, el director o la persona designada tomarán medidas razonablemente calculadas para prevenir la recurrencia y para asegurar que el objetivo no se vea restringido en su participación en la escuela o en el beneficio de las actividades escolares. El director o la persona designada 1) determinará qué medidas correctivas se requieren, si es el caso, y 2) determinará qué medidas de respuesta y/o medidas disciplinarias son necesarias.

Dependiendo de las circunstancias, el director o la persona designada pueden consultar con el profesor o los profesores del alumno y/o el orientador escolar, y con los padres o tutores del alumno agresor o agredido, para identificar cualquier problema social o emocional subyacente que pueda haber contribuido al comportamiento de acoso y para evaluar el nivel de necesidad de desarrollo de habilidades sociales adicionales.



El director o la persona designada notificarán sin tardanza a los padres o tutores de la víctima y del agresor los resultados de la investigación y, si se descubre acoso o represalias, las medidas que se están tomando para evitar nuevos actos de acoso o represalias. Debido a los requisitos legales relativos a la confidencialidad de los expedientes de los alumnos, el director o la persona designada no pueden comunicar información específica a los padres o tutores de la víctima sobre las medidas disciplinarias adoptadas, a menos que se trate de una orden de «alejamiento» u otra directiva que la víctima deba conocer para poder denunciar las infracciones.

### Respuestas al Acoso Escolar.

Cuando el director o la persona designada determinen que se ha producido intimidación o represalias, la ley exige que la escuela o el distrito utilicen una serie de respuestas que equilibren la necesidad de rendir cuentas con la necesidad de enseñar un comportamiento adecuado. M.G.L. c. 71, § 370 (d) (v). Los enfoques de desarrollo de habilidades que el director o la persona designada puede tener en cuenta incluyen:

#### 1) Enseñar Comportamientos Adecuados a Través del Desarrollo de Habilidades

- ofrecer sesiones individualizadas de desarrollo de habilidades basadas en los currícula contra el acoso de la escuela/distrito;
- proporcionar actividades educativas relevantes para estudiantes individuales o grupos de estudiantes, en consulta con los orientadores y otro personal escolar apropiado
- poner en práctica una serie de apoyos conductuales positivos, académicos y no académicos, para ayudar a los alumnos a comprender formas prosociales de alcanzar 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 aptitudes sociales;
- y reforzar los planes de estudio contra el acoso y las actividades de desarrollo de habilidades sociales en casa;
- adoptar planes de comportamiento centrados en el desarrollo de habilidades sociales específicas; y
- remitir al alumno a evaluación.

#### 2. Adopción de Medidas Disciplinarias

Si el director o su designado deciden que la acción disciplinaria es apropiada, 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) involucrado, y la necesidad de equilibrar la responsabilidad con la enseñanza de un comportamiento apropiado. La disciplina será coherente con el código de conducta de la escuela o del distrito.

Si se ha determinado que se ha cometido un acto de intimidación, las Escuelas Públicas de Haverhill tomarán las medidas apropiadas según las circunstancias, tal como se describe en el manual del alumno. La acción puede ser, pero no se limita a:

- Conferencias/formación de padres
- Traslado de aula/escuela
- Exclusión de algunas actividades escolares
- Mayor supervisión de los adultos

- Trabajar con el personal de la escuela para mejorar el comportamiento
- Asesoramiento
- Servicios de apoyo u otras intervenciones terapéuticas
- Detención/Suspensión/Expulsión
- Implicación en los tribunales

Los procedimientos disciplinarios para alumnos con discapacidades se rigen por la ley federal de Educación de Personas con Discapacidades

Ley de Mejoramiento de la Educación para Personas con Discapacidades (IDEA), que debe leerse en cooperación con las leyes estatales relativas a la disciplina de los alumnos.

Si el director o la persona designada determinan que un estudiante hizo conscientemente una acusación falsa de intimidación o represalia, ese estudiante puede estar sujeto a medidas disciplinarias.

### 3. Promover la Seguridad del Objetivo y de los Demás

El director o la persona designada considerarán qué modificaciones, en su caso, son necesarias en el entorno escolar para mejorar la seguridad de la víctima y de los demás. Una estrategia que el director o la persona designada pueden utilizar es aumentar la supervisión de los adultos en los momentos de transición y en los lugares donde se sabe que se ha producido o es probable que se produzca el acoso (pasillos, cafetería, vestuarios, etc.). Cada cuatro años, las Escuelas Públicas de Haverhill llevarán a cabo una encuesta entre los alumnos para evaluar el clima escolar y la prevalencia, naturaleza y gravedad del acoso en las Escuelas Públicas de Haverhill, con el fin de ayudar a realizar los ajustes necesarios.

En un plazo razonable tras la determinación y la adopción de medidas correctivas o disciplinarias, el director o la persona designada se pondrán en contacto con la víctima para determinar si se ha repetido la conducta prohibida y si son necesarias medidas de apoyo adicionales. En caso afirmativo, el director o la persona designada trabajarán con el personal escolar apropiado para aplicarlas inmediatamente.

### 4. Cómo Responder a Una Denuncia de Acoso por Parte del Personal de la Escuela

En el caso de un informe de intimidación por un miembro del personal el mismo procedimiento de investigación se llevará a cabo por el Director de Recursos Humanos o persona designada por el Superintendente de Escuelas.

## VII. PROHIBICIÓN DEL ACOSO Y LAS REPRESALIAS

Además, las Escuelas Públicas de Haverhill actuarán contra toda forma de represalia, que es cualquier forma de intimidación, represalia o acoso dirigido contra un alumno que denuncie un caso de acoso, proporcione información durante una investigación de acoso o sea testigo o tenga información fiable sobre un caso de acoso.

Todos los alumnos, padres y empleados del distrito escolar deben reconocer los actos de acoso, ciberacoso y represalias. Todo alumno que considere que ha sido objeto de los mismos debe comunicarlo inmediatamente a un profesor, director o miembro de la comunidad escolar en quien confíe. Del mismo modo, los alumnos y miembros del personal del centro que presencian o tengan conocimiento de casos de acoso, ciberacoso o represalias también deberán denunciarlo inmediatamente.

## VIII. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Cualquier padre que desee presentar una queja o buscar ayuda fuera del distrito puede hacerlo poniéndose en contacto con el Sistema de Resolución de Programas del Departamento de Educación Primaria y Secundaria, accesible en [doe.mass.edu/prs](http://doe.mass.edu/prs) o en el (781) 338-3700.

## IX. COLABORACIÓN CON LAS FAMILIAS

Cada año, las Escuelas Públicas de Haverhill proporcionarán a los padres y tutores información sobre los planes de estudios de competencia social y anti acoso, así como sobre el Plan de Acoso e Intervención y otra información relacionada en su sitio web.

La escuela o el distrito ofrecerán programas educativos para padres o tutores centrados en los componentes para padres de los planes de estudios contra el acoso escolar y de competencia social. Los programas se ofrecerán en colaboración con el Comité Escolar, la PTO, el Consejo Asesor de Padres, los Consejos Estudiantiles, el Departamento de Educación Primaria y Secundaria y la Oficina del Fiscal del Distrito.

Tras la investigación y determinación de que se ha producido intimidación o represalias, el director o subdirector(es) notificarán inmediatamente a los padres de la víctima y del agresor la determinación y seguirán los procedimientos del distrito escolar o de la escuela para responder a la intimidación o represalias. También notificarán a los padres de la víctima las medidas que tomarán los responsables del centro para evitar nuevos actos de acoso o represalias.

## X. DEFINICIONES DE LAS LEYES ESTATALES

Un entorno de aprendizaje seguro es aquel en el que cada alumno se desarrolla emocional, académico y físicamente en un ambiente afectuoso y de apoyo, libre de intimidaciones y abusos. La intimidación de cualquier tipo no tiene cabida en un entorno escolar. Las Escuelas Públicas de Haverhill se esforzará por mantener un entorno de aprendizaje y trabajo libre de intimidación.

El Comité Escolar de Haverhill y todas las Escuelas Públicas de Haverhill no tolerarán la intimidación (ver Anexo A).

Definiciones de las leyes estatales:

Intimidación», el uso repetido por uno o más alumnos o por un miembro del personal de un centro escolar, incluidos, entre otros, un educador, administrador, enfermera escolar, trabajador de la cafetería, custodio, conductor de autobús, entrenador deportivo, asesor de una actividad extraescolar o paraprofesional, de una expresión escrita, verbal o electrónica o de un acto o gesto físico, o cualquier combinación de los mismos, dirigida a una víctima que (i) cause daños físicos o emocionales a la víctima o daños a su propiedad; (ii) genere en la víctima un temor razonable de hacerse daño a sí misma o de dañar su propiedad; (iii) cree un entorno hostil en la escuela para la víctima; (iv) infrinja los derechos de la víctima en la escuela; o (v) interrumpa material y sustancialmente el proceso educativo o el funcionamiento ordenado de una escuela. A efectos de esta sección, el acoso incluirá el ciberacoso.

Ciberacoso», el acoso a través del uso de la tecnología o de cualquier comunicación electrónica, que incluirá, pero no se limitará a, cualquier transferencia de signos, señales, escritos, imágenes, sonidos, datos o inteligencia de cualquier naturaleza transmitida total o parcialmente por un sistema de cable, radio, electromagnético, fotoelectrónico o foto óptico, incluidos, entre otros, el correo electrónico, las comunicaciones por Internet, los mensajes instantáneos o las comunicaciones por fax. El ciberacoso

también incluirá (i) la creación de una página web o blog en la que el creador asuma la identidad de otra persona o (ii) la suplantación a sabiendas de otra persona como autor de contenidos o mensajes publicados, si la creación o suplantación crea cualquiera de las condiciones enumeradas en las cláusulas (i) a (v), ambas inclusive, de la definición de acoso.

El ciberacoso también incluirá la distribución por medios electrónicos de una comunicación a más de una persona o la publicación de material en un medio electrónico al que puedan acceder una o más personas, si la distribución o publicación crea alguna de las condiciones enumeradas en las cláusulas (i) a (v), ambas inclusive, de la definición de acoso.

"Entorno hostil", situación en la que el acoso provoca que el entorno escolar esté invadido por intimidaciones, burlas o insultos lo suficientemente graves o generalizados como para alterar las condiciones de la educación del alumno.

"Perpetrador", un estudiante o un miembro del personal de una escuela, incluyendo, pero no limitado a, un educador, administrador, enfermera de la escuela, trabajador de la cafetería, custodio, conductor de autobús, entrenador deportivo, asesor de una actividad extracurricular o paraprofesional que participa en la intimidación o represalia.

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

"Recinto escolar", propiedad en la que se encuentra un edificio o instalación escolar o propiedad que es propiedad, arrendada o utilizada por un distrito escolar, escuela concertada, escuela no pública, escuela privada diurna o residencial aprobada o escuela colaborativa para una actividad, función, programa, instrucción o formación patrocinados por la escuela.

Cuando en este documento se utiliza el término "acoso escolar", se pretende que abarque tanto el «acoso escolar» como el "ciberacoso", tal como se han definido anteriormente.

## XI. RELACIÓN CON OTRAS LEYES

De acuerdo 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 adquisición de las ventajas, privilegios y cursos de estudio de dicha escuela pública por motivos de raza, color, religión, ascendencia, origen nacional, sexo, estatus socioeconómico, estatus académico, identidad o expresión 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 la escuela o el distrito tomen medidas para remediar la discriminación o el acoso basados en la pertenencia de una persona a una categoría legalmente protegida por la ley local, estatal o federal, o por las políticas de la escuela o del distrito.

Además, nada en el Plan está diseñado o tiene la intención de limitar la autoridad de la escuela o el distrito para tomar medidas disciplinarias u otras medidas en virtud de M.G.L. c. 71, §§ 37H o 37H 1/2, M.G.L. c. 71, §§41 y 42, M.G.L. c 76 § 5, u otras leyes aplicables, o pólizas locales de la escuela o el distrito, o acuerdos de negociación colectiva, en respuesta a un comportamiento violento, perjudicial o perturbador, independientemente de si el Plan cubre el comportamiento.

## XII. Apéndice A: FORMULARIO DE INFORME DE INCIDENTES

- ☐ Uso repetido por parte de uno o más alumnos o de un miembro del personal del centro de una expresión escrita, verbal o electrónica o de un acto o gesto físico o cualquier combinación de los mismos, dirigidos a un objetivo que: (debe incluir al menos uno de los siguientes elementos)
- ☐ Causa daño físico o emocional al objetivo o daña su propiedad
- ☐ Provoca en el objetivo un temor razonable de sufrir daños a sí mismo o daños a su propiedad
- ☐ Crea un ambiente hostil en la escuela para el objetivo
- ☐ Infrinja los derechos de la víctima en la escuela; o
- ☐ Altera material y sustancialmente el proceso educativo o el funcionamiento ordenado de una escuela.
- ☐ Describa brevemente la naturaleza del acoso (si lo hay):
- ☐ Proporcionar una determinación final:
- ☐ Los incidentes no cumplieron la norma de acoso escolar.
- ☐ Se ha producido acoso escolar y se tratará internamente
- ☐ Se ha producido acoso criminal y debe notificarse a la policía los posibles cargos criminales Plan de respuesta (si lo hay)

### Medidas Disciplinarias:

#### Notificación y documentación

- ☐ Padre(s)/Tutor(es) de la persona agredida
- ☐ Padre(s)/tutor(es) del agresor
- ☐ Sistema de información escolar
- ☐ Consejero de la persona agredida
- ☐ Consejero del agresor
  - ☐ Otros centros escolares, entrenadores, miembros del personal (según proceda) para la aplicación del plan disciplinario y de seguridad de los alumnos

---

del Administrador/Investigador

Fecha

Firma

**FORMULARIO DE NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN  
EN CASOS DE ACOSO ESCOLAR**

1. Nombre del Declarante/de la Persona que Presenta el Informe: \_\_\_\_\_

*Esta línea puede dejarse en blanco si se trata de una denuncia anónima (Nota: Las denuncias pueden ser anónimas, pero no se tomarán medidas disciplinarias contra un presunto agresor únicamente sobre la base de una denuncia anónima)*

2. Compruebe si usted es el:                      Objetivo del comportamiento ☐                      Informador (no el objetivo) ☐

3. Compruebe si eres un:                      ☐ Estudiante   ☐ Miembro del personal (especificar función)

\_\_\_\_\_

☐ Padre                      ☐ Administrador                      ☐ Otros (especifique)

Sus datos de contacto/número de teléfono: \_\_\_\_\_

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

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

\_\_\_\_\_

6. Información sobre el incidente:

Nombre del objetivo (de la conducta):

Nombre del agresor (persona que realizó el comportamiento):

Fecha(s) del(de los) incidente(s):

Hora en que se produjeron los incidentes:

Lugar del incidente (sea lo más preciso posible):

7. Testigos ( Lista de personas que vieron el incidente o tienen información sobre él):

Nombre:

Nombre: \_\_\_\_\_                      Nombre: \_\_\_\_\_

[ Estudiante ☐ Staff ☐ Otros \_\_\_\_\_

L Estudiante ☐ Staff ☐ Otros \_\_\_\_\_

I Estudiante ☐ Staff ☐ Otros \_\_\_\_\_

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 concretas utilizadas). Utiliza páginas adicionales 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 Recibida: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

SÓLO PARA USO ADMINISTRATIVO

I. INVESTIGACIÓN

1. investigator(s):
2. Entrevistas:

Posición(s): \_\_\_\_\_

- ☐ Agresor entrevistado
- ☐ Objetivo entrevistado
- ☐ Testigos entrevistados

Nombre: \_\_\_\_\_ Nombre: \_\_\_\_\_ Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha:

Fecha:

Fecha:

Fecha:

3. ¿Cualquier incidente previo documentado por el agresor? ☐ Si ☐ No

En caso afirmativo, ¿se han producido incidentes con un objetivo o grupo objetivo anteriormente? Incidentes anteriores con resultados de acoso, represalias, etc.

Resumen de la investigación:

☐ Si ☐ No

☐ Si ☐ No

(Utilice papel adicional y adjúntelo a este documento si es

necesario) III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Finding of bullying or retaliation:

- ☐ Acoso
- ☐ Represalias

2. Contactos:

☐ Si

☐ NO

☐ Incidente documentado como \_\_\_\_\_

☐ Sólo remisión disciplinaria \_\_\_\_\_

- ☐ Padre/tutor del objetivo Fecha: \_\_\_\_\_ ☐ Padre/tutor del agresor Fecha: \_\_\_\_\_
- ☐ Coordinador de Equidad de Distrito (DEC) Fecha: \_\_\_\_\_ ☐ Cumplimiento de la ley Fecha: \_\_\_\_\_

3. Medidas Adoptadas:

- ☐ Pérdida de privilegios ☐ Detención ☐ STEP remisión ☐ Suspensión
- ☐ Servicio Comunitario ☐ Educación ☐ Otros \_\_\_\_\_

4. Describir la Planificación de la Seguridad:

Seguimiento con el objetivo: previsto para \_\_\_\_\_ Iniciales y fecha de cumplimentación:

\_\_\_\_ Seguimiento con el agresor: previsto para \_\_\_\_ Iniciales y fecha de cumplimentación: \_\_\_\_

Informe remitido al Director: Fecha \_\_\_\_\_ Informe remitido al Superintendente: Fecha \_\_\_\_\_  
(Si el director no era el investigador)

Firma y Título: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_