

POLÍTICA

DE LA JUNTA DE EDUCACIÓN DE MORRIS

ALUMNOS

HOSTILIDAD, INTIMIDACIÓN Y ACOSO – M 8/29/11

5512 HOSTILIDAD, INTIMIDACIÓN Y ACOSO – M

Tabla de contenidos

- A. Declaración de política (reglamentación, regulación)
- B. Definición de hostilidad, intimidación y acoso
- C. Expectativas de los alumnos
- D. Consecuencias y acciones apropiadas para remediarlas
- E. Hostilidad, intimidación y acoso fuera de la escuela
- F. Procedimiento para reportar hostilidad, intimidación y acoso
- G. Coordinador antiacoso, especialista antiacoso y equipo (s) de seguridad escolar
- H. Investigación de hostilidad, intimidación y acoso
- I. Rango de respuestas a un incidente de hostilidad, intimidación y acoso
- J. Prohibición de represalias
- K. Consecuencias de una falsa acusación y acciones apropiadas para remediarla
- L. Publicación y divulgación de las políticas de hostilidad, intimidación y acoso
- M. Programas de prevención y entrenamiento sobre hostilidad, intimidación y acoso
- N. Políticas de evaluación, reevaluación y revisión de hostilidad, intimidación y acoso
- O. Reportes a la Junta de Educación y al Departamento de Educación de New Jersey
- P. Reportes a las autoridades policiales y judiciales
- Q. Acuerdos de negociación colectiva y contratos individuales
- R. Alumnos con discapacidades

A. Declaración de política

La Junta de Educación prohíbe actos de hostilidad, intimidación y acoso por parte de un alumno/a. Es necesaria una escuela para que los alumnos aprendan y alcancen altos estándares académicos. La hostilidad, la intimidación y el acoso, como cualquier otra conducta inadecuada o violenta, es una conducta que interrumpe tanto la capacidad de aprender del alumno como la capacidad de enseñar de la escuela en un ambiente seguro y disciplinado. Dado que los alumnos aprenden con el ejemplo, los directivos, los docentes y los voluntarios deben ser reconocidos por demostrar un comportamiento apropiado, por tratar a los demás con civilidad y respeto, y por rehusarse a tolerar la hostilidad, la intimidación y el acoso.

Con el propósito de especificar en esta reglamentación, el término "parent" (padre/madre), según N.J.A.C. 6A:16-1.3, significa padre/madre natural o adoptivo/a, tutor legal (legal guardian), o padre/madre de custodia temporaria (foster), o padre/madre sustituto/a (surrogate) de un estudiante.

Cuando los padres están separados o divorciados, la palabra "parent" (padre/madre) significa la persona o agencia que tiene la custodia legal del alumno/a, así como el padre/madre natural o adoptivo/a, considerando que los derechos de potestad no han sido eliminados por una corte o jurisdicción apropiada.

B. Definición de hostilidad, intimidación y acoso

“Hostilidad, intimidación y acoso” significan cualquier gesto, cualquier acto escrito, verbal o físico, o cualquier comunicación electrónica, según la definición de N.J.S.A. 18A:37-14, sea un incidente simple o una serie de estos:

1. Se perciben razonablemente como motivados por cualquiera de las siguientes características, tales como raza, color, religión, ancestros, origen nacional, género, orientación sexual, identificación de género y expresión, o una discapacidad mental, física o sensorial; o
2. Por cualquier otra característica distintiva que
3. Tiene lugar en la propiedad escolar, en cualquier función auspiciada por la escuela, o en el autobús, o fuera de las dependencias escolares, según provee la ley N.J.S.A. 18A:37-15.3, esto interrumpe sustancialmente o interfiere con la operación ordenada de la escuela o los derechos otros alumnos; y que
4. Una persona razonable debe saber, en tales circunstancias, que el acto (s) tendrá el efecto de afectar física o emocionalmente un alumno/a o dañar la propiedad escolar, o colocar a un alumno/a en situación de razonable temor sea física o emocionalmente tanto a su persona como a su propiedad; o
5. Tiene el efecto de insultar o despreciar a cualquier alumno/a o grupo de alumnos; o
6. Crea un ambiente educativo hostil para el alumno/a interfiriendo su educación o causando severa o perversamente daño físico o emocional.

“Comunicación electrónica” significa comunicación transmitida por un aparato electrónico, incluyendo, pero no limitándose a un teléfono, celular computadora o radiollamada.

C. Expectativas del alumno/a

La Junta espera que los estudiantes se conduzcan a sí mismos manteniendo sus niveles de desarrollo, madurez y capacidades demostradas con el cuidado apropiado de los derechos y bienestar de otros alumnos y personal escolar, teniendo como base el propósito educativo de todas las actividades escolares y el cuidado de las dependencias escolares y equipamiento, consistentemente con el Código de Conducta (Code of Pupil Conduct).

La Junta considera que los estándares para el comportamiento del estudiante deben establecerse cooperativamente a través de la interacción entre los alumnos, padres, empleados escolares, directivos, voluntarios de la escuela y representantes de la comunidad, produciendo un ambiente que incite a los alumnos a crecer en la autodisciplina. El desarrollo de este ambiente requiere respeto para sí y para los demás, así como para la propiedad comunitaria y del distrito escolar de parte de los alumnos, el personal y los miembros de la comunidad.

Se espera que los alumnos se comporten de una manera que cree un ambiente de apoyo a la enseñanza. La Junta cree que la mejor disciplina es la que se autoimpone, y que es la responsabilidad del personal usar las instancias de violaciones al Código de Conducta como oportunidades para ayudar a los alumnos a que aprendan a asumir y aceptar la responsabilidad por su conducta y las consecuencias de su conducta.

El personal que interactúa con estudiantes aplicará las mejores prácticas diseñadas para prevenir problemas de conducta y apoyar la capacidad de los alumnos para crecer en la autodisciplina.

La Junta espera que los alumnos actúen en concordancia con las expectativas de conducta estudiantil y los estándares respecto a hostilidad, intimidación y acoso, incluyendo:

1. Responsabilidades del alumno/a (por ej. requerimiento para que los alumnos conformen estándares razonables de conducta socialmente aceptable, respeto a la persona, propiedad y derechos de los demás, obedecer a la autoridad constituida y responder a aquellos que ostentan esta autoridad);
2. Reconocimiento apropiado de la imposición positiva de buena conducta, autodisciplina, y civilidad ciudadana;
3. Derechos del alumno/a y
4. Sanciones y proceso debido a las violaciones del código (Code of Pupil Conduct).

De acuerdo a la ley N.J.S.A. 18A:37-15(a) y N.J.A.C. 6A:16-7.1(a)1, el distrito ha involucrado a una amplia base de miembros de la comunidad y la escuela, incluyendo a padres, alumnos, personal de instrucción, personal de servicios de apoyo al estudiante, directivos y voluntarios escolares, así como organizaciones comunitarias, de servicios humanos, con base en la fe, la salud, negocios y de seguridad y aplicación de la ley, en el desarrollo de estas políticas.

Con base en los valores de contenido ético localmente determinados y aceptados por la Junta, de acuerdo a la ley N.J.A.C. 6A:16-7.1(a)2, la Junta debe desarrollar reglas para la conducta de los alumnos de acuerdo a la ley N.J.A.C. 6A:16-7.1. Estas reglas para la conducta de los alumnos tendrán en consideración la edad de desarrollo de los alumnos, la severidad de la ofensa y la historia de conducta inapropiada de los alumnos, y la misión y las dependencias físicas de las escuelas individualmente en el distrito.

Esta política requiere que todos los alumnos del distrito adhieran a estas reglas establecidas por el distrito escolar y que remitan la solución y medidas apropiadas que en consecuencia son aplicadas a los infractores de estas reglas.

De acuerdo a la ley N.J.A.C. 6A:16-7.1, el superintendente debe proveer anualmente a los estudiantes y a sus padres las reglas del distrito respecto a la conducta de los alumnos. Se hará lo necesario para informar a los padres o tutores cuyo idioma primario no sea el inglés. El distrito prohíbe el apoyo activo o pasivo de actos de hostilidad, intimidación y acoso. Se insta a los alumnos a apoyar a otros alumnos que:

1. Se alejan de actos de hostilidad, intimidación y acoso cuando ven que estos ocurren;
2. Constructivamente intentan detener actos de hostilidad, intimidación y acoso;
3. Proveen apoyo a alumnos que han sido objeto de actos de hostilidad, intimidación y acoso, y
4. Reportan actos de hostilidad, intimidación y acoso al miembro del personal escolar designado.

D. Consecuencias y acciones apropiadas para remediarlas

La Junta de Educación requiere a los directores escolares que implementen procedimientos que aseguren las consecuencias apropiadas y las respuestas que remedien las acciones de alumnos que cometen uno o más actos de hostilidad, intimidación y acoso, consistentes con el código del alumno (Code of Pupil Conduct), y las consecuencias apropiadas y las respuestas que remedien las acciones de miembros del personal que cometen uno o más actos de hostilidad, intimidación y acoso. Los siguientes factores, como mínimo, deben ser tenidos en consideración por los directores escolares en la implementación de consecuencias apropiadas y las medidas que remedien cada acto de hostilidad, intimidación y acoso de los alumnos.

Las consecuencias apropiadas y las respuestas que remedien las acciones son las que se califican según la severidad de la ofensa(s), considerando la edad de desarrollo de los alumnos infractores y la historia de conducta inapropiada de los alumnos, por el código de conducta (Code of Pupil Conduct) y la ley N.J.A.C.6A:16-7.

Factores para determinar las consecuencias

1. Edad, desarrollo y nivel de madurez de las partes involucradas y su relación con el distrito escolar;
2. Grados de daño;
3. Circunstancias en derredor;
4. Naturaleza y severidad de la conducta(s);
5. Incidencias de patrones de conducta continuos o pasados;
6. Relaciones entre las partes involucradas; y
7. Contexto en el cual ocurrieron los incidentes alegados.

Factores para determinar las medidas para remediarlos

Personal

1. Deficiencias de conocimientos vitales;
2. Relaciones sociales;
3. Puntos fuertes;
4. Talentos;
5. Rasgos;
6. Intereses;
7. Hobbies;
8. Actividades extracurriculares;
9. Participación en clase;
10. Desempeño académico; y
11. Relaciones entre los alumnos y el distrito escolar.

Ambiente

1. Cultura escolar;
2. Ambiente escolar;
3. Relaciones entre alumnos y personal y conducta del personal hacia el alumno/a;
4. Manejo general de clases u otros ambientes educativos por parte del personal;
5. Habilidad del personal para prevenir y manejar situaciones difíciles o inflamatorias;
6. Apoyo social-emocional y de conducta;
7. Relaciones sociales;
8. Actividades comunitarias;
9. Situación del vecindario; y
10. Situación familiar.

Las consecuencias apropiadas y las respuestas que remedien las acciones de miembros del personal o alumnos que cometen uno o más actos de hostilidad, intimidación y acoso pueden variar desde intervenciones positivas de conducta hasta incluir la suspensión o expulsión de alumnos, según establece el Código de Conducta (Code of Pupil Conduct) aprobado por la Junta de acuerdo con la ley N.J.A.C. 6A:16-7.1.

Las consecuencias para un alumno que comete un acto de hostilidad, intimidación y acoso serán varias y calificadas de acuerdo a la naturaleza de la conducta, la edad de desarrollo del alumno y la historia de conducta inapropiada del alumno y su desempeño, y debe ser consistente con Código de Conducta (Code of Pupil Conduct) aprobado por la Junta de acuerdo con la ley N.J.A.C. 6A:16-7, Conducta del Estudiante.

Las medidas para remediar la situación serán diseñadas para corregir el problema de conducta, prevenir otra recurrencia del problema, proteger y proveer apoyo a la víctima del acto, y tomar la acción correctiva para documentar problemas sistémicos relacionados con hostilidad, intimidación y acoso. Las consecuencias y las medidas para remediar la situación pueden incluir, pero no estar limitadas a los ejemplos listados abajo:

Ejemplos de consecuencias

1. Advertencia;
2. Exclusión temporaria de la clase;
3. Deprivación de privilegios;
4. Detención en clase o administrativa;
5. Derivación disciplinaria;
6. Suspensión en la escuela durante la semana escolar o el fin de semana;
7. Programas después de clase;
8. Suspensión fuera de la escuela (término corto o largo);
9. Reporte a autoridades policiales u otra acción legal;

10. Expulsión; y
11. Prohibición de recibir servicios, participar en programas escolares auspiciados por el distrito, o permanecer en edificios escolares o dependencias escolares.

Ejemplos de medidas para remediar la situación – Personal

1. Restitución y restauración;
2. Grupo de apoyo de compañeros;
3. Recomendaciones de conducta del alumno o consejo de ética;
4. Instrucción correctiva u otra experiencia relevante de aprendizaje o servicio;
5. Intervención de apoyo al alumno, incluyendo participación del Equipo de Servicios de Intervención y Derivación (Intervention and Referral Services Team, según la ley N.J.A.C. 6A:16-8;
6. Evaluación de conducta, incluyendo, pero no limitada a, una derivación al Equipo de Estudio del Niño (Child Study Team), si esto es apropiado;
7. Plan de manejo de conducta, con referencias monitoreadas de cerca;
8. Asignación de responsabilidades de liderazgo (por ej. monitoreo de pasillos o autobús);
9. Participación en la disciplina escolar;
10. Consejería del alumno;
11. Conferencias con padres;
12. Emplazamientos alternativos (por ej. programas alternativos de educación);
13. Tratamiento del alumno; o
14. Terapia del alumno.

Ejemplos de medidas para remediar la situación – Ambiente (clase, edificio escolar o del distrito escolar)

1. Encuestas de la escuela y la comunidad u otras estrategias para determinar las condiciones de hostilidad, intimidación y acoso;
2. Cambios en la cultura escolar;
3. Mejoría en el ambiente escolar;
4. Adopción de programas basados en investigación , prevención sistémica del acoso;
5. Revisión de políticas y procedimientos escolares;
6. Modificación de horarios;
7. Ajustes en el tráfico de los pasillos;
8. Modificación en las rutas de los alumnos o rutinas de sus trayectos de y hacia la escuela;
9. Supervisión de los alumnos antes y después de clase, incluyendo transporte escolar;
10. Uso dirigido de monitores (por ej. en pasillos, cafetería, vestuarios, sectores de juegos, perímetro escolar, autobús);
11. Auxiliares docentes;
12. Presentaciones en grupos grandes o pequeños que realcen los comportamientos y las respuestas a esos comportamientos;
13. Desarrollo general profesional para personal certificado y no-certificado;
14. Planes de desarrollo profesional para personal involucrado;
15. Acción disciplinaria para el personal escolar que contribuyó al problema;
16. Intervención de apoyo institucional, incluyendo participación del Equipo de Intervención y Derivación (Intervention and Referral Services Team), de acuerdo a la ley N.J.A.C. 6A:16-8;
17. Conferencias de padres;
18. Consejería familiar;
19. Participación en organizaciones de padres y maestros;
20. Participación en organizaciones de base comunitaria;
21. Desarrollo de un plan de respuesta general al acoso;
22. Recomendaciones de conducta al alumno o consejo de ética;
23. Grupo de apoyo de compañeros;
24. Emplazamientos alternativos (por ej. programas alternativos de educación);
25. Transferencias escolares; y
26. Aplicación de la ley (Por ej.: oficial de recursos de seguridad escolar (safe schools resource officer), oficial juvenil) participación u otra acción legal.

El distrito también impondrá consecuencias apropiadas y acciones para remediar situaciones a una persona que cometa un acto de hostilidad, intimidación y acoso de un alumno. Las consecuencias pueden incluir, pero no limitarse a reprimenda verbal o escrita, incremento de retenciones, acción legal, acción disciplinaria, terminación del vínculo, y /o prohibición de proveer servicios, de participar en programas auspiciados por la escuela, o de estar en edificios escolares o propiedades de la escuela. Las medidas para remediar la situación pueden incluir, pero no limitarse a consejería dentro y fuera de la escuela, programas de desarrollo profesional y modificaciones del ambiente laboral.

E. Hostilidad, intimidación y acoso fuera de las dependencias de la escuela

Esta Política y el Código de Conducta del Alumno se aplicarán en instancias que un empleado escolar perciba hostilidad, intimidación o acoso ocurriendo fuera de la propiedad escolar cuando:

1. Los alegados hostilidad, intimidación o acoso han interrumpido sustancialmente o interferido con la operación ordenada de la escuela o los derechos de otros alumnos; y
2. Una persona razonable debe saber, en tales circunstancias, que el acto (s) alegado tendrá el efecto de afectar física o emocionalmente un alumno/a o dañar la propiedad escolar, o colocar a un alumno/a en situación de razonable temor sea física o emocionalmente tanto a su persona como a su propiedad; o
3. El acto (s) alegado tiene el efecto de insultar o desprestigiar a cualquier alumno/a o grupo de alumnos; o
4. El acto (s) alegado crea un ambiente educativo hostil para el alumno/a interfiriendo su educación o causando severa o perversamente daño físico o emocional.

F. Procedimiento para reportar hostilidad, intimidación y acoso

La Junta de Educación requiere que el director/a de cada escuela sea responsable de recibir quejas de alegadas violaciones a esta política.

A todos los miembros de la Junta, empleados de la escuela y voluntarios y proveedores de servicios contratados que tienen contacto con alumnos, se les requiere que reporten verbalmente alegadas violaciones de esta política al director/a o a la persona designada por el director/a el mismo día que el individuo presenció o recibió información fidedigna respecto a tal incidente.

Todos los miembros de la Junta, empleados de la escuela y voluntarios y proveedores de servicios contratados que tienen contacto con alumnos también deben remitir un reporte por escrito al director/a dentro de los dos días escolares del reporte verbal. El director/a informará a los padres de todos los alumnos involucrados en alegados incidentes y, si es apropiado, puede discutir la disponibilidad de consejería u otros servicios de intervención.

El director/a, una vez recibido el reporte verbal o escrito, puede tomar medidas interinas para asegurar la seguridad, la salud y el bienestar de todas las partes, pendiente de los hallazgos de la investigación.

Se insta a alumnos, padres y visitantes a que reporten alegadas violaciones a esta política al director/a, el mismo día que el individuo presenció o recibió información fidedigna respecto a tal incidente.

Alumnos, padres y visitantes deben reportar un acto de hostilidad, intimidación o acoso anónimamente. La acción formal por violaciones al Código de Conducta del Alumno no deben tomarse solamente en base al reporte anónimo.

Un miembro de la Junta o empleado de la escuela que reporte en tiempo y forma un incidente de hostilidad, intimidación o acoso y que hace este reporte de acuerdo a los procedimientos establecidos en esta política es inmune a una causa por daños que surja de cualquier fracaso para remediar el incidente reportado.

En concordancia con las provisiones de la ley N.J.S.A. 18A:37-18, la ley de hostilidad, intimidación o acoso no previene a una víctima de buscar compensación bajo cualquier otra ley a tal efecto, sea civil o criminal, ni crea o altera cualquier liability por agravios.

El distrito puede considerar todo mecanismo disponible para simplificar el reporte, incluyendo formularios estándares para reportar y/o mecanismos para reportar vía Internet. Para los reportes anónimos, el distrito puede considerar cajas cerradas ubicadas en áreas de la escuela donde puedan remitirse los reportes sin temor de ser observado.

Un director/a de escuela que recibe un reporte de hostilidad, intimidación o acoso de un empleado del distrito y no inicia una investigación, o quien debió haberse enterado de un incidente de hostilidad, intimidación o acoso y no toma una acción suficiente para minimizar o eliminar la hostilidad, intimidación o acoso, puede estar sujeto a acciones disciplinarias.

G. Coordinador antiacoso, especialista antiacoso y equipo (s) de seguridad escolar

1. El superintendente nombrará un coordinador antiacoso del distrito. El superintendente hará todos los esfuerzos para nombrar un empleado del distrito escolar para esta posición.

El coordinador antiacoso del distrito:

- a. Será responsable de coordinar y aplicar estrictamente las políticas del distrito para prevenir, identificar y enfrentar la hostilidad, intimidación o acoso a los alumnos;
- b. Colaborará con especialistas antiacoso del distrito, la Junta de Educación y el superintendente para prevenir, identificar y responder a la hostilidad, intimidación o acoso a los alumnos del distrito;
- c. Proveerá información, en colaboración con el superintendente, al Departamento de Educación respecto a la hostilidad, intimidación o acoso a los alumnos;
- d. Ejecutará otras tareas relacionadas con la hostilidad, intimidación o acoso escolar según lo requiera el superintendente; y
- e. Se reunirá al menos dos veces durante el año escolar con los especialistas antiacoso de la escuela, para discutir y reforzar procedimientos y políticas para prevenir, identificar y enfrentar la hostilidad, intimidación o acoso en el distrito.

2. El director/a de cada escuela nombrará un especialista antiacoso. Cuando un consejero escolar, psicólogo escolar u otro individuo entrenado similarmente está empleado por la escuela, el director/a nombrará a este individuo para ser el especialista antiacoso de la escuela. Si ningún individuo empleado por la escuela cumple con estos criterios, el director/a nombrará un especialista antiacoso escolar del personal actualmente empleado en la escuela.

El especialista antiacoso de la escuela:

- a. Presidirá el Equipo de Seguridad Escolar (School Safety Team), según lo previsto por la ley N.J.S.A. 18A:37-21;
- b. Liderará la investigación de incidentes de hostilidad, intimidación o acoso en la escuela; y
- c. Actuará como oficial escolar responsable primario para prevenir, identificar y enfrentar incidentes de hostilidad, intimidación o acoso en la escuela.

3. Se formará un Equipo de Seguridad Escolar en cada escuela del distrito para desarrollar, fomentar y mantener un clima escolar positivo enfocándose en un proceso continuo y sistémico y prácticas en la escuela, y para enfrentar problemas en el ambiente escolar como hostilidad, intimidación o acoso.

Cada Equipo de Seguridad Escolar se reunirá al menos dos veces durante el año escolar. El Equipo de Seguridad Escolar consistirá del director/a o la persona que designe quien, si es posible, será un directivo con años de antigüedad laboral en la escuela y las siguientes personas a designar por el director/a: un maestro/a de la escuela, un especialista antiacoso, un padre/madre de un alumno/a de la escuela, y otros miembros a determinar por el director/a. El especialista antiacoso escolar servirá presidiendo el Equipo de Seguridad Escolar.

El Equipo de Seguridad Escolar:

- a. Recibirá cualquier queja de hostilidad, intimidación o acoso a alumnos que haya sido reportado al director/a;
- b. Recibirá copias de cualquier reporte preparado después de una investigación de un incidente de hostilidad, intimidación o acoso;
- c. Identificará y determinará patrones de hostilidad, intimidación o acoso a alumnos en la escuela;
- d. Revisará y profundizará el ambiente escolar y las políticas de la escuela en orden de prevenir y enfrentar la hostilidad, intimidación o acoso a alumnos;
- e. Educará a la comunidad, incluyendo alumnos, maestros, personal administrativo y padres, para prevenir y enfrentar la hostilidad, intimidación o acoso a alumnos;
- f. Participará en el entrenamiento requerido según las provisiones de la ley N.J.S.A. 18A:37-13 et seq. y otros entrenamientos que sean requeridos por el director/a o el especialista antiacoso;
- g. Colaborará con el coordinador antiacoso del distrito en la recolección de información de todo el distrito y en el desarrollo de políticas distritales para prevenir y enfrentar la hostilidad, intimidación o acoso a alumnos; y
- h. Ejecutará otras tareas relacionadas con la hostilidad, intimidación o acoso escolar según lo requiera el director/a o el coordinador antiacoso del distrito.

Los miembros del Equipo de Seguridad Escolar serán provistos de oportunidades de desarrollo profesional que determinará prácticas efectivas de programas para crear un ambiente escolar exitoso.

Sin perjuicio de las provisiones de la ley N.J.S.A. 18A:37-21 en contrario, un padre/madre que sea miembro del Equipo de Seguridad Escolar no participará en actividades del equipo según lo establecido en 3. a., b., o c. mencionado arriba o cualquier otra actividad que pueda comprometer la confidencialidad de un alumno/a.

H. Investigación de hostilidad, intimidación y acoso

La Junta requiere que se conduzca una completa y exhaustiva investigación ante cada reporte de un alegado incidente de hostilidad, intimidación o acoso.

La investigación deberá ser iniciada por el director/a o la persona designada por el director/a dentro del día escolar del reporte verbal del incidente. La investigación deberá ser conducida por el especialista antiacoso de la escuela. El director/a puede designar personal adicional que no sea especialista antiacoso para asistir al especialista antiacoso escolar en la investigación.

La investigación deberá ser completada y los hallazgos remitidos por escrito al director/a lo antes posible, pero no más tarde de los diez días escolares de la fecha del reporte escrito del alegado incidente de hostilidad, intimidación o acoso. Si se recibe información relacionada al incidente reportado después del período de diez días, el especialista antiacoso de la escuela o el director/a amendará el reporte original con los resultados de la investigación para asegurar que haya un recuento preciso y actual de los hechos y las actividades relacionadas con el incidente reportado. El director/a procederá de acuerdo al Código de Conducta (Code of Pupil Conduct), si es apropiado, basado en los hallazgos de la investigación.

El director/a remitirá el reporte al superintendente dentro de los dos días escolares de completada la investigación, de acuerdo a la ley de procedimiento administrativo (Administrative Procedures Act: N.J.S.A. 52:14B-1 et seq.). En forma apropiada a los hallazgos de la investigación, el superintendente asegurará que se implemente el Código de Conducta del Alumno y proveerá servicios de intervención, ordenará consejería, establecerá programas de entrenamiento para reducir la hostilidad, intimidación o acoso y mejorará el ambiente escolar, o tomará o recomendará otra acción apropiada, si es necesario.

El superintendente reportará los resultados de cada investigación a la Junta (Board of Education) no más tarde de la fecha de reunión de la Junta de Educación agendada regularmente a continuación de la finalización de la investigación. El reporte del superintendente también incluirá información de cualquiera de las consecuencias impuestas bajo el Código de Conducta del Alumno, provistos servicios de

intervención, consejería ordenada, entrenamiento establecido u otra acción tomada o recomendada por el superintendente.

A los padres de los alumnos que son parte de la investigación se les proveerá información sobre la investigación, de acuerdo a las leyes y reglas estatales y federales. La información que se provea a los padres o tutores incluirá la naturaleza de la investigación, sea que el distrito encuentre evidencia de hostilidad, intimidación o acoso o si fueron impuestas consecuencias o se proveyeron servicios para enfrentar el incidente de hostilidad, intimidación o acoso. Esta información será provista por escrito dentro de los cinco días escolares luego que los resultados de la investigación sean reportados a la Junta de Educación.

Los padres o tutores pueden requerir una audiencia ante la Junta de Educación después de recibir la información. Cuando el requerimiento de audiencia se acepte, esta se llevará a cabo dentro de los diez días escolares de haber sido requerida. La Junta de Educación conducirá la audiencia en sesión ejecutiva, de acuerdo a la ley Open Public Meetings Act (N.J.S.A. 10:4-1 et seq.), para proteger la confidencialidad de los alumnos. En la audiencia, la Junta podrá escuchar testimonios y considerar información del especialista antiacoso escolar y otros, si es apropiado, respecto al incidente alegado, los hallazgos de la investigación del incidente alegado, recomendaciones por consecuencias o servicios y cualquier programa instituido para reducir tales incidentes, antes de efectuar una determinación.

En la reunión regular ordinaria de la Junta de Educación siguiente a haber recibido el reporte o a la audiencia en sesión ejecutiva, la Junta publicará una decisión, por escrito, para afirmar, rechazar o modificar la decisión del superintendente. La decisión de la Junta podrá ser apelada por el comisionado de educación, de acuerdo a la ley N.J.A.C. 6A:3, Controversies and Disputes (Controversias y disputas), no más tarde de los noventa días posteriores a la publicación de la decisión de la Junta de Educación.

Un padre/madre, alumno, tutor legal u organización puede presentar una queja a la División de Derechos Civiles (Division on Civil Rights) dentro de los ciento ochenta días de ocurrido cualquier incidente de hostilidad, intimidación o acoso, basado en la membresía de un grupo protegido, tal como se enumera en "Law Against Discrimination," P.L.1945, c.169 (C.10:5-1 et seq. (Ley contra la discriminación).

I. Rango de respuestas a un incidente de hostilidad, intimidación y acoso

La Junta autoriza al director/a de cada escuela, en conjunto con el especialista antiacoso, a definir el rango de formas en que el personal escolar responderá una vez que el incidente de hostilidad, intimidación o acoso se confirma, y el superintendente responderá confirmando el incidente de hostilidad, intimidación o acoso, de acuerdo a los parámetros descritos en esta política. El rango de formas en que el personal escolar responderá incluirá una apropiada combinación de consejería, servicios de apoyo, servicios de intervención y otros programas.

La Junta reconoce que algunos actos de hostilidad, intimidación o acoso pueden ser incidentes aislados, que requieren que las autoridades de la escuela respondan apropiadamente al individuo(s) que comete (n) los actos. Otros actos pueden ser tan serios o partes de una larga constante de hostilidad, intimidación o acoso, que requieren una respuesta ya sea de la clase, la escuela o nivel de distrito escolar o de las autoridades competentes.

Las consecuencias y acciones apropiadas para remediarlas para alumnos que cometen un acto de hostilidad, intimidación o acoso pueden variar desde intervenciones de conducta positiva a incluir la suspensión o expulsión, según lo permitido por la ley N.J.S.A. 18A:37-1, Discipline of Pupils (Disciplina de alumnos), y establecida por las leyes N.J.A.C. 6A:16-7.2, Short-term Suspensions, N.J.A.C. 6A:16-7.3, Longterm Suspensions y N.J.A.C. 6A:16-7.5, Expulsions (Suspensiones de corto y largo plazo y expulsiones)..

Considerando que una respuesta más allá del nivel individual es apropiada, las autoridades escolares considerarán la naturaleza y circunstancias del acto, el grado del daño, la naturaleza y la severidad de la

conducta, incidencias pasadas o constantes expresiones continuas de conducta y el contexto en que el alegado incidente(s) ocurrió.

La respuesta institucional (por ej. la clase, la escuela, el distrito escolar) puede variar desde encuestas de la escuela y la comunidad, información por correo, a grupos de estudio del problema, adopción de modelos de programas de prevención de la hostilidad, intimidación o acoso basados en investigaciones, entrenamiento para personal certificado y no certificado, participación de padres u otros miembros de la comunidad y organizaciones, presentaciones a pequeños o grandes grupos para exponer por completo las acciones y la respuesta de la escuela a esas acciones, en el contexto de conductas aceptables de alumnos y personal y las consecuencias a tales acciones, e involucrar a las autoridades competentes de la ley y el orden, incluyendo las autoridades escolares de recursos de seguridad. Para cada incidente de hostilidad, intimidación o acoso, las autoridades escolares deben responder apropiadamente al individuo que cometió el acto.

La Junta es instada a establecer los parámetros del rango de respuestas a ser establecidas por el director/a en conjunto con el especialista antiacoso, y el superintendente debe continuarlas. El rango de respuestas para confirmar actos de hostilidad, intimidación o acoso incluyen respuestas individuales, de la clase, la escuela, el distrito escolar, apropiadas a los hallazgos de cada incidente.

A continuación se detallan ejemplos de respuestas que se aplican a cada una de estas categorías:

1. La respuesta individual puede incluir intervenciones en conductas positivas (por ej. mentores de compañeros, consejería de períodos cortos, grupos de conocimientos de cuestiones de la vida), y acciones punitivas (por ej., detención, suspensión en la escuela o afuera, expulsión, reporte a las autoridades judiciales u otra acción legal).
2. Las respuestas de la clase pueden incluir discusiones sobre un incidente de hostilidad, intimidación o acoso, juego de actuación de roles, proyectos de investigación, observación y discusión de materiales audiovisuales sobre estos temas, lecciones de conocimiento de actos de cortesía, tolerancia, reafirmación personal y manejo de conflictos.
3. Las respuestas de la escuela pueden incluir días temáticos, programas de aprendizaje, programas para padres e información diseminada a los alumnos y padres y tutores, tales como boletines explicativos de los usos aceptables de aparatos de comunicaciones electrónicas e inalámbricas o estrategias para apoyar la conducta esperada del alumno.
4. Las respuestas del distrito pueden incluir participación de la comunidad en la revisión de la política escolar y desarrollo, programas de desarrollo profesional, adopción de currículum y programas escolares, coordinación con organizaciones comunitarias de base (por ej., de salud mental, servicios de salud, dependencias de servicios de salud, autoridades de seguridad y judiciales, organizaciones basadas en la fe), y diseminar información de valores éticos centrales adoptados por el distrito.

Código de Conducta de la Junta de Educación (Board of Education's Code of Pupil Conduct), según la ley N.J.A.C. 6A:16-7.1(a)2.

El distrito identificará una variedad de estrategias y recursos, que pueden incluir, pero no limitarse, a las siguientes acciones para víctimas individuales: consejería, auxiliares docentes, monitores en pasillos y lugares de juego, cambios en horarios, supervisión antes y después de clase; supervisión en el transporte escolar, transferencia de escuelas y terapia.

J. Prohibición de represalias o venganzas

La Junta prohíbe a sus miembros, empleados de la escuela, contratistas proveedores de servicios con contacto con alumnos, voluntarios o alumnos, a involucrarse en represalias, venganza o una falsa acusación contra una víctima, testigo, quienquiera que posea información confiable o cualquier otra

persona con información sobre un acto de hostilidad, intimidación o acoso o que reporta un acto de hostilidad, intimidación o acoso.

La consecuencia y la acción apropiada para remediar una situación para una persona que participa en venganza o represalias será determinada por el director/a luego de considerar la naturaleza, severidad y circunstancias del acto, de acuerdo a la ley del caso, estatutos estatales y federales y regulaciones, políticas y procedimientos del distrito.

Todo acto sospechado de venganza o represalia será tomado seriamente y se responderá apropiadamente de acuerdo a la totalidad de las circunstancias.

Los ejemplos de consecuencias y acciones apropiadas para remediar una situación para los alumnos que participan en venganza o represalia se enumeran en la sección Consecuencias y acciones apropiadas para remediar una situación (Consequences and Appropriate Remedial Actions).

Los ejemplos de consecuencias para empleados escolares o contratistas proveedores de servicios con contacto con alumnos que participan en venganza o represalia, pueden incluir, pero no limitarse, a: reprimenda verbal o escrita, incremento en las retenciones, acciones legales, acciones disciplinarias, terminación de contratos y/o prohibición de proveer servicios en el futuro, de participar en programas auspiciados por el distrito escolar o de ingresar en edificios escolares o propiedad escolar.

Las medidas apropiadas para remediar una situación pueden incluir, pero no limitarse, a: consejería dentro o fuera de la escuela, programas de desarrollo profesional y modificaciones en el ambiente laboral.

Los ejemplos de consecuencias para un miembro de la junta que participa en venganza o represalia, pueden incluir, pero no limitarse, a: reprimenda, acciones legales y otras acciones autorizadas por el estatuto o el código administrativo.

Las medidas apropiadas para remediar una situación pueden incluir, pero no limitarse, a: consejería y programas de desarrollo profesional

K. Consecuencias de una falsa acusación y acciones apropiadas para remediarla

La Junta prohíbe a cualquier persona acusar falsamente a otra a manera de venganza o represalia o como acto de hostilidad, intimidación o acoso.

1. Alumnos - Las consecuencias y las acciones apropiadas para remediar una situación para un alumno que se ha encontrado que acusó falsamente a otro como acto de hostilidad, intimidación o acoso o a manera de venganza o represalia pueden variar desde intervenciones de conductas positivas a incluir suspensión o expulsión, según lo que permite la ley N.J.S.A. 18A:37-1 et seq., Disciplina de alumnos y establecido por la ley N.J.A.C. 6A:16-7.2, Suspensiones de corto plazo, N.J.A.C. 6A:16-7, Suspensiones de largo plazo y N.J.A.C. 6A:16-7.5, Expulsiones y lo listado y descripto en en la sección Consecuencias y acciones apropiadas para remediar una situación (Consequences and Appropriate Remedial Actions).

2. Empleados escolares - Las consecuencias y acciones apropiadas para remediar una situación para los empleados escolares o contratistas proveedores de servicios con contacto con alumnos que se han encontrado que acusaron falsamente a otro como acto de hostilidad, intimidación o acoso o a manera de venganza o represalia pueden resultar en medidas disciplinarias de acuerdo a la política del distrito, procedimientos y acuerdos pueden incluir, pero no limitarse, a, reprimenda, suspensión, incremento en las retenciones, o terminación de contratos y/o prohibición de proveer servicios en el futuro, de participar en programas auspiciados por el distrito escolar o de ingresar en edificios escolares o propiedad escolar. Las medidas apropiadas para remediar una situación pueden incluir, pero no limitarse, a: consejería dentro o fuera de la escuela, programas de desarrollo profesional y modificaciones en el ambiente laboral.

3. Visitantes o voluntarios - Las consecuencias y acciones apropiadas para remediar una situación para visitantes o voluntarios que se han encontrado que acusaron falsamente a otro como acto de hostilidad, intimidación o acoso o a manera de venganza o represalia pueden ser determinadas por el director/a de la escuela luego de considerar la naturaleza, severidad y circunstancias del acto, incluyendo reportes de autoridades u otras acciones legales, quita de privilegios en edificios o propiedad escolar o prohibición de contacto con alumnos o de provisión de servicios a los estudiantes. Las medidas apropiadas para remediar una situación pueden incluir, pero no limitarse, a: consejería dentro o fuera de la escuela, programas de desarrollo profesional y modificaciones en el ambiente laboral.

L. Publicación y divulgación de las políticas de hostilidad, intimidación y acoso

El superintendente divulgará esta política anualmente a todos los empleados escolares, contratistas proveedores de servicios con contacto con alumnos, voluntarios escolares, alumnos y padres con hijos inscritos en una escuela en el distrito, junto con una declaración explicativa de la política que se aplica en todos los actos de hostilidad, intimidación o acoso, de acuerdo a la ley N.J.S.A. 18A:37-14 que se aplica en la propiedad de la escuela, en funciones auspiciadas por la escuela, o en el transporte escolar y, si es apropiado, actos que ocurren afuera de la escuela.

El superintendente asegurará que esta política aparezca en el Manual del Estudiante y toda otra publicación del distrito escolar que establezca las reglas, procedimientos y estándares para las escuelas del distrito.

El superintendente publicará un enlace para la lectura de la política sobre hostilidad, intimidación o acoso que esté prominentemente desplegado en la página de Internet del distrito escolar.

El distrito notificará a los alumnos y a los padres que esta política sobre hostilidad, intimidación o acoso está disponible en la página de Internet del distrito escolar.

El superintendente publicará el nombre, número de teléfono en la escuela, dirección de la escuela y correo electrónico en la escuela del coordinador antiacoso del distrito en la página de Internet del distrito escolar.

Cada director/a publicará el nombre, número de teléfono en la escuela, dirección de la escuela y correo electrónico en la escuela del especialista antiacoso y del coordinador antiacoso del distrito en la página de Internet del distrito escolar.

M. Programas de prevención y entrenamiento sobre hostilidad, intimidación y acoso

El superintendente y el director/a proveerán entrenamiento sobre la política del distrito respecto a hostilidad, intimidación o acoso a actuales y nuevos empleados escolares, contratistas proveedores de servicios y voluntarios que tengan significativo contacto con alumnos.

El entrenamiento incluirá instrucción sobre prevención del acoso sobre la base de las categorías protegidas enumeradas en la ley N.J.S.A. 18A:37-14 y otras características distintivas que puedan incitar incidentes de hostilidad, intimidación o acoso.

EL programa del distrito para entrenamiento de empleados incluirá información respecto a la política del distrito contra la hostilidad, intimidación o acoso, que será provisto a personal de tiempo completo y part-time, contratistas proveedores de servicios y voluntarios que tengan significativo contacto con alumnos.

Se le requerirá a cada maestro/a de escuela pública que complete al menos dos horas de instrucción en prevención de hostilidad, intimidación o acoso en cada período de desarrollo profesional como parte del requerimiento de desarrollo profesional, según la ley N.J.S.A.18:37-22.d.

Las dos horas de instrucción al personal docente sobre prevención del suicidio incluirán información acerca de la relación entre el riesgo de suicidio e incidentes de hostilidad, intimidación o acoso, de acuerdo con lo provisto por la ley N.J.S.A. 18A:6-112.

A los miembros de la Junta les será requerido que completen un programa sobre hostilidad, intimidación o acoso, de acuerdo con lo provisto por la ley N.J.S.A. 18A:12-33.

El distrito escolar proveerá de tiempo durante el horario usual de la escuela para que el coordinador antiacoso y cada especialista antiacoso participen en programas de entrenamiento sobre hostilidad, intimidación o acoso.

Un líder escolar completará un entrenamiento que incluirá información sobre hostilidad, intimidación o acoso, de acuerdo con la ley N.J.S.A. 18A:26-8.2.

El distrito escolar observará anualmente una "Semana de respeto" que comenzará el primer lunes de octubre. Para reconocer la importancia de la educación del carácter, el distrito escolar observará la semana proveyendo instrucción apropiada a la edad con un enfoque en la prevención de la hostilidad, intimidación o acoso, según es definida por la ley N.J.S.A. 18A:37-14.

Durante el año escolar el distrito proveerá instrucción continua sobre la prevención de la hostilidad, intimidación o acoso, de acuerdo a los estándares curriculares (Core Curriculum Content Standards), según establece la ley N.J.S.A. 18A:37-29.

El distrito escolar y cada escuela en el distrito establecerán, implementarán, documentarán y evaluarán programas de prevención de la hostilidad, intimidación o acoso y otras iniciativas en consulta con personal escolar, alumnos, directivos, voluntarios, padres o tutores, autoridades legales y miembros de la comunidad. Los programas y otras iniciativas serán diseñadas para crear condiciones en toda la escuela que prevengan y enfrenten la hostilidad, intimidación o acoso, de acuerdo con las previsiones de la ley N.J.S.A. 18A:37-17 et seq.

N. Políticas de evaluación, reevaluación y revisión de hostilidad, intimidación y acoso

El superintendente desarrollará e implementará anualmente un proceso para discutir con los alumnos la política de hostilidad, intimidación o acoso del distrito.

El superintendente y los directores de escuela conducirán anualmente una evaluación, reevaluación y revisión de la política sobre hostilidad, intimidación y acoso, con informes de los especialistas antiacoso, y revisiones y recomendaciones a la política, así como programas de prevención basados en los hallazgos de la evaluación, reevaluación y revisión.

O. Reportes a la Junta de Educación y al Departamento de Educación de New Jersey

El superintendente reportará dos veces por año en cada escuela, entre el 1 de septiembre y el 1 de enero, y entre el 1 de enero y el 30 de junio, en una audiencia pública, todos los actos de hostilidad, intimidación o acoso, de acuerdo a las provisiones de la ley N.J.S.A. 18A:17-46.

La información será también reportada al Departamento de Educación de New Jersey, de acuerdo con la ley N.J.S.A. 18A:17-46. La información reportada será usada para calificar a cada escuela y cada distrito, de acuerdo a las provisiones de la ley N.J.S.A. 18A:17-46. La calificación recibida por cada escuela y cada distrito será publicada en la página de Internet de la escuela y en la página de Internet del distrito, de acuerdo a las provisiones de la ley N.J.S.A. 18A:17-46. En la página de Internet del distrito habrá un enlace (link) disponible al reporte que remitió el superintendente al Departamento de Educación. Esta información se publicará en las páginas web dentro de los diez días de recibida la calificación de cada escuela y del distrito.

P. Reportes a las autoridades policiales y judiciales

Algunos actos de hostilidad, intimidación o acoso pueden estar relacionados a prejuicios y potencialmente a crímenes por prejuicios, y las autoridades escolares deben reportarlos a las autoridades competentes tanto los actos que se consideran serios como aquellos que podrían ser parte de un patrón constante de acciones, de acuerdo a las provisiones del Memorandum de Acuerdo entre las Autoridades de Educación y las Autoridades Policiales y Judiciales (Memorandum of Agreement Between Education and Law Enforcement Officials).

Q. Acuerdos de negociación colectiva y contratos individuales

Nada del contenido de la ley N.J.S.A. 18A:37-13.1 et seq. puede ser interpretado como perjudicial a los acuerdos colectivos o contratos individuales de empleo a efectos de la Ley de Derechos Antiacoso (Anti-Bullying Bill of Rights Act's), de fecha efectiva (5 de enero de 2011). N.J.S.A. 18A:37-30.

La Junta de Educación prohíbe el empleo o la contratación para posiciones en la planilla del personal a aquellos individuos cuya historia criminal revele una condena por un crimen o intimidación en base a prejuicios (bias) o conspiración para cometer o intentar cometer un crimen de intimidación en base a prejuicios.

R. Alumnos con discapacidades

Nada del contenido de la ley N.J.S.A. 18A:37-13.1 et seq. puede alterar o reducir los derechos de un alumno/a con discapacidad en lo que respecta a acciones disciplinarias o a servicios generales o especiales de educación o apoyo. N.J.S.A. 18A:37-32.

El distrito escolar remitirá todas las enmiendas subsecuentes a la política de hostilidad, intimidación o acoso al superintendente ejecutivo de escuelas del condado correspondiente dentro de los treinta días de adopción de las enmiendas por la Junta.

N.J.S.A. 18A:37-13 a 18A:37-32

N.J.A.C. 6A:16-7.1 et seq.; 6A:16-7.9 et seq.

Ley que prohíbe la hostilidad, intimidación o acoso (Model Policy and Guidance for Prohibiting Harassment, Intimidation, and Bullying on School Property, at School-Sponsored Functions and on School Buses) – Abril de 2011

Adoptada: 29 de agosto de 2011

Distrito Escolar de Morris

Acuerdo de entendimiento

UNA VEZ COMPLETA POR FAVOR DEVOLVER ESTA HOJA A SU ESCUELA

He leído y entendido la política del Distrito Escolar de Morris sobre "hostilidad, intimidación y acoso" que se aplica a todos los actos de hostilidad, intimidación y acoso, de acuerdo a la ley N.J.S.A. 18A:37-14, que ocurran en propiedad de la escuela, en funciones auspiciadas por la escuela, en el transporte escolar y, si es apropiado, en actos que ocurran fuera de la propiedad escolar.

Al firmar, me comprometo a cumplir con todas las reglas contenidas dentro de esta política.

*Nombre: _____ (en imprenta)

Firma: _____ Fecha: _____

Nombre de padre/madre: _____ (en imprenta)

Firma de padre/madre: _____ Fecha: _____

*Personal o alumno/a