

P 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 estudiantes
- D. Consecuencias y acciones apropiadas para remediarlas
- E. Procedimiento para reportar hostilidad, intimidación y acoso
- F. Coordinador anti acoso, especialista anti acoso y equipo (s) de seguridad escolar
- G. Investigación de hostilidad, intimidación y acoso
- H. Rango de respuestas a un incidente de hostilidad, intimidación y acoso
- I. Prohibición de represalias
- J. Consecuencias de una falsa acusación y acciones apropiadas para remediarla
- K. Publicación y divulgación de las políticas de hostilidad, intimidación y acoso
- L. Programas de prevención y entrenamiento sobre hostilidad, intimidación y acoso
- M. Políticas de evaluación, reevaluación y revisión de hostilidad, intimidación y acoso
- N. Reportes a la Junta de Educación y al Departamento de Educación de New Jersey
- O. Requerimientos de calificaciones de la escuela y del distrito
- P. Reportes a las autoridades policiales y judiciales
- Q. Acuerdos de negociación colectiva y contratos individuales
- R. Estudiantes con discapacidades

A. Declaración de política

La Junta de Educación prohíbe actos de hostilidad, intimidación y acoso por parte de un estudiante. 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 estudiante como la capacidad de enseñar de la escuela en un ambiente seguro y disciplinado. Dado que los estudiantes 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 civildad 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 por cualquier otra característica distintiva;
2. 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;
3. Sustancialmente interrumpe o interfiere con la operación ordenada de la escuela o los derechos otros alumnos;
 - a. 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
 - b. Tiene el efecto de insultar o despreciar a cualquier alumno/a o grupo de alumnos; o
 - c. Crea un ambiente educativo hostil para el estudiante, interfiriendo su educación o causando severa o perversamente daño físico o emocional.

Se requiere a las escuelas reconocer hostilidad, intimidación y acoso fuera de los terrenos escolares, cuando existe un nexo entre hostilidad, intimidación y acoso y la escuela (por ejemplo cuando la hostilidad, la intimidación y el



acoso interrumpe o interfiere substancialmente con la operación ordenada de la escuela o los derechos de otros estudiantes.

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

C. Expectativas del estudiante

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 Student Conduct).

La Junta considera que los estándares para el comportamiento del estudiante deben establecerse cooperativamente a través de la interacción entre los estudiantes, padres, empleados escolares, directivos, voluntarios de la escuela y representantes de la comunidad, produciendo un ambiente que incite a los estudiantes 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 estudiantes, el personal y los miembros de la comunidad.

Se espera que los estudiantes 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 estudiantes 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 estudiantes para crecer en la autodisciplina.

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

1. Responsabilidades del estudiante (por ej. requerimiento para que los estudiantes 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 estudiante y
4. Sanciones y proceso debido a las violaciones del código (Code of Student 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, estudiantes, 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 estudiantes de acuerdo a la ley N.J.A.C. 6A:16-7.1. Estas reglas para la conducta de los estudiantes tendrán en consideración la edad de desarrollo de los estudiantes, la severidad de la ofensa y la historia de conducta inapropiada de los estudiantes, y la misión y las dependencias físicas de las escuelas individualmente en el distrito.

Esta política requiere que todos los estudiantes 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 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 estudiantes 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 estudiantes 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 estudiantes que cometen uno o más actos de hostilidad, intimidación y acoso, consistentes con el código del estudiante (Code of Student Conduct). 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 estudiantes.

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 estudiantes infractores y la historia de conducta inapropiada de los estudiantes, por el código de conducta (Code of Student Conduct) y la ley N.J.A.C.6A:16-7.

Factores para determinar las consecuencias – Consideraciones de los estudiantes

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 consecuencias – Consideraciones de la escuela

1. Cultura escolar, ambiente y manejo del ambiente de aprendizaje por parte del personal general;
2. Apoyo social, emocional y de conducta;
3. Relación entre el estudiante y el personal y comportamiento del personal hacia el estudiante;
4. Situación familiar, comunitaria y de la vecindad y
5. Alineación con la política de la Junta Escolar y los procedimientos y regulaciones.

Personal

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

Ambiente

1. Cultura escolar;
2. Ambiente escolar;
3. Relaciones entre estudiantes 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 para estudiantes 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 estudiantes, según establece el Código de Conducta (Code of Student Conduct) aprobado por la Junta de acuerdo con la ley N.J.A.C. 6A:16-7.1.

Las consecuencias para un estudiante que comete un acto de hostilidad, intimidación y acoso serán aquellas calificadas de acuerdo a la severidad de la ofensa, considerando la edad de desarrollo del estudiante y la conducta



inapropiada del estudiante, consistente con Código de Conducta (Code of Student Conduct) aprobado por la Junta de acuerdo con la ley N.J.A.C. 6A:16-7, Conducta del Estudiante. El uso de consecuencias negativas debe ocurrir en conjunto con la remediación y no solamente limitarse a la intervención.

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. Privación 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. Suspensión fuera de la escuela (término corto o largo);
9. Reporte a autoridades policiales u otra acción legal; o
10. Expulsión

Ejemplos de medidas para remediar la situación

Personal – Estudiantes que exhiben comportamiento hostil

1. Desarrollar de un contrato de conducta con el estudiante. Asegurar que el estudiante tenga voz en la resolución y que pueda identificar formas en que pueda resolver el problema y el cambio de conducta;
2. Reunión con los padres para desarrollar un acuerdo con la familia que asegure que los padres y el estudiante entienden las reglas y las expectativas escolares;
3. Explicar las consecuencias negativas a largo plazo del acoso, intimidación y hostilidad para todos los involucrados;
4. Asegurar la comprensión de las consecuencias, si continúa el acoso, intimidación y hostilidad;
5. Reunión con el consejero/a escolar, trabajador/a social de la escuela, o psicólogo/a de la escuela para decifrar problemas de salud mental (por ejemplo qué pasa y por qué).
6. Desarrollar un plan de aprendizaje que incluya consecuencias y construcción de conocimientos;
7. Considerar servicios de apoyo finales o programas para después de clase o servicios;
8. Proveer entrenamiento de conocimientos sociales, como control de impulsos, manejo de la ira, desarrollo de empatía y resolución de problemas;
9. Hacer arreglos para una disculpa, preferentemente por escrito;
10. Requerir un ensayo reflexivo para asegurar que el estudiante entiende el impacto de sus acciones en los demás;
11. Hacer que el estudiante investigue y enseñe una lección a la clase acerca de acoso, empatía o tópicos similares;
12. Hacer arreglos para restitución (por ejemplo compensación, reembolso, reparación), particularmente cuando se dañaron o robaron artículos personales;
13. Explorar prácticas de restauración apropiada a la edad (por ejemplo curación, recuperación); y
14. Establecer una fecha para una conferencia con el estudiante.

Personal – Víctima

1. Reunión con un miembro de confianza del personal para explorar los sentimientos del estudiante sobre el incidente;
2. Desarrollar un plan para asegurar la seguridad física y emocional del estudiante en la escuela;
3. Hacer que el estudiante se reúna con el consejero/a o trabajador/a social escolar para asegurar que no se sienta responsable por el comportamiento hostil;
4. Pedir a los estudiantes que revean comportamientos en el futuro;
5. Ayudar a que el estudiante desarrolle conocimientos y estrategias para resistir el acoso; y
6. Establecer una fecha para una conferencia con el estudiante.

Padres, familia y comunidad

1. Desarrollar un acuerdo con la familia;
2. Derivar a la familia a consejería familiar; y
3. Ofrecer a los padres talleres de educación relacionados con acoso y aprendizaje social-emocional.



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

1. Analizar la información existente para identificar problemas y preocupaciones por acoso;
2. Usar los hallazgos de las encuestas escolares (por ejemplo, del ambiente escolar);
3. Grupos de consulta;
4. Correspondencia – postal y electrónica;
5. Acceso a televisión por cable;
6. Cambio en la cultura escolar;
7. Mejoría en el clima escolar;
8. Aumentar la supervisión en los “lugares clave” (por ejemplo el sector de los armarios de los estudiantes, los pasillos, los patios de juegos, la cafetería, el perímetro escolar, los autobuses);
9. Adopción de prácticas y programas de sistemas de prevención del acoso basados en evidencias;
10. Entrenamiento de todo el personal, certificado y no certificado, para enseñar conocimientos y estrategias de intervención y prevención efectivas;
11. Planes de desarrollo profesional para el personal involucrado;
12. Participación de padres y otros miembros y organizaciones de la comunidad (por ejemplo asociaciones de padres y maestros, organizaciones de padres y maestros), en los programas educativos y en la solución de problemas producidos por acoso;
13. Formación de comunidades de enseñanza profesional para enfrentar los problemas producidos por acoso;
14. Presentaciones ante grupos pequeños o grandes para revisar por completo las acciones y la respuesta escolar a las acciones, en el contexto de comportamientos aceptables de estudiantes y personal, y las consecuencias de dichas acciones;
15. Revisión de procedimientos y políticas escolares;
16. Modificar horarios;
17. Ajustar el tráfico en los pasillos;
18. Examinar y adoptar prácticas educativas para el compromiso activo de los estudiantes en el proceso educativo y en la comunión de estudiantes con personas e instituciones pro sociales;
19. Modificar las rutas de los estudiantes o los trayectos desde la escuela a la casa y viceversa;
20. Supervisar a las víctimas antes y después de clase, incluyendo el transporte escolar;
21. Usar monitores en lugares específicos (por ejemplo el sector de los armarios de los estudiantes, los pasillos, los patios de juegos, la cafetería, el perímetro escolar, los autobuses);
22. Uso específico de auxiliares docentes;
23. Acciones disciplinarias, incluyendo despido, del personal que contribuyó al problema;
24. Intervenciones de apoyo institucional, incluyendo participación en el equipo de intervención y derivación, de acuerdo a la ley NJAC 6ª:16-8;
25. Conferencias con padres;
26. Consejería familiar;
27. Desarrollo de un plan de respuesta general al acoso, intimidación y hostigamiento;
28. Comunicación de expectativas de comportamiento a padres y estudiantes;
29. Participación de todo el cuerpo del alumnado en la solución de los problemas por hostigamiento e intimidación;
30. Recomendaciones de comportamiento estudiantil al consejo de ética;
31. Participación en grupos de apoyo de compañeros;
32. Transferencia de escuelas; y
33. Involucrar a autoridades de las fuerzas del orden, incluyendo autoridades de recursos de la escuela y juveniles u otra acción legal apropiada.

Consecuencias y de acciones apropiadas remediar la situación - Adultos

El distrito también impondrá consecuencias apropiadas y acciones para remediar situaciones a una persona adulta que cometa un acto de hostilidad, intimidación y acoso de un estudiante. 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.



Apoyo a la víctima

Los distritos deben identificar un rango de estrategias y recursos disponibles para víctimas de hostilidad, intimidación y acoso, y responder de una manera que provea alivio a las víctimas y no les estigmatice o continúe su sentimiento de persecución. El tipo, diversidad, ubicación y grado de apoyo está directamente relacionado con la percepción de seguridad del estudiante.

Deben tomarse suficientes medidas de seguridad para asegurar el bienestar físico y socio-emocional de las víctimas y su capacidad de aprender en un ambiente educativo seguro, sólido y civilizado.

Ejemplos de apoyo para estudiantes víctimas de hostilidad, intimidación y acoso, que incluyen:

1. Auxiliares docentes;
2. Monitores en pasillos y sectores de juegos;
3. Asociación con un líder escolar;
4. Provisión de un mentor adulto;
5. Asignación de un adulto que pase tiempo con el estudiante para ayudar a protegerle;
6. Cambios de asiento;
7. Cambios de horarios;
8. Transferencias de escuelas;
9. Supervisión antes y después de clase;
10. Supervisión en el transporte escolar;
11. Consejería; y
12. Tratamiento o terapia.

E. 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 estudiantes, 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 presencié 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 estudiantes 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 estudiantes, padres y visitantes a que reporten alegadas violaciones a esta política al director/a, el mismo día que el individuo presencié o recibió información fidedigna respecto a tal incidente.

Estudiantes, 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 responsabilidad 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.

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

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

El coordinador anti acoso 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 estudiantes;
- b. Colaborará con especialistas anti acoso del distrito, la Junta de Educación y el superintendente para prevenir, identificar y responder a la hostilidad, intimidación o acoso a los estudiantes del distrito;
- c. Proveerá información, en colaboración con el superintendente, al Departamento de Educación respecto a la hostilidad, intimidación o acoso a los estudiantes;
- 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 anti acoso 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 anti acoso.

El especialista anti acoso de la escuela será un consejero/a orientador, un psicólogo/a escolar u otro miembro certificado, con entrenamiento para ser especialista anti acoso del personal actualmente empleado en la escuela.

El especialista anti acoso 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 sistema de procedimientos operativos continuos y prácticas educativas en la escuela, y para enfrentar problemas como hostilidad, intimidación o acoso, que afectan el clima escolar y la cultura.

Cada Equipo de Seguridad Escolar se reunirá como mínimo 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 anti acoso, un padre/madre de un estudiante de la escuela, y otros miembros a determinar por el director/a. El especialista anti acoso escolar servirá presidiendo el Equipo de Seguridad Escolar.

El Equipo de Seguridad Escolar:

- a. Recibirá informes de todas las quejas de hostilidad, intimidación o acoso a estudiantes que hayan sido reportados 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 estudiantes 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 estudiantes;
- e. Educará a la comunidad, incluyendo alumnos, maestros, personal administrativo y padres, para prevenir y enfrentar la hostilidad, intimidación o acoso a estudiantes;
- 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 anti acoso. El equipo de seguridad escolar proveerá oportunidades de desarrollo profesional que permitan prácticas efectivas de programas exitosos de clima escolar, y
- g. Ejecutará otras tareas relacionadas con la hostilidad, intimidación o acoso escolar según lo requiera el director/a o el coordinador anti acoso del distrito.

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 estudiante, consistente con, como mínimo, los



requerimientos de la Ley de Privacidad y Derechos Educativos de la Familia (20 USC Section 1232 and 34 CFR Part 99), la ley NJAC 6^a:32-7, Student Records y la ley NJAC 6^a:14-2.9, Student Records.

G. Investigación de hostilidad, intimidación y acoso

La Junta requiere que se conduzca una completa y exhaustiva investigación ante cada reporte de un incidente de violaciones y quejas que se identifiquen con hostilidad, intimidación o acoso, o describan comportamientos que indiquen 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 anti acoso de la escuela en coordinación con la dirección de la escuela. El director/a puede designar personal adicional que no sea especialista anti acoso para asistir al especialista anti acoso 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 incidente. Si se recibe información relacionada al incidente reportado después del período de diez días, el especialista anti acoso de la escuela o el director/a enmendará 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 Student 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 Estudiante y proveerá servicios de intervención, ordenará consejería, establecerá programas de entrenamiento para reducir la hostilidad, intimidación o acoso y mejorará el ambiente escolar, impondrá disciplina 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 incluirá información de cualquiera de las consecuencias impuestas bajo el Código de Conducta del Estudiante, cualquier servicio provisto de intervención, entrenamiento establecido u otra acción tomada o recomendada por el superintendente.

A los padres de los estudiantes involucrados, ofensores o víctimas, 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 incluirá la naturaleza de la investigación, sea que el distrito encontró evidencia de hostilidad, intimidación o acoso y 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 pueden requerir una audiencia ante la Junta de Educación después de recibir la información sobre la investigación. 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 estudiantes. En la audiencia, la Junta podrá escuchar testimonios y considerar información del especialista anti acoso 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 del superintendente o a la audiencia en sesión ejecutiva, o los resultados de la investigación, 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, estudiante 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).

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



La Junta establecerá un rango de respuestas ante hostilidad, intimidación o acoso y el director/a de cada escuela y el especialista anti acoso, aplicarán estas respuestas apropiadamente vez que el incidente se confirma. 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.

Para cada incidente de hostilidad, intimidación o acoso, las autoridades escolares deben responder apropiadamente al individuo que cometió el acto. 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), con intención de remediar problemas de conducta.
2. Las respuestas de la clase pueden incluir discusiones sobre un incidente de hostilidad, intimidación o acoso, juego de actuación de roles (cuando se implementen teniendo en cuenta la sensibilidad de la situación del estudiante o sus lazos con hostilidad, intimidación o acoso), 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, "actos de gentileza", programas o premios, uso de encuestas sobre información de estudiantes para planificar programas y actividades de prevención e intervención, campañas de normas sociales, posters, anuncios de servicios públicos, "ayudante natural" o programas de liderazgo entre compañeros, programas para quienes enfrentan situaciones, programas para padres, la disseminación de información para estudiantes y padres que expliquen los usos aceptables de aparatos electrónicos e inalámbricos de comunicación, y campañas o currículums de prevención de hostilidad, intimidación o acoso.
4. Las respuestas del distrito pueden comprender la adopción de amplios programas escolares, incluyendo mejoras del ambiente escolar, participación de la comunidad en la revisión de la política escolar y desarrollo, provisión de programas de desarrollo profesional, 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), lanzamiento de campañas de prevención de hostilidad, intimidación o acoso.

I. Prohibición de represalias o venganzas

La Junta prohíbe a sus miembros, empleados de la escuela, contratistas proveedores de servicios con contacto con estudiantes, voluntarios, 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 estudiantes 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 estudiantes 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

J. 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. Estudiantes - Las consecuencias y las acciones apropiadas para remediar una situación para un estudiante 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 estudiantes 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 descrito 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 estudiantes 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 estudiantes 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.

K. 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 estudiantes, voluntarios escolares, estudiantes y padres con hijos inscriptos 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 estudiantes 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 anti acoso 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 anti acoso y del coordinador antiacoso del distrito en la página de Internet del distrito escolar.



L. 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, incluyendo directivos, instructores, servicios de apoyo estudiantil, apoyo administrativo, transporte, servicios de provisión de alimentos, mantenimiento edilicio, contratistas proveedores de servicios y voluntarios que tengan significativo contacto con estudiantes, y personas contratadas por el distrito para proveer servicios a los estudiantes.

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.

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

Las dos horas de instrucción sobre prevención del suicidio incluirán información acerca del riesgo de suicidio e incidentes de hostilidad, intimidación o acoso, e información para reducir el riesgo de suicidio en estudiantes que son miembros de comunidades identificadas por tener miembros con alto riesgo de suicidio.

Cada nuevo miembro o asignado a la Junta debe completar un programa sobre hostilidad, intimidación o acoso, de acuerdo con lo provisto por la ley N.J.S.A. 18A:12-33, dentro del primer año de su mandato.

El distrito escolar proveerá de tiempo durante el horario usual de la escuela para que el coordinador anti acoso y cada especialista anti acoso 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 lo 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, estudiantes, directivos, voluntarios, padres o tutores, autoridades legales y miembros de la comunidad. Los programas y otras iniciativas serán diseñados 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.

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

El superintendente desarrollará e implementará anualmente un proceso para discutir con los estudiantes 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 anti acoso, y revisiones y recomendaciones a la política, así como programas de prevención basados en los hallazgos de la evaluación, reevaluación y revisión.

N. 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 violencia, vandalismo y hostilidad, intimidación o acoso, ocurridos durante el período reportado, de acuerdo a las provisiones de la ley N.J.S.A. 18A:17-46.

O. Requerimientos de calificaciones escolares y distritales

Cada escuela y cada distrito recibirá una calificación con el propósito de evaluar sus esfuerzos para implementar políticas y programas consistentes con las provisiones de la ley N.J.S.A. 18:37-13 et seq.

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 Memorándum 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 Anti acoso (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. Estudiantes 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 estudiante 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

Departamento de Educación de New Jersey

Memorándum – Comisionado de Educación de New Jersey – Orientación para escuelas en la implementación de la Ley de Derechos contra el Acoso, 16 de diciembre de 2011

Adoptado: 12 de septiembre de 2011, 30 de septiembre de 2013

