

SECCIÓN: J – Estudiantes
G - Personal

TÍTULO DE LA POLÍTICA: Prohibición de intimidación, novatadas y represalias

NO. DE ARCHIVO: JDD
GBEA

FECHA: 11 de octubre de 2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. OBJETIVO Y FILOSOFÍA
 2. DEFINICIONES
 3. PROHIBICIÓN DE LA INTIMIDACIÓN, EL ACOSO CIBERNÉTICO, LAS NOVATADAS, LA CONDUCTA ABUSIVA Y LAS REPRESALIAS
 4. DENUNCIAS
 5. INVESTIGACIÓN
 6. NOTIFICACIÓN A LOS PADRES
 7. DISCIPLINA
 8. ABORDAR LOS EFECTOS EN LAS VÍCTIMAS
 9. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA
 10. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN
 11. DERECHOS DE PRIMERA ENMIENDA
-

1. OBJETIVO Y FILOSOFÍA

- 1.1. La Junta de Educación está comprometida a brindar a todos los estudiantes y empleados del Distrito un ambiente de aprendizaje y trabajo seguro. La intimidación, el acoso cibernético, las novatadas, la conducta abusiva y las represalias interfieren con ese entorno y están prohibidos. Dicha conducta no solo puede reducir el rendimiento académico y el desempeño laboral, sino que también puede dañar directamente la salud y el bienestar de un estudiante o empleado y puede contribuir a ausencias excesivas, enfermedades físicas, angustia mental y emocional o consecuencias sociales y psicológicas a largo plazo.
- 1.2. La ley de Utah define y prohíbe la intimidación, el acoso cibernético, las novatadas, la conducta abusiva y las represalias (en conjunto, “conducta de intimidación”). Tanto el [CÓDIGO COMENTADO DE UTAH § 53G-9-605](#) como el [CÓDIGO ADMINISTRATIVO DE UTAH R277-613-4](#) exigen que los distritos escolares desarrollen e implementen políticas que prohíban la conducta de intimidación, requieran notificación a los padres y brinden capacitación a estudiantes y empleados.
- 1.3. Por lo tanto, la Junta adopta esta política y alienta a los educadores, empleados, estudiantes, padres y fuerzas del orden locales a desarrollar procedimientos para detener y prevenir la intimidación, el acoso cibernético, las novatadas, la conducta abusiva y las represalias.

2. DEFINICIONES

- 2.1. **“Conducta abusiva”** significa una conducta verbal, no verbal o física de un padre/tutor o estudiante dirigida hacia un empleado que, según su gravedad, naturaleza y frecuencia de ocurrencia, una persona razonable determinaría que tiene como objetivo causar intimidación, humillación o angustia injustificada. Un solo acto no necesariamente constituye una “conducta abusiva”.

2.2. "Intimidación"

2.2.1. Intimidación significa que un empleado o estudiante comete intencionadamente un acto escrito, verbal o físico contra un empleado o estudiante que una persona razonable, dadas las circunstancias, debería saber o prever razonablemente que tendrá el efecto de:

2.2.1.1. Causar daño físico o emocional al empleado o estudiante;

2.2.1.2. Causar daños a la propiedad del empleado o estudiante;

2.2.1.3. Ocasionar al empleado o estudiante en un temor razonable de: (a) daño al bienestar físico o emocional del empleado o estudiante; o (b) daños a los bienes del empleado o estudiante;

2.2.1.4. Crear un ambiente educativo hostil, amenazante, humillante o abusivo debido a: (a) la omnipresencia, persistencia o severidad de las acciones; o (b) una diferencia de poder entre la persona que intimida y el objetivo;

2.2.1.5. Interferir sustancialmente con que un estudiante tenga un ambiente escolar seguro que sea necesario para facilitar el desempeño, las oportunidades o los beneficios educativos.

2.2.2. La conducta descrita en la subsección 2.2.1 constituye intimidación independientemente de si la persona contra quien se comete la conducta dirigió, consintió o toleró la conducta.

2.3. "Acoso cibernético" significa usar Internet, un teléfono celular u otro dispositivo para enviar o publicar texto, video o imagen con la intención o conocimiento, o con imprudente desprecio, de que el texto, video o imagen dañará, avergonzará, intimidará, expresará agresión o amenazará a una persona, independientemente de si la persona dirigió, consintió o toleró la conducta, o accedió voluntariamente a la comunicación electrónica.

2.4. "Novatadas"

2.4.1. Novatadas significa que un empleado o estudiante comete intencional, deliberada o imprudentemente un acto o hace que otra persona cometa un acto hacia un empleado o estudiante que

2.4.1.1. Provoque uno de los siguientes:

2.4.1.1.1. ponga en peligro la salud y seguridad física o mental de un empleado o estudiante;

2.4.1.1.2. implique brutalidad de naturaleza física, incluidos azotes, golpes, marcas, calistenia, hematomas, descargas eléctricas, colocación de una sustancia nociva en el cuerpo o exposición a los elementos;

2.4.1.1.3. implique el consumo de cualquier alimento, producto alcohólico, droga u otra sustancia u otra actividad física que ponga en peligro la salud y seguridad mental o física de un empleado o estudiante; o

2.4.1.1.4. involucre cualquier actividad que sometería a un empleado o estudiante a estrés mental extremo, como privación de sueño, aislamiento prolongado del contacto social o conducta que someta a un empleado o estudiante a bochorno, vergüenza o humillación extremas;

2.4.1.2. Y:

2.4.1.2.1. se cometa con el propósito de iniciarse, admitirse, afiliarse, ocupar un cargo o ser una condición para ser miembro de cualquier escuela o equipo, organización, programa, club o evento patrocinado por la escuela; o

2.4.1.3. esté dirigido a un empleado o estudiante que la persona que comete los actos sabe, en el momento de cometerlos, que es miembro o candidato a miembro de un equipo, organización, programa, club o evento escolar o patrocinado por la escuela en el que también participa la persona que comete los actos.

2.4.2. La conducta descrita en este documento constituye novatadas, independientemente de si el empleado o estudiante contra quien se comete la conducta dirigió, consintió o aceptó la conducta.

2.5. “Represalias” o “Tomar represalias” significa un acto o comunicación con la intención de:

2.5.1. vengarse de una persona por denunciar la intimidación, el acoso cibernético, las novatadas o la conducta abusiva; o

2.5.2. influir indebidamente en la investigación o la respuesta a una denuncia de intimidación, acoso cibernético, novatadas o conducta abusiva.

3. PROHIBICIÓN DE LA INTIMIDACIÓN, EL ACOSO CIBERNÉTICO, LAS NOVATAS, LA CONDUCTA ABUSIVA Y LAS REPRESALIAS

3.1. El Distrito Escolar de Nebo prohíbe la intimidación de estudiantes y empleados por parte de otros estudiantes y empleados en la escuela/trabajo, mientras se encuentren en la escuela o propiedad del Distrito, en actividades y eventos patrocinados o relacionados con la escuela/trabajo, en un autobús escolar, en una parada de autobús escolar y mientras el estudiante o empleado viaja hacia o desde cualquiera de los lugares anteriores. El Distrito alienta a todas las víctimas de intimidación y a todas las personas con conocimiento de la intimidación a que denuncien el incidente inmediatamente.

3.2. El Distrito Escolar de Nebo prohíbe las novatadas y el acoso cibernético de estudiantes y empleados por parte de otros estudiantes y empleados en cualquier momento y en cualquier lugar. El Distrito alienta a todas las víctimas de novatadas o acoso cibernético, y a todas las personas con conocimiento de novatadas o acoso cibernético, a denunciar el incidente inmediatamente.

3.3. El Distrito Escolar de Nebo prohíbe la conducta abusiva hacia un empleado por parte de un estudiante o padre/tutor en cualquier momento o en cualquier lugar. El Distrito alienta a todos los empleados víctimas de conducta abusiva y a todas las personas con conocimiento de conducta abusiva a denunciar el incidente inmediatamente.

3.4. Ningún estudiante o empleado puede tomar represalias contra un estudiante, empleado, investigador o testigo de un presunto incidente de intimidación, acoso cibernético, novatadas, conducta abusiva o represalias. El Distrito alienta a todas las víctimas de represalias y a todas las personas con conocimiento de represalias a denunciar el incidente inmediatamente.

3.5. Ningún estudiante o empleado puede hacer una acusación falsa de intimidación, acoso cibernético, novatadas, conducta abusiva o represalias contra un estudiante o empleado.

4. DENUNCIAS

4.1. Un estudiante víctima de intimidación, acoso cibernético, novatadas o represalias deberá informar a su docente o a cualquiera de los administradores de su escuela. Los estudiantes deberán seguir los procedimientos de denuncia descritos en la [Política del Distrito Escolar de Nebo: JDC - Discriminación y acoso estudiantil](#). Un estudiante que alega intimidación, acoso cibernético, novatadas o represalias por parte de la Administración de la escuela deberá informar la conducta al director de educación primaria o secundaria correspondiente.

- 4.2. Un empleado víctima de intimidación, acoso cibernético, novatadas, conducta abusiva o represalias deberá informar a su supervisor. Los empleados deberán seguir los procedimientos de denuncia descritos en la [Política del Distrito Escolar de Nebo: GBEB - Discriminación y acoso de empleados](#). Un empleado que alegue intimidación, acoso cibernético, novatadas, conducta abusiva o represalias por parte de su director o supervisor deberá informar la conducta al Director de Recursos Humanos del Distrito.
- 4.3. Un padre, docente o cualquier otra persona que tenga conocimiento de intimidación, acoso cibernético, novatadas, conducta abusiva o represalias en la escuela debe informar a la administración de la escuela. Un docente o administrador de la escuela a quien se presenta una denuncia o que de otra manera se entera de un incidente de intimidación, acoso cibernético, novatadas, conducta abusiva o represalias deberá, tan pronto como sea razonablemente posible, informarlo al director o a su designado.
- 4.4. Cada incidente denunciado en virtud de esta sección deberá proporcionar la siguiente información: (a) el nombre de la parte denunciante; (b) el nombre de la víctima (si se conoce); (c) el nombre del presunto autor (si se conoce); (d) la fecha y lugar del incidente(s); y (e) una declaración que describa el incidente, incluidos los nombres de los testigos (si se conocen). Las personas que presenten denuncias o quejas conforme a esta política deben utilizar el [Formulario de denuncia](#).

5. INVESTIGACIÓN

- 5.1. Los procedimientos en esta sección, junto con los establecidos en las políticas a las que se hace referencia en este documento, constituyen el plan de acción requerido en virtud del [CÓDIGO ADMINISTRATIVO DE UTAH R277-613-4\(1\)\(c\)](#). Los procedimientos son detallados y constituyen la mejor práctica recomendada. Las omisiones menores y otras inconsistencias procesales no invalidan una investigación que de otro modo sería equitativa. Los investigadores deben ser flexibles y adaptarse a las circunstancias de cada denuncia.
- 5.2. A lo largo de la investigación, el investigador deberá controlar si se produce una conducta continua o represalias. Si es así, el investigador deberá garantizar que se tomen y documenten medidas rápidas y apropiadas como parte de la investigación.
- 5.3. Inicio de una investigación
 - 5.3.1. Una investigación debe comenzar cuando un administrador tenga conocimiento de una acusación o conducta que pueda constituir intimidación, acoso cibernético, novatadas, represalias o conducta abusiva. Dicha conducta o acusación generalmente se da a conocer mediante la recepción de una denuncia por escrito, pero también se puede dar a conocer a través de una variedad de otros medios, incluyendo, pero no limitado a, denuncias verbales, observación directa o cuando se revelan hechos durante los procedimientos disciplinarios normales. Cuando un administrador se da cuenta de una conducta que puede estar en violación de esta política, el administrador deberá comenzar una investigación de acuerdo con esta política.
 - 5.3.2. Si se aplica alguno de los siguientes, el administrador deberá notificar y consultar con el director correspondiente u otro administrador para determinar quién llevará a cabo la investigación.
 - 5.3.2.1. Si la denuncia alega discriminación o acoso por motivos de discapacidad, el aviso y la consulta deben incluir al Coordinador de la Sección 504 del Distrito o al Director de Educación Especial, según corresponda.
 - 5.3.2.2. Si la denuncia alega discriminación en el acceso a las instalaciones por motivos de discapacidad, el aviso y la consulta deben incluir al Gerente de Riesgos del Distrito.
 - 5.3.2.3. Si la denuncia involucra a un empleado, voluntario u otro adulto, el aviso y la consulta deben incluir al Director de Recursos Humanos.
 - 5.3.2.4. Si la denuncia incluye conducta supuesta o aparente basada en raza, color, religión, sexo, nacionalidad, discapacidad y/o cualquier otra clasificación protegida por la ley, la consulta debe incluir al Coordinador de Derechos Civiles.
 - 5.3.3. Una investigación en virtud de esta política será realizada por un administrador de la

escuela o del distrito.

- 5.3.4.** El investigador debe comenzar cada investigación documentando el tipo de conducta utilizando la Lista de verificación del investigador de intimidación, novatadas y conducta abusiva (Lista de verificación) y creando un expediente de investigación. El investigador completa la Lista de verificación a medida que avanza la investigación.
- 5.3.5.** El investigador determinará si es necesario tomar medidas de apoyo, como separar al denunciante del denunciado en espera del resultado de la investigación. Si es necesario, el investigador recomendará o implementará medidas de apoyo apropiadas para proteger al denunciante de discriminación, acoso o represalias continuas.
- 5.3.6.** Si el investigador comienza una investigación antes de recibir un [Formulario de denuncia](#), el investigador entrevistará al denunciante y obtendrá un Formulario de denuncia completo y firmado. Si la edad o la capacidad del denunciante le impide completar y firmar un Formulario de denuncia, el investigador deberá completar y firmar el formulario.
- 5.3.7.** El investigador remitirá el asunto a las autoridades de las fuerzas del orden o a la División de Servicios para Niños y Familias del Estado de Utah, cuando corresponda o lo exija la ley. El investigador debe continuar realizando la investigación incluso si el asunto ha sido remitido a otra agencia. El investigador debe coordinarse con la otra agencia y puede ajustar los cronogramas y procedimientos en consecuencia.

5.4. Procedimientos de investigación

Tanto las investigaciones a nivel escolar como a nivel de distrito incluirán los siguientes pasos. Si una investigación se reasigna a un nuevo investigador después de haber comenzado, el nuevo investigador deberá reunir todas las pruebas e información del investigador anterior. El nuevo investigador puede, aunque no está obligado a, repetir las entrevistas u otros procedimientos de investigación realizados por el investigador anterior.

5.4.1. Realización de entrevistas

5.4.1.1. Se debe entrevistar a cada uno de los siguientes y se debe hacer un registro de sus conversaciones.

5.4.1.1.1. El denunciante. El denunciante podrá estar acompañado por un representante adulto, incluido un asesor legal. El denunciante podrá presentar evidencia que respalde la denuncia. Si el denunciante aún no ha completado el [Formulario de denuncia](#), el investigador deberá completarlo basándose en la información recopilada en la entrevista.

5.4.1.1.2. La persona que presenta la denuncia, si es distinta del denunciante.

5.4.1.1.3. El denunciado. El denunciado podrá estar acompañado por un representante adulto, incluido un abogado. El denunciado podrá presentar pruebas que refuten las acusaciones expuestas en la denuncia. El investigador debe obtener una declaración escrita y firmada del denunciado utilizando el [Formulario de respuesta](#).

5.4.1.2. Las siguientes personas también podrán ser entrevistadas a discreción del investigador y, cuando corresponda, se deberá completar la [Declaración de testigo](#) con la firma y fecha correspondiente:

5.4.1.2.1. De cualquiera que haya sido testigo de la conducta alegada.

5.4.1.2.2. De cualquier persona que pueda proporcionar información

adicional relevante.

5.4.1.2.3. De los padres del denunciante, si el denunciante es estudiante;

5.4.1.2.4. De los padres del denunciado, si el denunciado es estudiante;

5.4.1.2.5. Del personal de la escuela familiarizado con el denunciante.

5.4.1.2.6. Del personal de la escuela familiarizado con el denunciado.

5.4.1.3. El investigador puede tener conversaciones adicionales con cualquiera de las personas descritas anteriormente para garantizar que se hayan recopilado todos los hechos relevantes.

5.4.2. Preservación de la evidencia

5.4.2.1. Además de las entrevistas descritas anteriormente, el investigador deberá recopilar y conservar todas las demás pruebas, incluidos los vídeos de las cámaras de vigilancia, fotografías, pruebas físicas, documentos, correspondencia y cualquier información electrónica relevante, como mensajes de texto, vídeos y publicaciones en redes sociales.

5.4.2.2. Las pruebas deben conservarse en el expediente de investigación.

5.4.3. Evaluación de la evidencia

5.4.3.1. El investigador considerará todas las pruebas, incluida la credibilidad de todas las declaraciones, y determinará qué hechos son verdaderos. La determinación debe describirse como fundamentos de hecho en el Informe y Decisión escritos que se describen a continuación. Al determinar los fundamentos de hecho, el investigador debe considerar lo siguiente:

5.4.3.1.1. Credibilidad de las declaraciones de las personas entrevistadas;

5.4.3.1.2. Pruebas que lo corroboren;

5.4.3.1.3. Los detalles y coherencia del relato de cada persona;

5.4.3.1.4. Evidencia de violaciones pasadas de esta política por parte del denunciado;

5.4.3.1.5. Evidencia de denuncias falsas; y

5.4.3.1.6. Cualquier otra información relevante.

5.4.3.2. El investigador aplica los fundamentos de hecho a la política del Distrito y llega a una conclusión sobre si se ha violado alguna disposición de la política. Las conclusiones se describen en el Informe y la Decisión escritos.

5.5. Informe y decisión

5.5.1. El investigador preparará un informe escrito y una decisión de la investigación utilizando el [Formulario de informe y decisión](#). Si el denunciante o el denunciado es un estudiante, el administrador de la escuela mantendrá el informe. Si cualquiera de ellos es un empleado, voluntario u otro adulto, el Director de Recursos Humanos conservará una copia del informe. El informe debe incluir lo siguiente:

5.5.1.1. Una descripción de la denuncia.

5.5.1.2. Una descripción de la respuesta.

5.5.1.3. Una lista de secciones específicas de las políticas del Distrito Escolar de Nebo que supuestamente han sido violadas o que la conducta alegada, de ser cierta, violaría.

- 5.5.1.4.** Una descripción detallada de la investigación, incluidos nombres y fechas de las personas entrevistadas; recepción de declaraciones escritas; y pruebas consideradas, incluidas grabaciones de vídeo y audio, correspondencia, etc.
- 5.5.1.5.** Fundamentos de hecho. Esta sección debe describir con suficiente detalle los eventos y acciones que el investigador considera ciertos. Debe incluir hechos relevantes como edad, sexo, raza o discapacidad de los denunciantes y denunciados.
- 5.5.1.6.** Conclusiones, basadas en una preponderancia de la evidencia, sobre si se violó la política del Distrito Escolar de Nebo. Si el investigador concluye que ha ocurrido una violación de la política, esta sección debe hacer referencia a la disposición de la política específica y describir cómo los hechos constituyen una violación. Esta sección debe concluir si cada acusación está fundamentada, no fundamentada o no es concluyente.
- 5.5.1.7.** Si las acusaciones están fundamentadas pero el investigador no está autorizado según la política del Distrito a imponer disciplina al denunciado, el informe y la decisión del investigador deben incluir recomendaciones para abordar las violaciones de la política, incluidas recomendaciones para (1) remediar los efectos en el denunciante, (2) implementar medidas a nivel de todo el sistema para eliminar el tipo de conducta que ocurrió, e (3) imponer medidas disciplinarias u otras medidas correctivas para rehabilitar al denunciado y disuadir violaciones futuras.
- 5.5.1.8.** Si las acusaciones están fundamentadas y el investigador está autorizado según la política del Distrito a imponer disciplina al denunciado, el informe y la decisión del investigador deben incluir las acciones tomadas o que se tomarán para abordar las violaciones de la política, incluyendo (1) remediar los efectos en el denunciante, (2) implementar medidas en todo el sistema para eliminar el tipo de conducta que ocurrió, e (3) imponer medidas disciplinarias u otras medidas correctivas para rehabilitar al denunciado y disuadir futuras violaciones.

5.5.2. Si las acusaciones están fundamentadas, el investigador se asegurará de que la conducta y la acción disciplinaria resultante estén documentadas en el expediente correspondiente del estudiante o empleado.

5.6. Aviso a las Partes

Al concluir la investigación, el investigador notificará al denunciante y al denunciado (y a sus padres, si son estudiantes) del resultado. Dicha notificación es adicional a las notificaciones descritas en la sección 6. Para cumplir con el requisito de notificación de esta subsección 5.6, el investigador puede proporcionar una copia redactada del Informe y la Decisión o un resumen separado. El resumen debe constar por escrito y debe enviarse a ambas partes al mismo tiempo. Debe incluir al menos la siguiente información:

- 5.6.1.** Aviso de que la investigación ha concluido.
- 5.6.2.** Un breve resumen de los pasos de la investigación, los fundamentos de hecho y las conclusiones.
- 5.6.3.** Las medidas de seguridad que se implementarán como resultado de la investigación.
- 5.6.4.** Cualquier opción de apelación como se describe en la subsección 5.7.

5.7. Apelación de Decisión.

Los procedimientos de investigación realizados conforme a esta política pueden ser apelados tanto por los denunciantes como por los denunciados según lo dispuesto en esta subsección. El propósito de una apelación es determinar si se siguieron los procedimientos de investigación descritos en esta política. También podrá interponerse recurso de apelación para introducir nuevas pruebas no disponibles durante la investigación. Si una apelación no introduce nuevas pruebas ni alega una violación de los procedimientos de investigación de esta política, será denegada. El desacuerdo con el resultado de una investigación o con la

interpretación de los hechos por parte de un investigador no es motivo de apelación según esta política.

- 5.7.1. Los estudiantes que hayan sido disciplinados como resultado de una investigación en virtud de esta política pueden apelar de acuerdo con la [Política del Distrito Escolar de Nebo: JD - Conducta y disciplina estudiantil](#). Cualquier audiencia se limita a determinar si se siguieron los procedimientos de investigación o si se dispone de nuevas pruebas.
- 5.7.2. Los empleados que hayan sido disciplinados como resultado de una investigación conforme a esta política pueden apelar de acuerdo con los procedimientos de quejas descritos en el manual del empleado correspondiente.
- 5.7.3. Los denunciantes pueden apelar notificando por escrito al Superintendente dentro de los diez (10) días naturales siguientes a la fecha de la decisión que están apelando. No presentar una notificación de apelación por escrito al Superintendente dentro de los diez (10) días naturales constituye la pérdida de cualquier derecho de apelación. El Superintendente o su designado escuchará la apelación y emitirá una decisión por escrito sobre si se siguieron los procedimientos de investigación de esta política o si nueva evidencia cambiase el resultado de la investigación. La decisión del Superintendente o su designado es definitiva.

6. NOTIFICACIÓN A LOS PADRES

- 6.1. De conformidad con el [CÓDIGO COMENTADO DE UTAH § 53G-9-604](#), cada administrador escolar deberá
 - 6.1.1. Notificar a los padres de un estudiante que amenaza con suicidarse;
 - 6.1.2. Notificar a los padres de cada estudiante involucrado en un incidente de intimidación, acoso cibernético, novatadas, conducta abusiva o represalias, según lo determinado en la subsección 5.5.
- 6.2. El administrador escolar que notifique a un padre/tutor en virtud de esta sección deberá:
 - 6.2.1. mantener un registro que verifique que el padre/tutor fue notificado mediante el formulario de [Comunicación de riesgos y daños](#). Este formulario deberá contener la fecha, hora y forma de notificación e indicar el tipo de amenaza o incidente.
 - 6.2.2. mantener el formulario creado bajo la subsección 6.2.1 de acuerdo con el Título 53E, Capítulo 9 del Código de Utah, Privacidad y Protección de Datos del Estudiante, [CÓDIGO COMENTADO DE UTAH § 53E-9-101 y siguientes](#), y la Ley de Privacidad y Derechos Educativos de la Familia (FERPA), [20 U.S.C. 1232g](#) y [34 C.F.R. Parte 99](#); y
 - 6.2.3. proporcionar a los padres:
 - 6.2.3.1. materiales e información sobre prevención del suicidio; y
 - 6.2.3.2. información sobre formas de limitar el acceso del estudiante a medios fatales, incluido un arma de fuego o medicamentos.
- 6.3. A petición de un padre/tutor, el administrador de la escuela puede proporcionar información y hacer recomendaciones relacionadas con un incidente o amenaza, como se describe en este documento.
- 6.4. Si un estudiante solicita una copia de los registros de un incidente o amenaza descrito en este documento que se relaciona específicamente con el estudiante, el administrador de la escuela deberá proporcionarle al estudiante una copia del formulario y la comunicación escrita relacionada.
- 6.5. Si un estudiante que se graduó de la escuela secundaria solicita específicamente que se eliminen los registros de un incidente o amenaza descritos en este documento, el administrador de la escuela destruirá el formulario y la comunicación escrita relacionada.

7. DISCIPLINA

- 7.1. Al finalizar una investigación conforme a esta política, una persona que haya participado en intimidación, acoso cibernético, novatadas, conducta abusiva o represalias estará sujeta a

medidas disciplinarias. El investigador notificará al administrador autorizado para imponer disciplina según la política del Distrito.

7.2. Estudiantes

7.2.1. Cualquier estudiante que infrinja esta política estará sujeto a medidas disciplinarias de acuerdo con la [Política del Distrito Escolar de Nebo: JD - Conducta y disciplina estudiantil](#).

7.2.2. Además de las medidas disciplinarias descritas en la Política JD, la violación de esta política por parte de los estudiantes también puede resultar en la disolución de un equipo, organización u otro grupo.

7.2.3. La acción disciplinaria no puede basarse únicamente en una denuncia anónima de intimidación, acoso cibernético, novatadas, conducta abusiva o represalias, sino que debe basarse en el resultado de una investigación realizada según esta política.

7.2.4. Se seguirán los procedimientos disciplinarios del debido proceso según lo establecido en la [Política del Distrito Escolar de Nebo: JD - Conducta y disciplina estudiantil](#). Las audiencias se limitan a los asuntos disponibles para apelación según esta política JDD/GBEA.

7.2.5. Se puede informar a un denunciante sobre las medidas disciplinarias tomadas contra un denunciado solo de acuerdo con la subsección 5.6 de esta política.

7.3. Empleados

7.3.1. Cualquier empleado que infrinja esta política estará sujeto a medidas disciplinarias de acuerdo con la [Política del Distrito Escolar de Nebo. GCPD - Disciplina del empleado, Licencia administrativa y Despido ordenado](#). Las consecuencias deben ser firmes y justas y corresponder a la gravedad de la infracción.

7.3.2. Los empleados certificados pueden ser remitidos a la Comisión Asesora de Prácticas Profesionales de Utah (UPPAC), junto con todas y cada una de las pruebas, para una investigación y una posible acción disciplinaria contra la licencia profesional.

7.3.3. Los actos delictivos también darán lugar a la remisión a las autoridades de las fuerzas del orden.

7.3.4. Se seguirán los procedimientos disciplinarios del debido proceso según lo establecido en las políticas y manuales de empleados del distrito aplicables.

7.4. Padres, voluntarios y otros

7.4.1. Cualquier padre, tutor, voluntario u otra persona que no sea estudiante o empleado, que participe en intimidación, acoso cibernético, novatadas, represalias o conducta abusiva, como se describe en este documento, está violando esta política y puede estar sujeto a lo siguiente:

7.4.1.1. un aviso de invasión que les prohíbe entrar a la escuela o propiedad del Distrito;

7.4.1.2. protocolos de comunicación en los que se les imponen parámetros y restricciones con respecto a la comunicación con el personal de la escuela o del Distrito;

7.4.1.3. Pérdida del privilegio de ser voluntario, discutir asuntos o interactuar de otro modo con estudiantes o empleados;

7.4.1.4. otras restricciones apropiadas impuestas por la escuela o el Distrito; y/o

7.4.1.5. acción legal apropiada.

8. ABORDAR LOS EFECTOS EN EL DENUNCIANTE

Si una investigación concluye que un empleado o estudiante fue víctima de intimidación, acoso cibernético, novatadas, conducta abusiva o represalias, el Distrito tomará medidas inmediatas y apropiadas para ponerle fin e implementar las medidas correctivas necesarias con la intención de

eliminar o reducir los efectos adversos. Las acciones correctivas pueden incluir remitir al denunciante al consejero o psicólogo escolar o a los servicios de consejería apropiados proporcionados por el Distrito, según corresponda.

9. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política se publicará en el sitio web del Distrito y también puede publicarse en materiales de inscripción de estudiantes, manuales para estudiantes y empleados, guías de información para padres y otras publicaciones escolares apropiadas según lo indique el Distrito. El Distrito requerirá una declaración firmada anualmente, indicando que la persona que firma la declaración ha recibido esta política, de cada (a) empleado, (b) estudiante que tenga al menos ocho años de edad y (c) padre o tutor de un estudiante matriculado en el Distrito. Una firma electrónica satisface el requisito. La declaración firmada no cumple con los requisitos de capacitación descritos en la sección 10.

10. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

- 10.1. El Distrito Escolar de Nebo reconoce la importancia de educar a sus empleados y estudiantes sobre la prevención de la intimidación, el acoso cibernético, las novatadas, la conducta abusiva y las represalias. A tal efecto, los estudiantes y empleados recibirán capacitación de acuerdo con esta sección.
- 10.2. El superintendente deberá identificar al menos a una persona para que sea la persona clave con formación y experiencia para ayudar, dirigir y supervisar la capacitación de otros empleados en la investigación de acusaciones de intimidación, acoso cibernético, novatadas, represalias y conducta abusiva.
- 10.3. El Distrito, sujeto a los requisitos de consentimiento de los padres que se encuentran en el [CÓDIGO COMENTADO DE UTAH § 53E-9-203](#), evalúa a los estudiantes sobre la prevalencia de la intimidación, el acoso cibernético, las novatadas y las represalias. El Distrito también brindará capacitación y educación continuas destinadas a reducir y prevenir dicha conducta. El Distrito proporcionará capacitación anual a los estudiantes.
- 10.4. Los empleados deberán completar la capacitación proporcionada por el Distrito al menos con la frecuencia requerida por la ley. El aviso de esta política se distribuirá de conformidad con la ley. Los voluntarios con acceso significativo y sin supervisión a los estudiantes en una asignación escolar también deberán completar la capacitación proporcionada por el Distrito al menos con la frecuencia requerida por la ley. La formación incluirá información sobre lo siguiente:
 - 10.4.1. intimidación, acoso cibernético, novatadas y represalias;
 - 10.4.2. cómo la intimidación, el acoso cibernético, las novatadas y las represalias son diferentes de la discriminación según las Políticas del Distrito Escolar de Nebo: JDC, [Discriminación y acoso de estudiantes](#) y GBEB, [Discriminación y acoso de empleados](#), y cómo pueden ocurrir por separado o en combinación;
 - 10.4.3. intimidación, acoso cibernético, novatadas y represalias basadas en las características reales o percibidas de los estudiantes o empleados, incluida la raza, color, nacionalidad, sexo, discapacidad, religión, identidad de género, orientación sexual u otros atributos físicos o mentales o conformidad o incumplimiento de estereotipos; y
 - 10.4.4. el derecho a la libertad de expresión y en qué se diferencia para estudiantes, empleados y padres.
- 10.5. La formación debe complementar o incluirse con la capacitación del Distrito sobre discriminación según las siguientes leyes federales y sus políticas relacionadas del Distrito:
 - 10.5.1. [Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964](#);
 - 10.5.2. [Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972](#);
 - 10.5.3. [Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973](#); y
 - 10.5.4. [Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990](#).
- 10.6. La capacitación debe complementar el programa de prevención del suicidio del Distrito.

- 10.7.** La capacitación debe incluir información sobre cuándo las cuestiones relacionadas con esta política pueden dar lugar a medidas disciplinarias para estudiantes o empleados.
- 10.8.** Antes de que un estudiante, instructor o asesor pueda participar en un programa deportivo patrocinado por el Distrito (curricular o extracurricular) o en un club o actividad estudiantil extracurricular, el estudiante, instructor o asesor deberá participar en una capacitación para la prevención de la intimidación y las novatadas. Dicha capacitación puede realizarse en colaboración con la Asociación de Actividades de Escuelas Secundarias de Utah (UHSA). Los estudiantes atletas y los miembros del club de estudiantes extracurriculares serán informados sobre las actividades prohibidas según la ley de Utah y esta política y se les notificará sobre las posibles consecuencias de las infracciones. El Distrito brindará capacitación anual a todos los nuevos estudiantes y empleados que participen en dichos programas deportivos y clubes de estudiantes extracurriculares, y brindará capacitación de actualización para todos los estudiantes y empleados involucrados al menos una vez cada tres (3) años. El Distrito o cada escuela, según corresponda, mantendrá los esquemas del plan de estudios de capacitación, los horarios de capacitación y las listas o firmas de participantes, y los proporcionará al personal de la Junta de Educación del Estado de Utah cuando lo solicite.
- 10.9.** El Departamento de Recursos Humanos mantendrá registros de la capacitación de los empleados sobre esta política, incluidas las listas de participantes. El mantenimiento de registros de la capacitación de los estudiantes sobre esta política será administrado por el Coordinador de Servicios Escolares y Estudiantiles.

11. DERECHOS DE PRIMERA ENMIENDA

Nada de lo contenido en esta política tiene como objetivo infringir el derecho de un estudiante o empleado a ejercer su derecho de libertad de expresión según la Primera Enmienda.

ANEXOS

NINGUNO

REFERENCIAS

[Ley de Privacidad y Derechos Educativos de la Familia \(FERPA\), 20 U.S.C. 1232g; 34 C.F.R. Parte 99](#)
[CÓDIGO COMENTADO DE UTAH § 53E-9-101, y siguientes](#)
[CÓDIGO COMENTADO DE UTAH § 53G-9-601, y siguientes](#)
[CÓDIGO ADMINISTRATIVO DE UTAH, R277-609](#)
[CÓDIGO ADMINISTRATIVO DE UTAH, R277-613](#)
[Política del Distrito Escolar de Nebo: CG - *Uso de computadoras, correo electrónico e Internet*](#)
[Política del Distrito Escolar de Nebo: GBEB - *Discriminación y acoso a empleados*](#)
[Política del Distrito Escolar de Nebo: JD - *Conducta y disciplina estudiantil*](#)
[Política del Distrito Escolar de Nebo: JDA - *Ambiente escolar seguro*](#)
[Política del Distrito Escolar de Nebo: JDC - *Discriminación y acoso de estudiantes*](#)
[Política del Distrito Escolar de Nebo: JDE - *Dispositivos electrónicos de estudiantes*](#)
[Carta de Russlynn Ali, Departamento de Educación de los EE. UU., subsecretario de Derechos Civiles a colegas: *Acoso e intimidación \(26 de octubre de 2010\) \("Carta a los queridos colegas"\)*](#)

FORMULARIOS

[Lista de verificación del investigador](#)
[Denuncia](#)
[Respuesta](#)
[Declaración de testigo](#)
[Clasificación de la investigación](#)
[Informe y decisión](#)
[Comunicación de riesgos y peligros](#)

HISTORIA

Revisado: 11 de octubre de 2023: se actualizaron los requisitos de notificación a los padres según la HB 481 (2023); se hicieron cambios técnicos.

Revisado: 13 de abril de 2022: se actualizó de acuerdo con los cambios a R277-613 (febrero de 2022); se agregaron procedimientos completos de investigación, disciplina y denuncias; se actualizaron los requisitos de capacitación; se hicieron cambios técnicos.

Revisado: 12 de mayo de 2021: se revisó el objetivo y la filosofía para mayor claridad; se les dio un nuevo formato a algunas secciones; se actualizó según el R277-613 (2020), incluida la modificación de definiciones y requisitos de capacitación para alinearse con el estatuto; se agregaron enlaces a citas.

Revisado: 11 de julio de 2018: se actualizó según la R277-613 (9 de abril de 2018); se modificaron algunas definiciones; se hicieron cambios técnicos.

Revisado: 12 de julio de 2017: se actualizó según la SB161 (2017); se modificaron algunas definiciones; se agregó la conducta abusiva; se modificaron los procedimientos de denuncia; se modificó el proceso de investigación; se abordaron los efectos en las víctimas; se hicieron cambios técnicos.

Revisado: 14 de agosto de 2013: se agregaron disposiciones relacionadas con el acoso cibernético; se revisaron los procedimientos denuncia e investigación; se agregó el requisito de notificación a los padres según la HB134 (2013); se hicieron cambios técnicos.

Revisado: 17 de octubre de 2012: se agregaron definiciones; se hizo referencia a políticas de discriminación y acoso; se hicieron cambios técnicos.

Revisado: 10 de febrero de 2010: se modificaron algunas definiciones; se agregaron requisitos para la educación y la capacitación.

Revisado: 9 de septiembre de 2009: se actualizó según la HB325 (2008); se agregaron definiciones de novatadas y represalias; se revisaron las prohibiciones; se ampliaron los procedimientos de denuncia, investigaciones y disciplina; se agregó la disposición sobre la Primera Enmienda.

Se volvió a numerar: 9 de julio de 2008: actualizada desde JFCJC; no hay cambios en el contenido.

Adoptado: 8 de noviembre de 2006.
