



# NEBO SCHOOL DISTRICT BOARD OF EDUCATION POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS

---

**SECCIÓN: J - Estudiantes**  
**POLÍTICA: Discriminación y Acoso Estudiantil**  
**FILE No.: JDC**  
**FECHA: 08 de Julio 2015**

---

## TABLA DE CONTENIDO

1. PROPÓSITO
  2. ALCANCE
  3. POLÍTICA
  4. DEFINICIONES
  5. ACOSO Y DISCRIMINACIÓN PROHIBIDA
  6. ACOSO SEXUAL PROHIBIDO
  7. CONDUCTA PROHIBIDA ENTRE ADULTO Y ESTUDIANTE
  8. PROCEDIMIENTO DE QUEJA
  9. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO DE INFORMAR
  10. INVESTIGACIÓN
  11. CONFIDENCIALIDAD
  12. PROHIBIDAS DE REPRESALIAS
  13. DISCIPLINA
  14. APLICACIÓN
  15. QUEJAS FALSAS
  16. MANTENIMIENTO DE REGISTROS
  17. ENTRENAMIENTO
  18. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA
- 

### **1. PROPOSITO**

- 1.1** El Distrito Escolar de Nebo se compromete a mantener un ambiente educativo en el que todos los estudiantes son tratados con respeto y dignidad. Esto incluye asegurarse de que los estudiantes no sean objeto de Acoso Sexual , Acoso o Discriminación en base a la raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad o cualquier otra clasificación protegida por la ley.
- 1.2** El Coordinador de Servicios Estudiantiles del Distrito Escolar de Nebo es el Coordinador de Derechos Civiles del Estudiante. Salvo disposición en contrario de la discriminación por discapacidad en la Política #JR – Artículo 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 - del Distrito Escolar de Nebo, todas las cuestiones de derechos civiles de los estudiantes pueden ser dirigidas al Coordinador de Servicios Estudiantiles.

**Coordinador de Servicios Estudiantiles**  
**Distrito Escolar de Nebo**  
**350 South Main Street**  
**Spanish Fork, Utah, 84660**  
**Teléfono: (801) 354-7424**

Todos los temas relacionados con barreras físicas para el acceso al edificio y las barreras físicas a los programas educativos, actividades, eventos y servicios pueden ser dirigidos al Director de Riesgos del Distrito Escolar de Nebo.

Risk Manager  
**Distrito Escolar de Nebo**  
**350 South Main Street**  
**Spanish Fork, Utah, 84660**  
**Teléfono: (801) 354-7440**

- 1.3** Discriminación, acoso y hostigamiento sexual, como se define aquí, están prohibidas por la ley estatal y federal. Las leyes que rigen la discriminación, acoso y hostigamiento sexual incluyen pero no se limitan a lo siguiente.
- 1.3.1** Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972: dispone que "Ninguna persona en los Estados Unidos será, sobre la base de sexo, ser excluida de participar en, ser negado los beneficios de, o ser sometido a discriminación bajo cualquier programa de educación o actividad que reciba asistencia financiera federal ..." 20 USC §1681(a) (2006).
- 1.3.2** Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (Sección 504) dispone que "ningún individuo calificado con una discapacidad. . . será, únicamente en razón de su discapacidad, ser excluido de la participación en, ser negado los beneficios de, o ser sujeto a discriminación bajo cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. "29 USC §794(a) (2006). Política del Distrito Escolar Nebo #JR - Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 esboza 504 obligaciones y el programa del distrito más plenamente. Las quejas de discriminación por discapacidad o acoso deben hacerse de acuerdo con esa política.
- 1.3.3** Título IV de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título IV) prohíbe la discriminación sobre la base de la religión en las escuelas públicas y otorga el US Departamento de jurisdicción y autoridad Justicia de Estados Unidos para investigar y resolver las quejas de acoso religioso, así como para buscar alivio si un escuela priva a los estudiantes de las protecciones iguales de las leyes, a través de su aplicación del Título IV. 42 U.S.C. §2000c-6 (2006).
- 1.3.4** Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VI) establece que "Ninguna persona en los Estados Unidos será , por motivos de raza, color u origen nacional, excluida de participar en, ser negado los beneficios de, o ser sujeto a discriminación bajo cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal." 42 USC Párrafo 2000d (2006).

## **2. ALCANCE**

- 2.1** Esta política intenta proteger a los estudiantes de Distrito en contra de la Discriminación, Acoso, y Acoso Sexual, ya sea por sus propios compañeros, empleados del Distrito, voluntarios, u otras personas bajo el control de Distrito. Si bien esta política prohíbe a los estudiantes el acoso y discriminación a otros estudiantes, se prohíbe a todos los estudiantes la participación en actos de Discriminación, Hostigamiento, y Acoso sexual contra los demás, incluyendo empleados, como así dice en la Política del Distrito Escolar Nebo # JD- Conducta y Disciplina del Estudiante, y la Política # GBEB- Discriminación y Acoso del empleado.
- 2.2** Acoso, Acoso cibernético, novatada, y represalias que no están basadas en una de las clasificaciones protegidas encontradas en la sección están gobernadas por la Política del Distrito Escolar # JDD/GBEA- Prohibición de Acoso, Nova y todas y Represalias. Sin embargo, la queja y los procedimientos de investigación en las Secciones de esta Póliza # JDC pueden ser seguidas para determinar y remediar las violaciones de la Política # JDD/GBEA

### 3. POLITICA

- 3.1 El distrito prohíbe la discriminación, el hostigamiento y el Acoso Sexual de estudiantes, como definidos y delineados en este documento, por otros estudiantes, empleados, voluntarios u otras personas en la escuela o en actividades relacionadas con la escuela y eventos.
- 3.2 El distrito alienta a todas las víctimas de discriminación o hostigamiento, Acoso Sexual y todas las personas con conocimientos de discriminación, hostigamiento o acoso Sexual, que reporte inmediatamente como se describe en la Sección 8 abajo.
- 3.3 El distrito prohíbe la conducta de represalia o acción contra las personas que se quejan, testifican, ayudan o participan en el proceso de queja establecido conforme a esta política o por cualquier directiva administrativa.
- 3.4 El distrito investigará puntualmente todas las quejas de discriminación, hostigamiento y Acoso Sexual, verbales y escritas y tomará acción correctiva inmediata para terminar el comportamiento prohibido por esta política.

### 4. DEFINICIONES

- 4.1 **"La discriminación"** incluye, pero no está limitada, a la conducta que ilegalmente pone en desventaja a personas basadas en raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad o cualquier otra clasificación protegida por la ley.
- 4.2 **"El acoso"** incluye, pero no limitado a, cualquier comportamiento, expresión o actividad que estigmatiza o victimiza a individuos o grupos de personas debido a, la raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad o cualquier otra clasificación protegida por la ley y que:
  - 4.2.1 Involucra una amenaza explícita o implícita que afecta negativamente al estudiante , su educación, su estatus académico o su progreso, su participación en la escuela o en actividades relacionadas con la escuela y eventos, o su seguridad personal;
  - 4.2.2 Tiene el propósito o efecto de interferir negativamente con la educación de un estudiante, su estatus académico, o su progreso, participación en la escuela o en actividades relacionadas con la escuela y eventos o su seguridad personal; o
  - 4.2.3 Crea un ambiente educativo intimidante, hostil, degradante u ofensivo.
- 4.3 El **"Administrador del Edificio"** significa el director o subdirector que haya sido entrenado en las leyes de los derechos civiles y en esta política. El director no incluye un maestro/a en asignación especial, decano de los estudiantes, facilitador, secretaria, u otro empleado que no sea miembro del Equipo de Gestión del Distrito Escolar Nebo.
- 4.4 **"Acoso Sexual"** incluye, pero no se limita a, avances sexuales no bien recibidos, indeseadas solicitudes de favores sexuales, u otra conducta verbal, visual o física no deseadas de carácter sexual contra otra persona del mismo género u opuesto, en el ámbito educativo, cuando:
  - 4.4.1 Sumisión a la conducta hace explícita o implícitamente un término o condición de progreso educativo o estatus académico o progreso (incluyendo cualquier aspecto relacionado a la participación del estudiante en las actividades escolares o eventos);
  - 4.4.2 La sumisión o rechazo de la conducta de un estudiante se utiliza como base para cualquier decisión que afecte al estudiante su rendimiento académico, su participación en actividades escolares o eventos o cualquier otro aspecto de la

educación del estudiante; o en relación con beneficios, servicios, honores, programas o actividades disponibles en o a través de cualquier programa o actividad; o

- 4.4.3** La conducta tiene el propósito o el efecto de tener un impacto negativo sobre el rendimiento académico del estudiante, o de crear un ambiente educativo intimidante, hostil u ofensivo.

## **5. ACOSO Y DISCRIMINACION PROHIBIDA**

Los tipos de conducta que están prohibidos en el distrito y que, en el examen de la totalidad de las circunstancias que constituyan Discriminación o Acoso basado en raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad u otra clasificación protegida por la ley incluyen, pero no se limitan:

- 5.1** Conducta amenazante o intimidatoria dirigida a un estudiante debido a la raza del estudiante, color, religión, sexo, origen nacional, incapacidad física o mental u otra clasificación protegida por la ley;
- 5.2** Epítetos, frases, estereotipos negativos, apodos, abuso verbal, comentarios despectivos, degradar las descripciones y actos hostiles que se basan en la raza de un estudiante, color, religión, sexo, origen nacional, incapacidad física o mental u otra clasificación protegida por la ley;
- 5.3** Material verbal, escrito o gráfico que contiene comentarios o estereotipos destinados a degradar los estudiantes o miembros de las clases protegidas;
- 5.4** Agresiva conducta hacia un estudiante motivado por raza, color, religión, sexo, origen nacional, incapacidad física o mental u otra clasificación protegida por la ley;
- 5.5** Grafitis que contengan lenguaje ofensivo o despectivo, símbolos o imágenes en el contexto de cualquiera de las clasificaciones legalmente protegidas;
- 5.6** Cualquier comunicación indeseada (ya sean escritas, verbales o enviadas por medios electrónicos u otros) que es ofensivo o degradante y motivados por la raza de un estudiante, color, religión, sexo, origen nacional, incapacidad física o mental u otra clasificación protegida por la ley;
- 5.7** Chistes, notas, anécdotas, dibujos o fotos, gestos, o la exhibición o distribución de material ofensivo o degradante basado en cualquiera de las clasificaciones legalmente protegidas;
- 5.8** Mostrar palabras, imágenes o símbolos en la ropa que es ofensiva o degradantes basados en cualquiera de las clasificaciones legalmente protegidas; o
- 5.9** Participar en cualquiera de los tipos de discriminación que anteceden o comportamiento de acoso fuera de la escuela o fuera de las actividades relacionadas con la escuela y eventos, pero materialmente que interrumpen el ambiente educativo en la escuela.

## **6. ACOSO SEXUAL PROHIBIDO**

Los tipos de conducta que están prohibidos en el distrito y que, en el examen de la totalidad de las circunstancias que constituyan Acoso Sexual bajo esta política incluyen, pero no se limitan:

- 6.1** Acercamientos inoportunos y lascivos, coqueteos sexuales o proposiciones, o cualquier invitación sexual no deseadas o solicitudes para la actividad sexual;
- 6.2** Insultos de expresión sexual, epítetos, apodos, amenazas, abuso verbal, comentarios

despectivos o descripciones sexuales degradantes;

- 6.3 Gráficos y comentarios verbales sobre el cuerpo de un individuo, conversaciones demasiado personales o cualquier indeseada comunicación (ya sean escritas, verbales o enviadas por medios electrónicos u otros) que son sexualmente sugestivas sexualmente degradantes o implica motivos o intenciones sexuales;
- 6.4 Chistes sexuales, notas, cuentos, dibujos o fotos, gestos, o la muestra o distribución de material pornográfico u otro material sexualmente orientado;
- 6.5 Mostrar palabras, imágenes o símbolos en la ropa que son sexualmente explícitos o tiene una connotación sexual subyacente, o usando ropa de una manera sexualmente sugerente o reveladora;
- 6.6 Generar rumores sexuales;
- 6.7 Bromas u observaciones sexuales acerca de los estudiantes matriculados de un género (sexo) predominante;
- 6.8 Masajear, agarrar, acariciar, o manosear el cuerpo;
- 6.9 Tocarse uno mismo o el cuerpo de otra persona o ropa en una manera sexual o cualquier otras ofensivas bromas físicas o iniciación (novatadas);
- 6.10 Exposición o causar la exposición o acentuación de prendas interiores, genitalidad, u otras partes de cuerpo de uno mismo u otros u otros que normalmente que tienen intención de ser cubiertas por el individuo de acuerdo a la Política de Distrito Escolar Nebo # JDG- Vestido y Arreglo Personal del Estudiante, incluyendo pero no está limitado a mostrar las nalgas, revelar las partes privadas, bajarle los pantalones, levantar faldas, mirar debajo de las faldas, y toda forma de vídeos o fotos sugestivas, etc.
- 6.11 Acorrallar, acechar, o bloquear los desplazamientos normales de una persona;
- 6.12 Mostrar objetos sexualmente sugestivos o realizar/mostrando parodias desagradables y ofensivos, asambleas y sexualmente sugestivas producciones;
- 6.13 Actividades sexuales de carácter criminal;
- 6.14 Muestras pública de afecto sexual, inoportunos y ofensivos
- 6.15 Participar en el uso indebido de las computadoras de la escuela e Internet, incluyendo, pero sin limitarse a, cargar, descargar o acceder a pornografía; compartir pornografía en Internet o e-mails con estudiantes; crear o mantener sitios web con contenido sexual; participar en discusiones sexuales con los estudiantes por medio de correo electrónico, salas de chat de Internet, mensajería instantánea o cualquier otra forma de comunicación electrónica; o
- 6.16 Participar en cualquiera de los tipos de discriminación que antecede o acosar a comportamiento fuera de la escuela o fuera de las actividades relacionadas con la escuela y eventos, pero materialmente que interrumpen el ambiente educativo en la escuela.

## **7. CONDUCTA PROHIBIDA ENTRE ADULTO y ESTUDIANTE**

- 7.1 Además de las arriba mencionadas conductas prohibidas por esta política, se prohíbe cualquier conducta por un empleado del distrito o voluntario hacia un estudiante que razonablemente daría la apariencia de deshonestidad y razonablemente causaría que el estudiante se sienta incómodo, independientemente de si por tal comportamiento el

estudiante presentó queja, independientemente de si el comportamiento es abiertamente sexual e independientemente de si tal comportamiento constituiría un crimen.

- 7.2** Ejemplos de comportamiento adulto al estudiante que, en el examen de la totalidad de las circunstancias en relación con conductas discriminatorias o acoso, constituyen Acoso Sexual bajo esta política y conducen a la disciplina laboral, hasta e incluyendo la terminación del empleo, incluyen, pero no se limitan a los siguientes: La prohibición en contra de esta conducta se describe más detalladamente en la Política del Distrito Escolar Nebo # GBEF – Empleados/Estudiantes Estándares de Conducta.
- 7.2.1** Comunicación personal con un estudiante vía telefónica, buscapersonas, correo electrónico, cartas o notas por razones sin relación a oficial escuela negocios; incluyendo el uso de redes sociales u otra comunicación electrónica que viole la política del Distrito Escolar Nebo #GBHB – Información y Comunicación Tecnológica/Redes Sociales;
  - 7.2.2** Obstruir el acceso, o la vista, en las aulas, armarios o áreas de almacenamiento por bloqueo de las puertas o cubrir las ventanas cuando se está en un aula o una oficina con un estudiante;
  - 7.2.3** Transportar estudiantes en un vehículo personal sin el permiso de los padres o los supervisores, a menos que ese transporte es necesario en caso de una emergencia de salud o seguridad u otras circunstancias atenuantes legítimas;
  - 7.2.4** Beber alcohol o tomar drogas ilícitas en presencia de los estudiantes, proporcionar alcohol o drogas a estudiantes, solicitar o permitir a los estudiantes que provean al empleado con alcohol o drogas, o permitir a estudiantes beber alcohol o tomar medicamentos en la escuela o actividades y eventos relacionados con la escuela, en la residencia del empleado, o en cualquier otro contexto;
  - 7.2.5** Invitar a un estudiante a viajar o ir a algún lugar solos por razones no relacionadas a las actividades escolares;
  - 7.2.6** Proporcionar a un estudiante con regalos, dinero, tarjetas, privilegios u otros favores personales;
  - 7.2.7** Llevar a estudiantes a almorzar fuera del campus por razones no relacionadas con la escuela, en el vehículo personal o el vehículo proporcionado por el empleo;
  - 7.2.8** Alentar a estudiantes a “modelar”, tomar o distribuir fotografías de estudiantes para “promover” en las páginas web o a través de otros medios, donde dichas actividades contienen insinuaciones sexuales o se llevan a cabo sin conocimiento ni consentimiento de los padres,
  - 7.2.9** Compartir baños de agua caliente (hot-tubbing) o participar en juegos inadecuados con los estudiantes;
  - 7.2.10** Proporcionar, pagar, asistir, o encubrir las citas médicas o procedimientos para un estudiante, tales como las pruebas de embarazo o enfermedades de transmisión sexual (ETS), trabajos de parto y nacimiento, o aborto; o
  - 7.2.11** Ver o proveer a un estudiante de películas sexualmente explícitas o inapropiadas, programas, fotos o contenidos, ya sea en una sala de cine, en televisión, en video/DVD, en Internet, en una computadora u otro dispositivo electrónico, o cualquier medio impreso.

## 8. PROCEDIMIENTO DE QUEJA

Los estudiantes que creen que han sido sujetos a Discriminación, Hostigamiento o Acoso Sexual deberán presentar inmediatamente una queja formal como se describe en esta sección. Las quejas también pueden ser hechas por los padres, empleados, u otros que tengan una razón de creer que uno o más estudiantes hayan sido sujetos a Discriminación, Hostigamiento o Acoso Sexual.

### 8.1 Proceso de queja

**8.1.1** Se alienta, pero no es requerido, que los estudiantes que creen que han sido sujetos a una conducta que constituya Discriminación, Hostigamiento o Acoso Sexual, como se describe anteriormente, confronten y comuniquen al ocasionador que deponga la conducta porque es no bienvenida.

**8.1.2** El estudiante debe informar directamente a su maestro, consejero escolar, o al administrador de su escuela, la conducta usando el proceso descrito a continuación.

**8.1.2.1** El estudiante debe documentar la conducta del ocasionador usando el Formulario de Queja por Discriminación y Acoso Sexual – Estudiante-victima (Formulario de Queja) y entregarlo a su maestro, consejero, o administrador. Si un estudiante no es capaz de completar el Formulario de Queja, debe notificar verbalmente a su maestro, consejero, o administrador, y el maestro, consejero o administrador debe completar el Formulario de Queja basado en dicho reporte verbal. Los métodos alternativos de presentación de denuncias se pondrán a disposición de los estudiantes más jóvenes o estudiantes con discapacidades que necesitan medidas especiales.

**8.1.2.2** Si el presunto autor es el maestro, consejero o administrador del estudiante, o si el estudiante siente que él/ella no puede reportar la conducta a un maestro, consejero o administrador, el estudiante deberá reportar la conducta al coordinador de Servicios Estudiantiles a la dirección y teléfono mencionados en la sección 1 de esta política.

**8.1.3** El maestro, consejero o administrador que reciba una queja debe inmediatamente comunicarla al administrador del edificio, que es miembro de Equipo de Conducción, entrenado y designado para investigar quejas hechas en esta política. Una vez que la queja es recibida por el administrador del edificio o por el coordinador de Servicios Estudiantiles, se dará inicio a una investigación como esta descrita en la sección 10 de esta política. La víctima puede ser entrevistada durante el proceso de investigación para obtener información adicional. La víctima y el presunto autor serán notificados cuando la investigación sea finalizada.

### 8.2 Sustancia de queja

Quejas de Discriminación, Hostigamiento o Acoso Sexual, hechas verbalmente o con el formulario de Quejas, o de alguna otra manera, deben incluir la siguiente información:

**8.2.1** Nombre, domicilio, dirección de correo electrónico y número de teléfono del denunciante;

**8.2.2** Fecha (s) del incidente ( s), que dieron lugar a la queja;

**8.2.3** Nombre de la persona presuntas de la autoría;

- 8.2.4 Descripción de la conducta o incidente que dieron lugar a la queja;
- 8.2.5 Descripción de daño causado por el incidente; y
- 8.2.6 Descripción del remedio buscado. Proveer la descripción de los danos causados o no le da autoridad a la víctima o a los padres de la víctima, determinar la disciplina impuesta al presunto perpetrador. La imposición de los remedios, incluyendo una acción disciplinaria, resta solamente en la autoridad y discreción del Distrito y no puede ser despojado de los demás.

## **9. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO DE INFORMAR**

- 9.1 Un maestro, consejero, o administrador que reciba un completo Formulario de Queja deberá entregar al Administrador del Edificio. Si el Administrador del Edificio no está disponible o es el sujeto de la queja, el maestro/a, consejero deberá entregar el Formulario de Queja al Coordinador de los Servicios Estudiantiles.
- 9.2 Un empleado que observe o tome conciencia de alguna conducta que constituya Discriminación, hostigamiento, o Acoso Sexual que involucre a un estudiante debe reportar la conducta al Administrador del Edificio, aunque la víctima reporte la queja o no.

## **10. INVESTIGACION**

### **10.1 Comienzo de una investigación**

- 10.1.1 Una vez que el Administrador del Edificio se da por enterado de una conducta que constituya Discriminación, Hostigamiento, o Acoso Sexual, él o ella deberán empezar una investigación. El Administrador del Edificio típicamente se enterara de dicha conducta cuando reciba el Formulario de Queja. Sin embargo, el Administrador del Edificio puede llegar a ser consciente de la necesidad de investigar bajo esta política través de una variedad de otros medios, incluyendo pero no limitado a quejas verbales de los estudiantes o de los padres, nota por parte de un empleado, por observación directa, o por hechos que han sido dados durante procedimientos normales de disciplina. Por ejemplo, mientras un administrador está entrevistando a un alumno que fue visto peleando con otro estudiante. Si en el transcurso de esta entrevista el estudiante revela que la pelea incluye amenazas o insultos basados en raza, religión, sexo, discapacidad, u otra clasificación protegida, el Administrador del Edificio puede necesitar comenzar una investigación bajo esta política en vez de o en adición para continuar con los procedimientos normales de disciplina.
- 10.1.2 El Administrador del Edificio deberá comenzar cada investigación documentando el tipo de conducta usando la Lista de Verificación de Investigación de los Derechos Civiles – Estudiante/ Víctima y creando un archivo de investigación. El Administrador del Edificio deberá completar la Lista de Verificación a medida que avanza la investigación.
- 10.1.3 El Administrador del Edificio deberá determinar si medidas interinas necesitan ser tomadas como separa la víctima del presunto autor mientras se espera el resultado de la investigación. Si es necesario, el Administrador del Edificio tomara medidas apropiadas para proteger a la víctima de la continua Discriminación, Hostigamiento, y Acoso Sexual.
- 10.1.4 Si el Administrador del Edificio comienza una investigación antes de recibir el Formulario de Queja, él o ella deberá entrevistar a la supuesta víctima y obtener un Formulario de Queja completo y firmado. Si la edad o la habilidad de la presunta



víctima previene a él o ella completa y firmar el Formulario de Queja, el Administrador del Edificio deberá completar y firmar dicho Formulario.

**10.1.5** El Administrador de Edificio deberá proveer una copia del Formulario de Queja al Coordinador del Servicios del Estudiante.

**10.1.5.1** Si el Formulario de Quejas alega Discriminación u Hostigamiento basado en discapacidad, el Administrador del Edificio deberá proveer una copia del Formulario de Quejas al Coordinador del Distrito Sección 504.

**10.1.5.2** Si el presunto autor es un empleado, voluntario u otro adulto, el Administrador del Edificio deberá proveer una copia del Formulario de Queja al Director de Recursos Humanos. En estos casos, la investigación será completada por el Administrador del Edificio o el Coordinador de los Servicios de Estudiante, mientras que el Director de Recursos Humanos será informado del progreso y la terminación de la investigación.

**10.1.6** Si la presunta mala conducta incluye repetidas violaciones, infracciones severas como contacto físico delictivo, o actos que puedan choquear la conciencia de una persona razonable, el Administrador del Edificio deberá consultar con el Coordinador de los Servicios Estudiantiles antes de proceder con la investigación. El Coordinador de los Servicios Estudiantiles determinara si la investigación tiene que ser a nivel de Distrito o si el Administrador del Edificio deberá completar la investigación a nivel escolar.

**10.1.7** El Administrador del Edificio o el Coordinador de los Servicios Estudiantiles referirá a las autoridades o a los Servicios Familiares del Estado de Utah, si es apropiado o requerido por la ley. El investigador debe continuar con la investigación que haya sido referido a otra agencia. El investigador debe coordinar con la otra agencia.

## **10.2** Procedimientos de la Investigación

Las investigaciones llevadas a cabo por la Escuela o el Distrito deben incluir los siguientes pasos. Las investigaciones deben ser conducidas por el Administrador del Edificio o el Coordinador de los Servicios Estudiantiles

### **10.2.1** Entrevistas

**10.2.1.1** El investigador debe hablar en forma individual con las siguientes personas y crear un registro de dichas conversaciones.

**10.2.1.1.1** La víctima y su padre, madre o guardián legal. La víctima puede estar acompañada de un adulto representativo, incluyendo un consejero legal. La víctima puede presentar evidencia de soporte a la queja. Si la víctima no ha completado aun el Formulario de Queja, el investigador deberá completarlo basada en la información obtenida en la entrevista.

**10.2.1.1.2** La persona que realiza la queja, si es diferente de la víctima.

**10.2.1.1.3** El presunto ofensor y, de ser un estudiante, su padre, madre o guardián legal. El presunto perpetrador puede estar acompañado de un adulto representativo, incluyendo un consejero legal. El presunto perpetrador puede presentar evidencia refutando las alegaciones establecidas en la queja.

El investigador debe conseguir una declaración escrita y firmada del presunto perpetrador, respondiendo a la queja.

**10.2.1.1.4** Toda persona que haya presenciado la conducta alegada. El investigador debe conseguir una declaración firmada de cada testigo usando el formulario del Distrito “Declaración de Testigo de Acoso.”

**10.2.1.1.5** Toda persona mencionada que posean información relacionada. El investigador debe documentar todas las conversaciones del incidente alegado.

**10.2.1.2** El investigador puede tener conversaciones adicionales con los individuos enumerados en la Sección 10.2.1.1 para asegurar que todos los hechos relevantes han sido recolectados.

## **10.2.2** Preservación de la Evidencia

El investigador debe recolectar y preservar toda evidencia, incluyendo secuencias de video de cámaras de vigilancia, fotografías, evidencia física, documentos, correspondencia, y toda información electrónica que sea relevante como ser mensajes de texto, videos, y publicaciones en redes sociales.

**10.2.3** En caso de incidentes menores, cuando la víctima y el presunto perpetrador están de acuerdo, el investigador puede organizar para ellos la forma de resolver la queja de manera informal con la ayuda de un consejero, maestro, administrador, o mediador entrenado. Nunca se le podrá requerir a la víctima de resolver el problema en forma directa con el presunto perpetrador, a no ser que dicha ayuda es provista y ambas partes están de acuerdo. La mediación informal no es apropiada para casos de Acoso Sexual.

## **10.2.4** Decisión y Reporte

**10.2.4.1** El investigador debe considerar toda la evidencia, incluyendo la credibilidad de todas las declaraciones, y determinar si una violación a esta Política tuvo lugar. Al llegar a la decisión, el investigador debe tener en consideración lo siguiente:

**10.2.4.1.1** Las declaraciones efectuadas por las personas identificadas arriba;

**10.2.4.1.2** Los detalles y la consistencia de las declaraciones de cada persona;

**10.2.4.1.3** La evidencia de cómo la víctima reaccionó al incidente;

**10.2.4.1.4** Evidencia de previas violaciones a esta Política efectuadas por el presunto perpetrador;

**10.2.4.1.5** Evidencia de previas quejas por Discriminación o acoso que resultaron ser no verdaderas; y

**10.2.4.1.6** Toda otra información aplicable y pertinente a la situación en particular.

**10.2.4.2** El investigador debe preparar un reporte escrito de la investigación. El

informe debe ser completado con el estudiante intimidación, discriminación y acoso Investigación Formulario de Informe. Una copia del informe será entregado al Coordinador de Servicios Estudiantiles. Si el presunto autor es un empleado, voluntario u otro adulto, se le dará una copia del informe al Director de Recursos Humanos. El reporte debe incluir lo siguiente:

- 10.2.4.2.1** Una descripción de la queja.
  - 10.2.4.2.2** Una descripción de la respuesta.
  - 10.2.4.2.3** Una lista de las secciones de las Políticas del Distrito Escolar Nebo que presuntamente se han violado.
  - 10.2.4.2.4** Una descripción detallada de la investigación, incluyendo nombres y fechas de los individuos entrevistados; recibos de las declaraciones escritas; y la considerada evidencia, incluyendo videos y registros de audio, correspondencia, etc.
  - 10.2.4.2.5** Apreciaciones de hecho. Esta sección debe describir con suficiente detalle los eventos y acciones establecidos como verdaderos por el investigador. Debe incluir los hechos relevantes como ser edad, genero, raza, o incapacidad de las víctimas y perpetradores.
  - 10.2.4.2.6** Conclusiones acerca de si las Políticas del Distrito Escolar Nebo fueron violadas. Si el investigador concluye que una violación a las políticas ha tenido lugar, esta sección debe establecer la sección específica de la política y los hechos que constituyen la violación.
  - 10.2.4.2.7** Recomendaciones para abordar los efectos causados en la víctima y el ambiente escolar.
  - 10.2.4.2.8** Recomendaciones para la imposición de acciones disciplinarias al perpetrador y para el impedimento de futuras violaciones. Si el investigador concluye que ha ocurrido una violación de la Política, y si el investigador está autorizado para la imposición disciplinaria al perpetrador, el reporte debe indicar la acción disciplinaria impuesta. Si el investigador no está autorizado para imponer acciones disciplinarias, el reporte debe indicar cuales acciones disciplinarias son recomendadas. Las acciones disciplinarias y remedios deben ser congruentes con la severidad de la conducta.
- 10.2.4.3** Para juzgar la severidad de la violación de esta Política, el investigador debe considerar los siguiente:
- 10.2.4.3.1** Como la mala conducta afecta a la educación de uno o más estudiantes;
  - 10.2.4.3.2** El tipo, frecuencia, y duración de la mala conducta;
  - 10.2.4.3.3** El número de personas involucradas;
  - 10.2.4.3.4** La edad y genero del perpetrador;

**10.2.4.3.5** La víctima (s) de discriminación o acoso

**10.2.4.3.6** El lugar y la situación donde el incidente ocurrió;

**10.2.4.3.7** Otros incidentes en la Escuela o actividades relacionadas a la Escuela, incluyendo incidentes de Discriminación/Acoso; y

**10.2.4.3.8** Toda otra información pertinente y aplicable al caso particular.

**10.2.5** Si el autor es un estudiante, el investigador se asegurará de que el comportamiento y la acción disciplinaria resultante se documentan en el Sistema de Información Estudiantil.

**10.2.6** A lo largo de la investigación, el investigador deberá controlar si el empleado que se quejó ha sido discriminado más u hostigado. Si la conducta ha continuado o el presunto autor ha tomado represalias contra el denunciante, el investigador se asegurará de que se tomen medidas disciplinarias rápida y adecuada. El investigador deberá mantener un registro de esta información y continuar con este seguimiento sea razonablemente necesario.

### **10.3** Notificación a las Partes

Al momento de concluir la investigación, el investigador deberá notificar a la víctima y al perpetrador el resultado de la investigación. La notificación debe ser por escrito y debe ser enviada a ambas partes al mismo tiempo. Una versión modificada del reporte preparado bajo la sección 9.2.5.2 puede ser enviada a las partes en concordancia con las siguientes provisiones:

**10.3.1** La víctima tiene derecho a saber solamente la acción disciplinaria impuesta al perpetrador que está relacionada en forma directa con la víctima.

**10.3.2** El perpetrado no debe ser notificado acerca de los pasos tomados para abordar los efectos causados en la víctima.

### **10.4** Apelación de la Decisión

Los procedimientos de investigación conducidos bajo esta política pueden ser apelados por las víctimas y/o los perpetradores. El propósito de una apelación bajo esta sección es para determinar si los procedimientos de investigación delineados en esta política han sido seguidos. Una apelación puede ser presentada para introducir nueva evidencia que no estaba disponible al momento de la investigación. Si una apelación no introduce nueva evidencia o alega una violación de los procedimientos de investigación de esta política, será denegada. El desacuerdo con el resultado de una investigación o respecto de la interpretación del investigador acerca de los hechos, no establece base para una apelación bajo esta política.

**10.4.1** Los estudiantes que han sido disciplinados como resultado de una investigación bajo esta política pueden apelar en concordancia con la Política del Distrito Escolar Nebo #JD – Conducta y Disciplina del Estudiante.

**10.4.2** Los empleados que han sido disciplinados como resultado de una investigación bajo esta política pueden apelar en concordancia con los procedimientos de agravio delineados en el Manual del Empleado aplicable.

**10.4.3** Las presuntas víctimas bajo esta política pueden apelar dando notificación escrita al Superintendente dentro de los quince (15) días calendarios de la fecha de la decisión que están apelando. El fracaso en la remisión de la notificación escrita de

apelación al Superintendente dentro de los quince (15) días calendarios, constituye una pérdida de todo derecho de apelación. El superintendente o su designado escucharán la apelación y remitirán una decisión por escrito de que si los procedimientos de investigación de esta política han sido seguidos o si nueva evidencia podría afectar el resultado de la investigación. La decisión del Superintendente o su designado es final.

## **11. CONFIDENCIALIDAD**

- 11.1** Es política del distrito respetar la privacidad y el anonimato de todas las partes y testigos en las quejas relacionadas a esta póliza. Sin embargo, porque el derecho a la confidencialidad de un individuo debe ser equilibrado con las obligaciones del distrito para cooperar con el cumplimiento de la ley, las investigaciones de la Agencia de gobierno, procedimientos judiciales, o para investigar y tomar las medidas necesarias para resolver una queja, el Distrito retiene el derecho de revelar la identidad de las partes y los testigos relacionados a las quejas en las circunstancias apropiadas y por otras buenas razones que aplican a la situación particular. El investigador también puede discutir la queja con una o más de las siguientes personas:
- 11.1.1** El Superintendente, Director de Recursos Humanos, Coordinador de Servicios de los Estudiantiles, Director de Educación Primaria, Director de Educación Secundaria, Director de Educación Especial / Programas Federales, Director de Operaciones, Asesor Jurídico de Distrito u otro supervisor de distrito aplicable;
  - 11.1.2** El padre o tutor legal del estudiante;
  - 11.1.3** El padre o tutor legal de un estudiante presunto discriminador/acosador;
  - 11.1.4** El maestro o miembro del personal cuyo conocimiento de los estudiantes involucrados puede ayudar a determinar quién está diciendo la verdad;
  - 11.1.5** La División de Menores y Servicios de Familia del Estado de Utah para fines de investigar los informes de abuso de niño; y
  - 11.1.6** Las Agencias de Cumplimiento de la Ley, cuando el director o su designado tiene una sospecha razonable que la supuesta discriminación o acoso involucra en actividades criminales.
- 11.2** Cuando una queja involucra denuncias de abuso infantil, la queja deberá ser reportada inmediatamente a las autoridades policiales apropiadas o la División de Menores y Servicios de Familia del Estado de Utah. El anonimato del querellante y de los funcionarios de la escuela implicados en la investigación será estrictamente protegido como es requerido por Utah Código Ann. 62A-4a-412.

## 12. PROHIBICION DE REPRESALIA

Cualquier acto de represalia contra cualquier persona que ha presentado una denuncia, o testificado, asistido o participado de alguna manera en una investigación, procedimiento o audiencia bajo esta política, está prohibido, y por lo tanto, sujeto a acción disciplinaria. Las represalias pueden incluir, pero no están limitadas a, hostigamiento continuo, amenazas, burlas, esparcir rumores, la divulgación no autorizada de los detalles de la investigación, ostracismo, asalto, destrucción de la propiedad, u otra conducta negativa hacia los participantes en respuesta a la investigación y los eventos que lo causaron. Cualquier persona que ataca en represalia será sujeta a una acción disciplinaria. Los participantes en la investigación, incluyendo las víctimas, presuntos perpetradores, y testigos, deben reportar al investigador cualquier conducta que constituya represalia.

## 13. DISCIPLINA

**13.1** Todo estudiante que participa en la Discriminación, Hostigamiento o Acoso Sexual de alguien en la escuela o en cualquier evento o actividad relacionada con la escuela, está una violación de esta política y será sujeto a acción disciplinaria consistente con la Política Escolar del Distrito Nebo #JD – Conducta y Disciplina del Estudiante. La acción disciplinaria puede incluir, pero no se limita a, suspensión, expulsión, exclusión o pérdida de actividades extracurriculares, libertad condicional o colocación educacional alternativa. Al imponer tal disciplina, se deberán tener en cuenta todos los hechos y circunstancias de los incidentes.

**13.2** Cualquier empleado que participa en la Discriminación, Hostigamiento o Acoso Sexual a cualquier estudiante en la escuela o en un evento o actividad relacionada con la escuela, está una violación de esta política y será sujeto a acción disciplinaria consistente con la Política Escolar del Distrito Nebo #GCPD – Disciplina Laboral, Retiro Administrativo y Terminación Ordenada. La acción disciplinaria puede incluir, pero no está limitada a, las advertencias, amonestaciones, libertad condicional, traslado disciplinario, suspensión, reducción de salarios, horas o terminación. Al imponer disciplina, se deberá tener en cuenta todos los hechos y circunstancias de los incidentes.

**13.3** Si los administradores escolares tienen sospecha razonable que el Acoso implica Asalto Sexual, violación o cualquier otra actividad de naturaleza criminal, el Distrito deberá notificar a las autoridades policiales apropiadas e inmediatamente iniciar el procedimiento para quitar la parte acusada de la situación.

**13.4** Si en una investigación se encuentra evidencia de Discriminación, Hostigamiento o Acoso Sexual, el Distrito deberá implementar las medidas correctivas necesarias para eliminar sus efectos sobre la parte reclamante u otras personas en situación similar.

## 14. APLICACION

El Distrito y sus administradores tomarán las acciones apropiadas para hacer cumplir la Política. Según sea necesario, estas acciones pueden incluir, pero no se limitan a, cualquiera de los siguientes:

**14.1** Eliminación de grafiti vulgar u ofensivo;

**14.2** Proveer al personal en servicio, e instrucción al estudiante o asesoramiento;

**14.3** Notificar a los padres/tutores de esta política;

**14.4** Notificar a la División de Menores y Servicios de Familia del Estado de Utah o a las autoridades policiales; y

14.5 Tomando las medidas disciplinarias apropiadas.

## 15. QUEJAS FALSAS

Las quejas de Discriminación, Hostigamiento o Acoso Sexual que sean Falsas, maliciosas o frívolas, darán lugar a medidas correctivas o disciplinarias tomadas contra el denunciante.

## 16. MANTENIMIENTO DE REGISTROS

16.1 El empleado que conduzca la investigación bajo esta política deberá mantener un registro confidencial, separado del registro educacional del estudiante, que incluya todas las quejas, respuestas, declaración de los testigos, evidencia, y reportes.

16.2 Todos los estudiantes disciplinados por violaciones de esta política deberán ser documentados por el Administrador del Edificio en el Sistema del Distrito de Información del Estudiante ("SIS").

16.3 Todas las quejas hechas bajo esta política deben ser documentadas por el Administrador del Edificio en el Sistema de Información del Estudiante ("SIS"). Las quejas deben ser documentadas incluso si los resultados de la investigación demuestran que esta política no fue violada.

16.4 Todas las quejas y acusaciones de Discriminación, Hostigamiento o Acoso Sexual debe ser confidenciales, excepto que sea necesario hacer una investigación o tener que tomar otras acciones subsiguientes y necesarias.

16.5 Los registros de las quejas e investigaciones a nivel de distrito y locales, deberán ser resguardados de acuerdo a la ley Federal o Estatal aplicables.

## 17. ENTRENAMIENTO

El Distrito Escolar de Nebo reconoce la importancia de educar a sus empleados y los estudiantes con respecto a la prevención de la Discriminación, Hostigamiento, Acoso Sexual, la promoción de la diversidad cultural y la observancia de elevadas normas de ética. Para estos fines, el Distrito proveerá formación continua y la educación en esta área. Aviso de esta política será distribuido y el entrenamiento se llevará a cabo para empleados y estudiantes del distrito.

## 18. DIFUSION DE POLITICA

Esta política puede ser publicada en el sitio web del Distrito y publicada en materiales de enrolamiento del estudiante, manuales para empleados y estudiantes, guías de información de los padres y otras publicaciones pertinentes de la escuela apropiada según lo indicado por el Distrito. El siguiente aviso de no discriminación deberá difundirse.

**Aviso de no discriminación:** Es política del Distrito Escolar Nebo de no discriminar en base a raza, color, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, discapacidad, edad, u otra clasificación legalmente protegida en sus programas educacionales, actividades, admisiones, acceso, tratamiento, o prácticas de empleo. El Distrito Escolar Nebo provee igualdad en el acceso a los Boy Scouts (niños exploradores) u otros grupos de jóvenes designados.

Las preguntas, preocupaciones, quejas, y solicitudes relativas a esta política de no discriminación deben ser dirigidas a los siguientes individuos:

Gestor de Riesgos: Barreras físicas para el acceso del edificio y barreras físicas para programas educativos, actividades, eventos y servicios. (Acto de Americanos con Discapacidades (ADA)).

Director de Recursos Humanos: Cuestiones de empleo con respecto a discriminación, y acoso, y acomodaciones especiales pedidas dada una discapacidad física y/o mental (Título VII del Acto de los Derechos Civiles de 1984, Acto de Americanos con Discapacidades (ADA); Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972).

Coordinador de Servicios Estudiantiles: Cuestiones de los estudiantes con respecto a discriminación y acoso en programas educativos, actividades, eventos, y servicios, y cualquier otro acomodamiento para el estudiante dado a algún deterioro físico y/o mental (Título IV y VI del Acto de los Derechos Civiles, Título IX de las Enmiendas de Educación).

Coordinador de la Sección 504: Cuestiones de los estudiantes con respecto a discriminación, acoso, y acomodamientos para los estudiantes con discapacidades (Sección 504 del Acto de Rehabilitación de 1973).

El Gestor de Riesgos, Director de Recursos Humanos, Coordinador de la Sección 504 y el Coordinador de Servicios Estudiantiles, pueden ser contactados en las Oficinas Administrativas del Distrito Escolar Nebo, en la dirección: 350 South Main, Spanish Fork, UT 84660, Número de Teléfono: 801-654-7400.

Adicionalmente, las preocupaciones pueden ser dirigidas a Departamento de Educación, Oficina de los Derechos Humanos, en la dirección 1244 Speer Boulevard, Suite 310, Denver, CO 84204-3582, Número de Teléfono: 303-844-5695; Número de FAX: 303-844-4303; Número de TDD 877-521-2172

---

## **FIGURAS**

Distrito Escolar de Nebo - Diagrama de Procedimientos de Queja por Discriminación o Acoso a un Estudiante

---

## **REFERENCIAS**

Título VI de la ley de derechos civiles de 1964  
Título VII de la ley de derechos civiles de 1964  
Título IX de las enmiendas de Educación de 1972  
Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973  
Americans with Disabilities Act (Ley de Americanos Discapacitados)  
Ley de Personas con Discapacidad Educativa  
Distrito Escolar de Nebo Política # GBEB- Discriminación y Acoso del Empleado  
Distrito Escolar de Nebo Política #GBEF - Empleado / Normas de Conducta del Estudiante  
Distrito Escolar de Nebo Política #GBHB - Información y Tecnología de la Comunicación / Redes sociales  
Distrito Escolar de Nebo Política #GCPD - Empleado Disciplina, Permiso Administrativo, y Terminación Ordenada  
Distrito Escolar de Nebo Política # JD- Conducta y Disciplina del Estudiante  
Distrito Escolar de Nebo Política # JDD / GBEA - Prohibición de la Intimidación, Hostigamiento y Represalias  
Distrito Escolar de Nebo Política #JDG - Vestido de Estudiantes y Aseo  
Distrito Escolar de Nebo Política #JR – Artículo 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973

---

## **FORMAS**

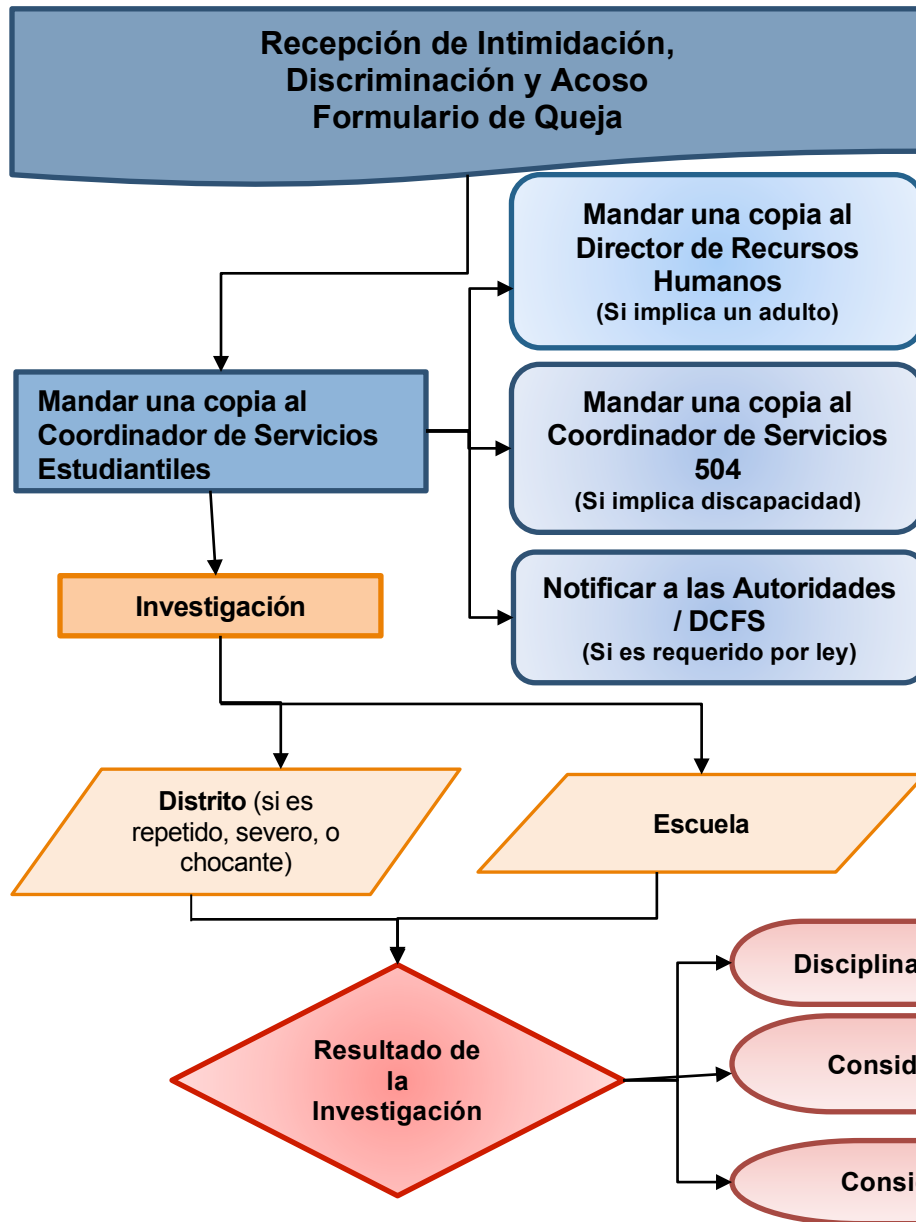
Estudiante Intimidación, Discriminación y Acoso Investigación Checklist  
Estudiante Intimidación, Discriminación y Acoso Formulario de Queja  
Estudiante Intimidación, Discriminación, y El Formulario de Respuesta Acoso  
Estudiante Intimidación, Discriminación y Acoso Testigo Formulario de Declaración  
Estudiante Intimidación, Discriminación y Acoso Investigación Formulario de Informe

---



Distrito Escolar de Nebo

**Diagrama de Procedimientos de Queja por Discriminación o Acoso a un Estudiante**



## ADVERTENCIA

A medida que se investiga –

- ✓ Cualquier documentación puede y será usada en litigios.

**Documentos! Documentos! Documentos!**

1. Tomar nota durante o poco después de cada entrevista.
2. Revisar exactitud e inconsistencias en notas.
3. Identificar claramente cuando se redactaron notas, quien los redactó, y quien estaba presente.
4. Si las notas son manuscritas, asegurar la legibilidad.
5. No destruir las notas por lo menos por (2) años.

- ✓ Cualquier participante de una conversación puede ser grabada sin su conocimiento.
- ✓ Comunicar dentro de los parámetros legales.
- ✓ NO haga promesas. Ud. Puede o no mantenerlas de forma confidencial.
- ✓ Dígales que Ud. espera un trato confidencial.
- ✓ Haga saber al empleado que el/ella no serán reprimidos por la NSD al proveer información verdadera.
- ✓ Instancias subsiguientes de presunto acoso, discriminación u hostigamiento debe ser reportadas inmediatamente.
- ✓ CUIDADOSAMENTE siga los procedimientos delineados en las Políticas NSD #JDC, JDD/GBEA, y JD.