



COMITÉ EDUCATIVO DEL DISTRITO ESCOLAR NEBO

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

SECCIÓN: J - Estudiantes
TÍTULO DE POLÍTICA: Discriminación y acoso estudiantil
No. De archivo: JDC
FECHADO: 11 de julio, 2018

ÍNDICE

1. PROPÓSITO
 2. ENFOQUE
 3. POLÍTICA
 4. DEFINICIONES
 5. PROHIBICIÓN DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN
 6. PROHIBICIÓN DE ACOSO SEXUAL
 7. CONDUCTAS PROHIBIDAS DE ADULTOS HACIA ESTUDIANTES
 8. PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS
 9. RESPONSABILIDADES DE REPORTE DEL EMPLEADO
 10. INVESTIGACIÓN
 11. CONFIDENCIALIDAD
 12. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS
 13. DISCIPLINA Y MEDIDAS CORRECTIVAS
 14. CUMPLIMIENTO
 15. DENUNCIAS FALSAS
 16. CONSERVACIÓN DE REGISTROS
 17. CAPACITACIÓN
 18. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA
-

1. PROPÓSITO

- 1.1. El Distrito Escolar Nebo está comprometido con mantener un ambiente educativo en que todos los estudiantes sean tratados con respeto y dignidad. Esto incluye garantizar que ningún estudiante sea sometido a acosos sexuales o de cualquier otra índole ni a discriminaciones de ningún tipo con base en 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 Nebo es el encargado de la protección de los estudiantes, de acuerdo con las leyes aquí identificadas. A menos que la discriminación por discapacidades estipule lo contrario en la *Sección 504 de la Ley de Rehabilitaciones de 1973* de la Política JR del Distrito Escolar Nebo; todo inconveniente relacionado a los derechos de los estudiantes debe ser dirigido al coordinador de Servicios Estudiantiles.

Coordinator of Student Services
Nebo School District
350 South Main Street
Spanish Fork, Utah, 84660
Telephone: (801) 354-7424

Todos los asuntos relacionados a barreras físicas para el acceso a edificios y barreras físicas para participar en programas educativos, actividades, eventos y servicios pueden ser dirigidos al director de riesgos del Distrito Escolar Nebo.

**Risk Manager
Nebo School District
350 South Main Street
Spanish Fork, Utah, 84660
Telephone: (801) 354-7440**

- 1.3. La discriminación, el acoso sexual o el acoso de cualquier otra índole, según lo aquí definido, están prohibidos por el estado y la ley federal. Las leyes que rigen la discriminación, el acoso general y el acoso sexual incluyen, pero no se limitan, a las siguientes:
 - 1.3.1. El Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 (Título IX) estipula que “Ninguna persona en los Estados Unidos deberá, con base en su género, ser excluida de la participación, ser sometida a la negación de beneficios o ser sujeta a discriminación en ninguna actividad o programa educativo que reciba ayudas financieras federales” Sección 1681(a), Título 20 del Código de Estados Unidos (2006).
 - 1.3.2. La sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (Sección 504) estipula que “Ningún individuo calificado que posea una discapacidad deberá, con base únicamente en su discapacidad, ser excluido de la participación, ser sometido a la negación de beneficios o ser sujeto a discriminación en ninguna actividad o programa educativo que reciba ayudas financieras federales” Sección 794(a), Título 29 del Código de Estados Unidos (2006). La *Sección 504 de la Ley de Rehabilitaciones de 1973* de la Política JR del Distrito Escolar Nebo describe el programa y las 504 obligaciones del distrito de manera más completa. Todas las quejas relacionadas a acosos o discriminaciones por discapacidad deben ser realizadas en concordancia con esta política.
 - 1.3.3. El Título IV de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título IV) prohíbe la discriminación con base en la raza, color, género, religión u origen nacional por parte de las escuelas primarias y secundarias; y otorga al Departamento de Justicia de los E.E.U.U. la jurisdicción y autoridad para investigar y resolver quejas relacionadas a acosos religiosos; así como para proporcionar medidas correctivas si una escuela priva a los estudiantes de las protecciones igualitarias de las leyes. Sección 2000c-6, Título 42 del Código de Estados Unidos (2006).
 - 1.3.4. El Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VI) estipula que “Ninguna persona en los Estados Unidos deberá, con base en la raza, color u origen nacional ser excluida de la participación, ser sometida a la negación de beneficios o ser sujeta a discriminación en ninguna actividad o programa educativo que reciba ayudas financieras federales” Sección 2000, Título 42 del Código de Estados Unidos (2006).

2. ENFOQUE

- 2.1. Esta política tiene como propósito proteger a los estudiantes del distrito contra la discriminación, el acoso sexual y el acoso de cualquier otro tipo, ya sea que provenga de otros estudiantes, empleados del distrito, voluntarios u otras personas bajo control del distrito. Aunque esta política prohíbe a los estudiantes acosar y discriminar a otros estudiantes; está terminantemente prohibido para todos los estudiantes involucrarse en cualquier acto de discriminación, acoso general o acoso sexual hacia cualquier persona, incluyendo empleados, de acuerdo con lo estipulado en la política JD, *Disciplina y Conductas del Estudiante* GBEB, *Acoso y Discriminación a Empleados*, del Distrito Escolar de Nebo.
- 2.2. La resolución de casos de bullying, bullying cibernético, acoso, ritos de iniciación y represalias que no estén motivados por alguna de las clasificaciones protegidas que se encuentran en la Sección 1.3, se regirá por la *Prohibición de bullying, ritos de iniciación y represalias* de la política JDD/GBEA del Distrito Escolar Nebo. Sin embargo, deberán seguirse los procesos de

presentación de quejas e investigación estipulados en las Secciones 8 y 10 de esta política para determinar y solventar las violaciones a la política JDD/GBEA.

3. POLÍTICA

- 3.1. El Distrito prohíbe la discriminación, el acoso general y el acoso sexual de estudiantes, de acuerdo con lo definido y especificado en el presente documento; ya sea por parte de otros estudiantes o de empleados, voluntarios u otras personas presentes en la escuela o en actividades y eventos relacionados a la escuela.
- 3.2. El Distrito alienta a todas las víctimas de discriminación, acoso general o sexual, y a todas las personas con conocimiento de casos de discriminación, acoso general o sexual; a informarlo inmediatamente, de acuerdo con lo descrito en la Sección 8, que se encuentra más adelante.
- 3.3. El Distrito prohíbe las acciones o comportamientos vengativos contra aquellas personas que se quejen, testifiquen, colaboren o participen de cualquier manera en el proceso de presentación de quejas establecido en concordancia con esta política o por alguna directiva administrativa.
- 3.4. El Distrito investigará oportunamente todas las quejas verbales o escritas relacionadas a casos de discriminación, acoso general o acoso sexual; y tomará acciones correctivas para culminar con el comportamiento prohibido por esta política.

4. DEFINICIONES

- 4.1. La **“Discriminación”** incluye, pero no se limita, a conductas que perjudiquen ilegalmente a otras personas y que estén motivadas por raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad o cualquier otra clasificación protegida por la ley.
- 4.2. El **“Acoso”** incluye, pero no se limita, a cualquier comportamiento, expresión o actividad que estigmatice o victimice a individuos o grupos de personas debido a su raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad o cualquier otra clasificación protegida por la ley, y que:
 - 4.2.1. Involucre una amenaza implícita o explícita, que afecte negativamente la educación, estatus académico, progreso, participación en actividades y eventos escolares o la seguridad personal de cualquier estudiante;
 - 4.2.2. Tenga el propósito o efecto de interferir negativamente con la educación, estatus académico, progreso, participación en actividades y eventos escolares o la seguridad personal de cualquier estudiante; o
 - 4.2.3. Cree un ambiente educativo intimidante, hostil, degradante u ofensivo.
- 4.3. El **“Administrador escolar”** se refiere al director o director asistente que ha recibido entrenamiento sobre las leyes de derechos civiles y sobre esta política. Un administrador escolar no incluye un profesor en asignaciones especiales, un decano de estudiantes, facilitador, secretario ni cualquier otro empleado que no sea miembro del equipo directivo del Distrito Escolar Nebo.
- 4.4. El **“Acoso sexual”** incluye, pero no se limita, a avances sexuales no deseados, solicitudes no deseadas de favores sexuales u otra conducta visual, verbal o física no deseada de índole sexual hacia otra persona, ya sea del género opuesto o del mismo, dentro del entorno educativo, cuando:
 - 4.4.1. La sumisión a la conducta sea, de manera implícita o explícita, un término o condición para la educación, estatus académico o progreso de un estudiante (incluyendo cualquier aspecto relacionado a la participación del estudiante en eventos o actividades escolares);

- 4.4.2. La sumisión o rechazo a la conducta por parte del estudiante sea usada como base para tomar decisiones que afecten directamente al estudiante o que afecten su desempeño académico, participación en eventos o actividades escolares, o cualquier otro aspecto de la educación del estudiante; o que se relacione a la obtención de beneficios, servicios, honores, programas o actividades disponibles a través de cualquier actividad o programa del Distrito; o
- 4.4.3. La conducta tenga el propósito o efecto de provocar un impacto negativo en el desempeño académico del estudiante o de crear un ambiente educativo ofensivo, hostil o intimidante.

5. PROHIBICIÓN DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Los tipos de conductas que están prohibidas en el Distrito y que podrían, tras la examinación de la totalidad de las circunstancias, constituir un caso de acoso o discriminación basada en raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad u otra clasificación protegida por la ley; incluyen, pero no se limitan, a lo siguiente:

- 5.1. Conductas amenazantes o intimidatorias hacia un estudiante y motivadas por la raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad física o mental, u otra clasificación protegida por la ley;
- 5.2. Apodos, calumnias, estereotipos negativos, abusos verbales, comentarios despectivos, descripciones degradantes y acciones hostiles que estén fundamentadas en la raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad física o mental, u otra clasificación protegida por la ley;
- 5.3. Materiales verbales, escritos o gráficos que contengan comentarios o estereotipos destinados a degradar a un estudiante o miembro de las clasificaciones protegidas;
- 5.4. Conductas agresivas hacia un estudiante motivadas por la raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad física o mental, u otra clasificación protegida por la ley;
- 5.5. Grafitis que contengan lenguajes, símbolos o imágenes degradantes u ofensivas en el contexto de cualquiera de las clasificaciones protegidas por la ley;
- 5.6. Toda comunicación no deseada (ya sea verbal, escrita o enviada a través de medios electrónicos) que resulte ofensiva o degradante y esté motivada por la raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad física o mental, u otra clasificación protegida por la ley;
- 5.7. Bromas, notas, historias, dibujos o imágenes, gestos o mostrar o distribuir material ofensivo o degradante basado en cualquiera de las clasificaciones protegidas;
- 5.8. Mostrar palabras, imágenes o símbolos en la ropa que sean ofensivos o degradantes con base en cualquiera de las clasificaciones protegidas legalmente; o
- 5.9. Involucrarse en cualquiera de los tipos anteriores de discriminación o acoso fuera de la escuela o fuera de los eventos y actividades relacionados a la escuela, en una manera que perturbe significativamente el entorno educativo en la escuela.

6. PROHIBICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Los tipos de conductas que están prohibidas en el Distrito y que podrían, tras la examinación de la totalidad de las circunstancias, constituir un caso de acoso sexual, de acuerdo a lo contemplado en esta política; incluyen, pero no se limitan, a lo siguiente:

- 6.1. Miradas lascivas no deseadas, proposiciones o coqueteos sexuales, o cualquier solicitud o

- invitación de índole sexual y orientada a la actividad sexual;
- 6.2. Insultos, apodos, amenazas, abusos verbales o comentarios despectivos de índole sexual o descripciones sexualmente degradantes;
 - 6.3. Comentarios verbales gráficos acerca del cuerpo de un individuo, conversaciones excesivamente personales o cualquier comunicación no deseada (ya sea verbal, escrita o enviada a través de medios electrónicos o de otro tipo) que sea sexualmente sugestiva, sexualmente degradante o que implique intenciones o motivos sexuales;
 - 6.4. Bromas, notas, dibujos, imágenes o gestos de naturaleza sexual o mostrar o distribuir material pornográfico u orientado sexualmente;
 - 6.5. Mostrar palabras, imágenes o símbolos en la ropa que sean sexualmente explícitos o posean una connotación sexual subyacente o usar ropa de una manera sexualmente reveladora o sugestiva;
 - 6.6. Esparcir rumores sexuales;
 - 6.7. Molestar o hacer comentarios sexuales sobre los estudiantes inscritos en una clase donde predomine un mismo género;
 - 6.8. Masajear, agarrar, acariciar, golpear o rozar el cuerpo;
 - 6.9. Tocarse a sí mismo o tocar el cuerpo o la ropa de otro individuo de una manera sexual o cualquier otra broma o acción física ofensiva;
 - 6.10. Exponer o provocar la exposición o acentuación de la ropa interior, genitales u otras partes corporales de uno mismo o de alguien más, que normalmente están cubiertos o pretenden estar cubiertos por el individuo o en concordancia con la Política JDG del Distrito Escolar Nebo sobre *Vestimenta y Prácticas de Aseo del Estudiante*; incluyendo, sin limitación, el uso de fotos o videos enseñando el trasero, practicando exhibicionismo, mostrando la ropa interior bajo la ropa, bajando los pantalones de alguien, subiendo la falda de alguien u otras acciones sexualmente sugestivas, etc.
 - 6.11. Bloquear o interrumpir intencionalmente el movimiento normal de un individuo o acosarlo;
 - 6.12. Mostrar objetos sexualmente sugestivos o realizar/mostrar sátiras ofensivas y no deseadas, y producciones sexualmente sugestivas;
 - 6.13. Actividades sexuales de naturaleza criminal;
 - 6.14. Muestras públicas de afecto que sean sexualmente ofensivas y no deseadas;
 - 6.15. Involucrarse en el uso inadecuado de las computadoras e internet de la escuela, incluyendo, sin limitación, acceder, descargar o cargar pornografía; compartir e-mails o pornografía en la web con los estudiantes; crear o mantener páginas web con contenido sexual, participar en discusiones sexuales con estudiantes a través de e-mail, salas de chat en Internet, mensajería instantánea u otras formas de comunicación electrónica; o
 - 6.16. Involucrarse en cualquiera de los comportamientos discriminatorios o acosadores antes indicados que, aunque ocurran fuera de la escuela o de eventos o actividades relacionados a la escuela, podrían perturbar significativamente el entorno educativo de la escuela.

7. CONDUCTAS PROHIBIDAS DE ADULTOS HACIA ESTUDIANTES

- 7.1. Además de las conductas indicadas anteriormente y prohibidas por esta política; también está prohibido todo comportamiento por parte de un voluntario o empleado del Distrito hacia un

estudiante, que pueda ser razonablemente considerado como una acción impropia y cause que el estudiante se sienta incómodo; independientemente de si el estudiante se ha quejado de este comportamiento, de si dicho comportamiento es o no excesivamente sexual y de si dicho comportamiento constituiría un crimen.

7.2. Algunos ejemplos de comportamientos de adultos hacia estudiantes que podrían, tras la examinación de la totalidad de las circunstancias con relación a conductas acosadoras o discriminatorias, constituir un caso de acoso sexual de acuerdo con lo estipulado por esta política y provocar la toma de medidas disciplinarias contra el empleado; incluyen, pero no se limitan, a lo siguiente. La prohibición contra estas conductas es descrita con más profundidad en la Política GBEF del Distrito Escolar Nebo sobre *Estándares de Conducta empleado/estudiante*.

7.2.1. Comunicaciones personales con un estudiante por vía telefónica, buscapersonas, e-mail, cartas o notas por motivos no relacionados a los asuntos escolares oficiales; incluyendo el uso de las redes sociales u otras comunicaciones electrónicas, que podrían violar la Política GBHB del Distrito Escolar Nebo sobre *Tecnologías de Información y Comunicación/Redes Sociales*;

7.2.2. Obstruir el acceso o la visión hacia salones de clases, armarios o áreas de almacenamiento mediante el cierre de puertas o cubrimiento de las ventanas estando solo en el interior junto con un estudiante;

7.2.3. Transportar estudiantes en un vehículo personal sin permiso de sus padres y/o supervisores; a menos que dicho transporte sea necesario en caso de una emergencia médica o de seguridad, o por otra circunstancia atenuante y legítima;

7.2.4. Beber alcohol o ingerir drogas ilícitas en presencia de los estudiantes, proporcionar alcohol o drogas a los estudiantes, solicitar o permitir a los estudiantes proporcionar alcohol o drogas al empleado o permitir que los estudiantes ingieran alcohol o drogas en la escuela o durante eventos o actividades relacionadas a 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 solo por motivos no relacionados a los escolares;

7.2.6. Proporcionar a un estudiante regalos, dinero, tarjetas, privilegios u otros favores personales;

7.2.7. Llevar a los estudiantes a comer fuera del campus en el vehículo personal del voluntario/empleado por motivos no relacionados a la escuela;

7.2.8. Solicitar o motivar a los estudiantes a “modelar”, tomando o distribuyendo fotografías de estudiantes o “promover” a los estudiantes en páginas web o a través de otros medios, cuando dichas actividades contengan insinuaciones sexuales o sean llevadas a cabo sin el conocimiento o consentimiento de sus padres;

7.2.9. Jugar juegos inadecuados con estudiantes;

7.2.10. Proporcionar, pagar, asistir o cubrir procedimientos o citas médicas de un estudiante; como pruebas de embarazo o enfermedades transmitidas sexualmente (ETS), labores de parto y nacimiento o aborto; o

7.2.11. Ver en compañía de un estudiante o proporcionar a un estudiante películas, programas, imágenes o contenido sexualmente explícito; ya sea que se trate de un cine, televisión, video/DVD, internet, una computadora u otro dispositivo electrónico, o en revistas u otros medios impresos.

8. PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN DE QUEJAS

Aquellos estudiantes que consideren que han sido sometidos a discriminación, acoso general o acoso sexual deberán presentar inmediatamente una queja, según lo descrito en esta sección. Las quejas también podrán ser presentadas por padres, empleados u otros individuos que tengan un motivo para considerar que uno o más estudiantes han sido sometidos a discriminación, acoso general o acoso sexual.

8.1. Proceso de presentación de quejas

- 8.1.1. Aquellos estudiantes que consideren que han sido sometidos a una conducta que constituye una discriminación, acoso general o acoso sexual; de acuerdo con lo antes descrito, son alentados, pero no forzados, a enfrentar al agresor y exigirle que suspenda su conducta porque es indeseada.
- 8.1.2. El estudiante deberá informar directamente al administrador de la escuela acerca de la conducta agresora usando el proceso descrito más adelante.
 - 8.1.2.1. El estudiante debe documentar la conducta del demandado usando el Formulario de denuncias por Bullying, Discriminación y Acoso para Estudiantes (Formulario de denuncias) y entregarlo a su administrador. Si el estudiante no es capaz de completar el Formulario de denuncias; deberá notificarlo al administrador verbalmente y el administrador podrá completar el Formulario de denuncias teniendo como base el informe verbal. Es necesario proporcionar métodos alternativos para la presentación de quejas para estudiantes más jóvenes o con discapacidades, que necesiten adaptaciones.
 - 8.1.2.2. Si el demandado es el administrador del estudiante o si el estudiante considera que no puede informar la conducta ofensiva al administrador; el estudiante debe informar la conducta ofensiva al Coordinador de Servicios Estudiantiles, a la dirección y número telefónico indicados en la Sección 1 de esta política.
- 8.1.3. Todo profesor, asesor o administrador que reciba una queja deberá entregarla oportunamente al administrador escolar, quien es miembro del equipo directivo entrenado y designado para investigar las quejas realizadas bajo esta política. Una vez que una queja haya sido recibida por el administrador escolar o por el coordinador de Servicios Estudiantiles se iniciará una investigación, de acuerdo con lo descrito en la Sección 10 de esta política. Durante el proceso de investigación, es posible que la víctima sea interrogada para obtener información adicional. La víctima y el demandado serán notificados cuando la investigación haya culminado.

8.2. Fundamento de la queja

Las quejas por discriminación, acoso general o acoso sexual; independientemente de si se realizaron verbalmente, a través del Formulario de denuncias o en cualquier otra forma, deben incluir la siguiente información:

- 8.2.1. Nombre, dirección de habitación, dirección correo electrónico y número telefónico de la persona que realiza la denuncia;
- 8.2.2. Fecha del incidente que dio lugar a la denuncia;
- 8.2.3. Nombre del presunto perpetrador;

- 8.2.4. Descripción de la conducta o incidente que dieron lugar a la denuncia;
- 8.2.5. Descripción del daño causado por el incidente; y
- 8.2.6. Descripción de la solución solicitada. Proporcionar una descripción de la solución solicitada no confiere autoridad a la víctima o a los padres de la víctima para determinar la sanción impuesta al demandado. La imposición de soluciones, incluyendo cualquier acción disciplinaria, corresponde solo la autoridad y la discreción exclusiva del Distrito y no puede ser cedida a otros.

9. RESPONSABILIDADES DE REPORTE DEL EMPLEADO

- 9.1. Todo profesor, asesor escolar o administrador que reciba un Formulario de denuncias llenado deberá entregarlo, tan pronto como sea posible, al administrador escolar. Si el administrador escolar no se encuentra disponible o si es el sujeto de una queja; el profesor o asesor escolar debe entregar el Formulario de denuncia al coordinador de Servicios Estudiantiles.
- 9.2. Todos los demás empleados escolares que observen o lleguen a tener conocimientos de una conducta que podría constituir un caso de discriminación, acoso general o acoso sexual que involucre a un estudiante deberá informarlo al administrador escolar, sin importar si la víctima presenta una queja o no.

10. INVESTIGACIÓN

- 10.1. Los procedimientos descritos en esta sección son detallados y constituyen las mejores prácticas recomendadas. Las omisiones menores y otras inconsistencias de procedimiento no invalidan una investigación por lo de más equitativa. Los investigadores deben ser flexibles y adaptarse a las circunstancias de cada denuncia.
- 10.2. Inicio de la investigación
 - 10.2.1. Una investigación debe iniciar cuando un empleado que supervise a otros empleados tenga conocimiento de una acusación o conducta que pueda constituir discriminación, acoso o acoso sexual contra un estudiante. Generalmente, dicha conducta se da a conocer cuando se recibe un Formulario de denuncia, pero también puede darse a conocer a través de una variedad de medios, incluyendo las denuncias verbales de los estudiantes o padres, el aviso de un empleado, la observación directa, o con la revelación de los hechos durante los procedimientos disciplinarios regulares. Cuando un administrador estudiantil tiene conocimiento de una conducta que puede estar violando esta política, debe asegurarse de que el coordinador de Servicios Estudiantiles esté al tanto de la posible violación.
 - 10.2.2. El coordinador de Servicios Estudiantiles deberá notificar y consultar con el director correspondiente de educación primaria o secundaria, el coordinador de derechos civiles y cualquier otro administrador aplicable y determinar si es pertinente abrir una investigación.
 - 10.2.2.1. Si la denuncia alega discriminación o acoso con base en una discapacidad, la notificación y consulta deben incluir al coordinador de la Sección 504 del Distrito o al director de educación especial, según sea aplicable.
 - 10.2.2.2. Si la denuncia alega discriminación en el acceso a las instalaciones basada en la discapacidad, la notificación y consulta deben incluir al Gestor de Riesgos del Distrito.
 - 10.2.2.3. Si el demandado es un empleado, voluntario u otro adulto; la notificación y consulta deben incluir al director de Recursos Humanos.

- 10.2.3.** Si la decisión es abrir una investigación, el coordinador de Servicios Estudiantiles deberá utilizar las siguientes directrices y asignar un administrador apropiado para que se encargue de llevarlas a cabo.
- 10.2.3.1.** Si la conducta incluye presunto o aparente acoso o discriminación basado en una categoría protegida, generalmente será asignado el Coordinador de Derechos Civiles para que conduzca la investigación.
 - 10.2.3.2.** Si la conducta no incluye presunto o aparente acoso o discriminación basado en una categoría protegida, pero incluye bullying repetido o grave, generalmente será el coordinador de Servicios Estudiantiles quien conduzca la investigación.
 - 10.2.3.3.** La presunta o aparente conducta que no se encuentre dentro las subsecciones 10.2.3.1 o 10.2.3.2, pueden ser investigadas por el administrador a nivel de escuelas, según lo asignado por el coordinador de Servicios Estudiantiles.
- 10.2.4.** El investigador debe comenzar cada investigación documentando el tipo de conducta en la Lista de Verificación de Investigación de Bullying, Discriminación y Acoso a Estudiantes (Lista de Verificación) y crear un archivo de investigación. El investigador va completando la lista de verificación a medida que avanza la investigación.
- 10.2.5.** El investigador determinará si deben tomarse medidas adicionales, como separar a la víctima del demandado mientras está pendiente el resultado de la investigación. Si es necesario, el investigador recomendará o implementará las medidas apropiadas provisionales para proteger a la víctima de la continuidad en la discriminación, acoso, acoso sexual o las represalias.
- 10.2.6.** Si el investigador comienza una investigación antes de recibir un Formulario de denuncia, deberá interrogar a la supuesta víctima y obtener un formulario de denuncia llenado y firmado. Si la edad o la capacidad de la presunta víctima le impide llenar y firmar el formulario de denuncia, el investigador deberá llenarlo y firmarlo.
- 10.2.7.** El investigador referirá el asunto a las autoridades correspondientes o a la División de Servicios de Niños y Familias del Estado de Utah cuando sea apropiado o requerido por la ley. El investigador debe continuar llevando a cabo la investigación, incluso si el asunto ha sido referido a otra agencia. El investigador debe coordinar con la otra agencia y, posiblemente, ajustar procedimientos y líneas de tiempo según sea necesario.

10.3. Procedimientos de investigación

Las investigaciones, tanto a nivel escolar como distrital, deben incluir los siguientes pasos. Si una investigación es reasignada a un nuevo investigador después de haber comenzado, el nuevo investigador deberá reunir toda la evidencia e información del investigador anterior. El nuevo investigador puede, pero no está obligado a, repetir interrogatorios u otros procedimientos de investigación realizados por el investigador anterior.

10.3.1. Interrogatorios

- 10.3.1.1.** Cada una de las siguientes personas debe ser interrogada, y debe hacerse un registro de las conversaciones.
 - 10.3.1.1.1.** La víctima y su padre/tutor legal. La víctima puede estar acompañada de un representante adulto, incluyendo un asesor legal. La víctima puede presentar evidencia que respalde la denuncia. Si la víctima no ha completado el Formulario de Denuncia, el investigador deberá completarlo

basado en la información reunida durante el interrogatorio.

10.3.1.1.1.1. En casos de ataque sexual u otros traumas graves, el investigador debe procurar ayuda profesional e incluso podría delegar los interrogatorios a profesionales capacitados para interrogar niños. Estos profesionales podrían incluir oficiales designados del Centro de Justicia Infantil, el Departamento de Servicios a Niños y Familias u otra agencia gubernamental o privada.

10.3.1.1.1.2. El investigador debe cumplir con los requerimientos de reporte que se encuentran en la política JHFA del Distrito Escolar Nebo, sobre *Abuso Infantil o Negligencia*.

10.3.1.1.2. La persona que presenta la denuncia, si se trata de alguien que no es la víctima.

10.3.1.1.3. El demandado y, si es un estudiante, su padre/tutor legal. El demandante puede estar acompañado por un representante adulto, incluyendo un abogado. El demandado puede presentar evidencia que refute los alegatos establecidos en la denuncia. El investigador debe obtener una declaración por escrito y firmada por el acusado con su respuesta a la denuncia.

10.3.1.1.4. Todo aquel que haya sido testigo de la presunta conducta. El investigador debe reunir una declaración de cada uno de los testigos, debidamente firmada, utilizando el Formulario de Declaración de Testigo por Acosos en el Distrito.

10.3.1.1.5. Cualquier persona mencionada que tenga información relacionada. El investigador debe documentar todas las conversaciones relacionadas con el presunto incidente.

10.3.1.2. El investigador puede tener conversaciones adicionales con cualquier persona de las enumeradas en la sección 10.3.1.1 para asegurarse de que toda la evidencia relevante haya sido recopilada.

10.3.2. Preservación de evidencia

El investigador debe reunir y preservar toda la evidencia, incluyendo imágenes de video de cámaras de vigilancia, fotos, evidencia física, documentos, correspondencia y cualquier información electrónica relevante, tales como mensajes de texto, videos, y publicaciones en redes sociales.

10.3.3. Para incidentes menores, y únicamente cuando la víctima y el demandado estén de acuerdo, el investigador podrá hacer los arreglos necesarios para que se resuelva la denuncia de manera informal con ayuda de un asesor, profesor, administrador o mediador capacitado. No se le pedirá nunca a la víctima que resuelva la denuncia directamente con el demandado, a menos que se proporcione dicha ayuda y ambas partes estén de acuerdo. La mediación informal no es adecuada en casos de acoso sexual.

10.3.4. Decisión e informe

10.3.4.1. El investigador considerará toda la evidencia, incluyendo la credibilidad de

todas las declaraciones, y determinará si se ha producido una violación de esta política. Al tomar una decisión, el investigador debe tener en cuenta lo siguiente:

- 10.3.4.1.1.** Las declaraciones hechas por las personas identificadas anteriormente;
 - 10.3.4.1.2.** Los detalles y la consistencia del relato de cada persona;
 - 10.3.4.1.3.** Evidencia de cómo la víctima reaccionó al incidente;
 - 10.3.4.1.4.** Evidencia de cualquier violación anterior a esta política por el demandado;
 - 10.3.4.1.5.** Evidencia de cualquier denuncia anterior de discriminación/acoso que haya resultado ser falsa; y
 - 10.3.4.1.6.** Cualquier otra información pertinente aplicable a esta situación particular.
- 10.3.4.2.** El investigador deberá preparar un informe escrito de la investigación. El informe debe ser completado utilizando el Formulario de Informe de Investigación de Bullying, Discriminación y Acoso de Estudiantes. El informe debe ser mantenido por el coordinador de Servicios Estudiantiles. Si el informe incluye acusaciones de, o investigaciones sobre, discriminación, acoso general o acoso sexual, debe ser proporcionada una copia al Coordinador de Derechos Civiles. Si el demandado es un empleado, voluntario u otro adulto, debe ser entregada una copia al director de Recursos Humanos. El informe debe incluir lo siguiente:
- 10.3.4.2.1.** Una descripción de la denuncia.
 - 10.3.4.2.2.** Una descripción de la respuesta.
 - 10.3.4.2.3.** Una lista de las secciones específicas de las políticas del Distrito Escolar Nebo que, supuestamente, han sido violadas o que habrían sido violadas en caso de que la supuesta conducta sea verdadera.
 - 10.3.4.2.4.** Una descripción detallada de la investigación, incluyendo los nombres de las personas y las fechas en que fueron interrogadas; recepción de declaraciones escritas; y evidencia considerada, incluyendo grabaciones de video y audio, correspondencia, etc.
 - 10.3.4.2.5.** Conclusiones de hecho. Esta sección debe describir con suficiente detalle los eventos y las acciones que el investigador determinó como verdaderas. Debe incluir hechos relevantes como la edad, el sexo, la raza o discapacidad de las víctimas y los demandados.
 - 10.3.4.2.6.** Conclusiones sobre si fue violada la política del Distrito Escolar Nebo. Si el investigador llega a la conclusión de que se ha producido una violación de la política, esta sección debe indicar la sección de la política específica y cuáles hechos constituyen la violación.
 - 10.3.4.2.7.** Recomendaciones para abordar los efectos sobre la víctima y

el entorno escolar.

10.3.4.2.8. Recomendaciones para la imposición de acciones disciplinarias sobre el demandado y para la disuasión de futuras violaciones. Si el investigador concluye que se ha producido una violación de la política, y si el investigador está autorizado a imponer una medida disciplinaria sobre el demandado, el informe debe indicar la medida disciplinaria impuesta. Si el investigador no está autorizado para imponer una medida disciplinaria, el informe debe indicar si se recomiendan acciones disciplinarias. Las medidas disciplinarias y las soluciones deben ser acordes a la severidad de la conducta.

10.3.4.3. Para juzgar la gravedad de cualquier violación a esta política, el investigador debe considerar lo siguiente:

10.3.4.3.1. Cómo la conducta indebida afectó la educación de uno o más estudiantes;

10.3.4.3.2. El tipo, la frecuencia y la duración de la conducta indebida;

10.3.4.3.3. El número de personas involucradas;

10.3.4.3.4. La edad y el sexo del perpetrador;

10.3.4.3.5. La(s) víctima(s) de discriminación/acoso;

10.3.4.3.6. El lugar y la situación en que ocurrió el incidente;

10.3.4.3.7. Otros incidentes en la escuela o en actividades y eventos relacionados la escuela, incluyendo incidentes de discriminación/acoso; y

10.3.4.3.8. Cualquier otra información pertinente aplicable a la situación particular.

10.3.5. Si el demandado es un estudiante, el investigador se asegurará de que el comportamiento y la acción disciplinaria resultante estén documentadas en el Sistema de Información del Estudiante.

10.3.6. A lo largo de la investigación, el investigador deberá supervisar si el estudiante que presentó la denuncia ha sido discriminado o acosado. Si la conducta ha continuado o si el demandante ha tomado represalias contra el estudiante; el investigador deberá asegurarse de que se tomen acciones disciplinarias oportunas y adecuadas. El investigador mantendrá un registro de esta información y continuará con el seguimiento según sea razonablemente necesario.

10.4. Notificación a las partes

Al concluir la investigación, el investigador deberá notificar a la víctima y al demandado el resultado de la investigación. La notificación debe darse por escrito y ser enviada a ambas partes al mismo tiempo. Puede enviarse a las partes una versión modificada del informe preparado, de acuerdo a la sección 10.2.4.2, en concordancia con las siguientes provisiones:

10.4.1. La víctima tiene derecho a conocer únicamente las medidas disciplinarias tomadas en contra del demandado que estén directamente relacionadas con la víctima.

10.4.2. El demandado no debe ser notificado de los pasos tomados para tratar los efectos en la víctima.

10.5. Apelación de la decisión.

Los procedimientos investigativos conducidos bajo esta política pueden ser apelados tanto por las víctimas como por los demandados. El propósito de una apelación bajo esta sección es determinar si se siguieron los procedimientos de investigación descritos en esta política. También puede ser presentada una apelación para introducir nueva evidencia que no estuvo disponible durante la investigación. Si una apelación no introduce nueva evidencia o alega una violación a los procedimientos de investigación de esta política, será negada. El desacuerdo con el resultado de una investigación o con la interpretación de los hechos realizada por un investigador no es motivo para una apelación bajo esta política.

10.5.1. Los estudiantes que han sido disciplinados como resultado de una investigación bajo esta política, pueden apelar de acuerdo con la política JD del Distrito Escolar de Nebo, *Conducta y Disciplina del Estudiante*.

10.5.2. Los empleados que hayan sido disciplinados como resultado de una investigación bajo esta política, pueden apelar de acuerdo con los procedimientos de agravios descritos en el manual de empleo correspondiente.

10.5.3. Las presuntas víctimas bajo esta política pueden apelar proporcionando una notificación por escrito al superintendente dentro de los quince (15) días calendario posteriores a la fecha de la decisión a ser apelada. No proporcionar esta notificación por escrito en el periodo de quince (15) días correspondiente constituirá una pérdida del derecho a apelar. El superintendente o su designado escuchará la apelación y emitirá una decisión por escrito en cuanto a si los procesos de investigación de esta política se han seguido debidamente o si una nueva evidencia podría modificar el resultado de la investigación. La decisión del superintendente o de su designado se considerará definitiva.

11. CONFIDENCIALIDAD

11.1. Es una política del Distrito respetar, en la medida de lo posible, la privacidad y el anonimato de todas las partes y testigos de las denuncias presentadas bajo esta política. Sin embargo, debido a que el derecho de una persona a la confidencialidad debe ser equilibrado con las obligaciones del Distrito a cooperar con la aplicación de la ley, investigaciones gubernamentales o procedimientos legales, o investigar y tomar las medidas necesarias para resolver una denuncia, el Distrito se reserva el derecho de revelar la identidad de las partes y los testigos de las denuncias en circunstancias apropiadas, y por otras buenas razones que apliquen a la situación particular. El investigador, también podrá discutir la denuncia con una o más de las siguientes personas:

11.1.1. El Superintendente, el Director de Recursos Humanos, el Coordinador de Servicios Estudiantiles, el Coordinador de Derechos Civiles, el Director de Educación Primaria, el Director de Educación Secundaria, el Director de Educación Especial/Programas Federales, Director de Operaciones, Asesor Legal del Distrito u otro administrador correspondiente de la escuela o el Distrito;

11.1.2. El padre/tutor legal de la víctima;

11.1.3. El padre/tutor legal del estudiante que sea un supuesto perpetuador;

11.1.4. Un profesor o miembro del personal cuyos conocimientos de los estudiantes involucrados puedan ayudar a determinar quién está diciendo la verdad;

11.1.5. La División de Servicios a Niños y Familias del Estado de Utah para propósitos relacionados a la investigación de informes de abuso infantil; y

11.1.6. Organismos policiales cuando el investigador tenga una sospecha razonable de que la presunta discriminación o acoso involucra actividad criminal.

11.2. Cuando una denuncia involucre alegatos relacionados a abuso infantil, dicha denuncia debe ser reportada inmediatamente a las autoridades policiales competentes o a la División de Servicios a Niños y Familias del Estado de Utah. El anonimato de quien realiza la denuncia y de los oficiales escolares involucrados en la investigación será estrictamente protegido, de acuerdo con lo estipulado por la sección 62A-4a-412 del Código de Utah.

12. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Están prohibidas las represalias contra cualquier persona que haya presentado una denuncia o testificado, colaborado o participado, de cualquier manera, en una investigación, procedimiento o audiencia bajo esta política; y, por lo tanto, llevar a cabo represalias está sujeto a medidas disciplinarias. Las represalias pueden incluir, pero no se limitan a, acosos continuos, amenazas, burlas, difusión de rumores, divulgación de los detalles de la investigación sin autorización, ostracismo, agresión, destrucción de propiedad, u otras conductas negativas hacia los participantes en respuesta a una investigación y a los eventos que la causan. Cualquier persona que haya participado en represalias estará sujeta a medidas disciplinarias. Los participantes en una investigación, incluyendo las víctimas, los demandados, y los testigos, deben informar al investigador sobre cualquier conducta que pueda constituir una represalia.

13. DISCIPLINA Y MEDIDAS CORRECTIVAS

13.1. Todo estudiante que participe en discriminación, acoso o acoso sexual en contra de cualquier persona en la escuela o en actividades o eventos escolares está violando esta política y quedará sujeto a medidas disciplinarias consistentes con la Política JD del Distrito Escolar Nebo sobre *Conducta y Disciplina del Estudiante*. Las acciones disciplinarias pueden incluir, pero no se limitan a, suspensión, expulsión, exclusión o pérdida de actividades extracurriculares, período de prueba o colocación en educativa alternativa. Al imponer dicha disciplina, todos los hechos y circunstancias del incidente deben ser tomados en cuenta.

13.2. Todo empleado que participe en discriminación, acoso o acoso sexual en contra de cualquier persona en la escuela o en actividades o eventos escolares está violando esta política y quedará sujeto a medidas disciplinarias consistentes con la Política JD del Distrito Escolar Nebo sobre *Disciplina del empleado, permiso administrativo y orden de despido*. Las medidas disciplinarias pueden incluir, pero no se limitan a, advertencias, amonestaciones, períodos de prueba, transferencias disciplinarias, suspensiones, reducción de salario u horas, o despido. Al imponer dicha disciplina, todos los hechos y circunstancias del incidente deben ser tomados en cuenta.

13.3. Si el investigador tiene una sospecha razonable de que el acoso involucre agresión sexual, violación o cualquier otra actividad de naturaleza criminal; el Distrito notificará a las autoridades correspondientes e inmediatamente iniciará un procedimiento para destituir a la parte acusada de la situación.

13.4. Si en una investigación se encuentra evidencia de discriminación, acoso general o acoso sexual; el Distrito implementará las acciones correctivas necesarias para eliminar sus efectos sobre la víctima y el entorno escolar.

14. CUMPLIMIENTO

Los administradores del Distrito y de la escuela, deben tomar las medidas apropiadas para hacer cumplir esta política. Según sea necesario, estas acciones pueden incluir, pero no limitarse a, cualquier de las siguientes:

- 14.1. Eliminar un grafiti vulgar u ofensivo;
- 14.2. Proporcionar personal en servicio e instrucción o asesoramiento al estudiante;
- 14.3. Notificar a los padres/tutores legales sobre esta política;
- 14.4. Notificar a las autoridades policiales y a la División de Servicios a Niños y Familias del Estado de Utah; y
- 14.5. Tomar las acciones disciplinarias apropiadas.

15. DENUNCIAS FALSAS

Las denuncias falsas, maliciosas o frívolas sobre discriminación, acoso general o acoso sexual, darán como resultado la toma de medidas correctivas o disciplinarias en contra del demandante.

16. CONSERVACIÓN DE REGISTROS

- 16.1. Un empleado que lleva a cabo una investigación bajo esta política debe mantener un registro confidencial separado del archivo educativo del estudiante, que incluya la denuncia, la respuesta, las declaraciones de los testigos, la evidencia y los informes.
- 16.2. Todas las medidas disciplinarias contra un estudiante, que hayan sido emitidas por violaciones a esta política, deben ser documentadas por el administrador escolar o el Sistema de Información del Estudiante del Distrito ("SIS"). En concordancia con los Derechos Civiles para la Recolección de Información del Departamento de Educación de los E.E.U.U., la documentación debe indicar la clasificación protegida (religión, raza, color, origen nacional, discapacidad o sexo) que fue usada como base para el acoso por el cual el estudiante fue disciplinado.
- 16.3. Todas las denuncias realizadas bajo esta política deben ser documentadas por el administrador escolar en el Sistema de Información del Estudiante del Distrito ("SIS"). Las denuncias deben ser documentadas, incluso si la investigación da como resultado que no ha ocurrido una violación de esta política. En concordancia con los Derechos Civiles para la Recolección de Información del Departamento de Educación de los E.E.U.U., la documentación debe indicar la clasificación protegida (religión, raza, color, origen nacional, discapacidad o sexo) que fue usada como alegato de discriminación, acoso general o acoso sexual.
- 16.4. Todas las denuncias y acusaciones de discriminación, acoso y acoso sexual se mantendrán de manera confidencial, excepto cuando sea necesario para llevar a cabo la investigación o tomar las medidas necesarias.
- 16.5. Los registros de las denuncias a nivel del sitio y del distrito serán conservados de acuerdo con las leyes federales y estatales aplicables.

17. CAPACITACIÓN

El Distrito Escolar Nebo reconoce la importancia de educar a sus empleados y estudiantes con respecto a la prevención de la discriminación, el acoso general y el acoso sexual, la promoción de la diversidad cultural y el respeto a los altos estándares éticos. Para estos fines, el Distrito

proporcionará capacitación y educación continua en esta área. Se distribuirá la notificación de esta política y se impartirá capacitación a los empleados y estudiantes del Distrito.

18. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política puede ser publicada en el sitio web del Distrito y puede ser publicada en materiales de registro de estudiantes, manuales para estudiantes y empleados, guías de información para padres y otras publicaciones escolares apropiadas según lo indique el Distrito. La notificación de no discriminación indicada más adelante será divulgada.

Notificación de no discriminación: Es una política del Distrito Escolar Nebo, no discriminar por motivos de raza, color, nacionalidad de origen, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, discapacidad, edad o cualquier otra clasificación legalmente protegida en sus programas educativos, actividades, admisiones, accesos, tratamiento o prácticas de empleo. El Distrito Escolar Nebo, brinda acceso equitativo a los niños exploradores y otros grupos juveniles designados.

Las preguntas, inquietudes, quejas y solicitudes relacionadas con esta política de no discriminación deben ser dirigidas a las siguientes personas:

Gestor de Riesgos (*Risk Manager*): Barreras físicas para accesos a instalaciones y barreras físicas a programas educativos, actividades, eventos y servicios. [*Ley para Estadounidenses con Discapacidades (ADA)*]

Director de Recursos Humanos (*Director of Human Resources*): Problemas de empleo sobre discriminación y acoso, y solicitudes de adaptación debido a impedimentos físicos o mentales. [*Título VII de la Ley de Derechos Civiles; Ley para Estadounidenses con Discapacidades (ADA); Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972*]

Coordinador de Servicios Estudiantiles (*Coordinator of Student Services*): Problemas de estudiantes sobre discriminación y acoso en programas educacionales, actividades, eventos y servicios. [*Título IV y VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964; Título IX de las Enmiendas de Educación*]

Coordinador de Sección 504 (*Section 504 Coordinator*): Problemas de estudiantes sobre discriminación, acoso y adaptaciones para estudiantes con discapacidades. [*Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973*].

El Gestor de Riesgo, Director de Recursos Humanos, Coordinador de la Sección 504 y Coordinador de Servicios Estudiantiles, están ubicados en las oficinas administrativas del Distrito Escolar Nebo en 350 South Main, Spanish Fork, UT 84660; Teléfono: No. 801-354-7400.

Adicionalmente, las inquietudes pueden ser dirigidas al Departamento de Educación de los Estados Unidos, Oficina de Derechos Civiles, 1244 Speer Boulevard, Suite 310, Denver, CO 80204-3582; Teléfono No. 303-844-5695; Fax No. 303-844-4303; TDD No. 877-521-2172

ANEXOS

Diagrama de Flujo sobre el Procedimiento de Denuncias sobre Discriminación y Acoso de los Empleados del Distrito Escolar Nebo.

REFERENCIAS

Título IV de la *Ley de Derechos Civiles de 1964*, 42 U.S.C. §2000c-6
 Título VI de la *Ley de Derechos Civiles de 1964*, 42 U.S.C. §2000d
 Título IX de las *Enmiendas a la Educación de 1972*, 20 U.S.C. §1681(a)
 Sección 504 de la *Ley de Rehabilitación de 1973*, 29 U.S.C. §794(a)
Ley de Estadounidenses con Discapacidades, 42 U.S.C. 12101 et seq.
Ley de Educación para Individuos con Discapacidades, 20 U.S.C. 1400 et seq.
 Código de Utah Ann. § 62A-4a-412.
 Política del Distrito Escolar Nebo GBEB, *Acoso y Discriminación de Empleados*
 Política del Distrito Escolar Nebo GBEF, *Estándares de Conducta Empleado/Estudiante*
 Política del Distrito Escolar Nebo GBHB, *Información y Tecnologías de la Comunicación/Redes Sociales*
 Política del Distrito Escolar Nebo GCPD, *Disciplina a Empleados, Permiso Administrativo y Orden de Despido*
 Política del Distrito Escolar Nebo JD, *Conducta y Disciplina del Estudiante*
 Política del Distrito Escolar Nebo JDD/GBEA, *Prohibición de Bullying, Acoso y Represalias*

Política del Distrito Escolar Nebo JDG, *Aseo y Vestimenta de los Estudiantes*
Política del Distrito Escolar JHFA, *Abuso Infantil o Negligencia*
Política del Distrito Escolar Nebo JR, *Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973*

FORMULARIOS

Lista de verificación de investigación de bullying, discriminación y acoso del estudiante
Formulario de denuncia de bullying, discriminación y acoso del estudiante
Formulario de respuesta de bullying, discriminación y acoso del estudiante
Formulario de declaración de testigo de bullying, discriminación y acoso del estudiante
Formulario de informe de investigación de bullying, discriminación y acoso del estudiante

HISTORIA

Revisado: 11 de julio de 2018 – clarificación de los procesos de investigación; se añadió una aclaración que indica que los incumplimientos menores no invalidan una investigación; se añadió provisión que permite el involucramiento de profesionales que interroguen a los estudiantes en casos de abusos; actualización de notificación de no discriminación; se realizaron cambios técnicos.

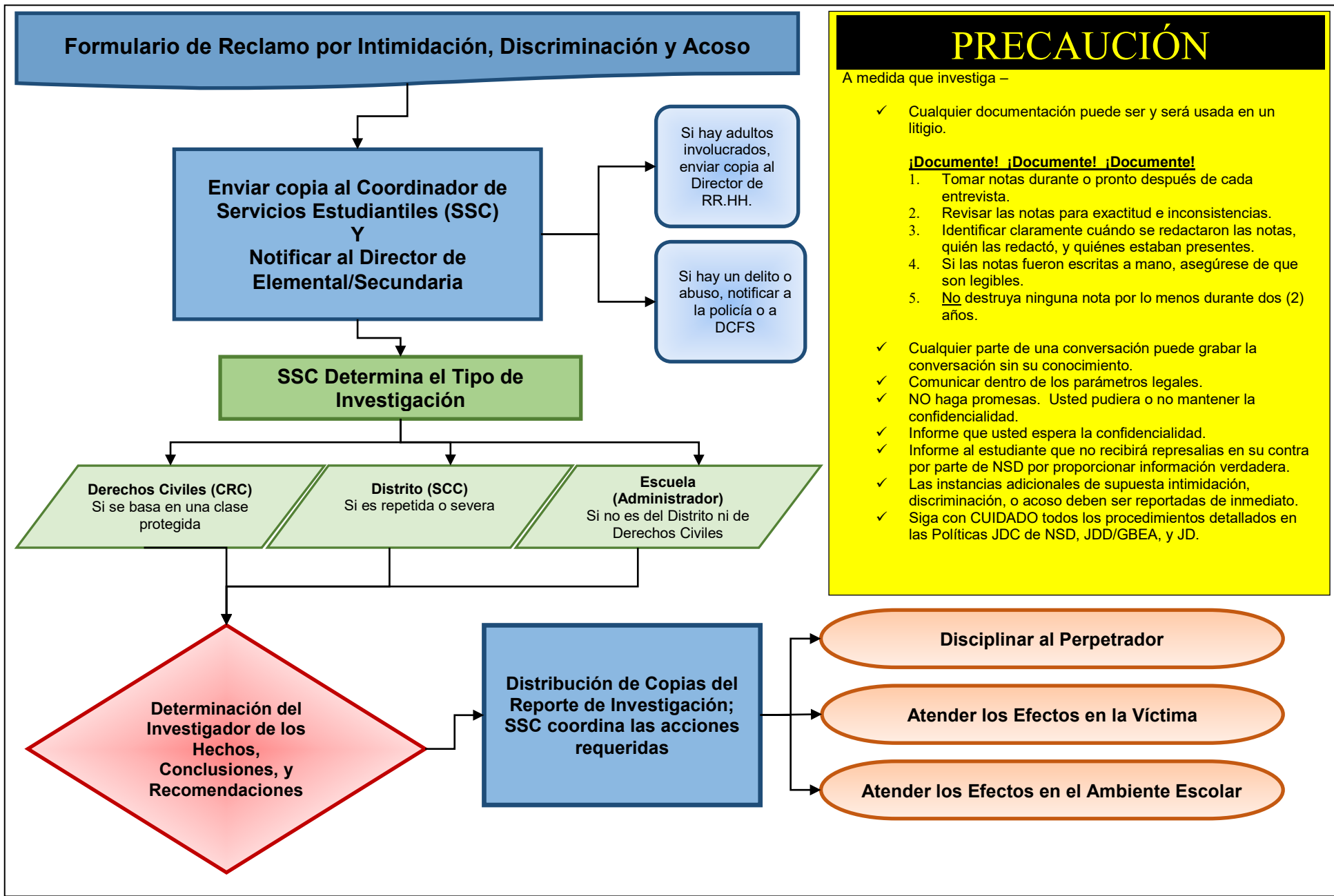
Revisado: 8 de julio de 2015 – se designó al Coordinador de Servicios Estudiantiles como Coordinador de Derechos Civiles de los estudiantes; se describieron las leyes de derechos civiles; enfoque añadido; se definió el administrador escolar; se añadió la exposición de partes del cuerpo como una conducta prohibida, se hizo referencia a las políticas de empleados, proceso de revisión y reorganización de denuncias, informes e investigación; aclaración de prohibición de represalias; fortalecimiento de las normas de preservación de pruebas y mantenimiento de registros; se agregó una notificación de no discriminación en la sección sobre difusión de la política; se realizaron cambios técnicos.

Revisado: 13 de agosto de 2014 – Términos definidos en mayúsculas; se separó el acoso sexual en su propia sección; se revisaron y reorganizaron los procedimientos de denuncia e investigación; se realizaron cambios técnicos.

Reformateado: 9 de julio de 2008 – sin cambios representativos.

Adoptado o Revisado: 14 de septiembre de 2005.

DISTRITO ESCOLAR NEBO
FLUJOGRAMA DE LA INVESTIGACIÓN POR INTIMIDACIÓN, DISCRIMINACIÓN Y ACOSO
VÍCTIMAS ESTUDIANTES



PRECAUCIÓN

A medida que investiga –

- ✓ Cualquier documentación puede ser y será usada en un litigio.
- ¡Documente! ¡Documente! ¡Documente!**
- 1. Tomar notas durante o pronto después de cada entrevista.
- 2. Revisar las notas para exactitud e inconsistencias.
- 3. Identificar claramente cuándo se redactaron las notas, quién las redactó, y quiénes estaban presentes.
- 4. Si las notas fueron escritas a mano, asegúrese de que son legibles.
- 5. No destruya ninguna nota por lo menos durante dos (2) años.
- ✓ Cualquier parte de una conversación puede grabar la conversación sin su conocimiento.
- ✓ Comunicar dentro de los parámetros legales.
- ✓ NO haga promesas. Usted pudiera o no mantener la confidencialidad.
- ✓ Informe que usted espera la confidencialidad.
- ✓ Informe al estudiante que no recibirá represalias en su contra por parte de NSD por proporcionar información verdadera.
- ✓ Las instancias adicionales de supuesta intimidación, discriminación, o acoso deben ser reportadas de inmediato.
- ✓ Siga con CUIDADO todos los procedimientos detallados en las Políticas JDC de NSD, JDD/GBEA, y JD.