
SECCIÓN: J - Estudiantes
TÍTULO DE LA POLÍTICA: Discriminación y acoso del estudiante
NO. DE EXPEDIENTE: JDC
FECHA: 8 de julio de 2020

ÍNDICE

1. PROPÓSITO
 2. ÁMBITO
 3. POLÍTICA
 4. DEFINICIONES
 5. PROHIBICIÓN DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN
 6. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN
 7. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO DE REPORTAR
 8. INVESTIGACIÓN
 9. CONFIDENCIALIDAD
 10. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS
 11. DISCIPLINA Y ACCIONES CORRECTIVAS
 12. CUMPLIMIENTO
 13. RECLAMACIONES FALSAS
 14. RESGUARDO DE REGISTROS
 15. ENTRENAMIENTO
 16. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA
-

1. PROPÓSITO

- 1.1. El Distrito Escolar de Nebo asumió el compromiso de mantener un ambiente educativo en el cual todos los estudiantes sean tratados con respeto y dignidad. Esto incluye garantizar que los estudiantes no sean sometidos a Acoso o Discriminación con base en la raza, color, religión, sexo, nacionalidad de origen, discapacidad o cualquier otra clasificación protegida por la ley.
- 1.2. El Coordinador de Derechos Civiles del Distrito Escolar de Nebo es el Coordinador de Título para la protección de los estudiante de conformidad con las leyes identificadas en este documento. Todos los asuntos de derechos civiles del estudiante deben dirigirse al Coordinador de Derechos Civiles.

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

Todos los asuntos relativos a las barreras físicas para el acceso a los edificios y las barreras físicas a los programas, actividades, eventos, y servicios educativos pueden ser dirigidos al Gerente de Riesgo del Distrito Escolar de Nebo.

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

- 1.3. La discriminación, el acoso y el acoso sexual, como se definen en este documento, están prohibidos por la ley estatal y federal. Las leyes que rigen la discriminación, el acoso y el acoso sexual, incluyen, entre otras, las siguientes.
- 1.3.1. El Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972 (Título IX) dispone que “ninguna persona en los Estados Unidos, con base en el sexo, será excluida de participar, se le negarán los beneficios, ni será sometida a discriminación, en cualquier programa o actividad educativos que reciban asistencia financiera Federal”. [20 U.S.C. \[Código de los Estados Unidos\] §1681\(a\) \(2006\)](#). El acoso sexual previsto en el Título IX está regido por la Política JDCB, *Acoso Sexual*, del Distrito Escolar de Nebo.
- 1.3.2. La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (Sección 504) dispone que “una persona de cualquier manera calificada con una discapacidad ... solamente por razón de su discapacidad, no será excluida de participar, se le negarán los beneficios, ni será sometida a discriminación, en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera Federal”. [29 U.S.C. §794\(a\) \(2006\)](#). [La Política JR, Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, del Distrito Escolar de Nebo](#) detalla las obligaciones y programa 504 del Distrito con más detalle. Las reclamaciones de discriminación o acoso por discapacidad deben ser presentadas de conformidad con esa política.
- 1.3.3. El Título IV de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título IV) otorga al Departamento de Justicia de los EE.UU. la jurisdicción y la autoridad para investigar y resolver las reclamaciones por acoso religioso, así como también, para procurar las indemnizaciones si una escuela priva a los estudiantes de la protección igualitaria prevista en las leyes. [42 U.S.C. §2000c-6 \(2006\)](#).
- 1.3.4. El Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VI) dispone que “ninguna persona en los Estados Unidos, con base en la raza, color, o nacionalidad de origen, será excluida de participar, se le negarán los beneficios, ni será sometida a discriminación, en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera Federal”. [42 U.S.C. §2000d \(2006\)](#).

2. ÁMBITO

- 2.1. La intención de esta política es proteger a los estudiantes del Distrito contra la discriminación y el acoso, ya sea por parte de los compañeros estudiantes, empleados del Distrito, voluntarios u otras personas bajo el control del Distrito. Si bien esta política de hecho prohíbe que los estudiantes cometan acoso y discriminación en contra de otros estudiantes, todos los estudiantes tienen prohibido cometer actos de discriminación y acoso en contra de otras personas, inclusive los empleados, de conformidad con lo establecido en la [Política JD, Conducta del Estudiante y Disciplina](#), y en la [Política GBEB, Discriminación y Acoso del Empleado, del Distrito Escolar de Nebo](#).
- 2.2. La intimidación, acoso cibernético, acoso, ritos de iniciación y represalias que no están basadas en una de las clasificaciones protegidas que se encuentran en la Sección 1.3 se rigen por la [Política JDD/GBEA, Prohibición de Intimidación, Ritos de Iniciación, y Represalias, del Distrito Escolar de Nebo](#). No obstante, se pueden seguir los procedimientos de reclamación e investigación en las Secciones 6 y 8 de esta Política JDC para determinar y subsanar las infracciones de la [Política JDD/GBEA](#).

3. POLÍTICA

- 3.1. El Distrito prohíbe la discriminación sistemática-generalizada de los estudiantes, tanto a través del trato desigual como del impacto desigual en sus programas, ofertas, instalaciones, normas, políticas y prácticas.
- 3.2. El Distrito prohíbe el acoso sexual de los estudiantes como está establecido en la Política JDCB, *Acoso Sexual del Estudiante*, del Distrito Escolar de Nebo.
- 3.3. El Distrito prohíbe la discriminación y el acoso de los estudiantes, según se define y se detalla en este documento, por parte de otros estudiantes, empleados, voluntarios u otras personas en la escuela o en actividades y eventos relacionados con la escuela.
- 3.4. El Distrito anima a todos los reclamantes de discriminación y acoso, y a todas las personas que tengan conocimiento de la discriminación y el acoso, que lo reporten de inmediato según se describe en la Sección 6 más adelante.
- 3.5. El Distrito prohíbe los comportamientos o las acciones de represalias en contra de las personas que presentan una reclamación, rinden testimonio, ayudan o de cualquier forma participan en el proceso de reclamación establecido de conformidad con esta política o con cualquier directiva administrativa.
- 3.6. El Distrito investigará con prontitud todas las reclamaciones verbales y por escrito de discriminación y acoso, y tomará acciones correctivas con prontitud cuando se determine que ocurrió una infracción.

4. DEFINICIONES

- 4.1. La “**discriminación**” incluye, sin limitación alguna, las conductas que colocan ilegalmente en desventaja a las personas con base en su raza, color, religión, sexo, nacionalidad de origen, discapacidad o cualquier otra clasificación protegida por la ley.
- 4.2. El “**acoso**” incluye, sin limitación alguna, cualquier comportamiento, expresión o actividad que estigmatiza o victimiza a las personas o a grupos de personas debido a su raza, color, religión, nacionalidad de origen, discapacidad o cualquier otra clasificación protegida por la ley, y que:
 - 4.2.1. Involucra una amenaza expresa o implícita que afecta adversamente la educación o el estatus o progreso académico del estudiante, la participación en la escuela o en las actividades y eventos relacionados con la escuela o la seguridad personal;
 - 4.2.2. Tiene el propósito o el efecto de interferir negativamente con la educación o el estatus o progreso académico del estudiante, la participación en la escuela o en las actividades y eventos relacionados con la escuela o la seguridad personal; o
 - 4.2.3. Crea un ambiente educativo intimidante, hostil, humillante u ofensivo.
- 4.3. El “**administrador de sede**” significa el director, director asistente, decano de estudiantes o maestro en una asignación especial que ha sido entrenado en las leyes de derechos civiles, esta política y la conducción de investigaciones.

5. PROHIBICIÓN DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Los tipos de conductas que están prohibidas en el Distrito y que, después de examinar todas las circunstancias, pueden constituir discriminación o acoso con base en la raza, color, religión, sexo, nacionalidad de origen, discapacidad u otra clasificación protegida por la ley (con exclusión del acoso sexual como está definido en la Política JDCB/GBEBB, *Acoso Sexual*, del Distrito Escolar de Nebo), incluyen, sin limitación alguna:

- 5.1. Programas, ofertas o instalaciones a los cuales los estudiantes no tienen acceso debido a una clasificación protegida, y normas, políticas, o prácticas, que excluyen o niegan un beneficio a los estudiantes con base en una clasificación protegida;
- 5.2. Conductas amenazadoras o intimidantes dirigidas a un estudiante con motivo de su raza, color, religión, nacionalidad de origen, discapacidad física o mental u otra clasificación protegida por la ley;
- 5.3. Epítetos, insultos, estereotipos negativos, sobrenombres, abuso verbal, comentarios denigrantes, descripciones degradantes y actos hostiles que se fundamentan en la raza, color, religión, nacionalidad de origen, discapacidad física o mental del estudiante u otra clasificación protegida por la ley;
- 5.4. Materiales verbales, escritos o gráficos que contengan comentarios o estereotipos con la intención de denigrar a los estudiantes o a los miembros de una clase protegida;
- 5.5. Conductas agresivas hacia un estudiante con motivo de su raza, color, religión, nacionalidad de origen, discapacidad física o mental u otra clasificación protegida por la ley;
- 5.6. Grafitis que contengan lenguaje, símbolos o dibujos ofensivos o denigrantes en el contexto de cualquiera de las clasificaciones legalmente protegidas;
- 5.7. Cualquier comunicación desagradable (ya sea por escrito, verbal o enviada por medios electrónicos u otros medios) que sea ofensiva o denigrante y con motivo de la raza, color, religión, nacionalidad de origen, discapacidad física o mental del estudiante u otra clasificación protegida por la ley;
- 5.8. Bromas, notas, historias, dibujos o imágenes, gestos o la exhibición o distribución de material ofensivo o denigrante con base en cualquiera de las clasificaciones legalmente protegidas;
- 5.9. Exhibición de palabras, imágenes o símbolos en la ropa que sean ofensivos o denigrantes con base en cualquiera de las clasificaciones legalmente protegidas; o
- 5.10. Participar en cualquiera de los tipos anteriores de comportamiento discriminatorio o acosador fuera de la escuela o en las actividades y eventos externos relacionados con la escuela, pero que materialmente perturban el ambiente educativo en la escuela.

6. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

Los estudiantes que consideran que han sido sometidos a discriminación o acoso, inclusive los estudiantes que consideran que, debido a una clasificación protegida, fueron excluidos o se les negó el beneficio de un programa, oferta o instalación, o que una norma, política o práctica de la escuela o Distrito los excluyó o les negó un beneficio, presentarán inmediatamente una reclamación según lo descrito en esta sección. Las reclamaciones también pueden ser presentadas por los padres, empleados u otras personas que tengan razones para considerar que uno o más estudiantes han sido sometidos a discriminación o acoso. A los fines de esta política, el término “conducta” incluye una norma, política, o práctica de la escuela o del Distrito.

6.1. Proceso de reclamación

- 6.1.1. Se sugiere a los estudiantes que consideran que han sido sometidos a una conducta que constituye discriminación o acoso, según la descripción anterior, pero no es una obligación, que confronten al acusado y le informen que detenga su conducta porque esta es desagradable.
- 6.1.2. El estudiante debe informar directamente a su administrador de la escuela sobre la conducta usando el proceso que se describe más adelante.

- 6.1.2.1.** El estudiante debe documentar la conducta del acusado usando el Formulario de Reclamación por Intimidación, Discriminación y Acoso del Estudiante (Formulario de Reclamación) y entregarlo a su administrador. Si el estudiante no es capaz de completar el Formulario de Reclamación, puede notificar al administrador verbalmente, y el administrador puede completar el Formulario de Reclamación con base en el reporte verbal. También estarán disponibles métodos alternativos para interponer las reclamaciones para estudiantes más jóvenes o para estudiantes con discapacidades que necesitan una adaptación.
- 6.1.2.2.** Si el acusado es el administrador del estudiante, o si el estudiante piensa que no puede reportar la conducta al administrador, el estudiante reportará la conducta al Coordinador de Derechos Civiles en la dirección y número de teléfono listados en la Sección 1 de esta política.
- 6.1.3.** Un maestro, orientador o administrador que reciba una reclamación la entregará con prontitud al Administrador de Sede, quien está entrenado y fue designado para investigar las reclamaciones realizadas de conformidad con esta política. Después de que el Administrador de Sede o el Coordinador de Derechos Civiles reciben una reclamación, se iniciará una investigación según lo descrito en la Sección 8 de esta política. Se puede entrevistar al reclamante durante el proceso de investigación para solicitar información adicional. El reclamante y el acusado serán notificados cuando la investigación sea completada.

6.2. Contenido de la reclamación

Las reclamaciones por discriminación y acoso, hayan sido presentadas verbalmente, utilizando el Formulario de Reclamación, o de cualquier otra forma, deben incluir la siguiente información:

- 6.2.1.** Nombre, dirección de residencia, dirección de correo electrónico y número de teléfono de la persona que presenta la reclamación;
- 6.2.2.** Fecha(s) del o de los incidentes que dan lugar a la reclamación;
- 6.2.3.** Nombre(s) del o de los acusados;
- 6.2.4.** Descripción de una o más conductas o incidentes que dan lugar a la reclamación;
- 6.2.5.** Descripción del daño causado por el incidente; y
- 6.2.6.** Descripción de la reparación que se pretende. Proporcionar una descripción de la reparación que se pretende no confiere la autoridad al reclamante ni al padre del reclamante para determinar las acciones disciplinarias que se impongan al acusado. La imposición de las reparaciones, inclusive cualquier acción disciplinaria, se encuentra solamente dentro de la autoridad y la sola discreción del Distrito y no puede ser delegada en otras personas.

7. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO DE REPORTAR

- 7.1.** Un maestro, orientador escolar o administrador que reciba un Formulario de Reclamación completado, la entregará tan pronto como sea razonablemente posible al Administrador de Sede. Si el Administrador de Sede no está disponible o es el sujeto de la reclamación, el maestro o el orientador escolar entregarán el Formulario de Reclamación al Coordinador de Servicios Estudiantiles.
- 7.2.** Cualquier empleado de la escuela que observe o que por otros medios tenga conocimiento de una conducta que pueda constituir discriminación o acoso que involucra a un estudiante debe

reportar la conducta al Administrador de Sede sin importar si el reclamante interpone o no una reclamación.

8. INVESTIGACIÓN

8.1. Los procedimientos descritos en esta sección son detallados y constituyen las mejores prácticas recomendadas. Las omisiones leves y otras inconsistencias en el procedimiento no invalidan una investigación que sigue siendo equitativa. Los investigadores deben ser flexibles y adaptarse a las circunstancias de cada reclamación.

8.2. Inicio de una investigación

8.2.1. La investigación debe comenzar cuando el Administrador de Sede tiene conocimiento de un alegato o de una conducta que puede constituir discriminación o acoso en contra de un estudiante. Típicamente, esa conducta o alegato es dada a conocer cuando se recibe un Formulario de Reclamación, pero también se puede dar a conocer a través de una variedad de otros medios, inclusive, y sin limitación alguna, reclamaciones verbales por parte de los estudiantes o los padres, notificación de un empleado, observación directa, o como hechos que son revelados durante un procedimiento disciplinario normal. Cuando un Administrador de Sede tiene conocimiento de una conducta que puede ser una infracción de esta política, notificará al Coordinador de Derechos Civiles sobre la potencial infracción.

8.2.2. El Coordinador de Derechos Civiles notificará y consultará con el Director de Educación Primaria o Secundaria que sea aplicable, con el Coordinador de Servicios Estudiantiles, y cualquier otro administrador que sea aplicable, y determinará si abrir o no una investigación.

8.2.2.1. Si la reclamación alega discriminación o acoso con base en una discapacidad, la notificación y la consulta debe incluir al Coordinador de la Sección 504 del Distrito o al Director de Educación Especial, según sea aplicable.

8.2.2.2. Si la reclamación alega discriminación en el acceso a la instalación con base en una discapacidad, la notificación y la consulta debe incluir al Gerente de Riesgo del Distrito.

8.2.2.3. Si el acusado es un empleado, voluntario u otro adulto, la notificación y la consulta debe incluir al Director de Recursos Humanos.

8.2.3. Si la decisión es abrir una investigación, el Coordinador de Derechos Civiles utilizará los siguientes lineamientos y asignará al administrador apropiado para su conducción.

8.2.3.1. Si la conducta incluye alegatos de acoso o discriminación, o acoso o discriminación aparentes, con base en una clase protegida, típicamente, el Coordinador de Derechos Civiles conducirá la investigación.

8.2.3.2. Si la conducta no incluye alegatos de acoso o discriminación, o acoso o discriminación aparentes, con base en una clase protegida, pero incluye intimidación que es repetida o grave, típicamente, el Coordinador de Servicios Estudiantiles será asignado para conducir la investigación.

8.2.3.3. La conducta alegada o aparente que no encuadre en los párrafos 8.2.3.1 u 8.2.3.2 puede ser investigada a nivel del administrador de la escuela que sea asignado por el Coordinador de Servicios Estudiantiles.

8.2.4. El investigador deberá iniciar cada investigación documentando el tipo de conducta en la Lista de Verificación de Investigación por Intimidación, Discriminación y Acoso

del Estudiante (Lista de Verificación) y generando un expediente de investigación. El investigador completa la Lista de Verificación a medida que prosigue con la investigación.

- 8.2.5.** El investigador determinará si es necesario tomar medidas de apoyo tales como separar al reclamante del acusado en espera de los resultados de la investigación. Si es necesario, el investigador recomendará o implementará medidas de apoyo apropiadas para proteger al reclamante contra la continuación de la discriminación, acoso o represalias.
- 8.2.6.** Si el investigador inicia una investigación antes de recibir el Formulario de Reclamación, entrevistará al reclamante y obtendrá el Formulario de Reclamación completado y firmado. Si la edad o la capacidad del reclamante le impide completar y firmar un Formulario de Reclamación, el investigador completará y firmará el formulario.
- 8.2.7.** El investigador referirá el asunto a las autoridades de cumplimiento de la ley o a la División de Servicios Infantiles y Familiares del Estado de Utah, cuando sea apropiado o requerido por la ley. El investigador debe continuar realizando la investigación incluso si el asunto ha sido referido a otra agencia. El investigador debe coordinar con la otra agencia y puede ajustar los plazos y procedimientos en consecuencia.

8.3. Procedimientos de investigación

Tanto las investigaciones a nivel de la escuela como a nivel del Distrito incluirán los siguientes pasos. Si una investigación es reasignada a un nuevo investigador después de haber comenzado, el nuevo investigador reunirá toda la evidencia y la información del investigador previo. El nuevo investigador puede, pero no es una obligación, repetir las entrevistas u otros procedimientos de la investigación conducidos por el investigador previo.

8.3.1. Entrevistas

- 8.3.1.1.** Se debe entrevistar a cada una de las siguientes persona, y realizar un registro de las conversaciones.
 - 8.3.1.1.1.** El reclamante. El reclamante puede estar acompañado por un adulto representante, inclusive un abogado. El reclamante puede presentar evidencia que soporte la reclamación. Si el reclamante no ha completado todavía el Formulario de Reclamación, el investigador lo completará con base en la información reunida en la entrevista.
 - 8.3.1.1.1.1.** El investigador cumplirá con los requerimientos de reporte establecidos en la [Política JHFA, Abuso o Negligencia Infantil, del Distrito Escolar de Nebo.](#)
 - 8.3.1.1.2.** La persona que presenta la reclamación, si es distinta del reclamante.
 - 8.3.1.1.3.** El acusado. El acusado puede estar acompañado por un adulto representante, inclusive un abogado. El acusado puede presentar evidencia que refute los alegatos establecidos en la reclamación. El investigador obtendrá una declaración por escrito, firmada por el acusado en respuesta a la reclamación.
 - 8.3.1.1.4.** Cualquier persona que haya sido testigo de la conducta alegada. El investigador obtendrá una declaración por escrito

firmada de cada testigo utilizando el formulario Declaración de Testigo de Acoso del Distrito.

8.3.1.1.5. Cualquier persona que haya sido mencionada por tener información relacionada. El investigador documentará todas las conversaciones relacionadas con el supuesto incidente.

8.3.1.2. El investigador puede tener conversaciones adicionales con cualquiera de las personas listadas en la Sección 8.3.1.1 para garantizar que todos los hechos relevantes fueron reunidos.

8.3.2. Preservación de la evidencia

El investigador reunirá y preservará toda la evidencia, inclusive archivos de video de las cámaras de vigilancia, fotografías, evidencia física, documentos, correspondencia y cualquier información electrónica relevante, tales como mensajes de texto, videos y publicaciones en redes sociales.

8.3.3. Si el reclamante y el acusado lo acuerdan, el investigador puede coordinar para que ellos resuelvan la reclamación informalmente con la ayuda de un orientador, trabajador social de la escuela, maestro, administrador o un mediador entrenado. Nunca puede pedirse al reclamante que resuelva el problema directamente con el acusado, a menos que se brinde esa ayuda y ambas partes estén de acuerdo.

8.3.4. Decisión y reporte

8.3.4.1. El investigador considerará toda la evidencia, inclusive la credibilidad de todas las declaraciones, y determinará si ocurrió una infracción a esta política. Para tomar una decisión, el investigador tomará en consideración lo siguiente:

8.3.4.1.1. Las declaraciones hechas por las personas antes identificadas;

8.3.4.1.2. Los detalles y la consistencia por cuenta de cada persona;

8.3.4.1.3. La evidencia de cómo reaccionó el reclamante al incidente;

8.3.4.1.4. La evidencia de cualquier infracción pasada a esta política por el acusado;

8.3.4.1.5. La evidencia de cualquier reclamación en el pasado por discriminación/acoso que se determinó que era falsa; y

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

8.3.4.2. El investigador preparará un reporte por escrito de la investigación. El reporte debe completarse utilizando el Formulario de Reporte de Investigación de Intimidación, Discriminación y Acoso del estudiante. El Coordinador de Derechos Civiles conservará el reporte. Si el acusado es un empleado, voluntario u otro adulto, se entregará una copia del reporte al Director de Recursos Humanos. El reporte debe incluir lo siguiente:

8.3.4.2.1. Una descripción de la reclamación.

8.3.4.2.2. Una descripción de la respuesta.

- 8.3.4.2.3.** Una lista de las secciones específicas de las políticas del Distrito Escolar de Nebo que se alega fueron infringidas o que la conducta alegada, de ser cierta, habría infringido.
 - 8.3.4.2.4.** Una descripción detallada de la investigación, que incluya nombres y fechas de las personas entrevistadas; recepción de las declaraciones por escrito; y evidencia considerada, inclusive grabaciones de video y audio, correspondencia, etc.
 - 8.3.4.2.5.** Hallazgos sobre los hechos. Esta sección debe describir con suficiente detalle los eventos y las acciones que el investigador determinó son ciertos. Debe incluir los hechos relevantes tales como la edad, género, raza o discapacidad de los reclamantes y los acusados.
 - 8.3.4.2.6.** Conclusiones, con base en la evidencia preponderante, sobre si hubo una infracción a la política del Distrito Escolar de Nebo. Si el investigador concluye que ocurrió una infracción a la política, esta sección debe indicar la sección específica de la política y los hechos que constituyen la infracción. Esta sección debe concluir si cada alegato fue confirmado, no confirmado o no conclusivo.
 - 8.3.4.2.7.** Recomendaciones para atender los efectos en el reclamante y en el ambiente escolar. No obstante las recomendaciones, el investigador no implementa las reparaciones ni impone acciones disciplinarias.
- 8.3.4.3.** Para juzgar la severidad de cualquier infracción a esta política, el investigador debe considerar lo siguiente:
- 8.3.4.3.1.** Cómo el mal comportamiento afectó la educación de uno o más estudiantes;
 - 8.3.4.3.2.** El tipo, frecuencia y duración del mal comportamiento;
 - 8.3.4.3.3.** El número de personas involucradas;
 - 8.3.4.3.4.** La edad y el género del acusado;
 - 8.3.4.3.5.** El o los reclamantes de la discriminación o acoso;
 - 8.3.4.3.6.** El lugar y la situación donde ocurrió el incidente;
 - 8.3.4.3.7.** Otros incidentes en la escuela o en las actividades y eventos relacionados con la escuela, inclusive incidentes de discriminación/acoso; y
 - 8.3.4.3.8.** Cualquier otra información pertinente aplicable a la situación particular.
- 8.3.5.** Si el acusado es un estudiante, el investigador garantizará que el comportamiento y la acción disciplinaria resultante sean documentados en el Sistema de Información del Estudiante.
- 8.3.6.** Durante toda la investigación, el investigador supervisará si el estudiante que presentó la reclamación ha sido o no sometido a discriminación o acoso adicionales. Si la

conducta ha continuado o el acusado ha tenido represalias en contra del reclamante, el investigador garantizará que se tomen con prontitud las acciones disciplinarias apropiadas. El investigador mantendrá un registro de esta información y continuará este seguimiento según sea razonablemente necesario.

8.4. Notificación a las partes

A la conclusión de la investigación, el investigador notificará al reclamante y al acusado sobre el resultado de la investigación. La notificación será por escrito y será enviada a ambas partes al mismo tiempo, de conformidad con las siguientes disposiciones:

- 8.4.1.** El reclamante tiene derecho a conocer solamente las acciones disciplinarias tomadas en contra del acusado que están directamente relacionadas con el reclamante.
- 8.4.2.** El acusado no debe ser notificado de los pasos tomados para atender los efectos en el reclamante.

8.5. Apelación de la decisión.

Los procedimientos de investigación realizados de conformidad con esta política pueden ser apelados tanto por los reclamantes como por los acusados. El propósito de una apelación de conformidad con esta sección es determinar si se siguió o no el procedimiento de investigación detallado en esta política. También puede interponerse una apelación para introducir nueva evidencia que no estaba disponible durante la investigación. Si una apelación no introduce nueva evidencia ni alega una infracción del procedimiento de investigación de esta política, la misma será denegada. No estar de acuerdo con el resultado de una investigación o con la interpretación del investigador de los hechos no es fundamento para una apelación de conformidad con esta política.

- 8.5.1.** Los estudiantes que han sido disciplinados como resultado de una investigación de conformidad con esta política pueden apelar de acuerdo con la [Política JD, Conducta del Estudiante y Disciplina, del Distrito Escolar de Nebo](#).
- 8.5.2.** Los empleados que han sido disciplinados como resultado de una investigación de conformidad con esta política pueden apelar de acuerdo con el procedimiento de queja establecido en el manual del empleado aplicable.
- 8.5.3.** Los reclamantes pueden apelar entregando una notificación por escrito al Superintendente dentro de los quince (15) días calendario desde la fecha de la decisión que están apelando. No entregar la notificación por escrito de apelación ante el Superintendente dentro de los quince (15) días calendario constituye la renuncia a cualquier derecho de apelación. El Superintendente o su representante escuchará la apelación y emitirá una decisión por escrito sobre si se siguieron los procedimientos de investigación de esta política o si la nueva evidencia cambiaría los resultados de la investigación. La decisión del Superintendente o su representante es definitiva.

9. CONFIDENCIALIDAD

- 9.1.** La política del Distrito es respetar, en la mayor medida posible, la privacidad y el anonimato de todas las partes y testigos de las reclamaciones presentadas de conformidad con esta política. No obstante, por cuanto el derecho a la confidencialidad de la persona debe estar en balance con las obligaciones del Distrito para cooperar con las agencias de cumplimiento de la ley, agencias de investigación del gobierno, procedimientos legales o para investigar y tomar las acciones necesarias para resolver una reclamación, el Distrito conserva el derecho para revelar la identidad de las partes y los testigos de las reclamaciones en circunstancias apropiadas, y por otras razones justificadas que sean aplicables a la situación en particular. El investigador también puede discutir la reclamación con una o más de las siguientes personas:

- 9.1.1. El Superintendente, Director de Recursos Humanos, Coordinador de Servicios Estudiantiles, Coordinador de Derechos Civiles, Director de Educación Primaria, Director de Educación Secundaria, Director de Educación Especial/Programas Federales, Director de Operaciones, Abogado del Distrito, u otros administradores aplicables de la escuela o del Distrito;
 - 9.1.2. El padre/tutor legal del reclamante;
 - 9.1.3. El padre/tutor legal del acusado;
 - 9.1.4. Un maestro o miembro del personal cuyo conocimiento de los estudiantes involucrados pueda ayudar en la determinación de quién está diciendo la verdad;
 - 9.1.5. La División de Servicios Infantiles y Familiares del Estado de Utah a los fines de investigar reportes de abuso infantil; y
 - 9.1.6. Las agencias de cumplimiento de la ley cuando el investigador tiene sospechas razonables de que la supuesta discriminación o acoso involucra una actividad criminal.
- 9.2. Cuando una reclamación involucra alegatos de abuso infantil, la reclamación será reportada de inmediato a las autoridades apropiadas de cumplimiento de la ley o a la División de Servicios Infantiles y Familiares del Estado de Utah. El anonimato tanto del reclamante como de los funcionarios escolares involucrados en la investigación será protegido estrictamente según lo requerido por el [CÓDIGO ANOTADO DE UTAH § 62A-4a-412](#).

10. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Las represalias en contra de cualquier persona que haya presentado una reclamación, o que haya testificado, ayudado o participado de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia de conformidad con esta política están prohibidas y, por lo tanto, sujetas a la imposición de acciones disciplinarias. Las represalias pueden incluir, entre otras acciones, continuar con el acoso, amenazas, insultos, divulgar rumores, revelación no autorizada de los detalles de una investigación, ostracismo, asalto, destrucción de bienes u otras conductas negativas en contra de los participantes como respuesta a una investigación y los eventos que la causaron. Cualquier persona que cometa represalias será sometida a la aplicación de acciones disciplinarias. Los participantes en una investigación, inclusive los reclamantes, acusados y testigos, deben reportar al investigador cualquier conducta que razonablemente pudiera constituir una represalia.

11. DISCIPLINA Y ACCIONES CORRECTIVAS

- 11.1. Cualquier estudiante que cometa discriminación y acoso contra cualquier persona en la escuela o en cualquier actividad o evento relacionado con la escuela habrá infringido esta política y estará sujeto a la aplicación de acciones disciplinarias consistentes con la [Política JD, Conducta del Estudiante y Disciplina, del Distrito Escolar de Nebo](#). Las acciones disciplinarias pueden incluir, entre otras, suspensión, expulsión, exclusión o pérdida de actividades extracurriculares, periodo a prueba, o colocación educativa alternativa. Al imponer esas acciones disciplinarias, deben tomarse en consideración todos los hechos y circunstancias del o de los incidentes.
- 11.2. Cualquier empleado que cometa discriminación y acoso contra un estudiante en la escuela o en cualquier actividad o evento relacionado con la escuela habrá infringido esta política y estará sujeto a la aplicación de acciones disciplinarias consistentes con la [Política GCPD, Disciplina, Licencia Administrativa, y Terminación Controlada del Empleado, del Distrito Escolar de Nebo](#). Las acciones disciplinarias pueden incluir, entre otras, amonestaciones, reprimendas, periodo a prueba, transferencia disciplinaria, suspensión, reducción del pago o de las horas o terminación del empleo. Al imponer esas acciones disciplinarias, deben tomarse en consideración todos los hechos y circunstancias del o de los incidentes.

- 11.3. Si el investigador sospecha que el acoso involucra una actividad de naturaleza criminal, el Distrito notificará a las autoridades de cumplimiento de la ley apropiadas e iniciará de inmediato los procedimientos para remover a la parte acusada de la situación.
- 11.4. Si una investigación encuentra evidencia de discriminación y acoso, el Distrito implementará las acciones correctivas necesarias para eliminar sus efectos sobre el reclamante y el ambiente escolar. Las acciones correctivas pueden incluir realizar cambios en los programas, ofertas, instalaciones, normas, políticas, o prácticas de la escuela o del Distrito.

12. CUMPLIMIENTO

El Distrito y los administradores de la escuela tomarán las acciones apropiadas para exigir el cumplimiento de esta política. Según sea necesario, estas acciones pueden incluir, entre otras, cualquiera de las siguientes:

- 12.1. Remover grafitis vulgares u ofensivos;
- 12.2. Proporcionar al personal en servicio y al estudiante enseñanzas u orientación;
- 12.3. Notificar a los padres/tutores legales sobre esta política;
- 12.4. Notificar a la División de Servicios Infantiles y Familiares del Estado de Utah o a las autoridades de cumplimiento de la ley; y
- 12.5. Tomar las acciones disciplinarias apropiadas.

13. RECLAMACIONES FALSAS

Reclamaciones falsas, maliciosas o frívolas de discriminación o acoso tendrán como resultado la aplicación de acciones disciplinarias o correctivas en contra del reclamante.

14. RESGUARDO DE REGISTROS

- 14.1. El empleado que realiza una investigación de conformidad con esta política mantendrá un registro confidencial y separado del expediente educativo del estudiante que incluya la reclamación, respuesta, declaraciones de los testigos, evidencia y reportes.
- 14.2. Todas las acciones disciplinarias al estudiante emitidas por infracciones a esta política serán documentadas por el Administrador de Sede en el Sistema de Información del Estudiante ("SIS") del Distrito. Consistente con los Derechos Civiles de Recolección de Datos del Departamento de Educación de los EE.UU., la documentación debe indicar la clasificación protegida (religión; raza, color, o nacionalidad de origen; o discapacidad) que sirvió de base para el acoso por el cual el estudiante fue disciplinado.
- 14.3. Todas las reclamaciones presentadas de conformidad con esta política deben ser documentadas por el Administrador de Sede en el Sistema de Información del Estudiante ("SIS") del Distrito. Las reclamaciones deben ser documentadas incluso si la investigación tiene como resultado que no hubo una infracción a esta política. Consistente con los Derechos Civiles de Recolección de Datos del Departamento de Educación de los EE.UU., la documentación debe indicar la clasificación protegida (religión; raza, color, o nacionalidad de origen; o discapacidad) que sirvió de base para el alegato de discriminación y acoso.
- 14.4. Todas las reclamaciones y alegatos de discriminación y acoso se mantendrán de manera confidencial, salvo que sea necesario para llevar a cabo la investigación o para tomar otras acciones necesarias subsiguientes.

14.5. Los registros de las reclamaciones e investigaciones a nivel local y a nivel del Distrito serán resguardados de conformidad con la ley federal y estatal aplicable.

15. ENTRENAMIENTO

El Distrito Escolar de Nebo reconoce la importancia de educar a sus empleados y estudiantes en relación con la prevención de la discriminación y el acoso, la promoción de la diversidad cultural, y el respeto de altos estándares éticos. Con este propósito, el Distrito proporcionará entrenamiento y educación continua en esta área. La notificación de esta política será distribuida, y el entrenamiento será impartido a los empleados y estudiantes del Distrito.

16. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política puede ser publicada en el sitio web del Distrito y publicada en los materiales de registro del estudiante, manuales del empleado y del estudiante, guías de información de los padres, y otras publicaciones escolares apropiadas según lo indique el Distrito. Se difundirá la siguiente notificación sobre no discriminación.

Notificación de no discriminación: La política del Distrito Escolar de Nebo es no discriminar con base en la 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, tratamientos, ni en las prácticas de empleo. El Distrito Escolar de Nebo proporciona igualdad de acceso a los Boy Scouts y a otros grupos juveniles designados.

Las preguntas, preocupaciones, reclamaciones y solicitudes relacionados con esta política de no discriminación deben dirigirse a las siguientes personas:

Coordinador de Derechos Civiles: Asuntos de estudiantes y empleados relacionados con discriminación, acoso, y acoso sexual en programas, actividades, eventos, y servicios del Distrito. El Coordinador de Derechos Civiles funge como el Coordinador del Título IX, Coordinador de la Sección 504, Coordinador del Título IV, Coordinador del Título VI, y Coordinador del Título VII del Distrito. [[Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973](#); [Títulos IV, VI, y VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964](#); [Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972](#); [Ley para Estadounidenses con Discapacidades \(ADA\)](#)]

Gerente de Riesgo: Barreras físicas para el acceso a los edificios y barreras físicas a los programas, actividades, eventos, y servicios educativos. [[Ley para Estadounidenses con Discapacidades \(ADA\)](#)]

Director de Recursos Humanos: Solicitudes de adaptación del empleado debido a discapacidad física o mental. [[Ley para Estadounidenses con Discapacidades \(ADA\)](#)]

El Coordinador de Derechos Civiles, Gerente de Riesgo y el Director de Recursos Humanos, se encuentran en las Oficinas Administrativas del Distrito Escolar de Nebo, 350 South Main, Spanish Fork, UT 84660; Teléfono No. 801-354-7400.

Adicionalmente, las preocupaciones pueden ser dirigidas al Departamento de Educación de los EE.UU., 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.

APÉNDICES

Flujograma del Procedimiento de Reclamación por Discriminación y Acoso del Estudiante del Distrito Escolar de Nebo

REFERENCIAS

[Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 U.S.C. §2000d](#)
[Título IX de las Enmiendas Educativas de 1972, 20 U.S.C. §1681\(a\)](#)
[Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, 29 U.S.C. §794\(a\)](#)
[Ley para Estadounidenses con Discapacidades, 42 U.S.C. 12101 y siguientes](#)
[Ley para Personas con Discapacidades Educativas, 20 U.S.C. 1400 y siguientes.](#)

[Código Anotado de Utah § 62A-4a-412.](#)

[Política GBEB, *Discriminación y Acoso del Empleado*, del Distrito Escolar de Nebo](#)

[Política GBEF, *Estándares de Conducta del Empleado/Estudiante*, del Distrito Escolar de Nebo](#)

[Política GBHB, *Tecnología de Información y Comunicación/Redes Sociales*, del Distrito Escolar de Nebo](#)

[Política GCPD, *Disciplina, Licencia Administrativa, y Terminación Controlada del Empleado*, del Distrito Escolar de Nebo](#)

[Política JD, *Conducta del Estudiante y Disciplina*, del Distrito Escolar de Nebo](#)

[Política JDCB, *Acoso Sexual del Estudiante*, del Distrito Escolar de Nebo](#)

[Política JDD/GBEA, *Prohibición de Intimidación, Ritos de Iniciación, y Represalias*, del Distrito Escolar de Nebo](#)

[Política JDG, *Vestimenta y Arreglo Personal del Estudiante*, del Distrito Escolar de Nebo](#)

[Política JHFA, *Abuso o Negligencia Infantil*, del Distrito Escolar de Nebo](#)

[Política JR, *Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973*, del Distrito Escolar de Nebo](#)

FORMULARIOS

Lista de Verificación de Investigación por Intimidación, Discriminación, y Acoso del Estudiante

Formulario de Reclamación por Intimidación, Discriminación y Acoso del Estudiante

Formulario de Respuesta por Intimidación, Discriminación, y Acoso del Estudiante

Formulario de Declaración de Testigo por Intimidación, Discriminación, y Acoso del Estudiante

Formulario de Reporte de Investigación por Intimidación, Discriminación, y Acoso del Estudiante

HISTORIAL

Revisada: 8 de julio de 2020 – se removió la referencia al acoso sexual de conformidad con el nuevo Título IX de las regulaciones y se creó la nueva Política JDCB/GBEBB; se trasladaron algunas responsabilidades del Coordinador de Servicios Estudiantiles al Coordinador de Derechos Civiles; se hicieron cambios técnicos.

Revisada: 12 de diciembre de 2018 – se añadió la prohibición, y la reparación, para la discriminación sistemática y generalizada.

Revisada: 11 de julio de 2018 – se aclararon los procedimientos de investigación; se añadió la aclaratoria de que las infracciones leves al procedimiento no invalidan la investigación; se añadió la disposición que permite la participación de profesionales en las entrevistas a estudiantes en casos de abuso; se actualizó la notificación de no discriminación; se hicieron cambios técnicos.

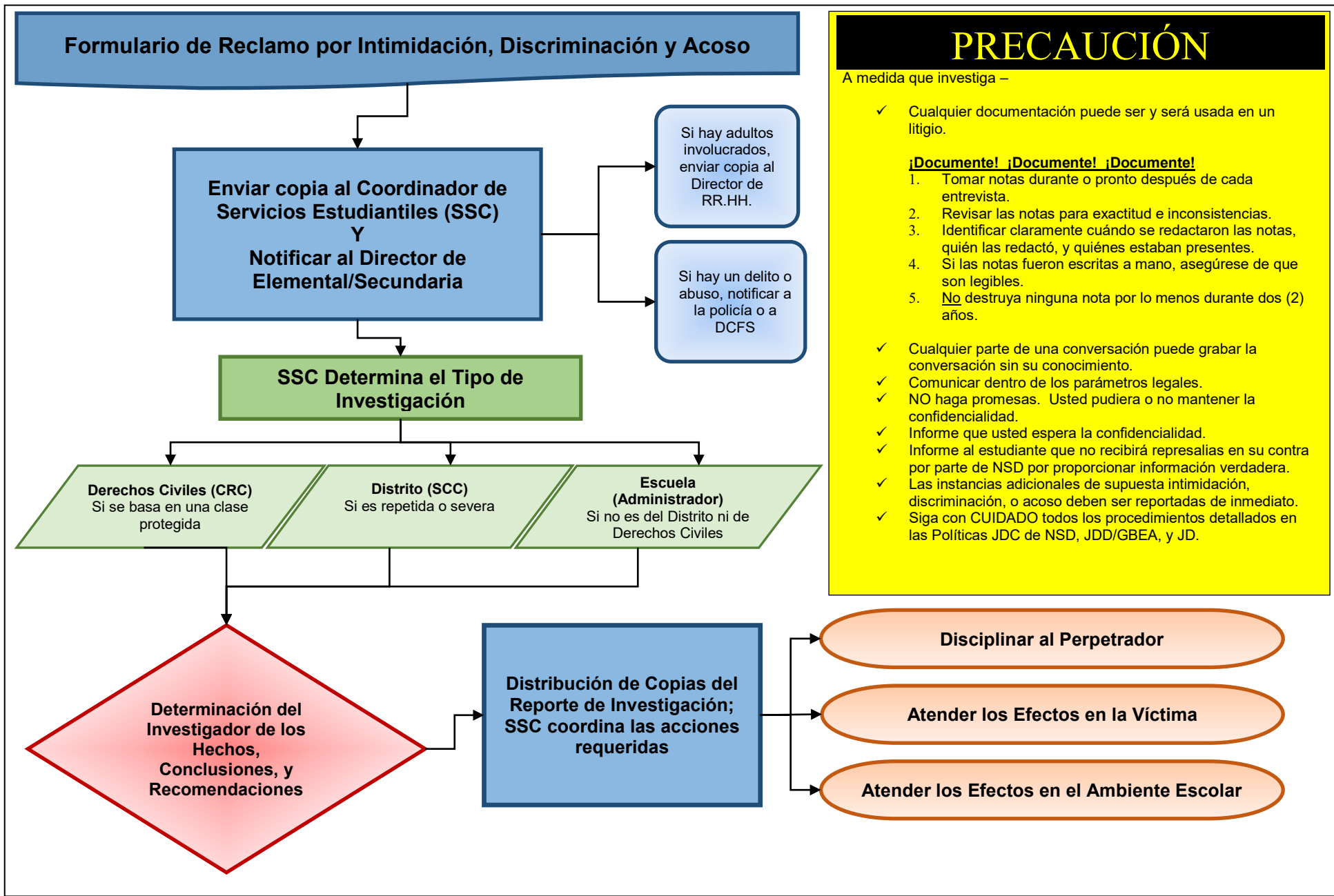
Revisada: 8 de julio de 2015 – se designó al coordinador de servicios estudiantiles como el coordinador de derechos civiles del estudiante; se describen las leyes de derechos civiles; se añadió el ámbito; se definió al administrador de la sede; se añadió la exposición de partes del cuerpo como conducta prohibida; se hizo referencia a las políticas del empleado; se revisó y reorganizó el procedimiento de reclamación, reporte, e investigación; se aclaró la prohibición de represalias; se fortalecieron las disposiciones de preservación de la evidencia y resguardo de registros; se añadió la notificación de no discriminación en la sección sobre difusión de la política; se hicieron cambios técnicos.

Revisada: 13 de agosto de 2014 – los términos definidos se escribieron con mayúscula inicial; se separó el acoso sexual en su propia sección; se revisaron y reorganizaron los procedimientos de reclamación e investigación; se hicieron cambios técnicos.

Nuevo formato: 9 de julio de 2008 – sin cambios sustantivos.

Adoptada o revisada: 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.