

G-20: Procedimientos administrativos

Acoso, ciberacoso, rituales de iniciación y demás conductas abusivas prohibidas.



REFERENCIAS

[Política del consejo G-20](#)

[Registro de notificación a los padres sobre amenazas o incidentes estudiantiles](#)

[Código de Utah comentado §53G-9-602 el siguiente, Se prohíbe el acoso, los rituales iniciación y el ciberacoso](#)

DEFINICIONES

Conducta abusiva: Conducta verbal, no verbal o física de un padre o estudiante dirigida hacia un empleado de la escuela que, según su gravedad, naturaleza y frecuencia de incidencia, una persona prudente determinaría que tiene la intención de causar intimidación, humillación o molestias injustificadas. Un hecho aislado no se considera una conducta abusiva.

Acoso: Un empleado o estudiante de la escuela comete intencionalmente un acto escrito, verbal o físico en contra de un empleado o estudiante de la escuela del que una persona razonable, dadas las circunstancias, debe saber o de forma razonable prever que tendrá el efecto de:

- A. causar daño físico o emocional al empleado de la escuela o al estudiante;
- B. causar daño a la propiedad del empleado de la escuela o del estudiante;
- C. hacer que el empleado o estudiante de la escuela tenga temor razonable ante:
 1. dañar el bienestar físico o emocional del empleado de la escuela o del estudiante;
 2. dañar la propiedad del empleado de la escuela o del estudiante;
- D. crear un ambiente educativo hostil, amenazante, humillante o abusivo debido a:
 1. la dominancia, persistencia o gravedad de las acciones;
 2. diferencia de poder entre el acosador y su objetivo; o
- E. interferir considerablemente con un estudiante que tiene un ambiente escolar seguro que es necesario para facilitar el desempeño, las oportunidades o los beneficios educativos.

Agresión relacional o indirecta, encubierta o social, como la propagación de rumores, la intimidación, el reclutamiento de un amigo para agredir a un niño y el aislamiento social;

Infracción de los Derechos Civiles: Únicamente para los propósitos de esta política, una infracción de los derechos civiles significa acoso, ciberacoso, rituales de iniciación o conducta abusiva que se dirige a un individuo de acuerdo con la identificación del individuo como parte de cualquier grupo protegido contra la discriminación bajo las siguientes leyes federales: Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 y Título II de la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades de 1990.

Comunicación: Únicamente para los propósitos de esta política, la comunicación significa la transmisión de un mensaje, ya sea verbal, escrito o electrónico.

Ciberacoso: Usar Internet, un teléfono celular u otro dispositivo para enviar o publicar texto, vídeo o imagen con la intención o conocimiento, o con una desconsideración imprudente de que el texto, vídeo o imagen dañará, avergonzará o amenazará a un individuo, sin importar si el individuo dirigió, consintió o se doblegó ante una conducta o accedió voluntariamente a la comunicación electrónica.

Empleado: Un empleado del distrito excepto cuando se indique específicamente.

Clase protegida federalmente: Individuos protegidos contra la discriminación bajo las siguientes leyes federales: Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 y Título II de la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades de 1990. Actualmente, la ley federal prohíbe la discriminación por edad, color, discapacidad, género, identidad de género, información genética, nacionalidad, embarazo, raza, religión, orientación sexual y/o condición de veterano.

Intimidación: Un empleado o estudiante de la escuela que cometa intencionalmente, a sabiendas o imprudentemente un acto o hace que otro individuo cometa un acto hacia un empleado o estudiante de la escuela que:

- A. ponga en peligro la salud mental o física o la seguridad de un estudiante o empleado;
 1. involucre cualquier brutalidad de naturaleza física, incluyendo latigazos, golpes, marcas, calistenia, moretones, descargas eléctricas, colocación de una sustancia dañina en el cuerpo o exposición a los elementos;
 2. involucre el consumo de cualquier alimento, producto alcohólico, droga u otra sustancia;
 3. involucre otra actividad física que pone en peligro la salud mental o física y la seguridad de un estudiante o empleado;

4. involucre cualquier actividad que sometería a un empleado o estudiante de la escuela a un estrés mental extremo, tal como privación de sueño, aislamiento extendido del contacto social o conducta que somete a un empleado o estudiante de la escuela a vergüenza, culpa o humillación extrema;
- B. se comprometa con el propósito de iniciarse, ser admitido, afiliarse, ocupar un cargo en, o como condición para la membresía en un equipo, organización, programa, club o evento escolar o patrocinado por la escuela;
- C. esté dirigido a un empleado o estudiante de la escuela a quien la persona que comete el acto sabe, en el momento en que se comete el acto, que es miembro o candidato a la membresía, en una escuela o equipo patrocinado por la escuela, organización, programa, club o evento en el que la persona que comete el acto también participa.

Toda conducta descrita anteriormente constituye intimidación, sin importar si el empleado de la escuela o el estudiante contra quien se cometió la conducta está directamente involucrado, consintió o se doblegó ante una conducta.

Padre: Para los propósitos de estos procedimientos, padre significa un padre con custodia o tutor legal de un estudiante.

Práctica de justicia restaurativa: Una práctica disciplinaria que reúne a los estudiantes, al personal de la escuela, a las familias y a los miembros de la comunidad para resolver conflictos, abordar conductas perturbadoras, promover relaciones positivas y sanar.

Represalia: Un acto o comunicación intencionada:

- A. como castigo contra una persona por informar del acoso, ciberacoso, intimidación o conducta abusiva;
- B. por influenciar de manera inapropiada la investigación o la respuesta a un aviso por acoso, ciberacoso, intimidación o conducta abusiva.

Empleado de la escuela: Un individuo que trabaja en la capacidad oficial del individuo como:

- A. un maestro de escuela;
- B. un miembro del personal de la escuela;
- C. a administrador escolar; o
- D. un individuo:
 1. que está empleado, directa o indirectamente, por una escuela, consejo escolar o distrito escolar; y
 2. que trabaja en el campus de una escuela.

Atención del trauma: Un enfoque de prestación de servicios basado en las fortalezas que se basa en la comprensión del impacto del trauma y en la capacidad de respuesta al mismo, que hace hincapié en la seguridad física, psicológica y emocional tanto para la presunta víctima como para la persona que presuntamente ha participado en conductas prohibidas, y que crea oportunidades para que las víctimas reconstruyan un sentido de control y empoderamiento.

PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

I. Conducta prohibida dirigida hacia un estudiante o empleado

- A. Ningún estudiante o empleado debe acosar, ciberacosar o intimidar a un estudiante o empleado:
 1. en las propiedades del distrito/escuela;
 2. en un evento relacionado o patrocinado por el distrito/escuela;
 3. en un autobús escolar;
 4. en una parada de un autobús escolar; o
 5. mientras el estudiante o el empleado esté viajando de una ubicación o evento descrito más arriba en las subsecciones I.A.1-4.
- B. Ningún estudiante o empleado debe intimidar o ciberacosar a un estudiante o empleado en ningún momento o en ningún lugar.
- C. Ningún estudiante o empleado debe tomar represalias contra:
 1. un estudiante;
 2. un empleado; o
 3. un investigador o testigo de un supuesto incidente de acoso, ciberacoso, rituales de iniciación o conductas abusivas.
- D. Ningún estudiante o empleado puede hacer una acusación falsa de acoso, ciberacoso, rituales de iniciación o conductas abusivas contra un estudiante o empleado.
- E. Cualquier acoso, ciberacoso o ritual de iniciación que se entienda que se dirigen hacia un individuo miembro de una clase federal protegida constituye una violación de las leyes federales antidiscriminación

II. Conducta prohibida dirigida a un empleado

- A. Ningún estudiante o padre puede abusar de un empleado:
 1. en las propiedades del distrito/escuela;
 2. en un evento relacionado o patrocinado por el distrito/escuela;
 3. en un autobús escolar;
 4. en una parada de un autobús escolar; o

5. mientras el estudiante o padre esté viajando de una ubicación o evento descrito más arriba en las subsecciones II.A.1-4.
- B. Ningún estudiante o padre puede abusar de un empleado en ningún momento o en ningún lugar.
- C. Ningún estudiante o padre puede tomar represalias contra:
 1. un empleado; o
 2. un investigador o testigo de un supuesto incidente de conducta abusiva o represalias.
- D. Ningún empleado puede hacer una acusación falsa de conducta abusiva o represalia en contra de un estudiante o padre. Un empleado que hace una denuncia falsa puede ser disciplinado.
- E. Cualquier conducta abusiva que se dirigida a un individuo miembro de una clase protegida por el gobierno federal constituye una violación de las leyes federales contra la discriminación.

III. Denuncia de infracciones

- A. Los estudiantes y empleados que observen acoso, ciberacoso, rituales de iniciación, conducta abusiva o represalias deben informar de dicha conducta.
 1. Los estudiantes deben informar de cualquier infracción a nivel escolar.
 2. Los empleados de la escuela deben informar a un administrador de la escuela o al departamento de recursos humanos del distrito de cualquier infracción.
 3. El personal no escolar deberá informar al departamento de recursos humanos del distrito de cualquier infracción.
- B. Cada escuela debe establecer y publicar:
 1. procedimientos que permitan la denuncia anónima o en persona por acoso, ciberacoso, rituales de iniciación, represalias o conducta abusiva;
 2. los nombres y puestos de al menos dos empleados de la escuela para recibir denuncias.
- C. Cada denuncia que se presente debe incluir:
 1. nombre de la parte que realiza la denuncia, a menos que sea anónima;
 2. nombre del agresor, si se conoce;
 3. fecha y lugar del (de los) incidente(s); y
 4. una declaración describiendo el incidente(s), incluyendo los nombres de cualquier testigo.
- D. Toda la información recibida en la denuncia, incluidos los nombres de los denunciantes, se tratará con la máxima confidencialidad en la medida de lo posible. Los administradores notificarán al demandante antes de revelar su nombre.
- E. Si un supervisor recibe quejas de sus empleados con respecto a la conducta de otro empleado bajo el control del supervisor, el supervisor deberá referir a los empleados que presentan la queja al oficial de cumplimiento. Los supervisores no deben presentar quejas del G-20 en nombre de sus empleados contra otro empleado del supervisor. Si procede, el supervisor iniciará su propia investigación de supervisión de cualquiera de las alegaciones que no alcancen el nivel de una queja del G-20.
- F. Los estudiantes y empleados que han informado de infracciones de estos procedimientos están protegidos contra el ridículo, el acoso, el ciberacoso, los rituales de iniciación, la conducta abusiva o las represalias que puedan suceder como resultado de su denuncia. Además, una denuncia realizada de buena fe no afectará las calificaciones, el entorno de aprendizaje o de trabajo, el empleo futuro o la asignación de trabajo de la persona que realiza la denuncia.

IV. Respuesta obligatoria

- A. El administrador de la escuela o el administrador del distrito investigará con prontitud y responderá a cualquier denuncia de acoso, ritual de iniciación, conducta abusiva o represalias mediante el uso de los pasos descritos en el Primer Nivel de Investigación y Respuesta en los Procedimientos Administrativos de la Política G-19 del Consejo: Prohibición la discriminación, el acoso y las represalias.
 1. Como se describe en la Sección V.E. de los Procedimientos Administrativos del G-19, el oficial de cumplimiento/investigador del distrito puede desestimar toda o parte de la queja sin ninguna investigación adicional si:
 - a. las acusaciones en la queja son insuficientes para establecer una infracción de la política, incluso si todas las acusaciones de hecho en la queja son verdaderas;
 - b. la queja no se presentó a tiempo; y/o
 - c. el investigador decide limitar el alcance de la investigación.
- B. Los administradores investigarán todas las denuncias anónimas, pero no podrán tomar medidas disciplinarias formales basadas únicamente en una denuncia anónima.
- C. Se informará con prontitud a la policía de cualquier acusación que tenga implicaciones criminales.
- D. La investigación notificará al acusado de las acusaciones en su contra y le dará la oportunidad de responder.
- E. Antes de imponer cualquier castigo, se ofrecerá al acusado el debido proceso correspondiente.

- F. Se tomarán las medidas apropiadas para detener y prevenir la repetición de la conducta, eliminar cualquier ambiente hostil y proteger a la víctima y a otras personas involucradas de represalias.
 - 1. Si el incidente involucra a un estudiante, esta acción incluirá la participación de los padres del/los estudiante(s) acusado(s).
 - 2. Los administradores de la escuela también proporcionarán asistencia a los estudiantes víctimas y a sus padres para informar de problemas subsecuentes y nuevos incidentes.
 - a. Cualquier otro incidente de acoso será parte de la revisión.
- G. Los administradores de la escuela pueden tomar medidas disciplinarias contra un estudiante que inicie un discurso o comportamiento fuera del campus que constituya acoso, ciberacoso, rituales de iniciación, conducta abusiva o represalias si el incidente crea una interrupción sustancial en el ambiente escolar.
- H. Si se determina que el acoso, el ciberacoso, los rituales de iniciación o la conducta abusiva ocurrieron como resultado de la membresía de la víctima en una clase protegida, se debe tomar la acción apropiada mencionada anteriormente, independientemente de si la víctima presenta una denuncia, pide a la escuela o al distrito que tome acción, o identifica la conducta como una forma de discriminación. Cualquier posible infracción de los derechos civiles de un estudiante o empleado debe comunicarse a Tina Hatch, Investigaciones y quejas, 440 East 100 South, Salt Lake City, Utah 84111, 801.578.8388, or the Office for Civil Rights, Denver, CO, 303.844.5695.
- I. Las infracciones verificadas de esta política y/o estos procedimientos dará lugar a medidas disciplinarias. Cualquier acción de represalia por parte de un estudiante o empleado será causa de un castigo. El estudiante o el empleado puede recibir un castigo por presentar una denuncia falsa.
 - 1. Para los estudiantes, esos castigos pueden incluir:
 - a. suspensión o expulsión de la escuela;
 - b. suspensión o expulsión de un equipo o actividad patrocinada por la escuela;
 - c. suspensión del transporte patrocinado por la escuela;
 - d. un castigo menor; y/o
 - e. otras intervenciones apropiadas.
 - 2. Para los empleados, dicho castigo debe incluir una acción disciplinaria formal (ver Procedimientos Administrativos para la Política P-4 del Consejo: Disciplina para los empleados del distrito). Las medidas disciplinarias formales incluyen, pero no se limitan a:
 - a. amonestación escrita;
 - b. suspensión con o sin sueldo;
 - c. libertad condicional;
 - d. degradación de nivel; y
 - e. despido.
 - 3. Para los padres, las acciones adversas incluyen, pero no se limitan a:
 - a. expulsión de la escuela;
 - b. acceso restringido al campus;
 - c. acceso restringido a los eventos de la escuela o a actividades patrocinados por la escuela; y
 - d. comunicación restringida/directa con empleados del distrito y actividades.
- J. Si una investigación confirma que ha ocurrido un incidente de acoso, ciberacoso, hostigamiento o represalias, el supervisor puede, si es apropiado, tomar medidas positivas en la práctica de la justicia restaurativa y apoyar a los estudiantes involucrados a través de prácticas informadas por el trauma. Tales acciones deben tomarse en conjunto con otras acciones disciplinarias adecuadas.
 - 1. No se requiere que la víctima participe en una práctica de justicia restaurativa.
 - 2. Si la escuela o el distrito desea que un estudiante víctima participe en una práctica de justicia restaurativa, la escuela debe notificar al padre de la víctima de la práctica de justicia restaurativa propuesta y obtener el consentimiento del padre de la víctima antes de incluir a la víctima en el proceso.
 - 3. Los administradores de la escuela deben comunicarse con el departamento de servicios estudiantiles antes de implementar cualquier práctica de justicia restaurativa.
- K. La escuela notificará a los padres si su estudiante amenaza con suicidarse o si el estudiante está involucrado en un incidente de acoso, ciberacoso, ritual de iniciación, conducta abusiva o represalias. La escuela se asegurará de que los padres se comuniquen con regularidad durante el curso de la investigación y se les notifique sobre el resultado de la misma. Las escuelas trabajarán con los estudiantes y sus padres para garantizar que los estudiantes involucrados puedan continuar con su educación de manera apropiada y segura.
 - 1. La escuela realizará y guardará el informe que verifique que se informó a los padres del incidente o de la amenaza. Ver, Registro de notificación a los padres de amenazas o incidentes estudiantiles.
 - 2. Este informe no debe guardarse en ningún archivo acumulativo del estudiante.
 - 3. La escuela guardará este informe de acuerdo con las leyes de privacidad estatales y federales.

4. La Ley de Derechos Educativos y Privacidad de la Familia no permite compartir información respecto a ningún castigo que una escuela pueda haber impuesto a un estudiante perpetrador con la víctima o los padres de la víctima.
5. La escuela proporcionará a un estudiante una copia de este registro que se relaciona con el estudiante si el estudiante solicita una copia del mismo.
6. Si el estudiante relacionado con el informe se ha graduado y solicita su eliminación, la escuela borrará este registro.

V. Capacitación

- A. Todos los estudiantes recibirán formación anual por parte de un profesional calificado sobre acoso, ciberacoso, rituales de iniciación, conducta abusiva y represalias. Esta formación tratará:
 1. agresión abierta que puede incluir peleas físicas, comportamiento amenazante verbal o agresión física y verbal o comportamiento amenazante;
 2. agresión relacional o indirecta, encubierta o social, como la propagación de rumores, la intimidación, el reclutamiento de un amigo para agredir a un niño y el aislamiento social;
 3. acoso, ciberacoso, o rituales de iniciación de naturaleza sexual o con trasfondos sexuales;
 4. ciberacoso, incluyendo el uso de correo electrónico, páginas web, mensajes de texto, mensajería instantánea, llamadas o mensajes de tres vías, o cualquier otro medio electrónico de agresión dentro o fuera de la escuela;
 5. acoso, ciberacoso, rituales de iniciación y represalias basadas en la identificación de los estudiantes o empleados como parte de cualquier clase protegida por el gobierno federal; y
 6. intimidación, intimidación cibernética, rituales de iniciación y represalias basadas en las características reales o percibidas de los estudiantes o empleados, incluyendo raza, color, origen nacional, sexo, discapacidad, religión, identidad de género, orientación sexual, otros atributos físicos o mentales, o conformidad o no conformidad con los estereotipos.
- B. La capacitación sobre acoso, ciberacoso y acoso debe complementar el programa de prevención del suicidio que se exige a los estudiantes y a los educadores con licencia, e incluir información sobre cuándo los problemas relacionados con esta regla pueden conducir a la disciplina de los estudiantes o empleados.
- C. La formación descrita anteriormente se ofrecerá a:
 1. nuevos empleados, entrenadores y voluntarios de la escuela; y
 2. todos los empleados, entrenadores y voluntarios al menos una vez cada tres años.
- D. Anualmente, todos los estudiantes, padres y empleados de la escuela firmarán que han recibido una copia de la Política G-20 del Consejo.
- E. Una copia de la Política G-20 del Consejo se incluirá en todos los manuales del estudiante y se proporcionará a los estudiantes y padres durante la inscripción.
- F. En todos los manuales del empleado se incluirá una copia de la Política G-20 del Consejo.
- G. Cualquier entrenador, ya sea un estudiante, empleado o voluntario que participe en un programa atlético patrocinado por la escuela, ya sea curricular o extracurricular, o en un club o actividad extracurricular debe:
 1. participar en formación para la prevención de acoso y rituales de iniciación antes de su participación inicial;
 2. repetir la formación de prevención por lo menos cada tres años;
 3. revisar anualmente las actividades prohibidas enumeradas en estos procedimientos administrativos, específicamente la Sección I y las consecuencias potenciales de cualquier infracción.
- H. La escuela guardará el plan de estudios de formación, los horarios de formación y las listas o firmas de los participantes para proporcionárselos, si los solicitan, al Consejo de Educación del Estado de Utah.
- I. Por lo menos una vez cada dos años, cada escuela también llevará a cabo una evaluación estudiantil de la prevalencia del acoso en la escuela, específicamente en lugares donde los estudiantes se sientan inseguros y pueda necesitarse supervisión extra de adultos, tales como patios de recreo, pasillos y zonas de almuerzo.
 1. Todas las evaluaciones de los estudiantes deben realizarse de acuerdo con el Código de Utah comentado §53E-9-203, que prohíbe dar a los estudiantes ciertas evaluaciones sin obtener primero el consentimiento escrito de los padres (anteriormente estas prohibiciones estaban contenidas en la Ley de Derechos Educativos y Privacidad de la Familia de Utah).