

**Serie 4000**  
**Personal**

**REDES SOCIALES**

La Junta de Educación del Sistema Escolar Magnet de Goodwin University (la "Junta") reconoce la importancia y utilidad de las redes sociales y los medios de comunicación en línea para sus empleados. Las leyes relacionadas con las redes sociales continúan evolucionando y cambiando. Nada en esta política tiene la intención de limitar el derecho de un empleado a utilizar las redes sociales o las cuentas personales en línea de conformidad con la ley aplicable, según pueda evolucionar. La Junta reconoce, por ejemplo, que sus empleados tienen derecho, en ciertas circunstancias, a expresarse sobre asuntos de interés público en virtud de la Primera Enmienda. La Junta resolverá cualquier conflicto entre esta política y la ley aplicable a favor de la ley.

Por lo general, el uso de las redes sociales por parte de los empleados, incluido el uso de las cuentas personales en línea de los empleados, no será un problema legal o de política. Si bien una política no puede abordar cada instancia de uso inapropiado de las redes sociales, los empleados deben abstenerse de utilizar las redes sociales de una manera que:

1. interfiera, interrumpa o socave el funcionamiento efectivo del distrito escolar;
2. se utilice para participar en comunicaciones hostigadoras, difamatorias, obscenas, abusivas, discriminatorias, amenazadoras o de naturaleza similarmente inapropiada;
3. cree un ambiente de trabajo hostil;
4. incumpla las obligaciones de confidencialidad de los empleados del distrito escolar; o
5. viole la ley, las políticas de la junta y/o otras normas y regulaciones escolares.

La Junta de Educación, a través de su Superintendente, adoptará y mantendrá reglamentos administrativos para implementar esta política.

**Referencias Legales:**

Constitución de los Estados Unidos, Enmienda I

Constitución de Connecticut, Artículo I, Secciones 3, 4, 14

Ley de Privacidad de las Comunicaciones Electrónicas, 18 U.S.C. §§ 2510 a 2520

Conn. Gen. Stat. § 31-40x Conn. Gen. Stat. § 31-48d Conn. Gen. Stat. § 31-51q

Conn. Gen. Stat. §§ 53a-182; 53a-183; 53a-250

ADOPTADO: 4/20/23

REVISADO: \_\_\_\_\_

7/5/16  
Revisión Técnica 11/20/20

**Serie 4000**  
**Personal**

**REGULACIONES ADMINISTRATIVAS**  
**SOBRE EL USO DE REDES SOCIALES**

La Junta de Educación del Sistema Escolar Magnet Goodwin University (la "Junta") reconoce la importancia y utilidad de las redes sociales y los medios de comunicación en línea para sus empleados. Las leyes relacionadas con las redes sociales continúan evolucionando y cambiando. Nada en esta política tiene la intención de limitar el derecho de un empleado a utilizar las redes sociales o las cuentas personales en línea de conformidad con la ley aplicable, según pueda evolucionar. La Junta reconoce, por ejemplo, que sus empleados tienen derecho, en ciertas circunstancias, a expresarse sobre asuntos de interés público en virtud de la Primera Enmienda. La Junta resolverá cualquier conflicto entre esta política y la ley aplicable a favor de la ley.

Por lo general, el uso de las redes sociales por parte de los empleados, incluido el uso de las cuentas personales en línea de los empleados, no será un problema legal o de política. Si bien una política no puede abordar cada instancia de uso inapropiado de las redes sociales, los empleados deben abstenerse de utilizar las redes sociales de una manera que:

1. interfiera, interrumpa o socave el funcionamiento efectivo del distrito escolar;
2. se utilice para participar en comunicaciones hostigadoras, difamatorias, obscenas, abusivas, discriminatorias, amenazadoras o de naturaleza similarmente inapropiada;
3. cree un ambiente de trabajo hostil;
4. incumpla las obligaciones de confidencialidad de los empleados del distrito escolar; o
5. viole la ley, las políticas de la Junta y/o otras reglas escolares y regulaciones.

**Definiciones:**

La velocidad rápida a la que la tecnología evoluciona continuamente dificulta, si no es imposible, identificar todos los tipos de redes sociales.

Por lo tanto, el término "redes sociales" incluye una variedad de herramientas y servicios en línea que permiten a los usuarios publicar contenido e interactuar con su audiencia. A modo de ejemplo, las redes sociales incluyen, entre otros, los siguientes

sitios web o aplicaciones, incluso la cuenta personal en línea de un empleado que utiliza dichas redes sociales:

1. redes sociales (por ejemplo, Facebook, LinkedIn, Google+ , Classmates.com);
2. blogs y microblogs (por ejemplo, Twitter, Tumblr, Medium);
3. intercambio de contenido (por ejemplo, Scribd, SlideShare, Dropbox);
4. intercambio de imágenes, videos o transmisiones en vivo (por ejemplo, Snapchat, Periscope, Flickr, YouTube, Instagram, Vine, Pinterest);
5. otros sitios o aplicaciones de intercambio, como por sonido, ubicación, noticias o mensajería, etc. (por ejemplo, Reddit, Kik, Yik Yak, SoundCloud, WhatsApp).

La Junta de Educación incluye todos los nombres, logotipos, edificios, imágenes y entidades bajo la autoridad de la Junta de Educación.

Dispositivo de comunicación electrónica incluye cualquier dispositivo electrónico capaz de transmitir, aceptar o procesar datos, incluyendo, entre otros, una computadora, una red informática y un sistema informático, y un teléfono celular o inalámbrico.

Cuenta personal en línea incluye cualquier cuenta en línea utilizada exclusivamente por un empleado con fines personales y no relacionados con ningún propósito comercial de la Junta, incluyendo, entre otros, correo electrónico electrónico, redes sociales y sitios web de Internet para compras minoristas.

La cuenta personal en línea no incluye ninguna cuenta creada, mantenida, utilizada o accedida por un empleado con fines comerciales, educativos o de instrucción de la Junta.

### **Reglas sobre la actividad en las redes sociales patrocinada por el distrito**

1. Para que un empleado pueda utilizar sitios de redes sociales como herramienta educativa o en relación con actividades extracurriculares o programas del distrito escolar, el empleado debe solicitar y obtener el permiso previo de su supervisor.
2. Los empleados no pueden utilizar cuentas personales en línea para acceder a las redes sociales con fines de actividades en el aula sin el permiso expreso del supervisor del empleado. Cuando sea apropiado y con permiso, se deben utilizar cuentas de redes sociales patrocinadas por el distrito para dichos fines.
3. Si un empleado desea utilizar sitios de redes sociales para comunicar reuniones, actividades, juegos, responsabilidades, anuncios, etc., para un club basado en la escuela, una actividad basada en la escuela, una organización oficial basada en la escuela o un equipo deportivo oficial, el empleado también debe cumplir con las siguientes reglas:

- El empleado debe recibir el permiso de su supervisor inmediato.
  - El empleado no debe utilizar su cuenta personal en línea para ese propósito, sino que debe utilizar la cuenta emitida por la Junta.
  - El empleado debe asegurarse de que dicho uso de las redes sociales cumpla con todas las políticas, regulaciones y leyes estatales y federales aplicables de la Junta de Educación, incluida la provisión de avisos legales y formularios de permiso requeridos a los padres.
  - El empleado debe configurar el club, etc., como una lista de grupo que esté "cerrada" (es decir, la membresía en el grupo está limitada a estudiantes, padres y personal escolar adecuado) y "supervisada" (es decir, el empleado tiene la capacidad de acceder y supervisar las comunicaciones en el sitio de redes sociales).
  - Se permitirá a los padres acceder a cualquier página a la que su hijo haya sido invitado a unirse.
  - El acceso a la página solo se permitirá con fines educativos relacionados con el club, la actividad, la organización o el equipo.
  - El empleado responsable de la página la supervisará regularmente.
  - El supervisor del empleado tendrá acceso a cualquier página establecida por el empleado con un propósito relacionado con la escuela.
  - Los empleados deben mantener límites profesionales apropiados en el establecimiento y mantenimiento de todas las actividades patrocinadas por el distrito en las redes sociales.
4. Se prohíbe a los empleados hacer declaraciones acosadoras, difamatorias, obscenas, abusivas, discriminatorias, amenazadoras o similarmente inapropiadas en sus comunicaciones en las redes sociales utilizando sitios o cuentas patrocinadas por el distrito o a través de cuentas electrónicas emitidas por la Junta.
  5. Los empleados deben cumplir con todas las políticas y procedimientos de la Junta de Educación y todas las leyes aplicables con respecto al uso de dispositivos de comunicación electrónica, redes, cuentas emitidas por la Junta o al acceder a sitios de redes sociales patrocinados por el distrito o al utilizar dispositivos personales en la red inalámbrica del distrito o al acceder a los servidores del distrito.
  6. La Junta de Educación se reserva el derecho de monitorear todo el uso que los empleados hacen de las computadoras del distrito y otros dispositivos electrónicos, incluyendo las actividades de blogs y redes sociales de los empleados. Un empleado no debe tener expectativas de privacidad personal en ninguna comunicación realizada a través de las redes sociales, incluidas las cuentas personales en línea, mientras utiliza dispositivos de comunicación electrónica del distrito.

7. Todas las comunicaciones a través de las cuentas de redes sociales patrocinadas por el distrito o las cuentas electrónicas emitidas por la Junta deben cumplir con las políticas de la Junta de Educación sobre confidencialidad, incluida la confidencialidad de la información de los estudiantes. Si un empleado está considerando compartir información y no está seguro sobre la naturaleza confidencial de la información, el empleado debe consultar con su supervisor antes de comunicar dicha información.
8. Un empleado no puede vincular una página de redes sociales patrocinada por el distrito a ninguna cuenta en línea personal o sitios no patrocinados por el distrito escolar.
9. Un empleado no puede utilizar las cuentas de redes sociales patrocinadas por el distrito o las cuentas electrónicas emitidas por la Junta para comunicaciones con fines de beneficio financiero privado, político, comercial, publicitario, proselitista o de solicitud.
10. Un empleado no puede utilizar las cuentas de redes sociales patrocinadas por el distrito o las cuentas electrónicas emitidas por la Junta de una manera que tergiversen las opiniones personales como si fueran las de la Junta de Educación, la escuela individual o el distrito escolar, o de una manera que pueda interpretarse como tal.

### **Reglas Sobre Cuentas Personales en Línea**

1. La Junta reconoce que los empleados utilizan las redes sociales y la web para asuntos personales en el lugar de trabajo. La Junta de Educación se reserva el derecho de monitorear todo el uso que los empleados hacen de los dispositivos electrónicos de comunicación del distrito, incluida la revisión de actividades en línea y sociales personales. Un empleado no debe tener expectativas de privacidad personal en ninguna comunicación personal realizada a través de las redes sociales mientras utiliza computadoras del distrito, teléfonos celulares emitidos por el distrito u otros dispositivos de comunicación electrónica. Si bien la Junta se reserva el derecho de monitorear el uso de sus dispositivos de comunicación electrónica, los empleados pueden realizar un uso personal incidental de las redes sociales en el lugar de trabajo siempre y cuando dicho uso no interfiera con las operaciones y la productividad, y no viole otras políticas de la Junta.
2. Un empleado no puede mencionar, discutir, hacer referencia o vincular a la Junta de Educación, el distrito escolar o sus escuelas individuales, programas o equipos utilizando cuentas en línea personales u otros sitios o aplicaciones de una manera que razonablemente se pueda interpretar como una comunicación oficial del distrito escolar, a menos que el empleado también indique dentro de

la comunicación que dicha comunicación es la opinión personal del empleado del distrito escolar y que las opiniones expresadas son únicamente del empleado y no representan las opiniones del distrito escolar ni de la Junta de Educación. Un ejemplo de tal renuncia es: "Las opiniones y puntos de vista expresados son los del autor y no necesariamente representan la posición u opinión del distrito escolar o de la Junta de Educación". Por ejemplo, excepto según lo permitido por la política de la Junta, los empleados no pueden proporcionar referencias laborales para otras personas en las redes sociales que indiquen que dichas referencias se hacen en una capacidad oficial en nombre de la Junta de Educación.

3. Se requiere que los empleados mantengan límites profesionales apropiados con los estudiantes, los padres y los colegas. Por ejemplo, a menos que exista una relación en línea no relacionada (por ejemplo, familiar, amigo de la familia o amistad personal no relacionada con la escuela), no es apropiado que un maestro o administrador sea "amigo" de un estudiante o de su padre o tutor o establecer relaciones especiales con estudiantes seleccionados a través de cuentas personales en línea, y no es apropiado que un empleado dé a los estudiantes o padres acceso a publicaciones personales no relacionadas con la escuela.
4. De acuerdo con el principio de confianza pública, se recomienda a los empleados que se abstengan de participar en comunicaciones hostigadoras, difamatorias, obscenas, abusivas, discriminatorias, amenazantes o inapropiadas de manera similar a través de cuentas personales en línea. Tales comunicaciones reflejan negativamente en la reputación del distrito escolar, pueden afectar el proceso educativo y pueden interferir sustancial y materialmente con la capacidad de un empleado para cumplir con sus responsabilidades profesionales.
5. Los empleados son responsables individualmente de sus comunicaciones personales a través de las redes sociales y las cuentas personales en línea. Los empleados pueden ser demandados por otros empleados, padres u otras personas, y cualquier persona que vea la comunicación de un empleado a través de las redes sociales y las cuentas personales en línea como difamatoria, pornográfica, propietaria, hostigadora, difamatoria o que crea un ambiente de trabajo hostil. Además, los empleados deben abstenerse de publicar cualquier cosa que pertenezca a otra persona o entidad, como publicaciones con derechos de autor o imágenes con marcas registradas. Dado que todas estas actividades están fuera del alcance del empleo, los empleados pueden ser personalmente responsables de tales reclamaciones.
6. Los empleados deben cumplir con todas las políticas y procedimientos de la Junta de Educación con respecto al uso de dispositivos de comunicación electrónica al acceder a cuentas personales en línea y/o redes sociales a través de los sistemas informáticos del distrito. Cualquier acceso a cuentas personales en

línea y/o actividades personales en las redes sociales mientras se encuentra en la propiedad escolar o utilizando equipos del distrito escolar debe cumplir con esas políticas y no puede interferir con las tareas laborales de un empleado.

7. Todas las comunicaciones a través de cuentas personales en línea y/o redes sociales deben cumplir con las políticas de la Junta de Educación sobre confidencialidad, incluida la confidencialidad de la información de los estudiantes. Si un empleado está considerando compartir información y no está seguro sobre la naturaleza confidencial de la información, el empleado debe consultar con su supervisor antes de comunicar dicha información.
8. Un empleado no puede publicar material oficial de la Junta de Educación utilizando una cuenta personal en línea sin el permiso por escrito de su supervisor.
9. Todas las políticas y regulaciones administrativas de la Junta de Educación se aplican al uso que los empleados hacen de sus cuentas personales en línea de la misma manera en que se aplican a la conducta que ocurre en el lugar de trabajo y a la conducta fuera del horario laboral.

#### **Acceso a las Cuentas Personales en Línea**

1. Un empleado no puede ser requerido por su supervisor a proporcionar su nombre de usuario, contraseña u otros medios de autenticación de una cuenta personal en línea.
2. Un empleado no puede ser requerido a autenticar o acceder a una cuenta personal en línea en presencia de su supervisor.
3. Un empleado no puede ser requerido a invitar o aceptar una invitación de su supervisor o ser requerido a unirse a un grupo con la cuenta personal en línea del empleado.

#### ***[SECCIÓN OPCIONAL SOBRE FINANCIACIÓN COLECTIVA:***

#### ***SELECCIONE UNA DE LAS DOS OPCIONES:***

***Uso de actividades de financiación colectiva***

***O***

***Prohibición de actividades de financiación colectiva]***

#### **Uso de Actividades de Financiación Colectiva**

Antes de participar en cualquier actividad de financiación colectiva (por ejemplo, DonorsChoose, Kickstarter, GoFundMe, etc.) para la Junta de Educación, sus escuelas, clases o equipos o clubes extracurriculares, un empleado debe solicitar por

escrito al director del edificio y recibir aprobación para la actividad de financiación colectiva. Dicha solicitud por escrito debe incluir el nombre del sitio web o aplicación que se utilizará, una descripción completa del motivo de la actividad de financiación colectiva, una copia del perfil personal propuesto que se mostrará en el sitio o aplicación, y el contenido propuesto que se subirá al sitio web o aplicación de financiación colectiva, incluyendo imágenes. Cualquier dinero recibido de actividades de financiación colectiva debe ser depositado directamente en un fondo de actividades escolares y no puede ser recibido primero por el empleado. Las actividades de financiación colectiva deben cumplir con todas las políticas, regulaciones y procedimientos de la Junta de Educación, y no deben incluir fotos de estudiantes ni compartir información confidencial de los estudiantes.

## O

### **Prohibición de Actividades de Financiación Colectiva**

Se prohíbe a los empleados participar en actividades de financiación colectiva (por ejemplo, el uso de sitios web o aplicaciones como DonorsChoose, Kickstarter, GoFundMe, etc.) en nombre de la Junta de Educación, sus escuelas, clases o equipos o clubes extracurriculares.

### **Consecuencias Disciplinarias**

La violación de la política de la Junta sobre el uso de las redes sociales o estas regulaciones administrativas puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluida la terminación del empleo de conformidad con las leyes estatales y federales.

Un empleado puede enfrentar acciones disciplinarias, incluso la terminación del empleo, si un empleado transmite información confidencial a través de su cuenta personal en línea sin el permiso de la Junta.

Un empleado no puede ser disciplinado por no proporcionar su nombre de usuario, contraseña u otros medios de autenticación para acceder a una cuenta personal en línea, por no autenticar o acceder a una cuenta personal en línea en presencia de su supervisor, o por no invitar a su supervisor o rechazar una invitación enviada por su supervisor para unirse a un grupo afiliado a una cuenta personal en línea, excepto según se establece aquí.

No obstante, la Junta puede exigir que un empleado proporcione su nombre de usuario, contraseña u otros medios de acceso o autenticación de una cuenta personal en línea con fines de acceso a cualquier cuenta o servicio proporcionado por la Junta con fines comerciales o cualquier dispositivo de comunicación electrónica suministrado o pagado, en su totalidad o en parte, por la Junta.

Nada en esta política o regulaciones impedirá al distrito llevar a cabo una investigación con el fin de garantizar el cumplimiento de las leyes estatales o federales aplicables, los

requisitos reglamentarios o las prohibiciones contra la conducta indebida de los empleados relacionada con el trabajo, basada en la recepción de información específica sobre una actividad en la cuenta personal en línea de un empleado o basada en información específica sobre la transferencia de información confidencial hacia o desde la cuenta personal en línea de un empleado. Durante el curso de dicha investigación, el distrito puede exigir a un empleado que permita al distrito acceder a su cuenta personal en línea con el fin de llevar a cabo dicha investigación. Sin embargo, no se requerirá que el empleado proporcione su nombre de usuario, contraseña u otros medios de autenticación para que el distrito pueda acceder a la cuenta personal en línea.

Referencias legales:

Constitución de los Estados Unidos, Enmienda I

Constitución de Connecticut, Artículo I, Secciones 3, 4, 14 Ley de Privacidad de las Comunicaciones Electrónicas, 18 U.S.C. §§ 2510 a 2520

Conn. Gen. Stat. § 31-40x Conn. Gen. Stat. § 31-48d Conn. Gen. Stat. § 31-51q Conn. Gen. Stat. §§ 53a-182; 53a-183; 53a-250

ADOPTADO: \_\_\_\_\_

REVISADO: \_\_\_\_\_

7/5/16

Revisión técnica: 11/20/2020