



# Reglamento Administrativo 5701

## PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y APELACIÓN

### POR HOSTIGAMIENTO, ACOSO Y/O

### DISCRIMINACIÓN DEL ESTUDIANTE

**Oficina responsable:** Oficina del Asesor Jurídico, Departamento de Cumplimiento de los Derechos Civiles

#### PROPOSITO

El superintendente ha adoptado este Reglamento Administrativo para establecer los procedimientos para una respuesta rápida y equitativa a las denuncias y a las inquietudes de los estudiantes, de los padres / tutores o de otras personas, con relación a acusaciones de hostigamiento (bullying)<sup>1</sup>, de acoso, de discriminación y de violencia por motivo de poder contra un estudiante por parte de otro (estudiante) en el Distrito Escolar del Condado de Washoe (el Distrito).

#### DEFINICIONES

1. El "hostigamiento" ("bullying") significa la expresión escrita, verbal o electrónica, o actos físicos o gestos, o cualquier combinación de estos que son dirigidas a una persona o un grupo de personas, o un único acto o una única expresión grave y deliberada dirigida a una persona o grupo de personas y:
  - a. que tenga el efecto de herir físicamente a una persona o de dañar la propiedad de una persona; o de poner en un estado de temor razonable de daño físico a una persona o de daño a su propiedad; o
  - b. que interfiera con los derechos de una persona al crear un entorno educativo intimidante u hostil para la persona; o que interfiera considerablemente con el rendimiento académico de un alumno o la habilidad de la persona de participar o de beneficiarse de los servicios, de las actividades o de los privilegios proporcionados por una escuela; o
  - c. que sean actos o conducta descritos en el párrafo (a) o (b) en base de la raza, el color, el origen nacional, la ascendencia, la religión, la identidad o la expresión de género, la orientación sexual, la discapacidad física o mental de una persona, el sexo, o cualquier otra característica distintiva o los antecedentes de una persona, sean reales o percibidos; o en base de su asociación con otra persona que tenga una o más de estas características, sean reales o percibidas; y

---

<sup>1</sup> Para fines de este Reglamento Administrativo la palabra "hostigamiento" ("bullying") abarca el hostigamiento, el ciberacoso, la discriminación por motivos raciales y/o la represalia tal como se definen en este documento.

- d. el término “hostigamiento” (“bullying”) incluye, sin limitaciones: las burlas, los insultos / los apodos ofensivos, el menosprecio, ridiculizar o el humor humillante y despectativo repetidos o generalizados sobre la raza, el color, el origen nacional, la ascendencia, la religión, la identidad o la expresión de género, la orientación sexual, la discapacidad física o mental de una persona, el sexo, o cualquier otra característica distintiva o los antecedentes de una persona, sean reales o percibidos; el comportamiento que tiene como objetivo dañar / herir a otra persona dañando o manipulando sus relaciones con los demás a través de conducta que incluye, entre otras, la difusión de rumores falsos, las amenazas no verbales o la intimidación repetidas o generalizadas, tal como el uso de gestos agresivos, amenazadores o irrespetuosos; la amenaza de herir a una persona, de daño a sus posesiones o a otras personas, ya sea que tales amenazas sean transmitidas verbalmente, electrónicamente o por escrito; el chantaje, la extorsión o la exigencia de dinero a cambio de protección, o los préstamos o las donaciones involuntarias; el bloqueo del acceso a cualquier propiedad o instalación escolar; el acecho; y el contacto físico peligroso o daño a otra persona o a su propiedad.
  - e. El término “hostigamiento” no incluye expresiones, acciones o gestos que sean parte de un desacuerdo o de un conflicto mutuo.
2. El “acoso delictivo” ocurre cuando una persona, sin autoridad legal, amenaza intencionalmente de que va a causar daño físico, daño a la propiedad, va a retener a alguien, o va a dañar sustancialmente la salud física o mental o la seguridad de otra persona y por medio de palabras o conducta causa el temor razonable a la persona a la que van dirigidas de que la amenaza se llevará a cabo.
  3. El “ciberacoso” es el hostigamiento mediante el uso de comunicación electrónica. Este término incluye el uso de comunicación electrónica para transmitir o difundir una imagen sexual de un menor de edad.
    - a. Un “dispositivo de comunicación electrónica” significa cualquier dispositivo electrónico que sea capaz de transmitir o difundir una imagen de hostigamiento, incluidos, entre otros, un teléfono celular, un asistente personal digital, una computadora, una red de computadoras y un sistema informático;
    - b. Una “imagen de hostigamiento” significa cualquier representación gráfica, incluidos, entre otros, cualquier fotografía o video del hostigamiento de un menor hostigando a otro menor;
    - c. Una “comunicación electrónica” significa la comunicación de cualquier información escrita, oral o ilustrada mediante el uso de un dispositivo

electrónico, incluidos, entre otros, un teléfono, un teléfono celular, una computadora o cualquier medio de comunicación similar; y

- d. Una “imagen sexual” significa cualquier representación visual, incluidos, entre otros, cualquier fotografía o video de un menor simulando o participando en una conducta sexual o de un menor en un retrato sexual.
- 4. La “discriminación” es el trato injusto o desigual de una persona en función de su afiliación real o percibida a una categoría/grupo protegido legalmente, de manera que impide o niega el acceso equitativo a las instalaciones, a los programas o a las actividades del Distrito.
- 5. La “discriminación en función de la raza” significa cualquier acto o actos únicos, repetidos o persistentes, ya sean dirigidos a una persona específica o en general a cualquier sector demográfico incluidos la raza, el color, la cultura, la religión, el idioma, la etnia o el origen nacional de una persona que cause daño o cree un entorno laboral o educativo hostil, que pueda incluir entre otros bromas, amenazas, altercado físico o intimidación.
- 6. El “acoso” es una conducta no deseada que se basa en la pertenencia real o percibida de una persona a una categoría protegida legalmente. El acoso dirigido a un estudiante se torna ilícito cuando la conducta es lo bastante grave o persistente para crear un entorno educativo el cual una persona, en su sano juicio, consideraría intimidante, hostil u ofensivo.
- 7. La “violencia por motivo de desigualdad en el poder” es cualquier forma de violencia interpersonal con la intención de controlar, intimidar o dañar a otra persona mediante la imposición de poder sobre ella. Dicho término incluye, entre otras: la violencia en el noviazgo, la violencia doméstica, la violencia intrafamiliar, la violencia de género, la violencia que se basa en la orientación sexual, o la identidad o la expresión de género, la agresión sexual, el acoso sexual, la explotación sexual, el acecho o tener que ser testigo sin su consentimiento del desnudo de otra persona o que esté manteniendo relaciones sexuales, incluidos entre otros el voyerismo.
- 8. La “represalia” es la acción adversa (p. ej., la revancha, el desquite, la venganza) contra una persona por participar en una actividad legalmente protegida tal como presentar una queja / denuncia por hostigamiento o participar en una investigación.

## **REGLAMENTO**

1. Cómo presentar una queja / denuncia

- a. El Distrito acepta quejas / denuncias presentadas oralmente, por escrito o en línea. (en línea al SafeVoice Nevada en <http://safevoicenv.org>). Se deberán dirigir las quejas / denuncias al director de la escuela o a su delegado / representante (p. ej., el subdirector o el coordinador de disciplina estudiantil).
- b. El Departamento de Cumplimiento de los Derechos Civiles (Department of Civil Rights Compliance) del Distrito supervisa el proceso de denuncias de todos los asuntos de hostigamiento incluidos en:
  - i. el Título VI (de la Ley de los Derechos Civiles o Civil Rights Act de 1964);
  - ii. el Título IX (de las Enmiendas de la Educación o Education Amendments de 1972);
  - iii. el Título II (de la Ley de los Estadounidenses con Discapacidad o the Americans with Disabilities Act) y la sección 504 de la Ley de Rehabilitación o Rehabilitation Act; y
  - iv. el capítulo 388 de los Estatutos Revisados de Nevada (NRS), Entorno de Aprendizaje Seguro y Respetuoso.
- c. La asesora jurídica de Cumplimiento de los Derechos Civiles y la coordinadora de los Títulos II, VI, IX y la sección 504 es Judy Prutzman. Sus datos son:

Office of the General Counsel (Oficina del Asesor Jurídico)  
Department of Civil Rights Compliance (Dpto. Cumplimiento de los Derechos Civiles)  
425 E. 9<sup>th</sup> Street  
Reno, Nevada 89520-3425  
[Judy.Prunzman@washoeschools.net](mailto:Judy.Prunzman@washoeschools.net)
- d. Otras opciones disponibles para que los estudiantes y sus padres/tutores puedan presentar una denuncia:
  - i. el U.S. Department of Education's Office for Civil Rights (Oficina de los Derechos Civiles del Dpto. de Educación de EE. UU.) (número de teléfono: 800-421-3481); o la Seattle Office (Oficina de Seattle (número de teléfono: 206-607-1600, TDD 1-800-877-8339), [www.ed.gov/ocr](http://www.ed.gov/ocr) y
  - ii. la Nevada Department of Education's Safe and Respectful Learning Environment Office (Oficina de Entorno Seguro y Respetuoso del

Dpto. de Educación de Nevada) ([Safe and Respectful Learning \(nv.gov\)](#)).

- e. Es un incumplimiento de la ley tomar represalias en contra de cualquier persona que presente una denuncia o participe en una investigación. Cualquier estudiante que esté sufriendo represalias por haber presentado una denuncia por hostigamiento o por haber participado en una investigación debe presentar una denuncia por separado con respecto a las presuntas represalias.

## 2. Los informantes

- a. Los estudiantes: se anima a cualquier estudiante que sea objeto de hostigamiento y/o a los estudiantes que tengan conocimiento directo de tal hostigamiento a informar sobre dicho incidente a cualquier administrador, consejero, maestro, profesor o miembro del personal; o por medio del programa SafeVoice del Departamento de Educación de Nevada (<http://safevoicenv.org>).
- b. Los empleados del Distrito y los funcionarios electos: los miembros del Consejo Directivo, los administradores, los maestros/profesores, los entrenadores, o los empleados que fueron testigo de un acto de hostigamiento o que recibieron información de que tal acto pudiera haber ocurrido deberán informar al director o a su delegado tan pronto como sea factible, pero no más tarde del mismo día en el que el administrador, el maestro/profesor o el empleado presenció el hostigamiento, o recibió la información de que un hostigamiento pudo haber ocurrido.

## 3. El análisis de la denuncia

- a. El criterio de tres puntos
  - i. El criterio de tres puntos utilizado para evaluar la denuncia de hostigamiento es el que sigue:
    - 1) Criterio uno: ¿ocurrió daño o amenaza de daño?
      - a) ¿Fue este un acto intencional que haya causado dolor físico o emocional, o que fue dirigido a un estudiante en función de una categoría protegida? (Observación: un acto intencional se refiere a la decisión de un individuo de comportarse de una manera en particular; no se refiere a la intención de un individuo de hacerle daño a la presunta víctima.)
    - 2) Criterio dos: ¿es el acto inoportuno / desagradable?

- a) ¿Fue bien recibida la conducta por la otra parte?  
¿Quién inició la conducta?
- b) ¿Tiene miedo la presunta víctima? ¿Está evitando ir a la escuela, a las áreas pertenecientes a la escuela o al autobús escolar la presunta víctima?
- c) ¿Fue la presunta víctima un participante en posición de desigualdad en el comportamiento?

3) Criterio tres: ¿es la acción grave, persistente o generalizada?

- a) Un comportamiento grave puede determinarse con un único acto (p. ej., una agresión física).
- b) Un comportamiento persistente sucede cuando ocurre repetidamente. Si la víctima pide que el agresor pare, pero la acción / las acciones continúa/n, esto se considera un comportamiento persistente.
- c) Un comportamiento generalizado es cuando el comportamiento es predominante/descontrolado en toda la escuela. En dichas situaciones es posible que haya más de un agresor.

ii. Las respuestas a los criterios uno, dos y tres tienen que ser afirmativas para que se pueda definir la conducta como hostigamiento.

- b. Los empleados del Distrito deberán denunciar las acusaciones de carácter violento o delictivo a los respectivos agentes del orden público. Aunque una escuela pueda aplazar su investigación hasta que se finalice la investigación por parte de las fuerzas policiales, las acciones de las fuerzas policiales no suplantan la obligación de una escuela de llevar a cabo una investigación y responder a una denuncia de hostigamiento.
- c. Una vez que el director o su delegado haya recibido una denuncia por posible hostigamiento, acoso delictivo o violencia en función de desigualdad de poder deberá tomar las medidas necesarias inmediatas para garantizar la seguridad y el bienestar de los estudiantes implicados. Las posibles medidas de apoyo pueden incluir, entre otras:
  - i. implementar un plan de seguridad;
  - ii. modificar la participación en actividades escolares;
  - iii. justificar ciertas ausencias;

- iv. aumentar la vigilancia o la supervisión en lugares relevantes;
  - v. establecer una orden de alejamiento/de no contacto;
  - vi. el cambio de clases/horario;
  - vii. servicios de terapia y/o
  - viii. apoyo académico.
- d. Las medidas tomadas provisionalmente deben tener el objetivo de minimizar el efecto y priorizar la seguridad y el bienestar de la presunta víctima. Como respuesta a lo mencionado anteriormente se debe evitar exponer a la presunta víctima a mayor daño, a abrumarla sin necesidad o a volver a traumatizarla.
  - e. Si el director o su delegado no tiene acceso a la presunta víctima puede esperar hasta el próximo día escolar que tenga acceso a la presunta víctima para tomar las medidas mencionadas anteriormente.
  - f. Hacer una evaluación preliminar utilizando el Criterio de tres puntos del Distrito para determinar si realmente se alega el hostigamiento y/o si hay suficiente información disponible para tomar dicha determinación.
    - i. Si el director o su delegado, tras el examen inicial de la queja/denuncia, determina que las acusaciones de la denuncia, suponiendo que sean verdaderas, **no cumplen con** el Criterio de tres puntos, **no se iniciará una investigación por hostigamiento**. Entretanto, otra disciplina u otras intervenciones aún pueden ser necesarias dependiendo del incidente / de los incidentes. **El investigador deberá documentar en el sistema de gestión de expedientes electrónicos de estudiantes del Distrito (Infinite Campus o IC) el análisis que lo llevó a concluir que las acusaciones de la denuncia no cumplen con el Criterio de tres puntos para establecer una queja de hostigamiento.**
      - 1) Si el presunto agresor / perpetrador está en un Plan de Educación Individualizado (IEP), el director o su delegado deberá hacer una evaluación para determinar si la conducta en cuestión está contemplada en el IEP del estudiante.
      - 2) Si se aborda el comportamiento del presunto agresor/perpetrador en el IEP del estudiante, las disposiciones sobre el hostigamiento no se aplican a dicho comportamiento.

- 3) El director o su delegado debe garantizar la seguridad de la presunta víctima.
  - ii. Si el director o su delegado, tras el examen inicial de la denuncia, determina que las acusaciones de la queja suponiendo que sean ciertas, **cumplen con** el Criterio de tres puntos y el hostigamiento puede haber ocurrido o no existe información adecuada para hacer una determinación inicial, **se iniciará una investigación**.
4. El procedimiento de la investigación por acusación de hostigamiento
  - a. Despues de implementar un plan de seguridad y al determinar que la denuncia cumple con las disposiciones preliminares del Criterio de tres puntos, el director o su delegado deberá llevar a cabo lo siguiente durante la etapa de investigación:
    - i. notificar a los padres/tutores de todos los estudiantes implicados (tanto como a los de la víctima declarada como a los del agresor) por teléfono, por correo u otros medios electrónicos, o en persona;
    - ii. si el hostigamiento es comunicado antes del fin de horas escolares en un día escolar, la notificación a los padres / tutores tiene que ocurrir antes de que la oficina administrativa de la escuela cierre ese mismo día; o
    - iii. si el hostigamiento es comunicado en un día no escolar o después del horario escolar, la notificación a los padres / tutores tiene que ocurrir antes de la hora de cierre de la oficina administrativa de la escuela en el día escolar siguiente.
  - b. Una investigación por hostigamiento se tiene que completar dentro de cinco (5) días escolares de la fecha en la que el director o su delegado recibió la denuncia, en la mayor medida posible. Cuando ocurren circunstancias atenuantes que impiden al director o a su delegado completar la investigación dentro de un plazo de cinco (5) días escolares después de realizar un esfuerzo de buena fe, se podrán utilizar dos (2) días adicionales para completar la investigación.
    - i. A lo largo de la investigación, deberán tomarse declaraciones del presunto agresor/perpetrador(es), de la/s presunta/s víctima(s) y de sus padres/tutores. La investigación también debe incluir declaraciones de cualquier testigo. Siempre que sea posible, se prefieren las declaraciones por escrito.
    - c. Se tendrá que completar un informe por escrito con los resultados y las conclusiones de la investigación. Se deberá proporcionar el informe escrito

a los padres/tutores del presunto agresor(es) y de la presunta víctima(s) dentro de las 24 horas siguientes a la finalización del informe.<sup>2</sup> El informe tiene que incluir:

- i. un resumen de las acusaciones;
  - ii. un resumen de la investigación;
  - iii. un análisis explicando por qué el incidente cumple o no cumple con el criterio de hostigamiento;
  - iv. si se determina que hubo hostigamiento, las recomendaciones relacionadas a cualquier acción disciplinaria para el acusado u otras medidas a ser impuestas, y/o medidas reparadoras adoptadas para apoyar a la víctima<sup>3</sup>. El objetivo de la disciplina es detener el comportamiento y prevenir su recurrencia; y
  - v. la información sobre cómo presentar una apelación de la decisión.
- d. El director o su delegado deberá reunirse con cada una de las víctimas declaradas dentro de un plazo de diez (10) días de la fecha de recibimiento del informe para asegurarse del bienestar del estudiante y que se tomaron las medidas suficientes para garantizar que el hostigamiento no continúa ocurriendo.

## 5. Las sanciones

- a. Si una investigación determina que un individuo ha incurrido en un hostigamiento, el Distrito puede tomar cualquier acción necesaria y apropiada consistente con las políticas del Distrito y/o los estatutos aplicables, incluido el traslado a otra escuela si así lo solicita el parent/madre/tutor legal del agresor;
- b. Las infracciones repetidas por parte de un agresor darán lugar a una disciplina progresiva; y
- c. Si un agresor recibe un castigo, se avisará a la/s víctima/s de que el Distrito está tomando las medidas apropiadas para asegurarse de que el comportamiento de hostigamiento no vuelva a ocurrir, en conformidad con la Ley de Derechos Educativos y Privacidad de la Familia (FERPA, por

---

<sup>2</sup> La información sobre el estudiante solo se divulgará de conformidad con la Ley de Derechos Educativos y Privacidad de la Familia de 1974 (FERPA, por sus siglas en inglés) y la Ley de Educación para Individuos con Discapacidad (IDEA, por sus siglas en inglés).

<sup>3</sup> Los detalles sobre las medidas de disciplina y reparación tomadas no deben ser reveladas a las familias cuyos hijos no son el objeto de la disciplina o de la reparación de acuerdo con las leyes de privacidad del estudiante.

sus siglas en inglés). A la víctima solo se le proporcionará información sobre la sanción del agresor cuando sea necesario para que la víctima informe la continuación de contacto prohibido o de represalia.

## 6. Las medidas correctivas

- a. A los estudiantes que son víctimas de hostigamiento se les ofrecerá servicios de apoyo disponibles a través del Distrito para ayudar a tratar los efectos, incluido el traslado a otra escuela si así lo solicita el parent/madre/tutor legal de la víctima y
- b. Cualquier acción/es que se lleve/n a cabo después del término de la investigación se deberán realizar de manera que cause la menor disruptión posible para la/s víctima/s. El director o su delegado, cuando sea necesario, deberá dar prioridad a garantizar la seguridad y el bienestar de la/s víctima/s, sobre cualquier interés del agresor(es)/perpetrador(es), cuando tenga que decidir qué acciones tomar.

## 7. Las apelaciones

- a. El derecho de presentar una apelación a una decisión solamente puede ser ejercido por la presunta víctima o por un presunto agresor que haya recibido un “resultado adverso” proveniente de una investigación. Un “resultado adverso” para el que es agresor se define como un resultado de hostigamiento o la severidad de la sanción disciplinaria, o como un resultado de no hostigamiento por parte del denunciante. No hay ningún otro derecho o base para apelar una decisión además de recibir un resultado adverso como definido previamente.
- b. La apelación debe ser presentada por escrito dentro de 10 días laborales de la notificación de la determinación y dirigida al superintendente del área asignado a la escuela, con base en uno o más de los siguientes motivos o de las siguientes causas:
  - i. un error procesal que afectó significativamente el resultado de la investigación (es decir, las pruebas insuficientes para respaldar las conclusiones/los hallazgos, la parcialidad comprobada, la desviación material de los procedimientos establecidos);
  - ii. para la consideración de una nueva prueba que era desconocida o no disponible en el curso de la investigación original, y que podría afectar considerablemente las conclusiones y la sanción originales. La apelación debe incluir un resumen de la nueva evidencia, por qué no estaba disponible en el momento de la investigación y su posible impacto en el resultado de la investigación o sanción; y

- iii. la sanción impuesta es considerablemente desproporcional a la gravedad de la infracción.
- c. La apelación será asignada a un superintendente de área en la Oficina de Liderazgo Escolar que no haya tenido la supervisión de la investigación subyacente.
  - i. Se enviará una notificación de la apelación a todas las partes involucradas/implicadas en la investigación en un plazo de tres (3) días de recibir la apelación y
  - ii. La notificación incluirá los motivos para la apelación y un plazo para presentar información al funcionario responsable de apelaciones.
- d. El funcionario examinador determinará si la apelación es puntual y si menciona una o más de las causas aceptables listadas anteriormente en el párrafo 7(a), antes de aceptar la apelación. Si la apelación por escrito no es puntual o no menciona uno o más motivos aceptables para una apelación, el funcionario examinador notificará a la parte apelante por escrito que la apelación es denegada y la base para esa negativa.
- e. La decisión sobre una apelación tendrá como base lo siguiente:
  - i. a menos que la apelación tenga una solicitud para la consideración de una nueva prueba como causa para la apelación, conforme el párrafo 7(a), el funcionario examinador se limitará a revisar los archivos del proceso de la escuela;
  - ii. el funcionario examinador decidirá si conceder o negar la apelación con base en las causas específicas de apelación conforme el párrafo 7(b);
  - iii. el funcionario examinador también puede remitir el asunto al investigador original para la consideración de la nueva prueba;
  - iv. el funcionario examinador responderá por escrito a la parte apelante en un plazo de 15 días laborales de recibir la apelación. Se proporcionará también una copia de la decisión al director o a su delegado.
- f. Si una apelación resulta en un nuevo hallazgo por el que se determina que un estudiante ha participado en un hostigamiento y está sujeto a medidas disciplinarias, se tomarán los siguientes pasos:
  - i. el director o su delegado emitirá un nuevo informe definitivo/final para el estudiante que, como resultado de la apelación, haya sido declarado culpable de hostigamiento;

- ii. el nuevo informe final incluirá el método disciplinario establecido como resultado del nuevo hallazgo de hostigamiento;
    - iii. el director o su delegado no implementará el método disciplinario hasta que el estudiante tenga la oportunidad de apelar y
    - iv. la apelación seguirá el mismo procedimiento indicado anteriormente.
  - g. La decisión de una apelación es la decisión final/definitiva y no es susceptible a posteriores apelaciones adicionales en el Distrito.
8. La confidencialidad
- a. El informe sobre el hostigamiento y la identidad de los estudiantes implicados tiene que ser entregado al director o a su delegado. Más allá de los requisitos del informe, la denuncia se mantendrá confidencial en la medida de lo posible.
  - b. Las declaraciones por escrito y los detalles de la investigación deben ser estrictamente confidenciales para la protección de todas las partes implicadas, cuando sea posible.
  - c. El deber del Distrito de investigar, proporcionar un entorno seguro y tomar medidas correctivas puede que suplante el derecho de privacidad de un individuo.
  - d. Mientras se espera la conclusión de la investigación, el Distrito puede tomar cualquier acción necesaria para proteger la seguridad y el bienestar de sus estudiantes, sus empleados y su propiedad.
9. No se debe entender o interpretar ningún contenido en este documento de manera que prohíba o que, de algún modo, desaliente la discusión genuina de problemas o el uso de materiales con propósitos académicos, educativos o instructivos.

## **REQUISITOS LEGALES Y DOCUMENTOS ASOCIADOS**

1. Este Reglamento Administrativo refleja las metas del Plan Estratégico del Distrito alineado y en cumplimiento con los documentos reglamentarios del Distrito, incluidos:
  - a. la política del Consejo Directivo 5700, Entorno de Aprendizaje Seguro y Respetuoso;
  - b. la política del Consejo Directivo 0100, No Discriminación e Igualdad de Oportunidades;

- c. el Reglamento Administrativo 5702, Hostigamiento, Acoso o Discriminación de los Empleados contra los Estudiantes - Procedimientos de denuncia y apelación;
  - d. el Reglamento Administrativo 5161, Identidad de Género y No Conforme con su Género - Estudiantes y
  - e. el Reglamento Administrativo 7211, Uso Responsable y Seguro de la Internet.
2. Estos Reglamentos Administrativos se alinean con los Estatutos Revisados de Nevada (NRS, por sus siglas en inglés) y el Código Administrativo de Nevada (NAC, por sus siglas en inglés), incluidos:
- a. el capítulo 200 de los NRS, Crímenes contra la Persona y en particular:
    - i. el 200.571 de los NRS, Acoso y Acecho;
  - b. el capítulo 388 de los NRS, Sistema de Instrucción Pública y en concreto:
    - i. los 388.121 – 388.1459 de los NRS, inclusive, Provisión de un Entorno de Aprendizaje Seguro y Respetuoso;
  - c. el capítulo 389 de los NRS, Ámbito Académico y Libros Escolares y en concreto:
    - i. el 389.520 de los NRS, creación de la política para el uso ético, seguro y protegido de la computadora;
  - d. el capítulo 392 de los NRS, Estudiantes
  - e. el capítulo 396 de los NRS, Sistema de Educación Superior de Nevada y en particular:
    - i. el 396.1285 de los NRS, Violencia en Función de Desigualdad de Poder.
3. Este Reglamento Administrativo cumple con las leyes y los reglamentos federales, incluidos:
- a. la Ley de los Estadounidenses con Discapacidad, en su versión modificada;
  - b. la sección 504 de la Ley de Rehabilitación, en su versión modificada;
  - c. la Ley de los Derechos Civiles de 1964 y
  - d. el Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972.

## **HISTORIAL DE REVISIONES**

Fecha	Revisión	Modificación
26 de octubre de 2016	1.0	Adoptado: sustituyó el Procedimiento de CSI LEG-P121
2 de noviembre de 2016	1.1	Se refirió erróneamente a una “audiencia” en el 7(a)(i). Cambiado a “investigación”.
4 de septiembre de 2018	2.0	Revisado: separar el personal en las denuncias de los estudiantes
30 de septiembre de 2019	3.0	Revisado: con base en los cambios de la ley estatal para los derechos de las víctimas y la probable expansión del cronograma de investigación (SB80, SB89 de 2019)
6 de diciembre de 2019	3.1	Revisado: se eliminó el sitio web <a href="http://wcldbullying.com">wcldbullying.com</a> como lugar donde se puede denunciar (se cambió al sitio web del estado <a href="http://bullyfreezone.nv.gov">bullyfreezone.nv.gov</a> )
21 de septiembre de 2022	4.0	Revisado: actualización y aclaración del lenguaje
4 de octubre de 2022	4.1	Revisado: corrección de error en el 8(g)
24 de enero de 2023	4.2	Revisado: cambio del nombre de contacto a Judy Prutzman
11 de julio de 2023	5	Revisado: con base en los cambios de la ley del estado sobre los plazos/tiempos para completar las investigaciones de hostigamiento (AB 65 de 2023); eliminación de “novatadas” como forma de hostigamiento; actualización y aclaración del lenguaje
2 de octubre 2025	6	Revisado: con base en los cambios de la ley estatal relacionados con la violencia en función de la desigualdad de poder (AB 277 de 2025)