

La junta espera que todos los empleados mantengan los más altos estándares profesionales, morales y éticos en sus interacciones con los estudiantes. Se requiere que los empleados proporcionen un ambiente propicio para el aprendizaje a través de una disciplina aplicada de manera consistente y justa y límites profesionales establecidos y mantenidos. Se espera que los empleados motiven a cada estudiante a desempeñarse a su capacidad mientras modelan el comportamiento esperado de los estudiantes en las relaciones entre el personal y los estudiantes.

Las interacciones y relaciones entre el personal y los estudiantes deben basarse en la cooperación, el respeto mutuo y la comprensión de los límites apropiados entre adultos y estudiantes dentro y fuera del entorno educativo. Se espera que los empleados demuestren buen juicio y eviten la apariencia de incorrección en sus interacciones con los estudiantes. Los empleados deben consultar a su supervisor cada vez que sospechen o no estén seguros de si la conducta es inapropiada o constituye una violación de esta u otra política de la junta.

Para los propósitos de esta política, los términos "personal" y "empleados" incluyen a contratistas independientes y oficiales de seguridad escolar y voluntarios, pero no incluyen a los estudiantes empleados ni a los estudiantes voluntarios.

A. RELACIONES ROMÁNTICAS Y EL CONTACTO SEXUAL

Se prohíbe a todos los empleados salir, cortejar o entablar una relación romántica o tener contacto sexual con cualquier estudiante inscrito en el distrito escolar sin importar la edad del estudiante. Los empleados que participen en dicha conducta inapropiada estarán sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido, y pueden estar sujetos a acciones penales según lo dispuesto en GS 14-202.4 y 14-27.32.

B. RESTRICCIONES DE LAS COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS

1. De acuerdo con la política 7335, Uso de las redes sociales por parte de los empleados, los empleados tienen prohibido comunicarse con los estudiantes actuales a través de las redes sociales no controladas por la escuela sin el permiso de los padres, excepto en la medida en que el empleado y el estudiante tenga un relación apropiada que se originó fuera del entorno escolar. Cualquier comunicación a través de las redes sociales autorizada bajo la política 7335 debe cumplir con los estándares profesionales establecidos en esta política y debe ser consistente con la ley y todas las demás políticas de la junta.
2. Los mensajes instantáneos se tratarán como una forma de comunicación a través de las redes sociales sujeto a los términos de la política 7335 y la

subsección B.1 anterior, independientemente de si el servicio de mensajería se proporciona realmente a través de un servicio de redes sociales o de otro modo.

3. Los empleados tienen prohibido participar en otras formas de comunicaciones electrónicas uno a uno (por ejemplo, voz, correo de voz, correo electrónico, mensajes de texto y transmisión de fotos o videos) con los estudiantes sin la aprobación previa por escrito del supervisor del empleado y el padre del estudiante. Sin embargo, esta regla no se aplicará si existe una o más de las siguientes circunstancias:
 - a. la comunicación (1) tiene un propósito educativo, (2) se realiza a través de una plataforma proporcionada por el sistema escolar que archiva todas esas comunicaciones durante un período de al menos tres años (este requisito no se aplica a las comunicaciones por teléfono o correo de voz), y (3) ocurre después de que el empleado ha dado aviso previo a su supervisor o designado que tales comunicaciones ocurrirán;
 - si. la comunicación tiene un propósito educativo y se copia o transmite simultáneamente al supervisor del empleado o su designado y, a pedido, al padre o tutor;
 - C. la comunicación es necesaria en una emergencia de buena fe, siempre que la comunicación se divulgue al supervisor y al padre o tutor tan pronto como sea razonablemente posible; o
 - d. La comunicación deriva de una relación o asociación fuera del entorno escolar y ocurre con el consentimiento del padre o tutor, siempre que dicha comunicación no viole esta u otra política de la junta.

Cualquier comunicación electrónica uno a uno permitida por esta subsección debe cumplir con los estándares profesionales establecidos en esta política y debe ser consistente con la ley y todas las demás políticas de la junta.

4. Es deber de todo empleado notificar a su supervisor de cualquier comunicación uno a uno no solicitada, en cualquier forma, electrónica o de otro tipo, recibida de un estudiante cuando la comunicación carece de un propósito educativo claro. Los consejeros escolares están excluidos de este requisito solo en la medida en que entre en conflicto con sus deberes profesionales.
5. Las violaciones de esta sección se considerarán comportamiento no profesional sujeto a disciplina, hasta e incluyendo el despido. Los factores que pueden ser relevantes para la determinación de una respuesta disciplinaria apropiada a las comunicaciones no autorizadas con los estudiantes incluyen, pero no se limitan

-
- a:
 - a. el contenido, la frecuencia, el tema y el momento de la comunicación (s);
 - si. si las comunicaciones fueron apropiadas para la edad y el nivel de madurez del estudiante;
 - C. si la (s) comunicación (s) podría razonablemente verse como una solicitud de contacto sexual o el cortejo de una relación romántica, incluida la preparación sexual;
 - re. si hubo un intento de ocultar la (s) comunicación (s) al supervisor del empleado y / o al padre o tutor del estudiante;
 - mi. si la comunicación o las comunicaciones crearon una interrupción del entorno educativo; y
 - f. si las comunicaciones dañaron al estudiante de alguna manera.

C. INFORMAR SOBRE CONDUCTA INAPROPIADA

1. Informes de los empleados

Cualquier empleado que tenga motivos para creer que cualquiera de los siguientes debe informar inmediatamente al superintendente o su designado:

- a. que otro empleado está involucrado en una relación romántica u otra relación inapropiada o ha tenido contacto sexual con un estudiante;
- b. que otro empleado ha participado en otro comportamiento prohibido por esta política;
- c. que el empleado ha sido testigo de un comportamiento de otro empleado que tiene la apariencia de impropiedad, ya sea que el comportamiento tenga un propósito válido o no.

Un empleado que no informe al superintendente o su designado según lo dispuesto en esta sección puede estar sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

2. Informes por parte de los estudiantes

Cualquier estudiante que crea que él o ella u otro estudiante ha sido sujeto de

mala conducta que viola esta política debe informar inmediatamente la situación al director, consejero escolar o coordinador del Título IX designado en la política 1720/4015/7225. , Procedimiento de Quejas por Discriminación, Acoso e Intimidación.

3. Informe de mala conducta criminal

Cualquier director que tenga motivos para creer que un estudiante ha sido víctima de una conducta criminal deberá informar inmediatamente el incidente de acuerdo con la política 4335, Comportamiento criminal.

4. Informe al superintendente estatal de instrucción pública

Cualquier administrador, incluido el superintendente, un superintendente adjunto / asociado / asistente del superintendente, un administrador de personal o un director, que sepa o tenga motivos para creer que un empleado con licencia ha participado en una conducta que implique abuso físico o sexual de un niño deberá informar al Superintendente Estatal de Instrucción Pública dentro de los cinco días hábiles de cualquier acción disciplinaria, despido o renuncia basada en la conducta. Para los propósitos de esta subsección, abuso físico es infligir daño físico por medios que no sean accidentales o en defensa propia, y abuso sexual es la comisión de cualquier acto sexual sobre un niño o hacer que un niño cometa un acto sexual, independientemente de consentimiento y la edad del niño. El no informar tal conducta puede resultar en la suspensión o revocación de la licencia de administrador por parte de la Junta de Educación del Estado.

Este requisito de informe se aplica además de cualquier deber de informar sospechas de abuso infantil de acuerdo con la ley estatal y la política 4240/7312, Abuso infantil: informes e investigaciones, según corresponda.

Referencias legales: Ley de educación primaria y secundaria, 20 USC 7926; Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, 20 USC § 1681 *et seq.*, 34 CFR pt. 106; GS 14-23,32, -202,4; 115C-47 (18); 16 NCAC 6C.0312, .0601, .0602; Políticas de la Junta de Educación del Estado EVAL-014, LICN-007, NCAC-039

Referencias cruzadas: Director en Funciones - Eliminación de Barreras (política 1700), Prohibición de Discriminación, Acoso e intimidación (política 1710/4021/7230), Procedimiento de denuncia de discriminación, acoso e Intimidación (política 1720/4015/7225), Estudiante y Procedimiento de Quejas de los Padres (política 1740/4010), Abuso Infantil - Informes e Investigaciones (política 4240/7312), Comportamiento Criminal (política 4335), Voluntarios Escolares (política 5015), Responsabilidades del Personal (política 7300), Uso de las Redes Sociales por parte de los Empleados (política 7335)

Adoptado: 14 de mayo de 1998 para entrar en vigor el 1 de julio de 1998

Revisado: 11 de diciembre de 2008, 11 de marzo de 2016, 14 de septiembre de 2017, 8 de febrero de 2018, 14 de mayo de 2020