

# SCHOLAR ACADEMY

ACHIEVING EXCELLENCE TOGETHER

[Click here for Spanish](#)  
[Haga clic aquí para español](#)

[Bullying & Hazing \(C\)](#)

Utah law requires that each student aged 8 and older and their parent/guardian sign a statement indicating that they have received Scholar Academy's Bullying and Hazing Policy.

The Bullying and Hazing Policy is on the following pages and is also available through the school's website or front office.

Please sign and have your student sign (Grades 2-8 only) in the bottom left corner of your screen to acknowledge that each of you have received Scholar Academy's Bullying and Hazing Policy.

**Scholar Academy  
Policy: Bullying & Hazing Policy  
Amended: August 31, 2023**

**PURPOSE**

The purpose of this policy is to prohibit bullying, cyber-bullying, hazing, retaliation, and abusive conduct involving Scholar Academy (the “School”) students and employees. The School’s Board of Directors (the “Board”) has determined that a safe, civil environment in School is necessary for students to learn and achieve high academic standards and that conduct constituting bullying, cyber-bullying, hazing, retaliation, and abusive conduct disrupts both a student’s ability to learn and the School’s ability to educate its students in a safe environment.

**POLICY**

Bullying, cyber-bullying, hazing, retaliation, and abusive conduct towards students and employees are against federal, state, and local policy and are not tolerated by the School. The School is committed to providing all students with a safe and civil environment in which all members of the School community are treated with dignity and respect. To that end, the School has in place policies, procedures, and practices that are designed to reduce and eliminate this conduct – including, but not limited to, civil rights violations – as well as processes and procedures to deal with such incidents. Bullying, cyber-bullying, hazing, retaliation, and abusive conduct towards students and/or employees by students and/or employees will not be tolerated in the School. Likewise, abusive conduct by students or parents or guardians against School employees is prohibited by the School and will not be tolerated in the School.

In order to promote a safe, civil learning environment, the School prohibits all forms of bullying of students and School employees (a) on School property, (b) at a School-related or sponsored event, or (c) while the student or School employee is traveling to or from School property or a School-related or sponsored event.

The School prohibits all forms of bullying, cyber-bullying, hazing, abusive conduct of or retaliation against students and School employees at any time and any location.

Students and School employees are prohibited from retaliating against any student, School employee or an investigator for, or witness of, an alleged incident of bullying, cyber-bullying, hazing, abusive conduct, or retaliation.

Students and School employees are prohibited from making false allegations of bullying, cyber-bullying, hazing, abusive conduct, or retaliation against a student or School employees.

In addition, School employees, coaches, sponsors and volunteers shall not permit, condone or tolerate any form of hazing, bullying, cyber-bullying, or abusive conduct and shall not plan, direct, encourage, assist, engage or participate in any activity that involves hazing, bullying, cyber-bullying, or abusive conduct.

Any bullying, cyber-bullying, hazing, abusive conduct, or retaliation that is found to be targeted at a federally protected class is further prohibited under federal anti-discrimination laws and is subject to OCR compliance regulations.

## Definitions

**Abusive Conduct** – For purposes of this policy, “abusive conduct” means verbal, nonverbal, or physical conduct of a parent or guardian or student directed toward a School employee that, based on its severity, nature, and frequency of occurrence, a reasonable person would determine is intended to cause intimidation, humiliation, or unwarranted distress. A single act does not constitute abusive conduct.

**Bullying** – For purposes of this policy, "bullying" means a School employee or student intentionally committing a written, verbal, or physical act against a School employee or student that a reasonable person under the circumstances should know or reasonably foresee will have the effect of:

- (1) causing physical or emotional harm to the School employee or student;
- (2) causing damage to the School employee’s or student’s property;
- (3) placing the School employee or student in reasonable fear of:
  - (a) harm to the School employee’s or student’s physical or emotional well-being; or
  - (b) damage to the School employee’s or student’s property;
- (4) creating a hostile, threatening, humiliating, or abusive educational environment due to:
  - (a) the pervasiveness, persistence, or severity of the actions; or
  - (b) a power differential between the bully and the target; or
- (5) substantially interfering with a student having a safe school environment that is necessary to facilitate educational performance, opportunities, or benefits.

This conduct constitutes bullying, regardless of whether the person against whom the conduct is committed directed, consented to, or acquiesced in, the conduct. In addition, bullying is commonly understood as aggressive behavior that is intended to cause distress and harm; exists in a relationship in which there is an imbalance of power and strength; and is repeated over time.

Bullying may also include relational aggression or indirect, covert, or social aggression, including rumor spreading, intimidation, enlisting a friend to assault a child, and social isolation.

**Civil Rights Violations** – For purposes of this policy, “civil rights violations” means bullying, cyber-bullying, harassment, abusive conduct, or hazing that is targeted at a federally protected class.

**Cyber-bullying** – For purposes of this policy, "cyber-bullying" means using the Internet, a cell phone, or another device to send or post text, video, or an image with the intent or knowledge, or with reckless disregard, that the text, video, or image will hurt, embarrass, or threaten an individual, regardless of whether the individual directed, consented to, or acquiesced in the conduct, or voluntarily accessed the electronic communication.

**Federally protected class** – For purposes of this policy, “federally protected class” means any group protected from discrimination under federal law, such as:

- (1) Title VI of the Civil Rights Act of 1964, which prohibits discrimination on the basis of race, color, or national origin.

- (2) Title IX of the Education Amendments of 1972, which prohibits discrimination on the basis of sex.
- (3) Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973 and Title II of the Americans with Disabilities Act of 1990, which prohibit discrimination on the basis of disability.
- (4) Other areas included under these acts which include religion, gender, and sexual orientation.

*Hazing* – For purposes of this policy, “hazing” means a School employee or student intentionally, knowingly, or recklessly committing an act or causing another individual to commit an act toward a School employee or student that:

- (1) (a) endangers the mental or physical health or safety of a School employee or student;  
(b) involves any brutality of a physical nature, including whipping, beating, branding, calisthenics, bruising, electric shocking, placing of a harmful substance on the body, or exposure to the elements;  
(c) involves consumption of any food, alcoholic product, drug, or other substance or other physical activity that endangers the mental or physical health and safety of a School employee or student; or  
(d) involves any activity that would subject a School employee or student to extreme mental stress, such as sleep deprivation, extended isolation from social contact, or conduct that subjects a School employee or student to extreme embarrassment, shame, or humiliation; and
- (2) (a)(i) is committed for the purpose of initiation into, admission into, affiliation with, holding office in, or as a condition for membership in a School or School sponsored team, organization, program, club, or event; or  
(ii) is directed toward a School employee or student whom the individual who commits the act knows, at the time the act is committed, is a member of, or candidate for membership in, a School or School sponsored team, organization, program, club, or event in which the individual who commits the act also participates.
- (3) The conduct described above constitutes hazing, regardless of whether the School employee or student against whom the conduct is committed directed, consented to, or acquiesced in, the conduct.

*Retaliate or Retaliation* – For purposes of this policy, “retaliate or retaliation” means an act or communication intended:

- (1) as retribution against a person for reporting bullying or hazing; or
- (2) to improperly influence the investigation of, or the response to, a report of bullying or hazing.

*School Employee* – For purposes of this policy, “School employee” means an individual working in the individual’s official capacity as:

- (1) a School teacher;
- (2) a School staff member;
- (3) a School administrator; or

- (4) an individual:
- (a) who is employed, directly or indirectly, by the School; and
  - (b) who works on the School's campus(es).

*Volunteer* – For purposes of this policy, “volunteer” means a non-employee with significant, unsupervised access to students in connection with a School assignment.

### Reporting and Investigation

Students who have been subjected to or witnessed bullying, cyber-bullying, hazing, or retaliation, and students who have witnessed abusive conduct, must promptly report such incidents to any School personnel orally or in writing. School personnel who receive reports of such incidents must report them to the Principal.

School employees who have been subjected to or witnessed hazing, bullying, cyber-bullying, abusive conduct, or retaliation must report such incidents to the School's Principal orally or in writing.

Each report of prohibited conduct shall include:

- (1) the name of complaining party;
- (2) the name of victim of prohibited conduct (if different than complaining party);
- (3) the name of perpetrator (if known);
- (4) the date and location of incident(s); and
- (5) a statement describing the incident(s), including names of witnesses (if known).

In connection with a report of prohibited conduct, students and School employees may request that their identity be kept anonymous, and reasonable steps shall be taken by the Principal and others involved in the reporting and investigation to maintain the anonymity of such individuals, if possible. School employees must take strong responsive action to prevent retaliation, including assisting students who are victims of prohibited conduct and his or her parents or guardians in reporting subsequent problems and new incidents.

The Principal or his/her designee shall promptly make a reasonably thorough investigation of all complaints of prohibited conduct, including, to the extent possible, anonymous reports, and shall, in accordance with the Consequences of Prohibited Behavior section below, administer appropriate discipline to all individuals who violate this policy. Formal disciplinary action is prohibited based solely on an anonymous report.

The Principal may report to OCR all acts of bullying, hazing, cyber-bullying, abusive conduct, or retaliation that he/she reasonably determines may be violations of a student's or employee's civil rights.

It is the School's policy, in compliance with state and federal law, that students have a limited expectation of privacy on the School's computer equipment and network system, and routine monitoring or maintenance may lead to discovery that a user has violated School policy or law. Also, individual targeted searches will be conducted if there is reasonable suspicion that a user

has violated policy or law. Personal electronic devices of any student suspected of violation of this policy will be confiscated for investigation and may be turned over to law enforcement.

### Parental Notification

The Principal or his/her designee will timely notify a student's parent or guardian (1) if the student threatens to commit suicide or (2) of any incidence of bullying, cyber-bullying, hazing, abusive conduct, or retaliation involving the student (including if the student is involved as the alleged perpetrator or victim). The Principal or his/her designee will attempt to contact the parent or guardian by telephone to provide this notification and to discuss the matter. If the parent or guardian is not available by telephone, the Principal or his/her designee will provide the parent or guardian the required notification by email.

The Principal or his/her designee will produce and maintain a record that verifies that the parent or guardian was notified. If an in-person meeting takes place, the Principal or his/her designee may ask the parent or guardian to sign the record acknowledging that the notification was provided. If a telephone conversation takes place, the Principal or his/her designee may document on the record such details as the date and time of the telephone call, who was spoken to, and brief notes regarding the notification that was provided and the content of the conversation. If an email is sent, the Principal or his/her designee will retain a copy of the email. The School will retain the record as long as the student is enrolled at the School and destroy the record after that time. The School will maintain the confidentiality of the record in accordance with Utah Code § 53G-9-604.

In addition to notifying the parent or guardian as set forth above, the Director or his/her designee will provide the parent or guardian with the following:

- (1) suicide prevention materials and information as recommended by the Utah State Board of Education in accordance with Utah Code § 53G-9-604(2)(b);
- (2) information on ways to limit a student's access to fatal means, including firearms or medication; and
- (3) information and resources on the healthy use of social media and online practices.

### Action Plan to Address Reported Incidents of Bullying, Cyber-Bullying, Hazing, Retaliation, and Abusive Conduct

The School will investigate all allegations of incidents of bullying, cyber-bullying, hazing, retaliation, and abusive conduct in accordance with this policy and applicable law. The Principal or his/her designee will investigate allegations of these incidents and will have adequate training to conduct such an investigation. The Principal will be the point person with training and expertise to assist, direct, and supervise training of other employees in the responsibilities set forth in this paragraph.

The School will investigate all allegations of these incidents by interviewing

- (1) the alleged victim;
- (2) the individual who is alleged to have engaged in the prohibited conduct;
- (3) the parents or guardians of the alleged victim and the individual who is alleged to have engaged in prohibited conduct;

- (4) any witnesses;
- (5) School staff familiar with the alleged victim;
- (6) School staff familiar with the individual who is alleged to have engaged in prohibited conduct; or
- (7) Other individuals who may provide additional information.

The individual who investigates an allegation of an incident will inform an individual being interviewed that (1) to the extent allowed by law, the individual is required to keep all details of the interview confidential; and (2) further reports of bullying will become part of the review. However, the confidentiality requirement described in this paragraph does not apply to conversations with law enforcement, requests for information pursuant to a warrant or subpoena, a state or federal reporting requirement, or other reporting required by R277-613.

In conducting this investigation, the School may (1) review disciplinary reports of involved students; and (2) review physical evidence, including video or audio, notes, email, text messages, social media, or graffiti.

The School will report incidents of bullying, cyber-bullying, hazing, retaliation, and abusive conduct to law enforcement when the Principal reasonably determines that the alleged incident may have violated criminal law.

Following the investigation of a confirmed allegation of an incident of bullying, cyber-bullying, hazing, retaliation, or abusive conduct, the School may, if the Principal determines it is appropriate, take positive restorative justice practice action and support involved students through trauma-informed practices. However, an alleged targeted individual is not required to participate in a restorative justice practice with an individual who is alleged to have engaged in prohibited conduct. If the School would like any student to participate in a restorative justice practice, the School will notify the student's parent or guardian of the restorative justice practice and obtain consent from the student's parent or guardian before including the student in the process.

The School shall follow up with the parents or guardians of all parties to:

- (1) inform parents or guardians when an investigation is concluded;
- (2) inform parents or guardians what safety measures will be in place for their child, as determined by the investigation;
- (3) provide additional information about the investigation or the resolution consistent with the Family Educational Rights and Privacy Act of 1974, 20 U.S.C. 1232g; and
- (4) inform parents or guardians of the School's Parent Grievance Policy if the parents or guardians disagree with the resolution of the investigation.

### Consequences of Prohibited Behavior

If, after an investigation, a student is found to be in violation of this policy by participating in or encouraging conduct prohibited by this policy, the student shall be disciplined by appropriate measures up to, and including, suspension and expulsion, pursuant to Utah Code § 53G-8-205 and School policy, removal from participation in School activities, and/or discipline in accordance with regulations of the U.S. Department of Education Office for Civil Rights (OCR).

If, after an investigation, a School employee is found to be in violation of this policy, the employee shall be disciplined by appropriate measures, which may include termination, reassignment or other appropriate action.

School officials have the authority to discipline students for off-campus or online speech that causes or threatens a substantial disruption to School operations, including violent altercations or a significant interference with a student's educational performance and involvement in School activities.

### Grievance Process for School Employees

As explained above, a School employee who has experienced abusive conduct must report the incident to the School Principal orally or in writing. If the School employee is not satisfied with the Principal or designee's investigation of the abusive conduct and/or the resulting disciplinary action (or recommended disciplinary action) against the perpetrator, the School employee may address/raise the issue in accordance with the School's Staff Grievance Policy.

### Additional Provisions

The Principal will ensure compliance with OCR regulations when civil rights violations are reported, as follows:

- (1) Once the School knows or reasonably should know of possible student-on-student bullying, cyber-bullying, or hazing, the School must take immediate and appropriate action to investigate.
- (2) If it is determined that the bullying, cyber-bullying, or hazing did occur as a result of the student-victim's membership in a protected class, the School shall take prompt and effective steps reasonably calculated to:
  - (a) end the bullying, cyber-bullying, or hazing
  - (b) eliminate any hostile environment, and
  - (c) prevent its recurrence.
- (3) These duties are the School's responsibilities even if the misconduct is also covered by a separate anti-bullying policy and regardless of whether the student makes a complaint, asks the School to take action, or identifies the bullying, cyber-bullying, or hazing as a form of discrimination.

The Principal will take reasonable steps to ensure that any victim of prohibited conduct will be protected from further hazing, bullying, cyber-bullying, abusive conduct, and retaliation and that any student or School employee who reports such incidents will be protected from retaliation.

If the Principal believes that any victim or perpetrator of conduct prohibited by this policy would benefit from counseling, the Principal may refer such individuals for counseling.



If the Principal believes that it would be in the best interests of the individuals involved, the Principal may involve the parents or guardians of a perpetrator or victim of hazing, bullying, cyber-bullying, or retaliation in the process of responding to and resolving conduct prohibited by this policy.

Incidents of bullying, cyber-bullying, hazing, and retaliation will be reported in the School's student information system as required.

### Student Assessment

The Principal or his/her designee will solicit student assessments of the prevalence of bullying, cyber-bullying, and hazing in the School, specifically locations where students are unsafe and additional adult supervision may be required, such as playgrounds, hallways, and lunch areas.

### Training

The Principal will ensure that School students, employees, coaches, and volunteers receive training on bullying, cyber-bullying, hazing, retaliation, and abusive conduct from individuals qualified to provide such training. The training shall meet the standards established by the Utah State Board of Education's rules and include information on:

- (1) bullying, cyber-bullying, hazing, retaliation, and abusive conduct;
- (2) discrimination under the following federal laws:
  - (a) Title VI of the Civil Rights Act of 1964;
  - (b) Title IX of the Education Amendments of 1972;
  - (c) Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973; and
  - (d) Title II of the Americans with Disabilities Act of 1990;
- (3) how bullying, cyber-bullying, hazing, retaliation, and abusive conduct are different from discrimination and may occur separately from each other or in combination;
- (4) how bullying, cyber-bullying, hazing, retaliation, and abusive conduct are prohibited based upon the students' or employees' actual or perceived characteristics, including race, color, national origin, sex, disability, religion, gender identity, sexual orientation, or other physical or mental attributes or conformance or failure to conform with stereotypes; and
- (5) the right of free speech and how it differs for students, employees, and parents or guardians.

The training will also complement the suicide prevention program required for students under R277-620 and the suicide prevention training required for licensed educators consistent with Section 53G-9-704(1), and also include information on when issues relating to R277-613 may lead to student or employee discipline.

The training shall be offered to:

- (1) new school employees, coaches, and volunteers within the first year of employment or service;

- (2) all School employees, coaches, and volunteers at least once every three years after the initial training; and
- (3) all students (regardless of whether they are involved in athletics or extracurricular activities or clubs) at a frequency determined by the Principal.

In addition to the training requirements described above, any student, employee, or volunteer coach participating in a School sponsored athletic program, both curricular and extracurricular, or extracurricular club or activity, shall, prior to participating in the athletic program or activity, participate in bullying, cyber-bullying, hazing, retaliation, and abusive conduct prevention training. This training shall be offered to new participants on an annual basis and to all participants at least once every three years. The School will inform student athletes and extracurricular club members of prohibited activities under R277-613 and potential consequences for violation of the law and the rule.

The School will maintain training participant lists or signatures and provide them to the Utah State Board of Education upon request.

#### Distribution of Policy and Signed Acknowledgement

The Principal will inform students, parents or guardians, School employees, and volunteers that hazing, bullying, cyber-bullying, abusive conduct, and retaliation are prohibited by distributing a copy of this policy to such individuals annually. A copy of this policy will also be posted on the School's website and included in any student conduct or employee handbooks issued by the School.

On an annual basis, School employees, students who are at least eight years old, and parents or guardians of students shall sign a statement indicating that they have received this policy.

# SCHOLAR ACADEMY

ACHIEVING EXCELLENCE TOGETHER

[Click here for English](#)  
[Haga clic aquí para inglés](#)

[Bullying & Harassment \(S\)](#)

La ley de Utah requiere que cada estudiante de 8 años o más y sus padres/tutores firmen una declaración que indique que ha recibido la Política de Intimidación y Novatadas Scholar Academy.

La Política de Intimidación y Novatadas está en las siguientes páginas y también está disponible a través del sitio web de la escuela o de la oficina principal.

Firme y haga que su estudiante firme (solo los grados 2-8) en la esquina inferior izquierda de la pantalla para reconocer que cada uno de ustedes ha recibido la Política de Intimidación y Novatadas de Scholar Academy.

**Scholar Academy**  
**Política: Política de acoso y novatadas**  
**Modificado: 31 de agosto de 2023**

## **PROPÓSITO**

El propósito de esta política es prohibir el acoso, el acoso cibernético, las novatadas, las represalias y las conductas abusivas que involucren a los estudiantes y empleados de Scholar Academy (la "Escuela"). La Junta Directiva de la Escuela (la "Junta") ha determinado que es necesario un ambiente seguro y civilizado en la Escuela para que los estudiantes aprendan y alcancen altos estándares académicos y que la conducta que constituye acoso, ciberacoso, novatadas, represalias y conducta abusiva interrumpe tanto la capacidad de un estudiante para aprender como la capacidad de la Escuela para educar a sus estudiantes en un entorno seguro.

## **POLÍTICA**

La intimidación, el acoso cibernético, las novatadas, las represalias y la conducta abusiva hacia los estudiantes y empleados van en contra de la política federal, estatal y local y no son tolerados por la Escuela. El Colegio se compromete a proporcionar a todos los estudiantes un entorno seguro y civilizado en el que todos los miembros de la comunidad escolar sean tratados con dignidad y respeto. Con ese fin, la Escuela cuenta con políticas, procedimientos y prácticas que están diseñados para reducir y eliminar esta conducta, incluidas, entre otras, las violaciones de los derechos civiles, así como procesos y procedimientos para hacer frente a dichos incidentes. El acoso, el acoso cibernético, las novatadas, las represalias y la conducta abusiva hacia los estudiantes y/o empleados por parte de los estudiantes y/o empleados no serán tolerados en la Escuela. Del mismo modo, la conducta abusiva por parte de los estudiantes, padres o tutores contra los empleados del Colegio está prohibida por el Colegio y no será tolerada en el Colegio.

Con el fin de promover un entorno de aprendizaje seguro y civilizado, la Escuela prohíbe todas las formas de intimidación de los estudiantes y empleados de la Escuela (a) en la propiedad de la Escuela, (b) en un evento relacionado o patrocinado por la Escuela, o (c) mientras el estudiante o empleado de la Escuela viaja hacia o desde la propiedad de la Escuela o un evento relacionado o patrocinado por la Escuela.

La Escuela prohíbe todas las formas de acoso, acoso cibernético, novatadas, conducta abusiva o represalias contra los estudiantes y empleados de la Escuela en cualquier momento y en cualquier lugar.

Los estudiantes y los empleados de la Escuela tienen prohibido tomar represalias contra cualquier estudiante, empleado de la Escuela o un investigador por, o testigo de, un presunto incidente de acoso, ciberacoso, novatadas, conducta abusiva o represalias.

Los estudiantes y empleados de la escuela tienen prohibido hacer acusaciones falsas de acoso, acoso cibernético, novatadas, conducta abusiva o represalias contra un estudiante o empleados de la escuela.

Además, los empleados, entrenadores, patrocinadores y voluntarios de la Escuela no permitirán, tolerarán ni tolerarán ninguna forma de novatadas, acoso, ciberacoso o conducta

abusiva y no planificarán, dirigirán, alentarán, ayudarán, se involucrarán o participarán en ninguna actividad que implique novatadas, acoso, ciberacoso o conducta abusiva.

Cualquier acoso, ciberacoso, novatadas, conducta abusiva o represalias que se descubra que están dirigidas a una clase protegida por el gobierno federal está además prohibida por las leyes federales contra la discriminación y está sujeta a las regulaciones de cumplimiento de la OCR.

### Definiciones

*Conducta abusiva* – A los efectos de esta política, "conducta abusiva" significa conducta verbal, no verbal o física de un padre, tutor o estudiante dirigida hacia un empleado de la Escuela que, en función de su gravedad, naturaleza y frecuencia de ocurrencia, una persona razonable determinaría que tiene la intención de causar intimidación, humillación o angustia injustificada. Un solo acto no constituye una conducta abusiva.

*Intimidación* - Para los propósitos de esta política, "intimidación" significa que un empleado o estudiante de la Escuela comete intencionalmente un acto escrito, verbal o físico contra un empleado o estudiante de la Escuela que una persona razonable bajo las circunstancias debería saber o prever razonablemente que tendrá el efecto de:

- (1) causar daño físico o emocional al empleado o estudiante de la Escuela;
- (2) causar daños a la propiedad del empleado o estudiante de la Escuela;
- (3) poner al empleado o estudiante de la Escuela en un temor razonable de:
  - (a) daño al bienestar físico o emocional del empleado o estudiante de la Escuela; o
  - (b) daños a la propiedad del empleado o estudiante de la Escuela;
- (4) crear un ambiente educativo hostil, amenazante, humillante o abusivo debido a:
  - (a) la omnipresencia, persistencia o severidad de las acciones; o
  - (b) una diferencia de poder entre el acosador y la víctima; o
- (5) interferir sustancialmente con un estudiante que tiene un ambiente escolar seguro que es necesario para facilitar el rendimiento educativo, las oportunidades o los beneficios.

Esta conducta constituye acoso, independientemente de si la persona contra la que se comete la conducta dirigió, consintió o consintió en la conducta. Además, el acoso se entiende comúnmente como un comportamiento agresivo que tiene la intención de causar angustia y daño; existe en una relación en la que hay un desequilibrio de poder y fuerza; y se repite en el tiempo.

El acoso también puede incluir agresión relacional o agresión indirecta, encubierta o social, incluida la difusión de rumores, la intimidación, el reclutamiento de un amigo para agredir a un niño y el aislamiento social.

*Violaciones de los derechos civiles: a los efectos de esta política, "violaciones de los derechos civiles" significa intimidación, acoso cibernético, acoso, conducta abusiva o novatadas dirigidas a una clase protegida por el gobierno federal.*

*Acoso cibernético*: a los efectos de esta política, "acoso cibernético" significa usar Internet, un teléfono celular u otro dispositivo para enviar o publicar texto, video o una imagen con la intención o el conocimiento, o con un desprecio imprudente, de que el texto, video o imagen lastimará, avergonzará o amenazará a una persona, independientemente de si la persona dirigió, consintió, o consintió en la conducta, o accedió voluntariamente a la comunicación electrónica.

*Clase protegida por el gobierno federal*: a los efectos de esta política, "clase protegida por el gobierno federal" significa cualquier grupo protegido contra la discriminación en virtud de la ley federal, como:

- (1) Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional.
- (2) Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972, que prohíbe la discriminación por motivos de sexo.
- (3) La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 y el Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, que prohíben la discriminación por motivos de discapacidad.
- (4) Otras áreas incluidas en estas leyes que incluyen religión, género y orientación sexual.

*Novatadas* – A los efectos de esta política, "novatadas" significa que un empleado o estudiante de la Escuela comete un acto de manera intencional, consciente o imprudente o hace que otra persona cometa un acto hacia un empleado o estudiante de la Escuela que:

- (1) (a) ponga en peligro la salud o seguridad mental o física de un empleado o estudiante de la Escuela;  
(b) implique cualquier brutalidad de naturaleza física, incluidos azotes, palizas, marcas, calistenia, moretones, descargas eléctricas, colocación de una sustancia dañina en el cuerpo o exposición a los elementos;  
(c) implique el consumo de cualquier alimento, producto alcohólico, droga u otra sustancia u otra actividad física que ponga en peligro la salud y seguridad mental o física de un empleado o estudiante de la Escuela; o  
(d) implique cualquier actividad que someta a un empleado o estudiante de la Escuela a estrés mental extremo, como privación del sueño, aislamiento prolongado del contacto social o conducta que someta a un empleado o estudiante de la Escuela a vergüenza, vergüenza o humillación extremas; y
- (2) (a)(i) se comete con el propósito de iniciación, admisión, afiliación, ocupación de un cargo o como condición para ser miembro de una escuela o equipo, organización, programa, club o evento patrocinado por la escuela; o  
(ii) 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, es miembro o candidato a ser miembro de un equipo, organización, programa, club o evento patrocinado por la Escuela o la Escuela en el que también participa la persona que comete el acto.
- (3) La conducta descrita anteriormente constituye novatadas, independientemente de si el empleado de la Escuela o el estudiante contra quien se comete la conducta dirigió, consintió o consintió en la conducta.

*Represalias o represalias*: a los efectos de esta política, "represalias o represalias" significa un acto o comunicación con la intención:

- (1) como represalia contra una persona por denunciar acoso o novatadas; o
- (2) influir indebidamente en la investigación o la respuesta a un informe de acoso o novatadas.

*Empleado de la escuela* - A los efectos de esta política, "empleado de la escuela" significa una persona que trabaja en la capacidad oficial de la persona como:

- (1) un maestro de escuela;
- (2) un miembro del personal de la Escuela;
- (3) un administrador de la escuela; o
- (4) Un individuo:
  - (a) que sea empleado, directa o indirectamente, por la Escuela; y
  - (b) que trabaja en el/los campus/es de la Escuela.

*Voluntario* : para los fines de esta política, "voluntario" significa una persona que no es un empleado con acceso significativo y no supervisado a los estudiantes en relación con una asignación escolar.

### Denuncia e investigación

Los estudiantes que han sido objeto o testigos de acoso, acoso cibernético, novatadas o represalias, y los estudiantes que han sido testigos de conductas abusivas, deben informar de inmediato dichos incidentes a cualquier personal de la escuela oralmente o por escrito. El personal escolar que reciba informes de tales incidentes debe informarlos al director.

Los empleados de la escuela que hayan sido objeto o presenciados de novatadas, acoso, ciberacoso, conducta abusiva o represalias deben informar dichos incidentes al director de la escuela oralmente o por escrito.

Cada informe de conducta prohibida incluirá:

- (1) el nombre de la parte reclamante;
- (2) el nombre de la víctima de la conducta prohibida (si es diferente al de la parte reclamante);
- (3) el nombre del autor (si se conoce);
- (4) la fecha y el lugar de los incidentes; y
- (5) Una declaración que describa el/los incidente(s), incluyendo los nombres de los testigos (si se conocen).

En relación con un informe de conducta prohibida, los estudiantes y los empleados de la Escuela pueden solicitar que su identidad se mantenga en el anonimato, y el Director y otras personas involucradas en el informe y la investigación tomarán medidas razonables para mantener el anonimato de dichos individuos, si es posible. Los empleados de la escuela deben

tomar medidas enérgicas de respuesta para evitar represalias, incluida la asistencia a los estudiantes que son víctimas de conductas prohibidas y a sus padres o tutores a informar problemas posteriores y nuevos incidentes.

El Director o su designado deberá realizar de inmediato una investigación razonablemente exhaustiva de todas las quejas de conducta prohibida, incluyendo, en la medida de lo posible, informes anónimos, y deberá, de acuerdo con la sección Consecuencias de Comportamiento Prohibido a continuación, administrar la disciplina apropiada a todas las personas que violen esta política. Se prohíben las medidas disciplinarias formales basadas únicamente en una denuncia anónima.

El director puede reportar a la OCR todos los actos de intimidación, novatadas, acoso cibernético, conducta abusiva o represalias que determine razonablemente que pueden ser violaciones de los derechos civiles de un estudiante o empleado.

Es política de la Escuela, en cumplimiento con las leyes estatales y federales, que los estudiantes tengan una expectativa limitada de privacidad en el equipo informático y el sistema de red de la Escuela, y el monitoreo o mantenimiento de rutina puede llevar al descubrimiento de que un usuario ha violado la política o la ley de la Escuela. Además, se llevarán a cabo búsquedas específicas individuales si existe una sospecha razonable de que un usuario ha violado la política o la ley. Los dispositivos electrónicos personales de cualquier estudiante sospechoso de violar esta política serán confiscados para su investigación y pueden ser entregados a la policía.

#### Notificación a los padres

El director o su designado notificará oportunamente a los padres o tutores de un estudiante (1) si el estudiante amenaza con suicidarse o (2) de cualquier incidente de acoso, acoso cibernético, novatadas, conducta abusiva o represalias que involucren al estudiante (incluso si el estudiante está involucrado como presunto perpetrador o víctima). El director o su designado intentará comunicarse con el padre o tutor por teléfono para proporcionar esta notificación y discutir el asunto. Si el padre o tutor no está disponible por teléfono, el director o su designado le proporcionará al padre o tutor la notificación requerida por correo electrónico.

El director o su designado producirá y mantendrá un registro que verifique que el padre o tutor fue notificado. Si se lleva a cabo una reunión en persona, el director o su designado puede pedirle al padre o tutor que firme el registro reconociendo que se proporcionó la notificación. Si se lleva a cabo una conversación telefónica, el director o su designado puede documentar en el registro detalles tales como la fecha y hora de la llamada telefónica, con quién se habló y notas breves sobre la notificación que se proporcionó y el contenido de la conversación. Si se envía un correo electrónico, el director o su designado conservará una copia del correo electrónico. La Escuela conservará el registro mientras el estudiante esté inscrito en la Escuela y destruirá el registro después de ese tiempo. La Escuela mantendrá la confidencialidad del expediente de acuerdo con el Código de Utah § 53G-9-604.

Además de notificar al padre o tutor como se establece anteriormente, el Director o su designado proporcionará al padre o tutor lo siguiente:

- (1) materiales e información para la prevención del suicidio según lo recomendado por la Junta de Educación del Estado de Utah de acuerdo con el Código de Utah § 53G-9-604(2)(b);



(2) información sobre las formas de limitar el acceso de un estudiante a medios fatales, incluidas armas de fuego o medicamentos; y

(3) Información y recursos sobre el uso saludable de las redes sociales y las prácticas en línea.

Plan de acción para abordar los incidentes denunciados de acoso, ciberacoso, novatadas, represalias y conductas abusivas

La Escuela investigará todas las denuncias de incidentes de acoso, ciberacoso, novatadas, represalias y conducta abusiva de acuerdo con esta política y la ley aplicable. El director o la persona que éste designe investigará las denuncias de estos incidentes y tendrá la capacitación adecuada para llevar a cabo dicha investigación. El Director será la persona de contacto con capacitación y experiencia para ayudar, dirigir y supervisar la capacitación de otros empleados en las responsabilidades establecidas en este párrafo.

La Escuela investigará todas las denuncias de estos incidentes mediante entrevistas

(1) la presunta víctima;

(2) la persona que presuntamente ha participado en la conducta prohibida;

(3) los padres o tutores de la presunta víctima y la persona que presuntamente ha participado en una conducta prohibida;

(4) cualquier testigo;

(5) Personal de la escuela familiarizado con la presunta víctima;

(6) Personal de la escuela familiarizado con la persona que presuntamente ha participado en una conducta prohibida; o

(7) Otras personas que puedan proporcionar información adicional.

La persona que investiga una acusación de un incidente informará a la persona que está siendo entrevistada que (1) en la medida permitida por la ley, la persona está obligada a mantener la confidencialidad de todos los detalles de la entrevista; y (2) otros informes de acoso pasarán a formar parte de la revisión. Sin embargo, el requisito de confidencialidad descrito en este párrafo no se aplica a las conversaciones con las fuerzas del orden, las solicitudes de información en virtud de una orden judicial o citación, un requisito de presentación de informes estatales o federales, u otros informes requeridos por la R277-613.

Al llevar a cabo esta investigación, la Escuela puede (1) revisar los informes disciplinarios de los estudiantes involucrados; y (2) revisar evidencia física, incluyendo video o audio, notas, correo electrónico, mensajes de texto, redes sociales o grafitis.

La Escuela reportará incidentes de acoso, acoso cibernético, novatadas, represalias y conducta abusiva a la policía cuando el Director determine razonablemente que el presunto incidente puede haber violado la ley penal.

Después de la investigación de una acusación confirmada de un incidente de acoso, acoso cibernético, novatadas, represalias o conducta abusiva, la Escuela puede, si el Director determina que es apropiado, tomar medidas positivas de práctica de justicia restaurativa y apoyar a los estudiantes involucrados a través de prácticas informadas sobre el trauma. Sin embargo, una persona presuntamente atacada no está obligada a participar en una práctica de justicia restaurativa con una persona que presuntamente ha participado en una conducta prohibida. Si la Escuela desea que algún estudiante participe en una práctica de justicia restaurativa, la Escuela notificará al padre o tutor del estudiante sobre la práctica de justicia restaurativa y obtendrá el consentimiento del padre o tutor del estudiante antes de incluir al estudiante en el proceso.

La Escuela hará un seguimiento con los padres o tutores de todas las partes para:

- (1) informar a los padres o tutores cuando concluya una investigación;
- (2) informar a los padres o tutores qué medidas de seguridad se implementarán para su hijo, según lo determine la investigación;
- (3) proporcionar información adicional sobre la investigación o la resolución de conformidad con la Ley de Derechos Educativos y Privacidad de la Familia de 1974, 20 U.S.C. 1232g; y
- (4) informar a los padres o tutores de la Política de Quejas de los Padres de la Escuela si los padres o tutores no están de acuerdo con la resolución de la investigación.

#### Consecuencias de las conductas prohibidas

Si, después de una investigación, se encuentra que un estudiante está en violación de esta política al participar o fomentar una conducta prohibida por esta política, el estudiante será disciplinado con medidas apropiadas hasta, e incluyendo, suspensión y expulsión, de conformidad con el Código de Utah § 53G-8-205 y la política de la Escuela, la remoción de la participación en las actividades de la Escuela, y/o disciplina de acuerdo con las regulaciones de la Oficina de Derechos Civiles (OCR, por sus siglas en inglés) del Departamento de Educación de los Estados Unidos.

Si, después de una investigación, se descubre que un empleado de la Escuela está en violación de esta política, el empleado será disciplinado con las medidas apropiadas, que pueden incluir el despido, la reasignación u otra acción apropiada.

Los funcionarios escolares tienen la autoridad para disciplinar a los estudiantes por expresiones fuera del campus o en línea que causen o amenacen con una interrupción sustancial de las operaciones escolares, incluidos altercados violentos o una interferencia significativa con el rendimiento educativo de un estudiante y su participación en las actividades escolares.

#### Proceso de quejas para empleados de la escuela

Como se explicó anteriormente, un empleado de la escuela que ha experimentado una conducta abusiva debe informar el incidente al director de la escuela oralmente o por escrito. Si el empleado de la Escuela no está satisfecho con la investigación del Director o la persona designada de la conducta abusiva y/o la acción disciplinaria resultante (o la acción disciplinaria

recomendada) contra el perpetrador, el empleado de la Escuela puede abordar/plantear el problema de acuerdo con la Política de Quejas del Personal de la Escuela.

### Disposiciones adicionales

El Director velará por el cumplimiento de las normas de la OCR cuando se denuncien violaciones de los derechos civiles, de la siguiente manera:

- (1) Una vez que la Escuela sepa o razonablemente debería saber de un posible acoso entre estudiantes, acoso cibernético o novatadas, la Escuela debe tomar medidas inmediatas y apropiadas para investigar.
- (2) Si se determina que el acoso, el acoso cibernético o las novatadas ocurrieron como resultado de la membresía del estudiante-víctima en una clase protegida, la Escuela tomará medidas rápidas y efectivas razonablemente calculadas para:
  - (a) poner fin a la intimidación, el ciberacoso o las novatadas
  - b) eliminar todo entorno hostil, y
  - c) impedir que se repita.
- (3) Estos deberes son responsabilidades de la Escuela, incluso si la mala conducta también está cubierta por una política antiacoso separada e independientemente de si el estudiante presenta una queja, le pide a la Escuela que tome medidas o identifica el acoso, el acoso cibernético o las novatadas como una forma de discriminación.

El Director tomará medidas razonables para garantizar que cualquier víctima de conducta prohibida esté protegida de más novatadas, acoso, acoso cibernético, conducta abusiva y represalias y que cualquier estudiante o empleado de la Escuela que informe tales incidentes esté protegido de represalias.

Si el Director cree que cualquier víctima o perpetrador de una conducta prohibida por esta política se beneficiaría de la consejería, la Principal puede remitir a dichas personas para que reciban asesoramiento.

Si el director cree que sería en el mejor interés de las personas involucradas, el director puede involucrar a los padres o tutores de un perpetrador o víctima de novatadas, acoso, acoso cibernético o represalias en el proceso de responder y resolver la conducta prohibida por esta política.

Los incidentes de acoso, ciberacoso, novatadas y represalias se informarán en el sistema de información estudiantil de la Escuela según sea necesario.

### Evaluación de los estudiantes

El director o su designado solicitará evaluaciones de los estudiantes sobre la prevalencia del acoso, el acoso cibernético y las novatadas en la escuela, específicamente en los lugares donde los estudiantes no están seguros y se puede requerir supervisión adicional de un adulto, como patios de recreo, pasillos y áreas de almuerzo.

### Adiestramiento

El Director se asegurará de que los estudiantes, empleados, entrenadores y voluntarios de la Escuela reciban capacitación sobre el acoso, el acoso cibernético, las novatadas, las represalias y la conducta abusiva de personas calificadas para brindar dicha capacitación. La capacitación deberá cumplir con los estándares establecidos por las reglas de la Junta de Educación del Estado de Utah e incluir información sobre:

- (1) acoso, ciberacoso, novatadas, represalias y conductas abusivas;
- (2) discriminación bajo las siguientes leyes federales:
  - (a) Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964;
  - (b) Título IX de las Enmiendas a la Educación de 1972;
  - (c) Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973; y
  - (d) Título II de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990;
- (3) cómo el acoso, el ciberacoso, las novatadas, las represalias y la conducta abusiva son diferentes de la discriminación y pueden ocurrir por separado o en combinación;
- (4) cómo se prohíben el acoso, el acoso cibernético, las novatadas, las represalias y la conducta abusiva en función de las características reales o percibidas de los estudiantes o empleados, incluida la raza, el color, el origen nacional, el sexo, la discapacidad, la religión, la identidad de género, la orientación sexual u otros atributos físicos o mentales o la conformidad o falta de conformidad con los estereotipos; y
- (5) El derecho a la libertad de expresión y cómo difiere para los estudiantes, empleados y padres o tutores.

La capacitación también complementará el programa de prevención del suicidio requerido para los estudiantes bajo R277-620 y la capacitación de prevención del suicidio requerida para educadores con licencia de acuerdo con la Sección 53G-9-704 (1), y también incluirá información sobre cuándo los problemas relacionados con R277-613 pueden conducir a la disciplina de estudiantes o empleados.

La formación se ofrecerá a:

- (1) nuevos empleados, entrenadores y voluntarios de la escuela dentro del primer año de empleo o servicio;
- (2) todos los empleados, entrenadores y voluntarios de la Escuela al menos una vez cada tres años después de la capacitación inicial; y
- (3) todos los estudiantes (independientemente de si participan en actividades atléticas o extracurriculares o clubes) con una frecuencia determinada por el director.

Además de los requisitos de capacitación descritos anteriormente, cualquier estudiante, empleado o entrenador voluntario que participe en un programa atlético patrocinado por la Escuela, tanto curricular como extracurricular, o club o actividad extracurricular, deberá, antes de participar en el programa o actividad atlética, participar en la capacitación de prevención de acoso, acoso cibernético, novatadas, represalias y conducta abusiva. Esta formación se ofrecerá anualmente a los nuevos participantes y a todos los participantes al menos una vez cada tres años. La Escuela informará a los estudiantes atletas y a los miembros de clubes extracurriculares sobre las actividades prohibidas bajo R277-613 y las posibles consecuencias por la violación de la ley y la regla.

La Escuela mantendrá listas o firmas de participantes en la capacitación y las proporcionará a la Junta de Educación del Estado de Utah cuando se solicite.

Distribución de la póliza y acuse de recibo firmado

El Director informará a los estudiantes, padres o tutores, empleados de la Escuela y voluntarios que las novatadas, el acoso, el acoso cibernético, la conducta abusiva y las represalias están prohibidos distribuyendo una copia de esta política a dichas personas anualmente. También se publicará una copia de esta política en el sitio web de la escuela y se incluirá en cualquier manual de conducta estudiantil o de empleado emitido por la escuela.

Anualmente, los empleados de la Escuela, los estudiantes que tengan al menos ocho años de edad y los padres o tutores de los estudiantes firmarán una declaración indicando que han recibido esta política.