

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



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

Utah law requires that each student aged 8 and older and their parent/guardian sign a statement indicating that they have received Hawthorn 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 2-9 only) in the bottom left corner of your screen to acknowledge that each of you have received Hawthorn Academy's Bullying and Hazing Policy.

Bullying & Hazing Policy (Amended)

Adopted: October 14, 2020

Policy

The purpose of this policy is to prohibit bullying, cyber-bullying, hazing, retaliation, and abusive conduct involving Hawthorn Academy (the “School”) students and employees, as well as abusive conduct directed toward School 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. Bullying, cyber-bullying, hazing, retaliation, and abusive conduct towards of 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 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 hazing or cyber-bullying 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, or abusive conduct and shall not plan, direct, encourage, assist, engage or participate in any activity that involves hazing, 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 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.

Civil Rights Violations – For purposes of this policy, "civil rights violations" means bullying, including cyber-bullying, 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.

- (1) Title VI of the Civil Rights Act of 1964 prohibits discrimination on the basis of race, color, or national origin.
- (2) Title IX of the Education Amendments of 1972 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 prohibits discrimination on the basis of disability.

(4) Other areas included under these acts 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).

Reporting and Investigation

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

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: name of complaining party; name of victim of prohibited conduct (if different than complaining party); name of offender (if known); date and location of incident(s); and 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 will 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 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 law enforcement all acts of bullying, cyber-bullying, hazing, abusive conduct, or retaliation that constitute suspected criminal activity.

The Principal may report to OCR all acts of bullying, hazing, cyber-bullying, abusive conduct, or retaliation that may be violations of 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 designee will timely notify a student's parent or guardian (a) if the student threatens to commit suicide or (b) of any incidence of bullying, cyber-bullying, hazing, abusive conduct, or retaliation involving the student. The Principal or designee will attempt to contact the parent or guardian by telephone or schedule an in-person meeting with them to discuss these matters. In the event the Principal or designee is not able to meet in person or discuss via telephone, the Principal or designee will send a letter to the parent or guardian providing the required notification.

The Principal or 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 designee will ask the parent or guardian to sign a form acknowledging that the notification was provided. If a telephone conversation takes place, the Principal or designee will document 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 a letter is sent, the Principal or designee will retain a copy of the letter along with a note regarding when it was mailed. 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.

Student Assessment

The Principal or 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.

Consequences of Prohibited Behavior

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

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 Ann. 53G-8-205, 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.

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's 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 and Lead Director 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.

To the extent allowable under applicable privacy laws, the Principal may inform the parents or guardians of a student who is a victim of conduct prohibited by this policy of the actions taken against the perpetrator of such conduct.

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 or retaliation in the process of responding to and resolving conduct prohibited by this policy.

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 and will distribute a copy of this policy to such individuals. 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.

Training

The Principal and Lead Director will ensure that School students, employees, coaches, and volunteers receive periodic training from individuals qualified to provide such training regarding bullying, cyber-bullying, hazing, abusive conduct, and retaliation, including training on civil rights violations and compliance when civil rights violations are reported. The training shall meet the standards established by the State Board of Education's rules.

To the extent possible, programs or initiatives designed to provide training and education regarding the prevention of bullying, hazing, abusive conduct, and retaliation will be implemented.

The training provided under this policy will address issues such as:

- (1) bullying, cyber-bullying, hazing and retaliation;
- (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 and retaliation are different from discrimination and may occur separately from each other or in combination;
- (4) bullying, cyber-bullying, hazing, and retaliation 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.

The training provided under this policy will 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). The training will also include information on when issues relating to this policy may lead to student or employee discipline.

This training shall be offered to all new school employees, coaches, and volunteers and shall be offered to all existing school employees, coaches, and volunteers at least once every three years.

In addition to training for all students and School employees, students, employees, and volunteer coaches involved in any athletic program, both curricular and extracurricular or extracurricular club or activity shall participate in bullying, cyber-bullying, hazing, and retaliation 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 this Policy and potential consequences for violation of this Policy and applicable law.

The Principal and/or Lead Director will ensure that training curriculum, schedules, and participant lists or signatures are maintained by the School and provided to the Utah State Board of Education upon request.

Action Plan to Address Reported Incidents of Bullying, Cyber-Bullying, Hazing, or Retaliation

The School will investigate all allegations of incidents of bullying, cyber-bullying, hazing, and retaliation in accordance with this policy and applicable law.

The Principal and/or Lead Director or their designee will investigate allegations of these incidents and ensure that this individual has adequate training to conduct such an investigation.

The School will investigate all allegations of these incidents by interviewing at least the alleged targeted individual and any individuals who are alleged to have engaged in the prohibited conduct. As part of the investigation, the School may also interview: (a) parents of the alleged targeted individual and the individual who is alleged to have engaged in prohibited conduct; (b) any witnesses; (c) School staff; and (d) other individuals who may provide additional information.

The individual who investigates an allegation of an incident will inform an individual being interviewed that (i) to the extent allowed by law, the individual is required to keep all details of the interview confidential; and (ii) 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 applicable law.

In conducting this investigation, the School may (a) review disciplinary reports of involved students; and (b) 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, and retaliation to law enforcement when the administrator 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, or retaliation, the School may, if the administrator determines it is appropriate, take positive restorative justice practice action, as defined in R277-613-2(9) and support involved students through trauma-informed practices, as defined in R277-613-2(12). 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 an alleged targeted individual who is a student to participate in a restorative justice practice, the School will notify the alleged targeted individual's parent of the restorative justice practice and obtain consent before including the alleged targeted individual in the process.

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



Bullying & Hazing (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 Hawthorn 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 2-9) en la esquina inferior izquierda de la pantalla para reconocer que cada uno de ustedes ha recibido la Política de Intimidación y Novatadas de Hawthorn Academy.

Política de acoso y nebulismo (modificada)

Adoptado: 14 de octubre de 2020

Política

El propósito de esta política es prohibir el acoso escolar, el acoso cibernético, las novatadas, las represalias y la conducta abusiva que involucre a los estudiantes y empleados de Hawthorn Academy (la "Escuela"), así como la conducta abusiva dirigida hacia los empleados de la escuela. La Junta Directiva de la Escuela (la "Junta Directiva") ha determinado que un ambiente civil seguro en la escuela es necesario para que los estudiantes aprendan y alcancen altos estándares académicos y que la conducta que constituye acoso escolar, ciberacoso, novatada, represalias y conductas abusivas interrumpa tanto la capacidad de un estudiante para aprender como la capacidad de la Escuela para educar a sus estudiantes en un ambiente seguro. El acoso, el acoso cibernético, las novatadas, las represalias y la conducta abusiva hacia los estudiantes y empleados están en contra de la política federal, estatal y local y no son tolerados por la Escuela. La Escuela se compromete a proporcionar a todos los estudiantes un ambiente seguro y civil en el que todos los miembros de la comunidad escolar sean tratados con dignidad y respeto. Con ese fin, la Escuela tiene en marcha políticas, procedimientos y prácticas que están diseñados para reducir y eliminar esta conducta, incluyendo pero no limitado a violaciones de derechos civiles, así como procesos y procedimientos para lidiar con tales incidentes. El acoso, el acoso cibernético, las novatadas, las represalias y la conducta abusiva hacia los estudiantes y/o empleados por parte de estudiantes y/o empleados no serán tolerados en la Escuela. Del mismo modo, la conducta abusiva de los estudiantes o padres contra los empleados de la Escuela está prohibida por la Escuela y no será tolerada en la Escuela.

Con el fin de promover un ambiente de aprendizaje civil seguro, la Escuela prohíbe todas las formas de acoso a los estudiantes y empleados de la escuela (a) en la propiedad de la escuela, (b) en un evento relacionado con la escuela o patrocinado, o (c) mientras el estudiante o empleado de la escuela está viajando hacia o desde la propiedad de la escuela o un evento relacionado con la escuela o patrocinado.

La Escuela prohíbe todas las formas de novatadas o ciberacoso o represalias contra estudiantes y empleados de la escuela en cualquier momento y en cualquier lugar.

Los estudiantes y empleados de la escuela tienen prohibido tomar represalias contra cualquier estudiante, empleado de la escuela o un investigador por, o testigo de, un supuesto incidente de acoso, acoso cibernético, novatada, conducta abusiva o represalia.

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

Además, los empleados de la escuela, entrenadores, patrocinadores y voluntarios no deben permitir, tolerar o tolerar ninguna forma de novatadas, intimidación o conducta abusiva y no planificarán, dirigirán, alentarán, asistirán, participarán o participarán en ninguna actividad que implique novatadas, intimidación o conducta abusiva.

Cualquier intimidación, acoso cibernético, novatadas, conducta abusiva o represalia que se encuentre dirigida a una clase protegida por el gobierno federal está prohibido por las leyes federales contra la discriminación y está sujeto a las regulaciones de cumplimiento de OCR.

Definiciones

Conducta Abusiva – Para los propósitos de esta política, "conducta abusiva" significa conducta verbal, no verbal o física de un padre o estudiante dirigido hacia un empleado de la Escuela que, basado en su gravedad, naturaleza y frecuencia de ocurrencia, una persona razonable determinaría que está destinada a causar intimidación, humillación o angustia injustificada. Un solo acto no constituye una conducta abusiva.

Bullying -- A los efectos de esta política, "bullying" significa que un empleado de la escuela o estudiante intencionalmente cometiendo un acto escrito, verbal o físico contra un empleado o estudiante de la Escuela que una persona razonable bajo las circunstancias debe saber o prever razonablemente 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) colocar al empleado o estudiante de la Escuela en un temor razonable de:
 - (a) daño al bienestar físico o emocional del empleado o del estudiante; 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 gravedad de las acciones; O
 - (b) un diferencial de potencia entre el acosador y el objetivo; O
- (5) interferir sustancialmente con un estudiante que tiene un ambiente escolar seguro que es necesario para facilitar el rendimiento educativo, oportunidades o beneficios.

Esta conducta constituye intimidación, independientemente de si la persona contra la cual se compromete la conducta dirige, consintió o acepta la conducta. Además, el acoso se entiende comúnmente como un comportamiento agresivo que está destinado a causar angustia y daño; existe en una relación en la que hay un desequilibrio de poder y fuerza; y se repite con el tiempo.

Violaciones de derechos civiles – A los efectos de esta política, "violaciones de derechos civiles" significa intimidación, incluyendo acoso cibernético, conducta abusiva o novatadas que está dirigida a una clase protegida por el gobierno federal.

Ciberacoso -- A los efectos de esta política, "ciberacoso" 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 desprecio imprudente, que el texto, video o imagen dañará, avergonzará o amenazará a una persona, independientemente de si la persona dirigida, consentida o absuelta en la conducta, o accedió voluntariamente a la comunicación electrónica.

Clase protegida federalmente – A los efectos de esta política, "clase protegida federalmente" significa cualquier grupo protegido de la discriminación bajo la ley federal.

(1) El título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional.

(2) El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación por razón 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 prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad.

(4) Otras áreas incluidas en estos actos incluyen la religión, el género y la orientación sexual.

Hazing -- Para propósitos de esta política, "hazing" significa un empleado o estudiante de la Escuela intencionalmente, a sabiendas, o imprudentemente cometiendo un acto o causando que otra persona cometa un acto hacia un empleado o estudiante de la Escuela que:

(1) (a) ponga en peligro la salud mental o física o la seguridad de un empleado o estudiante de la Escuela;

(b) implique cualquier brutalidad de naturaleza física, incluyendo azotes, palizas, marcas, calisténicas, hematomas, descargas eléctricas, colocación de una sustancia nociva en el cuerpo o exposición a los elementos;

(c) implique el consumo de cualquier alimento, producto alcohólico, medicamento u otra sustancia o
otra actividad física que ponga en peligro la salud mental o física de un empleado o estudiante de la Escuela; O

(d) involucre 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 una vergüenza extrema, vergüenza o humillación; Y

(2) (a)(i) se compromete con el propósito de iniciar, admisión, afiliación, posesión de un cargo en, o como condición para ser miembro de un equipo, organización, programa, club o evento patrocinado por la Escuela o Escuela; O

(ii) está dirigido a un empleado o estudiante de la Escuela que la persona que comete el acto sabe, en el momento en que se comete el acto, es miembro o candidato para ser miembro de, un equipo patrocinado por la Escuela o la Escuela, organización, programa, club o evento en el que la persona que comete el acto también participa.

(3) La conducta descrita anteriormente constituye novatada, independientemente de si el empleado de la Escuela o estudiante contra quien se compromete la conducta dirigida, consentida o aceptada en la conducta.

Represalias o represalias -- A los efectos de esta política, "represalia o represalia" significa un acto o comunicación destinado a:

(1) como retribución contra una persona por reportar intimidación o novatadas; O

(2) influir indebidamente en la investigación de, o la respuesta a, un informe de intimidación o novatadas.

Empleado de la escuela – A los efectos de esta política, "empleado escolar" 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 esté empleado, directa o indirectamente, por la Escuela; Y

(b) que trabaje en los campus de la Escuela.

Informes e investigación

Los estudiantes que han sido sometidos o presenciado novatadas, acoso escolar, ciberacoso o represalias, y los estudiantes que han sido testigos de una conducta abusiva, deben reportar de inmediato tales incidentes a cualquier personal de la escuela oralmente o por escrito.

Los empleados de la escuela que han sido sometidos o presenciado novatadas, intimidación, acoso cibernético, conducta abusiva o represalias deben reportar tales incidentes al Director de la Escuela por vía oral o por escrito.

Cada informe de conducta prohibida incluirá: nombre de la parte reclamante; nombre de la víctima de conducta prohibida (si es diferente de la parte reclamante); nombre del infractor (si se conoce); fecha y ubicación de los incidentes; y una declaración que describa los incidentes, incluidos los nombres de los testigos (si se conocen). En relación con un informe de conducta prohibida, los estudiantes y empleados de la escuela pueden solicitar que su identidad se mantenga anónima, y el Director y otras personas involucradas en la denuncia e investigación tomarán medidas razonables para mantener el anonimato de dichas personas, si es posible. Los empleados de la escuela tomarán medidas de fuerte respuesta para prevenir represalias, incluyendo ayudar a los estudiantes que son víctimas de conducta prohibida y sus padres o tutores en la denuncia de problemas posteriores y nuevos incidentes.

El Director o designado deberá hacer inmediatamente una investigación razonablemente exhaustiva de todas las quejas de conducta prohibida, incluyendo, en la medida de lo posible, informes anónimos, y, de acuerdo con la sección Consecuencias del Comportamiento Prohibido a continuación, administrará la disciplina apropiada a todas las personas que violen esta política. La acción disciplinaria formal está prohibida basándose únicamente en un informe anónimo.

El Director puede informar a las fuerzas del orden de todos los actos de intimidación, acoso cibernético, novatadas, conductas abusivas o represalias que constituyan una presunta actividad criminal.

El Director puede reportar a OCR todos los actos de intimidación, novatadas, ciberacoso, conducta abusiva o represalias que puedan ser violaciones de los derechos civiles de los estudiantes o empleados.

Es la política de la Escuela, en cumplimiento con la ley estatal y federal, que los estudiantes tienen una expectativa limitada de privacidad en el equipo de computadora y el sistema de red de la Escuela, y el monitoreo o mantenimiento de rutina puede conducir a la detección de que un usuario ha violado la política o la ley de la Escuela. Además, las búsquedas individuales dirigidas se llevarán a cabo si hay sospechas razonables 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 investigación y pueden ser entregados a las fuerzas del orden.

Notificación de los padres

El Director o designado notificará oportunamente a los padres o tutores de un estudiante (a) si el estudiante amenaza con suicidarse o (b) de cualquier incidencia de acoso, acoso cibernético, novatada, conducta abusiva o represalia que involucre al estudiante. El Director o designado intentará ponerse en contacto con el padre o tutor por teléfono o programar una reunión en persona con ellos para discutir estos asuntos. En caso de que el Director o el designado no pueda reunirse en persona o discutir por teléfono, el Director o el designado enviará una carta al padre o tutor proporcionando la notificación requerida.

El Director o 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 el designado le pedirá al padre o tutor que firme un formulario reconociendo que la notificación fue proporcionada. Si se produce una conversación telefónica, el Director o el designado documentará la fecha y hora de la llamada telefónica, a quién se habló, y notas breves sobre la notificación que se proporcionó y el contenido de la conversación. Si se envía una carta, el Director o el designado conservarán una copia de la carta junto con una nota sobre cuándo se envió por correo. La Escuela conservará el registro mientras el estudiante esté inscrito en la Escuela y destruya el registro después de ese tiempo. La Escuela mantendrá la confidencialidad del registro de acuerdo con el Código de Utah 53G-9-604.

Evaluación estudiantil

El Director o designado solicitará evaluaciones estudiantiles de la prevalencia del acoso escolar, el acoso cibernético y las novatadas en la Escuela, específicamente lugares donde los estudiantes son inseguros y se puede requerir supervisión adicional de adultos, como áreas de juegos infantiles, pasillos y áreas de almuerzo.

Consecuencias del comportamiento prohibido

Los funcionarios de la escuela tienen la autoridad para disciplinar a los estudiantes para el discurso fuera del campus que causa o amenaza una interrupción sustancial en el campus, incluyendo actividades escolares, altercados violentos, o una interferencia significativa con el desempeño educativo de un estudiante y la participación en las actividades escolares.

Si, después de una investigación, se determina que un estudiante está en violación de esta política al participar o alentar una conducta prohibida por esta política, el estudiante será disciplinado por medidas apropiadas hasta, e incluyendo, suspensión y expulsión, de conformidad con el Código de Utah Ann. 53G-8-205, la eliminación de la participación en las actividades de la escuela, y / o disciplina de acuerdo con las regulaciones de la Oficina de Derechos De la Educación de los Ee.UU.

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

Proceso de quejas para los empleados de la escuela

Como se explicó anteriormente, un empleado de la Escuela que ha experimentado una conducta abusiva debe reportar el incidente al Director de la Escuela por vía oral o por escrito. Si el empleado de la Escuela no está satisfecho con la investigación del Director o designado 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 y el Director Principal se asegurarán del cumplimiento de las regulaciones de OCR cuando se informen violaciones de derechos civiles, de la siguiente manera:

(1) Una vez que la Escuela sabe o razonablemente debe saber de posible acoso estudiantil en el estudiante, acoso cibernético o novatada, la Escuela debe tomar medidas inmediatas y apropiadas para investigar.

(2) Si se determina que el acoso, el acoso cibernético o las novatadas se produjeron como resultado de la pertenencia del estudiante-víctima a una clase protegida, la Escuela tomará medidas rápidas y efectivas calculadas razonablemente para:

- (a) poner fin al acoso, el acoso cibernético o las novatadas
- (b) eliminar cualquier entorno hostil, y
- (c) evitar su recurrencia.

(3) Estos deberes son responsabilidades de la Escuela, incluso si la mala conducta también está cubierta por una política anti-bullying separada e independientemente de si el estudiante presenta una queja, le pide a la Escuela que tome medidas, o identifique el acoso, el acoso cibernético o las novatadas como una forma de discriminación.

El Director tomará medidas razonables para asegurar que cualquier víctima de conducta prohibida esté protegida contra más novatadas, intimidación, acoso cibernético, conducta abusiva y represalias, y que cualquier estudiante o empleado de la escuela que reporte tales incidentes estará protegido de represalias.

Si el Director cree que cualquier víctima o autor de conductas prohibidas por esta política se beneficiaría de la consejería, el Director puede derivar a esas personas para recibir asesoramiento.

En la medida permitida por las leyes de privacidad aplicables, el Director puede informar a los padres o tutores de un estudiante que sea víctima de una conducta prohibida por esta política de las acciones tomadas contra el autor de dicha conducta.

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, intimidación o represalias en el proceso de respuesta y resolución de conductas prohibidas por esta política.

Distribución de la Política y Reconocimiento Firmado

El Director informará a los estudiantes, padres o tutores, empleados de la escuela y voluntarios que las novatadas, el acoso escolar, el acoso cibernético, la conducta abusiva y las represalias están prohibidos y distribuirán una copia de esta política a dichas personas. Una copia de esta política también se publicará en el sitio web de la Escuela y se incluirá en cualquier conducta estudiantil o manuales de empleados emitidos 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 deberán firmar una declaración que indique que han recibido esta política.

Entrenamiento

El Director y Director Principal se asegurará de que los estudiantes, empleados, entrenadores y voluntarios de la escuela reciban capacitación periódica de personas calificadas para proporcionar dicha capacitación con respecto al acoso escolar, el acoso cibernético, las novatadas, la conducta abusiva y las represalias, incluida la capacitación sobre violaciones de derechos civiles y el cumplimiento cuando se reportan violaciones de derechos civiles. La formación cumplirá las normas establecidas por las normas de la Junta Estatal de Educación.

En la medida de lo posible, se implementarán programas o iniciativas diseñadas para proporcionar capacitación y educación en materia de prevención del acoso escolar, novatadas, conductas abusivas y represalias.

La formación proporcionada en virtud de esta política abordará cuestiones tales como:

- (1) acoso cibernético, novatadas y represalias;
- (2) discriminación en virtud de las siguientes leyes federales: a) el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964; (b) Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972; (c) Artículo 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 acoso cibernético, las novatadas y las represalias son diferentes de la discriminación y pueden ocurrir por separado entre sí o en combinación;
- (4) acoso escolar, ciberacoso, novatadas y represalias basadas en las características reales o percibidas de los estudiantes o empleados, incluyendo raza, color, origen nacional, sexo,

discapacidad, religión, identidad de género, orientación sexual u otros atributos físicos o mentales o conformidad o falta de conformidad con los estereotipos; Y

- (5) derecho a la libertad de expresión y en qué se diferencia para los estudiantes, los empleados y los padres.

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

Esta capacitación se ofrecerá a todos los nuevos empleados de la escuela, entrenadores y voluntarios y se ofrecerá a todos los empleados, entrenadores y voluntarios de la escuela existentes al menos una vez cada tres años.

Además de la capacitación para todos los estudiantes y empleados de la escuela, estudiantes, empleados y entrenadores voluntarios involucrados en cualquier programa atlético, tanto el club o actividad curricular y extracurricular o extracurricular participará en el acoso escolar, el acoso cibernético, las novatadas y la capacitación en prevención de represalias. 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 atletas estudiantiles y a los miembros del club extracurricular de las actividades prohibidas bajo esta Política y las posibles consecuencias por violación de esta Política y la ley aplicable.

El Director y/o Director Principal se asegurará de que el plan de estudios de capacitación, los horarios y las listas o firmas de los participantes sean mantenidos por la Escuela y proporcionados a la Junta de Educación del Estado de Utah a petición.

Plan de acción para abordar los incidentes reportados de acoso, acoso cibernético, novatada o represalia

La Escuela investigará todas las denuncias de incidentes de acoso escolar, ciberacoso, novatadas y represalias de acuerdo con esta política y la ley aplicable.

El Director y/o Director Principal o su designado investigarán las denuncias de estos incidentes y se asegurarán de que esta persona tenga la capacitación adecuada para llevar a cabo dicha investigación.

La Escuela investigará todas las acusaciones de estos incidentes entrevistando al menos a la supuesta persona objetivo y a cualquier persona que presuntamente haya participado en la conducta prohibida. Como parte de la investigación, la Escuela también puede entrevistar: (a) los padres de la supuesta persona objetivo y la persona que se alega que ha participado en conductas prohibidas; (b) cualquier testigo; (c) Personal escolar; y (d) otras personas que puedan proporcionar información adicional.

La persona que investiga una acusación de un incidente informará a una persona que está siendo entrevistada que (i) en la medida permitida por la ley, la persona está obligada a mantener todos los

detalles de la entrevista confidenciales; y ii) más informes de acoso se convertirán en 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 de conformidad con una orden o citación, un requisito de presentación de informes estatal o federal, u otros informes requeridos por la ley aplicable.

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

La Escuela reportará incidentes de acoso escolar, acoso cibernético, novatadas y represalias a las fuerzas del orden cuando el administrador determine razonablemente que el supuesto incidente puede haber violado el derecho penal.

Después de la investigación de una acusación confirmada de un incidente de acoso escolar, ciberacoso, novatadas o represalias, la Escuela puede, si el administrador determina que es apropiado, tomar medidas positivas de práctica de justicia restaurativa, como se define en R277-613-2(9) y apoyar a los estudiantes involucrados a través de prácticas informadas sobre traumas, según se define en R277-613-2(12). Sin embargo, una supuesta persona objetivo no está obligada a participar en una práctica de justicia restaurativa con una persona que presuntamente ha participado en conductas prohibidas. Si la Escuela desea que una supuesta persona objetivo que es estudiante participe en una práctica de justicia restaurativa, la Escuela notificará al padre de la persona objetivo de la práctica de justicia restaurativa y obtendrá el consentimiento antes de incluir a la supuesta persona objetivo en el proceso.