



HILL VIEW MONTESSORI

CHARTER Public School

Título IX Procedimientos de Quejas para Quejas de Discriminación Sexual (§ 106.45)

HVMCPS Coordinador del Título IX para los Empleados:

Phil Arnold, HVMCPS Director Ejecutivo
75 Foundation Avenue
Haverhill, MA 01835
978-521-2616 extensión 1000

HVMCPS Coordinador del Título IX para Estudiantes:

Ginger Whitson, HVMCPS Decano de Estudiantes
75 Foundation Avenue
Haverhill, MA 01835
978-521-2616 extensión 1209

Hill View Montessori Charter Public School (HVMCPS) ha adoptado procedimientos de quejas que proporcionan la resolución rápida y equitativa de las quejas presentadas por estudiantes, empleados u otras personas que participan o intentan participar en su programa o actividad educativa, o por el Coordinador del Título IX, alegando cualquier acción que estaría prohibida por el Título IX o las regulaciones del Título IX.

Quejas:

Las siguientes personas tienen derecho a presentar una queja de discriminación sexual, incluidas las quejas de acoso sexual, solicitando que HVMCPS investigue y tome una determinación sobre la supuesta discriminación bajo el Título IX:

- Un "reclamante", que incluye:
 - Un estudiante o empleado de HVMCPS que presuntamente ha sido objeto de una conducta que podría constituir discriminación sexual bajo el Título IX; o
 - Una persona que no sea un estudiante o empleado de HVMCPS que presuntamente haya sido objeto de una conducta que podría constituir discriminación sexual bajo el Título IX en un momento en que esa persona estaba participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de HVMCPS;
- Un padre, tutor u otro representante legal autorizado con el derecho legal de actuar en nombre de un denunciante; o
- Coordinador del Título IX de HVMCPS

Tenga en cuenta que una persona tiene derecho a presentar una queja de discriminación sexual solo si se alega que ella misma ha sido objeto de discriminación sexual, si tiene el derecho legal de actuar en nombre de dicha persona, o si el Coordinador del Título IX inicia una queja de conformidad con el requisito de 34 C.F.R. § 106.44(f)(1)(v).

Con respecto a las denuncias de discriminación sexual que no sean acoso por razón de sexo, además de las personas enumeradas anteriormente, las siguientes personas tienen derecho a presentar una queja:

- Cualquier estudiante o empleado de HVMCPS; o
- Cualquier persona que no sea un estudiante o empleado que estuviera participando o intentando participar en el programa o actividad educativa de HVMCPS en el momento de la supuesta discriminación sexual.

HVMCPS puede acumular quejas de discriminación sexual contra más de un demandado, o por más de un demandante contra uno o más demandados, o por una parte contra otra parte, cuando las acusaciones de discriminación sexual surjan de los mismos hechos o circunstancias.⁷ Cuando más de un demandante o más de un demandado esté involucrado, Las referencias a continuación a una parte, demandante o demandado incluyen el plural, según corresponda.

Requisitos Básicos de los Procedimientos de Quejas del Título IX:

HVMCPS tratará a los demandantes y demandados de manera equitativa.

HVMCPS requiere que cualquier Coordinador, investigador o tomador de decisiones del Título IX no tenga un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los demandantes o demandados en general o de un demandante o demandado individual. Un tomador de decisiones puede ser la misma persona que el Coordinador o investigador del Título IX.

HVMCPS presume que el demandado no es responsable de la supuesta discriminación sexual hasta que se tome una determinación al final de sus procedimientos de queja.

HVMCPS ha establecido los siguientes plazos para las principales etapas de los procedimientos de queja:

Evaluación Inicial (decisión de desestimar o investigar una queja)

Plazo: Dentro de los 5 a 10 días hábiles posteriores a la recepción de la queja formal.

Investigación

Plazo: Complete la investigación dentro de los 20-30 días hábiles posteriores a la decisión de proceder.

Determinación de Responsabilidad

Plazo: Emisión de una determinación escrita dentro de los 10 días hábiles siguientes a la conclusión de la investigación.

Apelación *(si corresponde)*

Plazo: Las apelaciones deben presentarse dentro de los 5 días hábiles posteriores a la recepción de la determinación, y se debe tomar una decisión sobre la apelación dentro de los 10 a 15 días hábiles posteriores a la presentación.

Resolución Final

Plazo: Todo el proceso de quejas, desde la recepción de la queja hasta la resolución final, debe completarse en un plazo de 60 a 90 días hábiles.

HVMCPS también ha establecido el siguiente proceso que permite la extensión razonable de los plazos caso por caso por causa justificada con notificación a las partes que incluya el motivo de la demora:

Identificación de la Buena Causa:

Se podrá conceder una prórroga de los plazos cuando surjan circunstancias que justifiquen un retraso. Ejemplos de causa justificada incluyen, pero no se limitan a:

- Complejidad del caso (por ejemplo, múltiples testigos, pruebas sustanciales)
- Falta de disponibilidad de partes clave, testigos o pruebas
- La necesidad de asistencia lingüística o adaptaciones para discapacidades
- Vacaciones escolares o descansos
- Investigaciones policiales concurrentes

Solicitud de Extensión:

Cualquiera de las partes involucradas en el proceso de queja o el Coordinador del Título IX pueden solicitar una extensión. La solicitud debe hacerse por escrito e incluir una explicación clara del motivo de la demora.

Revisión y Decisión:

El Coordinador del Título IX revisará la solicitud y determinará si existe una buena causa para otorgar una extensión. La decisión se tomará con prontitud, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar un proceso justo y eficiente.

Aviso Escrito de Extensión:

Si se concede una extensión, se proporcionará una notificación por escrito a todas las partes involucradas en el proceso de quejas. Este aviso incluirá::

- La razón de la extensión
- Los nuevos plazos ajustados para la(s) etapa(s) afectada(s) del procedimiento de queja

Comunicación Continua:

El Coordinador del Título IX mantendrá una comunicación regular con todas las partes durante todo el período extendido para proporcionar actualizaciones sobre el progreso del proceso y garantizar la transparencia.

HVMCPS tomará medidas razonables para proteger la privacidad de las partes y los testigos durante sus procedimientos de quejas. Estas medidas no restringirán la capacidad de las partes para obtener y presentar pruebas, incluso hablando con testigos; consultar con sus familiares, recursos confidenciales o asesores; o de otra manera prepararse o participar en los procedimientos de quejas. Las partes no pueden tomar represalias, ni siquiera contra los testigos.

HVMCPS evaluará objetivamente todas las pruebas que sean relevantes y que no sean inadmisibles de otro modo, incluidas las pruebas inculpatorias y exculpatorias. Las determinaciones de credibilidad no se basarán en la condición de una persona como denunciante, demandado o testigo.

Los siguientes tipos de pruebas, y las preguntas que buscan esas pruebas, son inadmisibles (es decir, no se accederá ni se considerarán, excepto por parte de HVMCPS para determinar si se aplica una de las excepciones enumeradas a continuación; no se divulgará; y no se utilizará de otra manera), independientemente de si son relevantes:

- Evidencia que está protegida bajo un privilegio reconocido por la ley federal o estatal o evidencia proporcionada a un empleado confidencial, a menos que la persona a quien se le debe el privilegio o confidencialidad haya renunciado voluntariamente al privilegio o confidencialidad;
- Los registros de una parte o testigo que son creados o mantenidos por un médico, psicólogo u otro profesional o paraprofesional reconocido en relación con la prestación de tratamiento a la parte o testigo, a menos que HVMCPS obtenga el consentimiento voluntario y por escrito de esa parte o testigo para su uso en sus procedimientos de quejas; y
- Evidencia que se relacione con los intereses sexuales del demandante o su conducta sexual previa, a menos que se ofrezca evidencia sobre la conducta sexual previa del demandante para demostrar que alguien que no sea el demandado cometió la supuesta conducta o sea evidencia sobre incidentes específicos de la conducta sexual previa del demandante con el demandado que se ofrezca para probar el consentimiento a la supuesta discriminación sexual. El hecho de una conducta sexual consensual previa entre el demandante y el demandado no demuestra ni implica por sí mismo el consentimiento del demandante a la supuesta discriminación sexual ni impide determinar que hubo discriminación sexual.

Notificación de Alegaciones:

Al iniciar los procedimientos de quejas del Título IX de HVMCPS, HVMCPS notificará a las partes lo siguiente:

- Procedimientos de quejas del Título IX de HVMCPS y cualquier proceso de resolución informal
- Información suficiente disponible en ese momento para permitir que las partes respondan a las acusaciones, incluidas las identidades de las partes involucradas en los incidentes, la conducta que supuestamente constituye discriminación sexual y las fechas y lugares de los presuntos incidentes;

- Las represalias están prohibidas; y
- Las partes tienen derecho a la igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas pertinentes y no admisibles o a una descripción precisa de estas pruebas. [Si HVMCPS proporciona una descripción de las pruebas: Las partes tienen derecho a la igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas pertinentes y no admisibles a petición de cualquiera de las partes.]

Si, en el curso de una investigación, HVMCPS decide investigar acusaciones adicionales de discriminación sexual por parte del demandado hacia el demandante que no están incluidas en la notificación proporcionada o que están incluidas en una queja consolidada, HVMCPS notificará a las partes de las acusaciones adicionales.

Desestimación de una Queja:

HVMCPS puede desestimar una queja de discriminación sexual si:

- HVMCPS no puede identificar al demandado después de tomar medidas razonables para hacerlo;
- El demandado no participa en el programa o actividad educativa de HVMCPS y no es empleado de HVMCPS;
- El demandante retira voluntariamente cualquiera o todas las alegaciones de la queja, el Coordinador del Título IX se niega a iniciar una queja y HVMCPS determina que, sin las alegaciones retiradas del demandante, la conducta que se sigue alegando en la queja, si la hubiera, no constituiría discriminación sexual en virtud del Título IX, incluso si se probara; o
- HVMCPS determina que la conducta alegada en la queja, incluso si se probara, no constituiría discriminación sexual bajo el Título IX. Antes de desestimar la queja, HVMCPS hará todos los esfuerzos razonables para aclarar las acusaciones con el demandante.

Tras el despido, HVMCPS notificará de inmediato al demandante la base del despido. Si el despido se produce después de que el demandado haya sido notificado de las acusaciones, entonces HVMCPS también notificará al demandado del despido y la base del despido inmediatamente después de la notificación al demandante, o simultáneamente si la notificación es por escrito.

HVMCPS notificará al demandante que se puede apelar un despido y le brindará al demandante la oportunidad de apelar el rechazo de una queja. Si el despido ocurre después de que el demandado haya sido notificado de las acusaciones, entonces HVMCPS también notificará al demandado que el despido puede ser apelado. Los despidos pueden ser recurridos por los siguientes motivos:

- Irregularidad procesal que cambiaría el resultado;
- Nuevas pruebas que cambiarían el resultado y que no estaban razonablemente disponibles cuando se hizo el despido; y
- El coordinador, investigador o responsable de la toma de decisiones del Título IX tenía un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los demandantes o demandados en general o del demandante o demandado individual que cambiaría el resultado.

Si se apela el despido, HVMPS:

- Notificará a las partes de cualquier apelación, incluida la notificación de las acusaciones, si no se notificó previamente al demandado;
- Implementará procedimientos de apelación por igual para las partes.;
- Asegurará de que el responsable de la apelación no haya participado en una investigación de las alegaciones o en la desestimación de la denuncia;
- Asegurará de que la persona que toma las decisiones para la apelación haya sido capacitada de acuerdo con las regulaciones del Título IX;
- Proporcionará a las partes una oportunidad razonable e igualitaria para hacer una declaración en apoyo de, o impugnando, el resultado; y
- Notificará a las partes el resultado de la apelación y los fundamentos del resultado.

Cuando se desestima una queja, HVMCPS, como mínimo,:

- Ofrecerá medidas de apoyo al denunciante, según corresponda.;
- Si el demandado ha sido notificado de las acusaciones, ofrezca medidas de apoyo al demandado, según corresponda; y
- Tomará otras medidas rápidas y efectivas, según corresponda, a través del Coordinador del Título IX para garantizar que la discriminación sexual no continúe ni se repita dentro del programa o actividad educativa de HVMCPS.

Investigación:

HVMCPS proporcionará una investigación adecuada, confiable e imparcial de las quejas.

La carga recae en HVMCPS, no en las partes, para llevar a cabo una investigación que reúna pruebas suficientes para determinar si hubo discriminación sexual.

HVMCPS proporcionará igualdad de oportunidades para que las partes presenten testigos de hechos y otras pruebas inculpatorias y exculpatorias que sean relevantes y que no sean inadmisibles de otro modo.

HVMCPS revisará todas las pruebas recopiladas a través de la investigación y determinará qué pruebas son relevantes y qué pruebas no son admisibles, independientemente de su relevancia.

HVMCPS proporcionará a cada parte la misma oportunidad de acceder a las pruebas que sean relevantes para las acusaciones de discriminación sexual y que no sean inadmisibles de otro modo, de la siguiente manera:

- HVMCPS proporcionará igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas relevantes y no admisibles, o a una descripción precisa de estas pruebas. [Si HVMCPS proporciona una descripción de las pruebas: HVMCPS proporcionará a las partes igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas pertinentes y no admisibles a petición de cualquiera de las partes.];
- HVMCPS proporcionará una oportunidad razonable para responder a la evidencia o a la descripción precisa de la evidencia; y
- HVMCPS tomará medidas razonables para prevenir y abordar la divulgación no autorizada de información y pruebas obtenidas únicamente a través de los procedimientos de quejas. Se autoriza la divulgación de dicha información y pruebas con fines de procedimientos administrativos o litigios relacionados con la denuncia de discriminación sexual.

Interrogatorio de las Partes y los Testigos:

HVMCPS proporcionará un proceso que permita al tomador de decisiones interrogar a las partes y a los testigos para evaluar adecuadamente la credibilidad de una parte o testigo en la medida en que la credibilidad esté en disputa y sea relevante para evaluar una o más acusaciones de discriminación sexual.

Cuando HVMCPS decide no llevar a cabo una audiencia en vivo: El proceso de HVMCPS para proponer y hacer preguntas relevantes y no permisibles y preguntas de seguimiento de partes y testigos, incluidas las preguntas que desafían la credibilidad,:

- Permitir que el investigador o el responsable de la toma de decisiones haga tales preguntas durante las reuniones individuales con una parte o un testigo.;
- Permitir que cada parte proponga las preguntas que la parte quiera que se le hagan a cualquier parte o testigo y que el investigador o el responsable de la toma de decisiones formule esas preguntas durante una o más reuniones individuales, incluidas las reuniones de seguimiento, con una parte o un testigo, sujeto a los procedimientos para evaluar y limitar las preguntas que se analizan a continuación; y
- Proporcionar a cada parte una grabación o transcripción de audio o audiovisual con tiempo suficiente para que la parte tenga una oportunidad razonable de proponer preguntas de seguimiento.

Cuando HVMCPS elige llevar a cabo una audiencia en vivo: El proceso de HVMCPS para proponer y hacer preguntas relevantes y no permisibles y preguntas de seguimiento de las partes y los testigos, incluidas las preguntas que desafían la credibilidad, permitirá al tomador de decisiones hacer dichas preguntas, y ya sea:

- Permitir que cada parte proponga las preguntas que la parte quiera que se le hagan a cualquier parte o testigo y que esas preguntas sean formuladas por la persona que toma las decisiones, sujeto a los procedimientos para evaluar y limitar las preguntas que se analizan a continuación; o
- Permitir que el asesor de cada parte haga dichas preguntas a cualquier parte o sea testigo, sujeto a los procedimientos para evaluar y limitar las preguntas que se analizan a continuación. Dicho interrogatorio nunca será realizado por una de las partes personalmente. [Si HVMCPS permite interrogatorios realizados por asesores y una parte no tiene un asesor para hacer preguntas en su nombre, HVMCPS proporcionará a la parte un asesor de su elección, sin cargo para la parte, con el propósito de interrogatorios realizados por asesores. En esos casos, HVMCPS no nombrará a un empleado confidencial y puede designar, pero no está obligado a designar, a un abogado para que actúe como asesor.]

Procedimientos para que el tomador de decisiones evalúe las preguntas y limitaciones de las preguntas: El tomador de decisiones determinará si una pregunta propuesta es relevante y no es inadmisibles antes de que se plantee la pregunta y explicará cualquier decisión de excluir una pregunta como no relevante o inadmisibles de otro modo. No se permitirán preguntas que no sean claras o que molesten a la parte o al testigo que se está interrogando. El responsable de la toma de decisiones le dará a una de las partes la oportunidad de aclarar o revisar una pregunta que determine que no está clara o es molesta. Si la parte aclara o revisa suficientemente la pregunta, se formulará la pregunta.

Negativa a responder a preguntas e inferencias basadas en la negativa a responder a las preguntas: El responsable de tomar decisiones puede optar por dar menos o ningún peso a las declaraciones de una parte o testigo que se niega a responder a las preguntas que se consideran relevantes y no inadmisibles. El responsable de tomar decisiones no hará una inferencia sobre si hubo discriminación sexual basándose únicamente en la negativa de una parte o de un testigo a responder a tales preguntas.

Procedimientos para una Audiencia en Vivo, Si se Ofrece:

HVMCPS llevará a cabo la audiencia en vivo con las partes físicamente presentes en la misma ubicación geográfica o, a discreción de HVMCPS o a solicitud de cualquiera de las partes, llevará a cabo la audiencia en vivo con las partes físicamente presentes en ubicaciones separadas con tecnología que permite al tomador de decisiones y a las partes ver y escuchar simultáneamente a la parte o al testigo mientras esa persona está hablando.

HVMCPS creará una grabación de audio o audiovisual o transcripción de cualquier audiencia en vivo y la pondrá a disposición de las partes para su inspección y revisión.

Determinación de si Hubo Discriminación Sexual:

Después de una investigación y evaluación de todas las pruebas relevantes y no permisibles, HVMCPS:

- Utilizará el estándar de prueba [preponderancia de la evidencia o, si corresponde, claro y convincente] para determinar si hubo discriminación sexual. El estándar de prueba requiere que el tomador de decisiones evalúe la evidencia relevante y no permisible para determinar su capacidad de persuasión. Si la evidencia de que hubo discriminación sexual no convence al tomador de decisiones bajo el estándar aplicable por la evidencia de que hubo discriminación sexual, cualquiera que sea la cantidad de la evidencia, el tomador de decisiones no determinará que hubo discriminación sexual.
- Notificará las partes por escrito de la determinación de si hubo discriminación sexual bajo el Título IX, incluyendo la justificación de dicha determinación, y los procedimientos y bases permisibles para que el demandante y el demandado apelen, si corresponde.;
- No impondrá medidas disciplinarias a un demandado por discriminación sexual prohibida por el Título IX a menos que haya una determinación al final de los procedimientos de queja de que el demandado participó en una discriminación sexual prohibida.
- Si hay una determinación de que hubo discriminación sexual, el Coordinador del Título IX, según corresponda:
 - Coordinar la provisión e implementación de recursos para un demandante y otras personas que HVMCPS identifique que han tenido acceso igualitario al programa o actividad educativa de HVMCPS limitado o negado por discriminación sexual;
 - Coordinar la imposición de cualquier sanción disciplinaria a un demandado, incluida la notificación al demandante de dichas sanciones disciplinarias; y

- Tomar otras medidas apropiadas, rápidas y efectivas para garantizar que la discriminación sexual no continúe ni se repita dentro del programa o actividad educativa de HVMCPS.
- Cumplirá con los procedimientos de quejas antes de la imposición de cualquier sanción disciplinaria contra un demandado; y
- No disciplinará una parte, testigo u otras personas que participen en los procedimientos de queja por hacer una declaración falsa o por participar en una conducta sexual consensuada basada únicamente en la determinación de si ocurrió discriminación sexual.

Apelación de Determinaciones, si se Ofrece:

HVMCPS ofrecerá una apelación de una desestimación o determinación de si ocurrió discriminación sexual sobre las siguientes bases:

- Irregularidad procesal que cambiaría el resultado;
- Nuevas pruebas que cambiarían el resultado y que no estaban razonablemente disponibles cuando se hizo la determinación o la desestimación; y
- El coordinador, investigador o responsable de la toma de decisiones del Título IX tenía un conflicto de intereses o prejuicios a favor o en contra de los demandantes o demandados en general o del demandante o demandado individual que cambiaría el resultado.

Si una de las partes apela una desestimación o determinación de si hubo discriminación sexual, HVMCPS:

- Notifica a las partes por escrito de cualquier apelación, incluida la notificación de las alegaciones, si no se notificó previamente al demandado;
- Implementa procedimientos de apelación por igual para las partes;
- Asegurarse de que el responsable de la apelación no haya participado en una investigación de las alegaciones o en la desestimación de la denuncia;
- Asegurarse de que la persona que toma las decisiones para la apelación haya sido capacitada de acuerdo con las regulaciones del Título IX;
- Se comunicará con las partes por escrito que HVMCPS proporcionará a las partes una oportunidad razonable e igualitaria para hacer una declaración en apoyo de, o impugnando, el resultado; y
- Notificará a las partes por escrito el resultado de la apelación y los fundamentos del resultado.

Cualquier procedimiento o base de apelación adicional que ofrezca HVMCPS estará igualmente disponible para todas las partes.

Resolución Informal, si se Ofrece:

En lugar de resolver una queja a través de los procedimientos de quejas del Título IX de HVMCPS, las partes pueden optar por participar en un proceso de resolución informal. HVMCPS no ofrece una resolución informal para resolver una queja que incluye alegaciones de que un empleado participó en la discriminación sexual de un estudiante de escuela primaria o secundaria, o cuando dicho proceso entraría en conflicto con la ley federal, estatal o local.

Medidas de Apoyo:

HVMCPS ofrecerá y coordinará medidas de apoyo según corresponda para que el demandante y/o el demandado restablezcan o preserven el acceso de esa persona al programa o actividad educativa de HVMCPS o brinden apoyo durante los procedimientos de quejas del Título IX de HVMCPS o el proceso de resolución informal. En el caso de las denuncias de discriminación sexual, estas medidas de apoyo pueden incluir:

- **Consejería** o acceso a servicios de salud mental
- **Extensiones de plazos** u otros ajustes académicos
- **Modificaciones en los horarios de trabajo o clases** para evitar el contacto entre el demandante y el demandado
- **Aumento de la seguridad o la supervisión** en ciertas áreas de la escuela
- **Órdenes mutuas de no contacto** entre las partes
- **Cambios en los arreglos extracurriculares o de transporte**
- **Servicios de apoyo académico**, incluyendo tutoría o arreglos de aprendizaje alternativos

Estas medidas no son punitivas, son individualizadas y se ofrecen sin cargo ni cargo para ninguna de las partes, manteniendo la equidad y protegiendo la confidencialidad de todos los involucrados, en la medida de lo posible.

Para el cumplimiento del Título IX, en particular para las quejas de discriminación sexual, estas medidas de apoyo reflejan las mejores prácticas actuales:

- **No Punitivas e Individualizadas:** Las medidas de apoyo deben adaptarse a las necesidades específicas del demandante y del demandado. Las mejores prácticas garantizan que estas medidas no asuman la responsabilidad del incidente y no sean disciplinarias, manteniendo la equidad para todas las partes involucradas.
- **Enfoque en el Acceso y la Seguridad:** El propósito principal de las medidas de apoyo es garantizar que ambas partes mantengan el acceso a los programas educativos sin interrupciones. Estos incluyen adaptaciones académicas, protocolos de seguridad como órdenes de no contacto y acceso a servicios de asesoramiento. El objetivo es prevenir más daños y al mismo tiempo mantener la equidad educativa para todos.
- **Confidencialidad y no Represalias:** Las mejores prácticas enfatizan la confidencialidad, asegurando que las medidas de apoyo se implementen discretamente. Esto ayuda a evitar estigmatizar o exponer a las partes involucradas, lo que podría disuadir la denuncia o crear un entorno inseguro.
- **Variedad de Medidas:** Ofrecer una amplia gama de medidas de apoyo, como asesoramiento, cambios en horarios o actividades, apoyo académico y medidas de seguridad, proporciona flexibilidad para satisfacer las necesidades individuales. Esta amplia gama garantiza que la escuela pueda responder de manera efectiva en diversas circunstancias.

Sanciones y Remedios Disciplinarios:

Después de determinar que hubo discriminación sexual, HVMCPS puede imponer sanciones disciplinarias al demandado. Estas sanciones serán proporcionales a la gravedad de la mala conducta y pueden incluir, entre otras, las siguientes:

- **Advertencias verbales o escritas**
- **Capacitación o educación obligatoria** sobre prevención del acoso u otros temas relacionados
- **Órdenes de prohibición de contacto** entre el demandante y el demandado
- **Pérdida de privilegios**, como la participación en actividades extracurriculares o roles de liderazgo
- **Suspensión** de la escuela o de actividades relacionadas con la escuela (temporal o permanente)
- **Expulsión** de HVMCPS en casos graves
- **Otras medidas disciplinarias** que HVMCPS considere apropiadas

HVMCPS también puede proporcionar recursos para que el demandante restablezca o preserve su acceso a los programas y actividades educativas de la escuela. Los remedios pueden incluir:

- **Servicios de asesoramiento** o acceso a apoyo externo de salud mental
- **Ajustes en los horarios académicos** o en las tareas de clase
- **Extensiones en las tareas o apoyo académico** para abordar cualquier impacto en el rendimiento académico
- **Cambios en las actividades extracurriculares** o en los arreglos de transporte para garantizar la seguridad y comodidad del demandante
- **Aumento de la supervisión o monitoreo** en ciertas áreas de la escuela para garantizar la seguridad.
- **Asistencia para obtener órdenes de protección** o referencias a servicios legales según sea necesario
- **Servicios de apoyo continuo**, como tutoría o adaptaciones educativas

Estas medidas tienen por objeto apoyar al denunciante y garantizar la rendición de cuentas, manteniendo al mismo tiempo la equidad en el proceso disciplinario.