



HILL VIEW MONTESSORI

CHARTER Public School

Título IX Procedimientos de Quejas para Quejas de Acoso Sexual que Involucran a Estudiantes Demandantes (§ 106.46)

Coordinador del Título IX de HVMCPS para estudiantes:

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

Coordinador del Título IX de HVMCPS para Empleados:

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

Hill View Montessori Charter Public School (HVMCPS) ha adoptado procedimientos de quejas del Título IX 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. Estos procedimientos de quejas abordan las quejas de acoso sexual que involucran a una parte estudiantil.

Quejas:

Las siguientes personas tienen derecho a presentar una queja de acoso sexual, solicitando que HVMCPS investigue y tome una determinación sobre el presunto acoso sexual bajo el Título IX:

- Un "demandante", 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 HMCPS;
- 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 acoso sexual solo si se alega que ella misma ha sido objeto de acoso 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 los requisitos de 34 C.F.R. § 106.44(f)(1)(v).

HVMCPS puede consolidar las quejas de discriminación sexual contra más de un encuestado, o por más de un demandante contra uno o más encuestados, o por una parte contra otra parte, cuando las acusaciones de discriminación sexual surjan de los mismos hechos o circunstancias. Cuando haya más de un reclamante o más de un demandado involucrado, las referencias a continuación a una parte, reclamante 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. Siempre y cuando no haya conflicto de intereses o sesgo, el responsable de la toma 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 5-10 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 por escrito de cualquier extensión a las partes que incluya el motivo de la demora:

Identificación de Causa Justificada:

Se podrá conceder una prórroga de los plazos cuando surjan circunstancias que justifiquen un retraso. Ejemplos de buena causa 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 Prórroga:

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:

- El motivo de la prórroga
- 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 al presunto acoso sexual. El hecho de una conducta sexual consensuada previa entre la demandante y el demandado no demuestra ni implica por sí mismo el consentimiento de la demandante al presunto acoso por razón de sexo ni impide determinar que se produjo un acoso por razón de sexo.

Notificación Escrita de Alegaciones:

Al iniciar estos procedimientos de queja del Título IX, HVMCPS notificará a las partes por escrito lo siguiente con tiempo suficiente para que las partes preparen una respuesta antes de cualquier entrevista inicial:

- 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 se alega que constituye acoso sexual y la(s) fecha(s) y el lugar (s) del presunto (los) incidente (s);
- Las represalias están prohibidas;
- Se presume que el demandado no es responsable del presunto acoso sexual hasta que se tome una determinación al concluir los procedimientos de queja. Antes de dicha determinación, las partes tendrán la oportunidad de presentar pruebas pertinentes y no admisibles ante un responsable de la toma de decisiones capacitado e imparcial;
- Las partes pueden tener un asesor de su elección que puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado;

- Las partes tienen derecho a la igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas pertinentes y no admisibles o a un informe de investigación que resuma con precisión estas pruebas. [Si el HVMCPS proporciona acceso a un informe de investigación: Las partes tienen derecho a la igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas pertinentes y no inadmisibles a petición de cualquiera de las partes]

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

Desestimación de una Queja:

HVMCPS puede desestimar una queja 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;
- HVMCPS obtiene el retiro voluntario del demandante por escrito de cualquiera o todas las acusaciones, el Coordinador del Título IX se niega a iniciar una queja y HVMCPS determina que, sin las alegaciones retiradas del demandante, la conducta que permanece alegada en la queja, si la hubiera, no constituiría discriminación sexual bajo el 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 por escrito la base del despido. Si el despido se produce después de que el demandado haya sido notificado de las acusaciones, HVMCPS notificará a las partes simultáneamente por escrito.

HVMCPS notificará al demandante que se puede apelar una desestimación sobre las bases descritas en la sección de Apelaciones. Si el despido se produce después de que el demandado haya sido notificado de las acusaciones, entonces HVMCPS también notificará al demandado que el despido puede ser apelado por los mismos motivos. Si se apela una desestimación, HVMCPS seguirá los procedimientos descritos en la *sección* de Apelaciones.

Cuando se desestima una queja, HVMCPS, como mínimo:

- Ofrecer 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
- Tomar 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 de llevar a cabo una investigación que reúna pruebas suficientes para determinar si hubo discriminación sexual recae en HVMCPS, no en las partes.

HVMCPS proporcionará a la parte cuya participación se invita o se espera, una notificación por escrito de la fecha, la hora, el lugar, los participantes y el propósito de todas las reuniones o procedimientos con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.

HVMCPS proporcionará a las partes las mismas oportunidades de ser acompañadas a cualquier reunión o procedimiento por el asesor de su elección, quien puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado.

- HVMCPS no limitará la elección o presencia del asesor del demandante o demandado en ninguna reunión o procedimiento;
- HVMCPS puede establecer restricciones con respecto a la medida en que el asesor puede participar en estos procedimientos de quejas, siempre y cuando las restricciones se apliquen por igual a las partes.

HVMCPS proporcionará a las partes las mismas oportunidades, si las hubiera, para que personas que no sean el asesor elegido por las partes estén presentes durante cualquier reunión o procedimiento.

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 y al asesor de la parte, si lo hubiera, igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas que sean relevantes para las acusaciones de acoso sexual y que no sean inadmisibles de otro modo, de la siguiente manera:

- HVMCPS brindará igualdad de oportunidades para acceder a las pruebas relevantes y no admisibles, o al mismo informe de investigación escrito que resuma con precisión estas pruebas. [Si HVMCPS proporciona acceso a un informe de investigación: HVMCPS proporcionará además 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 revisar y responder a la evidencia o al informe de investigación. Si HVMCPS lleva a cabo una audiencia en vivo como parte de sus procedimientos de quejas, brindará esta oportunidad de revisar la evidencia antes de la audiencia en vivo. [HVMCPS puede decidir si brinda esta oportunidad de responder antes de la audiencia en vivo, durante la audiencia en vivo, o ambas cosas antes y durante la audiencia en vivo.]; 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 por acoso 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 acoso 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 designará 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 la toma de 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 la toma de decisiones no hará una inferencia sobre si el acoso por razón de sexo ocurrió 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 Acoso por Razón de Sexo:

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 a las partes simultáneamente por escrito la determinación de si ocurrió acoso por razón de sexo bajo el Título IX, incluyendo:
 - Una descripción del presunto acoso por razón de sexo;
 - Información sobre las políticas y procedimientos que HVMCPS utilizó para evaluar las acusaciones;
 - La evaluación por parte del responsable de tomar decisiones de las pruebas pertinentes y no admisibles y la determinación de si se produjo acoso por razón de sexo; o cuando el responsable de la toma de decisiones determine que se produjo acoso por razón de sexo, cualquier sanción disciplinaria que HVMCPS impondrá al demandado, si HVMCPS proporcionará remedios distintos a la imposición de sanciones disciplinarias al demandante y, en la medida en que sea apropiado, a otros estudiantes identificados por HVMCPS que están experimentando los efectos del acoso por razón de sexo; y
 - Procedimientos y bases permisibles de HVMCPS para que el demandante y el

demandado apelen.

- HVMCPS 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 quejas del Título IX de que el demandado participó en una discriminación sexual prohibida.
- Si hay una determinación de que hubo discriminación sexual, según corresponda, el Coordinador del Título IX:
 - 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 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.
- Cumplir con los procedimientos de quejas del Título IX antes de la imposición de cualquier sanción disciplinaria contra un demandado; y
- No disciplinar a una parte, testigo u otras personas que participen en los procedimientos de quejas del Título IX por hacer una declaración falsa o por participar en una conducta sexual consensuada basada únicamente en la determinación de si ocurrió discriminación sexual.

La determinación con respecto a la responsabilidad se convierte en definitiva en la fecha en que HVMCPS proporciona a las partes la determinación por escrito del resultado de cualquier apelación o, si ninguna de las partes apela, la fecha en que una apelación ya no se consideraría oportuna.

Apelaciones:

HVMCPS ofrecerá una apelación de un despido o determinación de si ocurrió acoso por razón de sexo 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 ocurrió acoso por razón de sexo, HVMCPS:

- Notificará a las partes por escrito 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.;
- Se asegurará de que la persona que toma la decisión de la apelación no haya participado

- en una investigación de las acusaciones o en la desestimación de la queja.;
- Se asegurará de que la persona que toma las decisiones para la apelación haya sido capacitada de acuerdo con las regulaciones del Título IX.;
 - Comunicará a 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 la justificación del resultado.

Cualquier procedimiento o base adicional para la apelación que ofrece 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 informará a las partes por escrito de cualquier proceso de resolución informal que ofrezca y determine que es apropiado, si lo hubiera. HVMCPS no ofrecerá una resolución informal para resolver una queja cuando dicho proceso entraría en conflicto con la ley federal, estatal o local. Antes del inicio de un proceso de resolución informal, HVMCPS explicará por escrito a las partes:

- Las acusaciones;
- Los requisitos del proceso informal de resolución;
- Que cualquiera de las partes tiene derecho a retirarse del proceso de resolución informal e iniciar o reanudar los procedimientos de queja en cualquier momento antes de aceptar una resolución;
- Que si las partes acuerdan una resolución al final del proceso de resolución informal, no pueden iniciar ni reanudar los procedimientos de queja que surjan de las mismas alegaciones;
- Los posibles términos que pueden solicitarse u ofrecerse en un acuerdo de resolución informal, incluida la notificación de que un acuerdo de resolución informal solo es vinculante para las partes. y
- Qué información mantendrá HVMCPS y si HVMCPS podría divulgar dicha información para su uso en los procedimientos de quejas del Título IX si dichos procedimientos se inician o reanudan.

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 durante el proceso de resolución informal. Estas medidas de apoyo son servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos que se ofrecen sin cargo ni tarifa y están diseñados para garantizar la igualdad de acceso a la educación, proteger la seguridad y disuadir el acoso sexual.

En el caso de las denuncias de acoso por razón de sexo, estas medidas de apoyo pueden incluir, entre otras:

- **Servicios de asesoramiento** (en sitio o a través de proveedores externos)
- **Modificaciones a los horarios de clases** para minimizar el contacto entre el demandante y el demandado
- **Extensiones de plazos** u otros ajustes relacionados con el curso
- **Aumento de la supervisión o la seguridad** en áreas específicas de la escuela
- **Restricciones mutuas de contacto** entre las partes (órdenes de no contacto)
- **Cambios en las actividades extracurriculares**, los arreglos de transporte o los arreglos de comidas para garantizar la seguridad
- **Acceso a servicios de apoyo académico o tutoría**
- **Derivación a servicios de salud** o recursos comunitarios
- **Expulsión temporal del demandado de ciertas actividades** cuando sea necesario para proteger al demandante, de conformidad con los procedimientos aplicables.
- **Asistencia para obtener una orden de protección** u otros recursos legales, según sea necesario

Se implementarán medidas de apoyo según sea necesario caso por caso, adaptadas a las necesidades individuales del demandante y del demandado. Estas medidas serán confidenciales en la medida en que el mantenimiento de dicha confidencialidad no perjudique la capacidad de HVMCPS para proporcionar el apoyo necesario.

Sanciones Disciplinarias y Recursos:

Después de determinar que hubo acoso por razón de sexo, HVMCPS puede imponer sanciones disciplinarias al demandado. Estas sanciones pueden variar según la gravedad de la conducta, el historial previo del demandado y otros factores relevantes. Las sanciones disciplinarias pueden incluir, entre otras:

- **Advertencias verbales o escritas**
- **Capacitación o educación obligatoria** en temas como la prevención del acoso, la sensibilidad o la ética
- **Pérdida de privilegios** (p. ej., exclusión de actividades extracurriculares, posiciones de liderazgo o eventos escolares)

- **Contratos de comportamiento** o planes de mejora del rendimiento
- **Órdenes de prohibición de contacto** entre el demandante y el demandado
- **Suspensión** de clases, actividades escolares o instalaciones escolares, ya sea temporal o permanentemente
- **Expulsión** o remoción permanente de HVMCPS
- **Remisión a las fuerzas del orden** para una posible investigación penal (en casos de conducta delictiva)
- **Otras medidas disciplinarias** que HVMCPS considere apropiadas

Además de las sanciones disciplinarias, HVMCPS puede proporcionar recursos al demandante para garantizar que se aborden los efectos del acoso y para restaurar o preservar el acceso del demandante a los programas y actividades educativas de la escuela. Estos recursos pueden incluir, pero no se limitan a:

- **Servicios de asesoramiento** o acceso a recursos de salud mental
- **Adaptaciones** académicas, como ajustes en los horarios de clases, extensiones en las tareas u oportunidades de aprendizaje alternativas
- **Cambios en el transporte o actividades extracurriculares** para garantizar la seguridad y comodidad del demandante
- **Apoyo para presentar una orden de protección** u obtener otras protecciones legales
- **Monitoreo continuo** o aumento de la seguridad en áreas donde el demandante y el demandado pueden interactuar
- **Servicios adicionales de apoyo educativo**, como tutorías o asesoramiento académico
- **Prácticas de justicia restaurativa**, cuando corresponda, para abordar el daño causado y promover la sanación dentro de la comunidad.

Todos los recursos y sanciones disciplinarias se aplicarán teniendo en cuenta las circunstancias específicas del caso y las necesidades tanto del demandante como del demandado.

El Título IX requiere que las escuelas proporcionen procedimientos justos y no discriminatorios para abordar el acoso por razón de sexo, y tanto las sanciones como los remedios deben diseñarse para lograr los siguientes objetivos:

1. Sanciones Disciplinarias:

- **Respuesta proporcional:** Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la violación. Las sanciones menores (p. ej., advertencias, capacitación) pueden ser apropiadas para ofensas menores, mientras que las consecuencias más graves (p. ej., suspensión, expulsión) deben reservarse para violaciones más graves o repetidas.
- **Flexibilidad:** Las sanciones deben ser flexibles para tener en cuenta el contexto específico de cada caso. Una serie de medidas disciplinarias permite a las escuelas adaptar su respuesta en función de factores como la gravedad del acoso, cualquier historial de mala conducta y la cooperación del demandado durante el proceso.
- **Debido Proceso:** Las escuelas deben asegurarse de que cualquier sanción disciplinaria se aplique solo después de una investigación justa e imparcial, de acuerdo con su proceso de quejas.

2. Remedios:

- **Restablecimiento del acceso a la educación:** Los recursos deben centrarse en restaurar la capacidad del demandante para participar plenamente en los programas y actividades de la escuela. Esto se alinea con el propósito principal del Título IX de garantizar la igualdad de acceso a la educación.
- **Apoyo y no represalias:** Los remedios deben ser no punitivos y de apoyo para el denunciante, abordando cualquier efecto persistente del acoso, como impactos en la salud mental o dificultades académicas.
- **Enfoque individualizado:** Los recursos deben adaptarse a las necesidades específicas del demandante, garantizando su seguridad, comodidad y acceso a oportunidades educativas sin imponerles una carga excesiva.

3. Consideraciones Sobre las Mejores Prácticas:

- **Confidencialidad:** Tanto las sanciones como los recursos deben aplicarse centrándose en mantener la confidencialidad en la medida de lo posible, garantizando la privacidad tanto del demandante como del demandado.
- **No Represalias:** Las escuelas deben tener políticas explícitas contra las represalias y deben asegurarse de que los remedios o sanciones no creen un ambiente de hostilidad o represalia.
- **Recursos Equitativos para Demandantes y Demandados:** El Título IX requiere que las escuelas traten a ambas partes de manera equitativa. Las vías de recurso para el demandante deben ser de apoyo y protección, mientras que las sanciones para el demandado deben ser justas y proporcionadas.