

Match Charter Public School

Política de Assédio Sexual/Título IX

Introdução

O Título IX da Lei de Emendas Educacionais de 1972 e várias outras leis estaduais e federais protegem todos os alunos e funcionários de escolas contra assédio sexual que ocorra durante as atividades educacionais, independentemente do sexo das partes. Nas instituições escolares, o assédio sexual pode ferir vários limites, podendo envolver dois funcionários, um funcionário e um aluno, dois alunos, um terceiro e um funcionário ou um terceiro e um aluno. Todos os alunos e funcionários da escola podem sofrer assédio sexual, incluindo alunos/funcionários dos sexos masculino e feminino, alunos/funcionários LGBT, alunos/funcionários com deficiência e alunos/funcionários de diferentes raças, nacionalidades e idades.

Qualquer pessoa que acreditar que um aluno, professor, administrador, outro funcionário da escola ou terceiro se envolveu em condutas proibidas por esta política, seja essa conduta direcionada à essa ou a outra pessoa, deve denunciar a suposta conduta proibida o mais rápido possível ao funcionário apropriado (conforme designado por esta política) da Match Charter Public School (doravante, "Match"), verbalmente ou por escrito. Nada nesta política impedirá qualquer pessoa de denunciar supostas condutas proibidas a um funcionário da Match que não seja o funcionário designado nesta política.

Declaração de Política

A Match não discrimina indivíduos com base em sexo, ou qualquer outra categoria protegida por lei estadual e federal, na administração de suas políticas educacionais e empregatícias e nos programas e atividades que administra, e fornece acesso igual a todos os grupos de jovens designados. A Match está empenhada em manter um ambiente educacional e de trabalho livre de todas as formas de discriminação, incluindo assédio sexual e retaliação.

Metas

A Match está empenhada em proporcionar oportunidades educacionais iguais e um ambiente de trabalho e aprendizagem seguro e livre de discriminação, incluindo assédio sexual e retaliação. A Match não tolerará nenhuma forma de discriminação, incluindo assédio sexual e retaliação, na comunidade escolar. A Match investigará prontamente e de forma justa e responderá a todas as alegações e reclamações de assédio sexual e retaliação. Durante o processo de investigação, a Match fornecerá tratamento equitativo aos reclamantes e reclamados, garantirá a avaliação objetiva de todas as provas relevantes e designará investigadores e tomadores de decisão imparciais e livres de conflito de interesses. Após uma investigação em que for determinado que ocorreu assédio sexual, a Match tomará medidas disciplinares, corretivas e de reparação imediatas e apropriadas necessárias para garantir um ambiente de trabalho e aprendizagem seguro e equitativo para todos os membros da comunidade escolar.

Definições

O Título IX identifica três diferentes tipos de conduta que constituem "assédio sexual":

- Um funcionário da instituição condicionando a prestação de um auxílio, benefício ou serviço da instituição à participação de um indivíduo em conduta sexual indesejada ("assédio quid pro quo");
- Conduta indesejada determinada por uma pessoa razoável como sendo tão grave, generalizada e objetivamente ofensiva que efetivamente nega a uma pessoa a igualdade de acesso a um programa ou atividade educacional da instituição ("assédio de ambiente hostil"); ou
- "Agressão sexual", conforme definido em 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v), "violência em relacionamento", conforme definido em 34 U.S.C. 12291(a)(10), "violência doméstica", conforme definido em 34 U.S.C. 12291(a)(8), ou "perseguição" ("stalking"), conforme definido em 34 U.S.C. 12291(a)(30).

Exemplos de conduta indesejada que podem estabelecer um ambiente hostil incluem, mas não estão limitados a, investidas sexuais indesejadas; pedidos de favores sexuais; conduta verbal, não verbal ou física de natureza sexual; discriminação sexual; ameaças de violência; e/ou agressão física.

As seguintes definições adicionais se aplicam:

“Conhecimento efetivo” significa a notificação de assédio sexual ou alegações de assédio sexual a qualquer funcionário da Match, exceto que esse critério não é cumprido quando o único funcionário da Match com conhecimento efetivo for o reclamado (quando o reclamado for um funcionário). A imputação de conhecimento baseada exclusivamente em responsabilidade indireta ou aviso construtivo é insuficiente para constituir conhecimento efetivo. As reclamações serão tratadas sempre que a Match tiver conhecimento efetivo da alegação.

“Licença administrativa” significa colocar um funcionário em licença em conformidade com a lei estadual. Nada nos regulamentos do Título IX impede a instituição de colocar um funcionário (não aluno) em licença administrativa durante a pendência de um processo de queixa, desde que as leis de Massachusetts sejam seguidas.

“Consentimento” significa a cooperação em ato ou atitude, no exercício de livre arbítrio, de uma pessoa consciente com conhecimento informado da natureza do ato ou das ações. Um relacionamento presente ou anterior não é suficiente para constituir consentimento. O consentimento não será estabelecido quando a submissão ao ato ou ações for realizada sob influência de medo, fraude, coerção, ameaças e/ou caso o reclamante tenha qualquer incapacidade legal de consentir no momento do ato ou ações. O consentimento é uma defesa contra todos os tipos de assédio sexual.

“Reclamante” significa um indivíduo que é supostamente vítima de conduta que possa constituir assédio sexual.

"Indiferença deliberada" significa uma resposta ao assédio sexual que seja claramente irracional à luz das circunstâncias conhecidas.

“Remoção de emergência” significa a suspensão ou expulsão de um aluno em caráter de emergência, em conformidade com a lei estadual. Nada nos regulamentos do Título IX impede a Match de remover o reclamado de um programa ou atividade educacional da instituição em caráter de emergência, desde que a Match siga todos os procedimentos legais de Massachusetts, faça uma análise individualizada de

segurança e risco, determine que uma ameaça imediata à saúde ou segurança física de qualquer aluno ou outro indivíduo decorrente das alegações de assédio sexual justifique a remoção e forneça ao reclamado uma notificação e a oportunidade de contestar a decisão imediatamente após a remoção.

“Reclamação formal” significa um documento apresentado por um reclamante (ou pelos pais ou responsáveis do reclamante, se este for um aluno) ou registrado pelo coordenador do Título IX que alegue assédio sexual e solicite que a Match investigue a alegação de assédio.

“Reclamado” significa um indivíduo que foi denunciado como autor da conduta que possa constituir assédio sexual.

“Medidas de apoio” significa serviços individualizados não disciplinares e não punitivos oferecidos conforme apropriado, conforme razoavelmente disponível e sem taxa ou encargo ao reclamante ou ao reclamado antes ou depois da apresentação de uma reclamação formal ou quando nenhuma reclamação formal tiver sido apresentada. Essas medidas são destinadas a restaurar ou preservar a igualdade de acesso a um programa ou atividade educacional da instituição sem prejudicar injustificadamente a outra parte, incluindo medidas destinadas a proteger a segurança de todas as partes ou o ambiente educacional da instituição ou a impedir o assédio sexual. As medidas de apoio podem incluir aconselhamento, prorrogação de prazos ou outros ajustes relacionados ao curso, modificações de horários de trabalho ou de aula, serviços de escolta no campus, restrições mútuas de contato entre as partes, mudanças nos locais de trabalho ou moradia, licenças, aumento da segurança e monitoramento de determinadas áreas do campus e outras medidas semelhantes. A Match deve manter confidenciais todas as medidas de apoio fornecidas ao reclamante ou reclamado, na medida em que manter essa confidencialidade não prejudique a capacidade da instituição de fornecer as medidas de apoio. O coordenador do Título IX é responsável por coordenar a implementação adequada das medidas de apoio.

Aplicação Política de Assédio Sexual/Título IX

Para ser amparado pelo Título IX, o assédio sexual deve ter ocorrido em um programa ou atividade educacional da escola e o reclamante deve estar participando ou tentando participar de um programa ou atividade educacional na escola no momento em que a reclamação for apresentada. O reclamante também deve estar nos Estados Unidos no momento em que ocorre a conduta.

A Match investigará todas as alegações de assédio sexual das quais tiver conhecimento efetivo e que alegadamente ocorrerem nos programas e atividades da escola, incluindo locais, eventos e/ou circunstâncias em que a Match exerça controle substancial, em conformidade com esta política e de forma que não seja deliberadamente indiferente.

Embora o Título IX abranja a definição de "assédio sexual" descrita acima, a Match reconhece que o critério do Título IX não abrange todas as condutas que configuram assédio sexual de acordo com a política da escola e outras leis estaduais e federais. Portanto, embora a Match proíba o "assédio sexual" conforme definido pelo Título IX, ela também proíbe condutas de assédio sexual que possam estar além da definição do Título IX e incluam outras condutas de caráter sexual, intencionais ou não, que sejam indesejadas e tenham o efeito de criar um ambiente hostil, ofensivo, intimidador ou humilhante para alunos ou funcionários.

Se a Match determinar que a suposta conduta está fora do escopo do Título IX, mas ainda constitui assédio sexual sob outras políticas da escola, a Match implementará medidas corretivas e/ou disciplinares apropriadas em conformidade com essas políticas.

Tenha em mente que incidentes de assédio sexual podem constituir abuso infantil sob a lei estadual e também podem violar as leis criminais. A Match cumprirá todos os requisitos legais que regem a denúncia de casos suspeitos de abuso infantil e violações criminais às autoridades competentes, incluindo o Departamento de Crianças e Famílias e a Política de Negligência e Abuso Infantil da Match.

Processo de Reclamação e Denúncia:

Para alegações de discriminação com base em sexo, incluindo assédio sexual, violência sexual e assédio baseado em gênero por parte de um funcionário ou voluntário da Match, outro aluno da Match ou um terceiro, denuncie imediatamente o incidente ao coordenador do Título IX da Match. As informações de contato do coordenador do Título IX seguem abaixo:

Michael Kerr, Diretor-executivo Adjunto e Coordenador do Título IX, 215 Forest Hills Street, Jamaica Plain, MA 02130, (718) 614-9943, TitleIXCoordinator@matcheducation.org.

Nada nesta política impedirá qualquer pessoa de denunciar supostas condutas proibidas a um funcionário da Match que não seja o funcionário designado nesta política. Os funcionários que receberem uma denúncia devem notificar imediatamente o coordenador do Título IX.

Ao receber a notificação efetiva do suposto assédio sexual, todos os membros (não alunos) da comunidade da Match (incluindo membros do conselho, administração, corpo docente, funcionários, voluntários nas escolas e/ou partes contratadas para desempenhar tarefas para a Match, sujeitos à autoridade da escola) devem notificar o coordenador do Título IX assim que possível, mas no máximo 24 horas após tomar conhecimento do incidente. O não cumprimento dessa exigência de denúncia ou desse protocolo pode levar a ações disciplinares.

O coordenador do Título IX e/ou o administrador e/ou funcionário designados da escola devem entrar em contato com o reclamante em até dois dias após o recebimento da reclamação e fazer o seguinte:

- Oferecer e discutir prontamente medidas de apoio com o reclamante;
- Considerar a vontade do reclamante com relação às medidas de apoio;
- Explicar que as medidas de apoio podem ser recebidas com ou sem a apresentação de uma reclamação formal;
- Explicar o processo de apresentação de uma reclamação formal e determinar se o reclamante deseja apresentar uma reclamação formal; e
- Explicar ao reclamante o propósito de apresentar uma reclamação formal.

O coordenador do Título IX deve documentar por escrito as medidas de apoio oferecidas/fornecidas ou por que nenhuma medida de apoio foi oferecida/fornecida. As medidas de apoio devem ser oferecidas aos reclamantes e reclamados, mesmo que não apresentem uma reclamação formal.

Se o reclamante se recusar a apresentar uma reclamação formal, o coordenador do Título IX deve avaliar se deve registrar uma reclamação formal e iniciar uma investigação, a despeito da preferência do reclamante. Essa decisão pode ser apropriada quando as preocupações com segurança e afins

levarem a Match a concluir que uma resposta não deliberadamente indiferente ao conhecimento efetivo do assédio sexual sob o Título IX pode exigir razoavelmente que a Match investigue e possivelmente sancione um reclamado. A decisão do coordenador do Título IX de anular a decisão do reclamante de não apresentar uma reclamação formal deve ser documentada por escrito, junto com uma explicação do motivo pelo qual essa decisão foi necessária para evitar a indiferença deliberada. Se uma reclamação formal não for feita, a Match ainda poderá investigar a denúncia de assédio sexual em conformidade com sua Política de Assédio e Discriminação, levando em consideração a vontade do reclamante.

As reclamações formais também podem ser apresentadas diretamente ao coordenador do Título IX por um reclamante, pessoalmente, por correio, e-mail ou telefone, a qualquer momento, inclusive durante o horário não comercial.

A reclamação pode ser escrita pelo reclamante ou será registrada por escrito pelo funcionário da escola que receber a reclamação, pelo diretor do prédio ou pelo coordenador do Título IX. Se a reclamação for registrada por escrito por um aluno, pai ou funcionário, ela deve incluir o nome do reclamante, o nome da suposta vítima (caso não seja o mesmo), o nome do reclamado, o local da escola/departamento onde a suposta ação discriminatória ocorreu, o motivo da reclamação, testemunhas (se houver) e a ação corretiva que o reclamante busca. Essas informações serão convertidas ou transferidas para um formulário de reclamação de discriminação/assédio disponibilizado pela Match.

Não há limite de tempo ou prazo de prescrição para apresentar uma reclamação formal. No entanto, no momento da apresentação de uma reclamação formal, a suposta vítima deve estar participando ou tentando participar de um programa ou atividade da Match. Além disso, a Match tem competência para rejeitar uma reclamação formal quando a passagem do tempo resultar na impossibilidade da Match de reunir provas suficientes para determinar a responsabilidade ou quando a Match perder a responsabilidade pelo reclamado (por exemplo, o reclamado não frequenta mais ou não é mais empregado pela Match).

Se a conduta alegada na reclamação formal não constitui assédio sexual conforme definido nesta política (mesmo que comprovada), não ocorreu em um programa ou atividade educacional da Match ou não ocorreu contra uma pessoa nos Estados Unidos, a Match deve rejeitar a denúncia formal sob estes procedimentos, mas pode investigá-la sob outras políticas e procedimentos. A Match enviará uma notificação por escrito em caso de rejeição.

Notificação por Escrito de Reclamação Formal

Ao receber uma reclamação formal de assédio sexual, a Match enviará ao reclamante e ao reclamado uma notificação por escrito das alegações, o processo de queixa, o processo de recurso, as medidas de apoio disponíveis e as possíveis sanções e recursos disciplinares. A notificação por escrito também incluirá uma declaração na qual se presume que o reclamado não é responsável pela suposta conduta e que a responsabilidade será determinada mediante a conclusão do processo de queixa. A notificação por escrito deve informar às partes que elas podem ter um assessor de sua escolha, que pode ser (mas não é obrigatório que seja) um advogado, e podem inspecionar e avaliar as provas. A notificação por escrito deve informar às partes que o código de conduta da Match proíbe fazer declarações falsas ou enviar informações falsas durante o processo de queixa.

Caso alegações adicionais sejam incluídas durante a investigação, uma notificação por escrito adicional deve ser fornecida.

Resolução Informal

Quando apropriado, e somente após uma reclamação formal ter sido apresentada e uma notificação por escrito ter sido emitida, o coordenador do Título IX também deve considerar oferecer às partes a opção de uma resolução informal (por exemplo, mediação). A participação em um processo de resolução informal só pode ocorrer quando ambas as partes derem seu consentimento voluntário, informado e por escrito para tentar uma resolução informal, e qualquer uma das partes tem o direito de desistir do processo informal a qualquer momento. A opção de reclamação informal não está disponível para denúncias de assédio sexual de funcionários a alunos. Nesse contexto, é necessária uma investigação formal. Quando as partes concordarem com um processo de resolução informal, ele será mediado por um facilitador designado pelo coordenador do Título IX que não tenha conflito de interesses e/ou parcialidade contra ou a favor dos reclamantes ou reclamados e que tenha recebido treinamento adequado.

A resolução informal é inteiramente voluntária. As partes podem optar por recorrer a procedimentos formais e recusar a resolução informal em qualquer etapa do processo, mesmo que a resolução informal já tenha começado.

Se as partes não estiverem satisfeitas com a resolução do processo informal, ou se o reclamante não escolher a resolução informal, o reclamante poderá iniciar o procedimento formal de reclamação descrito abaixo.

Investigação

Se a resolução informal não for oferecida ou aceita pelas partes, o coordenador do Título IX designará um investigador e um tomador de decisão, que podem não ser a mesma pessoa.

Todas as reclamações formais exigirão uma investigação completa em concordância com o processo de queixa do Título IX. Para reclamações formais de assédio sexual, o investigador conduzirá e concluirá uma investigação detalhada e imparcial sobre a conduta relatada dentro de um prazo razoavelmente rápido, com atrasos somente por motivo justo. Serão feitos esforços de boa-fé para concluir a investigação em até quinze (15) dias letivos após o início da reclamação formal, exceto por motivo justo, conforme documentado no arquivo da investigação. Quando possível, o processo formal será concluído dentro de um prazo de noventa (90) dias a partir da data em que a reclamação formal for apresentada à Match. Pode haver um atraso temporário do processo de queixa ou a extensão limitada dos prazos por motivo justo, com notificação por escrito ao reclamante e ao reclamado do atraso ou extensão e dos motivos da ação. Motivo justo pode incluir, mas não está limitado a, questões como a ausência de uma das partes, do assessor de uma das partes ou de uma testemunha; atividade simultânea das autoridades policiais; ou a necessidade de assistência linguística ou acomodação de deficiências.

Reunindo Provas

A investigação incluirá entrevistas pessoais com os reclamantes, os indivíduos contra os quais a reclamação é apresentada e outras pessoas que tenham conhecimento dos supostos incidentes ou circunstâncias que deram origem à reclamação. A investigação também pode consistir em outros

métodos tidos como pertinentes pelo investigador, incluindo, mas não limitados a, a coleta de provas físicas. O investigador encontrará fatos e fará determinações relacionadas à credibilidade, que serão incorporadas em um relatório escrito. O investigador deve evitar todos os questionamentos protegidos por privilégio legal, a menos que o privilégio tenha sido renunciado, e deve evitar perguntar sobre o histórico sexual do reclamante, exceto se diretamente relevante para provar o consentimento à conduta em questão ou para provar que a conduta foi cometida por outra pessoa que não o reclamado.

A Match manterá confidenciais a identidade dos reclamantes, reclamados e testemunhas, exceto conforme permitido pela FERPA, conforme exigido por lei ou conforme necessário para conduzir uma ação judicial sob o Título IX.

Para fins do Título IX, se um aluno solicitar que seu nome não seja revelado ao acusado, honrar a solicitação pode limitar a capacidade da Match de responder plenamente ao incidente, incluindo tentar aplicar ações disciplinares contra o acusado. O Título IX inclui proteções contra retaliação, incluindo ações retaliatórias adotadas pela escola e por funcionários da escola. Os funcionários da escola não só tomarão medidas para evitar a retaliação, mas também responderão de forma severa caso ocorra. As preocupações com confidencialidade devem ser levadas ao conhecimento do coordenador do Título IX, cujas informações de contato são fornecidas acima, e/ou do diretor do prédio da sua escola.

A Match é quem tem o ônus de reunir as provas, não as partes. No entanto, as partes podem reunir e apresentar provas próprias. Todas as partes terão a mesma oportunidade de revisar e responder às provas coletadas durante a investigação.

Todas as partes cuja participação for convidada ou esperada receberão um aviso por escrito da data, hora, local, participantes e finalidade de todas as entrevistas investigativas ou de outras reuniões com uma das partes, com tempo suficiente para que a parte em questão se prepare para participar.

Todas as partes poderão ser acompanhadas por um assessor de sua escolha, que pode ser (mas não é obrigatório que seja) um advogado, em qualquer reunião, entrevista ou processo relacionados.

A Match não exigirá, permitirá ou dependerá de informações privilegiadas, exceto se o privilégio for renunciado por escrito pelo portador.

Todas as partes terão a mesma oportunidade de revisar e responder às provas coletadas durante a investigação. Antes da conclusão do relatório investigativo, a Match enviará a todas as partes e seus assessores, se houver, as provas sujeitas a inspeção e revisão em formato eletrônico ou em cópia impressa, e as partes terão dez (10) dias para enviar uma resposta por escrito às provas, que o investigador levará em consideração antes da conclusão do relatório investigativo.

Relatório Investigativo e Perguntas por Escrito

Após concluído o relatório investigativo, as partes receberão uma cópia do documento para revisão e, se desejado, enviarão uma resposta por escrito. As respostas por escrito das partes serão exigidas no prazo de dez (10) dias após o recebimento do relatório investigativo e serão incorporadas a ele.

Após as respostas das partes ao relatório de investigação (se houver) terem sido incorporadas ao documento, mas antes de determinadas as responsabilidades, os tomadores de decisão — que não serão as mesmas pessoas que o investigador e/ou coordenador do Título IX — darão às partes a

oportunidade de enviar perguntas por escrito para as outras partes e as testemunhas responderem, fornecerão as respostas às partes e permitirão que cada parte faça perguntas complementares limitadas. Se alguma pergunta for determinada como não relevante, o tomador de decisão poderá excluir a pergunta e explicará à parte proponente sua decisão de excluir as perguntas consideradas não relevantes. Perguntas e evidências sobre a predisposição sexual do reclamante ou seu comportamento sexual passado não são relevantes, a menos que essas perguntas e evidências sobre o comportamento sexual passado do reclamante sejam oferecidas para provar que outra pessoa que não o reclamado cometeu a conduta alegada pelo reclamante, ou se as perguntas e evidências concernirem a incidentes específicos do comportamento sexual passado do reclamante em relação ao reclamado e forem oferecidas para provar consentimento.

Determinação por Escrito e Critério Probatório

Após esse processo, o tomador de decisão emitirá uma determinação por escrito simultaneamente às partes sobre se o assédio sexual ocorreu ou não usando uma preponderância do critério probatório, como é feito para todas as violações do código de conduta que não envolvem assédio sexual, mas implicam as mesmas sanções disciplinares máximas. Os procedimentos de resolução são conduzidos para levar em consideração a totalidade das provas disponíveis, de todas as fontes relevantes.

Uma “preponderância das provas” significa que é mais provável que a suposta conduta tenha ocorrido. O tomador de decisão deve ainda recomendar qual ação, se houver, é necessária. Se for determinado que ocorreu assédio sexual, a Match tomará medidas para evitar a recorrência do assédio e corrigir seu efeito discriminatório sobre o reclamante e outros, se apropriado. Esses recursos podem incluir medidas de apoio.

A determinação por escrito deve ser emitida para ambas as partes simultaneamente e deve incluir:

- Identificação das alegações potencialmente constitutivas de assédio sexual;
- Uma descrição das etapas processuais tomadas desde o recebimento da denúncia formal até a determinação, incluindo notificações às partes, entrevistas com as partes e testemunhas, visitas ao local, métodos usados para reunir outras provas etc.;
- Constatações de fato que apoiem a determinação;
- Conclusões sobre a aplicação do código de conduta da instituição aos fatos;
- Uma declaração e as justificativas do resultado de cada alegação, incluindo uma determinação de responsabilidade, quaisquer sanções disciplinares que a instituição impuser ao reclamado e se os recursos destinados a restaurar ou preservar a igualdade de acesso a um programa ou atividade educacional da instituição serão fornecidos pela instituição ao reclamante; e
- Os procedimentos e bases permissíveis da Match para que o reclamante e o reclamado apresentem recurso (uma cópia ou referência direta a esta política será suficiente).

Ação Disciplinar, Ação Corretiva e Medidas de Reparação

Se o reclamado for considerado responsável, o reclamante será informado de quaisquer sanções impostas ao reclamado que se relacionarem diretamente ao reclamante. O reclamado não será notificado de recursos individuais oferecidos ou fornecidos ao reclamante. Se o reclamado for considerado responsável, a Match implementará efetivamente recursos para o reclamado, o reclamante e, quando apropriado, para o corpo estudantil em geral. Os recursos serão designados para

restaurar ou preservar a igualdade de acesso do reclamante ao programa ou atividade educacional, cessar o assédio, eliminar o ambiente hostil, prevenir a recorrência e remediar seus efeitos. Os recursos podem incluir, mas não estão limitados a, sanções disciplinares contra o reclamado, incluindo rescisão e/ou expulsão (sujeitas à lei estadual e à Política de Disciplina de Alunos), aconselhamento para o reclamado, escolta para o reclamante, garantia de que o reclamante e o reclamado não compartilhem aulas ou atividades extracurriculares, serviços abrangentes para as vítimas, treinamento ou retreinamento de funcionários da escola, alterações nas políticas e/ou serviços da Match etc. Toda ação disciplinar estará de acordo com os direitos do devido processo legal nos termos da lei estadual.

Conforme indicado acima, esses procedimentos não impedem a Match de remover um aluno ou funcionário de um programa ou atividade em caráter de emergência, com base em ameaças imediatas à saúde ou segurança física das pessoas, ou de colocar um funcionário em licença administrativa durante a pendência da investigação.

Processo de Recurso

As partes podem recorrer da decisão emitida como resultado da investigação ou da decisão da Match de rejeitar uma reclamação formal ou quaisquer alegações contidas nela ao Conselho Curador no prazo de quinze (15) dias letivos a partir do recebimento dos resultados do procedimento formal ou da rejeição. Os responsáveis pela decisão do recurso não serão as mesmas pessoas que os tomadores de decisão que determinaram a responsabilidade ou a rejeição, o investigador e/ou o coordenador do Título IX. As partes podem recorrer com base em deficiências processuais; imparcialidade ou conflito de interesses; provas recém-descobertas; e/ou outro motivo justo.

A Match notificará a outra parte por escrito quando um recurso for solicitado e implementará procedimentos de recurso igualmente para ambas as partes. Ambas as partes terão uma oportunidade razoável e igual de enviar uma declaração por escrito em apoio ou contestação do resultado.

O tomador de decisão do recurso analisará a abrangência e o rigor da investigação e das conclusões e emitirá os resultados por escrito ao reclamante e ao reclamado em até trinta (30) dias letivos após o recurso.

Treinamento

A Match garantirá que os coordenadores do Título IX, investigadores, tomadores de decisão e qualquer pessoa que facilite um processo de resolução informal recebam treinamento sobre a definição de assédio sexual, o escopo do programa ou atividade educacional da instituição, como conduzir um processo de investigação e queixa, incluindo audiências, provas, credibilidade, recursos e processos de resolução informal, conforme aplicáveis, e como servir imparcialmente, inclusive evitando pré-julgamento dos fatos em questão, conflitos de interesse e preconceitos.

A Match garantirá que os tomadores de decisão recebam treinamento sobre as tecnologias que serão usadas em entrevistas e sobre questões de relevância de perguntas e evidências, inclusive quando as perguntas e evidências sobre a predisposição sexual ou o comportamento sexual passado do reclamante não forem relevantes.

A Match também deve garantir que os investigadores recebam treinamento sobre questões de relevância para criar um relatório investigativo que resuma de forma justa as provas relevantes.

Todos os materiais usados para treinar coordenadores do Título IX, investigadores, tomadores de decisão e qualquer pessoa que facilite um processo de resolução informal não devem se basear em estereótipos sexuais e devem promover investigações e julgamentos imparciais das reclamações formais de assédio sexual. Esses materiais de treinamento serão publicados no site da Match.

Registros

Serão mantidos registros de todas as ações por um período de sete (7) anos, incluindo medidas de apoio tomadas em resposta a uma denúncia ou reclamação formal de assédio sexual, e a equipe da Match documentará a base da conclusão da Match de que sua resposta não foi deliberadamente indiferente.

Encaminhamento a Autoridades Policiais e Outras Agências

Algumas supostas condutas podem constituir tanto uma violação das políticas da Match quanto uma atividade criminoso. O coordenador do Título IX ou a pessoa designada encaminhará as questões às autoridades policiais e outras agências, conforme apropriado sob a lei ou a política da Match, e informará ao reclamante/suposta vítima o direito de registrar uma queixa-crime.

Retaliação

A retaliação contra um indivíduo que levou alegações de assédio sexual ao conhecimento da Match em boa-fé ou que cooperou com a investigação de uma reclamação sob esta política é ilegal e não será tolerada pela Match. Se um aluno/funcionário acreditar que sofreu retaliação em conexão com uma denúncia de boa-fé de assédio ou conduta imprópria, o aluno/funcionário deve denunciar imediatamente essa conduta ao coordenador do Título IX. O coordenador do Título IX e/ou a pessoa designada investigará as denúncias de retaliação e, se constatada, tomará medidas corretivas e disciplinares separadas.

Além do exposto acima, se você acredita que foi submetido a assédio e/ou retaliação ilegais, pode registrar uma reclamação com uma ou ambas as seguintes agências do governo locais. As duas agências têm um prazo curto para apresentar uma reclamação.

Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego dos Estados Unidos
JFK Federal Building
475 Government Center
Boston, Massachusetts, 02203
800-669-4000

Comissão de Massachusetts contra a Discriminação,
Escritório de Boston, One Ashburton Place
Sixth Floor, Room 601
Boston, MA 02108,
617-994-6000

Escritório de Direitos Cívicos (Departamento de Educação dos EUA)
5 Post Office Square, 8th Floor
Boston, MA 02129

(617) 289-0111

Você também pode apresentar uma reclamação diretamente ao Escritório de Garantia de Qualidade de Programas, no Departamento de Educação Primária e Secundária, ou procurar aconselhamento externo.

(Atualizado: junho de 2023)