Política do Título IX para

MATCH CHARTER PUBLIC SCHOOL

Introdução

O Título IX da Lei de Emendas à Educação de 1972 e diversas leis estaduais e federais protegem todos os alunos e funcionários escolares contra o assédio sexual que ocorre durante uma atividade educacional, independentemente do sexo das partes envolvidas. Nos sistemas escolares, o assédio sexual pode ultrapassar muitos limites e envolver dois funcionários, um funcionário e um aluno, dois alunos, uma terceira pessoa e um funcionário, ou uma terceira pessoa e um aluno. Todos os alunos e funcionários escolares podem sofrer assédio sexual, incluindo alunos/funcionários do sexo masculino e feminino, alunos/funcionários LGBTQIA+, alunos/funcionários com deficiência e alunos/funcionários de diferentes raças, nacionalidades e idades.

Qualquer pessoa que acredite que um aluno, professor, administrador, outro funcionário da escola ou terceiro tenha se envolvido em conduta proibida por esta política, seja tal conduta direcionada a si mesma ou a outra pessoa, deve relatar a suposta conduta proibida o mais breve possível ao funcionário apropriado da Match Charter Public School (doravante "Match") (conforme designado nesta política), verbalmente ou por escrito. Nada nesta política impede que qualquer pessoa relate a suposta conduta proibida a um funcionário da Match diferente daquele designado nesta política.

Declaração de Política

A Match não discrimina indivíduos com base no sexo ou em qualquer outra categoria protegida pelas leis estaduais e federais na administração de suas políticas educacionais e de emprego, bem como em seus programas e atividades, e oferece igualdade de acesso a todos os grupos juvenis designados. A Match está comprometida em manter um ambiente educacional e de trabalho livre de todas as formas de discriminação, incluindo assédio sexual e retaliação.

Metas

A Match está comprometida em proporcionar oportunidades educacionais iguais e um ambiente de aprendizagem e trabalho seguro, livre de discriminação, incluindo assédio sexual e retaliação. A Match não tolerará nenhuma forma de discriminação, incluindo assédio sexual e retaliação, dentro da comunidade escolar. A Match investigará e responderá prontamente e de forma justa a todas as alegações e queixas de assédio sexual e retaliação. Durante o processo de investigação, a Match proporcionará tratamento equitativo a denunciantes e acusados, garantirá a avaliação objetiva de todas as evidências relevantes e designará investigadores e responsáveis pela tomada de decisão que sejam isentos de preconceitos ou conflitos de interesse. Após uma investigação em que seja determinado que ocorreu assédio sexual, a Match tomará medidas disciplinares, corretivas e reparadoras imediatas e apropriadas, necessárias para garantir um ambiente de aprendizagem e trabalho seguro e equitativo para todos os membros da comunidade escolar.

Definições

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

- Um funcionário do beneficiário que condiciona a prestação de auxílio, benefício ou serviço ao indivíduo que participa de conduta sexual indesejada (" assédio por troca de favores ") ;
- Conduta indesejada que uma pessoa razoável determine ser tão grave, generalizada e objetivamente ofensiva que efetivamente negue a uma pessoa o acesso igualitário ao programa ou atividade educacional do beneficiário ("assédio em ambiente hostil"); ou

- “Agressão sexual”, conforme definido em 20 USC 1092(f)(6)(A)(v), “violência no namoro”, conforme definido em 34 USC 12291(a)(10), “violência doméstica”, conforme definido em 34 USC 12291(a)(8), ou “perseguição”, conforme definido em 34 USC 12291(a)(30).

Exemplos de condutas indesejadas que podem criar um ambiente hostil incluem, mas não se limitam 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. Condutas digitais e online também podem constituir assédio sexual, incluindo, entre outros, o compartilhamento não consensual de imagens íntimas ou de nudez (incluindo imagens alteradas ou geradas com ferramentas de inteligência artificial), insultos ou ameaças sexualmente depreciativas online e perseguição facilitada por tecnologia, como mensagens indesejadas repetidas, criação de contas falsas ou uso de aplicativos para burlar bloqueios.

Aplicam-se as seguintes definições adicionais:

- “Conhecimento efetivo” significa notificação de assédio sexual ou alegações de assédio sexual a qualquer funcionário da Match, exceto quando o único funcionário da Match com conhecimento efetivo for o(a) acusado(a) (sendo este(a) um(a) funcionário(a)). A mera presunção de conhecimento baseada em responsabilidade indireta ou notificação presumida é insuficiente para configurar conhecimento efetivo. As denúncias serão analisadas sempre que a Match tiver conhecimento efetivo da alegação.

- “Licença administrativa” significa colocar um funcionário em licença de acordo com a legislação estadual. Nada nos regulamentos do Título IX impede que um beneficiário coloque um funcionário não estudante em licença administrativa durante a pendência de um processo de reclamação, desde que as leis de Massachusetts sejam cumpridas.

- “Consentimento” significa cooperação em ato ou atitude decorrente do exercício da livre vontade de uma pessoa consciente com conhecimento informado da natureza do ato ou das ações. Um relacionamento atual ou anterior não será suficiente para constituir consentimento. Não haverá consentimento quando a submissão ao ato ou às ações ocorrer devido à influência de medo, fraude, coação, ameaças e/ou se o reclamante possuía qualquer incapacidade legal para consentir no momento do ato ou das ações. O consentimento pode ser relevante para determinar se a conduta entre alunos era indesejada, mas não constitui defesa quando o reclamante não possuía capacidade legal para consentir, incluindo qualquer aluno menor de dezesseis anos, e não constitui defesa para conduta de um funcionário da Match em relação a um aluno.

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

- "Indiferença deliberada" significa uma resposta ao assédio sexual que é claramente irrazoável à luz das circunstâncias conhecidas.

- “Remoção de emergência” significa a suspensão ou expulsão de um aluno em caráter emergencial, em conformidade com a legislação estadual. Nada nos regulamentos do Título IX impede que a Match remova um acusado de seu programa ou atividade educacional em caráter emergencial, desde que a Match siga todos os procedimentos previstos na legislação de Massachusetts, realize uma análise individualizada de segurança e risco, determine que uma ameaça imediata à saúde física ou à segurança de qualquer aluno ou outro indivíduo decorrente das alegações de assédio sexual justifique a remoção e notifique o acusado, dando-lhe a oportunidade de contestar a decisão imediatamente após a remoção.

- “Reclamação formal” significa um documento apresentado por um reclamante (ou pelo pai ou responsável do reclamante, se o reclamante for um estudante) ou assinado pelo Coordenador do Título IX, alegando assédio sexual e solicitando que a Match investigue a alegação de assédio sexual.

- “Respondente” significa um indivíduo que foi denunciado como autor de uma conduta que poderia constituir assédio sexual.

- “Medidas de apoio” significa serviços individualizados, não disciplinares e não punitivos, oferecidos conforme apropriado, razoavelmente disponível e sem custo ou taxa para o reclamante ou o reclamado, antes ou depois da apresentação de uma queixa formal, ou mesmo quando nenhuma queixa formal tenha sido apresentada. Tais medidas visam restabelecer ou preservar a igualdade de acesso ao programa ou atividade educacional do beneficiário, sem onerar indevidamente a outra parte, incluindo medidas destinadas a proteger a segurança de todas as partes ou o ambiente educacional do beneficiário, ou ainda a coibir o assédio sexual. As medidas de apoio podem incluir aconselhamento, prorrogação de prazos ou outros ajustes relacionados ao curso, modificações nos horários de trabalho ou de aulas, serviços de acompanhamento no campus, restrições mútuas de contato entre as partes, mudanças de local de trabalho ou de moradia, licenças, aumento da segurança e monitoramento de certas áreas do campus, soluções tecnológicas e outras medidas similares. A Match deve manter em sigilo quaisquer medidas de apoio fornecidas ao reclamante ou ao reclamado, na medida em que a manutenção dessa confidencialidade não prejudique a capacidade do beneficiário de fornecer as medidas de apoio. O Coordenador do Título IX é responsável por coordenar a implementação eficaz das medidas de apoio.

Aplicação da Política do Título IX/Assédio Sexual

Para ser abrangido pelo Título IX, o assédio sexual deve ter ocorrido no âmbito do programa ou atividade educacional da escola, e a pessoa que fez a denúncia deve ter participado ou tentado participar de um programa ou atividade educacional na escola no momento em que a denúncia foi apresentada. A pessoa que fez a denúncia também deve ter estado nos Estados Unidos quando a conduta ocorreu. Para os fins desta política, "programa ou atividade educacional" inclui expressamente a escola. espaços digitais relacionados, que incluem, mas não se limitam a, escola E-mail patrocinado, aprendizado Sistemas de gestão, aulas virtuais, chats em grupo da equipe e plataformas ou dispositivos online que a escola opera, controla ou utiliza em suas operações.

A Match investigará todas as alegações de assédio sexual de que tenha conhecimento e que supostamente ocorram nos programas e atividades da escola, incluindo locais, eventos e/ou circunstâncias em que a Match exerça controle substancial (no campus, fora do campus ou virtualmente), e responderá de acordo com esta política, sem indiferença deliberada.

Embora o Título IX abranja a definição de "assédio sexual" descrita acima, a Match reconhece que o padrão do Título IX não abrange todas as condutas que configuram assédio sexual de acordo com as políticas 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 não se enquadrar na definição do Título IX e inclui outras condutas de cunho sexual, intencionais ou não, que sejam indesejadas e que criem um ambiente hostil, ofensivo, intimidante ou humilhante para alunos ou funcionários.

Caso a Match determine que a conduta alegada está fora do escopo do Título IX, mas ainda constitui assédio sexual de acordo com outras políticas da escola, a Match implementará as medidas corretivas e/ou disciplinares apropriadas, em conformidade com essas políticas.

Note que casos de assédio sexual podem constituir abuso infantil de acordo com a legislação estadual e também podem violar leis penais. A Match cumprirá todas as exigências legais que regem a comunicação de casos suspeitos de abuso infantil e violações penais às autoridades competentes, incluindo o Departamento de Crianças e Famílias, e a Política de Abuso e Negligência Infantil da Match.

Processo de Reclamação e Denúncia :

Em caso de denúncias de discriminação com base no sexo, incluindo assédio sexual, violência sexual e assédio de gênero por parte de um funcionário ou voluntário da Match, de outro aluno da Match ou de terceiros, relate imediatamente o incidente ao Coordenador do Título IX da Match. As informações de contato do Coordenador do Título IX são as seguintes:

> Alvin Cooper, Diretor de Recursos Humanos e Coordenador do Título IX, 215 Forest Hills Street, Jamaica Plain, MA 02130, TitleIXCoordinator@matcheducation.org ; (617) 438-0820.

Nada nesta política impede que qualquer pessoa relate uma suposta conduta proibida a um funcionário da Match diferente daquele designado nesta política. Os funcionários que receberem uma denúncia devem notificar imediatamente o Coordenador do Título IX.

Ao receberem notificação formal de suposto assédio sexual (incluindo o recebimento de provas digitais), todos os membros da comunidade Match que não sejam estudantes (incluindo membros do conselho administrativo, administração, corpo docente, funcionários, voluntários em escolas e/ou terceiros contratados para prestar serviços à Match, sujeitos à autorização da escola) devem notificar o coordenador do Título IX o mais breve possível, mas no máximo em 24 horas após tomarem conhecimento do incidente. O não cumprimento desta obrigação de notificação ou deste Protocolo poderá acarretar medidas disciplinares.

O Coordenador do Título IX e/ou o administrador escolar designado e/ou o funcionário devem então entrar em contato com o reclamante dentro de dois dias após o recebimento da reclamação e fazer o seguinte:

- Ofereça e discuta prontamente medidas de apoio com a pessoa que fez a reclamação.
- Considere os desejos do reclamante em relação às medidas de apoio;
- Explique que as medidas de apoio podem ser recebidas com ou sem a apresentação de uma queixa formal;
- Explicar o processo de apresentação de uma queixa formal e determinar se o reclamante deseja apresentar uma queixa formal; e
- Explique ao reclamante o propósito de apresentar uma queixa formal.

O Coordenador do Título IX deve documentar por escrito as medidas de apoio oferecidas/fornecidas ou os motivos pelos quais nenhuma medida de apoio foi oferecida/fornecida. Tanto os reclamantes quanto os reclamados devem ter acesso a medidas de apoio, mesmo que não apresentem uma queixa formal.

Caso a reclamante se recuse a apresentar uma queixa formal, o Coordenador do Título IX deve considerar se deve assinar uma queixa formal e iniciar uma investigação, apesar das preferências da reclamante. Essa decisão pode ser apropriada quando preocupações com a segurança ou similares levarem a Match a concluir que uma resposta de indiferença não deliberada ao conhecimento efetivo de assédio sexual, nos termos do Título IX, poderia razoavelmente exigir que a Match investigasse e, potencialmente, sancionasse o acusado. A decisão do Coordenador do Título IX de desconsiderar a decisão da reclamante de não apresentar uma queixa formal deve ser documentada por escrito, juntamente com uma explicação de por que essa decisão foi necessária para evitar indiferença deliberada. Se uma queixa formal não for apresentada, a Match ainda poderá investigar a denúncia de assédio sexual de acordo com sua Política de Assédio e Discriminação, levando em consideração os desejos da reclamante.

As queixas formais também podem ser apresentadas diretamente ao Coordenador do Título IX pelo reclamante pessoalmente, por correio, por e-mail ou por telefone a qualquer momento, inclusive fora do horário comercial.

A reclamação pode ser redigida pelo reclamante ou reduzida a termo pelo funcionário da escola que a receber, pelo diretor da unidade ou pelo Coordenador do Título IX. Independentemente de a reclamação ser redigida por um aluno, pai/mãe ou membro da equipe, ela deve incluir o nome do reclamante, o nome da suposta vítima (se diferente), o nome do reclamado, a localização da escola/departamento onde ocorreu a suposta ação

discriminatória, o fundamento da reclamação, as testemunhas (se houver) e a medida corretiva que o reclamante busca. Essas informações serão inseridas ou transferidas para um formulário de reclamação de discriminação/assédio mantido pela Match.

Não há prazo limite ou prescrição para apresentar uma queixa formal. No entanto, no momento da apresentação da queixa formal, a suposta vítima deve estar participando ou tentando participar de um programa ou atividade da Match. Além disso, a Match tem a prerrogativa de arquivar uma queixa formal caso o decurso do tempo impossibilite a Match de reunir provas suficientes para determinar a responsabilidade, ou quando a Match perde a responsabilidade pelo acusado (por exemplo, se o acusado não frequenta mais a Match ou não trabalha mais para a Match).

Se a conduta alegada na denúncia formal não constituir assédio sexual conforme definido nesta política, mesmo que comprovada, não tiver ocorrido no programa ou atividade educacional da Match, ou não tiver ocorrido contra uma pessoa nos Estados Unidos, a Match deverá arquivar a denúncia formal de acordo com estes procedimentos, mas poderá investigá-la de acordo com outras políticas e procedimentos. A Match enviará prontamente notificação por escrito de qualquer arquivamento, bem como a(s) razão(ões), a ambas as partes simultaneamente.

Notificação por escrito de reclamação formal

Ao receber uma denúncia formal de assédio sexual, a Match fornecerá à denunciante e ao denunciado uma notificação por escrito contendo as alegações, o processo de reclamação, o processo de apelação, as medidas de apoio disponíveis e as possíveis sanções e medidas disciplinares. A notificação por escrito também incluirá uma declaração de que o denunciado é presumido não responsável pela conduta alegada e que a determinação da responsabilidade será feita ao final do processo de reclamação. A notificação por escrito deve informar às partes que elas podem ter um consultor de sua escolha, que pode ser, mas não é obrigado a ser, um advogado, e que pode inspecionar e revisar as evidências. A notificação por escrito deve informar às partes que o código de conduta da Match proíbe a prestação de declarações falsas ou o envio de informações falsas durante o processo de reclamação.

Caso surjam novas alegações durante o curso da investigação, uma notificação adicional por escrito deverá ser fornecida.

Resolução informal

Quando apropriado, e somente após o registro de uma queixa formal e a emissão de notificação por escrito, o Coordenador do Título IX deve considerar oferecer às partes uma opção de resolução informal (por exemplo, mediação). A participação em um processo de resolução informal só pode ocorrer se ambas as partes derem consentimento voluntário, informado e por escrito para tentar a resolução informal, o qual a Match obterá somente após fornecer às partes uma notificação por escrito divulgando as alegações, os requisitos do processo de resolução informal (incluindo as circunstâncias em que ele impede as partes de retomar uma queixa formal decorrente das mesmas alegações) e quaisquer consequências da participação, incluindo os registros que serão mantidos ou poderão ser compartilhados. Qualquer uma das partes tem o direito de desistir do processo informal a qualquer momento antes de concordar com uma resolução e de retomar o processo de reclamação formal. A opção de reclamação informal não está disponível para relatos de assédio sexual de funcionários contra alunos; nesse contexto, é necessária uma investigação formal. Nos casos em que se concorde com um processo de resolução informal, este será facilitado por um mediador designado pelo coordenador do Título IX, que não tenha conflito de interesses e/ou preconceito a favor ou contra os reclamantes ou reclamados e que tenha recebido formação adequada.

A resolução informal é inteiramente voluntária. As partes podem optar por seguir os procedimentos formais e recusar a resolução informal em qualquer etapa do processo, mesmo que esta já tenha sido iniciada.

Caso as partes não estejam satisfeitas com a resolução obtida por meio do processo informal, ou caso o reclamante não opte pela resolução informal, poderá iniciar o procedimento formal de reclamação descrito abaixo.

Investigação

Caso uma resolução informal não seja oferecida ou aceita pelas partes, o Coordenador do Título IX designará um investigador e um responsável pela tomada de decisão, que podem não ser a mesma pessoa.

Todas as denúncias formais exigirão uma investigação completa, de acordo com o processo de reclamação do Título IX. Para denúncias formais de assédio sexual, o investigador conduzirá e concluirá uma investigação completa e imparcial sobre a conduta relatada dentro de um prazo razoavelmente curto, com atrasos apenas por justa causa. Serão feitos esforços de boa-fé para concluir a investigação dentro de quinze (15) dias letivos a partir do início da denúncia formal, exceto por justa causa, conforme documentado no arquivo da investigação. Sempre que possível, o processo formal será concluído dentro de um prazo de noventa (90) dias a partir da data em que a denúncia formal for apresentada à Match. Poderá haver um atraso temporário no processo de reclamação ou uma prorrogação limitada dos prazos por justa causa, mediante notificação por escrito ao reclamante e ao reclamado sobre o atraso ou a prorrogação e os motivos da ação. Justa causa pode incluir, entre outros, considerações como a ausência de uma das partes, do(a) orientador(a) de uma das partes ou de uma testemunha; atividade policial simultânea; ou a necessidade de assistência linguística ou adaptação para pessoas com deficiência.

1. ***Coletando Evidências***

A investigação incluirá entrevistas pessoais com o(s) denunciante(s), a(s) pessoa(s) contra quem a denúncia foi feita e outras pessoas que tenham conhecimento do(s) alegado(s) incidente(s) ou circunstância(s) que deram origem à denúncia. A investigação poderá também consistir em outros métodos considerados pertinentes pelo investigador, incluindo, entre outros, a coleta de provas físicas ou digitais. O investigador apurará os fatos e fará determinações relacionadas à credibilidade, as quais serão incorporadas a um relatório escrito. O investigador deve evitar todas as perguntas protegidas por sigilo profissional, a menos que o sigilo tenha sido renunciado, e deve evitar perguntar sobre o histórico sexual do(s) denunciante(s), a menos que seja diretamente relevante para comprovar o consentimento à conduta em questão ou para comprovar que a conduta foi cometida por alguém que não seja o(s) acusado(s).

A Match manterá em sigilo a identidade dos reclamantes, dos reclamados e das testemunhas, exceto nos casos permitidos pela FERPA, exigidos por lei ou necessários para conduzir um processo do Título IX.

Para fins do Título IX, se um aluno solicitar que seu nome não seja revelado ao suposto agressor, atender a essa solicitação pode limitar a capacidade da Match de responder integralmente ao incidente, incluindo a aplicação de medidas disciplinares contra o suposto agressor. O Título IX inclui proteções contra retaliação, incluindo ações retaliatórias tomadas pela escola e seus funcionários, e os funcionários da escola não apenas tomarão medidas para prevenir a retaliação, como também agirão com firmeza caso ela ocorra. Questões de confidencialidade devem ser levadas ao conhecimento do Coordenador do Título IX, cujas informações de contato são fornecidas acima, e/ou do diretor da sua escola.

Cabe à Match, e não às partes, o ônus de reunir as provas. No entanto, as partes podem reunir e apresentar suas próprias provas. Todas as partes terão igual oportunidade de analisar e responder às provas reunidas durante a investigação.

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

Todas as partes terão a oportunidade de serem acompanhadas em qualquer reunião, entrevista ou procedimento relacionado por um consultor de sua escolha, que poderá ser, mas não será obrigado a ser, um advogado.

A Match não exigirá, permitirá ou se baseará em informações privilegiadas, a menos que o privilégio seja renunciado por escrito pelo titular.

Todas as partes terão igual oportunidade de analisar e responder às provas recolhidas durante a investigação. Antes da conclusão do relatório de investigação, a Match enviará a cada parte e ao seu consultor, se houver, as provas sujeitas a inspeção e análise, em formato eletrónico ou em cópia impressa, e as partes terão dez (10) dias para apresentar uma resposta por escrito às provas, a qual o investigador considerará antes da conclusão do relatório de investigação.

2. Relatório de investigação e perguntas por escrito

Após a sua conclusão, as partes receberão uma cópia do relatório de investigação para sua análise e, se desejarem, poderão apresentar uma resposta por escrito. As respostas por escrito das partes deverão ser apresentadas no prazo de dez (10) dias a contar do recebimento do relatório de investigação e serão incorporadas ao mesmo.

Após as respostas das partes ao relatório de investigação, se houver, terem sido incorporadas ao relatório, mas antes de se chegar a uma determinação sobre as responsabilidades, o(s) responsável(eis) pela decisão – que não será(ão) a(s) mesma(s) pessoa(s) que o(s) investigador(es) e/ou o(s) coordenador(es) do Título IX – dará(ão) a cada parte a oportunidade de apresentar perguntas por escrito para as outras partes e testemunhas responderem, fornecerá(ão) as respostas a cada parte e permitirá(ão) perguntas adicionais, de caráter limitado, de acompanhamento, de cada parte. Se alguma pergunta for considerada irrelevante, o responsável pela decisão poderá excluí-la e explicará à parte que a propôs qualquer decisão de exclusão por irrelevância. Perguntas e evidências sobre a predisposição sexual ou o comportamento sexual anterior da reclamante não são relevantes, a menos que tais perguntas e evidências sobre o comportamento sexual anterior da reclamante sejam apresentadas para provar que outra pessoa, que não o(s) acusado(s), praticou a conduta alegada pela reclamante, ou se as perguntas e evidências se referirem a incidentes específicos do comportamento sexual anterior da reclamante em relação ao(s) acusado(s) e forem apresentadas para provar o consentimento.

3. Decisão por escrito e padrão de evidência

Após esse processo, o responsável pela decisão emitirá simultaneamente uma determinação por escrito às partes, indicando se houve ou não assédio sexual, utilizando o critério da preponderância das provas, tal como ocorre para todas as violações do código de conduta que não envolvam assédio sexual, mas que acarretem as mesmas sanções disciplinares máximas. Os procedimentos de resolução são conduzidos levando-se em consideração a totalidade das provas disponíveis, provenientes de todas as fontes relevantes.

A expressão “preponderância das provas” significa que é mais provável que a conduta alegada tenha ocorrido do que não. O responsável pela decisão deverá ainda recomendar qual ação, se houver, é necessária. Caso seja determinado que houve assédio sexual, a Match tomará medidas para prevenir a recorrência do assédio e corrigir seu efeito discriminatório sobre a reclamante e outras pessoas, se for o caso. Tais medidas podem incluir apoio.

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

- Identificação das alegações que potencialmente constituem assédio sexual;
- Descrição das etapas processuais adotadas desde o recebimento da denúncia formal até a decisão , incluindo quaisquer notificações às partes, entrevistas com as partes e testemunhas, visitas ao local, métodos utilizados para coletar outras provas, etc.;
- Constatações de fato que sustentam a determinação ;

- Conclusões sobre a aplicação do código de conduta do destinatário aos fatos;
- Uma declaração e justificativa do resultado referente a cada alegação, incluindo uma determinação sobre a responsabilidade, quaisquer sanções disciplinares que o beneficiário imponha ao reclamado e se serão fornecidas ao reclamante medidas destinadas a restaurar ou preservar a igualdade de acesso ao programa ou atividade educacional do beneficiário; e
- Procedimentos da Match e fundamentos admissíveis para recurso por parte do reclamante e do reclamado (uma cópia ou referência direta a esta política será suficiente).

Ações disciplinares, ações corretivas e medidas de reparação.

Caso o acusado seja considerado culpado, o reclamante será informado de quaisquer sanções impostas ao acusado que se relacionem diretamente com a reclamação. O acusado não será notificado sobre as medidas individuais oferecidas ou fornecidas ao reclamante. Se o acusado for considerado culpado, a Match implementará medidas eficazes para o acusado, o reclamante e, quando apropriado, para a população estudantil em geral. As medidas visam restaurar ou preservar a igualdade de acesso ao programa ou atividade educacional para o reclamante, pôr fim ao assédio, eliminar o ambiente hostil, prevenir sua recorrência e remediar seus efeitos. As medidas podem incluir, entre outras, sanções disciplinares contra o acusado, podendo chegar à rescisão e/ou expulsão (sujeitas à legislação estadual e à Política Disciplinar Estudantil), aconselhamento para o acusado, acompanhamento para o reclamante, garantia de que o reclamante e o acusado não compartilhem aulas ou atividades extracurriculares, fornecimento de serviços abrangentes para vítimas, treinamento ou reciclagem de funcionários da escola, alterações nas políticas e/ou serviços da Match, etc. Qualquer ação disciplinar será tomada em conformidade com os direitos ao devido processo legal previstos na legislação estadual.

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

Processo de Apelação

As partes podem recorrer da decisão proferida em decorrência da investigação, ou da demissão de Match por reclamação formal ou quaisquer alegações nela contidas, perante o Conselho de Curadores, no prazo de quinze (15) dias letivos a partir do recebimento das conclusões do procedimento formal ou da demissão. O(s) responsável(eis) pela decisão do recurso não será(ão) a(s) mesma(s) pessoa(s) que proferiram a decisão sobre a responsabilidade ou a demissão, o(s) investigador(es) e/ou o Coordenador do Título IX. As partes podem recorrer com base em deficiências processuais; parcialidade ou conflito de interesses; novas provas descobertas; e/ou outros motivos justificados.

A Match notificará a outra parte por escrito quando um recurso for apresentado e implementará os procedimentos de recurso de forma igualitária para ambas as partes. Ambas as partes terão uma oportunidade razoável e igualitária de apresentar uma declaração por escrito em apoio ou contestação do resultado.

O responsável pela decisão do recurso analisará a abrangência e a precisão da investigação e das conclusões, e emitirá conclusões por escrito tanto ao reclamante quanto ao reclamado dentro de trinta (30) dias letivos do recurso.

Treinamento

A Match garantirá que os coordenadores do Título IX, investigadores, decisores e qualquer pessoa que facilite um processo de resolução informal recebam formação sobre a definição de assédio sexual, o âmbito do programa ou atividade educativa do beneficiário, como conduzir uma investigação e um processo de queixa, incluindo audiências, provas, credibilidade, recursos e processos de resolução informal, conforme aplicável, e como atuar de forma

imparcial, evitando, entre outras coisas, preconceitos quanto aos factos em causa, conflitos de interesses e parcialidade.

A Match garantirá que os responsáveis pela tomada de decisões recebam treinamento sobre qualquer tecnologia a ser usada nas entrevistas e sobre questões de relevância das perguntas e das evidências, inclusive quando perguntas e evidências sobre a predisposição sexual ou o comportamento sexual anterior da reclamante não forem relevantes.

A Match também deve garantir que os investigadores recebam formação sobre questões relevantes para criar um relatório de investigação que resuma de forma justa as provas pertinentes.

Qualquer material utilizado para treinar coordenadores do Título IX, investigadores, responsáveis pela tomada de decisões e qualquer pessoa que facilite um processo de resolução informal, não deve basear-se em estereótipos de gênero e deve promover investigações e julgamentos imparciais de denúncias formais de assédio sexual. Esses materiais de treinamento serão publicados no site da Match.

Registros

Um registro será mantido por um período de sete (7) anos de quaisquer ações, incluindo medidas de apoio, tomadas em resposta a um relatório ou queixa formal de assédio sexual e todos os materiais usados para treinar coordenadores do Título IX, investigadores, tomadores de decisão e qualquer pessoa que facilite um processo de resolução informal. A equipe do Match documentará a base para a conclusão do Match de que sua resposta não foi deliberadamente indiferente.

Encaminhamento às autoridades policiais e outras agências

Algumas condutas alegadas podem constituir tanto uma violação das políticas do Match quanto atividade criminosa. O Coordenador do Título IX ou pessoa designada encaminhará os casos às autoridades policiais e outras agências, conforme apropriado pela lei ou pela política do Match, e informará o reclamante/suposta vítima sobre o direito de apresentar uma queixa-crime.

Retaliação

A retaliação contra qualquer pessoa que tenha relatado de boa-fé uma denúncia de assédio sexual à Match ou que tenha cooperado com a investigação de uma denúncia sob esta política é ilegal e não será tolerada pela Match. Se um(a) estudante/funcionário(a) acreditar que sofreu retaliação em relação a qualquer denúncia de boa-fé de conduta inadequada ou assédio, deverá relatar imediatamente tal conduta ao(à) Coordenador(a) do Título IX. O(A) Coordenador(a) do Título IX e/ou pessoa designada investigarão as denúncias de retaliação e, nos casos em que a retaliação for comprovada, tomarão medidas corretivas e disciplinares específicas.

Além do exposto acima, se você acredita ter sido vítima de assédio e/ou retaliação ilegais, pode apresentar uma queixa a uma ou ambas as seguintes agências governamentais locais. Cada uma dessas agências possui um prazo curto para o registro da queixa.

Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego dos Estados Unidos
Edifício Federal JFK
475 Centro Governamental
Boston, Massachusetts, 02203
800-669-4000

Comissão de Massachusetts contra a Discriminação,
Escritório de Boston em One Ashburton Place
Sexto andar, sala 601

Boston, MA 02108,
617-994-6000

Escritório de Direitos Civis (Departamento de Educação dos EUA)
5 Post Office Square, 8º andar
Boston, MA 02109
(617) 289-0111

Você também pode apresentar uma reclamação diretamente ao Escritório de Garantia da Qualidade dos Programas do Departamento de Educação Básica e Secundária ou buscar aconselhamento jurídico externo.

Atualizado em: agosto de 2026