**Política del Título IX para**

# MATCH CHARTER PUBLIC SCHOOL

## Introducción

El Título IX de la Ley de Enmiendas Educativas de 1972 y diversas leyes estatales y federales protegen a todos los estudiantes y empleados escolares del acoso sexual que ocurra durante una actividad educativa, independientemente del sexo de las personas involucradas. En los sistemas escolares, el acoso sexual puede traspasar muchos límites e involucrar a miembros del personal, a miembros del personal y estudiantes, a estudiantes, a terceros y miembros del personal, o a terceros y estudiantes. Todos los estudiantes y empleados escolares pueden sufrir acoso sexual, incluyendo estudiantes y empleados de ambos sexos, estudiantes y empleados LGBT, estudiantes y empleados con discapacidades, y estudiantes y empleados de diferentes razas, orígenes nacionales y edades.

Cualquier persona que crea que un estudiante, profesor, administrador, otro miembro del personal escolar o un tercero ha incurrido en una conducta prohibida por esta política, ya sea que dicha conducta haya estado dirigida a la persona en cuestión o a otra persona, deberá informar de la presunta conducta prohibida lo antes posible al funcionario correspondiente de Match Charter Public School (en adelante, "Match") (según lo designado en esta política), ya sea verbalmente o por escrito. Nada de lo dispuesto en esta política impedirá que cualquier persona informe de la presunta conducta prohibida a un empleado de Match distinto al designado en esta política.

## Declaración de política

Match no discrimina a las personas por motivos de sexo ni por ninguna otra categoría protegida por las leyes estatales y federales en la administración de sus políticas educativas y laborales, ni en sus programas y actividades, y brinda igualdad de acceso a todos los grupos juveniles designados. Match se compromete a mantener un entorno educativo y laboral libre de toda forma de discriminación, incluyendo el acoso sexual y las represalias.

## Objetivos

Match se compromete a brindar igualdad de oportunidades educativas y un entorno de aprendizaje y trabajo seguro, libre de discriminación, incluyendo acoso sexual y represalias. Match no tolerará ninguna forma de discriminación, incluyendo acoso sexual y represalias, dentro de la comunidad escolar. Match investigará y responderá de manera pronta y justa a todas las denuncias y quejas de acoso sexual y represalias. Durante el proceso de investigación, Match brindará un trato equitativo a los denunciantes y denunciados, garantizará una evaluación objetiva de todas las pruebas pertinentes y designará investigadores y responsables de la toma de decisiones que estén libres de prejuicios o conflictos de interés. Tras una investigación en la que se determine que ha ocurrido acoso sexual, Match tomará medidas disciplinarias, correctivas y de reparación prontas y apropiadas, necesarias para garantizar un entorno de aprendizaje y trabajo seguro y equitativo para todos los miembros de la comunidad escolar.

## Definiciones

El Título IX identifica tres tipos distintos de conducta que constituirían "acoso sexual":

- Un empleado del beneficiario condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio al beneficiario a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada (" acoso quid pro quo ") ;
- Conducta no deseada que una persona razonable determine que es tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona el acceso equitativo al programa o actividad educativa del destinatario ("acoso en un entorno hostil"); o

- “Agresión sexual” según se define en 20 USC 1092(f)(6)(A)(v), “violencia en el noviazgo” según se define en 34 USC 12291(a)(10), “violencia doméstica” según se define en 34 USC 12291(a)(8) o “acoso” según se define en 34 USC 12291(a)(30).

Ejemplos de conductas indeseadas que pueden crear un ambiente hostil incluyen, entre otros, insinuaciones sexuales no deseadas; solicitudes de favores sexuales; conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual; discriminación sexual; amenazas de violencia; y/o agresión física. La conducta digital y en línea también puede constituir acoso sexual, incluyendo, entre otros, el intercambio no consentido de imágenes íntimas o de desnudos (incluidas imágenes alteradas o generadas con herramientas de inteligencia artificial), insultos o amenazas sexualmente degradantes en línea, y el acoso facilitado por la tecnología, como el envío repetido de mensajes no deseados, la creación de cuentas falsas o el uso de aplicaciones para evadir bloqueos.

Se aplican las siguientes definiciones adicionales:

- Se entiende por “conocimiento efectivo” la notificación de acoso sexual o alegaciones de acoso sexual a cualquier empleado de Match, salvo que este requisito no se cumpla cuando el único funcionario de Match con conocimiento efectivo sea la persona denunciada (siempre que esta sea un empleado). La imputación de conocimiento basada únicamente en responsabilidad indirecta o notificación implícita no es suficiente para constituir conocimiento efectivo. Las quejas se tramitarán siempre que Match tenga conocimiento efectivo de la alegación.

- “Licencia administrativa” significa conceder una licencia a un empleado de conformidad con la ley estatal. Nada en el reglamento del Título IX impide que una entidad receptora conceda una licencia administrativa a un empleado que no sea estudiante y que haya presentado una queja, mientras dure un proceso de reclamación, siempre que se cumplan las leyes de Massachusetts.

- El “consentimiento” se refiere a la cooperación en un acto o actitud, ejercida por la libre voluntad de una persona consciente con conocimiento informado de la naturaleza del acto o acciones. Una relación actual o anterior no será suficiente para constituir consentimiento. No se considerará que existe consentimiento cuando la sumisión al acto o acciones se realice bajo la influencia del miedo, el fraude, la coacción, las amenazas o cuando el denunciante careciera de capacidad legal para consentir en el momento del acto o acciones. El consentimiento puede ser relevante para determinar si la conducta entre estudiantes fue indeseada, pero no constituye una defensa cuando el denunciante carecía de capacidad legal para consentir, incluyendo a cualquier estudiante menor de dieciséis años, ni tampoco constituye una defensa ante la conducta de un empleado de Match hacia un estudiante.

- “Denunciante” se refiere a una persona que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual.

- Por “indiferencia deliberada” se entiende una respuesta al acoso sexual que resulta claramente irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas.

- “Expulsión de emergencia” significa la suspensión o expulsión de un estudiante en circunstancias excepcionales, de conformidad con la ley estatal. Nada en las regulaciones del Título IX impide que Match expulse a una persona del programa o actividad educativa de Match en circunstancias excepcionales, siempre que Match siga todos los procedimientos establecidos por la ley de Massachusetts, realice un análisis individualizado de seguridad y riesgos, determine que una amenaza inmediata a la salud física o la seguridad de cualquier estudiante u otra persona derivada de las acusaciones de acoso sexual justifica la expulsión, y notifique a la persona afectada y le brinde la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la expulsión.

- “Queja formal” significa un documento presentado por un denunciante (o por el padre, madre o tutor legal del denunciante si este es un estudiante) o firmado por el Coordinador del Título IX en el que se alega acoso sexual y se solicita a Match que investigue la alegación de acoso sexual.

- “Demandado” se refiere a una persona que ha sido denunciada como autora de una conducta que podría constituir acoso sexual.

- Por “medidas de apoyo” se entienden los servicios individualizados, no disciplinarios ni punitivos, ofrecidos según corresponda, en la medida de lo razonablemente posible y sin costo alguno para el denunciante o el denunciado, antes o después de la presentación de una denuncia formal, o cuando no se haya presentado ninguna. Dichas medidas están diseñadas para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del beneficiario sin sobrecargar indebidamente a la otra parte, incluyendo medidas destinadas a proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo del beneficiario, o a prevenir el acoso sexual. Las medidas de apoyo pueden incluir asesoramiento, prórrogas de plazos u otros ajustes relacionados con el curso, modificaciones de horarios de trabajo o de clase, servicios de acompañamiento en el campus, restricciones mutuas de contacto entre las partes, cambios de lugar de trabajo o vivienda, permisos de ausencia, mayor seguridad y vigilancia de ciertas áreas del campus, soluciones tecnológicas y otras medidas similares. Match debe mantener la confidencialidad de cualquier medida de apoyo proporcionada al denunciante o al denunciado, en la medida en que mantener dicha confidencialidad no menoscabe la capacidad del beneficiario para proporcionar las medidas de apoyo. El/la coordinador/a del Título IX es responsable de coordinar la implementación efectiva de las medidas de apoyo.

Aplicación del Título IX/Política contra el acoso sexual

Para que esté cubierto por el Título IX, el acoso sexual debe haber ocurrido en el programa o actividad educativa de la escuela, y el denunciante debe haber estado participando o intentando participar en un programa o actividad educativa en la escuela al momento de presentar la denuncia. El denunciante también debe haber estado en los Estados Unidos cuando ocurrió la conducta. Para los fines de esta política, "programa o actividad educativa" incluye expresamente a la escuela. espacios digitales relacionados, que incluyen, pero no se limitan a, la escuela Correo electrónico patrocinado, aprendizaje sistemas de gestión, clases virtuales, chats grupales de equipo y plataformas o dispositivos en línea que la escuela opera, controla o se utilizan en las operaciones escolares.

Match investigará todas las denuncias de acoso sexual de las que tenga conocimiento real y que supuestamente ocurran en los programas y actividades de la escuela, incluyendo lugares, eventos y/o circunstancias en las que Match ejerza un control sustancial (en el campus, fuera del campus o virtualmente), y responderá de acuerdo con esta política sin indiferencia deliberada.

Si bien el Título IX abarca la definición de "acoso sexual" descrita anteriormente, Match reconoce que la norma del Título IX no incluye toda conducta que constituya acoso sexual según las normas escolares y otras leyes estatales y federales. Por lo tanto, aunque Match prohíbe el "acoso sexual" tal como lo define el Título IX, también prohíbe la conducta de acoso sexual que pueda quedar fuera de dicha definición e incluye otras conductas de índole sexual, intencionadas o no, que resulten indeseables y que creen un ambiente hostil, ofensivo, intimidante o humillante para estudiantes o empleados.

Si Match determina que la conducta alegada queda fuera del ámbito de aplicación del Título IX, pero aún así constituye acoso sexual según otras políticas escolares, Match implementará las medidas correctivas y/o disciplinarias apropiadas de acuerdo con dichas políticas.

Tenga en cuenta que los incidentes de acoso sexual pueden constituir maltrato infantil según la legislación estatal y también pueden infringir las leyes penales. Match cumplirá con todos los requisitos legales relativos a la denuncia de presuntos casos de maltrato infantil y delitos ante las autoridades competentes, incluido el Departamento de Niños y Familias, y con la Política de Match sobre Maltrato y Negligencia Infantil.

Proceso de quejas y denuncias :
Ante denuncias de discriminación por motivos de sexo, incluyendo acoso sexual, violencia sexual y acoso por motivos de género por parte de un empleado o voluntario de Match, otro estudiante de Match o un tercero, informe inmediatamente del incidente al Coordinador del Título IX de Match. La información de contacto del Coordinador del Título IX es la siguiente:

> Alvin Cooper, Director de Recursos Humanos y Coordinador del Título IX, 215 Forest Hills Street, Jamaica Plain, MA 02130, TitleIXCoordinator@matcheducation.org ; (617) 438-0820.

Nada de lo dispuesto en esta política impedirá que cualquier persona denuncie presuntas conductas prohibidas a un empleado de Match distinto al designado en esta política. Los empleados que reciban una denuncia deberán notificarlo inmediatamente al Coordinador del Título IX.

Al recibir notificación fehaciente de presunto acoso sexual (incluida la recepción de evidencia digital), todos los miembros de la comunidad de Match que no sean estudiantes (incluidos los miembros de la junta directiva de Match, la administración, el profesorado, el personal, los voluntarios en las escuelas y/o las partes contratadas para realizar trabajos para Match, sujeto a la autoridad escolar) deben notificar al coordinador del Título IX lo antes posible, pero a más tardar 24 horas después de tener conocimiento del incidente. El incumplimiento de este requisito de notificación obligatoria o de este Protocolo puede dar lugar a medidas disciplinarias.

El coordinador del Título IX, y/o el administrador escolar o empleado designado, deberá entonces ponerse en contacto con el denunciante dentro de los dos días siguientes a la recepción de la denuncia y hacer lo siguiente:

- Ofrezca y analice de inmediato las medidas de apoyo con el denunciante.
- Tenga en cuenta los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo;
- Explique que las medidas de apoyo pueden recibirse con o sin la presentación de una queja formal;
- Explicar el proceso para presentar una queja formal y determinar si el denunciante desea presentar una queja formal; y
- Explique al denunciante el propósito de presentar una denuncia formal.

El coordinador del Título IX debe documentar por escrito las medidas de apoyo ofrecidas o proporcionadas, o bien, los motivos por los que no se ofrecieron o proporcionaron. Tanto a los denunciantes como a los denunciados se les deben ofrecer medidas de apoyo, incluso si no presentan una denuncia formal.

Si la persona denunciante se niega a presentar una denuncia formal, el Coordinador del Título IX debe considerar si debe firmar una denuncia formal e iniciar una investigación, a pesar de las preferencias de la persona denunciante. Esta decisión puede ser apropiada cuando la seguridad u otras preocupaciones similares llevan a Match a concluir que una respuesta no intencionadamente indiferente ante el conocimiento real de acoso sexual amparado por el Título IX podría justificar que Match investigue y, potencialmente, sancione a la persona denunciada. La decisión del Coordinador del Título IX de desestimar la decisión de la persona denunciante de no presentar una denuncia formal debe documentarse por escrito, junto con una explicación de por qué esta decisión fue necesaria para evitar la indiferencia deliberada. Si no se presenta una denuncia formal, Match aún puede investigar el informe de acoso sexual de acuerdo con su Política de Acoso y Discriminación, tomando en consideración los deseos de la persona denunciante.

Las quejas formales también pueden presentarse directamente ante el Coordinador del Título IX por el denunciante en persona, por correo postal, por correo electrónico o por teléfono en cualquier momento, incluso fuera del horario laboral.

La queja puede ser redactada por el denunciante o ser transcrita por el empleado escolar que la reciba, el director del centro o el coordinador del Título IX. Independientemente de si la denuncia la redacta un estudiante, un padre o un miembro del personal, deberá incluir el nombre del denunciante, el nombre de la presunta víctima (si es diferente), el nombre del denunciado, la ubicación del centro o departamento donde ocurrió la presunta acción discriminatoria, el fundamento de la queja, los testigos (si los hay) y la medida correctiva que solicita el denunciante. Esta información se incluirá en un formulario de denuncia por discriminación o acoso gestionado por Match, o se transferirá a dicho formulario.

No existe un plazo límite para presentar una queja formal. Sin embargo, al momento de presentarla, la presunta víctima debe estar participando o intentando participar en un programa o actividad de Match. Además, Match tiene la facultad de desestimar una queja formal si, transcurrido el tiempo, no puede reunir pruebas suficientes para determinar la responsabilidad, o si pierde la responsabilidad sobre la persona denunciada (por ejemplo, si esta deja de asistir o de trabajar para Match).

Si la conducta alegada en la queja formal no constituye acoso sexual según la definición de esta política, incluso si se demostrara, no ocurrió en el marco del programa o actividad educativa de Match, o no se produjo contra una persona en los Estados Unidos, Match deberá desestimar la queja formal conforme a estos procedimientos, pero podrá investigarla según otras políticas y procedimientos. Match notificará por escrito a ambas partes, de forma inmediata, cualquier desestimación, junto con el motivo o los motivos de la misma.

Notificación escrita de queja formal

Al recibir una queja formal por acoso sexual, Match notificará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada sobre las alegaciones, el procedimiento de reclamación, el proceso de apelación, las medidas de apoyo disponibles y las posibles sanciones y recursos disciplinarios. La notificación también incluirá una declaración que indique que se presume que la persona denunciada no es responsable de la conducta alegada y que la determinación de la responsabilidad se realiza al concluir el procedimiento de reclamación. La notificación deberá informar a las partes que pueden contar con un asesor de su elección, quien puede ser, pero no necesariamente, un abogado, y que podrá inspeccionar y revisar las pruebas. Asimismo, la notificación deberá informar a las partes que el código de conducta de Match prohíbe realizar declaraciones falsas o presentar información falsa a sabiendas durante el procedimiento de reclamación.

Si se añaden alegaciones adicionales durante el curso de la investigación, se deberá proporcionar una notificación escrita adicional.

Resolución informal

Cuando proceda, y solo después de que se haya presentado una queja formal y se haya emitido una notificación por escrito, el Coordinador del Título IX también deberá considerar ofrecer a las partes la opción de una resolución informal (por ejemplo, mediación). La participación en un proceso de resolución informal solo podrá darse cuando ambas partes den su consentimiento voluntario, informado y por escrito para intentar dicha resolución, consentimiento que Match obtendrá únicamente después de notificar por escrito a las partes las alegaciones, los requisitos del proceso de resolución informal (incluidas las circunstancias en las que este impide a las partes reanudar una queja formal derivada de las mismas alegaciones) y las consecuencias de la participación, incluidos los registros que se mantendrán o podrían compartirse. Cualquiera de las partes tiene derecho a retirarse del proceso informal en cualquier momento antes de acordar una resolución y a reanudar el proceso de reclamación sobre la queja formal. La opción de queja informal no está disponible para denuncias de acoso sexual de empleados hacia estudiantes; en este caso, se requiere una investigación formal. Cuando se acuerde un proceso de resolución informal, este será facilitado por un facilitador designado por el coordinador del Título IX que no tenga ningún conflicto de intereses ni prejuicio a favor o en contra de los denunciantes o los denunciados, y que haya recibido la capacitación adecuada.

La resolución informal es totalmente voluntaria. Las partes pueden optar por seguir procedimientos formales y rechazar la resolución informal en cualquier etapa del proceso, incluso si la resolución informal ya ha comenzado.

Si las partes no están satisfechas con la resolución del proceso informal, o si el denunciante no opta por la resolución informal, entonces el denunciante puede iniciar el procedimiento formal de denuncia que se describe a continuación.

Investigación

Si las partes no ofrecen una solución informal o no la aceptan, el Coordinador del Título IX designará a un investigador y a una persona encargada de tomar la decisión, que podrían no ser la misma.

Todas las quejas formales requerirán una investigación completa de acuerdo con el proceso de quejas del Título IX. Para las quejas formales de acoso sexual, el investigador llevará a cabo y completará una investigación exhaustiva e imparcial sobre la conducta denunciada dentro de un plazo razonablemente rápido, con demoras solo por causa justificada. Se harán esfuerzos de buena fe para completar la investigación dentro de los quince (15) días escolares posteriores al inicio de la queja formal, excepto por causa justificada, según consta en el expediente de investigación. Cuando sea factible, el proceso formal se completará dentro de un plazo de noventa (90) días a partir de la fecha en que se presente una queja formal ante Match. Puede haber una demora temporal en el proceso de quejas o una extensión limitada de los plazos por causa justificada, con notificación por escrito al denunciante y al denunciado sobre la demora o extensión y los motivos de la acción. La causa justificada puede incluir, pero no se limita a, consideraciones tales como la ausencia de una parte, su asesor o un testigo; actividad policial concurrente; o la necesidad de asistencia lingüística o adaptación para personas con discapacidades.

1. ***Recopilación de pruebas***

La investigación incluirá entrevistas personales con el/los denunciante(s), la(s) persona(s) contra quien(es) se presenta la denuncia y otras personas que tengan conocimiento del/de los incidente(s) o circunstancia(s) que dieron origen a la denuncia. La investigación también podrá consistir en otros métodos que el investigador considere pertinentes, incluyendo, entre otros, la recopilación de pruebas físicas o digitales. El investigador determinará los hechos y emitirá juicios sobre la credibilidad, los cuales se incorporarán en un informe escrito. El investigador deberá evitar todas las preguntas amparadas por el secreto profesional, a menos que se haya renunciado a dicho secreto, y deberá evitar preguntar sobre el historial sexual del denunciante, a menos que sea directamente relevante para probar el consentimiento a la conducta en cuestión o para probar que la conducta fue cometida por una persona distinta del denunciado.

Match mantendrá la confidencialidad de la identidad de los denunciantes, los denunciados y los testigos, salvo en los casos permitidos por la FERPA, exigidos por ley o necesarios para llevar a cabo un procedimiento conforme al Título IX.

A efectos del Título IX, si un estudiante solicita que su nombre no se revele al presunto agresor, acceder a esta solicitud podría limitar la capacidad de Match para responder plenamente al incidente, incluyendo la posibilidad de iniciar acciones disciplinarias contra el presunto agresor. El Título IX incluye protecciones contra las represalias, incluyendo las acciones de represalia por parte de la escuela y sus funcionarios. Los funcionarios escolares no solo tomarán medidas para prevenir las represalias, sino que también tomarán medidas enérgicas en caso de que ocurran. Las inquietudes sobre la confidencialidad deben comunicarse al Coordinador del Título IX, cuya información de contacto se proporciona arriba, y/o al director de su escuela.

Match es responsable de recabar las pruebas, no las partes. Sin embargo, las partes podrán recabar y presentar sus propias pruebas. Todas las partes tendrán la misma oportunidad de revisar y responder a las pruebas recabadas durante la investigación.

Todas las partes cuya participación sea invitada o prevista recibirán una notificación por escrito con la fecha, hora, lugar, participantes y propósito de todas las entrevistas de investigación u otras reuniones con una parte, con tiempo suficiente para que la parte se prepare para participar.

Todas las partes tendrán la oportunidad de estar acompañadas en cualquier reunión, entrevista o procedimiento relacionado por un asesor de su elección, que puede ser, pero no necesariamente, un abogado.

Match no requerirá, permitirá ni se basará en información privilegiada, a menos que el titular renuncie a dicho privilegio por escrito.

Todas las partes tendrán la misma oportunidad de revisar y responder a las pruebas recabadas durante la investigación. Antes de la finalización del informe, Match enviará a cada parte y a su asesor, si lo hubiere, las pruebas sujetas a inspección y revisión en formato electrónico o en papel. Las partes dispondrán de diez (10) días para presentar una respuesta por escrito a dichas pruebas, la cual el investigador considerará antes de la finalización del informe.

### *2. Informe de investigación y preguntas escritas*

Una vez finalizada la investigación, las partes recibirán una copia del informe para su revisión y, si lo desean, podrán presentar una respuesta por escrito. Dichas respuestas deberán presentarse dentro de los diez (10) días siguientes a la recepción del informe y se incorporarán al mismo.

Una vez incorporadas las respuestas de las partes al informe de investigación, si las hubiere, pero antes de llegar a una determinación sobre las responsabilidades, la(s) persona(s) encargada(s) de la toma de decisiones —que no serán la(s) misma(s) persona(s) que el investigador y/o el coordinador del Título IX— brindará(n) a cada parte la oportunidad de presentar preguntas escritas para que las respondan las demás partes y los testigos, proporcionará a cada parte las respuestas y permitirá preguntas de seguimiento adicionales y limitadas de cada parte. Si se determina que alguna pregunta no es pertinente, la persona encargada de la toma de decisiones podrá excluirla y explicará a la parte que propuso las preguntas cualquier decisión de excluir preguntas por no ser pertinentes. Las preguntas y pruebas sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo de la denunciante no son pertinentes a menos que dichas preguntas y pruebas sobre el comportamiento sexual previo de la denunciante se presenten para probar que otra persona distinta del denunciado cometió la conducta alegada por la denunciante, o si las preguntas y pruebas se refieren a incidentes específicos del comportamiento sexual previo de la denunciante con respecto al denunciado y se presentan para probar el consentimiento.

### *3. Determinación escrita y estándar de prueba*

Tras este proceso, la autoridad competente emitirá una resolución escrita simultáneamente a las partes sobre si se ha producido acoso sexual, aplicando el criterio de preponderancia de la prueba, tal como se hace para todas las infracciones del código de conducta que no implican acoso sexual pero que conllevan las mismas sanciones disciplinarias máximas. Los procedimientos de resolución se llevan a cabo considerando la totalidad de las pruebas disponibles, procedentes de todas las fuentes pertinentes.

La preponderancia de la evidencia significa que es más probable que no que la conducta alegada haya ocurrido. El responsable de la decisión recomendará además las medidas necesarias, si las hubiere. Si se determina que hubo acoso sexual, Match tomará medidas para prevenir su reincidencia y corregir su efecto discriminatorio sobre la persona denunciante y otras personas, si procede. Dichas medidas pueden incluir apoyo.

La resolución escrita deberá ser entregada a ambas partes simultáneamente y deberá incluir:

- Identificación de las alegaciones que potencialmente constituyen acoso sexual;

- Una descripción de los pasos procesales seguidos desde la recepción de la queja formal hasta la resolución , incluyendo cualquier notificación a las partes, entrevistas con las partes y los testigos, visitas al lugar, métodos utilizados para recopilar otras pruebas, etc.;
- Hallazgos de hecho que sustentan la determinación ;
- Conclusiones relativas a la aplicación del código de conducta del destinatario a los hechos;
- Una declaración y justificación del resultado con respecto a cada alegación, incluyendo una determinación sobre la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria que el receptor imponga al demandado, y si el receptor proporcionará al denunciante medidas correctivas destinadas a restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del receptor; y
- Los procedimientos de Match y los fundamentos admisibles para que el denunciante y el denunciado presenten una apelación (una copia de esta política, o una referencia directa a la misma, será suficiente).

Medidas disciplinarias, correctivas y de subsanación

Si finalmente se determina la responsabilidad del demandado, se informará al denunciante sobre las sanciones impuestas que le afecten directamente. El demandado no será notificado de las medidas correctivas individuales ofrecidas al denunciante. Si finalmente se determina la responsabilidad del demandado, Match implementará medidas correctivas efectivas para el demandado, el denunciante y, cuando corresponda, para el resto del alumnado. Estas medidas tendrán como objetivo restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa para el denunciante, poner fin al acoso, eliminar el ambiente hostil, prevenir su reaparición y remediar sus efectos. Las medidas correctivas pueden incluir, entre otras, sanciones disciplinarias contra el denunciado, que pueden llegar hasta la rescisión del contrato o la expulsión (conforme a la legislación estatal y la Política de Disciplina Estudiantil), asesoramiento psicológico para el denunciado, acompañamiento para el denunciante, garantizar que el denunciante y el denunciado no compartan clases ni actividades extracurriculares, servicios integrales de apoyo a las víctimas, capacitación o recapacitación del personal escolar, modificaciones a las políticas o servicios de Match, etc. Cualquier medida disciplinaria se regirá por las garantías procesales establecidas por la legislación estatal.

Como se indicó anteriormente, estos procedimientos no impiden que Match retire a un estudiante o empleado de un programa o actividad en casos de emergencia, basándose en amenazas inmediatas a la salud o seguridad física de las personas, o que ponga a un empleado en licencia administrativa mientras dure la investigación.

Proceso de apelación

Las partes podrán apelar la decisión emitida como resultado de la investigación, o el despido de Match por una queja formal o cualquier alegación contenida en ella, ante la Junta Directiva, dentro de los quince (15) días escolares siguientes a la recepción de las conclusiones del procedimiento formal o del despido. La(s) persona(s) que tomará(n) la decisión sobre la apelación no será(n) la(s) misma(s) que tomó(aron) la decisión sobre la responsabilidad o el despido, el/los investigador(es) y/o el/los Coordinador(es) del Título IX. Las partes podrán apelar por deficiencias procesales; parcialidad o conflicto de intereses; nuevas pruebas; y/u otra causa justificada.

Match notificará por escrito a la otra parte cuando se presente una apelación y aplicará los procedimientos de apelación por igual a ambas partes. Ambas partes tendrán una oportunidad razonable e igualitaria para presentar una declaración escrita en apoyo o impugnación del resultado.

El responsable de la decisión sobre la apelación revisará la exhaustividad y la precisión de la investigación y las conclusiones, y emitirá conclusiones por escrito tanto al denunciante como al denunciado dentro de los treinta (30) días escolares siguientes a la apelación.

Capacitación

Match garantizará que los coordinadores, investigadores, responsables de la toma de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal del Título IX reciban capacitación sobre la definición de acoso sexual, el alcance del programa educativo o la actividad del beneficiario, cómo llevar a cabo una investigación y un proceso de quejas, incluidas las audiencias, las pruebas, la credibilidad, las apelaciones y los procesos de resolución informal, según corresponda, y cómo actuar con imparcialidad, incluso evitando prejuzgar los hechos en cuestión, los conflictos de intereses y los prejuicios.

Match garantizará que quienes toman las decisiones reciban capacitación sobre cualquier tecnología que se utilice en las entrevistas y sobre cuestiones relativas a la relevancia de las preguntas y las pruebas, incluso cuando las preguntas y las pruebas sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del denunciante no sean relevantes.

Match también debe garantizar que los investigadores reciban capacitación sobre los temas relevantes para elaborar un informe de investigación que resuma de manera justa las pruebas pertinentes.

Los materiales utilizados para capacitar a los coordinadores, investigadores, responsables de la toma de decisiones y a cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal de casos relacionados con el Título IX no deben basarse en estereotipos de género y deben promover investigaciones y resoluciones imparciales de las denuncias formales de acoso sexual. Estos materiales de capacitación se publicarán en el sitio web de Match.

Archivos

Se mantendrá un registro durante un período de siete (7) años de cualquier acción, incluidas las medidas de apoyo, tomadas en respuesta a un informe o queja formal de acoso sexual y todos los materiales utilizados para capacitar a los coordinadores del Título IX, investigadores, tomadores de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal. El personal de Match documentará la base de la conclusión de Match de que su respuesta no fue deliberadamente indiferente.

Remisión a las fuerzas del orden y otros organismos.

Algunas conductas denunciadas pueden constituir tanto una violación de las políticas de Match como una actividad delictiva. El Coordinador del Título IX o la persona designada remitirá los casos a las autoridades policiales y otros organismos según corresponda, de conformidad con la ley o las políticas de Match, e informará al denunciante/presunta víctima sobre su derecho a presentar una denuncia penal.

Represalias

Las represalias contra una persona que haya presentado denuncias de acoso sexual de buena fe ante Match o que haya cooperado en la investigación de una queja conforme a esta política son ilegales y Match no las tolerará. Si un estudiante o empleado cree haber sufrido represalias por haber presentado una denuncia de buena fe sobre conducta inapropiada o acoso, deberá informar inmediatamente de dicha conducta al Coordinador del Título IX. El Coordinador del Título IX o la persona designada investigará las denuncias de represalias y, en caso de confirmarse la existencia de represalias, tomará las medidas correctivas y disciplinarias pertinentes.

Además de lo anterior, si cree haber sido víctima de acoso o represalias ilegales, puede presentar una queja ante una o ambas de las siguientes agencias gubernamentales locales. Cada agencia dispone de un plazo breve para presentar una reclamación.

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos
Edificio Federal JFK
Centro Gubernamental 475
Boston, Massachusetts, 02203

800-669-4000

Comisión de Massachusetts contra la Discriminación,
Oficina de Boston en One Ashburton Place
Sexto piso, habitación 601
Boston, MA 02108,
617-994-6000

Oficina de Derechos Civiles (Departamento de Educación de los Estados Unidos)
5 Post Office Square, 8.ª planta
Boston, MA 02109
(617) 289-0111

También puede presentar una queja directamente ante la Oficina de Garantía de Calidad del Programa del Departamento de Educación Primaria y Secundaria o buscar asesoramiento externo.

Actualizado: agosto de 2026