



Haverhill Public Schools

Title IX Coordinator

Procedimentos para Reclamações do Título IX

(em vigor a partir de 1º de agosto de 2024)

As Escolas Públicas de Haverhill (“Distrito”) estão comprometidas em manter ambientes escolares livres de discriminação com base no sexo. A discriminação sexual de qualquer forma ou por qualquer motivo, é proibida. Isso inclui discriminação sexual feita por administradores, funcionários, alunos, fornecedores e outros indivíduos ou em eventos relacionados à escola..

O Distrito, de acordo com o Título IX das Emendas Educacionais de 1972 (“Título IX”), declara que o distrito escolar não discrimina e não discriminará com base no sexo, orientação sexual, identidade de gênero, estereótipos sexuais, características sexuais, estado civil, estado familiar, gravidez ou condições relacionadas à gravidez e proíbe a discriminação sexual em qualquer programa ou atividade educacional que opere, conforme exigido pelo Título IX, incluindo admissão e emprego.

A retaliação contra qualquer indivíduo que tenha trazido discriminação sexual à atenção de funcionários da escola, ou contra um indivíduo que tenha participado, ou se recusado a participar, da investigação de tal, é ilegal e não será tolerada. A conduta que possa razoavelmente constituir retaliação está sujeita a este procedimento para reclamações.

Consultas sobre o Título IX podem ser encaminhadas para a Coordenadora do Título IX do Distrito. A coordenador do Título IX de distrito é:

Coordenadora de Título IX para os alunos:

Maureen Irons, Representante de segurança e de apoio das escolas, Coordenadora de Título IX

137 Monument Street, Haverhill, MA 01832

mirons@haverhill-ps.org

978-228-0432

Coordenadora de Título IX para os funcionários:

Sandra McArthur, Diretora de Recursos Humanos, Coordenadora de Título IX

4 Summer Street, Room 104, Haverhill, MA 01830

smcarthur@haverhill-ps.org

978-374-3400

Escopo

O Procedimento para Reclamações sobre Discriminação Sexual do Título IX (“Procedimento para e Reclamações”) foi desenvolvido de acordo com os Regulamentos do Título IX, 34 CFR Parte 106, em vigor em 1º de agosto de 2024, que determina procedimentos específicos para responder e investigar alegações sobre discriminação sexual sob o Título IX. Este Procedimento para reclamações se aplica a todas as alegações sobre discriminação sexual sob o Título IX, incluindo assédio baseado no sexo, que é mais bem definido na seção “Definições” abaixo. Para os propósitos deste procedimento, o termo “discriminação sexual” deve incluir os termos “assédio baseado no sexo” e “assédio sexual”, exceto quando de outra forma puder ser distinguido.

As alegações de conduta que atendem à definição de discriminação sexual, incluindo assédio baseado no sexo e assédio sexual sob o Título IX, serão tratadas por meio do “Procedimento para Reclamações”. Alegações sobre conduta que atendem à definição de discriminação sexual, incluindo assédio baseado no sexo e assédio sexual sob o Título IX, e simultaneamente atendem às definições de assédio sexual sob o Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964 (funcionários), M.G.L. c. 151B (funcionários) e/ou M.G.L. c. 151C (alunos), também serão tratadas por meio do “Procedimento para Reclamações sobre Assédio de Discriminação Sexual” do Título IX. Nada no Procedimento sobre Reclamações do distrito e nas políticas de orientação limitará a capacidade do distrito de tomar medidas disciplinares ou exercer os seus direitos gerenciais consistentes com a política local, lei estadual e federal.

Procedimento para reclamações

Em resposta às alegações sobre discriminação sexual, o distrito está comprometido com o seguinte:

- 1) O distrito tratará os reclamantes e os respondentes de forma igual.
- 2) O distrito exige que qualquer coordenador(a), investigador(a) ou tomador(a) de decisão do Título IX não tenha conflito de interesses ou preconceito a favor ou contra reclamantes ou respondentes em geral ou reclamante ou respondente individual. Um tomador de decisão pode ser a mesma pessoa que o coordenador(a) ou investigador(a) do Título IX.
- 3) O Distrito presume que o respondente não é responsável pela alegada discriminação sexual até que uma determinação seja feita na conclusão dos seus procedimentos sobre reclamações.
- 4) O Distrito manterá, com exceção de justa causa para atraso, prazos para cada estágio dos procedimentos sobre reclamações. As partes serão notificadas caso o distrito identifique a necessidade de adiamento.
- 5) O Distrito tomará medidas razoáveis para proteger a privacidade das partes, testemunhas e participantes confidenciais, exceto conforme permitido pelo “Ato dos direitos e privacidade de Educação da família (FERPA)”, “Lei de Registros e Privacidade de Estudantes de Massachusetts”, conforme exigido por lei e/ou conforme necessário durante os seus procedimentos sobre reclamações. Isso não restringirá a capacidade das partes em obter e apresentar evidências, inclusive conversando com testemunhas; consultar os seus familiares, recursos confidenciais ou

consultores; ou de outra forma se preparar ou participar dos procedimentos sobre reclamações.

- 6) O distrito avaliará objetivamente todas as evidências que sejam relevantes e não sejam de outra forma inadmissíveis, incluindo evidências inculpatórias e exculpatórias. Evidências inculpatórias se referem as evidências que tendem a indicar a responsabilidade. Evidências exculpatórias se referem as evidências que tendem a indicar a não responsabilidade. As determinações de credibilidade não serão baseadas no status de uma pessoa como reclamante, respondente ou testemunha.
- 7) Os seguintes tipos de evidências e questões que buscam essas evidências são inadmissíveis, independentemente da sua relevância:
 - a. Provas protegidas por um privilégio reconhecido por lei federal ou estadual ou provas fornecidas a um funcionário confidencial, a menos que a pessoa a quem o privilégio ou confidencialidade é devido, tenha voluntariamente renunciado ao privilégio ou confidencialidade;
 - b. Os registros de uma parte ou testemunha que são feitos ou mantidos por um médico, psicólogo ou outro profissional ou paraprofissional reconhecido em conexão com o fornecimento de tratamento à parte ou testemunha, a menos que o distrito obtenha o consentimento voluntário e por escrito dessa parte ou testemunha para o uso em seus procedimentos sobre reclamações; e
 - c. Evidências que se relacionem com os interesses sexuais do reclamante ou conduta sexual anterior, a menos que sejam oferecidas provas sobre a conduta sexual anterior do reclamante para provar que alguém diferente do respondente cometeu a suposta conduta ou se as perguntas e provas se referirem a incidentes específicos do comportamento sexual anterior do reclamante com relação ao respondente e forem oferecidas para provar o consentimento. O fato de a conduta sexual consensual anterior entre o reclamante e o respondente não demonstrar ou implicar por si só o consentimento do reclamante para o suposto assédio baseado em sexo ou impede a determinação de que o assédio baseado em sexo ocorreu.
- 8) No curso da implementação de medidas de apoio, resolução informal e/ou um procedimento para reclamações, e durante todo o mesmo, caso um reclamante ou respondente for identificado como um aluno do ensino primário ou secundário com deficiência, o coordenador de Título IX deve consultar um ou mais membros, conforme apropriado, do time do Programa de Educação Individualizado (IEP) do aluno, 34 CFR 300.321, caso haja, um ou mais membros, conforme apropriado, do grupo de pessoas responsáveis pela decisão de colocação do aluno sob 34 CFR 104.35(c), se houver, para determinar como cumprir com os requisitos da Lei de Educação para Indivíduos com Deficiências, 20 U.S.C. 1400 et seq., e Seção 504 da Lei de Reabilitação de 1973, 29 U.S.C. 794.

Definições

Reclamante:

(1) Um aluno(a) ou funcionário(a) que supostamente foi submetido a conduta que poderia constituir uma discriminação sexual sob o Título IX ou esta parte; ou

(2) Uma pessoa que não seja um aluno(a) ou funcionário(a) que supostamente foi submetida a uma conduta que poderia constituir discriminação sexual sob o Título IX ou esta parte e que estava participando ou tentando participar do programa educacional ou atividade do destinatário no momento da suposta discriminação sexual.

Reclamação: uma solicitação oral ou escrita ao destinatário que objetivamente pode ser entendida como uma solicitação para que o destinatário investigue e tome uma decisão sobre a suposta discriminação sob o Título IX ou esta parte.

Funcionário Confidencial:

(1) Um funcionário de um destinatário cujas comunicações são privilegiadas ou confidenciais sob uma lei federal ou estadual. O status confidencial do funcionário, para fins desta parte, é somente em relação às informações recebidas enquanto o funcionário está funcionando dentro do escopo das suas funções às quais o privilégio ou a confidencialidade se aplicam;

(2) Um funcionário de um destinatário que o destinatário designou como confidencial sob esta parte com o propósito de fornecer serviços a pessoas relacionadas à uma discriminação sexual. Caso o funcionário também tenha um dever não associado ao fornecimento desses serviços, o status confidencial do funcionário é somente com relação às informações recebidas sobre a discriminação sexual em conexão com o fornecimento desses serviços.

Sanções Disciplinares: consequências impostas a um respondente após uma determinação, nos termos do Título IX, de que o respondente violou a proibição do destinatário sobre a discriminação sexual.

Parte: um reclamante ou respondente.

Retaliação entre colegas: retaliação de um aluno contra outro aluno.

Gravidez ou condições relacionadas:

(1) Gravidez, parto, interrupção da gravidez ou lactação;

(2) Condições médicas relacionadas à gravidez, parto, interrupção da gravidez ou lactação; ou

(3) Recuperação de gravidez, parto, interrupção da gravidez, lactação ou condições médicas relacionadas.

Relevante: relacionado às alegações sobre a discriminação sexual sob investigação como parte dos procedimentos da queixa. As perguntas são relevantes quando buscam evidências que podem ajudar a mostrar se a alegada discriminação sexual aconteceu, e as evidências são relevantes quando podem ajudar um tomador de decisão a determinar se a alegada discriminação sexual ocorreu.

Remediação: medidas fornecidas, conforme apropriado, a um reclamante ou qualquer outra pessoa que o destinatário identifique como tendo tido o seu acesso igual ao programa educacional ou atividade do destinatário limitado ou negado por discriminação sexual. Essas medidas são fornecidas para restaurar ou preservar o acesso dessa pessoa ao programa educacional ou atividade do destinatário após um destinatário determinar que a discriminação sexual aconteceu.

Requerido: uma pessoa que supostamente violou a proibição do destinatário sobre a discriminação sexual.

Retaliação: intimidação, ameaças, coerção ou discriminação contra qualquer pessoa pelo destinatário, um aluno(a) ou um funcionário(a) ou outra pessoa autorizada pelo destinatário a fornecer auxílio, benefício ou serviço sob o programa ou atividade educacional do destinatário, com o propósito de interferir em qualquer direito ou privilégio garantido pelo Título IX ou esta parte, ou porque a pessoa denunciou informações, fez uma reclamação, testemunhou, auxiliou ou participou ou se recusou em participar de qualquer maneira de uma investigação, processo ou audiência sob esta parte, incluindo em um processo de resolução informal. Nada nesta definição ou nesta parte impede o distrito de exigir que um funcionário ou outra pessoa autorizada pelo distrito forneça auxílio, benefício ou serviço sob o programa ou atividade educacional do destinatário participe como testemunha ou de outra forma auxilie em uma investigação, processo ou audiência sob esta parte.

Assédio sexual: uma forma de discriminação sexual e significa assédio sexual e outro assédio com base no sexo, incluindo nas bases descritas, ou seja,:

(1) Assédio quid pro quo. Um funcionário, agente ou outra pessoa autorizada pelo destinatário a fornecer um auxílio, benefício ou serviço sob o programa ou atividade educacional do destinatário condicionando explicitamente ou implicitamente o fornecimento de tal auxílio, benefício ou serviço à participação de uma pessoa na conduta sexual indesejada;

(2) Assédio em ambiente hostil. Conduta sexual indesejada que, com base na totalidade das circunstâncias, é subjetiva e objetivamente ofensiva e tão grave ou generalizada que chega a limitar ou nega a capacidade de uma pessoa a participar ou se beneficiar do programa ou

atividade educacional do destinatário (ou seja, cria um ambiente hostil). Se um ambiente hostil foi criado é uma investigação específica de fatos que inclui a consideração do seguinte:

- (i) O grau em que a conduta afetou a capacidade do reclamante em acessar o programa educacional ou atividade do destinatário;
 - (ii) O tipo, a frequência e a duração da conduta;
 - (iii) As idades das partes, funções no programa ou atividade educacional do destinatário, interações anteriores e outros fatores sobre cada parte que podem ser relevantes para avaliar os efeitos da conduta;
 - (iv) A localização da conduta e o contexto em que a conduta aconteceu; e
 - (v) Outro assédio baseado no sexo dentro do programa ou atividade educacional do destinatário; ou
- (3) Agressão sexual, violência no namoro, violência doméstica e perseguição, conforme definido pela lei federal.

Medidas de apoio: medidas individuais oferecidas conforme apropriado, conforme razoavelmente disponível, sem sobrecarregar desnecessariamente o reclamante ou o respondente, não por razões punitivas ou disciplinares, e sem honorários ou encargos para o reclamante ou para o respondente.:

- (1) Restaurar ou preservar o acesso desta parte ao programa ou atividade educacional do destinatário, incluindo medidas destinadas a proteger a segurança das partes ou do ambiente educacional do destinatário; ou
- (2) Fornecer suporte durante os procedimentos de reclamações do destinatário

Medidas de apoio disponíveis para reclamantes e respondentes incluem, mas não estão limitadas a: aconselhamento; extensões de prazos ou outros ajustes relacionados ao curso; modificações de horários de trabalho ou de aula; serviços de acompanhantes no campus; restrições mútuas de contato entre as partes; mudanças nos locais de trabalho; licenças; aumento de segurança e monitoramento de certas áreas do prédio e/ou campus; e outras medidas similares. Violações de restrições impostas por medidas de apoio podem ser consideradas uma violação das regras da escola e também podem ser consideradas na determinação no caso de discriminação sexual.

Respondendo a alegações sobre discriminação sexual

Denunciando. O Coordenador do Título IX será responsável por coordenar a resposta do distrito a todas as alegações sobre discriminação sexual. O coordenador do Título IX pode designar outro membro do time para essa responsabilidade, dependendo das necessidades do distrito. Todos os funcionários do distrito devem relatar prontamente as alegações de discriminação sexual ao seu supervisor(a) (por exemplo, diretor(a) do prédio) ou ao coordenador(a) de Título IX/ou designado(a)

diretamente. As alegações contra o supervisor direto de um funcionário podem ser direcionadas ao escritório do(a) superintendente.

Resolução informal. A qualquer momento antes de determinar se a discriminação sexual aconteceu, o distrito pode oferecer a um reclamante e respondente um processo de resolução informal, a menos que a reclamação inclua alegações de que um funcionário participou da discriminação sexual contra um aluno ou que tal processo entre em conflito com a lei federal, estadual ou local. O distrito pode se recusar a oferecer uma resolução informal caso não acredite que seja apropriado (por exemplo: há risco de danos futuros a terceiros). O distrito não deve exigir ou pressionar as partes a participar de um processo de resolução informal. O distrito deve obter o consentimento voluntário das partes para o processo de resolução informal.

Antes do início da resolução informal, o distrito notificará as partes sobre a natureza das alegações, quaisquer requisitos do processo de resolução informal e o direito de presumir/iniciar os procedimentos sobre reclamações. O facilitador do processo de resolução informal será treinado e não será a mesma pessoa que o investigador(a) ou o tomador(a) de decisão nos procedimentos sobre reclamação. As partes serão notificadas de que uma resolução na conclusão de tal processo de resolução informal impediria as partes de iniciar ou retomar procedimentos sobre reclamações decorrentes das mesmas alegações. A resolução informal é vinculada apenas às partes que consentem em participar dela.

Os termos potenciais que podem ser incluídos em um acordo de resolução informal incluem, mas não estão limitados a::

- (i) Restrições de contato; e
- (ii) Restrições à participação do respondente em um ou mais programas ou atividades do distrito ou à presença em eventos específicos, incluindo restrições que o distrito poderia ter imposto como soluções ou sanções disciplinares caso o distrito tiver determinado na conclusão dos procedimentos sobre reclamações do distrito que a discriminação sexual aconteceu.

Iniciando os procedimentos sobre reclamações. Ao receber a notificação da suposta discriminação, o coordenador(a) de Título IX fará uma reunião com o reclamante, ou suposta vítima, para coletar informações adicionais sobre as alegações, explicar os procedimentos sobre reclamações, resolução informal, oferecer medidas de apoio e agir prontamente e efetivamente para acabar com qualquer discriminação em andamento. Caso o reclamante escolha iniciar os Procedimentos sobre Reclamações, o coordenador(a) de Título IX fornecerá uma notificação por escrito ao Reclamante e ao Respondente. Essa notificação deverá incluir:

- Os procedimentos sobre reclamações de Título IX do distrito e qualquer processo de resolução informal;
- Informações suficientes disponíveis no momento para permitir que as partes respondam às alegações, incluindo as identidades das partes envolvidas no(s) incidente(s), a

conduta alegada como constituindo discriminação sexual e a(s) data(s) e local(ais) do(s) alegado(s) incidente(s) (caso sejam conhecido(s));

- Uma declaração proibindo retaliações; e
- Uma declaração proibindo o envio intencional de informações falsas

Na ausência de uma reclamação, o coordenador de Título IX pode determinar se deve iniciar uma reclamação sobre discriminação sexual em nome do distrito. Ao fazer isso, eles devem considerar as solicitações do reclamante, preocupações com a segurança, riscos de má conduta adicional, a natureza, o escopo e a gravidade das alegações, a idade e o relacionamento das partes, a disponibilidade das evidências e a capacidade do distrito em encerrar a suposta discriminação sexual e impedir a sua recorrência sem iniciar os seus procedimentos sobre reclamações.

Se, após considerar esses e outros fatores relevantes, o coordenador(a) de Título IX determinar que a conduta alegada representa uma ameaça iminente e séria à saúde ou segurança do reclamante ou de outra pessoa, ou que a conduta alegada impede o destinatário de garantir acesso igual com base no sexo ao seu programa ou atividade educacional, o coordenador(a) de Título IX pode iniciar uma reclamação.

Investigação. O coordenador(a) de Título IX/ou designado designará um investigador(a) para cada reclamação sobre discriminação com base no sexo. Essa pessoa pode ser o próprio coordenador(a) de Título IX. O investigador(a) será responsável por buscar e reunir evidências relacionadas à investigação.

O investigador(a) pode impor prazos razoáveis a todas as partes, conforme necessário, para facilitar a conclusão oportuna da investigação. O investigador(a) pode estender qualquer um dos prazos além dos períodos de tempo identificados neste procedimento por justa causa. Como regra geral, o investigador(a) concluirá a investigação dentro de trinta (30) dias após as partes serem notificadas sobre a reclamação.

Cada parte tem igual oportunidade de acessar evidências mediante a solicitação e responder a tais evidências. As partes podem enviar evidências e/ou fornecer informações que considerem relevantes para a investigação. No entanto, o distrito não exigirá, permitirá, confiará ou usará evidências que constituam informações protegidas de divulgação por um privilégio legalmente reconhecido, a menos que tenham sido renunciadas pelo detentor(a) do privilégio.

Determinação. Após a conclusão da investigação, um tomador(a) de decisão, que pode ser a mesma pessoa que o investigador(a) ou o coordenador(a) de Título IX, emitirá uma determinação por escrito a ser submetida a ambas as partes. A determinação será baseada em uma revisão objetiva de todas as evidências relevantes. O padrão de prova utilizado será uma preponderância sobre a evidência. Exceto quando as partes concordarem com uma extensão do cronograma ou quando o processo for razoavelmente atrasado, a determinação por escrito será emitida dentro de sessenta (60) dias letivos, a partir do recebimento da reclamação formal.

Caso o tomador(a) de decisão determinar que a discriminação sexual aconteceu, ele fará recomendações sobre as sanções e as soluções para restaurar/garantir o acesso à educação. Pessoas

que violarem a referida política podem receber ação disciplinar, incluindo, mas não se limitando a, repreensão, suspensão e/ou rescisão, sujeita à lei estadual e federal (por exemplo, MGL Capítulo 71, §§ 37H 3/4).

Nenhuma disciplina pode ser imposta a um réu por discriminação sexual proibida pelo Título IX, a menos que haja uma determinação na conclusão dos procedimentos sobre reclamações de que o réu participou da discriminação sexual proibida. Não obstante isso, o distrito não será impedido de abordar as alegações sob outras políticas ou procedimentos relevantes do distrito, incluindo, mas não se limitando a: o Código de Conduta do aluno, Acordos de Negociação Coletiva ou o Plano de Prevenção e Intervenção contra o Bullying.

Apelação. Qualquer uma das partes pode apelar de uma determinação de responsabilidade ou rejeição de uma reclamação pelos seguintes motivos:

- irregularidade processual que afetou o resultado da questão;
- evidências recentemente descobertas que podem afetar o resultado do assunto; e/ou
- O funcionário de Título IX teve um conflito de interesses ou preconceito que afetou o resultado do assunto.

Um recurso deve ser submetido por escrito ao (a) superintendente dentro de cinco (5) dias corridos após o recebimento de uma determinação de responsabilidade ou notificação de demissão, a menos que o(a) superintendente, a seu critério, conceda uma extensão. O(a) superintendente notificará as partes de qualquer recurso, incluindo notificação das alegações, caso o aviso não tiver sido fornecido anteriormente ao respondente e implementará os procedimentos de recurso igualmente para as partes. Ambas as partes terão uma oportunidade razoável e igual de fazer uma declaração em apoio ou contestação ao resultado e serão notificadas sobre o resultado do recurso e da justificativa para o resultado.

O(a) superintendente e/ou o seu representante deverão emitir uma decisão no máximo trinta dias a partir da data do recebimento do recurso.

Liberação. O Distrito pode rejeitar uma queixa de discriminação sexual se:

- O distrito não consegue identificar o respondente após tomar medidas razoáveis para assim fazê-lo;
- O respondente não está participando do programa ou atividade educacional do distrito e não é empregado pelo distrito.;
- O reclamante retira voluntariamente qualquer ou todas as alegações na reclamação, o coordenador de Título IX se recusa a iniciar uma reclamação e o distrito determina que, sem as alegações retiradas pelo reclamante, a conduta que permanece alegada na reclamação, caso haja, não constituiria discriminação sexual sob o Título IX, mesmo se comprovada; ou
- O distrito determinar que a conduta alegada na queixa, mesmo que comprovada, não constituiria discriminação sexual sob o Título IX.

Após a liberação, o distrito notificará prontamente o reclamante, ou ambas as partes no caso de o respondente ter sido notificado, por escrito, sobre o embasamento da liberação. As dispensas podem ser apeladas pelos seguintes motivos:

- Irregularidade processual que altere o resultado;
- Novas evidências que alterariam o resultado e que não estavam razoavelmente disponíveis quando a demissão foi feita; e
- O coordenador de Título IX, investigador(a) ou tomador(a) de decisões teve um conflito de interesses ou preconceito a favor ou contra os reclamantes ou respondentes em geral ou o reclamante ou respondente individual que mudaria o resultado.

Quando uma reclamação for rejeitada, o distrito irá, no mínimo:

- Oferecer medidas de apoio ao reclamante, conforme apropriado;
- Caso o respondente tenha sido notificado sobre as alegações, oferecer medidas de apoio ao respondente, conforme apropriado; e
- Tomar outras medidas rápidas e eficazes, conforme apropriado, por meio do(a) coordenador(a) de Título IX para garantir que a discriminação sexual não continue ou aconteça novamente no programa ou atividade educacional do distrito.

Remoção de emergência. Nada impedirá o distrito de remover um respondente em caráter emergencial, desde que o destinatário realize uma análise individualizada de segurança e risco, determine que, uma ameaça iminente e séria à saúde ou segurança de um reclamante ou de quaisquer alunos, funcionários ou outras pessoas decorrentes das alegações de discriminação sexual, justifica a remoção e forneça ao respondente um aviso e uma oportunidade de contestar a decisão imediatamente após a remoção.

Licença Administrativa. Nada nesta parte impede o distrito de colocar um funcionário respondente em licença administrativa do trabalho durante a pendência dos procedimentos sobre reclamações do destinatário.

Registros. Os registros relacionados a este procedimento serão mantidos por um período de sete (7) anos.