



ACAB - ASSÉDIO

Assédio a alunos realizado por outros alunos, funcionários, fornecedores e terceiros não será tolerado nas Escolas Públicas de Haverhill. O suposto assédio deve ter conduta que tenha acontecido dentro do próprio programa ou atividade escolar, como, por exemplo, se o assédio aconteceu em um lugar ou em circunstâncias em que a escola tinha ou controlava substancialmente as instalações, exercia supervisão ou disciplina sobre o local ou os participantes, ou financiava, patrocinava, promovia ou endossava o evento onde o suposto assédio aconteceu, contra uma pessoa nos Estados Unidos. Esta política está em vigor enquanto os alunos estiverem nas dependências da escola, em propriedades do Distrito Escolar ou sob a jurisdição do Distrito Escolar, em ônibus escolares ou participando de atividades patrocinadas pela escola.

O assédio proibido pelo Distrito inclui, mas não se limita a, assédio com base em raça, sexo, identidade de gênero, crença, cor, nacionalidade, orientação sexual, religião, estado civil ou deficiência. Os alunos cujo comportamento for considerado uma violação desta política estarão sujeitos a medidas disciplinares, incluindo suspensão ou expulsão, de acordo com os códigos disciplinares. Os funcionários que violarem esta política estarão sujeitos a medidas disciplinares, incluindo a demissão, sujeito às obrigações disciplinares contratuais.

Assédio entre funcionários e alunos significa a conduta de natureza escrita, verbal ou física que visa constranger, angustiar, agitar, perturbar ou incomodar alunos quando:

A submissão a tal conduta é feita, explícita ou implicitamente, como um termo ou condição para a educação do aluno ou para a participação do aluno em programas ou atividades escolares; ou

A submissão ou rejeição de tal conduta por um aluno é utilizada como base para decisões que o afetam.

Assédio entre os alunos significa a conduta de natureza escrita, verbal ou física que visa constranger, angustiar, agitar, perturbar ou incomodar alunos, quando:

Tal conduta tem o propósito ou o efeito de interferir injustificadamente no desempenho do aluno(a) ou de criar um ambiente de aprendizagem intimidador ou hostil.

Assédio, conforme descrito acima, pode incluir, entre outros:

Assédio ou abuso por escrito, verbal ou físico (incluindo mensagens de texto, blogs ou outros métodos tecnológicos);

Observações repetidas de natureza humilhante;

Ameaças implícitas ou explícitas sobre as notas, desempenho ou outros assuntos escolares;

Piadas, histórias ou atividades humilhantes direcionadas ao aluno(a).



Escolas Públicas de Haverhill

Coordenadora de Título IX

Por lei, o que constitui assédio é determinado pela perspectiva de uma pessoa sensata com as características nas quais o assédio se baseia. Os indivíduos devem considerar como as suas palavras e ações podem ser razoavelmente vistas pelos outros.

O Distrito investigará prontamente e razoavelmente as alegações de assédio por meio da designação de um Coordenador(a) de Título IX ou funcionários da escola, que podem incluir diretores ou os seus representantes. O(a) superintendente recomendará, em consulta com os diretores, oportunidades para treinamento adequado aos destinatários designados.

Assédio sexual de alunos causado a outros alunos, funcionários, fornecedores e terceiros não será tolerado nas Escolas Públicas de Haverhill. O procedimento a seguir será seguido para toda discriminação sexual não relacionada ao Título IX; para incidentes que envolvam conduta potencialmente passível de ação judicial sob o Título IX, serão utilizados os procedimentos e políticas do Título IX. O suposto assédio deve envolver conduta que tenha acontecido dentro do próprio programa ou atividade escolar, como, por exemplo, se o assédio aconteceu em um local ou em circunstâncias em que a escola tinha ou controlava substancialmente as instalações, exercia supervisão ou disciplina sobre o local ou os participantes, ou financiava, patrocinava, promovia ou endossava o evento onde o suposto assédio aconteceu, contra uma pessoa nos Estados Unidos. Esta política está em vigor enquanto os alunos estiverem nas dependências da escola, em propriedade do Distrito Escolar ou em propriedade sob a jurisdição do Distrito Escolar, em ônibus escolares ou participando de atividades patrocinadas pela escola.

Os alunos cujo comportamento for considerado uma violação desta política estarão sujeitos a medidas disciplinares, incluindo suspensão ou expulsão, de acordo com os códigos disciplinares.

O assédio sexual no local de trabalho é ilegal. Os funcionários que violarem esta política estarão sujeitos a medidas disciplinares, incluindo a demissão, sujeitos às obrigações disciplinares contratuais.

O Distrito investigará prontamente e razoavelmente as alegações de assédio sexual por meio da designação de um Coordenador(a) de Título IX e de funcionários do prédio, conforme estabelecido abaixo.

Assédio sexual é uma conduta indesejada de natureza sexual. A definição inclui conduta indesejada com base em sexo que seja tão grave, generalizada e objetivamente ofensiva que efetivamente negue a uma pessoa o acesso igualitário ao programa ou atividade educacional da escola. Também inclui investidas sexuais indesejáveis, solicitações de favores sexuais e outras condutas verbais, não verbais ou físicas de natureza sexual. Assédio sexual inclui a conduta de um funcionário que condiciona um benefício ou serviço educacional à participação de uma pessoa em conduta sexual indesejada, frequentemente chamada de assédio “quid pro quo” e agressão sexual, conforme a Lei Federal Clery define esse crime.

Violência sexual é uma forma de assédio sexual. Violência sexual, como o Escritório de Direitos Civis (OCR) utiliza o termo, se refere a atos sexuais físicos feitos contra a vontade de uma pessoa ou quando uma pessoa é incapaz de dar consentimento (por exemplo, devido à idade do aluno(a) ou ao uso de drogas ou álcool, ou porque uma deficiência intelectual ou de outra natureza impede o aluno(a) de ter a capacidade de dar consentimento). Diversos atos se enquadram na categoria de violência sexual, incluindo estupro, agressão sexual, abuso sexual e coerção sexual. As Leis Gerais de Massachusetts, Cap. 119, Seção 51 A, exigem que as escolas públicas denunciem imediatamente, verbalmente, casos de suspeita de abuso e negligência infantil, e apresentem um relatório dentro de 48 horas, detalhando a



Escolas Públicas de Haverhill Coordenadora de Título IX

suspeita de abuso, ao Departamento de Crianças e Famílias. Para a categoria de violência sexual, além dos encaminhamentos da Seção SIA, esses crimes e quaisquer outros assuntos graves devem ser encaminhados às autoridades policiais locais.

Embora não seja possível listar todas as circunstâncias adicionais que podem constituir assédio sexual, a seguir estão alguns exemplos de condutas que, se indesejáveis, podem constituir assédio sexual, dependendo da totalidade das circunstâncias, incluindo a gravidade da conduta e a sua abrangência:

Iniciativas sexuais indesejadas, envolvendo ou não o toque físico;

Epítetos sexuais, piadas, referências escritas ou orais à conduta sexual, fofocas sobre a vida sexual; comentários sobre o corpo de alguém, comentários sobre a atividade sexual, deficiências ou proezas de alguém;

Exibição de objetos, imagens e desenhos sexualmente sugestivos;

Olhares lascivos, assobios, roçar no corpo, gestos sexuais, comentários sugestivos ou insultuosos indesejados;

Indagações sobre as próprias experiências sexuais; e

Discussão sobre as próprias atividades sexuais.

A definição legal de assédio sexual é ampla e, além dos exemplos acima, outras condutas de cunho sexual, intencionais ou não, que sejam indesejáveis e tenham o efeito de criar um ambiente hostil, ofensivo e intimidador para alunos ou funcionários do sexo masculino, feminino ou de gênero não conforme, também podem constituir assédio sexual.

Como o Distrito leva a sério as alegações de assédio, incluindo assédio sexual, responderemos prontamente às denúncias de assédio, incluindo assédio sexual, e, após uma investigação em que for determinado que tal conduta inadequada aconteceu, agiremos prontamente para eliminar a conduta e impor as medidas corretivas necessárias, incluindo medidas disciplinares, quando apropriado.

Observe que, embora esta política estabeleça os nossos objetivos de promover um ambiente livre de assédio, incluindo assédio sexual, ela não foi elaborada nem tem a intenção de limitar a nossa autoridade para disciplinar ou tomar medidas corretivas por condutas que consideramos inaceitáveis, independentemente de essa conduta se enquadrar na definição de assédio ou assédio sexual.

Um denunciante é um indivíduo que supostamente foi vítima da conduta que poderia constituir assédio sexual. Um respondente é um indivíduo que foi denunciado como autor da conduta que possa constituir assédio sexual ou uma violação desta política.

Também é proibida a retaliação contra um denunciante, pelo fato de o denunciante ter registrado uma queixa de assédio ou assédio sexual ou ter auxiliado ou participado de uma investigação ou processo de assédio ou assédio sexual. É ilegal retaliar contra um funcionário do distrito por ele(a) ter registrado uma queixa de assédio sexual ou por cooperar em uma investigação. Um aluno(a) ou funcionário(a) que for



Escolas Públicas de Haverhill Coordenadora de Título IX

flagrado praticando retaliação contra o outro em violação desta política estará sujeito a medidas disciplinares, incluindo suspensão e expulsão do aluno(a) ou demissão do funcionário(a).

O denunciante não precisa ser a pessoa a quem a conduta sexual indesejada é direcionada. O denunciante, independentemente do gênero, pode ser testemunha e pessoalmente ofendido por tal conduta.

AVISO DE ASSÉDIO SEXUAL

Os regulamentos federais exigem que o distrito escolar responda quando tiver conhecimento efetivo de assédio sexual. Os distritos escolares têm conhecimento efetivo quando uma alegação é levada ao conhecimento de qualquer funcionário da escola. As escolas devem tratar com seriedade todas as denúncias de assédio sexual que atendam à definição de assédio e às condições de conhecimento efetivo e jurisdição, conforme observado, independentemente de o reclamante apresentar ou não uma queixa formal. Uma queixa formal é um documento apresentado pelo reclamante ou assinado pelo Coordenador(a) de Título IX, alegando assédio sexual contra o respondente e solicitando que o Distrito investigue a alegação de assédio sexual. As escolas são obrigadas a investigar todas as denúncias formais e responder de forma significativa a todas as denúncias conhecidas de assédio sexual.

Ao receber as denúncias, o Coordenador(a) de Título IX deverá entrar em contato com o reclamante imediatamente e de forma confidencial para discutir a disponibilidade de medidas de apoio, considerar os desejos do reclamante em relação às medidas de apoio, informar o reclamante sobre a disponibilidade de medidas de apoio com ou sem a apresentação de uma queixa formal e explicar o processo para a apresentação de uma queixa formal. Medidas de apoio incluem, entre outras, serviços individualizados, não disciplinares e não punitivos, oferecidos conforme apropriado, conforme razoavelmente disponível, e sem honorários ou encargos ao reclamante ou ao respondente, antes ou depois da apresentação de uma queixa formal ou quando nenhuma queixa formal tiver sido apresentada. Tais medidas visam restaurar ou preservar a igualdade de acesso a programas ou atividades educacionais sem onerar injustificadamente a outra parte, incluindo medidas destinadas a proteger a segurança de todas as partes ou do ambiente educacional do Distrito, ou a impedir o assédio sexual. Medidas de apoio podem incluir aconselhamento, prorrogações de prazos ou outros ajustes relacionados aos cursos, modificações nos horários de trabalho ou de aula, serviços de acompanhantes no campus da escola, restrições mútuas de contato entre as partes, mudanças nos locais de trabalho, licenças, aumento da segurança e monitoramento de determinadas áreas do campus da escola e outras medidas semelhantes.

Quando houver apuração de responsabilidade, os regulamentos exigem medidas destinadas a restaurar ou preservar o acesso ao programa ou atividade educacional da escola.

PROTEÇÕES DO DEVIDO PROCESSO

As proteções do devido processo legal em conexão com a investigação e tomada de decisão referente a uma reclamação incluem o seguinte:

1. Se as alegações não atenderem à definição de assédio sexual ou não satisfizerem os requisitos relativos à localização ou conexão com um programa educacional do distrito escolar, as alegações serão rejeitadas para fins de Título IX, mas poderão ser investigadas e tratadas sob outras proibições no



Escolas Públicas de Haverhill

Coordenadora de Título IX

código disciplinar estudantil, acordos de negociação coletiva relevantes ou outras leis sob as quais se enquadrem;

2. Uma presunção de inocência durante todo o processo de reclamação, com o ônus da prova recaindo sobre a escola;
3. Os desejos do reclamante em relação à investigação da escola serão respeitados, a menos que o Coordenador(a) de Título IX determine que assinar uma reclamação formal para iniciar uma investigação contra os desejos do reclamante não seja claramente irracional à luz das circunstâncias conhecidas;
4. Uma proibição do modelo de investigador único, exigindo, em vez disso, um tomador de decisões separado do Coordenador(a) de Título IX ou do investigador;
5. Prova por preponderância da evidência, sujeita a limitações;
6. A oportunidade de testar a credibilidade das partes e testemunhas por meio da divulgação de evidências e da oportunidade de enviar perguntas adicionais, sujeitas às proteções do “rape shield”;
7. Notificação por escrito das alegações e oportunidade igual para revisar as evidências ao registrar uma reclamação formal;
8. Uma avaliação objetiva de todas as evidências relevantes, incriminatórias e exculpatórias, e evitar determinações de credibilidade com base no status de uma pessoa como reclamante, respondente ou testemunha;
9. Coordenadores de Título IX, investigadores e tomadores de decisão devem ser treinados e livres de preconceitos ou conflitos de interesse;
10. O direito de apelar de uma determinação sobre responsabilidade e da rejeição de uma reclamação formal ou das alegações nela contidas, quando a determinação ou rejeição envolver qualquer um dos seguintes: irregularidade processual que afetou o resultado; evidências recém-descobertas que poderiam afetar o resultado; ou o Coordenador(a) do Título IX, o investigador ou o tomador de decisão tiveram um conflito de interesses ou preconceito que afetou o resultado;
11. Desde que o processo seja voluntário para todas as partes, após serem totalmente informadas e o consentimento por escrito for fornecido por ambas as partes, uma escola pode facilitar a resolução informal de uma reclamação sexual formal, mas nenhuma resolução informal pode ser utilizada quando as alegações são de que um funcionário assediou sexualmente um aluno(a).

Um distrito pode estabelecer um processo informal de investigação que pode, a pedido do reclamante, ser seguido por um processo formal.

O Coordenador(a) de Título IX ou o Diretor(a) do prédio da escola será a entidade inicial a receber a denúncia de assédio sexual. Em todos os casos, o Coordenador(a) de Título IX será informado, o mais breve possível, sobre a apresentação da denúncia. Nada nesta política impedirá qualquer pessoa de denunciar a conduta proibida a alguém que não seja o destinatário da denúncia acima designado. Um funcionário com conhecimento real de conduta que possa violar esta política deve denunciar ao Coordenador(a) de Título IX.



O Distrito poderá remover um respondente em caráter emergencial após realizar uma análise individualizada de segurança e risco e determinar que uma ameaça imediata à saúde física ou à segurança de qualquer aluno ou outro indivíduo decorrente das alegações justifica a remoção. O Distrito fornecerá ao respondente uma notificação por escrito e a oportunidade de contestar a decisão imediatamente após a remoção, de acordo com as leis aplicáveis, acordos de negociação coletiva e manuais do aluno.

O(a) Superintendente, em consulta com o Coordenador(a) de Título IX, designará o diretor(a) de cada escola do distrito, ou seu representante (ou outro(s) funcionário(s) apropriado(s)) como a entidade inicial a receber a denúncia de assédio sexual. Além disso, em caso de assédio sexual, o distrito exigirá que o Coordenador(a) de Título IX seja informado, o mais breve possível, sobre a apresentação da denúncia. Nada nesta política impedirá qualquer pessoa de denunciar a conduta proibida a alguém que não seja o destinatário da denúncia acima designado.

INVESTIGAÇÕES

O Coordenador(a) de Título IX designará um investigador. A investigação será conduzida de forma a manter a confidencialidade na medida do possível nas circunstâncias e em conformidade com a legislação aplicável. A investigação será rápida, completa e imparcial e incluirá, no mínimo, uma entrevista privada com a pessoa que apresenta a denúncia e com as testemunhas. Além disso, o suposto assediador será entrevistado. Quando a investigação for concluída, o destinatário da denúncia informará, na medida do apropriado, a pessoa que apresenta a denúncia e a pessoa supostamente responsável pela conduta sobre os resultados da investigação.

O investigador(a) dará às partes igual oportunidade de apresentar fatos e testemunhas especializadas, bem como outras provas incriminatórias e exculpatórias; dará a cada parte a mesma oportunidade de selecionar um assessor(a) da sua escolha, que pode, mas não necessariamente, ser um advogado; enviará notificação por escrito de todas as entrevistas ou reuniões; enviará às partes provas diretamente relacionadas às alegações com pelo menos 10 dias para que as partes inspecionem, revisem e respondam; e deverá preparar e apresentar um relatório investigativo que resuma de forma justa as evidências relevantes ao tomador de decisão, que será designado pelo Coordenador(a) de Título IX (mas não será o investigador(a)).

O investigador(a) deverá se esforçar para concluir as investigações dentro de trinta (30) dias letivos a partir da apresentação da queixa formal. Embora a meta do Distrito seja concluir as investigações geralmente dentro de trinta (30) dias letivos, o prazo poderá ser prorrogado por justa causa mediante notificação por escrito ao reclamante e ao respondente. Além disso, o prazo para a investigação poderá ser suspenso durante qualquer procedimento ou reunião informal de resolução. Cada parte tem o direito de ser acompanhada nas entrevistas por um orientador(a), que pode ser um pai/responsável legal ou um advogado, mas que poderá ter participação limitada nas entrevistas. Tradutores serão fornecidos mediante solicitação.



Escolas Públicas de Haverhill

Coordenadora de Título IX

Após a realização de todas as entrevistas e a obtenção das evidências, as partes e, se aplicável, seus orientadores, terão igual oportunidade de inspecionar, revisar e responder a quaisquer evidências obtidas. Antes da conclusão do relatório investigativo, o investigador(a) fornecerá a cada parte todas as provas sujeitas a inspeção e revisão, e dará a cada parte pelo menos dez (10) dias letivos para apresentar uma resposta ao investigador(a). As provas a serem compartilhadas poderão ser editadas para proteger informações confidenciais, de acordo com a Lei de Direitos e Privacidade da Família e da Educação ("FERPA") ou outras leis e regulamentos federais ou estaduais.

DETERMINAÇÕES

O responsável por tomar a decisão severá emitir uma determinação por escrito sobre a responsabilidade, com apuração dos fatos, conclusões sobre a ocorrência da conduta alegada, a justificativa para o resultado de cada alegação, quaisquer sanções disciplinares impostas ao denunciado e se serão fornecidas medidas corretivas ao denunciante.

O responsável por tomar a decisão designado não terá conflitos ou preconceitos contra o denunciante ou o denunciado, e não será o Coordenador(a) de Título IX designado para o caso, nem o investigador da queixa. O responsável por tomar a decisão deverá analisar todas as evidências e emitir uma determinação por escrito no prazo de quinze (15) dias letivos a partir do recebimento do caso pelo investigador(a), na ausência de circunstâncias atenuantes. Se o responsável por tomar a decisão comprovar as alegações de assédio sexual, poderá recomendar ou impor medidas disciplinares ao denunciado. Se o responsável por tomar a decisão não comprovar as alegações de assédio sexual, a queixa será arquivada.

O responsável por tomar a decisão deverá fornecer a determinação por escrito ao denunciante e ao respondente. Informações confidenciais de registros de alunos e informações pessoais podem ser redigidas de acordo com e conforme exigido pelas leis estaduais e federais.

APELAÇÕES

As apelações devem ser apresentadas ao Coordenador(a) de Título IX no prazo de cinco (5) dias letivos a partir do recebimento da decisão por escrito e conter uma declaração por escrito em apoio ou contestação do resultado.

Quando uma apelação for interposta, o Distrito deverá notificar a outra parte e garantir que a pessoa que decide a apelação não seja a mesma pessoa que tomou a decisão sobre a responsabilidade e que a pessoa não tenha conflitos de interesse e seja imparcial. A parte que não recorrer terá cinco (5) dias letivos a partir da data de recebimento da notificação da apelação para apresentar uma declaração por escrito em apoio ou contestação do resultado.

A pessoa que decidir o recurso deverá emitir uma decisão por escrito descrevendo o resultado da apelação e a justificativa da decisão, e fornecer a decisão a ambas as partes, geralmente no prazo de dez (10) dias letivos a partir do recebimento da declaração por escrito da parte que não recorrer ou, caso nenhuma declaração seja apresentada, na data em que a declaração deveria ter sido entregue.



Escolas Públicas de Haverhill Coordenadora de Título IX

REQUISITOS DE MANUTENÇÃO DE REGISTROS

As escolas devem criar e manter registros documentando todas as denúncias de assédio sexual de Título IX. Isso pode incluir mediação, justiça restaurativa ou outros modelos alternativos de resolução de conflitos. As escolas devem manter registros sobre a resposta da escola a todas as denúncias de assédio sexual das quais tenham conhecimento, mesmo que nenhuma denúncia formal tenha sido registrada, incluindo a documentação dos recursos de apoio oferecidos e implementados para o reclamante.

Esta política, ou um resumo dela contendo os elementos essenciais da política, será distribuída pelas Escolas Públicas de Haverhill aos seus alunos e funcionários, e cada pai, mãe ou responsável deverá assinar declarando que recebeu e compreendeu a política.

Os coordenadores do Título IX do distrito são os seguintes:

Maureen Irons

Coordenadora de Título IX
Escolas Públicas de Haverhill
4 Summer Street, Sala nº 104
Haverhill, MA 01830
978-228-0432
mirons@haverhill-ps.org

**Coordenadora de Título IX para Funcionários:
Sandra McArthur, Diretora de Recursos Humanos**

4 Summer Street, Sala nº 104
Haverhill, MA 01830
978-374-3400

Os reclamantes também podem registrar uma reclamação em:

Comissão de Massachusetts contra a Discriminação

1 Ashburton Place, Sala 601
Boston, MA 02108
Telefone: 617-994-6000

Escritório de Direitos Civis (Departamento de Educação dos EUA)

5 Post Office Square, 8º andar
Boston, MA 02109
Telefone: 617-289-0111



Escolas Públicas de Haverhill Coordenadora de Título IX

Comissão para a Igualdade de Oportunidades de Emprego dos Estados Unidos

Prédio John F. Kennedy
475 Government Center
Boston, MA 02203

REF. LEGAL M.G.L. 151B:3A

Título IX das Emendas à Educação de 1972

DESE 603 CMR 26:00

34 CFR 106.44 (a), (a)-(b)

34 CFR 106.45 (a)-(b) (1)

34 CFR 106.45 (b)(2)-(b)(3,4,5,6,7) conforme revisado até junho de 2020

OBSERVAÇÃO: Um resumo da Política anexa, conforme adotada, deve ser enviado aos pais/responsáveis, alunos, funcionários, sindicatos e futuros funcionários do distrito escolar, incluindo o(s) Coordenador(es) de Título IX, o(s) investigador(es) e o(s) tomador(es) de decisão. Os funcionários mencionados acima devem participar de sessões de treinamento sobre a implementação da Política.