

## **Match Charter Public School**

### **Política de acoso sexual/Título IX**

#### **Introducción**

El Título IX de la Ley de Enmiendas a la Educación de 1972 y varias leyes estatales y federales protegen a todos los estudiantes y empleados escolares del acoso sexual que ocurre durante una actividad educativa, independientemente del sexo de las partes involucradas. En los sistemas escolares, el acoso sexual puede cruzar muchas líneas y puede 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 de la escuela pueden experimentar acoso sexual, incluidos estudiantes/empleados masculinos y femeninos, estudiantes/empleados LGBT, estudiantes/empleados con discapacidades y estudiantes/empleados de diferentes razas, orígenes nacionales y edades.

Cualquier persona que considere que un estudiante, maestro, administrador, otro personal escolar o un tercero ha participado en una conducta prohibida por esta política, ya sea que dicha conducta haya sido dirigida a la persona o a otra persona, debe informar la presunta conducta prohibida lo antes posible al funcionario apropiado de Match Charter Public School (en adelante, "Match") (según lo designado por esta política) verbalmente o por escrito. Ninguna de las disposiciones de esta política impedirá que cualquier persona reporte una supuesta conducta prohibida a un empleado de Match diferente al designado en esta política.

#### **Declaración de política**

Match no discrimina a las personas por motivos de sexo, o cualquier otra categoría protegida por la ley estatal y federal, en la administración de sus políticas educativas y de empleo, y en sus programas y actividades administrados, y proporciona igualdad de acceso a todos los grupos juveniles designados. Match se compromete a mantener un entorno educativo y laboral libre de todas las formas de discriminación, incluido el acoso sexual y las represalias.

#### **Objetivos**

Match se compromete a proporcionar igualdad de oportunidades educativas y un entorno seguro de aprendizaje y trabajo libre de discriminación, incluido el acoso sexual y las represalias. Match no tolerará ninguna forma de discriminación, incluido el acoso sexual y las represalias, dentro de la comunidad escolar. Match investigará y responderá de manera rápida 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 la evaluación objetiva de todas las pruebas relevantes y designará investigadores y responsables de decisiones que estén libres de sesgos o conflictos de intereses. Después de una investigación en la que se determine que se ha producido acoso sexual, Match tomará las medidas disciplinarias, correctivas y de reparación inmediatas 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 separados de conducta que constituirían “acoso sexual”:

- Un empleado del destinatario que condiciona la prestación de una ayuda, beneficio o servicio del destinatario a la participación de un individuo en una conducta sexual no deseada (“acoso quid pro quo”);
- Conducta no deseada que, a criterio de una persona razonable, se considere tan grave, generalizada y objetivamente ofensiva que efectivamente niega a una persona el acceso igualitario al programa o actividad educativa del destinatario (“acoso en un entorno hostil”); o bien
- “Agresión sexual” como se define en 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v), “violencia en el noviazgo” como se define en 34 U.S.C. 12291(a)(10), “violencia doméstica” como se define en 34 U.S.C. 12291(a)(8), o “acoso” como se define en 34 U.S.C. 12291(a)(30).

Los ejemplos de conductas no deseadas que pueden establecer un ambiente hostil incluyen, entre otros, avances sexuales no deseados; solicitudes de favores sexuales; conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual; discriminación sexual; amenazas de violencia; y/o agresión física.

Se aplican las siguientes definiciones adicionales:

“Conocimiento real” significa notificación de acoso sexual o acusaciones de acoso sexual a cualquier empleado de Match, excepto que este estándar no se cumple cuando el único funcionario de Match con conocimiento real es el demandado (cuando el demandado es un empleado). La imputación de conocimiento basada únicamente en responsabilidad indirecta o notificación constructiva es insuficiente para constituir conocimiento real. Las quejas se abordarán siempre que Match tenga conocimiento real de la acusación.

“Licencia administrativa” significa poner a un empleado en licencia de conformidad con la ley estatal. Ninguna de las disposiciones de las regulaciones del Título IX impide que un destinatario coloque a un empleado no estudiante demandado en licencia administrativa durante la tramitación de un proceso de quejas, siempre que se cumplan las leyes de Massachusetts.

“Consentimiento” significa la cooperación en un acto o actitud de conformidad con el ejercicio del libre albedrío de una persona consciente con conocimiento informado de la naturaleza del acto o las acciones. Una relación actual o anterior no será suficiente para constituir el consentimiento. No se encontrará consentimiento cuando la sumisión al acto o acciones se lleve a cabo debido a la influencia del miedo, el fraude, la compulsión forzada o las amenazas, o cuando el denunciante posea alguna incapacidad legal para consentir en el momento del acto o acciones. El consentimiento es una defensa contra todo tipo de acoso sexual.

“Denunciante” significa una persona que presuntamente es víctima de una conducta que podría constituir acoso sexual.

“Indiferencia deliberada” significa una respuesta al acoso sexual que es claramente irrazonable a la luz de las circunstancias conocidas.

“Remoción de emergencia” significa la suspensión o expulsión de un estudiante en caso de emergencia, de conformidad con la ley estatal. Ninguna de las disposiciones de las regulaciones del

Título IX impide que Match elimine a un encuestado del programa o actividad educativa de Match en caso de emergencia, siempre que Match siga todos los procedimientos bajo la ley de Massachusetts, realice un análisis individualizado de seguridad y riesgo, determine que una amenaza inmediata para la salud física o la seguridad de cualquier estudiante u otra persona que surja de las acusaciones de acoso sexual justifique la eliminación, y proporcione al encuestado un aviso y la oportunidad de impugnar la decisión inmediatamente después de la eliminación.

“Queja formal” significa un documento presentado por un denunciante (o el padre o tutor del denunciante si el denunciante es un estudiante) o firmado por el Coordinador del Título IX alegando acoso sexual y solicitando que Match investigue la alegación de acoso sexual.

“Demandado” significa una persona que ha sido denunciada como perpetradora de una conducta que podría constituir acoso sexual.

“Medidas de apoyo” significa servicios individualizados no disciplinarios y no punitivos ofrecidos según corresponda, según estén razonablemente disponibles y sin honorarios ni cargos para el demandante o el demandado antes o después de la presentación de una queja formal o cuando no se haya presentado una queja formal. Dichas medidas están diseñadas para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del destinatario sin sobrecargar injustificadamente a la otra parte, incluidas las medidas diseñadas para proteger la seguridad de todas las partes o el entorno educativo del destinatario o disuadir el acoso sexual. Las medidas de apoyo pueden incluir asesoramiento, extensiones de plazos u otras adaptaciones relacionadas con el curso, modificaciones de los horarios de trabajo o clase, servicios de acompañamiento en el campus, restricciones mutuas al contacto entre las partes, cambios en las ubicaciones de trabajo o vivienda, licencias, mayor seguridad y monitoreo de ciertas áreas del campus, y otras medidas similares. Match debe mantener la confidencialidad de cualquier medida de apoyo proporcionada al demandante o demandado, en la medida en que mantener dicha confidencialidad no perjudique la capacidad del destinatario para proporcionar las medidas de apoyo. El Coordinador 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 estar 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 en el momento en que se presenta la denuncia. El denunciante también debe haber estado en los Estados Unidos cuando ocurrió la conducta.

Match investigará todas las denuncias de acoso sexual de las que tenga conocimiento real y que presuntamente ocurran en los programas y actividades de la escuela, incluidos lugares, eventos y/ o circunstancias en las que Match ejerza un control sustancial, de acuerdo con esta política y de una manera que no sea deliberadamente indiferente.

Si bien el Título IX cubre la definición de “acoso sexual” descrita anteriormente, Match reconoce que el estándar del Título IX no captura todas las conductas que equivalen a acoso sexual según la política escolar y otras leyes estatales y federales. Por lo tanto, si bien Match prohíbe el “acoso sexual” según lo define el Título IX, también prohíbe la conducta de acoso sexual que pueda quedar fuera de la definición del Título IX e incluye otra conducta de orientación sexual, ya sea intencional o no, que no

sea bienvenida y tenga el efecto de crear un ambiente hostil, ofensivo, intimidante o humillante para los estudiantes o empleados.

Si Match determina que la supuesta conducta cae fuera del alcance del Título IX pero aún constituye acoso sexual bajo otras políticas escolares, Match implementará las medidas correctivas y/o disciplinarias apropiadas de acuerdo con esas políticas.

Se debe tener en cuenta que los incidentes de acoso sexual pueden constituir abuso infantil según la ley estatal y también pueden violar las leyes penales. Match también cumplirá con todos los requisitos legales que rigen la denuncia de casos sospechados de abuso infantil y violaciones penales a las autoridades correspondientes, incluido el Departamento de Niños y Familias, y la Política de Abuso y Negligencia Infantil de Match.

Proceso de quejas y denuncias:

Para denuncias de discriminación basada en el sexo, incluido el acoso sexual, la violencia sexual y el acoso basado en el género por parte de un empleado o voluntario de Match, otro estudiante de Match o un tercero, informe inmediatamente el incidente al Coordinador del Título IX de Match. La información de contacto del Coordinador del Título IX es la siguiente:

Michael Kerr, Director Ejecutivo Adjunto y Coordinador del Título IX, 215 Forest Hills Street, Jamaica Plain, MA 02130, (718) 614-9943, TitleIXCoordinator@matcheducation.org.

Ninguna de las disposiciones de esta política impedirá que cualquier persona reporte una sospecha de conducta prohibida a un empleado de Match diferente al designado en esta política. Los empleados que reciban un informe deben notificarlo inmediatamente al Coordinador del Título IX.

Al recibir una notificación real de sospecha de acoso sexual, todos los miembros no estudiantes de la comunidad de Match (incluidos los miembros de la junta de Match, la administración, el profesorado, el personal, los voluntarios en las escuelas y/o las partes contratadas para realizar trabajos para Match, sujetos a la autoridad escolar) deben notificar al coordinador del Título IX tan pronto como sea posible, pero a más tardar 24 horas después de tener conocimiento del incidente. El incumplimiento de este requisito obligatorio de presentación de informes o de este Protocolo puede dar lugar a medidas disciplinarias.

El Coordinador del Título IX, el administrador el empleado escolar designado deben comunicarse con el reclamante dentro de los dos días posteriores a la recepción de la queja y hacer lo siguiente:

- Ofrecer y discutir rápidamente las medidas de apoyo con el denunciante.
- Considerar los deseos del denunciante con respecto a las medidas de apoyo;
- Explicar que se pueden recibir medidas de apoyo con o sin presentar una queja formal;
- Explicar el proceso de presentación de una queja formal y determinar si el denunciante desea presentar una queja formal; y
- Explicar al denunciante el propósito de presentar una queja formal.

El Coordinador del Título IX debe documentar por escrito las medidas de apoyo ofrecidas/proporcionadas o por qué no se ofrecieron/proporcionaron medidas de apoyo. A los

denunciantes y encuestados se les deben ofrecer medidas de apoyo incluso si no presentan una queja formal.

Si el denunciante se niega a presentar una queja formal, el Coordinador del Título IX debe considerar si debe firmar una queja formal e iniciar una investigación a pesar de las preferencias del denunciante. Esta decisión puede ser apropiada cuando la seguridad o preocupaciones similares llevan a Match a concluir que una respuesta no deliberadamente indiferente al conocimiento real del acoso sexual del Título IX podría requerir razonablemente que Match investigue y potencialmente sancione a un demandado. La decisión de un Coordinador del Título IX de ignorar la decisión del demandante de no presentar una queja 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 queja formal, Match aún puede investigar el informe de acoso sexual de acuerdo con su Política de acoso y discriminación, teniendo en cuenta los deseos del denunciante.

Las quejas formales también pueden ser presentadas directamente ante el Coordinador del Título IX por un denunciante en persona, por correo, por correo electrónico o por teléfono en cualquier momento, incluso durante las horas no laborables.

La queja puede ser escrita por el denunciante, o será volcada por escrito por el empleado de la escuela que recibe la queja, el director del edificio o el Coordinador del Título IX. Ya sea que la queja se vuelque por escrito por parte de un estudiante, padre o miembro del personal, la queja por escrito debe incluir el nombre del denunciante, el nombre de la presunta víctima (si es diferente), el nombre del demandado, la ubicación de la escuela/departamento donde ocurrió la presunta acción discriminatoria, la base de la queja, los testigos (si los hay) y la acción correctiva que el denunciante está buscando. Esta información se realizará o transferirá a un formulario de queja por discriminación/ acoso mantenido por Match.

No hay límite de tiempo ni plazo de prescripción para presentar una queja formal. Sin embargo, en el momento de presentar una queja formal, una presunta víctima debe estar participando o intentando participar en un programa o actividad de Match. Además, Match tiene discreción para desestimar una queja formal cuando el paso del tiempo daría lugar a la incapacidad de Match para reunir pruebas suficientes para llegar a una determinación con respecto a la responsabilidad, o cuando Match pierde la responsabilidad del demandado (por ejemplo, el demandado ya no asiste a Match ni es su empleado).

Si la conducta alegada en la queja formal no constituye acoso sexual como se define en esta política, incluso si se demuestra, no ocurrió en el programa o actividad educativa de Match, o no ocurrió contra una persona en los Estados Unidos, entonces Match debe desestimar la queja formal en virtud de estos procedimientos, pero podría investigarla en virtud de otras políticas y procedimientos. Match enviará un aviso por escrito de cualquier despido.

#### Notificación por escrito de la queja formal

Al recibir una queja formal de acoso sexual, Match proporcionará al demandante y al demandado un aviso por escrito de las acusaciones, el proceso de quejas, el proceso de apelación, las medidas de apoyo disponibles y las posibles sanciones y recursos disciplinarios. La notificación por escrito también incluirá una declaración de que se presume que el demandado no es responsable de la presunta conducta y que se tomará una determinación con respecto a la responsabilidad al finalizar el proceso de reclamo.

La notificación por escrito debe informar a las partes que pueden tener un asesor de su elección, que puede ser (sin obligación) un abogado, y puede inspeccionar y revisar la evidencia. La notificación por escrito debe informar a las partes que el código de conducta de Match prohíbe hacer declaraciones falsas a sabiendas o presentar información falsa a sabiendas durante el proceso de reclamo.

Si se agregan alegaciones adicionales durante el curso de la investigación, se debe proporcionar un aviso adicional por escrito.

### Resolución informal

Cuando corresponda, 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 debe considerar ofrecer a las partes una opción de resolución informal (por ejemplo, mediación). La participación en un proceso de resolución informal solo puede ocurrir cuando ambas partes dan su consentimiento voluntario, informado y por escrito para intentar una resolución informal, y cualquiera de las partes tiene derecho a retirarse del proceso informal en cualquier momento. La opción de queja informal no está disponible para los informes de acoso sexual entre empleados y estudiantes; en este contexto, se requiere una investigación formal. Cuando se acuerde un proceso de resolución informal, será facilitado por un facilitador designado por el coordinador del Título IX que no tenga un conflicto de intereses y/o sesgo a favor o en contra de los denunciantes o encuestados 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 paso 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 elige la resolución informal, el denunciante puede comenzar el procedimiento formal de denuncia que se describe a continuación.

### Investigación

Si la resolución informal no es ofrecida o aceptada por las partes, el Coordinador del Título IX designará un investigador y un responsable de decisiones, que pueden no ser la misma persona.

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 una buena causa. 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 una buena causa, documentada en el archivo de la investigación. Cuando sea posible, 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 del proceso de quejas o la extensión limitada de los plazos por una buena causa con notificación por escrito al demandante y al demandado de la demora o extensión y las razones de la acción. La buena causa puede incluir, entre otras cosas, consideraciones tales como la ausencia de una parte, el asesor de una parte o un testigo; actividad concurrente de aplicación de la ley; o la necesidad de asistencia lingüística o adaptación de discapacidades.

· Recopilación de pruebas

La investigación incluirá entrevistas personales con los denunciantes, las personas contra las que se presenta la denuncia y otras personas que tengan conocimiento del presunto incidente o circunstancia que dieron lugar a la denuncia. La investigación también puede consistir en otros métodos que el investigador considere pertinentes, que incluyen, entre otros, la recopilación de pruebas físicas. El investigador encontrará los hechos y tomará determinaciones relacionadas con la credibilidad, todo lo cual se incorporará en un informe escrito. El investigador debe evitar todas las preguntas que estén protegidas por el privilegio legal, a menos que se haya renunciado al privilegio, y debe evitar preguntar sobre el historial sexual del denunciante a menos que sea directamente relevante para demostrar el consentimiento a la conducta en cuestión o para demostrar que la conducta fue cometida por alguien que no sea el demandado.

Match mantendrá la confidencialidad de la identidad de los denunciantes, demandados y testigos, salvo que la FERPA lo permita, según lo exija la ley o según sea necesario para llevar a cabo un procedimiento del Título IX.

A los efectos del Título IX, si un estudiante solicita que el nombre del estudiante no se revele al presunto perpetrador, cumplir con la solicitud puede limitar la capacidad de Match para responder plenamente al incidente, incluida la toma de medidas disciplinarias contra el presunto perpetrador. El Título IX incluye protecciones contra las represalias, que incluyen las represalias tomadas por la escuela y sus funcionarios, y los funcionarios no solo tomarán medidas para prevenir las represalias, sino que también tomarán medidas decisivas en respuesta si esto sucede. Las inquietudes sobre la confidencialidad deben comunicarse al Coordinador del Título IX, cuya información de contacto se proporciona anteriormente, o al director del edificio de su escuela.

Match tiene la obligación de reunir las pruebas, no las partes. Sin embargo, las partes pueden reunir y presentar pruebas propias. Todas las partes tendrán la misma oportunidad de revisar y responder a las pruebas recopiladas durante la investigación.

Todas las partes cuya participación sea invitada o esperada recibirán un aviso por escrito de la fecha, hora, ubicación, 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 ser acompañadas a cualquier reunión, entrevista o procedimiento relacionado por un asesor de su elección, que puede ser, pero no está obligado a ser, un abogado.

Match no requerirá, permitirá ni confiará en información privilegiada, a menos que el titular renuncie al privilegio por escrito.

Todas las partes tendrán la misma oportunidad de revisar y responder a las pruebas recopiladas durante la investigación. Antes de completar el informe de investigación, Match enviará a cada parte y al asesor de la parte, si corresponde, la evidencia sujeta a inspección y revisión en un formato electrónico o una copia impresa, y las partes tendrán diez (10) días para presentar una respuesta por escrito a la evidencia, que el investigador considerará antes de completar el informe de investigación.

· Informe de investigación y preguntas escritas

Una vez completado, las partes recibirán una copia del informe de investigación para su revisión y, si lo desean, presentarán una respuesta por escrito. Se requerirán respuestas por escrito de las partes dentro de los diez (10) días posteriores a la recepción del informe de investigación y se incorporarán al informe de investigación.

Después de que las respuestas de las partes al informe de investigación, si las hubiera, se hayan incorporado al informe de investigación, pero antes de llegar a una determinación con respecto a las responsabilidades, los responsables de la toma de decisiones, que no serán las mismas personas que el investigador y/o el coordinador del Título IX, brindarán a cada parte la oportunidad de presentar preguntas por escrito para que las otras partes y los testigos respondan, proporcionarán a cada parte las respuestas y permitirán preguntas de seguimiento adicionales y limitadas de cada parte. Si se determina que alguna pregunta no es relevante, el responsable de la toma de decisiones puede excluir las preguntas y explicará a la parte que propone las preguntas cualquier decisión de excluir las preguntas como no relevantes. Las preguntas y pruebas sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del denunciante no son relevantes a menos que dichas preguntas y pruebas sobre el comportamiento sexual previo del denunciante se ofrezcan para demostrar que alguien que no sea el demandado cometió la conducta alegada por el denunciante, o si las preguntas y pruebas se refieren a incidentes específicos del comportamiento sexual previo del denunciante con respecto al demandado y se ofrecen para demostrar el consentimiento.

#### Determinación escrita y estándar de evidencia

Después de este proceso, el responsable de la toma de decisiones emitirá una determinación por escrito simultáneamente a las partes con respecto a si se ha producido acoso sexual utilizando una preponderancia del estándar de evidencia, como lo hace para todas las violaciones del código de conducta que no implican acoso sexual pero conllevan las mismas sanciones disciplinarias máximas. Los procedimientos de resolución se llevan a cabo para tener en cuenta la totalidad de todas las pruebas disponibles, de todas las fuentes relevantes.

Una "preponderancia de la evidencia" significa que es más probable que la supuesta conducta haya ocurrido. El responsable de la toma de decisiones recomendará además qué acción, si corresponde, se requiere. Si se determina que se produjo acoso sexual, Match tomará medidas para evitar la recurrencia del acoso y corregir su efecto discriminatorio sobre el denunciante y otros, si corresponde. Dichos recursos pueden incluir medidas de apoyo.

La determinación por escrito debe ser emitida a ambas partes simultáneamente y debe incluir:

- Identificación de las acusaciones que potencialmente constituyen acoso sexual;
- Una descripción de los pasos procesales tomados desde la recepción de la queja formal hasta la determinación, incluidas las notificaciones a las partes, las entrevistas con las partes y los testigos, las visitas al sitio, los métodos utilizados para recopilar otras pruebas, etc.;
- Hallazgos de hecho que respalden la determinación;
- Conclusiones sobre la aplicación del código de conducta del destinatario a los hechos;
- Una declaración y justificación del resultado de cada alegación, incluida una determinación sobre la responsabilidad, cualquier sanción disciplinaria que el destinatario imponga al demandado, y si el destinatario proporcionará al demandante los recursos diseñados para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa del destinatario; y

- Los procedimientos de Match y las bases permisibles para que el demandante y el demandado apelen (una copia o referencia directa a esta política será suficiente).

#### Medidas disciplinarias, medidas correctivas y medidas de reparación

Si finalmente se determina que el demandado es responsable, se informará al demandante de cualquier sanción impuesta al demandado que se relacione directamente con el demandante. El demandado no será notificado de los recursos individuales ofrecidos o proporcionados al demandante. Si finalmente se determina que el demandado es responsable, Match implementará de manera efectiva recursos para el demandado, el demandante y, cuando corresponda, para la población estudiantil en general. Los recursos estarán diseñados para restablecer o preservar la igualdad de acceso al programa o actividad educativa para un denunciante, poner fin al acoso, eliminar el entorno hostil, prevenir su recurrencia y remediar sus efectos. Los recursos pueden incluir, entre otros, sanciones disciplinarias contra el demandado, que pueden incluir el despido o la expulsión (sujeto a la ley estatal y la Política de Disciplina Estudiantil), orientación para el demandado, una escolta para el demandante, garantizar que el demandante y el demandado no compartan clases o actividades extracurriculares, proporcionar servicios integrales para víctimas, capacitar o volver a capacitar a los empleados de la escuela, cambios en las políticas o servicios de Match, etc. Cualquier medida disciplinaria será de acuerdo con los derechos del debido proceso bajo la ley estatal.

Como se indicó anteriormente, estos procedimientos no limitan que Match retire a un estudiante o empleado de un programa o actividad en caso de emergencia debido a amenazas inmediatas a la salud o seguridad física de las personas o que ponga a un empleado en licencia administrativa durante la tramitación de la investigación.

#### Proceso de apelación

Las partes pueden apelar la decisión emitida como resultado de la investigación, o de la desestimación de Match de una queja formal o cualquier alegación relacionada con ella ante el Consejo Directivo, dentro de los quince (15) días escolares posteriores a la recepción de los hallazgos del procedimiento formal o un despido. Los responsables de decisiones para la apelación no serán las mismas personas que los responsables de decisiones que hayan llegado a la determinación con respecto a la responsabilidad o el despido, los investigadores o el Coordinador del Título IX. Las partes pueden apelar sobre la base de deficiencias procesales; sesgo o conflicto de intereses; evidencia recién descubierta u otra buena causa.

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

El responsable de la toma de decisiones de la apelación revisará la exhaustividad y precisión de la investigación y las conclusiones, y emitirá conclusiones por escrito tanto al demandante como al demandado dentro de los treinta (30) días escolares posteriores a la apelación.

#### Capacitación

Match se asegurará de que los Coordinadores, investigadores, responsables de decisiones del Título IX y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal, reciban capacitación sobre la

definición de acoso sexual, el alcance del programa o actividad educativa del destinatario, cómo llevar a cabo un proceso de investigación y quejas, incluidas audiencias, pruebas, credibilidad, apelaciones y procesos de resolución informal, según corresponda, y cómo actuar de manera imparcial, lo que incluye evitar el prejuicio de los hechos en cuestión, los conflictos de intereses y los sesgos.

Match se asegurará de que los responsables de la toma de decisiones reciban capacitación sobre cualquier tecnología que se utilice en las entrevistas y sobre cuestiones de relevancia de las preguntas y pruebas, incluso cuando las preguntas y pruebas sobre la predisposición sexual o el comportamiento sexual previo del denunciante no sean relevantes.

Match también debe asegurarse de que los investigadores reciban capacitación sobre temas de relevancia para crear un informe de investigación que resuma de manera justa las pruebas relevantes.

Cualquier material utilizado para capacitar a los Coordinadores del Título IX, investigadores, responsables de decisiones y cualquier persona que facilite un proceso de resolución informal, no debe basarse en estereotipos sexuales y debe promover investigaciones y adjudicaciones imparciales de quejas formales de acoso sexual. Estos materiales de capacitación se publicarán en el sitio web de Match.

#### Registros

Se mantendrá un registro durante un período de siete (7) años de cualquier medida, incluidas las medidas de apoyo, tomada en respuesta a un informe o queja formal de acoso sexual, y 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, otras agencias

Algunas presuntas conductas 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 asuntos a las fuerzas del orden y otras agencias según corresponda en virtud de la ley o la política de Match, e informará al denunciante/presunta víctima del derecho a presentar una denuncia penal.

#### Represalias

Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe denuncias de acoso sexual ante Match o que haya cooperado en una investigación de una queja en virtud de esta política son ilegales y Match no las tolerará. Si un estudiante/empleador considera que el estudiante/empleador ha sido objeto de represalias en relación con cualquier informe de buena fe sobre conducta inapropiada o acoso, el estudiante/empleador debe informar inmediatamente dicha conducta al Coordinador del Título IX. El Coordinador del Título IX o la persona designada investigarán los informes de represalias y, cuando se encuentren represalias, tomarán medidas correctivas y disciplinarias por separado.

Además de lo anterior, si considera que ha sido objeto de acoso ilegal y/o represalias, puede presentar una queja ante una de las siguientes agencias del gobierno local, o ambas. Cada una de las agencias tiene un corto período de tiempo para presentar una reclamación.

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos

JFK Federal Building  
475 Centro Gubernamental  
Boston, Massachusetts, 02203  
800-669-4000

Comisión contra la Discriminación de Massachusetts,  
Oficina de Boston en One Ashburton Place  
Sixth Floor, Room 601  
Boston, MA 02108,  
617-994-6000

Oficina de Derechos Civiles (Departamento de Educación de EE. UU.)  
5 Post Office Square, 8<sup>th</sup> Floor  
Boston, MA 02129  
(617) 289-0111

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

(Actualización: junio de 2023)