

Política de Assédio Sexual das Escolas Públicas de Martha's Vineyard

I. Introdução

Este documento tem como finalidade estabelecer uma política comum no sistema educacional das escolas públicas de Martha's Vineyard, com relação ao assédio sexual. Esta política deverá servir como guia para pais, alunos, professores, administradores, comitê escolar e membros do conselho escolar, quando lidando com este assunto. Entretanto, esta política não pretende servir como um requerimento absoluto em todos os casos, ou foi designada para substituir os requerimentos legais ou obrigações surgidas de barganhas ou acordos coletivos. Ademais, nenhum conjunto de normas deverá ou poderá substituir a confiança, o senso comum, a boa vontade e o julgamento de pessoas responsáveis.

II. Princípios Gerais e Política

- A. O objetivo principal é promover um ambiente seguro para todos os alunos, empregados, comitê escolar e membros do conselho escolar nas escolas de Martha's Vineyard.
- B. Os alunos, comitê escolar, membros do conselho escolar, pais, professores e funcionários das escolas públicas de Martha's Vineyard (M.V.P.S.¹) deverão ser sensíveis e educados sobre a natureza do assédio sexual.
- C. Os alunos, professores, funcionários, comitê escolar e membros do conselho escolar das escolas públicas de Martha's Vineyard (M.V.P.S.²) deverão ser protegidos de qualquer forma de assédio sexual.
- D. Todo o comitê das escolas públicas de Marthas's Vineyard, membros do conselho, alunos, professores e funcionários deverão ser capazes de reconhecer sinais ou sintomas de assédio sexual e tomar para si a responsabilidade de lidar com quaisquer incidentes relativos ao assédio sexual, no campus ou fora dele, ou em qualquer evento externo patrocinado pela escola. Também é esperado dos pais que notifiquem o diretor da escola de seus filhos, ou o superintendente das escolas, caso eles possuam um motivo razoável para acreditar que um incidente de assédio sexual tenha ocorrido. Em cada prédio da escola, um funcionário do sexo masculino e outro do sexo feminino serão designados e treinados como conselheiros/defensores em caso de assédio sexual.

III. Procedimentos de como lidar com Assédio Sexual

A. Definição

¹ Em inglês, sigla para Martha's Vineyard Public Schools.

² *Ibidem*

O assédio sexual é uma forma de discriminação sexual ilegal que consiste em avanços sexuais não desejáveis, pedidos de favores sexuais e/ou conduta física ou verbal de natureza sexual quando:

1. A submissão a tal conduta se torna termo ou condição de garantia de emprego ou status acadêmico de um indivíduo;
2. A submissão à ou a rejeição de tal conduta é usada como base do emprego ou decisões educacionais que afetam determinado indivíduo;
3. Tal conduta tem a finalidade ou o efeito de interferir de maneira insensata no desempenho profissional de um indivíduo ou de criar um ambiente de trabalho ou de estudos intimidador, hostil ou ofensivo.
4. Formas de assédio sexual incluem, entre outros, os seguintes exemplos:
 - a. Abuso verbal, como comentários depreciativos, piadas ou insultos;
 - b. Assédio físico, como toque desnecessário ou ofensivo, bloqueio ou obstrução de movimento;
 - c. Abuso visual, como posteres, cartões, caricaturas, pichações, desenhos ou gestos depreciativos ou ofensivos.

B. Dimensões do Assédio Sexual

Pesquisas de âmbito nacional registraram que o assédio sexual é maior em ambientes de trabalho e em escolas. Estas pesquisas indicam que os alunos vivenciam essas situações através de outros alunos e, ocasionalmente, através de funcionários; funcionários vivenciam através de outros funcionários, administradores, comitê escolar ou membros do conselho educacional. Esta afirmação, de maneira alguma, deve ser interpretada como uma confissão de incidentes de assédio sexual dentro da Martha's Vineyard School Superintendency Union ou no Martha's Vineyard Regional High School District.

C. Aspectos Legais

A justiça decretou que assédio sexual consiste na violação do TÍTULO VII do Ato dos Direitos Civis (*Civil Rights Act*) de 1964, que protege alunos, empregados, comitê e membros do conselho em uma escola e do TÍTULO IX do mesmo Ato, que proíbe a discriminação sexual. O assédio sexual é uma forma de discriminação sexual que também é proibida pelo M.G.L. c. 151B.

D. Procedimentos

Estes procedimentos se aplicam a alunos e adultos.

Existem dois procedimentos, esboçados abaixo, para lidar com possíveis incidentes de assédio sexual. Esperamos que, com os funcionários, alunos, comitês e membros do conselho se tornando mais conscientes sobre o assédio sexual, o procedimento informal possa ser usado na maioria das situações. Nos casos mais graves, tanto o acusado quanto o acusador poderão evitar o procedimento informal e ir diretamente para o procedimento formal. O(s) Coordenador(es) do TÍTULO IX, Capítulo 622, poderão ser consultados antes ou durante os procedimentos formal e informal, como fonte relativa a caso de assédio sexual.

1. Procedimentos informais

É possível que se resolva uma situação através do diálogo entre o acusado e o acusador. O acusado, especialmente se ele ou ela for um aluno, poderá requerer o aconselhamento de um adulto e deverá, portanto, ser encorajado a procurar e consultar com um dos funcionários treinados para lidar com situações de assédio sexual. Durante o diálogo, o acusado poderá reconhecer que a ação ou palavras dele/dela foram inapropriadas ou censuráveis; ou o acusado poderá entender que ele ou ela interpretou erroneamente a situação. Se o acusador, o acusado, e/ou o funcionário designado (caso haja um envolvido), sentir que se chegou a um acordo, o diálogo conservar-se-á como assunto confidencial e nenhuma outra ação será tomada pela escola.

2. Procedimentos formais

Se o reclamante, o suposto molestador e/ou o funcionário designado (caso haja um envolvido) sentir que o procedimento informal é inadequado, qualquer um deles poderá comunicar o incidente ao diretor da unidade, ao chefe de departamento, ao superintendente ou ao Presidente do comitê escolar para investigação, como esboçado abaixo. Como foi observado, o reclamante poderá evitar o procedimento informal e remeter sua queixa diretamente ao diretor da escola, ao chefe de departamento, ao superintendente ou ao presidente do Comitê Escolar, para investigação, como esboçado abaixo. Como mencionado acima, o reclamante poderá evitar o procedimento informal e remeter sua queixa diretamente ao diretor da escola, ao chefe de departamento, ao superintendente ou ao presidente do Comitê Escolar, de acordo com o procedimento formal estabelecido logo abaixo. Qualquer queixa de assédio sexual deverá ser feita por escrito. Tal queixa será mantida confidencial e tratada no escritório do diretor da escola, chefe de departamento, superintendente ou presidente do Comitê Escolar, durante o processo investigatório.

- a. Qualquer queixa de assédio sexual deverá detalhar os fatos e as circunstâncias do incidente alegado.
- b. Caso um aluno menor de dezoito (18) anos esteja envolvido, seja como reclamante ou como suposto molestatador, os pais e/ou responsável legal do envolvido deverão ser notificados imediatamente.
- c. Caso o reclamante seja um aluno, a queixa deverá ser levada à atenção do diretor da escola. Caso o diretor seja o suposto molestatador ou esteja, de alguma forma, envolvido na queixa, esta deverá ser encaminhada ao superintendente. O diretor, o superintendente ou pessoa designada por ele/ela, ou outro indivíduo apropriado, como especificado no parágrafo “f” abaixo, deverá conduzir uma investigação das alegações de assédio sexual dentro de dez dias do preenchimento da queixa. Caso um aluno menor de dezoito (18) anos de idade esteja envolvido, a dita investigação poderá incluir a assistência do Coordenador do Título IX, Capítulo 622 e/ou o Superintendente, assim como outros indivíduos que se fizerem necessários, incluindo mas não se limitando a, testemunhas nomeadas, o suposto molestatador, o reclamante e os pais ou responsáveis por ele..
- d. Caso o reclamante não seja um aluno, a queixa deverá ser levada ao diretor da instituição. Se o funcionário está designado para um outro prédio que não seja específico da escola, a queixa deverá ser encaminhada ao chefe de departamento ou ao administrador. Caso o diretor, o chefe de departamento ou o administrador seja o suposto molestatador ou esteja de alguma forma envolvido na queixa, esta deverá ser encaminhada ao superintendente. O diretor da instituição, o chefe de departamento, o administrador, o superintendente ou pessoa designada por ele/ela, ou outro indivíduo apropriado, como especificado na alínea “f” abaixo, deverá conduzir uma investigação das alegações de assédio sexual dentro de dez dias a partir do preenchimento da queixa. A investigação supracitada poderá incluir a assistência do Coordenador do Título IX/Capítulo 622 e/ou o superintendente, bem como outros indivíduos que se fizerem necessários, incluindo, mas não se limitando a, testemunhas nomeadas, o suposto molestatador e o reclamante.
- e. Caso o superintendente seja o suposto molestatador ou esteja de alguma forma envolvido na queixa, esta deverá ser encaminhada ao presidente do Comitê Escolar. Caso um membro do Conselho Escolar ou do Comitê Escolar seja o suposto molestatador, ou esteja de alguma forma envolvido na queixa, esta deverá ser encaminhada ao corpo do comitê escolar, que deverá conduzir uma investigação e determinar que ação corretiva e disciplinar é necessária, de modo consistente com os procedimentos esboçados na seção “f” abaixo.

- f. Seguindo as investigações, o diretor da instituição, o chefe de departamento, o administrador, o superintendente ou o presidente do Comitê Escolar e/ou a pessoa designada por ele/ela deverão decidir, se houver necessidade, que ação corretiva deverá ser tomada. No caso de um aluno, tal ação corretiva poderá incluir ação disciplinar consistente com a política da escola e com a legislação e regulamentos do estado. No caso de alguém que não seja aluno ou no caso de funcionário, o diretor da instituição, o chefe de departamento, o administrador ou o presidente do Comitê Escolar submeterão o problema ao superintendente para ações posteriores; ou para o presidente do Comitê Escolar, caso o superintendente esteja envolvido na queixa. Qualquer ação disciplinar resultante será consistente com os acordos de barganhas coletivas de contratos individuais.
- g. O diretor, o administrador, o superintendente e o presidente do Comitê Escolar prepararão um relatório confidencial da investigação, que será arquivada no departamento da escola apropriado para tal.
- h. Caso seja apropriado, o diretor; o administrador; o superintendente e o presidente do Comitê Escolar notificarão o Departamento de Serviços Sociais (D.S.S) e determinarão, juntamente com este se o incidente ocorrido se enquadra no *Capítulo 119, Seção 51A do M.G.S.* As mesmas autoridades acima também procurarão orientação do Departamento de Serviços Sociais (D.S.S.) sobre qual ação posterior será necessária.

Os procedimentos descritos neste documento serão avaliados ao término de cada ano letivo.