Índice

I. OBJETIVO 3
II. AVISO DE NÃO DISCRIMINAÇÃO 4
Compromisso institucional 4
III. O QUE É ASSÉDIO SEXUAL? 5
IV. DEFINIÇÕES 5
V. REQUISITOS PROCEDIMENTAIS 8
A. Ciência Efetiva 8
B. Comunicação 9
C. Medidas de Apoio/Provisórias 9
D. Prazos 11
E. Notificação 12
F. Padrão de prova 12
G. Aplicabilidade 12
V. CONFIDENCIALIDADE 12
VI. PROCESSO DE RESOLUÇÃO INFORMAL 13
VII. PROCEDIMENTOS DE DENÚNCIA FORMAL 16
Etapa 1-Apresentação de uma Denúncia Formal 16
a. Arquivamento 17
b. Recurso de arquivamento 17
Etapa 2-Determinação de jurisdição 18
Etapa 3-Investigação 19
A. Aviso de alegação 19
B. Aviso de investigação 20
Etapa 4-Aviso de decisão 24
Etapa 5-Direitos de recurso 25
Etapa 6-Denúncias a órgãos externos 28
VIII. SANÇÕES DISCIPLINARES E MEDIDAS REPARADORAS 29
IX. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO 30
X. DENÚNCIAS DE MÁ-FÉ 30

XI. RELAÇÃO DESTES PROCEDIMENTOS E PRAZOS COM AS ATIVIDADES DE APLICAÇÃO DA LEI 31
XII. MATERIAIS DE TREINAMENTO DO TÍTULO IX 31
XIII. INFORMAÇÕES DE CONTATO DO COORDENADOR DO TÍTULO IX 32

Regulamentos do Título IX de 2020

O Título IX das Emendas de Educação de 1972 ("Título IX") proíbe a discriminação com base no sexo por qualquer instituição que receba verbas federais nos Estados Unidos. O Título IX também proíbe a retaliação contra pessoas que apresentem denúncias ou participem do processo de resolução. As Charlotte-Mecklenburg Schools (CMS) não discriminarão com base no sexo em nenhum de seus programas ou atividades educacionais. Todas as alegações de conduta sexual inadequada serão levadas a sério pelo Distrito e devidamente investigadas. As alegações de discriminação sexual serão tratadas de acordo com os seguintes Procedimentos de Reclamação do Título IX estabelecidos pelo Distrito e em conformidade com a lei federal.

I. OBJETIVO

O CMS está comprometido em proporcionar um ambiente educacional e de trabalho livre de discriminação sexual, de assédio sexual e de retaliação contra pessoas que denunciem, testemunhem ou participem de investigações ou processos protegidos, conforme exigido pelo Título IX das Emendas de Educação de 1972.

Para garantir a conformidade com leis e regulamentos federais, estaduais e locais relativos à discriminação sexual, e para reafirmar seu compromisso com a promoção dos objetivos de justiça e equidade em todos os aspectos do programa ou atividade educacional, o CMS desenvolveu políticas e procedimentos que prevêem a resolução rápida, justa e imparcial de alegações de discriminação sexual, assédio sexual ou retaliação.

Estes procedimentos garantem que denúncias de discriminação sexual, assédio ou violência sexual sejam resolvidas de forma justa, rápida e no nível mais direto possível, em total conformidade com o Título IX e com as políticas do Distrito. Estes procedimentos aplicam-se apenas a denúncias que aleguem discriminação proibida pelo Título IX (incluindo assédio e violência sexual). Estes procedimentos estarão disponíveis em todos os escritórios administrativos das unidades escolares e publicados no site do

Departamento do Título IX do Distrito Escolar do CMS. As políticas do Distrito sobre assédio e discriminação serão descritas no Código de Conduta do Estudante do CMS, para os estudantes, e nas políticas do Conselho do CMS, para os empregados.

II. AVISO DE NÃO DISCRIMINAÇÃO

Compromisso institucional

As Charlotte-Mecklenburg Schools ("CMS") não toleram atos de assédio com base no sexo ou no gênero. Portanto, qualquer membro do corpo docente ou estudante que acredite ter sido submetido a assédio com base no sexo ou no gênero, qualquer pai ou mãe de tal estudante, ou qualquer estudante ou membro do corpo docente que acredite que outro estudante ou membro do corpo docente esteja sendo submetido a assédio com base no sexo ou no gênero é incentivado a comunicar o assédio ao CMS. O CMS está comprometido em conduzir uma investigação rápida de quaisquer comunicações dessa natureza. Medidas de apoio estarão disponíveis para membros da equipe e estudantes que tenham alegado terem sofrido assédio, bem como para membros da equipe ou estudantes acusados de cometerem assédio. Estudantes considerados responsáveis por atos de assédio ou outros atos que criem um ambiente hostil poderão ser disciplinados, inclusive, se as circunstâncias justificarem, com suspensão ou expulsão. Membros da equipe acusados de cometer atos de assédio ou outros atos que criem um ambiente hostil também serão encaminhados ao Departamento de Relações com Empregados do CMS.

O CMS incentiva estudantes, pais, mães e membros da equipe a trabalharem juntos para prevenir o assédio. Qualquer membro da equipe, estudante ou pai, mãe ou responsável com preocupações relativas a discriminação ou assédio sexual deve entrar em contato com o Encarregado do Título IX de sua escola, com o Administrador Responsável ou com o Coordenador do Título IX do Distrito. As denúncias também podem ser encaminhadas ao Escritório de Direitos Civis, do Departamento de Saúde e Serviços Humanos dos Estados Unidos. Informações adicionais sobre o Departamento do Título IX do CMS estão disponíveis na página do departamento do Título IX.

III. O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é definido pelo Título IX (106.30) como conduta com base no sexo que atende a um ou mais dos seguintes critérios:

- Um empregado do Distrito condicionar o fornecimento de auxílio, benefício ou serviço do Distrito à participação de um indivíduo em conduta sexual indesejada (denominado assédio *quid pro quo*)
- Conduta indesejada que uma pessoa razoável determine ser tão grave, generalizada e objetivamente ofensiva que efetivamente negue a uma pessoa o acesso igualitário ao programa ou atividade educacional do destinatário (ou seja, que crie um ambiente hostil); ou
- "Violência Sexual", conforme definida em 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v), "violência no namoro", conforme definida em 34 U.S.C. 12291(a)(10), "violência doméstica", conforme definida em 34 U.S.C. 12291(a)(8), ou "perseguição", conforme definida em 34 U.S.C. 12291(a)(30).

O assédio sexual pode incluir atos de violência sexual. A violência sexual é uma forma de discriminação sexual proibida pelo Título IX. Atos de violência sexual, incluindo violência sexual, violência no namoro, violência doméstica e perseguição, estão sujeitos não apenas aos procedimentos disciplinares do Distrito, mas também às leis penais estaduais.

IV. DEFINIÇÕES

"Ciência Efetiva"- notificação de assédio sexual ou alegações de assédio sexual ao Coordenador do Título IX do Distrito ou a qualquer administrador do Distrito que tenha autoridade para adotar medidas corretivas em nome do Distrito, ou a qualquer empregado do Distrito.

"Reclamante"- estudante ou empregado do Distrito que se alega ser vítima de conduta que poderia constituir assédio sexual.

TÍTULO IX DO CMS — PROCEDIMENTOS DE RECLAMAÇÃO

Você pode apresentar uma denúncia de Título IX e solicitar uma investigação formal do Distrito se você for:

- A pessoa diretamente afetada pela suposta discriminação ou assédio (o reclamante);
- Um pai, mãe ou responsável legal, ou representante autorizado agindo em nome do reclamante; ou
- O Coordenador do Título IX do Distrito (quando exigido pelos regulamentos federais).

"Respondente"- a pessoa, empregados, outros estudantes ou terceiros, que se alega ter violado a proibição de discriminação sexual do Distrito.

"Dia"- Todas as referências a "dias" nesta política significam dias corridos, consistindo em períodos consecutivos de 24 horas, incluindo finais de semana e feriados. Se um prazo recair em um sábado, domingo ou feriado institucional oficial, o prazo será automaticamente prorrogado para as 17h do próximo dia consecutivo em que a instituição estiver aberta para funcionamento.

"Violência Sexual"- infração classificada como infração sexual com ou sem uso de força no âmbito do sistema uniforme de registro de crimes do Federal Bureau of Investigation (FBI).[1]

"Violência no namoro"- violência cometida por uma pessoa: (A) que mantenha ou tenha mantido uma relação social de natureza romântica ou íntima com o reclamante; e (B) cuja existência de tal relação será determinada com base na consideração dos seguintes fatores: (i) A duração da relação; (ii) O tipo de relação; (iii) A frequência de interação entre as pessoas envolvidas na relação.[2]

"Violência doméstica"- crimes de violência classificados como crime grave ou contravenção, cometidos por cônjuge ou parceiro íntimo atual ou anterior do reclamante, por pessoa com quem o reclamante tenha um filho em comum, por pessoa

[1] 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v)
[2] 34 U.S.C. 12291(a)(10)

que coabite ou tenha coabitado com o reclamante como cônjuge ou parceiro íntimo, por pessoa em situação semelhante à de cônjuge do reclamante sob as leis de violência doméstica ou familiar da jurisdição onde o Distrito está localizado, ou por qualquer outra pessoa contra um reclamante adulto ou jovem que esteja protegido dos atos dessa pessoa sob as leis de violência doméstica ou familiar da jurisdição. [3]

"Perseguição"-engajar-se em um curso de conduta, dirigido a uma pessoa específica, que faria uma pessoa razoável: (A) temer por sua segurança ou pela segurança de terceiros; ou (B) sofrer angústia emocional substancial. [4]

"Violência sexual"- atos sexuais físicos ocorridos entre quaisquer pessoas, inclusive entre pessoas do mesmo sexo, praticados contra a vontade de uma pessoa ou quando uma pessoa é incapaz de dar consentimento (por exemplo, devido à idade do estudante ou ao uso de drogas ou álcool, ou porque uma deficiência intelectual ou outra deficiência impede o estudante de ter capacidade para dar consentimento). Diversos atos se enquadram na categoria de violência sexual, incluindo estupro, agressão sexual, violação sexual mediante fraude, abuso sexual e coerção sexual. A violência sexual pode ser praticada por empregados da escola, outros estudantes ou terceiros. Todos esses atos de violência sexual são formas de discriminação sexual proibidas pelo Título IX.

"Programas ou atividades educacionais"- locais, eventos ou circunstâncias sobre os quais a escola exerceu controle substancial tanto sobre o respondente quanto sobre o contexto em que o assédio sexual ocorreu. Isso também inclui ambientes virtuais de aprendizagem e comunicações on-line entre estudantes e empregados.

"Denúncia Formal"- documento preenchido por um reclamante ou assinado pelo Coordenador do Título IX do Distrito, alegando assédio sexual contra um respondente e solicitando que o Distrito investigue a alegação.

[3] 34 U.S.C. 12291(a)(12)
[4] 34 U.S.C. 12291(a)(36)

"Data de apresentação da denúncia"- a data em que a denúncia formal escrita foi recebida pelo Administrador Responsável.

"Administrador Responsável"- a pessoa na unidade escolar ou no departamento responsável por tratar as comunicações de assédio sexual daquela escola ou departamento. Essa pessoa pode ser o diretor, o vice-diretor, o coordenador de disciplina, o Administrador do Título IX do Distrito, os representantes legais autorizados dessas pessoas ou o administrador designado pelo Superintendente.

"Investigador/Administrador Neutro e Objetivo"- administrador ou investigador designado que não seja objeto de uma denúncia nem seja o reclamante.

"Aviso de alegação"- declaração escrita fornecida a todos os reclamantes e respondentes envolvidos, contendo os detalhes das alegações e os direitos assegurados a ambas as partes durante o processo de investigação.

"Aviso de investigação"- declaração escrita que descreve a(s) alegação(ões) específica(s) e informa a todos os reclamantes e respondentes envolvidos que uma investigação formal está em andamento.

"Aviso de decisão"- declaração escrita fornecida a todos os reclamantes e respondentes envolvidos, contendo a decisão final e uma análise detalhada de como se chegou a essa decisão.

V. REQUISITOS PROCEDIMENTAIS

A. Ciência Efetiva:

Assim que uma escola tiver conhecimento de alegações de assédio ou discriminação, ela deve responder. A Ciência Efetiva ocorre quando um indivíduo comunica ao Administrador Responsável ou a qualquer empregado da escola, independentemente da descrição do cargo, uma conduta que razoavelmente possa

constituir discriminação sexual. A má conduta presenciada por qualquer empregado da escola também constitui Ciência Efetiva. A comunicação indireta proveniente de fontes como mídia, mídia on-line e vídeos também constitui Ciência Efetiva.

B. Comunicação:

As comunicações de assédio sexual podem ser feitas diretamente ao Administrador Responsável ou a *qualquer* empregado da escola, independentemente da sua descrição de cargo. As comunicações também podem ser feitas pelo próprio Administrador Responsável. As comunicações de condutas que razoavelmente possam constituir discriminação sexual serão inicialmente processadas pelo Administrador Responsável. Uma vez feita uma comunicação, o Administrador Responsável é obrigado a oferecer medidas de apoio ao reclamante e a informá-lo sobre o processo de reclamação por denúncia formal. As comunicações de assédio sexual no âmbito do Título IX são separadas e distintas das comunicações feitas a órgãos de aplicação da lei.

C. Medidas de Apoio/Provisórias:

a. O Título IX exige que a escola forneça medidas de apoio/provisórias para garantir acesso igualitário aos seus programas e atividades educacionais, proteger o reclamante e assegurar o devido processo legal ao respondente, enquanto se aguarda o resultado de uma investigação.

b. As medidas de apoio/provisórias são serviços *individualizados*, de natureza *não disciplinar*, razoavelmente disponíveis, que garantem acesso educacional igualitário e, ao mesmo tempo, proporcionam um ambiente seguro para todas as partes. Ao receber comunicação de uma alegação de assédio, o Administrador Responsável deve entrar em contato confidencialmente com o reclamante para discutir as medidas de apoio/provisórias disponíveis. As medidas de apoio/provisórias podem ser oferecidas com ou sem uma Denúncia Formal.

c. As medidas de apoio/provisórias específicas implementadas e o processo para implementá-las variarão conforme os fatos de cada caso. O Administrador Responsável deve considerar uma série de fatores ao determinar quais medidas provisórias adotar, incluindo, por exemplo, a necessidade específica manifestada pelo reclamante; a idade dos estudantes envolvidos; a gravidade ou a abrangência das alegações; quaisquer efeitos contínuos sobre o reclamante; se o reclamante e o suposto autor compartilham a mesma turma, transporte ou atividades extracurriculares; e se outras medidas judiciais foram adotadas para proteger o reclamante (por exemplo, medidas protetivas civis).

d. Alguns exemplos de medidas de apoio/provisórias são:
   - ➢ Aconselhamento
   - ➢ Reatribuição de turma
   - ➢ Conversa restaurativa
   - ➢ Reunião restaurativa
   - ➢ Mediação entre pares
   - ➢ Prorrogação de prazos ou outros ajustes relacionados ao curso
   - ➢ Restrições mútuas de contato entre as partes

e. O Administrador Responsável também deve garantir que ambas as partes estejam cientes de quaisquer recursos disponíveis, como defesa da vítima, assistência habitacional, apoio acadêmico, serviços para pessoas com deficiência, serviços de saúde e saúde mental, e assistência jurídica, bem como do direito de comunicar um crime às autoridades locais de aplicação da lei.

f. O Distrito poderá, conforme apropriado, modificar ou encerrar as medidas de apoio ao término dos procedimentos de reclamação,

ou ao término do processo de resolução informal, ou o Distrito poderá mantê-las além desse ponto.

g. O Distrito não divulgará informações sobre quaisquer medidas de apoio a pessoas que não sejam aquela a quem se aplicam, incluindo informar uma parte sobre medidas de apoio fornecidas a outra parte, a menos que seja necessário para fornecer a medida de apoio ou restaurar ou preservar o acesso de uma parte ao programa ou atividade educacional.

h. Se o reclamante ou o respondente for um estudante com deficiência, o Administrador Responsável consultará um ou mais membros, conforme apropriado, da equipe do Plano 504 ou do Programa de Educação Individualizada (IEP) do estudante, para determinar como cumprir os requisitos da Lei de Educação para Pessoas com Deficiência (IDEA) e da Seção 504 da Lei de Reabilitação de 1973, na implementação das medidas de apoio. Esse requisito tem início no momento da apresentação de uma alegação envolvendo um estudante com deficiência e antes da implementação de quaisquer medidas de apoio.

D. Prazos:

Uma denúncia no âmbito deste procedimento de reclamação deve ser apresentada o mais breve possível após a suposta má conduta. Não há prazo prescricional para apresentar uma Denúncia Formal de má conduta sexual sob o Título IX. No entanto, em conformidade com 85 Fed. Reg. 30214, uma denúncia poderá ser arquivada se o tempo decorrido entre a suposta má conduta sexual e a apresentação da denúncia impedir o Distrito de coletar as evidências necessárias para se chegar a uma decisão. A parte que não estiver satisfeita com a resolução ou o resultado de uma investigação poderá apresentar um recurso por escrito no prazo de 3 (três) dias ao Coordenador do Título IX do Distrito.

E. Notificação:

A notificação de qualquer aviso ou decisão no âmbito deste procedimento será considerada eficaz em relação à pessoa notificada a partir da data de entrega, se entregue pessoalmente, por fax ou por e-mail. Se enviada por correio, a notificação será considerada eficaz no prazo de três dias corridos a contar da data de postagem.

F. Padrão de prova:

A escola utilizará o padrão de preponderância de provas (mais provável do que não) ao investigar e resolver uma denúncia no âmbito destes procedimentos. As evidências apresentadas serão ponderadas em face dos fatos de que é mais provável do que não que a Denúncia Formal tenha ocorrido conforme alegado.

G. Aplicabilidade:

O Título IX aplica-se aos programas ou atividades educacionais das escolas, quer tais programas ou atividades ocorram no campus ou fora dele, incluindo aprendizagem remota e comunicações eletrônicas.

V. CONFIDENCIALIDADE

A confidencialidade será mantida na maior medida possível. Quaisquer informações obtidas durante um procedimento informal poderão ser utilizadas durante um procedimento formal, se este for iniciado. Embora não haja garantia de confidencialidade completa, as denúncias serão tratadas como informações sensíveis que não devem ser compartilhadas com terceiros, exceto em circunstâncias limitadas. Exemplos de exceções à manutenção da confidencialidade incluem:

- ➢ Informações cuja comunicação é exigida por lei
- ➢ Informações transmitidas a outras pessoas em cargos de supervisão a fim de dar prosseguimento a uma investigação ou cessar uma prática discriminatória

- ➢ Informações fornecidas ao respondente a fim de que disponha de informações suficientes para responder às alegações

A. O Distrito adotará todas as medidas razoáveis para investigar e responder a uma denúncia em conformidade com um pedido da parte reclamante de não divulgar seu nome. No entanto, tais pedidos de confidencialidade poderão limitar a capacidade do Distrito de investigar e responder adequadamente às alegações apresentadas na denúncia. Além disso, os pedidos de confidencialidade poderão impactar as medidas de apoio disponíveis (ou seja, restrições mútuas de contato entre as partes).

B. Os pedidos de confidencialidade serão avaliados no contexto da responsabilidade do Distrito de proporcionar um ambiente seguro e não discriminatório para todos os estudantes, e o pedido será ponderado em face de quaisquer fatores que o Distrito considere relevantes, incluindo, sem limitação:

- ➢ A idade do reclamante
- ➢ Circunstâncias que sugiram haver risco aumentado de atos futuros de assédio e/ou violência sexual em circunstâncias semelhantes
- ➢ Se o Distrito dispõe de outros meios para obter evidências relevantes (por exemplo, câmeras de segurança ou empregados, evidências físicas)

C. Todas as partes de uma denúncia, incluindo o reclamante, o respondente e as testemunhas, têm interesses de privacidade e, portanto, todas as partes devem ser advertidas a não divulgar ou tornar público a natureza do processo ou a identidade das pessoas envolvidas fora do âmbito da investigação.

VI. PROCESSO DE RESOLUÇÃO INFORMAL

Após o recebimento de uma comunicação ou denúncia, o Administrador Responsável poderá oferecer a opção de resolução informal. O Distrito tem discricionariedade para determinar se é apropriado oferecer um processo de resolução informal

quando recebe informações sobre conduta que razoavelmente possa constituir discriminação sexual sob o Título IX ou quando é feita uma denúncia de discriminação sexual, e poderá recusar-se a oferecer a resolução informal, ainda que uma ou mais partes assim o desejem. A resolução informal é apropriada quando a conduta envolvida não for de natureza grave ou repetitiva e não for necessária ação disciplinar para remediar a situação. Nenhuma investigação formal está envolvida no processo de resolução informal, e o processo de resolução informal não será considerado condição prévia para a apresentação de uma Denúncia Formal.[5]

A. Um pedido de resolução informal pode ser feito a qualquer momento antes de uma decisão final, ou o Administrador Responsável poderá oferecer a opção às Partes, por escrito. O Administrador Responsável não deve exigir nem pressionar as partes a participar de um processo de resolução informal. Ambas as partes devem fornecer confirmação voluntária e por escrito de que desejam resolver a questão por meio da Resolução Informal antes de prosseguir. Qualquer parte que participe da Resolução Informal poderá retirar-se do Processo de Resolução Informal a qualquer momento e iniciar ou retomar os Procedimentos de Reclamação do CMS. Uma vez que as partes tenham concordado com os termos do Acordo de Resolução Informal, a resolução é final. A questão é considerada resolvida e os termos do acordo não são passíveis de recurso. O descumprimento do acordo de resolução poderá resultar em ação responsiva/disciplinar apropriada (por exemplo, dissolução do acordo e retomada dos Procedimentos de Reclamação do CMS, encaminhamento ao processo do Código de Conduta do Estudante por descumprimento, aplicação dos termos de execução do acordo).

B. O facilitador da Resolução Informal deve ser treinado e não pode ser o Investigador, o Tomador de Decisão ou o Tomador de Decisão de Recurso.

C. Antes do início de um processo de resolução informal, o Distrito deve fornecer às partes um aviso que explique:

[5] A Resolução Informal não estará disponível se a denúncia envolver um Respondente empregado ou uma alegação de crime sexual.

- ➢ As alegações;
- ➢ Os requisitos do processo de resolução informal;
- ➢ Que, antes de concordar com a resolução, qualquer parte tem o direito de retirar-se do processo de resolução informal e de iniciar ou retomar os Procedimentos de Reclamação do Título IX do CMS;
- ➢ Que o acordo das partes quanto a uma resolução ao término do processo de resolução informal impediria as partes de iniciar ou retomar os Procedimentos de Reclamação do CMS decorrentes das mesmas alegações;
- ➢ Os possíveis termos que podem ser solicitados ou oferecidos em um acordo de resolução informal, incluindo o aviso de que um acordo de resolução informal vincula apenas as partes; e
- ➢ Quais informações o Distrito manterá e se, e de que forma, divulgaria tais informações para uso em seu Processo de Resolução.

D. Os métodos de resolução informal podem incluir:

- ➢ Resolução de Apoio, oferecendo apenas medidas de apoio destinadas a remediar a situação.
- ➢ Orientação a uma pessoa sobre como abordar diretamente a situação que causa o problema
- ➢ Mediação de uma disputa entre as partes
- ➢ Resolução Alternativa por meio de um mecanismo que poderá incluir, mas não se limitar a, Mediação, Negociação por Intermediação, Reunião Restaurativa, Círculo Restaurativo ou Conversa Restaurativa
- ➢ Desenvolvimento de expectativas escritas de comportamento do suposto autor, a fim de redirecionar a conduta
- ➢ Organização de uma reunião com o suposto autor que envolva uma discussão sobre as políticas de má conduta sexual e os requisitos para conformidade

E. O Administrador Responsável deverá documentar qualquer resolução informal utilizando o sistema centralizado de registro do Distrito; cópias de tal documentação e das cartas de resultado deverão ser carregadas na Plataforma de Gestão de Casos do Título IX. O Administrador Responsável deverá enviar por e-mail o Acordo de Resolução Informal assinado ao Escritório do Título IX no prazo de 3 (três) dias a contar da resolução. O Acordo de Resolução Informal deverá ser enviado por e-mail para titleixcoordinator@cms.k12.nc.us

VII. PROCEDIMENTOS DE DENÚNCIA FORMAL

Em contraste com uma comunicação, uma Denúncia Formal exige uma solicitação por escrito de um reclamante, de alguém autorizado a apresentá-la em nome do reclamante (um pai, mãe ou responsável) ou assinada pelo Coordenador do Título IX, alegando assédio contra um respondente, e que solicite ao Distrito que investigue o caso. Todas as Denúncias Formais apresentadas por estudantes ou empregados em violação ao Título IX deverão ser submetidas ao Administrador Responsável para processamento. Uma vez apresentada uma Denúncia Formal, a escola é obrigada a responder e deve oferecer medidas de apoio contínuas a ambas as partes ao longo de todo o procedimento de reclamação. Se a alegação se enquadrar no escopo e na jurisdição dos Regulamentos do Título IX, a investigação formal será conduzida pelo Departamento do Título IX do CMS.

Etapa 1 - Apresentação de uma Denúncia Formal

A. O reclamante poderá apresentar uma Denúncia Formal utilizando um formulário que pode ser obtido com o Administrador Responsável ou no site do Departamento do Título IX do Distrito. Um Formulário de Denúncia também pode ser copiado do manual do Código de Conduta do Estudante. O reclamante poderá anexar ao Formulário de Denúncia um relato escrito explicando a natureza da denúncia. O Formulário de Denúncia deverá conter informações que descrevam a conduta que constitui discriminação sexual, incluindo assédio e violência sexual, e identificar

com razoável particularidade o(s) respondente(s) e quaisquer testemunhas da conduta alegada.

a. Arquivamento

i. O Distrito poderá arquivar uma Denúncia Formal a qualquer momento durante a investigação ou o Processo de Resolução, se uma ou mais das seguintes hipóteses forem verificadas:

1. O Distrito não conseguir identificar o Respondente após adotar medidas razoáveis para tanto;
2. O Distrito não mantiver mais o Respondente matriculado ou empregado;
3. O Reclamante retirar voluntariamente qualquer ou todas as alegações da Denúncia Formal e o Coordenador do Distrito se recusar a iniciar uma Denúncia Formal;
4. O Distrito determinar que a conduta alegada na Denúncia não constituiria violação das políticas, ainda que comprovada.

ii. Em caso de arquivamento, o Distrito enviará prontamente ao Reclamante uma notificação por escrito do arquivamento e a justificativa para tal. Se o arquivamento ocorrer após o Respondente ter sido informado das alegações, o Distrito também notificará o Respondente sobre o arquivamento.

iii. A decisão de arquivamento é passível de recurso por qualquer das partes.

b. Recurso de arquivamento

i. O Reclamante poderá recorrer do arquivamento de sua Denúncia Formal. O Respondente também poderá recorrer do arquivamento da denúncia se o arquivamento ocorrer após o Respondente ter sido informado das alegações. Todos os pedidos

de recurso de arquivamento deverão ser apresentados no prazo de 3 (três) dias corridos a contar da notificação do arquivamento.

B. Qualquer empregado do Distrito que razoavelmente acredite que um estudante tenha sido discriminado com base no sexo ou que receba uma denúncia de discriminação, assédio ou violência sexual de um estudante deve comunicar imediatamente a alegação ao Administrador Responsável. Essa obrigação de comunicação é adicional às obrigações de comunicação do empregado escolar às autoridades competentes, nos termos da lei e das Diretrizes de Investigação e Intervenção em Casos de Abuso Sexual Infantil do Condado de Mecklenburg, quando o empregado tiver razão para acreditar que um estudante está sendo abusado sexualmente ou submetido a outras formas de abuso e negligência proibidas por lei.

C. Caso o reclamante ou o respondente seja um estudante com deficiência, o Administrador Responsável analisará cuidadosamente o IEP ou o Plano 504 do estudante que fez a comunicação e consultará um membro da equipe do IEP ou do Plano 504 do estudante para determinar quais acomodações específicas aquela criança deverá ter ao longo de todo o Procedimento de Reclamação do Título IX do CMS. Esse requisito tem início no momento da apresentação de uma alegação envolvendo um estudante com deficiência e antes da implementação de quaisquer medidas de apoio.

Etapa 2 - Determinação de jurisdição

A. Após o recebimento de uma Denúncia Formal, o Administrador Responsável deverá oferecer medidas de apoio ao reclamante.

B. No prazo de 7 (sete) dias a contar da data de apresentação da denúncia, o Coordenador do Título IX deverá iniciar uma investigação da denúncia ou informar o reclamante, por escrito, de que a denúncia não se enquadra na jurisdição do Distrito e de que o Distrito não realizará nenhuma investigação adicional.

C. Se a denúncia se enquadrar na jurisdição do Distrito, o Coordenador do Título IX deverá analisar a denúncia para determinar se o caso se enquadra no escopo da definição ampliada de assédio sob o Título IX (§106.30).

   a. Se a denúncia não atingir o limiar de uma violação do Título IX, o caso será arquivado como violação do Título IX. Nessa situação, o caso será devolvido à escola, e o Administrador Responsável oferecerá medidas de apoio e, em seguida, determinará se há má conduta conforme definido pelo Código de Conduta do Estudante do CMS ou pela Política do Conselho do CMS.
   b. Se a denúncia atingir o limiar de má conduta sexual sob o Título IX, o Escritório do Título IX investigará o caso seguindo os Procedimentos de Reclamação do Título IX.

D. Consolidação e má conduta relacionada: Se a investigação revelar evidências que sugiram possíveis violações de políticas alheias ao Título IX, o Tomador de Decisão encaminhará o caso aos Administradores Escolares (para respondentes estudantes) ou ao Departamento de Relações com Empregados do CMS (para respondentes empregados) para análise independente, investigação e eventuais medidas disciplinares subsequentes, nos termos das políticas aplicáveis do Distrito.

Etapa 3 - Investigação

A. Aviso de alegação

Uma vez que o Coordenador do Título IX determine que a alegação constitui má conduta sexual sob o Título IX, um Investigador do Título IX enviará um Aviso de alegação por escrito ao Reclamante e ao Respondente. O Aviso de alegação deve incluir:

- ➢ A alegação concreta que constituiria assédio sexual;
- ➢ A identidade das partes envolvidas (se conhecida);

- ➢ A política ou regra específica implicada;
- ➢ A concessão de tempo suficiente para o respondente preparar uma resposta às alegações antes de qualquer análise inicial;
- ➢ A presunção de inocência do respondente;
- ➢ Uma declaração de que as partes têm direito a um assessor de sua escolha;
- ➢ Uma declaração de que as partes podem solicitar a inspeção e a análise de quaisquer evidências;
- ➢ Informações sobre o Código de Conduta do Estudante e declarações falsas;
- ➢ A opção de resolução informal;
- ➢ Um link para uma cópia dos Procedimentos de Reclamação do Título IX do CMS;
- ➢ A cláusula de Proibição de retaliação do Distrito
- ➢ Uma declaração informando às Partes que a Política do Distrito proíbe fazer declarações falsas de forma consciente, incluindo o envio consciente de informações falsas durante o Processo de Resolução
- ➢ Uma instrução para preservar quaisquer evidências diretamente relacionadas às alegações
- ➢ O nome e as informações de contato do Investigador do Título IX
- ➢ Uma declaração informando às Partes que, se as evidências reunidas durante a investigação formal demonstrarem violações de dispositivos do Código de Conduta do Estudante do CMS ou das Políticas do Conselho do CMS alheias ao Título IX, o Tomador de Decisão encaminhará o caso aos administradores escolares ou ao setor de Relações com Empregados para análise independente, investigação e eventual disciplina subsequente.

Ambas as partes devem ser informadas de quaisquer alegações adicionais que surjam durante a investigação e que não tenham sido incluídas na denúncia inicial.

B. Aviso de investigação

Um aviso escrito informando que uma investigação formal está em andamento será enviado a todas as partes envolvidas assim que a investigação for iniciada. A notificação será feita

por escrito e poderá ser entregue por um ou mais dos seguintes métodos: pessoalmente, por correio para o endereço local ou permanente das partes, conforme indicado nos registros oficiais do Distrito, ou por e-mail para os endereços de e-mail das partes, conforme indicado nos registros oficiais do Distrito. Uma vez enviada por correio, por e-mail e/ou recebida pessoalmente, a notificação será presumidamente entregue.

C. A fim de proporcionar uma investigação neutra e objetiva, o Investigador do Título IX não poderá ser, ao mesmo tempo, investigador e tomador de decisão no processo.

D. Ao conduzir a investigação, o investigador designado deverá entrevistar todas as partes identificadas na denúncia e outras testemunhas que o investigador determine que possam fornecer informações relevantes para resolver a(s) alegação(ões) da denúncia. Tanto o reclamante quanto o respondente deverão ter a oportunidade de identificar testemunhas a serem entrevistadas e fornecer documentação ou outras evidências para análise do investigador designado.

E. O Investigador deverá considerar as evidências apresentadas e poderá adotar medidas adicionais para concluir a investigação.

- O Distrito adotará medidas razoáveis para proteger a privacidade das partes e das testemunhas durante o seu procedimento de reclamação. Essas medidas não restringirão a capacidade das partes de obter e apresentar evidências, inclusive por meio de conversas com testemunhas; consultas a familiares, recursos confidenciais ou assessores; ou de qualquer outra forma de preparação ou participação nos procedimentos de reclamação. As partes não podem praticar retaliação, inclusive contra testemunhas.

- A Investigação Formal será concluída no prazo de 75 dias corridos, salvo atrasos temporários por justa causa, que serão comunicados às partes por escrito. Esse processo abrange entrevistas e coleta de evidências, um período obrigatório de 10 dias corridos para análise das evidências, elaboração do

relatório investigativo, um período de 10 dias corridos para análise do relatório, análise do Tomador de Decisão e emissão da decisão escrita. Após o recebimento da carta de decisão, as partes terão um prazo de 3 (três) dias corridos para recorrer.

- O Investigador submeterá todas as evidências que sejam relevantes e não sejam de outra forma inadmissíveis a um Tomador de Decisão do Título IX.

- O Tomador de Decisão do Título IX avaliará objetivamente todas as evidências que sejam relevantes e não sejam de outra forma inadmissíveis, incluindo tanto evidências incriminatórias quanto exculpatórias. As determinações de credibilidade não serão baseadas na condição da pessoa como reclamante, respondente ou testemunha.

- Os seguintes tipos de evidências, e as perguntas que busquem tais evidências, são inadmissíveis (ou seja, não serão avaliadas nem consideradas, não serão divulgadas e não serão de outra forma utilizadas, exceto pelo Tomador de Decisão do Título IX para determinar se uma das exceções listadas abaixo se aplica), independentemente de serem relevantes:

    - Evidências protegidas por um privilégio reconhecido pela lei federal ou estadual, ou evidências fornecidas a um empregado com dever de confidencialidade, a menos que a pessoa a quem o privilégio ou a confidencialidade é devida tenha renunciado voluntariamente ao privilégio ou à confidencialidade;

    - Registros de uma parte ou de uma testemunha feitos ou mantidos por um médico, psicólogo ou outro profissional ou paraprofissional reconhecido em conexão com a prestação de tratamento à parte ou à testemunha, a menos que o Diretor do Título IX obtenha o consentimento voluntário e por escrito dessa parte ou testemunha para uso em seus procedimentos de reclamação; e

- Evidências relacionadas aos interesses sexuais ou à conduta sexual anterior do Reclamante, a menos que evidências sobre a conduta sexual anterior do Reclamante sejam oferecidas para provar que alguém que não o Respondente cometeu a conduta alegada, ou sejam evidências sobre incidentes específicos da conduta sexual anterior do Reclamante com o Respondente, oferecidas para provar consentimento ao assédio alegado. O fato de haver conduta sexual consensual anterior entre o Reclamante e o Respondente não demonstra nem implica, por si só, o consentimento do Reclamante ao assédio alegado, nem impede a determinação de que houve assédio.

F. O Coordenador do Título IX manterá a documentação de todos os procedimentos, que poderá incluir conclusões escritas de fatos, transcrições, vídeos de vigilância, anotações ou gravações de áudio no Sistema de Gestão de Casos do Título IX do CMS.

G. Medidas de apoio não punitivas e individualizadas devem ser oferecidas a ambas as partes durante o processo de investigação.

H. Remoção emergencial do Respondente da escola: O Título IX permite que o Distrito remova temporariamente um estudante em caráter provisório durante o processo de investigação, em circunstâncias limitadas de "emergência", se houver ameaça iminente à saúde física e à segurança de qualquer estudante ou outra pessoa, decorrente da alegação de assédio sexual. Antes que o Distrito possa efetivar a remoção emergencial, o Distrito deve fazer o seguinte:

- ➢ Realizar uma avaliação de risco individualizada para determinar se há ameaça iminente e grave à saúde física e à segurança de qualquer pessoa, decorrente das alegações de assédio sexual;
- ➢ Fazer uma determinação afirmativa de que existe ameaça iminente com base na avaliação de risco individualizada;

- ➢ Fornecer ao Respondente uma notificação e a oportunidade de contestar a decisão de remoção emergencial imediatamente após a remoção do Respondente.

O Distrito tem a possibilidade de colocar um empregado em licença administrativa durante o processo de investigação. Se essa licença é remunerada ou não é uma decisão discricionária do Distrito e está sujeita à lei da Carolina do Norte e às políticas do Conselho de Educação do CMS.

Etapa 4 - Aviso de decisão

Uma vez que o Tomador de Decisão do Título IX pondere as evidências em face dos fatos do caso utilizando o padrão de preponderância de provas (ou seja, é mais provável do que não que a discriminação, o assédio ou a violência sexual tenham ocorrido), será emitida uma carta de Aviso de decisão por escrito, detalhando as conclusões e a conclusão que fundamentam a determinação.

O Tomador de Decisão do Título IX deverá emitir simultaneamente um Aviso de decisão por escrito tanto ao Reclamante quanto ao Respondente ao chegar a uma determinação. O Aviso de decisão deverá declarar:

- Se o Distrito determinou que ocorreu assédio ou má conduta sob o Título IX ou sob as políticas do Distrito
- A fundamentação e a análise das evidências utilizadas para se chegar às constatações
- Quaisquer sanções disciplinares impostas ao Respondente
- Medidas implementadas para cessar imediatamente a conduta discriminatória
- Medidas reparadoras fornecidas para restaurar ou preservar o acesso educacional igualitário do Reclamante e, se aplicável, do ambiente educacional do Distrito
- Medidas corretivas adotadas para prevenir a recorrência de qualquer conduta de assédio ou discriminatória

As constatações do Tomador de Decisão tornar-se-ão definitivas e serão implementadas após o término do prazo para recurso, a menos que qualquer das partes apresente um recurso no prazo, nos termos da Etapa 5: Direitos de recurso.

Etapa 5 - Direitos de recurso

A. A parte que não estiver satisfeita com a resolução na Etapa 4 poderá apresentar um recurso por escrito ao Coordenador do Título IX do Distrito no prazo de 3 (três) dias corridos a contar do recebimento do Aviso de decisão. O recurso por escrito deve declarar claramente as razões específicas da discordância e explicar como a reconsideração alteraria o resultado final.

A parte poderá recorrer estritamente com base nos seguintes fundamentos:

- **Irregularidade processual:** Ocorreu uma falha processual que afetou diretamente ou alterou o resultado do caso.
- **Novas evidências:** Tornaram-se disponíveis evidências relevantes que não estavam razoavelmente disponíveis no momento em que a decisão foi tomada e que poderiam alterar o resultado.
- **Conflito de interesses ou parcialidade**: O Coordenador do Título IX, o(s) Investigador(es) ou o(s) Tomador(es) de Decisão tinham um conflito de interesses ou parcialidade em favor ou contra reclamantes ou respondentes em geral, ou especificamente o Reclamante ou o Respondente individual, que afetou o resultado.

A. Se o arquivamento for objeto de recurso, o Coordenador do Título IX do Distrito deverá:

   a. Notificar as partes sobre qualquer recurso, incluindo notificação das alegações, caso o respondente não tenha sido previamente notificado;

   b. Implementar procedimentos de recurso de forma igualitária para as partes;

c. Assegurar que o Tomador de Decisão do recurso não tenha participado de uma investigação das alegações ou do arquivamento da denúncia;

d. Assegurar que o Tomador de Decisão do recurso tenha sido treinado em conformidade com os Regulamentos do Título IX;

e. Proporcionar às partes uma oportunidade razoável e igualitária de apresentar uma declaração em apoio ou em contestação ao resultado; e

f. Notificar as partes sobre o resultado do recurso e a fundamentação do resultado.

B. O Coordenador do Título IX do Distrito designará um Tomador de Decisão de Recurso para apreciar o recurso. O Tomador de Decisão de Recurso não poderá ter participado anteriormente do processo de resolução da Denúncia Formal.

a. Os recursos limitam-se aos seguintes fundamentos:

i. Uma irregularidade processual que alteraria a decisão.

ii. Novas evidências que alterariam a decisão e que não estavam razoavelmente disponíveis no momento em que foi tomada a decisão sobre a responsabilidade.

iii. O Coordenador, o(s) Investigador(es) ou o(s) Tomador(es) de Decisão tinham um conflito de interesses ou parcialidade em favor ou contra reclamantes ou respondentes em geral, ou especificamente o Reclamante ou o Respondente, que alteraria a decisão.

b. Se o pedido de recurso não fornecer informações que atendam aos fundamentos desta Política, o Tomador de Decisão de Recurso notificará todas as partes e seus Assessores, o Coordenador e, quando apropriado, o Investigador e o Tomador de Decisão original.

c. Todas as outras Partes e seus Assessores, o Coordenador e, quando apropriado, o(s) Investigador(es) e/ou o Tomador de Decisão receberão

uma cópia do Pedido de Recurso com os fundamentos aprovados e, em seguida, terão 3 (três) dias corridos para apresentar uma resposta à parte do recurso que foi aprovada e que lhes diga respeito. O Tomador de Decisão de Recurso encaminhará todas as respostas, se houver, a todas as Partes para análise e comentários.

d. A parte que não recorreu (se houver) também poderá optar por recorrer neste momento. Nesse caso, o Pedido de Recurso será analisado pelo Tomador de Decisão de Recurso para determinar se atende aos fundamentos desta Política e será aprovado ou negado. Se aprovado, será encaminhado à parte que inicialmente solicitou o recurso, ao Coordenador e ao(s) Investigador(es) e/ou ao Tomador de Decisão original, conforme necessário, que apresentarão suas respostas, se houver, no prazo de 3 (três) dias corridos. Tais respostas serão circuladas para análise e comentários de todas as Partes. Se negado, as Partes e seus Assessores serão notificados por escrito.

e. Nenhuma parte poderá apresentar novos Pedidos de Recurso após esse período. O Tomador de Decisão de Recurso reunirá quaisquer informações adicionais necessárias e toda a documentação referente aos fundamentos de recurso aprovados, e as respostas subsequentes serão compartilhadas com o Tomador de Decisão de Recurso, que proferirá uma decisão no prazo de 10 (dez) dias corridos a contar do recebimento de todas as manifestações.

f. As decisões de recurso devem ser deferentes à decisão original, alterando a constatação apenas quando houver erro claro e as sanções ou medidas responsivas apenas quando houver justificativa convincente para tanto. Todas as decisões aplicam o padrão de prova de preponderância de provas.

C. Decisão do recurso

a. Uma carta de Aviso de Decisão de Recurso ("Decisão do Recurso") será enviada a todas as Partes simultaneamente, ou sem atraso significativo entre as notificações. A notificação por escrito poderá ser entregue por um ou mais dos seguintes métodos: pessoalmente, por correio para o endereço local ou permanente das partes, conforme indicado nos registros oficiais da instituição, ou por e-mail para o e-mail institucional das Partes ou outra conta autorizada. Uma vez enviada por correio, por e-mail e/ou recebida pessoalmente, a Decisão do Recurso será presumidamente entregue.

b. Uma vez decidido o recurso, a decisão é final e constitui a Decisão Final; não são permitidos novos recursos, ainda que uma decisão ou sanção seja alterada em reexame (exceto no caso de uma nova decisão). Quando os recursos não resultarem em alteração da constatação ou da sanção, essa decisão é final. Quando um recurso resultar em uma nova constatação ou sanção, essa constatação ou sanção poderá ser objeto de um último recurso com base nos fundamentos acima listados e em conformidade com estes procedimentos.

c. Cada parte pode apresentar apenas 1 (um) recurso por incidente.

D. Sanções durante o recurso

a. Quaisquer sanções impostas em decorrência da decisão ficam suspensas (ou seja, não implementadas) durante o processo de recurso, e as medidas de apoio poderão ser mantidas ou restabelecidas até que a decisão do recurso seja proferida.

Etapa 6 - Denúncias a órgãos externos

Se uma parte não estiver satisfeita com a conclusão do Coordenador do Título IX do Distrito ou do Tomador de Decisão de Recurso na Etapa 5, acima, a parte poderá apresentar uma denúncia ao Escritório de Direitos Civis (Office of Civil Rights - "OCR") em Washington, D.C., no prazo de 180 dias

das alegadas violações do Título IX.[6] Mais informações estão disponíveis no Escritório de Direitos Civis do Departamento de Educação dos Estados Unidos, 400 Maryland Avenue SW, Washington, D.C., 20024.[7]

VIII. SANÇÕES DISCIPLINARES E MEDIDAS REPARADORAS

Se a investigação revelar que o assédio sexual criou um ambiente sexualmente hostil, o Distrito e/ou a escola adotarão medidas rápidas e eficazes para cessar o assédio, eliminar o ambiente hostil e prevenir sua recorrência. Empregados e estudantes poderão ser disciplinados se for determinado, por meio destes procedimentos, que ocorreu ação discriminatória, assédio ou retaliação por denúncia, em violação às leis federais ou estaduais ou às políticas do Distrito.

A. Estudantes. Os estudantes poderão ser disciplinados, inclusive, se as circunstâncias justificarem, com suspensão externa, expulsão ou encaminhamento para escola alternativa. Se as consequências disciplinares recomendadas envolverem suspensão de longo prazo ou expulsão, o estudante terá direito de exercer os direitos de audiência e de recurso nos termos do Estatuto Geral da Carolina do Norte § 115C-390.8, do Estatuto Geral da Carolina do Norte § 115C-390.11, das Políticas do Conselho de Educação do CMS e do Código de Conduta do Estudante do CMS.

B. Empregados. As consequências disciplinares para empregados, incluindo audiências e direitos de recurso, serão regidas pela lei da Carolina do Norte e pelas Políticas e regulamentos do Conselho do CMS. As sanções aos empregados são determinadas e emitidas pelo Departamento de Relações com Empregados do CMS.

C. Medidas de apoio e medidas reparadoras não disciplinares poderão ser oferecidas a ambas as partes ao término de uma investigação.

[6] Consulte o manual do Escritório de Direitos Civis (OCR) https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/ocrcpm.pdf

[7] A qualquer momento durante os procedimentos, uma parte poderá apresentar uma denúncia ao OCR.

IX. PROIBIÇÃO DE RETALIAÇÃO

A. Estudantes, empregados ou pais que apresentem denúncias de boa-fé estarão livres de retaliação, coerção e represália ao buscarem a resolução de sua denúncia. Além disso, pessoas que atuem como testemunhas de uma denúncia, de boa-fé, estarão livres de represália.

B. A retaliação é uma violação separada e distinta da alegação inicial de assédio ou discriminação subjacente. Alegações de retaliação, apresentadas de boa-fé e por escrito ao Administrador Responsável, serão investigadas em conformidade com estes procedimentos. As pessoas que praticarem retaliação estarão sujeitas a medidas disciplinares, independentemente de ter havido ou não conclusão de que a denúncia subjacente procede.

X. DENÚNCIAS DE MÁ-FÉ

A. As pessoas que apresentarem conscientemente uma denúncia falsa ou enganosa alegando assédio, discriminação ou retaliação estarão sujeitas a medidas disciplinares apropriadas, incluindo, mas não se limitando a, o arquivamento da denúncia.

B. Se a preponderância de provas sustentar uma constatação de que o reclamante apresentou conscientemente uma denúncia falsa ou enganosa alegando assédio, discriminação ou retaliação, a denúncia estará sujeita a arquivamento, e o estudante ou empregado que a apresentou estará sujeito a medidas disciplinares de forma consistente com o Código de Conduta do Estudante do Distrito e as Políticas e regulamentos do Conselho do CMS.

XI. RELAÇÃO DESTES PROCEDIMENTOS E PRAZOS COM AS ATIVIDADES DE APLICAÇÃO DA LEI

A. Nada nestes Procedimentos deverá, de qualquer forma, ser considerado como desestímulo ao reclamante para comunicar às autoridades locais de aplicação da lei os atos sujeitos a estes procedimentos. Os reclamantes têm o direito de apresentar simultaneamente tanto uma denúncia de Título IX ao Distrito quanto uma denúncia criminal às autoridades de aplicação da lei. Se o reclamante apresentar uma denúncia criminal, o Administrador Responsável não deverá aguardar a conclusão de uma investigação criminal ou de um processo criminal para iniciar o processo de denúncia.

B. Embora o Distrito e/ou a escola possam promover um breve atraso em sua investigação, se as circunstâncias o exigirem, inclusive a pedido de autoridades de aplicação da lei para atrasar temporariamente a investigação, o Administrador Responsável deverá continuar atualizando as partes sobre o andamento da investigação e informá-las quando o Distrito e/ou a escola retomarem a investigação do Título IX. O Distrito retomará prontamente seu processo de resolução assim que for viável. Durante esse atraso, o Administrador Responsável implementará e manterá medidas de apoio para as partes, conforme considerado apropriado.

XII. MATERIAIS DE TREINAMENTO DO TÍTULO IX

Os materiais de treinamento utilizados pelo Coordenador do Título IX, pelos Investigadores, pelos Tomadores de Decisão e pelos Administradores Responsáveis estão disponíveis na página do Título IX do CMS e no repositório da ATIXA, cujo link consta abaixo.

Link para o site do Título IX

Link para os materiais de treinamento da ATIXA

XIII. INFORMAÇÕES DE CONTATO DO COORDENADOR DO TÍTULO IX

Quaisquer dúvidas sobre assédio sexual entre estudantes ou entre empregados e estudantes, sobre recursos de aconselhamento ou educacionais disponíveis para estudantes afetados por assédio sexual, ou sobre como apresentar uma denúncia de Título IX à escola poderão ser direcionadas ao Coordenador do Título IX pelo e-mail titleixcoordinator@cms.k12.ncs.us. O Coordenador do Título IX pode ser contatado por e-mail 24 horas por dia, sete dias por semana.

Outras preocupações podem ser encaminhadas a:

Michele Jean-Jumeau,
Coordenador do Título IX do Distrito
Charlotte-Mecklenburg Schools
titleixcoordinator@cms.k12.nc.us
980-343-9900