



مدارس هافر هيل الرسمية Title IX منسق

إجراءات التظلم في الباب التاسع (اعتباراً من 1 أغسطس 2024)

تلتزم مدارس هافر هيل الرسمية ("المنطقة") بالحفاظ على بيئة مدرسية خالية من التمييز على أساس الجنس. يحظر التمييز على أساس الجنس بأي شكل من الأشكال ولأي سبب. وهذا يشمل التمييز الجنسي من قبل الإداريين والموظفين والطلاب وغيرهم من الأفراد أو في الأحداث المتعلقة بالمدرسة.

تعلن المنطقة، وفقاً للباب التاسع من تعديلات التعليم لعام 1972 ("Title IX")، أن المنطقة التعليمية لا ولن تميز على أساس الجنس، والتوجه الجنسي، والهوية الجنسية، والقوالب النمطية الجنسية، والخصائص الجنسية أو الحالة الاجتماعية أو الحالة العائلية أو الحمل أو الحالات المرتبطة بالحمل ويحظر التمييز على أساس الجنس في أي برنامج تعليمي أو نشاط يعمل به، كما هو مطلوب في الباب التاسع، بما في ذلك القبول والتوظيف.

إن الانتقام من أي فرد قام بلفت انتباه مسؤولي المدرسة إلى التمييز الجنسي، أو ضد أي فرد شارك، أو رفض المشاركة، في التحقيق في هذا الأمر هو أمر غير قانوني ولن يتم التسامح معه. يخضع السلوك الذي قد يشكل انتقاماً بشكل معقول لإجراء التظلم هذا.

يمكن إحالة الاستفسارات حول الباب التاسع إلى منسق الباب التاسع بالمنطقة. منسق المنطقة التاسعة هو:

Title IX Coordinator for Students: منسق الباب التاسع للطلاب:

Maureen Irons, Safe and Supportive Schools Liaison, Title IX Coordinator

137 Monument Street, Haverhill, MA 01832

mirons@haverhill-ps.org

978-228-0432

Title IX Coordinator for Employees: منسق الباب التاسع للموظفين:

Sandra McArthur, Director of Human Resources, Title IX Coordinator

4 Summer Street, Room 104, Haverhill, MA 01830

smcarthur@haverhill-ps.org

978-374-3400

نطاق

تم تطوير إجراء التظلم من التمييز الجنسي بموجب الباب التاسع ("إجراء التظلم") وفقاً للوائح الباب التاسع، CFR 34 الجزء 106، اعتباراً من 1 أغسطس 2024، والذي يفرض إجراءات محددة للرد على ادعاءات التمييز الجنسي والتحقيق فيها بموجب الباب التاسع. تأسعاً. ينطبق إجراء التظلم هذا على جميع ادعاءات التمييز الجنسي بموجب الباب التاسع، بما في ذلك التحرش القائم على الجنس والذي تم تعريفه بشكل أكبر في قسم التعريفات أدناه. ولأغراض هذا الإجراء، يشمل مصطلح "التمييز الجنسي" مصطلحي "التحرش القائم على الجنس" و"التحرش الجنسي" باستثناء ما قد يتم تمييزه بخلاف ذلك. ستتم معالجة ادعاءات السلوك التي تستوفي تعريف التمييز الجنسي، بما في ذلك التحرش الجنسي والتحرش الجنسي بموجب الباب التاسع، من خلال إجراء التظلم. ادعاءات السلوك التي تستوفي تعريف التمييز الجنسي، بما في ذلك التحرش على أساس الجنس والتحرش الجنسي بموجب الباب التاسع، وتفي في الوقت نفسه بتعريفات التحرش الجنسي بموجب الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964 (الموظفون)، M.G.L. ج. 151B (الموظفون)، و/أو M.G.L. ج. 151C (الطلاب)، سيتم تناولها أيضاً من خلال إجراءات التظلم من التمييز الجنسي والتحرش. لا يوجد في إجراءات التظلم والسياسات التوجيهية للمنطقة ما يحد من قدرة المنطقة على اتخاذ إجراءات تأديبية أو ممارسة حقوقها الإدارية بما يتوافق مع السياسة المحلية وقانون الولاية والقانون الفيدرالي.

إجراءات التظلم

في الرد على ادعاءات التمييز الجنسي، تلتزم المنطقة بما يلي:

- 1) ستتعامل المنطقة مع المشتكين والمستجيبين بشكل عادل.
- 2) تشترط المنطقة ألا يكون لدى أي منسق أو محقق أو صانع قرار بموجب الباب التاسع تضارب في المصالح أو تحيز لصالح أو ضد المشتكين أو المستجيبين بشكل عام أو مشتكي فردي أو مدعى عليه. قد يكون صانع القرار هو نفس الشخص كمنسق أو محقق في الباب التاسع.
- 3) تفترض المنطقة أن المدعى عليه ليس مسؤولاً عن التمييز الجنسي المزعم حتى يتم اتخاذ قرار في ختام إجراءات التظلم.
- 4) ستحتفظ المنطقة، باستثناء وجود سبب وجيه للتأخير، بالأطر الزمنية لكل مرحلة من إجراءات التظلم. يجب إخطار الأطراف في حالة تحديد المنطقة بحاجة إلى التأخير.
- 5) ستتخذ المنطقة خطوات معقولة لحماية سرية خصوصية الأطراف والشهود والمشاركين، باستثناء ما يسمح به قانون حقوق التعليم العائلي والخصوصية ("FERPA") وسجلات الطلاب في ولاية ماساتشوستس وقانون الخصوصية، كما يقتضي القانون خلاف ذلك، و/أو حسب الضرورة أثناء إجراءات التظلم. ولا يجوز أن يحد هذا من قدرة الأطراف على الحصول على الأدلة وتقديمها، بما في ذلك التحدث إلى الشهود؛ التشاور مع أفراد أسرهم أو الموارد السرية أو المستشارين؛ أو التحضير لإجراءات التظلم أو المشاركة فيها.
- 6) ستقوم المنطقة بتقييم موضوعي لجميع الأدلة ذات الصلة وغير المسموح بها، بما في ذلك أدلة الإدانة والبراءة. تشير أدلة الإدانة إلى الأدلة التي تميل إلى الإشارة إلى المسؤولية وأدلة البراءة تشير إلى الأدلة التي تميل إلى الإشارة إلى عدم المسؤولية. لن تعتمد قرارات المصادقية على وضع الشخص كمشتكي أو مدعى عليه أو شاهد.
- 7) لا يجوز قبول أنواع الأدلة التالية، والأسئلة التي تسعى إلى الحصول على تلك الأدلة، بغض النظر عن أهميتها:
 - A. الدليل المحمي بموجب امتياز معترف به بموجب القانون الفيدرالي أو قانون الولاية أو الدليل المقدم إلى موظف سري، ما لم يكن الشخص الذي يستحق له الامتياز أو السرية قد تنازل طوعاً عن الامتياز أو السرية؛
 - B. سجلات الطرف أو الشاهد التي تم إعدادها أو الاحتفاظ بها بواسطة طبيب أو طبيب نفسي أو غيره من المهنيين أو شبه المهنيين المعترف بهم فيما يتعلق بتوفير العلاج للطرف أو الشاهد، ما لم تحصل المنطقة على موافقة كتابية طوعية من ذلك الطرف أو الشاهد لاستخدامها في إجراءات التظلم الخاصة بها؛ و

C. الأدلة التي تتعلق بالمصالح الجنسية لصاحب الشكوى أو السلوك الجنسي السابق، ما لم يتم تقديم دليل على السلوك الجنسي السابق لصاحب الشكوى لإثبات أن شخصاً آخر غير المدعى عليه ارتكب السلوك المزعوم أو إذا كانت الأسئلة والأدلة تتعلق بحوادث محددة تتعلق بالسلوك الجنسي السابق لصاحب الشكوى فيما يتعلق بالمدعى عليه ويعرض عليهم إثبات موافقتهم. إن حقيقة السلوك الجنسي السابق بالتراضي بين المشتكي والمدعى عليه لا تثبت في حد ذاتها أو تشير ضمناً إلى موافقة المشتكي على التحرش الجنسي المزعوم أو تمنع تحديد حدوث تحرش قائم على الجنس.

(8) في سياق تنفيذ التدابير الداعمة، والتسوية غير الرسمية، و/أو إجراء التظلم، وخلال ذلك، إذا تم تحديد المشتكي أو المدعى عليه كطالب ابتدائي أو ثانوي من ذوي الإعاقة، يجب على منسق الباب التاسع التشاور مع واحد أو المزيد من الأعضاء، حسب الاقتضاء، من فريق برنامج التعليم الفردي (IEP) للطالب، CFR 300.321 34، إن وجد، أو عضو واحد أو أكثر، حسب الاقتضاء، من مجموعة الأشخاص المسؤولين عن قرار تحديد مستوى الطالب بموجب CFR 34 (104.35(c))، إن وجدت، لتحديد كيفية الامتثال لمتطلبات قانون تعليم الأفراد ذوي الإعاقة، U.S.C. 1400 20 وما يليها، والقسم 504 من قانون إعادة التأهيل لعام 1973، U.S.C. 794 29.

التعريف

المشتكي:

- (1) طالب أو موظف يُزعم أنه تعرض لسلوك يمكن أن يشكل تمييزاً جنسياً بموجب الباب التاسع أو هذا الجزء؛ أو
 - (2) شخص آخر غير الطالب أو الموظف الذي يُزعم أنه تعرض لسلوك يمكن أن يشكل تمييزاً على أساس الجنس بموجب الباب التاسع أو هذا الجزء والذي كان يشارك أو يحاول المشاركة في البرنامج أو النشاط التعليمي للمستلم في وقت التمييز الجنسي المزعوم.
- شكوى: طلب شفهي أو كتابي إلى المتلقي يمكن فهمه بشكل موضوعي على أنه طلب للمستلم للتحقيق واتخاذ قرار بشأن التمييز المزعوم بموجب الباب التاسع أو هذا الجزء.

الموظف السري:

- (1) موظف تكون اتصالاته مميزة أو سرية بموجب القانون الفيدرالي أو قانون الولاية. تتعلق الحالة السرية للموظف، لأغراض هذا الجزء، فقط بالمعلومات التي يتلقاها أثناء أداء الموظف ضمن نطاق واجباته التي ينطبق عليها الامتياز أو السرية؛
- (2) موظف لدى المتلقي الذي عينه المتلقي على أنه سري بموجب هذا الجزء لغرض تقديم الخدمات للأشخاص ذوي الصلة بالتمييز على أساس الجنس. إذا كان لدى الموظف أيضاً واجب غير مرتبط بتقديم تلك الخدمات، فإن الوضع السري للموظف يتعلق فقط بالمعلومات الواردة حول التمييز على أساس الجنس فيما يتعلق بتقديم تلك الخدمات.

العقوبات التأديبية: العواقب المفروضة على المدعى عليه بعد صدور قرار بموجب الباب التاسع بأن المدعى عليه انتهك الحظر الذي فرضه المتلقي على التمييز على أساس الجنس.

الطرف: المشتكي أو المدعى عليه.

انتقام الأقران: انتقام الطالب من طالب آخر.

الحمل أو الحالات ذات الصلة:

(1) الحمل أو الولادة أو إنهاء الحمل أو الرضاعة؛

(2) الحالات الطبية المتعلقة بالحمل أو الولادة أو إنهاء الحمل أو الرضاعة؛ أو

(3) التعافي من الحمل أو الولادة أو إنهاء الحمل أو الرضاعة أو الحالات الطبية ذات الصلة.

ذات صلة: تتعلق بادعاءات التمييز الجنسي قيد التحقيق ضمن إجراءات التظلم. تكون الأسئلة ذات صلة عندما تبحث عن أدلة قد تساعد في إظهار ما إذا كان التمييز الجنسي المزعوم قد حدث أم لا، وتكون الأدلة ذات صلة عندما قد تساعد صانع القرار في تحديد ما إذا كان التمييز الجنسي المزعوم قد حدث أم لا.

سبل الانتصاف: التدابير المقدمة، حسب الاقتضاء، لمقدم الشكوى أو أي شخص آخر يحدده المتلقي على أنه يتمتع بفرص متساوية في الوصول إلى البرنامج التعليمي أو النشاط التعليمي الخاص بالمتلقي، والذي يكون محدوداً أو مرفوضاً بسبب التمييز الجنسي. يتم توفير هذه التدابير لاستعادة أو الحفاظ على وصول هذا الشخص إلى البرنامج أو النشاط التعليمي الخاص بالمستلم بعد أن يقرر المتلقي حدوث تمييز على أساس الجنس.

المدعى عليه: الشخص الذي يُزعم أنه انتهك الحظر الذي فرضه المتلقي على التمييز على أساس الجنس.

الانتقام: التخويف أو التهديد أو الإكراه أو التمييز ضد أي شخص من قبل المتلقي أو الطالب أو الموظف أو أي شخص آخر مرخص له من قبل المتلقي لتقديم المساعدة أو المنفعة أو الخدمة في إطار البرنامج أو النشاط التعليمي للمستلم، لغرض التدخل في أي حق أو امتياز مضمون بموجب الباب التاسع أو هذا الجزء، أو لأن الشخص قد أبلغ عن معلومات أو قدم شكوى أو شهد أو ساعد أو شارك أو رفض المشاركة بأي شكل من الأشكال في تحقيق أو إجراء أو جلسة استماع بموجب هذا الجزء بما في ذلك في عملية التسوية غير الرسمية. لا شيء في هذا التعريف أو هذا الجزء يمنع المنطقة من مطالبة الموظف أو أي شخص آخر مرخص له من قبل المنطقة بتقديم المساعدة أو المنفعة أو الخدمة في إطار البرنامج أو النشاط التعليمي الخاص بالمستلم للمشاركة كشاهد في التحقيق أو المساعدة فيه بطريقة أخرى أو الإجراء أو الاستماع بموجب هذا الجزء.

التدابير الداعمة: التدابير الفردية المقدمة حسب الاقتضاء، حسب توفرها بشكل معقول، دون تحميل المشتكي أو المدعى عليه أعباء غير معقولة، وليس لأسباب عقابية أو تأديبية، ودون رسوم أو رسوم على المشتكي أو المدعى عليه من أجل:

(1) استعادة وصول ذلك الطرف إلى البرنامج أو النشاط التعليمي الخاص بالمستلم أو الحفاظ عليه، بما في ذلك التدابير

المصممة لحماية سلامة الأطراف أو البيئة التعليمية للمستلم؛ أو

(2) تقديم الدعم أثناء إجراءات التظلم للمستلم

تشمل التدابير الداعمة المتاحة للمشتكين والمستجيبين على سبيل المثال لا الحصر: الاستشارة؛ تمديد المواعيد النهائية أو التعديلات الأخرى المتعلقة بالدورة التدريبية؛ تعديلات على جداول العمل أو الفصل؛ خدمات مرافقة الحرم الجامعي؛ القيود المتبادلة على الاتصال بين الطرفين؛ التغييرات في مواقع العمل؛ أوراق الغياب؛ زيادة الأمن والمراقبة في مناطق معينة من المبنى و/أو الحرم الجامعي؛ وغيرها من التدابير المماثلة. يمكن اعتبار انتهاكات القيود التي تفرضها التدابير الداعمة انتهاكاً لقواعد المدرسة ويمكن أيضاً أخذها في الاعتبار عند تحديد ما إذا كان هناك تمييز جنسي.

الرد على ادعاءات التمييز الجنسي

الإبلاغ. سيكون منسق الباب التاسع مسؤولاً عن تنسيق استجابة المنطقة لجميع ادعاءات التمييز الجنسي. يجوز لمنسق الباب التاسع تعيين موظف آخر لهذه المسؤولية وفقاً لاحتياجات المنطقة. يجب على جميع موظفي المنطقة الإبلاغ على الفور عن ادعاءات التمييز الجنسي (على سبيل المثال، مدير المبنى) أو منسق الباب التاسع / أو من ينوب عنه مباشرة. يجوز توجيه الادعاءات ضد المشرف المباشر للموظف إلى مكتب المشرف.

القرار غير الرسمي. في أي وقت قبل تحديد ما إذا كان قد حدث تمييز على أساس الجنس، يجوز للمنطقة أن تعرض على المشتكي والمدعى عليه عملية حل غير رسمية، ما لم تتضمن الشكوى ادعاءات بأن الموظف متورط في التمييز على أساس الجنس ضد الطالب أو أن مثل هذه العملية قد تتعارض مع القانون الفيدرالي، قانون الولاية أو القانون المحلي. قد ترفض المنطقة تقديم حل غير رسمي إذا لم تعتقد أنه مناسب (على سبيل المثال: هناك خطر حدوث ضرر مستقبلي للآخرين). يجب ألا تطلب المنطقة أو تضغط على الأطراف للمشاركة في عملية حل غير رسمية. يجب أن تحصل المنطقة على موافقة الأطراف الطوعية على عملية الحل غير الرسمية.

قبل الشروع في الحل غير الرسمي، ستقوم المنطقة بإخطار الأطراف بطبيعة الادعاءات، وأي متطلبات لعملية الحل غير الرسمي، والحق في افتراض/بدء إجراءات التظلم. سيتم تدريب ميسر عملية الحل غير الرسمي ولن يكون نفس الشخص مثل المحقق أو صانع القرار في إجراءات التظلم. سيتم إخطار الأطراف بأن التوصل إلى حل في ختام عملية الحل غير الرسمية من شأنه أن يمنع الأطراف من بدء أو استئناف إجراءات التظلم الناشئة عن نفس الادعاءات. الحل غير الرسمي ملزم فقط للأطراف التي توافق على المشاركة فيه.

تشمل الشروط المحتملة التي قد يتم تضمينها في اتفاقية الحل غير الرسمي، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

i - القيود المفروضة على الاتصال؛ و

ii - القيود المفروضة على مشاركة المدعى عليه في واحد أو أكثر من برامج أو أنشطة المنطقة أو حضوره في أحداث محددة، بما في ذلك القيود التي كان من الممكن أن تفرضها المنطقة كعلاجات أو عقوبات تأديبية إذا قررت المنطقة في ختام إجراءات التظلم بالمنطقة حدوث تمييز على أساس الجنس.

البدء بإجراءات التظلم. عند تلقي إشعار بالتمييز المزعوم، يجب على منسق الباب التاسع أن يجتمع مع المشتكي، أو الضحية المزعومة، لجمع معلومات إضافية حول الادعاءات، وشرح إجراءات التظلم، والحل غير الرسمي، وتقديم التدابير الداعمة، والتصرف بسرعة وفعالية لإنهاء أي مستمرة تمييز. إذا اختار مقدم الشكوى بدء إجراءات التظلم، فسيفقد منسق الباب التاسع إخطاراً كتابياً إلى مقدم الشكوى والمدعى عليه. ويجب أن يتضمن هذا الإشعار ما يلي:

إجراءات التظلم الخاصة بالباب التاسع للمنطقة وأي عملية حل غير رسمية؛

تتوفر معلومات كافية في ذلك الوقت للسماح للأطراف بالرد على الادعاءات، بما في ذلك هويات الأطراف المشاركة في الحادث (الحادث)، والسلوك المزعوم أنه يشكل تمييزاً على أساس الجنس، وتاريخ (تواريخ) ومكان (مواقع) الحادث. الحادث (الحادث) المزعومة (إذا كانت معروفة)؛

- بيان بمنع القصاص؛ و
- بيان يحظر تقديم معلومات كاذبة عن علم

في حالة عدم وجود شكوى، يجوز لمنسق الباب التاسع تحديد ما إذا كان يجب تقديم شكوى بشأن التمييز الجنسي نيابة عن المنطقة. وعند القيام بذلك، يجب عليهم النظر في طلبات صاحب الشكوى، والمخاوف المتعلقة بالسلامة، ومخاطر سوء السلوك الإضافي، وطبيعة الادعاءات وخطورتها، وعمر الأطراف والعلاقة بينهم، وتوافر الأدلة، وقدرة المقاطعات على إنهاء الادعاءات المزعومة. التمييز على أساس الجنس ومنع تكراره دون البدء بإجراءات التظلم.

إذا قرر منسق الباب التاسع، بعد النظر في هذه العوامل وغيرها من العوامل ذات الصلة، أن السلوك المزعم يمثل تهديدًا وشيكًا وخطيرًا على صحة أو سلامة المشتكي أو أي شخص آخر، أو أن السلوك المزعم يمنع المتلقي من ضمان المساواة الوصول على أساس الجنس إلى برنامجها أو نشاطها التعليمي، يجوز لمنسق الباب التاسع تقديم شكوى.

تحقيق. سيقوم منسق الباب التاسع / أو من ينوب عنه بتعيين محقق لكل شكوى تتعلق بالتمييز على أساس الجنس. قد يكون هذا الشخص هو منسق الباب التاسع بنفسه. يكون المحقق مسؤولاً عن البحث عن الأدلة المتعلقة بالتحقيق وجمعها.

ويجوز للمحقق أن يفرض أطر زمنية معقولة على جميع الأطراف حسبما هو مطلوب لتسهيل استكمال التحقيق في الوقت المناسب. يجوز للمحقق تمديد أي من الأطر الزمنية إلى ما بعد الفترات الزمنية المحددة في هذا الإجراء لسبب وجيه. كقاعدة عامة، سيكمل المحقق التحقيق خلال ثلاثين (30) يومًا من إخطار الأطراف بالشكوى.

يتمتع كل طرف بفرصة متساوية للوصول إلى الأدلة عند الطلب والرد على هذه الأدلة. يجوز للأطراف تقديم الأدلة و/أو تقديم المعلومات التي يعتقدون أنها ذات صلة بالتحقيق. ومع ذلك، لا يجوز للمنطقة طلب أو السماح أو الاعتماد على أو استخدام الأدلة التي تشكل معلومات محمية من الكشف عنها بموجب امتياز معترف به قانونًا، ما لم يتم التنازل عنها من قبل صاحب الامتياز.

التحديد النهائي: عند الانتهاء من التحقيق، يجب على صانع القرار، الذي قد يكون هو نفس الشخص مثل المحقق أو منسق الباب التاسع، إصدار قرار مكتوب لتقديمه إلى كلا الطرفين. ويجب أن يستند القرار إلى مراجعة موضوعية لجميع الأدلة ذات الصلة. يجب أن يكون معيار الإثبات المستخدم هو رجحان الأدلة. باستثناء الحالات التي اتفقت فيها الأطراف على تمديد الجدول الزمني أو عندما يتم تأخير العملية بشكل معقول، يجب إصدار القرار الكتابي خلال ستين (60) يومًا دراسيًا من استلام الشكوى الرسمية.

إذا قرر صانع القرار حدوث تمييز جنسي، فسوف يقدم توصيات بشأن العقوبات وسبل الانتصاف لاستعادة / ضمان الوصول إلى التعليم. قد يتعرض الأشخاص الذين ينتهكون السياسة المذكورة لإجراءات تأديبية، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، التوبيخ و/أو التعليق و/أو الإنهاء، وفقًا لقانون الولاية والقانون الفيدرالي (على سبيل المثال، §§ 37H، MGL Chapter 71، 3/4).

لا يجوز فرض أي تأديب على المدعى عليه بسبب التمييز الجنسي المحظور بموجب الباب التاسع ما لم يكن هناك قرار في ختام إجراءات التظلم بأن المدعى عليه متورط في تمييز جنسي محظور. على الرغم من ذلك، لا يجوز منع المنطقة من معالجة الادعاءات بموجب سياسات أو إجراءات (إجراءات) المنطقة الأخرى ذات الصلة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر: قواعد سلوك الطالب، أو اتفاقيات المفاوضة الجماعية، أو خطة منع التمر والتدخل.

الاستثناءات. يجوز لأي من الطرفين استئناف قرار المسؤولية أو رفض الشكوى للأسباب التالية:

- مخالفة إجرائية أثرت على نتيجة الأمر؛
- الأدلة المكتشفة حديثًا والتي يمكن أن تؤثر على نتيجة الأمر؛ و/أو
- كان لدى موظفي العنوان التاسع تضارب في المصالح أو تحيز أثر على نتيجة الأمر.

يجب تقديم الاستئناف كتابيًا إلى المشرف في غضون خمسة (5) أيام تقويمية بعد استلام قرار المسؤولية أو إشعار الفصل، ما لم يمنح المشرف، وفقًا لتقديره، تمديدًا. يجب على المشرف إخطار الأطراف بأي استئناف، بما في ذلك إشعار الادعاءات، إذا لم يتم تقديم إشعار مسبقًا إلى المدعى عليه وتنفيذ إجراءات الاستئناف بالتساوي بالنسبة للأطراف. سيتم منح كلا الطرفين فرصة معقولة ومتساوية للإدلاء ببيان يدعم النتيجة أو يعترض عليها، وسيتم إخطارهما بنتيجة الاستئناف والأساس المنطقي للنتيجة.

يجب على المشرف و/أو من ينوب عنه إصدار قرار في موعد لا يتجاوز ثلاثين يومًا من تاريخ استلام الاستئناف.

إقالة. يجوز للمنطقة رفض شكوى التمييز الجنسي إذا:

- المنطقة غير قادرة على تحديد هوية المدعى عليه بعد اتخاذ الخطوات المعقولة للقيام بذلك؛
- لا يشارك المستجيب في البرنامج أو النشاط التعليمي للمنطقة ولا يعمل لدى المنطقة؛
- يسحب مقدم الشكوى طوعاً أو من الادعاءات الواردة في الشكوى أو جميعها، ويرفض منسق الباب التاسع تقديم شكوى، وتقرر المنطقة أنه بدون ادعاءات مقدم الشكوى المسحوبة، فإن السلوك الذي يظل مزعوماً في الشكوى، إن وجد، لن يكون يشكل تمييزاً على أساس الجنس بموجب الباب التاسع حتى لو ثبت ذلك؛ أو
- تحدد المنطقة أن السلوك المزعوم في الشكوى، حتى لو تم إثباته، لن يشكل تمييزاً على أساس الجنس بموجب الباب التاسع.

عند الفصل، ستقوم المنطقة على الفور بإخطار المشتكي أو كلا الطرفين في حالة إخطار المدعى عليه كتابياً بأساس الفصل. يجوز الطعن في قرارات الفصل للأسباب التالية:

- مخالفات إجرائية من شأنها تغيير النتيجة؛
- أدلة جديدة من شأنها أن تغير النتيجة ولم تكن متاحة بشكل معقول عندما تم الفصل؛ و
- كان لدى منسق الباب التاسع أو المحقق أو صانع القرار تضارب في المصالح أو تحيز لصالح أو ضد المشتكين أو المستجيبين بشكل عام أو المشتكي الفردي أو المدعى عليه مما قد يغير النتيجة.

عندما يتم رفض الشكوى، ستقوم المنطقة، على الأقل بما يلي:

- تقديم تدابير داعمة لمقدم الشكوى حسب الاقتضاء؛
- إذا تم إخطار المدعى عليه بالادعاءات، فقم بتقديم تدابير داعمة للمدعى عليه حسب الاقتضاء؛ و
- اتخذ خطوات سريعة وفعالة أخرى، حسب الاقتضاء، من خلال منسق الباب التاسع لضمان عدم استمرار التمييز على أساس الجنس أو تكراره داخل البرنامج أو النشاط التعليمي للمنطقة.

العزل بشكل طارئ: ما من أمر يمنع المنطقة من إزالة المدعى عليه على أساس طارئ، بشرط أن يقوم المتلقي بإجراء تحليل فردي للسلامة والمخاطر، ويحدد أن هناك تهديداً وشيكاً وخطيراً على صحة أو سلامة المشتكي أو أي طلاب أو موظفين أو أشخاص آخرين الناشئة عن ادعاءات التمييز الجنسي تبرر الإزالة، وتوفر للمدعى عليه إشعاراً وفرصة للطعن في القرار مباشرة بعد الإزالة.

الإجازة الإدارية. لا شيء في هذا الجزء يمنع المنطقة من وضع الموظف المدعى عليه في إجازة إدارية من مسؤوليات التوظيف أثناء تعليق إجراءات التظلم للمستلم.

السجلات. سيتم الاحتفاظ بالسجلات المتعلقة بهذا الإجراء لمدة سبع (7) سنوات.