

موضوع: تشریفات قانونی در شکایات مربوط به تبعیض نامشروع، اذیت و آزار غیرقانونی، و سوء رفتار جنسی

فهرست مطالب

I.	این مقررات اجرایی مکمل قانون XV هیئت امنای هستند و این قانون را با ارجاع در خود دارند.	3
II.	تعاریف.	3
A.	وکیل مدافع.	3
B.	قربانی موردادعا.	3
C.	استیناف.	3
D.	تیم مداخله رفتاری (BIT).	3
E.	مسئول هماهنگی باب IX کالج.	4
F.	شکایت.	4
G.	محرمانه، رازداری.	4
H.	رضایت.	4
I.	خشونت در روابط دوست دختر/پسر.	5
J.	روز.	5
K.	رای.	6
L.	حوزه.	6
M.	خشونت خانگی.	6
N.	مرکز خدمات آموزشی (ESC).	6
O.	امدادگر.	6
P.	جنسیت.	7
Q.	اذیت و آزار مبتنی بر جنسیت.	7
R.	شریک صمیمی.	7
S.	خشونت علیه شریک صمیمی.	8
T.	مدعی مجاز.	8
U.	ناتوانی ذهنی.	8
V.	ناتوانی جسمی.	9
W.	حریم خصوصی.	10
X.	تبعیض نامشروع.	10
Y.	مدعی.	11
Z.	مدعی علیه.	11

11	کارمند مسئول	AA
12	تلافی	BB
12	اذیت و آزار جنسی	CC
14	سوء رفتار جنسی	DD
15	تیم آگاهی و واکنش به سوء رفتار جنسی یا SMART	EE
15	گرایش جنسی	FF
15	خشونت جنسی	GG
15	تعقیب	HH
16	ناظر	II
16	مسئول هماهنگی باب IX	JJ
16	اذیت و آزار غیرقانونی	KK
18	نقش‌ها و مسئولیت‌ها	III
18	مدیر تنوع، برابری و مشارکت	A
19	مسئول هماهنگی باب IX	B
20	مسئول هماهنگی باب IX کالج	C
21	مأمور تحقیقات	D
22	وکیل مدافع	E
22	ناظران	F
22	کارمندان	G
24	اتهامات دروغین	IV
24	رازداری و ثبت سوابق	V
24	رویه شکایت غیررسمی	VI
26	رویه شکایت رسمی	VII
28	باب IX	VIII
31	تحقیق و گزارش سوء رفتار جنسی	IX
35	گزارش مأمور تحقیقات	X
36	رای	XI
38	اقدام انضباطی	XII
40	استیناف	XIII
41	اصلاحات اضافی	XIV

I. این مقررات اجرایی مکمل قانون XV هیئت امنای هستند و این قانون را با ارجاع در خود دارند.

II. تعاریف

A. وکیل مدافع

اصطلاح «وکیل مدافع» به فردی اطلاق می‌شود که توسط مسئول هماهنگی باب IX برای کمک به مدعی، قربانی موردادعا و مدعی علیه بابت سوء رفتار جنسی، به‌طور کل، به‌استثنای وکیل مدافعان دانشجویان، آموزش دیده است. کمک وکیل مدافع می‌تواند شامل حمایت معنوی و همچنین ارائه اطلاعاتی در ارتباط با قضایای دادرسی در طول دوره تعلیق رسیدگی در استیناف داخلی نهایی باشد. هر محلی (اعم از کالج یا مرکز خدمات آموزشی) همواره باید دست کم دارای دو وکیل مدافع باشد و ترجیحاً حداقل دارای چهار وکیل خواهد بود. وکیل مدافع مستقل از نفوذ کالج و حوزه است و حافظ حریم خصوصی افرادی است که به آنها کمک می‌کند. در موضوعات مربوط به سوء رفتار جنسی، خدمات وکیل مدافع در زمان استیناف داخلی نهایی شامل حال هر دو طرف خواهد شد. این جایگاه دربرگیرنده سمت «وکیل مدافع دانشجویان» پیشین است. تمامی وکیل مدافعان باید برای کمک به طرف‌های دانشجو در شکایات مربوط به سوء رفتار غیرجنسی از آغاز قضیه تا رأی کتبی نهایی در دسترس باشند.

B. قربانی موردادعا

عبارت «قربانی موردادعا» به فردی اشاره دارد که ممکن است هدف موارد نقض این سیاست قرار گرفته باشد.

C. استیناف

عبارت «استیناف» به درخواست مدعی و/یا قربانی موردادعا اشاره دارد که به‌صورت کتبی برای هیئت امنای حوزه کالج منطقه‌ای لس‌آنجلس پیرو باب 5، بخش 59338 یا حوزه دفتر رئیس حوزه یا پیرو باب 5، بخش 59339 ارائه می‌شود و هدف آن بازنگری تصمیم اجرایی حوزه در خصوص شکایت مربوط به تبعیض است.

D. تیم مداخله رفتاری (BIT)

عبارت «تیم مداخله رفتاری» یا "BIT" به گروه یا تیمی در هر کالج و مرکز خدمات آموزشی اشاره دارد که مسئولیت آن، در کنار سایر وظایف، نظارت، حمایت، پیشگیری، مداخله و ارائه برنامه‌های

آموزشی در کالج یا در مرکز خدمات آموزشی در ارتباط با سوء رفتار جنسی و در واکنش به اتهامات سوء رفتار جنسی، توصیف شده در بالا، در چارچوب آیین‌نامه‌های باب IX است

BIT می‌تواند مختار است که مسئولیت‌های خود را در ارتباط با سوء رفتار جنسی از طریق خدمات تیم آگاهی و واکنش به سوء رفتار جنسی (SMART)، که توسط BIT ایجاد شده است، انجام دهد یا از مسیرهای دیگری اقدام نماید. در تمام این موارد مسئولیت‌ها یکی هستند و عبارت‌اند از حمایت، پیشگیری، مداخله و برنامه‌های آموزشی در محل در رابطه با سوء رفتار جنسی.

E. مسئول هماهنگی باب IX کالج

اصطلاح «مسئول هماهنگی باب IX کالج» به فردی اشاره دارد که برای نظارت بر موارد سوء رفتار جنسی در کالج یا مکان ویژه‌ای در حوزه مشخص شده است.

F. شکایت

اصطلاح «شکایت» به معنای اظهاریه شفاهی یا کتبی است که در اعتراض به تبعیض نامشروع، اذیت و آزار غیرقانونی یا سوء رفتار جنسی، همان‌طور که تعریف آن در اینجا آمده است، ارائه می‌شود.

شکایت می‌تواند توسط فردی تنظیم شود که ادعا می‌کند شخصاً مورد تبعیض نامشروع، اذیت و آزار غیرقانونی یا سوء رفتار جنسی قرار گرفته است یا در ارتباط با تبعیض نامشروع، سوء رفتار جنسی و اذیت و آزار غیرقانونی در ظرفیت قانونی خود به‌عنوان عضو هیئت علمی یا سرپرست یا توسط فرد یا نهادی در ارتباط با فرد یا گروهی از افراد ارائه شود.

G. محرمانه، رازداری

اصطلاح «محرمانه» و «رازداری» به معنای عدم به اشتراک گذاشتن اطلاعات با فرد دیگری، به‌جز کسی که آن را به شما در میان گذاشته، است.

H. رضایت

اصطلاح «رضایت» زمانی که در ارتباط با موارد سوء رفتار جنسی استفاده شود به معنای موافقت مشترک، صادقانه و صریح خواهد بود. رضایت هیچ‌گاه به‌طور تلویحی برداشت و فرض نمی‌شود، حتی در زمینه رابطه.

1. رضایت باید:

- a. آگاهانه باشد
- b. داوطلبانه باشد
- c. فعالانه باشد
- d. حاوی کلمات یا اقدامات شفاف در رابطه با فعالیت (جنسی) مورد توافق شده باشد
- e. حاکی از اجازه برای شرکت در فعالیت (جنسی) مورد توافق باشد.
- f. باید در طول تعامل جنسی به صورت پیوسته وجود داشته باشد

2. رضایت نمی‌تواند در نتیجه موارد زیر باشد:

- a. اجبار
- b. خشونت بدنی
- c. تهدید
- d. ارباب
- e. اجبار اعم از ملاحظه تعداد تکرار، شدت، انزوا و مدت زمان
- f. ناتوانی در نتیجه مواد مخدر، الکل، خواب، اختلالات ذهنی یا شناختی، آسیب یا وضعیتی دیگر که باید برای فرد متهم مشخص باشد. مستی مهاجم نباید موجب تنزل مسئولیت برای تجاوز جنسی یا سوء رفتار جنسی شود.

3. نگفتن «نه» به معنای گفتن «آری» نخواهد بود.

I. خشونت در روابط دوست دختر/پسر

اصطلاح «خشونت در روابط دوست دختر/پسر» در مقوله خشونت در روابط شریک صمیمی است؛ به موارد زیر مراجعه کنید.

J. روز

اصطلاح «روز» به معنای روزهای تقویمی است مگر اینکه به شکل دیگری مشخص شده باشد. «روز کاری» به معنای دوشنبه تا جمعه است، یعنی زمانی که حوزه تعطیل نباشد، فارغ از اینکه کلاس‌ها برگزار شوند یا خیر. در صورتی که طبق این سیاست روز آخر برای اقامه دعوا یا موعد سررسید یکشنبه یا شنبه باشد، موعد مورد نظر روز کاری بعدی (یعنی دوشنبه) خواهد بود.

.K رأی

اصطلاح «رأی» به تصمیم اجرایی که در ادامه در بخش VII، ارائه شده در پایین، و مطابق آنچه در باب 5، بخش 59336 آورده شده است اشاره دارد.

.L حوزه

اصطلاح «حوزه» حوزه کالج منطقه‌ای لس‌آنجلس یا هر برنامه و فعالیتی اشاره دارد که به‌طور مستقیم توسط ایالت حمایت می‌شود و به کمک مالی از سمت ایالت یا دولت فدرال دست پیدا می‌کند و شامل کمک مالی تحصیلی می‌گردد. این دربرگیرنده کمیسیون کارکنان حوزه یا هر سازمان مرتبط دیگر با حوزه یا کالج‌های آن است که به کمک‌های مالی یا فدرال دست پیدا می‌کند. در ادامه به‌عنوان مرکز خدمات آموزشی (ESC) مورد اشاره قرار گرفته است.

.M خشونت خانگی

عبارت «خشونت خانگی» در مقوله خشونت در روابط شریک صمیمی است؛ به موارد زیر مراجعه کنید.

.N مرکز خدمات آموزشی (ESC)

عبارت «مرکز خدمات آموزشی (ESC)» به واحد اجرایی اشاره دارد که از کالج‌های حوزه حمایت می‌کند و به آن‌ها خدمات ارائه می‌دهد؛ این مرکز در حال حاضر در شهرستان لس‌آنجلس (به آدرس: Wilshire Blvd., Los Angeles, CA 770) قرار دارد و قبلاً به‌عنوان «دفتر حوزه» شناخته می‌شد.

.O امدادگر

عبارت «امدادگر» به فردی اشاره دارد که آموزش دیده است تا قربانی مورداعدا را با کمک سریع و اطلاعات فوری در ارتباط با منابع همراهی کند. مسئولیت‌های امدادگر مهم‌تر از مسئولیت‌های کارمند مسئول است. امدادگر باید در «تیم مداخله رفتاری» موجود در محل خود شرکت کند.

.P جنسیت

عبارت «جنسیت» دربرگیرنده هویت جنسی فرد و ظاهر و رفتار مرتبط با جنسیت است و این امر می‌تواند به‌صورت کلیشه‌ای با تعیین جنسیت فرد در زمان تولد مرتبط یا غیر مرتبط باشد. تعریف «گرایش جنسی» را نیز در ادامه مشاهده کنید.

.Q اذیت و آزار مبتنی بر جنسیت

عبارت «اذیت و آزار مبتنی بر جنسیت» به رفتار ناخوشایند ماهیت غیرجنسی بر اساس جنسیت یا کلیشه سازی جنسیتی اشاره دارد و دربرگیرنده اعمال لفظی، غیرلفظی، پرخاش فیزیکی، ترس یا خشونت است.

.R شریک صمیمی

عبارت «شریک صمیمی» به فردی اطلاق می‌شود که با فرد دیگری رابطه شخصی نزدیکی داشته یا دارد و این رابطه با برخی یا تمامی موارد مقابل مشخص می‌شود: ارتباط عاطفی شرکا، تماس معمول، تماس فیزیکی دائمی، رفتار جنسی، هویت به‌عنوان همسر و آگاهی و آشنایی در مورد زندگی یکدیگر.

روابط شریک صمیمی شامل روابط فعلی یا سابق می‌شود:

- همسران (همسران رسمی، همسران عرفی، همسران مدنی، همسران غیررسمی)
- دوست پسر/دوست دختر
- دوست دختر/دوست پسر
- شریک زندگی جنسی دائمی

شرکای صمیمی هم می‌توانند در کنار هم زندگی کنند هم می‌توانند در مکان‌های جدا زندگی کنند. شرکای صمیمی می‌تواند هم دارای جنسیت مشابهی هستند هم جنسیت مخالف اگر قربانی موردادعا و مدعی علیه دارای کودکی مشترک و رابطه قبلی هستند ولی در حال حاضر رابطه‌ای ندارند، در این صورت طبق تعریف در مقوله شرکای صمیمی قبلی قرار می‌گیرند.

S. خشونت علیه شریک صمیمی

عبارت «خشونت علیه شریک صمیمی» به رفتاری اشاره دارد که درگیر کننده اجبار بدنی یا ترس با نشان دادن چنین فشاری با هدف آسیب یا کشتن شریک صمیمی همان‌طور که در بالا تعریف شده است. این مسئله به‌طور مکرر در شکل سوء رفتار جنسی به میان می‌آید.

T. مدعی مجاز

این عبارت به فردی اشاره دارد که در نتیجه موقعیت حرفه‌ای خود موظف به ارائه گزارش در ارتباط با اتهامات و اقدامات مشکوک مرتبط با سوءاستفاده از کودکان و نادیده گرفتن دستگاه‌های انتظامی محلی پیرو «گزارش نادیده گرفتن و سوء استفاده کالیفرنیا (CANRA) بخش‌های مقررات مجازات کالیفرنیا یعنی 11164 تا 11174.3 و 11165.7 است.

U. ناتوانی ذهنی

عبارت «ناتوانی ذهنی» شامل تمامی موارد ذیل است ولی تنها به آن‌ها محدود نمی‌شود.

1. داشتن اختلال روان‌شناختی یا ذهنی اعم از ناتوانی رشدی، سندرم عضوی مغز، بیماری ذهنی یا عاطفی یا ناتوانی‌های یادگیری که موجب محدودیت فعالیت‌های عمده زندگی می‌شوند. در راستای اهداف این بخش:

a. «محدودیت‌ها» باید بدون توجه به اقدامات تسکین‌دهنده، نظیر درمان، ابزار کمکی یا کمک‌های معقول تعیین شوند تا زمانی که اقدامات تسکین‌دهنده به‌خودی‌خود موجب محدودیت فعالیت‌های عمده زندگی نشوند.

b. اگر اختلال روان‌شناختی یا ذهنی موجب دشوار شدن فعالیت عمده روزمره شود، در این صورت سبب محدودیت فعالیت‌های عمده زندگی خواهد شد.

c. «فعالیت‌های عمده زندگی» باید به‌طور گسترده تعبیر شوند و دربرگیرنده فعالیت‌های فیزیکی، ذهنی و اجتماعی باشند.

2. سایر اختلالات روان‌شناختی یا ذهنی که در بندهای (U) 1 اشاره نشده‌اند نیازمند خدمات حمایتی ویژه هستند.

- 3.** داشتن سابقه اختلال یا وضعیت روان‌شناختی و ذهنی توصیف شده در بندهای (1) یا (2) که برای حوزه مشخص هستند
- 4.** هر وضعیت ذهنی که موجب دشوار شدن مسیر رسیدن به فعالیت عمده زندگی می‌شود و توسط حوزه اینگونه تلقی می‌شود.
- 5.** هر اختلال یا وضعیتی که فعلاً دارای تأثیری مخرب نیست ولی می‌تواند تبدیل به ناتوانی ذهنی شود و در بندهای (1) (U) یا (2) اشاره شده است و توسط حوزه اینگونه تلقی می‌شود.
- 6.** ناتوانی ذهنی دربرگیرنده اختلالات رفتار جنسی، قمار اجباری، جنون دزدی، جنون آتش‌افروزی یا اختلال در نتیجه مصرف روان‌گردان ناشی از استفاده غیرقانونی مواد کنترل‌شده یا دیگر مواد است.

.v ناتوانی جسمی

عبارت ناتوانی جسمی دربرگیرنده تمامی موارد ذیل است ولی تنها به آن‌ها محدود نمی‌شود.

- 1.** داشتن بیماری، اختلال، مرض فیزیولوژیکی، یا فقدان آناتومیک که موجب موارد ذیل می‌گردد:
- a.** بر یک یا چند سیستم بدن مقابل تأثیر می‌گذارد: عصبی، ایمنی، اسکلتی و عضلاتی، اندام‌های حسی، تنفس شامل اندام‌های تکلم، قلبی و عروقی، باروری، هضم، همیک و لنفاوی، پوست و غدد درون‌ریز.
- b.** فعالیت‌های عمده زندگی را محدود می‌کند. در راستای اهداف این بخش:
- (i)** محدودیت‌ها باید بدون توجه به اقدامات تسکین‌دهنده، نظیر درمان، ابزار کمکی یا کمک‌های معقول تعیین شوند تا زمانی که اقدامات تسکین‌دهنده به‌خودی‌خود موجب محدودیت فعالیت‌های عمده زندگی نشوند.
- (ii)** اختلال روان‌شناختی یا ذهنی موجب محدودیت فعالیت زندگی خواهد شد اگر موجب حاصل شدن فعالیت دشواری شود.

(iii) فعالیت‌های عمده زندگی باید به‌طور گسترده تعبیر شوند و دربرگیرنده فعالیت‌های فیزیکی، ذهنی و اجتماعی باشند.

2. دیگر اختلالات سلامت که در بندهای (V) (1) اشاره نشده‌اند نیازمند خدمات حمایتی ویژه هستند.
3. داشتن سابقه اختلال یا وضعیت روان‌شناختی و ذهنی توصیف‌شده در بند (V) (1) یا (2) که برای حوزه مشخص هستند.
4. هر وضعیت جسمی که موجب دشوار شدن مسیر رسیدن به فعالیت عمده زندگی می‌شود و توسط حوزه اینگونه تلقی می‌شود.
5. هر اختلال یا وضعیتی که دارای تأثیری مخرب حاضر نیست ولی می‌تواند تبدیل به ناتوانی فیزیکی شود و در پاراگراف‌های (V) (1) یا (2) اشاره شده باید توسط حوزه مدنظر قرار گیرد
6. «ناتوانی جسمی» دربرگیرنده اختلالات رفتار جنسی، قمار اجباری، جنون دزدی، جنون آتش‌افروزی یا اختلال در نتیجه مصرف روان‌گردان ناشی از استفاده غیرقانونی مواد کنترل‌شده یا دیگر مواد است.

W. حریم خصوصی

عبارت «حریم خصوصی» به معنای به اشتراک‌گذاری اطلاعات تنها با افرادی است که نیازمند دانستن آن‌ها هستند، اعم از مسئول هماهنگی باب IX و اطلاعات مورد نیاز برای افراد در ارتباط با شغل آن‌ها.

X. تبعیض نامشروع

عبارت «تبعیض نامشروع» به معنای تبعیض غیرقانونی بر اساس طبقه محافظت‌شده است و توسط فردی از محیط کار یا تحصیل اجرا می‌شود. طبقه محافظت‌شده دربرگیرنده نژاد، رنگ، خاستگاه ملی، مذهب، جنسیت (شامل بارداری، تولد کودک و وضعیت‌های پزشکی مرتبط)، ناتوانی، سن (40 یا بالاتر) و اطلاعات ژنتیکی تحت قوانین فدرال و ناتوانی‌های فیزیکی و ذهنی، وضعیت ازدواج،

وضعیت درمانی، وضعیت نظامی و وضعیت در غالب قربانی تعرض داخلی، تهاجم یا سرقت تحت قوانین امریکا است.

فرض بر این است که این فهرست شامل طبقات محافظت شده جدید و اضافه شده توسط قوانین فدرال است، حتی اگر به طور ویژه در فهرست آورده نشده باشند.

.Y. مدعی

عبارت «مدعی» به فردی اشاره دارد که کالج یا مرکز خدمات آموزشی را در ارتباط با نقض این سیاست که قبلاً به عنوان شکایت کننده شناخته می شد مطلع می سازد.

.Z. مدعی علیه

عبارت «مدعی علیه» به فردی اشاره دارد که به شکایت تنظیم شده پاسخ می دهد و متهم به نقض این سیاست است؛ این فرد همچنین «مجرم مورد ادعا» شناخته می شود.

.AA. کارمند مسئول

عبارت «کارمند مسئول» به فردی اشاره دارد که در حوزه کالج منطقه ای لس آنجلس (LACCD) کار می کند و پیرو باب IX، دارای مسئولیت گزارش موارد سوء رفتار جنسی یا اذیت و آزار جنسی در کالج یا حوزه و یا مرتبط با آنها به مسئول هماهنگی باب IX کالج است که وی در ارتباط با آن دیده و شنیده است.

متخصصان سلامت روانی یا روحانیون هنگامی که با صلاحیت حرفه ای خود عمل می کنند جزء «کارمندان مسئول» محسوب نمی شوند و بدین ترتیب معاف از مسئولیت گزارش باب IX می باشند، مانند دانشکده با توجه به موارد مستقیماً مرتبط با برنامه آموزشی.

امدادگر ممکن است با توجه به دیگر نقش های خود در کالج یا مرکز خدمات آموزشی کارمند مسئول باشد یا نباشد ولی فعالیت های وی گسترده تر از کارمند مسئول هستند. به «امدادگر» در بالا رجوع کنید. هر دوی کارمند مسئول و امدادگر ممکن است از اعضای تیم مداخله رفتاری (TBI) باشند که طبق این مقررات بخشی از تیم واکنش به تجاوز جنسی (SMART) است.

BB. تلافی

اصطلاح «تلافی» این عبارت به شکل ممنوع اذیت و آزار غیرقانونی اشاره دارد. تلافی به رفتار مخالف یا تصمیمات آکادمیک یا استخدام مخالف اساساً بر پایه مشارکت به‌عنوان شاهد، مدعی علیه، بازرس، تصمیم‌گیرنده، نماینده، مشاور یا هر فرد دیگری که توسط قانون ایالتی یا فدرال ممنوع است اشاره دارد.

1. شروع شکایت در ارتباط با تبعیض نامشروع، اذیت و آزار غیرقانونی، اذیت و آزار جنسی یا سوء رفتار جنسی نباید موجب هیچ‌گونه انعکاس منفی بر روی فرد شروع‌کننده شکایت یا فرد شناسایی‌شده به‌عنوان قربانی، در صورتی که یکی نباشند، شود.

2. در مورد دانشجو، تنظیم شکایت نباید بر رتبه، انتخاب کلاس یا دیگر موارد مرتبط با وضعیت نام‌نویسی دانشجوی حوزه تأثیر بگذارد.

3. به همین ترتیب، اعمال مخالف (همان‌طور که در بالا شرح داده شدند) نباید در مقابل مدعی علیه از زمان تنظیم اتهامات در ارتباط با وی از طریق حل نهایی موضوع اتخاذ شوند. نتایج تحمیل شدند چون رأی نهایی این‌طور نتیجه‌گیری می‌کند که اقدامات مدعی علیه به سطح تبعیض می‌رسند و تلافی نیستند و بدین ترتیب از ذیل این تعریف خارج می‌شوند.

4. هر عمل مخالف فرد برای تنظیم اتهام تبعیض برای شهادت دادن یا مشارکت در مسیری در بررسی یا دعوا تحت این قوانین یا برای اعمال استخدام که بر این باورند به‌طور تبعیض‌آمیزی تلافی است و بدین ترتیب اذیت و آزار غیرقانونی محسوب می‌شود که ناقض این مقررات است.

CC. اذیت و آزار جنسی

عبارت «اذیت و آزار جنسی» به معنای تبعیض غیرقانونی در شکل تلاش برای برقراری رابطه جنسی بدون رضایت شخص، درخواست برای امیال جنسی و دیگر رفتارهای کلامی، بصری یا جسمی حامل ماهیت فیزیکی توسط فردی در محیط کار یا تحصیل است و شکلی از سوءاستفاده جنسی است که در پایین تعریف آن آمده است. اذیت و آزار جنسی دربرگیرنده موارد ذیل است، ولی تنها به همین موارد محدود نمی‌شود:

1. برقراری ارتباطات کتبی، لفظی، فیزیکی و/یا تصویری با فحواى جنسى. نمونه‌هاى اذیت و آزار جنسى احتمالى که به شکل کتبی نمود می‌یابند دربرگیرنده موارد ذیل است، ولی تنها به همین موارد محدود نمی‌شود: نامه، یادداشت یا دعوت‌نامه مستهجن و وسوسه‌انگیز. نمونه‌هاى اذیت و آزار جنسى تصویری ممکن دربرگیرنده موارد مقابل هستند ولی به آن‌ها محدود نمی‌شوند: چشم‌چرانی، اشارات، نمایش موضوعات، تصاویر، کارتونها یا پوسترهای جنسى و زنده.
2. تداوم بیان علاقه جنسى بعد از آگاهی از این مسئله که هدف موردنظر ناخوشایند است.
3. تلافی، تهدید به تلافی یا تهدید ضمنی متعاقب رد رفتار آزاردهنده. برای مثال، اشاره ضمنی یا درواقع خودداری از دادن نمرات حاصل‌شده یا شایسته، ارزیابی عملکرد ضعیف یا پیشنهاد توصیه بورسیه تحصیلی یا درخواست برای ورود به کالج رد خواهند شد.
4. درگیری در رفتار جنسى اجباری آشکار یا پنهان در محیط کارى که برای کنترل یا تأثیر بر کار یا درآمد کارمندان یا محیط کارى استفاده می‌شود.
5. درگیری در رفتار جنسى اجباری آشکار یا پنهان در محیط کارى که برای کنترل یا تأثیر بر فرصت‌هاى یادگیرى، نمرات و محیط یادگیرى دانشجویان استفاده می‌شود.
6. ارائه مزایای کارى یا تحصیلی اعم از نمرات یا ترفیع، ارزیابی عملکرد مطلوب، تکالیف مطلوب، وظایف یا تغییرات مطلوب، توصیه‌ها، طبقه‌بندی مجدد و غیره به ازای امیال جنسى
7. اعطای مزایای کارى یا تحصیلی اعم از نمرات یا وظایف و تغییرات، توصیه‌ها، طبقه‌بندی‌هاى مجدد برای هر دانش‌آموز یا کارمندی که تصمیم‌گیرنده با وی دارى رابطه جنسى است و چنین مزایایی را برای دیگر دانشجویان و کارمندان مدنظر قرار نمی‌دهد.

DD. سوء رفتار جنسی

عبارت «سوء رفتار جنسی» به فعالیت جنسی غیرمجاز و بدون رضایتمندی اشاره دارد که در آن رضایت شفاف، آگاهانه و داوطلبانه، قبل و در جریان عمل جنسی دیده نمی‌شود. سوء رفتار جنسی دربرگیرنده «اذیت و آزار جنسی» است و این عبارت در ادامه تعریف شده است.

1. تخلفات سوء رفتار جنسی دربرگیرنده رابطه جنسی بدون رضایت است ولی تنها به این مورد محدود نمی‌شود:

- a. هرگونه رابطه مقاربتی (دهانی، مقعدی یا واژنی)
- b. هر چند جزئی
- c. با هرگونه جسم خارجی
- d. توسط فردی بر روی دیگری
- e. که بدون رضایت شخص و/یا با توسل به زور انجام شود
- f. دخول جنسی دربرگیرنده دخول واژنی، دهانی یا مقعدی به وسیله آلت مردانه، زبان، انگشت یا شیء یا تماس دهان با اندام‌های تناسلی یا برعکس است.
- g. رابطه جنسی بدون رضایت دربرگیرنده تجاوز به عنف، لواط اجباری، نزدیکی اجباری یا تجاوز به وسیله شیء خارجی است ولی محدود به این موارد نخواهد بود.

2. تخلفات سوء رفتار جنسی نیز دربرگیرنده تماس جنسی بدون رضایت است و عبارت است از:

- a. هرگونه لمس و تماس جنسی عمدی
- b. هر چند جزئی
- c. با هرگونه جسم خارجی
- d. توسط فردی بر روی دیگری
- e. که بدون رضایت شخص و/یا با توسل به زور انجام شود
- f. تماس جنسی شامل هرگونه تماس بدنی با لمس کردن اعم از سینه، کشاله ران، اندام‌های تناسلی، دهانی یا دیگر خروجی‌های بدن فرد دیگر یا هر تماس بدنی به شیوه جنسی است.
- g. رابطه جنسی بدون رضایت دربرگیرنده ضرب و جرح جنسی یا تهدید به تجاوز جنسی است ولی محدود به آن نمی‌شود.

3. علاوه بر اقداماتی که در بالا به آن اشاره شد، رفتار جنسی به‌طور ویژه دربرگیرنده اذیت و آزار جنسی، تعقیب، خشونت علیه دوست دختر/پسر، خشونت خانوادگی و خشونت علیه شریک صمیمی است

.EE تیم آگاهی و واکنش به سوء رفتار جنسی یا SMART

اصطلاح «تیم آگاهی و واکنش به سوء رفتار جنسی» یا "SMART" به گروه یا تیمی اشاره دارد که در هر کالج و مرکز خدمات آموزشی در سایه حمایت تیم مداخله رفتاری (BIT) با هدف حمایت از برنامه‌های پیشگیری، مداخله و آموزشی در محیط دانشگاه یا در مرکز خدمات آموزشی در مورد سوء رفتار جنسی سازمان دهی شده است و همانطور که در بالا ذکر شد، با هدف واکنش به اتهامات سوء رفتار جنسی، در اینجا جز محدودیت‌های روبه‌های باب IX فهرست می‌شود.

.FF گرایش جنسی

عبارت «گرایش جنسی» به معنی نا همجنس‌گرایی، همجنس‌گرایی، دو جنس‌گرایی، فقدان تمایل جنسی یا هر ترکیب و تنوعی در این راستا می‌باشد. گرایش جنسی شامل اما نه محدود به موارد ذیل می‌شود: همجنس‌گرایی میان زنان، همجنس‌گرایی میان مردان، دوجنس‌بودن، ترا جنسیتی، دودلی، میان جنسیتی و عقیمی.

.GG خشونت جنسی

اصطلاح «خشونت جنسی» به یک عمل جنسی اجباری بدنی اشاره دارد که توسط فرد دیگری بدون رضایت شخص انجام می‌شود.

.HH تعقیب

عبارت «تعقیب» به یک روش رفتاری ناخواسته (دو یا چند عمل) نسبت به فردی خاص براساس عضویت واقعی یا فرض شده در طبقه محافظت‌شده‌ای اشاره دارد که موجب می‌شود فرد نسبت به امنیت خود یا دیگران دچار ترس شود یا از اضطراب روحی رنج ببرد. تعقیب به معنی تعقیب مکرر، تحت نظر قرار دادن و آزار دادن فردی دیگر تعریف می‌شود. تعقیب می‌تواند شاملی رفتاری مناسب و قانونی مثل ارسال گل یا در انتظار ماندن برای خروج فرد

مورد نظر از محل کار باشد. با این وجود زمانی که این اعمال با هدف ترساندن یا آسیب‌رسانی انجام شوند، می‌توانند بخشی از الگوی رفتاری تعقیب باشند.

.II ناظر

اصطلاح «ناظر» به هر کارمند حوزه با اختیار نظارت افراد دیگر اشاره دارد و تنها شامل روسای های سازمان، مدیران دانشگاهی و رده‌بندی‌شده، ناظران و سرپرستان نمی‌شود و به فردی اشاره می‌کند که توصیف شغل وی شامل مسئولیت نظارتی است. این تعریف از ناظر باید تنها در زمینه این سیاست اعمال شود.

.JJ مسئول هماهنگی باب IX

اصطلاح «مسئول هماهنگی باب IX» به فردی اشاره دارد که برای نظارت بر باب IX و مسائل سوء رفتار جنسی در کل حوزه کالج منطقه‌ای لس‌آنجلس تعیین شده است. همچنین مسئول هماهنگی باب IX مسئول نظارت بر عنوان باب IX و مسائل مربوط به سوء رفتار جنسی در مرکز خدمات آموزشی است، که مسئولیت آن ممکن است تفویض شود.

.KK اذیت و آزار غیرقانونی

عبارت «اذیت و آزار غیرقانونی» به معنای تبعیض غیرقانونی بر اساس طبقه محافظت‌شده است و توسط فردی از محیط کار یا تحصیل اجرا می‌شود. طبقه محافظت‌شده دربرگیرنده نژاد، رنگ، خاستگاه ملی، مذهب، جنسیت (شامل بارداری، تولد کودک و وضعیت‌های پزشکی مرتبط)، ناتوانی، سن (40 یا بالاتر) و اطلاعات ژنتیکی تحت قوانین فدرال و ناتوانی‌های فیزیکی و ذهنی، وضعیت ازدواج، وضعیت درمانی، وضعیت نظامی و وضعیت در غالب قربانی تعرض داخلی، تهاجم یا سرقت تحت قوانین امریکا است. فرض بر این است که این فهرست شامل طبقات محافظت‌شده جدید و اضافه‌شده توسط قوانین فدرال است، حتی اگر به‌طور ویژه در فهرست آورده نشده باشند.

1. اذیت و آزار غیرقانونی یک رفتار ناخواسته بر اساس نژاد، رنگ پوست، مذهب، جنسیت (شامل حاملگی)، منشأ ملی، سن (40 یا بالاتر)، ناتوانی یا اطلاعات ژنتیکی یا کلاس محافظت‌شده دیگری است. اذیت و آزار در شرایطی غیرقانونی می‌شود که (a) تحمل یک رفتار تهاجمی مبدل به شرایط مداوم کاری یا یک وضعیت دانشجویی می‌شود یا (b) رفتار تند و شدید و به اندازه کافی فراگیر است تا محیط مدرسه یا کار

را به‌گونه‌ای تبدیل سازد که برای فرد ترسناک، خصمانه یا اجحاف‌آمیز به نظر برسد. برای اینکه یک رفتار غیرقانونی در نظر گرفته شود باید سبب ایجاد یک محیط کاری یا آموزشی هراس‌انگیز، خصومت‌آمیز یا توهین‌آمیز برای افراد معقول شود.

2. رفتار اهانت‌آمیز می‌تواند شامل موارد زیر باشد، اما محدود به آنها نمی‌شود: جوک‌های اهانت‌آمیز، ناسزاگویی، برچسب زدن، حمله‌های فیزیکی یا تهدید، ایجاد رعب و هراس، تمسخر یا استهزا، توهین یا حرف تحقیرآمیز، اشیاء یا تصاویر اهانت‌آمیز، و دخالت در کار یا عملکرد آموزشی.

3. تلافی، همانطور که در اینجا تعریف شده، نوعی آزار و اذیت غیرقانونی است.

4. اذیت و آزار غیرقانونی می‌تواند در شرایط متفاوتی رخ دهد که شامل موارد ذیل است ولی محدود به آنها نیست:

a. آزاردهنده می‌تواند ناظر قربانی، ناظری در ناحیه‌ای دیگر، نماینده کارفرما، همکار، عضو هیئت علمی یا یک سرپرست با توانایی اثرگذاری بر روی نمرات یا سوابق آموزشی دانشجوی قربانی یا غیر کارمند باشد.

b. قربانی ضرورتاً فردی نیست که مورد آزار و اذیت قرار گرفته، اما می‌تواند هر کسی باشد که تحت تأثیر رفتار توهین‌آمیز قرار گرفته است.

c. ممکن است اذیت و آزار غیرقانونی بدون وارد کردن آسیب‌های اقتصادی یا آموزشی به قربانی، اخراج یا عزل وی صورت گیرد.

5. «اذیت و آزار جنسی» تبعیض غیرقانونی در قالب انجام یک رابطه جنسی ناخواسته، درخواست برای برقراری رابطه جنسی و سایر رفتارهای کلامی، بصری یا جسمی مربوط به طبع جنسی است که توسط یک فرد در محل کار یا محیط آموزشی، همانطور که در بالا تعریف شده است، صورت می‌گیرد.

افراد اشاره شده در این بخش دارای مسئولیت‌هایی مرتبط با تبعیض نامشروع، اذیت و آزار غیرقانونی، سوء رفتار جنسی و یا باب IX می‌باشند.

A. مدیر تنوع، برابری و مشارکت

1. مسئولیت‌پذیری: مدیر تنوع، برابری و مشارکت مسئول دریافت شکایات تحت قوانین بند 15 و هماهنگ کردن تحقیقات درون ناحیه، از سایر ادارات دولتی و منابع خارجی است. مدیر تنوع، برابری و مشارکت می‌تواند در غیاب خود، اختیار دریافت شکایات را به مأمور تحقیقات محول نماید.
2. مسئولیت‌های باب IX: مسئولیت‌های باب IX: پس از آنکه مدیر بررسی این پرونده را به مأمور تحقیقات واگذار می‌کند، مدیر تنوع، برابری و مشارکت مسئولیت دارد تا تمامی پرونده‌های مربوط به اذیت و آزار جنسی و سوء رفتار جنسی را به مسئول هماهنگی باب IX ارجاع دهد.
3. مسئولیت‌های اجرایی: علاوه بر دیگر مسئولیت‌های تعیین‌شده برای این موقعیت، مدیر تنوع، برابری و مشارکت می‌تواند مسئول اجرای Board Rule 15000 و برای تطابق ناحیه با قوانین ایالت و فدرال و قوانین مرتبط با تبعیض نامشروع باشد.
4. مسئولیت‌های آموزشی: مدیر تنوع، برابری و مشارکت باید مسئول سازمان‌دهی فرصت‌های آموزشی برای مسئول هماهنگی باب IX، مأمور تحقیقات و دیگر کارمندان مرتبط با وظایف خود تحت این سیاست باشد.
5. مسئول گزارش‌های مورد نیاز:
 - a. مدیر تنوع، برابری و مشارکت باید یک نسخه از هر پرونده را با اداره اشتغال و مسکن عادلانه به دفتر رئیس دانشگاه ایالتی ارسال کند.
 - b. همانطور که در فصل پنجم، بخش‌های 59336، 59338 و 59340 خواسته شده است، مدیر تنوع برابری و مشارکت می‌تواند مسئول گزارش به دفتر رئیس دانشگاه ایالتی باشد.

.B مسئول هماهنگی باب IX

1. مسئول هماهنگی بررسی‌های سوء رفتار جنسی با پرونده‌های اذیت و آزار جنسی با مدیر دفتر تنوع، برابری و مشارکت مسئول هماهنگی باب IX از زمانی که مدیر تنوع، برابری، و مشارکت پرونده‌های اذیت و آزار جنسی و سوء رفتار جنسی را از طریق لایحه به مأمور تحقیقات واکذار می‌کند مسئول نظارت بر روند کلیه پرونده‌ها است، و مسئولیت وی شامل ارزیابی شکایت، پردازش، نظارت بر ضبط گزارش، بررسی الگوها می‌باشند ولی فقط به این موارد محدود نیست؛ در غیر این صورت وی مسئول اجرای باب IX اصلاحات آموزشی مصوب سال 1972 است.

مسئول هماهنگی باب IX باید گزارشی از بررسی اتهامات مربوط به اذیت و آزار جنسی و سوء رفتار جنسی به مدیر دفتر تنوع، برابری و مشارکت ارائه دهد.

2. آموزش: مسئول هماهنگی باب IX مسئول سازمان‌دهی فرصت‌های آموزشی برای مسئولین هماهنگی باب IX کالج می‌باشد. همچنین مسئول هماهنگی باب IX باید مسئول آموزش وکیل مدافعان باب IX باشد که این مسئولیت را می‌توان به مسئولین هماهنگی باب IX محول کرد.

3. مسئولیت اجرا:

a. علاوه بر دیگر مسئولیت‌هایی که ممکن است تخصیص داده شوند، مسئول هماهنگی باب IX باید مسئول اجرای سیاست سوء رفتار جنسی ناحیه شامل گزارش نیازمندی‌های مرتبط با مسائل سوء رفتار جنسی قوانین باب IX باشد. همچنین مسئول هماهنگی باب IX باید مسئولیت سازمان‌دهی فرصت‌های آموزشی برای سرپرستان و دیگر کارکنان مرتبط با مسائل سوء رفتار جنسی باب IX را بر عهده بگیرد.

b. مسئول توسعه سیاست‌های باب IX و رویه‌ها در حوزه و برای کالج و آماده‌سازی آن‌ها برای انتشار باید با مسئول هماهنگی باب IX و با توصیه و توافق مدیر تنوع، برابری و مشارکت باشد.

c. مسئول ایجاد یادداشت تفاهم بین هر کالج و حوزه از یک سو و از سوی دیگر مرکز بحران تجاوز جنسی مجاور.

d. مسئول بررسی توافق‌نامه‌های قراردادی بین حوزه کالج منطقه‌ای لس‌آنجلس و دایره کلانتری شهر لس‌آنجلس (که امنیت مرکز خدمات آموزشی و کالج را تأمین می‌کند) به‌منظور تطبیق ضوابط مندرج در یادداشت تفاهم‌نامه برای هماهنگی اطلاعات و مسئولیت‌های باب IX است.

4. مسئولیت‌های مربوط به قانون کلری: مسئولیت‌های مرتبط با مصوبه کلری: مسئول هماهنگی باب IX مسئول است تا اطمینان حاصل کند که هر مسئله گزارش داده‌شده به وی، به دایره کلانتری مرکز خدمات آموزشی یا کالج نیز گزارش داده‌شده با این هدف که گزارش‌هایی دقیق از قانون کلری در هر موقعیت ارائه شده است. چنین مسئولیتی می‌تواند به مسئول هماهنگی باب IX کالج محول شود.

مسئول هماهنگی باب IX کالج .C

1. نحوه سازماندهی و تخصیص وظایف: باب IX کالج
مسئولین هماهنگی توسط رئیس کالج به موقعیت‌های خود منصوب شده و در نهایت به رئیس کالج گزارش داده می‌شوند. با این وجود آن‌ها مسئولیت خطوط نقطه‌چین برای مسئول هماهنگی باب IX را نیز بر عهده دارند که بر تمامی فعالیت‌های باب IX حوزه که شامل فعالیت‌های مربوط به هر کالج می‌شود نظارت دارد.
2. آموزش: مسئول هماهنگی باب IX باید مسئولین هماهنگی باب IX کالج را از فرصت‌های آموزشی آگاه ساخته و اطلاعات موجود مربوط به گزارش‌های باب IX را در اختیار آنها قرار داده و همچنین توصیه‌هایی مداوم و مشاوره نیز برای هر کدام از آن‌ها فراهم سازد.
3. نقش: مسئول هماهنگی باب IX کالج وجهه‌ای از باب IX برای آن کالج است. وی مسئول است تا اطمینان حاصل کند اطلاعات باب IX در محیط دانشگاه منتشر می‌شوند، آموزش باب IX توسط حوزه به پرسنل ارائه می‌شود و باب IX و برنامه‌ریزی‌های سوء رفتار جنسی در کالج رخ می‌دهند.

با توجه به شکایات، مسئول هماهنگی باب IX کالج می‌تواند مسئول دریافت اولیه شکایت و نخستین ملاقات با قربانی و یا شاکی باشد. وی مسئول ارزیابی الزام و اجرای هرگونه تطابق تحصیلی یا دیگر تطابق‌های موردنیاز برای سوء رفتار جنسی گزارش شده است. مسئول هماهنگی باب IX کالج هیچگونه مسئولیتی برای بررسی نداشته ولی باید اطمینان حاصل کند که شکایت به مسئول هماهنگی باب IX در دفتر حوزه و یا مدیر دفتر تنوع، برابری و مشارکت گزارش داده می‌شود و اطلاعات مرتبط با دایره کلانتری کالج به اشتراک گذاشته می‌شوند.

وی می‌تواند وکیل مدافعان باب IX کالج را شناسایی کرده و اطمینان حاصل نماید که کالج حمایتی کامل از وکیل مدافعان به عمل می‌آورد.

D. مأمور تحقیقات

1. نحوه سازماندهی و تخصیص وظایف: مأمور تحقیقات باید به مدیر اداره تنوع، برابری و مشارکت باید گزارشی از پرونده‌های واگذار شده از سوی مدیر به مأمور تحقیقات ارائه دهد. مأمور تحقیقات باید نتایج حاصل از بررسی‌های باب IX را به مسئول هماهنگی باب IX با هدف حفظ دقیق سوابق مرتبط با شکایات باب IX گزارش دهد.

2. آموزش:

a. مدیر دفتر تنوع، برابری و مشارکت باید مسئول ارائه فرصت‌های آموزشی مناسب و ارائه توصیه‌های مداوم و مشاوره برای هر مأمور تحقیقات باشد.

b. مسئول هماهنگی باب IX باید مسئولیت حصول اطمینان از این امر را داشته باشد که مسئولین هماهنگی باب IX کالج و همه مأموران تحقیقات آموزش مناسب مرتبط با باب IX را در هنگام اعمال آن در کار خود دریافت می‌کنند.

3. نقش: مأمور تحقیقات باید به‌عنوان یک منبع بی‌طرف، جویای حقیقت و مأمور تحقیق ایفای نقش کند و مدافع هیچ حزبی نباشد. همچنین مأمور تحقیقات شکایات باب IX را بررسی می‌کند و مسئول بررسی و اعمال مهارت‌های حقیقت‌یابی منصفانه در گزارش‌های نقض باب IX مانند دیگر بررسی‌ها می‌باشد.

E. وکیل مدافع

1. اصطلاح «وکیل مدافع» به کارمندی اشاره دارد که با آگاهی از روند پرونده به مدعی، قربانی موردادعا یا مدعی علیه کمک می‌کند. این کمک می‌تواند شامل ارائه حمایت اخلاقی و همچنین اطلاعاتی مربوط به روند پرونده در طول کل فرآیند بررسی و آخرین درخواست داخلی باشد.
2. هر کالج و مرکز خدمات آموزشی باید دارای حداقل دو کارمند باشند که به‌عنوان وکیل مدافع بکار گرفته می‌شوند و ترجیحاً حداقل چهار نفر وکیل خواهند داشت. وظیفه وکیل مدافع متناوب است ولی در زمان نیاز از اهمیت بالایی برخوردار است.
3. پرونده‌های سوء رفتار جنسی در مسائل سوء رفتار جنسی، خدمات وکیل مدافع برای طرف‌ها در طول زمان آخرین درخواست موجود است.
4. طرف دانشجو. طرف دانشجو در برابر هر شکایتی، خواه شاکی، متخلف موردادعا یا قربانی مشمول خدمات وکیل مدافع از زمان شروع روند پرونده تا زمان اعلان رأی کتبی نهایی می‌باشد. این جایگاه دربرگیرنده سمت «وکیل مدافع دانشجویان» پیشین است.

F. ناظران

همه ناظران باید مسئول حفظ محیط کاری در راستای این سیاست باشند. هر ناظری که از این موقعیت ناقض قانون آگاه است، موظف به گزارش اطلاعات می‌باشد. مسائل مربوط به سوء رفتار جنسی باید به مسئول هماهنگی باب IX کالج یا در مرکز خدمات آموزشی به مسئول هماهنگی باب IX گزارش داده شوند. مسائل مربوط به سایر اشکال تبعیض نامشروع و یا اذیت و آزار غیرجنسی باید به مدیر اداره تنوع، برابری و مشارکت گزارش شود. عدم توافق با این بند می‌تواند مبنایی برای جرم انضباطی باشد

G. کارمندان

1. هر کارمند حوزه اعم از اعضای هیئت عملی و کارکنان رده‌بندی‌شده باید مسئول حفظ محیط آموزشی هم‌راستا با این سیاست باشد. هر کارمندی که از این موقعیت ناقض قانون نسبت به یک دانشجو آگاه است، موظف است اطلاعات مربوط به آن را گزارش دهد. مسائل مربوط به

سوء رفتار جنسی باید به مسئول هماهنگی باب IX کالج یا در مرکز خدمات آموزشی به مسئول هماهنگی باب IX گزارش داده شوند. مسائل مربوط به سایر اشکال تبعیض نامشروع و یا اذیت و آزار غیرجنسی باید به مدیر اداره تنوع، برابری و مشارکت گزارش شود. عدم توافق با این بند می‌تواند مبنایی برای جرم انضباطی باشد

2. زمانی که یک کارمند LACCD اظهارات سوء رفتار جنسی دریافت کرده یا چنین رفتاری را مشاهده می‌کند، باید به‌عنوان یک «کارمند مسئول» رفتار کند و موارد زیر را انجام دهد:

a. از فرد مدعی و یا قربانی موردادعا پرسیده شود که آیا نیاز به مراقبت پزشکی دارد و در صورت لزوم، او را برای مراقبت‌های ضروری بعدی از جمله مداخله روانشناختی اضطراری در صورت ضرورت ارجاع دهد..

b. به فرد مدعی و یا قربانی موردادعا و متخلف موردادعا (در صورت شناسایی) اطلاع داده شود که فهرستی از منابع کالج و انجمن که از طریق آن‌ها می‌تواند به کمک بیشتری دست پیدا کند، در دفتر مسئول هماهنگی باب IX کالج یا مرکز خدمات آموزشی موجود است.

c. به فرد مدعی و یا قربانی موردادعا اطلاع داده شود که به‌عنوان یک کارمند LACCD متعهد به گزارش آن چیزی است که فرد مدعی و یا قربانی موردادعا با او در مورد حادثه در میان می‌گذارد. همچنین مدعی یا قربانی موردادعا باید مطلع شود که اگر خواهان صحبت با یک فرد مورد اعتماد است، همان‌طور که توسط مسئول هماهنگی باب IX آموزش داده شد، باید به مرکز درمانی در محوطه دانشگاه مراجعه کرده و با یک متخصص سلامت ذهنی صحبت کند و بر اساس صلاحیت حرفه‌ای خود عمل کند و یا از مرکز خدمات آموزشی با EAP تماس برقرار کرده یا به مرکز محلی زنان یا مرکز بحران تجاوز مراجعه نماید چرا که این مکان‌ها از منابع محرمانه هستند.

d. بلافاصله حادثه را به مسئول هماهنگی باب IX یا مسئول هماهنگی باب IX کالج گزارش دهد.

هر فردی که شکایتی را پیرو این رویه‌ها تنظیم می‌کند و در آن به‌طور آگاهانه اتهاماتی دروغین مربوط به یک حقیقت ارائه می‌دهد، باید این قانون را نیز نقض کرده و مشروط بر فرآیند انضباطی قابل اجرا و مناسب باشد. شکایاتی که در آن‌ها فرد مدعی و یا قربانی مورداعدا، اتهاماتی دروغین در ارتباط با نقض این فرآیند ارائه داده‌اند باید تنها در طول این فرآیند انجام شوند.

A. تمامی افراد دخیل در بررسی شکایات باید مسئول حفظ محرمانه بودن موارد بحث شده باشند، به‌جز موارد مستثنا یا مجاز قانونی اعم از قوانین و مقررات حوزه. اسامی افرادی که ادعا می‌کنند مورد آزار جنسی یا اهانت قرار گرفته‌اند و اسامی متخلفین مورداعدا نباید توسط فردی که مسئول اجرای این رویه‌ها و یا اجرای مفاد قانون مربوطه است، فاش شوند، به‌جز موارد موردنیاز قانون یا از طریق رویه‌های حوزه برای بررسی چنین مسائلی.

B. تمامی گزارش‌های مربوط به بررسی یا شکایت باید محرمانه باشند و به‌جز در مواردی که توسط قانون، اعم از قوانین و مقررات حوزه، یا بنا به صلاحدید رئیس دانشگاه یا نماینده وی الزامی یا مجاز شناخته است، نباید افشا شوند.

C. پس از اتمام بررسی، گزارش‌های اصلی هر شکایت و بررسی باید توسط مدیر دفتر تنوع، برابری و مشارکت نگهداری شوند.

D. پس از تصمیم نهایی هر موضوع مطروحه تحت این قوانین، پرونده‌های اصلی و گزارش‌های مربوطه باید به‌طور دائمی در دفتر تنوع، برابری و مشارکت و ارجاع شده با اسامی افراد دخیل نگهداری شوند. پرونده‌های مربوط به شکایات و درخواست‌های رسمی به هیئت امنای باید به همین شیوه نگهداری شوند.

A. پس از دریافت اتهام تبعیض نامشروع (مواردی غیر از سوء رفتار جنسی یا مسائل باب (IX)، مأمور تحقیقات یا مدیر دفتر تنوع، برابری و مشارکت باید ظرف 5 روز، یا با ارائه دلیل محکمه پسند، به‌زودی پس از عملی شدن آن، رویه انضباطی قابل اجرا را آغاز کند:

1. فرد مدعی یا قربانی موردادعا را از رویه تنظیم شکایت رسمی آگاه سازد؛
 2. برای حل غیررسمی اتهامات تلاش کند؛
 3. به مدعی و/یا قربانی موردادعا اطلاع دهد که حضور در جلسه حل و فصل غیررسمی الزامی نیست؛
 4. به فرد مدعی و یا قربانی مورد ادعا اطمینان دهد که نیاز نیست خود را با مشکلات فرد متهم به تبعیض نامشروع درگیر کند.
 5. فرد مدعی و یا قربانی مورد ادعایی که شکایت مربوط به اشتغال را تنظیم می‌کند آگاه سازد که او می‌تواند شکایتی را با گروه فرصت‌های برابر شغلی ایالت متحده (EEOC) و یا اداره اشتغال و مسکن عادلانه (DFEH) تنظیم کند که چنین شکایتی در محدوده اختیاراتشان قرار می‌گیرد؛
 6. فرد مدعی یا قربانی مورد ادعایی که شکایت مربوط به امور غیر شغلی را تنظیم می‌کند آگاه سازد که در هرزمانی می‌تواند شکایتی مربوط به امور غیر شغلی را با دفتر حقوق مدنی، اداره آموزش و پرورش ایالت متحده (OCR) تنظیم کند که چنین شکایتی در محدوده اختیارات آن قرار می‌گیرد؛
 7. به هرکدام از طرفین شکایت (مدعی، قربانی موردادعا یا مدعی علیه) آگاهی دهد که او حق دریافت خدمات از وکیل مدافع حوزه یا کالج را دارد که در مقررات اجرایی C-14، بخش‌های II.A و III.E تعریف شده‌اند. E، بالا و یا خدمات یک وکیل خصوصی.
- B.** هر تلاشی برای حل و فصل غیررسمی بعد از تنظیم شکایت غیررسمی از 30 روز بیشتر طول نخواهد کشید.
- C.** به‌منظور تطابق با جدول زمانی، مأمور تحقیقات که مشغول بررسی غیررسمی است باید با مدعی علیه در تماس باشد، حتی اگر وی برای مشارکت در فعالیت‌های مرتبط با حوزه برنامه منظمی نداشته باشد.
- D.** موافقت‌نامه. چنانچه در طی روند غیررسمی، تصمیم گرفته شود مأمور تحقیقات باید پیش‌نویسی از موافقت‌نامه را آماده کند تا توسط فرد مدعی یا قربانی موردادعا و مدعی علیه امضا شود. مأمور تحقیقات باید موقعیت را ارزیابی کند تا مطمئن شود که تصمیم به‌درستی اجرا شده است. پس از

اجرای موافقت‌نامه، تمامی مواد اصلی مرتبط با مسئله به‌طور دائم توسط دفتر تحقیقات نگهداری و با اسامی طرف‌ها ارجاع داده شوند.

.VII رویه شکایت رسمی

A. شکایت: فرد مدعی و یا قربانی موردادعا می‌تواند شکایت خود را در رابطه با تبعیض نامشروع، اذیت و آزار غیرقانونی و یا سوء رفتار جنسی از طریق گفتگوی شفاهی یا کتبی با مدیر دفتر تنوع، برابری و مشارکت یا معاون ارشد پیگیری کند. سپس باید به فرد مدعی و یا قربانی موردادعا در روند تنظیم یک شکایت کتبی که باید توسط مدعی یا قربانی موردادعا امضا شود کمک شود.

1. ممکن است شکایت توسط فردی تنظیم شود که ادعا می‌کند مورد تبعیض نامشروع، اذیت و آزار غیرقانونی و یا سوء رفتار جنسی قرار گرفته و یا توسط فردی ارائه شود که از یک تبعیض نامشروع، آزار غیرقانونی و یا سوء رفتار جنسی در صلاحیت رسمی/اداری خود به‌عنوان یک عضو هیئت علمی یا سرپرست آگاه است.

2. می‌توان یک شکایت کتبی را، نه ضرورتاً، براساس نسخه پیش‌نویس شده توسط رئیس دانشگاه ایالتی تنظیم کرد. هر افسر تحقیقات و مدیر دفتر تنوع، برابری و مشارکت هر متولی اداره و مدیر، اداره برای تنوع، صلاحیت و مشارکت، یک کپی از فرم خالی را بر اساس درخواست هر شخص ارائه می‌دهد.

3. چنانچه مأمور تحقیقات یا مدیر دفتر تنوع برابری و مشارکت شکایتی را دریافت کند که با مفاد این بخش مطابقت نداشته باشد، افسر تحقیقات یا مدیر دفتر تنوع، برابری و مشارکت باید بلافاصله شاکی را از این دلیل آگاه سازد که شکایت دارای نقص است و قابل بررسی نیست.

B. تنظیم ثانوی: فرد مدعی یا قربانی موردادعا می‌تواند شکایت خود را به‌طور کتبی به رئیس کالج‌های منطقه‌ای کالیفرنیا ارائه دهد.

C. به هنگامی

1. مأمور تحقیقات بایستی مدعی و/یا قربانی موردادعا اطلاع دهد که او می‌تواند شکایت غیر شغلی خود را در دفتر حقوق مدنی، وزارت آموزش و پرورش ایالات متحده (OCR) نیز تنظیم کند درحالی‌که همین شکایت در حوزه قضایی این سازمان است. برای شکایاتی که ناشی از اشتغال هستند یا به آن مربوط می‌باشند، این‌گونه شکایات را می‌توان در اداره استخدام

و مسکن عادلانه و/یا کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر تنظیم نمود. همه شکایات باید ظرف یک سال از تاریخ تبعیض غیرقانونی احتمالی ادعا شده تنظیم شوند.

2. شکایت مربوط به سوء رفتار جنسی (باب IX) باید ظرف 180 روز از تاریخ تبعیض مورد ادعا تنظیم شود، مگر اینکه با ارائه دلیل محکمه پسند، زمان برای تنظیم شکایت توسط RCO (رئیس دفتر انتظامات، دفتر حقوق مدنی، وزارت آموزش و پرورش ایالات متحده) تمدید شود. قبل از تنظیم شکایت در OCR علیه یک نهاد، مدعی و/یا قربانی مورد ادعای احتمالی ممکن است بخواهد از رویه کالج یا حوزه برای رسیدگی به شکایت خود استفاده کند (اگرچه الزامی در این باره وجود ندارد). چنانچه مدعی و/یا قربانی مورد ادعا از رویه کالج یا حوزه استفاده کند و سپس انتخاب کرد که شکایت خود را در OCR تنظیم کند، در این صورت شکایت باب IX او باید ظرف 60 روز پس از نهایی شدن رویه شکایت کالج یا حوزه در OCR تنظیم شود.

3. تحقیقات بایستی ظرف 60 روز تقویمی تکمیل شوند مگر اینکه دلیل محکمه پسندی برای تمدید آن وجود داشته باشد، که در این صورت همه طرف‌ها باید از کم و کیف آن مطلع شوند.

4. محدوده زمانی در این سیاست با عدم دسترسی به نماینده تعیین شده تمدید یا لغو نخواهد شد.

5. اگر مأمور تحقیقات یا یک سرپرست بداند که بررسی یا رأی در چارچوب زمانی تعیین شده تکمیل نمی‌شود، در این صورت وی بایستی مراتب را سریعاً به مدیر دفتر تنوع، برابر و مشارکت ابلاغ نماید. مدیر نیز موضوع را به صورت اضطراری به حضور دفتر رئیس دانشگاه ایالتی ارسال خواهد کرد تا در صورت اجازه این زمان تمدید شود.

D. برابری؛ مکاتبه با طرف‌ها: در پرونده‌های سوء رفتار جنسی (باب IX)، باید با همه طرف‌ها به صورت منصفانه برخورد شود. هر دو طرف باید به یک میزان ابلاغیه دریافت کنند و به یک میزان از فرصت حضور و ارائه اطلاعات برخوردار باشند و خدمات نیز باید به صورت برابر در اختیار هر دو طرف قرار بگیرد.

1. ابلاغیه به مدعی و/یا قربانی موردادعا

ظرف پنج (5) روز کاری پس از دریافت شکایت، یا با ارائه دلیل محکمه پسند، به‌زودی پس از عملی شدن آن، مأمور تحقیقات باید رسید شکایت را به مدعی و/یا قربانی موردادعا ابلاغ کند و آن‌ها را از آغاز شدن تحقیقات آگاه سازد.

2. ابلاغیه به دستگاه اجرایی

ظرف پنج (5) روز کاری پس از دریافت شکایت، یا با ارائه دلیل محکمه پسند، به‌زودی پس از عملی شدن آن، مأمور تحقیقات باید اصل شکایت را به مدیر دفتر تنوع، برابری و مشارکت ارائه نماید، و یک نسخه از آن را به رئیس کالج در دانشکده مربوطه، یا به معاون ارشد در مرکز خدمات آموزشی تحویل دهد.

3. ابلاغیه به مدعی علیه/مجرم موردادعا

ظرف پنج (5) روز کاری پس از دریافت شکایت، یا با ارائه دلیل محکمه پسند، به‌زودی پس از عملی شدن آن، مأمور تحقیقات باید خلاصه‌ای از شکایت را به مدعی علیه/مجرم موردادعا ارائه نماید. مأمور تحقیقات تضمین خواهد کرد که اطلاعات شخصی مدعی و/یا قربانی موردادعا و سایر افرادی که در این شکایت ذکر شده است به‌جز در مواقع ضروری به مجرم موردادعا افشا نمی‌شود.

VIII. باب IX

A. تیم مداخله رفتاری ("BIT") کالج یا مرکز خدمات آموزشی، تیم آگاهی و واکنش به سوء رفتار جنسی ("SMART"):

1. رئیس کالج و معاون ارشد مرکز خدمات آموزشی (ESC)، هر یک، تیم مداخله رفتاری ("BIT") تعیین خواهند کرد. هر BIT از بین اعضای تیم آگاهی و واکنش به سوء رفتار جنسی (SMART) تعیین خواهند شد تا از تلاش‌های پیشگیری، مداخله، و آموزش کالج (یا مرکز خدمات آموزشی) در رابطه با سوء رفتار جنسی حمایت و پشتیبانی نمایند. تیم SMART باید بیشتر از یک شخص داشته باشد. اعضای پیشنهادی این تیم عبارتند از:

امدادگر، دو (2) مشاور، یک نماینده از انتظامات کالج، معاون خدمات دانشجویی یا سایر نمایندگان امور دانشجویی، نماینده سایت برای امور کارمندان، نماینده خدمات بهداشتی، مسئول هماهنگی باب IX در کالج یا مرکز خدمات آموزشی، دیگر نمایندگان در صورت نیاز سایت. این فهرست به شکل مناسب با مرکز خدمات آموزشی هماهنگ خواهد شد.

تیم SMART ممکن است نسخه اصلاح شده تیم واکنش محافظت بهداشتی (HART) باشد. تیم SMART بایستی با نام محل و کلمه SMART مشخص شود، مثلاً، Pierce SMART، City SMART، Harbor SMART یا ESC SMART.

2. فهرست منبع: مسئول هماهنگی باب IX، یکی از اعضای SMART، (یا در مرکز خدمات آموزشی مسئول هماهنگی باب IX) باید فهرست فعلی آژانس های اجتماعی را داشته باشد که افراد بتوانند کمک بیشتری دریافت کنند. این ارجاعات باید شامل موارد زیر باشند، اما لزوماً به موارد زیر محدود نمی شود: بخش مشاوره، اساتید مشاور، مراکز اعاده تصرف زنان، مراکز بهداشت، انتظامات دانشگاه، دفتر سازمان دانشجویان همبسته (ASO)، برنامه یاری رسانی کارکنان، نماینده کارکنان، اتحادیه، مراکز مقابله با ضربه روحی ناشی از تجاوز به عنف، امکانات پزشکی، مراکز مشاوره تجاوز به عنف، و مراکز زنان؛ اینها منابعی هستند که ممکن است مدعی و/یا قربانی مورد ادعا، و همچنین مدعی علیه و مجرم مورد ادعا در پرونده تجاوز جنسی برای دریافت کمک به آن مراجعه نمایند. این فهرست بایستی به همراه اطلاعات مربوط به حقوق، شکایات، و رویه های مربوطه به همه طرف های سوء رفتار تجاوز جنسی ارائه شود.

3. مسئول هماهنگی باب IX، یکی از اعضای SMART، (یا در مرکز خدمات آموزشی مسئول هماهنگی باب IX) باید به عنوان مسئول روابط عمومی برای امور مربوط به گزارش دهی، پیشگیری، و پاسخگویی به سوء رفتار جنسی شناخته شود.

4. حداقل یکی از اعضای تیم آگاهی و واکنش نسبت به سوء رفتار جنسی، باید به عنوان امدادگر تعیین شود. چنانچه این امدادگر مسئول هماهنگی باب IX نباشد، باید تمامی حوادث را در اسرع وقت به مسئول هماهنگی باب IX گزارش دهد. به طور ایده آل، امدادگر با فردی که ادعا می شود مورد تجاوز جنسی قرار گرفته است، اولین ارتباط رسمی را برقرار می کند. امدادگران اطمینان حاصل می کنند که قربانیان مورد ادعای سوء رفتار جنسی از منابع یاری رسان موجود در کالج، حوزه و انجمن از جمله بخش انتظامات دانشگاهی مطلع هستند (به ادامه مطلب مراجعه کنید). امدادگران باید واجد شرایط و آموزش دیده باشند تا بتوانند به افرادی که به دلیل تجربه اولین ضایعه روانی در شرایط بحرانی بسر می برند، واکنش درستی

نشان دهند. دانشجویان می‌توانند در تیم آگاهی و واکنش نسبت به سوء رفتار جنسی کالج خدمت کنند؛ اما نباید در نقش امدادگر ظاهر شوند، مگر اینکه کالج آن‌ها را نیز استخدام کرده باشد و به طریقی دیگر واجد شرایط این کار باشند.

5. قربانیان مورد ادعای سوء رفتار جنسی این حوزه (در کالج یا در مرکز خدمات آموزشی)، می‌توانند این حادثه را به امدادگر تیم آگاهی و واکنش نسبت به سوء رفتار جنسی یا انتظامات کالج/ امنیت حوزه (که در همه نقاط تحت عنوان کلانتری شناخته می‌شود) اطلاع دهند. چنانچه تجاوز جنسی ابتدا به کارمندی گزارش داده شود که امدادگر، مسئول هماهنگی باب IX یا انتظامات کالج نیست، کارمند مذکور به‌عنوان کارمند مسئول (که در این مبحث اشاره شد) موظف است شرح وقایع را به مسئول هماهنگی باب IX گزارش دهد. کارمند مسئول همچنین می‌تواند شرایط ارجاع قربانی مورد ادعا به مسئول هماهنگی باب IX یا بخش انتظامات کالج را فراهم کند.

B. مدعی علیه دانشجو

1. هنگامی که مجرم مورد ادعا یا مدعی علیه، دانشجو باشد، سطوح مختلف انضباطی مطابق با روش‌های انضباط دانشجویی مندرج در ماده XI، بخش 91101.11b، امکان‌پذیر است. مجازات (اقدامات انضباطی) دانشجویی که مرتکب سوء رفتار جنسی شده است، باید معادل مجازات انضباطی باشد که برای کارکنان یا سایر طرف‌های مدعی علیه غیر دانشجو صادر می‌شود؛ برای مثال، اگر کارمندی از کار خود معلق (یا اخراج) شود، دانشجو نیز باید از دانشگاه معلق (یا اخراج) شود.
2. شکایت‌هایی مبنی بر سوء رفتار جنسی که توسط دانشجو ارائه شده است توسط مأمور تحقیقات بررسی خواهد شد. چنانچه مشخص شود که مدعی علیه دانشجو در زمینه اقدامات مورد ادعا مسئول می‌باشد، می‌توان این موضوع را به حوزه انضباطی دانشجو ارجاع داد. در تعیین هرگونه مجازات موقت باید از روند انضباطی دانشجو در ماده XI از فصل IX قوانین انجمن پیروی شود.

C. طرف‌های مدعی علیه کارمند

روش‌های مجازاتی که تا اینجا اشاره شد برای طرف‌های مدعی علیه کارمند نیز اعمال می‌شود مگر اینکه به طریقی دیگر به‌طور صریح بیان شود مانند موارد مرتبط با مدعی علیه دانشجو که در بالا ذکر شد.

D. هنگامی که مأمور تحقیقات بررسی‌های خود را تکمیل کرد، باید گزارش مربوطه را به رئیس کالج یا معاون ارشد در مرکز خدمات آموزشی ارسال کند. رئیس کالج یا معاون ارشد در مورد اینکه آیا مدعی علیه مذکور مسئول اقدامات مورد ادعا هست یا خیر، تصمیم‌گیری خواهند کرد.

IX. تحقیق و گزارش سوء رفتار جنسی

A. پس از اینکه مسئول هماهنگی باب IX یا مسئول هماهنگی باب IX کالج از شکایت سوء رفتار جنسی خبردار شد، بایستی اقدامات زیر را انجام دهد:

1. پیرامون سیاست‌های حوزه برای رسیدگی به شکایت‌های سوء رفتار جنسی، اطلاعاتی را به مدعی یا قربانی و مجرم مورد ادعا (در صورت شناسایی) ارائه دهند؛ اطلاعات مربوط به حریم خصوصی و رازداری و همچنین منابع موجود (داخل و خارج از محوطه کالج) جهت یاری‌رسانی در مواجهه با این موضوع از جمله این موارد هستند؛

2. مدعی یا قربانی مورد ادعا را از نیاز احتمالی به حفظ شواهد پزشکی آگاه کنند که احتمالاً اقدامات قانونی یا انضباطی پیش رو را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛

3. به مدعی یا قربانی مورد ادعا بگویند که باید این حادثه را به مسئول هماهنگی باب IX و همچنین مسئول هماهنگی باب IX کالج گزارش دهند. مسئول هماهنگی باب IX همچنین باید به مدعی یا قربانی مورد ادعا بگوید که در صورت عدم تمایل به انجام بازپرسی، می‌توانند با فردی که قادر به حفظ حریم خصوصی ایشان باشد در مورد این حادثه صحبت کنند. متخصص بهداشت روان یکی از افراد حاضر در مرکز بهداشت است که می‌تواند اسرار این حادثه را حفظ کند؛ این فرد مطابق با قابلیت حرفه‌ای خود عمل می‌کند. به کارمند مرکز خدمات آموزشی که تمایل دارد گزارش محرمانه‌ای را تهیه کند، توصیه می‌شود که با برنامه یاری‌رسان کارکنان (EAP) یا شبکه بهداشت روانی (MHN) تماس بگیرد یا به مرکز محلی زنان یا مرکز بحران تعرض جنسی مراجعه کند؛

4. به مدعی یا قربانی مورد ادعا می‌گویند که حق دارد این موضوع را به انتظامات مرکز خدمات آموزشی یا دانشگاهی و یا اداره پلیس محلی گزارش دهد؛

5. مدعی یا قربانی مورد ادعا را از گزینه‌های قانونی و انضباطی موجود مطلع سازد، از جمله:

- a.** پیگردهای جزایی؛
b. دعوی مدنی؛ و
c. روند انضباطی حوزه مربوطه (استفاده از این منابع به هیچوجه مانع برخورداری از جبران خسارت مدنی یا جزایی نمی‌شود).

6. به‌منظور اجرای اهداف گزارش کلری و بدون ذکر نام این افراد، انتظامات مرکز خدمات آموزشی یا کالج (متناسب با محل وقوع جرم) را از این حادثه مطلع کند؛

7. کمک‌های جاری از طرف انجمن و مرکز خدمات آموزشی یا دانشگاهی را هماهنگ می‌کند.

B. انتظامات مرکز خدمات آموزشی یا دانشگاهی پس از دریافت ادعای سوء رفتار جنسی، باید موارد زیر را انجام دهد:

1. در صورت نیاز باید شرایط برخورداری از مراقبت‌های پزشکی فوری را فراهم نماید.
2. مدعی یا قربانی موردادعا را از هرگونه نیاز احتمالی به حفظ شواهد پزشکی آگاه کنند که ممکن است اقدامات قانونی یا انضباطی پیش رو را تحت تأثیر قرار دهد؛
3. رازداری: به مدعی یا قربانی موردادعا بگوید که بخش انتظامات موظف است موضوع را به اطلاع مسئول هماهنگی باب IX در محل مربوطه برساند؛ سپس مسئول هماهنگی باب IX به‌نوبه خود باید این حادثه را مورد بررسی قرار دهد و یافته‌های خود را گزارش دهد. بخش انتظامات موظف است برای مدعی یا قربانی موردادعا توضیح دهد که در صورت عدم تمایل به انجام بازپرسی در مورد حادثه، می‌توانند به مرکز بهداشت دانشگاهی مراجعه نمایند و با متخصص بهداشت روانی که در حیظه قابلیت حرفه‌ای خود عمل می‌کند، صحبت کنند؛ یا از طرف کارمند مرکز خدمات آموزشی با برنامه یاری کارکنان (EAP) یا شبکه بهداشت روانی (MHN) تماس بگیرد و از نیاز به گزارش دهی جلوگیری کند؛

4. برای شناسایی مجرم موردادعا اقدام کند؛

5. منابع: شرایط ارجاع مدعی یا قربانی موردادعا و مدعی علیه را به آژانس‌های اجتماعی مناسبی فراهم کند که در آنجا فرد مذکور بتواند کمک بیشتری دریافت کند. این ارجاعات باید شامل موارد زیر باشند، اما لزوماً به چنین مکان‌هایی محدود نمی‌شود: بخش مشاوره کالج، اساتید مشاور، مراکز اعاده تصرف زنان، مراکز بهداشت، انتظامات مرکز خدمات آموزشی یا دانشگاهی، دفتر سازمان دانشجویان همبسته (ASO)، برنامه یاری‌رسانی کارکنان (شبکه بهداشت روانی) [EAP / MHN]، نمایندگان کارکنان، اتحادیه‌ها، وکیل مدافعان، مراکز بحران تعرض جنسی، امکانات پزشکی، مراکز مشاوره تعرض جنسی، امکانات بهداشت روانی و مراکز زنان؛

6. مدعی یا قربانی موردادعا را از گزینه‌های انضباطی و قانونی احتمالی در مورد مدعی علیه (در صورتی که گناهکار شناخته شود) مطلع سازد. این گزینه‌ها برخی یا تمامی موارد زیر را شامل می‌شود:

a. پیگردهای جزایی،

b. دعوی مدنی،

c. اقدام انضباطی حوزه مربوطه.

7. انتظامات مرکز خدمات آموزشی یا دانشگاهی، ظرف بیست و چهار (24) ساعت پس از آگاهی از تعرض جنسی و با موافقت مدعی یا قربانی موردادعا باید مراتب تجاوز جنسی و نام مدعی را به اطلاع رئیس یا معاون ارشد کالج و یا امدادگر برساند، مگر اینکه مدعی درخواست حریم خصوصی داشته باشد. انتظامات دانشگاه/مرکز خدمات آموزشی بایستی همان ابلاغیه را با توجه به محل حادثه به مسئول هماهنگی باب IX یا مسئول هماهنگی باب IX کالج ارائه نمایند.

C. چنانچه یک فرد مدعی دانشجو و/یا قربانی موردادعا به دلیل تجاوز جنسی و تأثیر آن دچار مشکلات تحصیلی شود، در این صورت رئیس کالج/معاون ارشد یا نماینده وی باید او را به مسئول هماهنگی باب IX در محل دانشجو ارجاع دهد. مسئول هماهنگی باب IX، با همکاری معاون امور تحصیلی و/یا خدمات دانشجویی ممکن است به واسطه مجازات موقت تأثیر آنی تجاوز جنسی بر روی مدعی یا قربانی موردادعا را کاهش دهند. علاوه بر این، رئیس کالج/معاون ارشد یا نماینده وی باید مدعی غیر دانشجو و/یا قربانی موردادعا را به مسئول هماهنگی باب IX در همان محل ارجاع دهد تا در محل

کار یا سایر مشکلات آنی که از تجاوز جنسی و تأثیر آن بر روی شخص نشأت می‌گیرند کمک (مثلاً مجازات موقتی) کنند.

D. مجازات موقت بایستی توسط مسئول هماهنگی باب IX در آن محل طبق شرایط مقتضی برای جدا کردن قربانی موردادعا و مدعی علیه، به‌صورت متناسب اجرا شود. این مجازات موقت ممکن است شامل موارد زیر باشد: انتقال یک طرف به قسمت دیگر از همان کلاس یا به یک محل آنلاین دیگر، به‌طوری‌که قربانی موردادعا در محوطه کالج اسکورت شود، یا قربانی موردادعا مجاز باشد که برای امتحانات در محلی غیر از محل امتحان مدعی علیه و/یا مجرم موردادعا حضور یابد؛ هرگونه اقدام/اقدامات مشابهی که به‌منظور تفکیک طرفین و کاهش استرس ناشی از این اتفاق و این اتهامات روی آن‌ها.

E. مسئول هماهنگی باب IX یا مسئول هماهنگی باب IX کالج، همچنین بایستی در صورت لزوم، لیست فعلی آژانس‌های اجتماعی را داشته باشد که افراد برای گزارش اتهامات مربوط به تجاوز جنسی و همچنین طرف‌های مدعی علیه ممکن است برای کمک به آن‌ها مراجعه کنند. این لیست بایستی حاوی همان منابعی باشد که در بخش VIII.A.2، در بالا، به آن اشاره شده است.

F. مدعی و/یا قربانی موردادعا بایستی از وضعیت نحوه رسیدگی انضباطی در برابر مدعی علیه به سبب تجاوز جنسی موردادعا، و نتایج ناشی از آن تا حدی که قانون اجازه دهد مطلع باشند.

G. در صورتی‌که گزارش تجاوز جنسی شامل افشای نقض یا نقض مجموعه مقررات و ضوابط رفتاری، اعم از مصرف یا سوءمصرف الکل و یا سایر مواد ممنوعه باشد، کالج ممکن است در خصوص نقض رفتار مربوطه مدعی و یا قربانی موردادعا را که در مورد تجاوز جنسی گزارش داده است عفو کند.

H. رئیس کالج/معاون ارشد یا نماینده وی بایستی مطمئن شود که اطلاعات مربوط به گزارش تجاوز جنسی در محوطه دانشگاه، اعم از نام مسئول هماهنگی باب IX و مسئول هماهنگی باب IX کالج، در نشریات کالج نظیر کاتالوگ، برنامه‌های کلاسی، و وب‌سایت کالج به‌عنوان مرجع ذکر شده باشد. این مراجع باید نشان دهند که فهرست منابع ارجاع داده شده در VIII.A.2، در بالا، باید از مسئول هماهنگی باب IX در آن محل، یا از انتظامات کالج/مرکز خدمات آموزشی دریافت شود. لیست منابع موجود بایستی به‌صورت سالانه به‌روزرسانی شود.

I. درخواست برای کسب اطلاعات مربوط به تجاوزهای جنسی باید به دست رئیس کالج مربوطه یا بر اساس محل مرتبط با چنین اتفاقاتی به حضور مسئول هماهنگی باب IX هر محل ارائه شود.

X. گزارش مأمور تحقیقات

A. مأمور تحقیقات بایستی ظرف شصت (60) روز تقویمی پس از مطلع شدن از نقض احتمالی این سیاست تحقیقی را به انجام برساند و مراتب را کتباً به رئیس کالج، یا معاون ارشد در مرکز خدمات آموزشی گزارش دهد. یک نسخه از گزارش مأمور تحقیقات بایستی به مدیر دفتر تنوع، برابری و مشارکت ارسال شود. در صورت انجام بررسی در خصوص اذیت و آزار جنسی یا سوء رفتار جنسی، نسخه‌ای از گزارش مأمور تحقیقات بایستی به مسئول هماهنگی باب IX نیز ارسال شود.

B. نامه ارائه شفاهی:

رئیس کالج، یا معاون ارشد در مرکز خدمات آموزشی بایستی این نامه را با پست سفارشی، دو قبضه، به مدعی و/یا قربانی موردادعا بفرستد و خلاصه‌ای از گزارش مأمور تحقیقات را در قالب نامه ارائه شفاهی به مدعی علیه ارسال کند. به‌منظور حفظ حقوق حریم خصوصی و برای به حداقل رساندن خطر تلافی، گزارش کامل بایستی برای مسئول صدور رأی کتبی به‌صورت محرمانه باشد، و به مدعی و/یا قربانی موردادعا یا مدعی علیه ارائه نشود مگر در مواردی که با رعایت تشریفات قانونی الزامی است.

نامه ارائه شفاهی به مدعی و/یا قربانی موردادعا و مدعی علیه اطلاع می‌دهد که آن‌ها از این حق برخوردارند تا اظهارات شفاهی خود را به رئیس کالج یا کارمندان حاضر در مرکز خدمات آموزشی، معاون ارشد این مرکز، ارائه کند، به شرطی که این شخص ظرف پانزده (15) روز پس از دریافت خلاصه گزارش در دسترس باشد.

C. اگر اتهامات رئیس کالج را در موضوع دخیل بدانند، این گزارش بایستی به رئیس دانشگاه ارائه شود. اگر اتهامات معاون یا هر شخص دیگری را که تحت نظارت مستقیم رئیس دانشگاه است در موضوع دخیل بدانند، این گزارش بایستی به رئیس دانشگاه ارسال شود و یک نسخه از آن در اختیار هیئت امنای قرار بگیرد. اگر اتهامات خود رئیس دانشگاه را در موضوع دخیل بدانند، این گزارش بایستی به معاون دانشگاه ارسال شود و یک نسخه از آن در اختیار هیئت امنای قرار بگیرد. اگر شکایت مأمور تحقیقات یا سرپرست تنوع، برابری و مشارکت را در موضوع دخیل بدانند، در این صورت شکایت بایستی به معاون دانشگاه ارجاع داده شود تا او مأمور تحقیقات دیگری را برای انجام بررسی منصوب کند و خودش وظایف سرپرست تنوع، برابری و مشارکت را در اجرای این سیاست انجام دهد.

.D خلاصه این گزارش بایستی در اختیار مدعی و قربانی مورادعا، در صورتی که یکی نباشند، و همچنین به مجرم مورادعا قرار بگیرد. به منظور حفظ حقوق حریم خصوصی، گزارش کامل بایستی برای مسئول صدور رأی کتبی به صورت محرمانه باشد، و به مدعی، قربانی مورادعا یا مجرم مورادعا ارائه نشود مگر در مواردی که با رعایت تشریفات قانونی الزامی است.

.XI رأی

.A رئیس کالج یا معاون ارشد بایستی پیرو تبصره "B" زیر، با در نظر گرفتن حق استیناف مدعی و/یا قربانی مورادعا و مدعی علیه، این رأی کتبی را با پست معمولی یا پست سفارشی، دو قبضه، به آنها ارسال کند. مدیر دفتر تنوع، برابری و مشارکت باید در مواردی که با توجه به فصل 5، بخش 59336 الزامی هستند، مسئولیت ارسال یک نسخه از رأی کتبی را به دفتر رئیس دانشگاه ایالتی بر عهده بگیرد.

.B رأی کتبی: در پرونده‌های تبعیض نامشروع و موارد آزار و اذیت غیرقانونی (غیرجنسی)، طبق فصل 5 بخش 59336، بایستی رأی کتبی ظرف نود (90) روز از آغاز تحقیق صادر شود. در پرونده‌هایی که شامل آزار و اذیت جنسی و سوء رفتارهای جنسی است، از جمله موارد مشترک، طبق الزامات مندرج در باب IX اصلاحات آموزشی مصوب سال 1972، رأی کتبی بایستی ظرف شصت (60) روز صادر شود. در تمامی انواع پرونده‌ها، رأی کتبی بایستی شامل موارد ذیل باشد:

1. تصمیم رئیس کالج یا معاون ارشد مبنی بر اینکه آیا برتری شواهد ثابت می‌کند که تبعیض نامشروع، اذیت و آزار غیرقانونی و/یا سوء رفتار جنسی، در رابطه با هر یک از اتهامات ذکر شده در شکایت اتفاق افتاده است یا خیر؛

2. تصمیم پیشنهادی در قبال شکایت و اقدامی که باید برای جلوگیری از اتفاقات مشابه در آینده اتخاذ شود؛ و

3. بیانیه زیر:

«لطفاً توجه داشته باشید که مدعی و/یا قربانی مورادعا، و در پرونده‌های سوء رفتار جنسی نیز مدعی علیه/مجرم مورد ادعا از این حق برخوردارند که با ارسال استیناف کتبی به دفتر رئیس دانشگاه حوزه ظرف پانزده (15) روز از تاریخ این ابلاغیه استیناف خود را نسبت به تصمیم به حضور هیئت امنای ارائه کنند. هیئت امنای ممکن است این موضوع را بررسی کند و ظرف چهل و پنج (45) روز پس از دریافت درخواست استیناف اقدام نماید. اگر پس از سپری

شدن چهل و پنج (45) روز هیچ اقدامی از سوی هیئت امنای انجام نشود، در این صورت این رأی به عنوان رأی نهایی حوزه تلقی خواهد شد.

4. در مواردی که ناشی از استخدام یا به آن مربوط باشد، رأی کتبی همچنین شامل بیانیه ذیل خواهد بود: «لطفاً توجه داشته باشید که مدعی و/یا قربانی مورد ادعا، و در پرونده‌های سوء رفتار جنسی مدعی علیه/مجرم مورد ادعا از این حق برخوردارند که ظرف سی (30) روز پس از صدور رأی حوزه توسط هیئت امنای، یا بعد از گذشت دوره‌ای چهل و پنج (45) روزه، حسب اینکه کدام یک از این دو زودتر حادث شود، نسبت به ارائه استیناف کتبی اقدام نمایند».

این بیانیه نباید برای هر موضوعی که شامل اتهامات مربوط به تبعیض نامشروع بر اساس بارداری، وضعیت تأهل، وضعیت رزمنده‌گی، یا شرایط پزشکی مرتبط با سرطان یک کارمند باشد قید شود زیرا قوانین آموزشی کالیفرنیا، فصل 5، در این موضوعات هیچ حقی را برای ارائه استیناف بردن به حضور رئیس دانشگاه ایالتی متصور نیست.

C. کلیه نامه‌های رأی کتبی که این اتهام/اتهامات را وارد بدانند و به طرف‌های کارمند ارسال شود باید شامل بیانیه ذیل نیز باشد:

«مطابق بند 11C از آیین دادرسی حوزه برای شکایات مربوط به تبعیض نامشروع، اذیت و آزار غیرقانونی، و سوء رفتار جنسی، یک نسخه از این رأی کتبی باید در یک پاکت ممهور در پرونده پرسنلی شما قرار داده شود. شما از این حق برخوردار هستید که پاسخی برای این رأی ارائه نمایید، که این پاسخ نیز در پرونده پرسنلی شما قرار داده خواهد شد».

D. کلیه نامه‌های رأی کتبی که این اتهام/اتهامات را وارد بدانند و به طرف‌های مدعی علیه که دانشجویان هستند ارسال شود باید شامل بیانیه ذیل نیز باشد:

«مطابق بند 11D از آیین دادرسی حوزه برای شکایات مربوط به تبعیض نامشروع، اذیت و آزار غیرقانونی، و سوء رفتار جنسی، رونوشت استنساخ‌شده شما باید با یکی از موارد زیر حسب تناسب حاشیه‌نویسی شود: «اخراج انضباطی»، «محرومیت انضباطی»، «اقدام انضباطی موضوع استیناف»، یا «صرف نظر از حل و فصل اختلاف در دست اقدام».

E. اگر شکایت یا نقض مورد ادعا رئیس دانشگاه را در موضوع دخیل بدانند، و ناشی از استخدام یا مربوط به آن نباشد، در این صورت گزارش بایستی حاوی بندهای XI.B.1 و XI.B.2 فوق، و بیانیه ذیل باشد:

«مدعی و/یا قربانی موردادعا، و در پرونده‌های سوء رفتار جنسی مدعی علیه نیز از این حق برخوردار هستند که استیناف کتبی خود را نسبت به این رأی به دفتر رئیس دانشگاه ایالتی کالج‌های منطقه‌ای کالیفرنیا ظرف سی (30) روز از تاریخ صدور این رأی ارائه نمایند».

پیرو قوانین آموزشی کالیفرنیا، فصل 5، این بیانیه نباید قید شود، و در هر موردی که شامل اتهامات تبعیض نامشروع بر اساس بارداری، وضعیت تأهل، وضعیت رزمنده‌گی، یا شرایط پزشکی مرتبط با سرطان یک کارمند باشد، هیچ حقی نباید برای درخواست استیناف به رئیس دانشگاه ایالتی وجود داشته باشد.

. F نسخه‌ای از رأی کتبی که این اتهام/اتهامات را تأیید کند بایستی در داخل یک پاکت ممهور در پرونده پرسنلی هر کارمندی که به‌عنوان مدعی و/یا قربانی موردادعا و مدعی علیه درگیر در پرونده قرار داده شود. کارمند مذکور از این حق برخوردار است که پاسخی برای این رأی کتبی ارائه نماید، که این پاسخ نیز در پرونده پرسنلی کارمند قرار داده خواهد شد».

. G «مطابق بند XI.D از آیین دادرسی حوزه برای شکایات مربوط به تبعیض نامشروع، اذیت و آزار غیرقانونی، و سوء رفتار جنسی، رونوشت استنساخ‌شده دانشجوی مدعی علیه که مسئول نقض موردادعا است باید با یکی از موارد زیر حسب تناسب حاشیه‌نویسی شود: «اخراج انضباطی»، «محرومیت انضباطی»، «اقدام انضباطی موضوع استیناف»، یا «صرف نظر از حل و فصل اختلاف در دست اقدام».

.XII اقدام انضباطی

. A رعایت تشریفات قانونی: اقدامات انضباطی، در صورت وجود، باید طبق حقوق مربوط به تشریفات صحیح قانونی مدعی علیه/مجرم موردادعا، طبق تعریف قانون، قوانین هیئت امناء، کمیسیون کارگزینی، آیین دادرسی و سیاست انضباطی دانشجو، و/یا پیمان توافق دسته جمعی قابل اجرا یا یادداشت تفاهم پیگیری شود.

. B وقتی تصمیمی مبنی بر انجام اقدامی انضباطی اتخاذ شود، رئیس کالج، یا در مرکز خدمات آموزشی، معاون ارشد یا رئیس دانشگاه، یا نماینده وی، بایستی ظرف ده (10) روز کاری از تاریخ صدور رأی کتبی، یا با ارائه دلیل محکمه پسند، به‌زودی پس از عملی شدن آن، رویه انضباطی قابل اجرا را آغاز کند.

در پرونده‌های مربوط به سوء رفتار جنسی (باب IX)، همه طرف‌ها درگیر در موضوع (مدعی علیه و مدعی و/یا قربانی مورداعا) باید همان ابلاغیه‌ها را در همان زمان طبق همه مراحل رویه انضباطی دریافت نمایند. همه این طرف‌ها باید به‌طور یکسان از این حق برخوردار باشند که به کارشان رسیدگی شود و به یک وکیل مدافع دسترسی داشته باشند، و بایستی در خصوص نتیجه اقدامات انضباطی ابلاغیه مشابهی را نیز دریافت نمایند، مشروط بر اینکه در چارچوب محدودیت‌های قانونی و حوزه‌ای حریم خصوصی طرفین باشد. همه طرف‌ها بایستی از روند انجام اقدام انضباطی مطلع باشند، و در این راستا باید برای رفع نگرانی‌های شخصی که هدف موارد نقض قرار گرفته است جزئیات کافی و ویژه‌ای ارائه شود، مشروط بر اینکه در چارچوب محدودیت‌های قانونی و حوزه‌ای حریم خصوصی طرفین باشد.

عدم رسیدگی سریع به اقدام انضباطی توسط ناظر یا سرپرست باید اساس تنبیه باشد، و حتی به اخراج منجر شود. ناظر یا سرپرست باید وضعیت رویه انضباطی را به‌صورت منظم و به‌موقع به رئیس کالج، یا در مرکز خدمات آموزشی به معاون ارشد یا رئیس دانشگاه گزارش دهند. یک نسخه از این گزارش نیز باید به مسئول هماهنگی باب IX و دفتر تنوع، برابری و مشارکت ارسال شود.

. C کارمندان. اقدامات انضباطی، در صورت وجود، باید طبق حقوق مربوط به تشریفات صحیح قانونی مدعی علیه، طبق تعریف قانون، قوانین هیئت امناء، کمیسیون کارگزینی، و/یا پیمان توافق دسته جمعی قابل اجرا یا یادداشت تفاهم پیگیری شود. اقدام انضباطی علیه کارمندان بایستی شامل هشدارهای کلامی، نامه‌های توبیخ، ابلاغیه خدمات ضعیف، محرومیت، تنزل رتبه یا اخراج است و محدودیتی در این موارد وجود ندارد.

. D دانشجویان. اقدامات انضباطی علیه یک دانشجو باید طبق قوانین آموزشی کالیفرنیا و قوانین هیئت امناء (یعنی، ماده XI از فصل IX) پیگیری شود. اقدامات انضباطی به‌موجب ماده XI از فصل IX، ممکن است شامل هشدار، کارآموزی، محرومیت یا اخراج باشد اما فقط به این موارد محدود نیست.

. E حقوق مربوط به تشریفات صحیح قانونی مدعی علیه عموماً مستلزم این است که خلاصه‌ای از گزارش مأمور تحقیقات در زمان ابلاغ اتهامات به مدعی علیه در تأیید عدم پرداخت احتمالی یا اخراج ایجاد شود. اگرچه، برخی از قسمت‌ها مثلاً پرونده‌های دانشجو، آدرس و شماره تلفن شاهدین، ممکن است به‌منظور حفظ منافع حریم خصوصی مسدود شوند.

. F در تمامی موارد، وقتی رئیس کالج یا معاون ارشد تعیین کرده باشند که دلیل احتمالی مبنی بر اثبات یافته‌های سوء رفتار جنسی وجود دارند، در این صورت این موضوع باید به‌منظور ثبت سوابق به مسئول هماهنگی باب IX در کالج یا مرکز خدمات آموزشی گزارش شود.

A. درخواست استیناف ارائه شده توسط مدعی و/یا قربانی موردادعا در پرونده‌های تبعیض نامشروع و اذیت و آزار جنسی (نه در پرونده‌های سوء رفتار جنسی) بایستی به‌صورت زیر مورد رسیدگی قرار گیرد:

1. در شکایاتی که هر شخص دیگری غیر از رئیس دانشگاه را در موضوع دخیل می‌داند، چنانچه مدعی و/یا قربانی موردادعا از رأی کتبی صادرشده ناراضی باشد، در این صورت وی باید ظرف پانزده (15) روز پس از تاریخ ابطال تمبر بر روی رأی کتبی یک درخواست استیناف مکتوب به هیئت امنای ارسال کند. این درخواست استیناف باید با تمامی جزئیات اساس فرجام‌خواهی و استیناف را بیان نماید.

2. در شکایاتی که رئیس دانشگاه را در موضوع دخیل می‌داند، رأی کتبی صادرشده توسط هیئت امنای باید به‌منزله رأی نهایی حوزه باشد.

B. درخواست استیناف ارائه‌شده توسط مدعی علیه در پرونده‌های تبعیض نامشروع و اذیت و آزار جنسی (نه در پرونده‌های سوء رفتار جنسی) بایستی به‌صورت زیر مورد رسیدگی قرار گیرد:

1. درخواست استیناف نسبت به رأی کتبی باید با اعتراض کردن به نحوه اجرای رویه انضباطی توسط مجرم موردادعا ارائه شود.

C. درخواست استیناف در پرونده‌های سوء رفتار جنسی:

در صورتی که هر یک از طرف‌های درگیر در پرونده سوء رفتار جنسی از رأی کتبی ناراضی باشد، وی می‌تواند ظرف پانزده (15) روز پس از تاریخ ابطال تمبر بر روی رأی کتبی درخواست استیناف خود را به‌صورت مکتوب به هیئت امنای ارائه نماید. این درخواست استیناف باید با تمامی جزئیات اساس فرجام‌خواهی و استیناف را بیان نماید. بلافاصله پس از دریافت درخواست استیناف، دبیر اجرایی هیئت امنای بایستی مدیر دفتر تنوع، برابری و مشارکت یا مسئول هماهنگی باب IX را از این موضوع مطلع سازد. شخص که از ارائه درخواست استیناف مطلع شد بایستی مراتب را سریعاً به طرف(های) دیگر استیناف ابلاغ نماید و همچنین آنها را از حق خود مبنی بر مشارکت در روند استیناف آگاه سازد.

ابلاغیه‌ای که به طرف (طرف‌های) مقابل طرف استیناف‌دهنده ارسال می‌شود باید بیانگر این موضوع باشند که یک درخواست استیناف ارائه‌شده و بایستی این فرصت را در اختیار آن‌ها قرار که بتوانند ظرف پانزده (15) روز کاری از تاریخ ارسال ابلاغیه در جلسه استماع حاضر شوند و خود را معرفی کنند، و/یا جوابیه کتبی خود را ارائه نمایند. این درخواست استیناف اضافی در کنار درخواست استیناف اولیه که توسط طرف دیگر ارائه‌شده در نظر گرفته می‌شود.

D. اقدام اتخاذ شده توسط هیئت امنای:

رئیس دانشگاه باید در یک جلسه غیر علنی درخواست استیناف کتبی، رأی کتبی، گزارش افسر تحقیقات و شکایت را به هیئت امنای ارائه نماید. هیئت امنای ممکن است این رأی را بررسی کند و ظرف چهل و پنج (54) روز اقدام نماید. اگر پس از سپری شدن چهل و پنج (45) روز هیچ اقدامی از سوی هیئت امنای انجام نشود، در این صورت رأی کتبی باید به‌منزله رأی نهایی حوزه تلقی شود.

XIV. اصلاحات اضافی

مدعی، و/یا قربانی موردادعا از این حق برخوردار است که به‌طور مستقل اقدامات قانونی مدنی، از جمله قرار منع، دستورات محدودکننده یا دستورات دیگر را پیگیری کند اما تنها به این موارد محدود نمی‌شود. فردی که معتقد است قربانی تبعیض نامشروع است می‌تواند شکایتی را در اداره استخدام و مسکن عادلانه (DFEH) و کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر (EEOC) تنظیم کند. شکایات مربوط به امور غیر شغلی را می‌توان در دفتر حقوق مدنی، در وزارت آموزش و پرورش ایالات متحده (OCR) مطرح کرد. این شکایات را می‌توان بدون توجه به انتخاب خود شخص نسبت به استفاده از تشریفات داخلی حوزه برای تنظیم شکایت که در اینجا شرح داده شد پیگیری کرد. هر کسی که معتقد است قربانی تبعیض نامشروع، اذیت و آزار غیرقانونی، یا سوء رفتار جنسی است، باید از این موضوع آگاهی داشته باشد که هم قانون ایالتی و هم قانون فدرال برای تنظیم شکایات زمان سررسید تعیین کرده است، و استفاده از تشریفات داخلی حوزه برای تنظیم شکایت این سررسیدها را به تعویق نخواهد انداخت.