

性骚扰临时申诉程序

第 IX 款是一项联邦法律，禁止在接受联邦财政援助的任何教育计划或活动中进行性别歧视。第 IX 款禁止性骚扰行为，以及强奸、性攻击和性胁迫等性暴力行为；不论性别如何；也不论是否提交刑事报告。

“美国教育部（US DOE）民权办公室”于 2020 年 5 月 19 日颁布了新第 IX 款规定。这些新第 IX 款规定于 2020 年 8 月 14 日生效。

目的

Hawaii 州教育部（HIDOE）将制定一项永久性的《Hawaii 行政规则》（HAR），以解决新第 IX 款规定相关事宜。新第 IX 款规定对实施任何类型的纪律处罚之前必须遵从的性骚扰投诉申诉程序进行了说明。因此，HIDOE 制定了《性骚扰临时申诉程序》（临时程序），对新 HAR 完成之前的性骚扰申诉进行处理。该《临时程序》制定了一套申诉程序，用以解决 HIDOE 任何计划或活动中对学生性骚扰的举报和投诉。HIDOE 致力于确保学生的教育环境中没有任何歧视和骚扰，包括性骚扰。

- a. HIDOE 应立即采取相应措施，制止教育计划或活动（《临时程序》所界定）中出现的性骚扰，以防止此类行径再次发生，并在适当情况下针对性骚扰对申诉人或其他人所造成的影响进行补偿。
- b. “民权合规处”（CRCB）负责这些程序的协调和执行。CRCB 的职责包括监控正式投诉的性骚扰、调查正式投诉的性骚扰行为、向第 IX 款协调员发放联系信息通知，以及执行相关程序对性骚扰行为进行处理；对 HIDOE 学生、雇员、志愿者以及其他第三方性骚扰相关权利和责任进行培训。
- c. 这些《临时程序》适用于在 HIDOE 学校注册正规学年、夏季课程或学期期间课程的学生（不论年龄如何）；如果指控行为发生在《临时程序》所界定的 HIDOE 教育计划或活动期间，则亦适用于当前和以往的 HIDOE 雇员、志愿者和第三方。
- d. 在本《临时程序》管理方面，HIDOE 应遵循 1972 年《教育修正案》第 IX 款（第 92-318 号公法）之规定。

1. 定义

“真正知悉”指向中小学任何雇员发布的性骚扰通告或性骚扰指控。

这表明，任何 HIDOE 雇员收到性骚扰通告或性骚扰指控知后，必须向其行政人员或主管上报此类知悉。

之后，行政人员和主管必须将所获信息上报给“民权合规处”（CRCB）。

“通告”包括但不限于向第 IX 款协调员或任何 HIDOE 雇员发布的性骚扰报告，以及观察或目睹的任何 HIDOE 雇员实施的性骚扰行为。

“投诉人”指一名投诉人员，是所指称的可能构成性骚扰行为的受害者。

“同意”指以肯定的、自觉的和自愿的方式同意进行性接触。如果性侵犯对象是一名未达到法定年龄的学生，则应视为不同意。

性骚扰临时申诉程序

“CRCB”指民权合规处，HIDOE 内部的该机构负责确保 HIDOE 遵守并实施联邦和州的相关法律和法规，以及与学生和雇员公民权利有关的 HIDOE 内部条例和规定。CRCB 还负责监控和调查性别歧视行为，包括性骚扰。

“约会暴力”指某种暴力行为，其实施人员与受害者正处于或者曾经处于一种浪漫或亲密关系。是否存在此类关系应根据举报方的陈述进行确定，还应该考虑此类关系的存续时间、关系类型以及关系所涉各方的互动频率。针对本定义而言，约会暴力包括但不限于性或身体方面的虐待或此类虐待威胁。约会暴力不包括家庭暴力所界定的行为。

“家庭暴力”指某种暴力行为，其实施人员为受害者的现任或前任配偶或亲密伴侣；与受害者共同育有子女；作为受害者配偶或亲密伴侣与受害者同居或曾经与其同居；根据 Hawaii 州家庭暴力法之规定，与受害者配偶处于相似地位；¹或者根据 Hawaii 州家庭暴力法之规定，禁止接近某成年或青少年受害者的其他任何人员。²

“教育计划或活动”指相关地点、活动或环境，HIDOE 对在这些地点、活动或环境下发生的性骚扰应诉人和来龙去脉进行实质性管控。

“正式投诉”指由投诉人提交或由第 IX 款协调员签署的文件，对应诉人的性骚扰行为进行指控，并要求 HIDOE 高级专员调查该性骚扰指控。提交正式投诉时，投诉人必须正在参加或尝试加入 HIDOE（投诉提交机构）的教育计划或活动。投诉人可以使用第 IX 款协调员所列联系方式和任何其他指定方法，采取亲自递交或者寄发普通邮件或电子邮件方式将正式投诉文件提交给第 IX 款协调员。

“投诉人提交文件”指含有投诉人物理签名或数字签名（例如通过电子邮件或者通过用于此目的的在线门户）的文件或电子文件，或者该文件或电子文件指明该投诉人是正式投诉文件的提交人。尽管第 IX 款协调员签署正式投诉，但第 IX 款协调员不是投诉人或当事方。

“HIDOE”指 Hawaii 州教育部。

“应诉人”指被举报的作恶人员，其行为可能构成性骚扰。

“性侵犯”指任何针对其他人的未遂或实质的性行为；这些性行为未经受害者同意，包括受害者无法表达是否同意的情况。

- “强奸”指未经受害者同意，将身体任何部位或物体插入阴道或肛门（无论多么轻微），或者将他人性器官插入口腔的行为。这种罪行包括男性和女性强奸。
- “抚摸”指未经受害者同意，触摸他人身体的隐私部位，以达到性慰藉之目的，包括受害者因其年龄或者其暂时或永久性心智丧失而无法表达是否同意的情况。
- “乱伦”指亲属之间发生的性交行为，其亲属关系在法定禁止婚姻的范围内。
- “法定强奸”指与法定同意年龄以下的人员进行性交的行为。

“性骚扰”指满足以下一项或多项条件的基于性的行为：（1）HIDOE 雇员以参与令人厌恶的行为作为提供 HIDOE 援助、福利或服务的前提条件；（2）正常人认定的令人厌恶的行为，其严重

¹参见 Haw. 修订法规 § 586-1, Haw. 修订法规 § 709-906。

² *Id.* 另请参阅 Haw. 修订法规 § 571-2。

性骚扰临时申诉程序

性、普遍性和客观冒犯性足以让某人拒绝参与 HIDEO 的教育计划或活动；或者（3）“性侵犯”、“约会暴力”、“家庭暴力”或者“跟踪”行为。

“跟踪”指针对某特定人员的一系列行为，该行为足以让一个正常人担心该人员或者其他人的安全；或者足以让该人员遭受巨大精神痛苦。针对本定义而言，“一系列行为”指两次或两次以上的行为，包括但不限于跟踪者采取任何行动、方法、装置或手段直接、间接或通过第三方对某人进行追踪、监听、观察、监视、威胁或交流，或者对某人的私有物业进行骚扰。“正常人”指类似情况下以及与受害者身份相似的一个有理性的人。“巨大精神压力”指明显的心理压力和痛苦，可能但不一定需要接受医学或其他专业治疗或咨询。

“支持性措施”指酌情合理提供的非训诫性、非惩罚性个性化服务；一般在提交正式投诉之前或之后，或者在并未提交正式投诉的情况下对投诉人或应诉人免费提供。这些措施旨在恢复或保持平等参与 HIDEO 教育计划或活动的机会，不会对另一方造成不合理的负担，包括旨在保护所有当事方或 HIDEO 教育环境的安全性，或者震慑性骚扰行径的一些措施。支持性措施可能包括咨询、延长截止时间或进行课程相关性调整、变更工作或上课时间、校园护送服务、限制双方接触、变更工作或住宿地点、休假、加强安保措施和校内某些区域的监控，以及其他类似措施。HIDEO 必须对投诉人或应诉人接收的任何支持性措施保密，但此类保密范围不得损害 HIDEO 提供支持性措施的能力。第 IX 款协调员负责协调支持性措施的有效执行。

2.完成申诉流程的时限范围

- a. 申诉程序（包括上诉）应该在 90 个日历日内完成。
- b. 这一时限可被暂时推迟，或者因正当理由延迟，并将此类推迟或延迟以及上诉原因书面通知投诉人和应诉人。正当理由可能包括以下考量：
 - i. 一方当事人、一方当事人的律师或证人缺席；
 - ii. 同时采取了执法活动；或者
 - iii. 需要语言援助或者残疾人便利措施。
- c. 如果申诉程序因正当理由暂时推迟或延迟到 90 个日历日时限之后，调查人员会将申诉流程状态书面通知投诉人和应诉人，然后每 30 个日历日提供一次状态更新。

3.保密条款

- a. 应该对举报或投诉性骚扰的任何个人的身份予以保密，包括对性骚扰进行举报或提交正式投诉的任何个人、任何投诉人、被举报实施性骚扰的任何个人、任何应诉人，以及任何证人；除外《家庭教育权利和隐私法案》（FERPA）允许的情况或者法律要求的情况³，又或者以执行第 IX 款和这些临时程序为目的的情况，包括任何调查、听证或其后续的司法程序。

4.如何举报性骚扰指控

- a. 任何个人都可以通过口头或书面形式举报性骚扰。

³ 20 U.S.C. § 1232g; 34 CFR 第 99 部分。

性骚扰临时申诉程序

- b. 个人可以通过以下方式对性骚扰进行举报和（或）指控：
 - i. 当面交流；
 - ii. 通过邮件交流；
 - iii. 通过电子邮件交流；以及（或者）
 - iv. 通过电话交流。
- c. 可以直接向第 IX 款协调员或者任何学校雇员（包括学校行政人员、教职人员和工作人员）进行举报。

5.对性骚扰指控的回复

- a. HIDEOE 实际知悉性骚扰行为后，必须以非故意忽视方式作出回复。
- b. 如果 HIDEOE 针对性骚扰的回复根据已知情况明显不合常理，则存在故意忽视情况。
- c. 收到性骚扰举报后，HIDEOE 必须采取以下步骤：
 - i. 立即联系投诉人，讨论可提供的支持性措施；
 - ii. 对投诉人希望的支持性措施进行考量；
 - iii. 告知投诉人不同情况下可提供的支持性措施，包括提交正式投诉或者未提交正式投诉的情况；以及
 - iv. 向投诉人解释正式投诉的提交流程。
- d. 对投诉人实施任何惩戒制裁或其他非支持性措施行动之前，HIDEOE 必须遵循第 7 节《正式投诉申诉程序》中概述的正式投诉申诉流程。

6.提交性骚扰正式投诉

- a. 如果投诉人希望启动第 IX 款申诉程序，该申诉人必须提交一份正式投诉。
- b. 正式投诉必须经由投诉人签字，或者以其他方式表明该申诉人是该正式投诉的提交人。正式投诉签名可以是物理签名，也可以是数字签名。家长或法定监护人可以代表未成年学生采取行动，包括提交正式投诉。
- c. 或者，如果投诉人选择不提交正式投诉，第 IX 款协调员可以提交一份正式投诉。这种情况下，不应将第 IX 款协调员视为投诉人或投诉程序当事方。
- d. 投诉人可以通过亲自递交、普通邮件、电子邮件，或者任何其他指定方法将正式投诉文件提交给第 IX 款协调员。
- e. 在交正式投诉时，申诉人必须正在参加或尝试加入提交机构的教育计划或活动。

性骚扰临时申诉程序

- f. 只要投诉人仍然参加或尝试加入一项教育计划或活动，其何时提交正式投诉则没有时间限制。

7.正式投诉申诉程序

- a. 根据这些申诉程序，回复一项正式投诉时，对投诉人或应诉人的处理方式可能构成这些申诉流程界定的性别歧视。
- b. 提交一份正式投诉即启动申诉流程。
- c. 收到正式投诉后，HIDOE 必须向各当事方（如果已知）提供一份书面指控通知。书面指控通知必须包括以下信息：
 - i. 申诉程序通知；
 - ii. 可能构成性骚扰的性骚扰指控通知，包括当时已知的足够详情，以及最初任何面谈之前进行回复准备的足够时间。足够详情包括：
 - a. 涉事各方的身份（如果知道）；
 - b. 被指控构成性骚扰的行为（如果知道）；以及
 - c. 被指控行为的日期和地点（如果知道）；
 - iii. 一份假定应诉人对所指控行为不承担责任的声明，以及一份申诉程序结束时作出的责任认定书；
 - iv. 一份各当事方可以自己选择顾问的声明，该顾问可以是，但不一定是一名律师；
 - v. 一份各当事方可对证据进行检查和审核；
 - vi. 可以使用的非正式解决程序的相关信息（如果有）；⁴以及
 - vii. 告知各当事方任何相关条例，禁止申诉程序中故意发表虚假陈述或者故意提交虚假信息。
- d. 申诉程序中，如果调查员决定调查投诉人或应诉人的相关指控，而这些指控未被纳入原始书面指控通知，则调查员必须向身份已知的各当事方提供相关补充指控的书面通知。
- e. 正式投诉必须存在以下列理由方可驳回：
 - i. 被指控行为不构成这些临时程序所界定的性骚扰（即使已被证实）；
 - ii. 被指控行为发生时，投诉人并未参加或尝试加入某教育计划或活动；
 - iii. 该行为发生环境与教育计划或活动无关；或者
 - iv. 针对某人的该行为并非发生在美国。
- f. 如果正式投诉被驳回，我们将在作出此类裁决后三（3）个日历日内向各当事方同时寄发一份书面通知，说明驳回裁定及驳回理由。
 - i. 投诉驳回书面通知应包括一份说明，指明各当事方有权对该驳回裁定提出上诉。
 - ii. 如果一方希望对投诉驳回裁定提出上诉，我们必须在投诉驳回书面通知寄发之日起七（7）个日历日内收到该上诉请求。

⁴ § 106.45 (b) (2) (i) (a) 规定，《指控通知》中应包括申诉程序通知，包括任何非正式解决程序。但是，§ 106.45 (b) (9) (iii) 指出，任何非正式解决方案均不能提供或促进一项非正式解决流程，用以解决雇员对学生进行的性骚扰指控。因此，针对学生/雇员的《指控通知》不会包含非正式程序相关信息。

性骚扰临时申诉程序

- iii. 如果未能在投诉驳回书面通知所示日期之前收到驳回裁定上诉申请，则该正式投诉驳回裁定将被视为最终裁决。
- g. 正式投诉被驳回的情况下，HIDOE 仍可能根据其他相应的 HIDOE 规定和（或）教育委员会（BOE）条例解决该指控行为。
- h. 如果正式投诉未被驳回，我们将指派一名 CRCB 公平专员对其中涉及的指控进行调查。
- i. 如果申诉过程中出现的某些信息可能导致正式投诉被驳回，调查员将与第 IX 款协调员进行协商，并对这些信息进行审核，以确定是否应该在这一调查阶段驳回该正式投诉。
 - i. 如果认定不存在任何驳回正式投诉的法定依据，该申诉程序将继续进行。
 - ii. 如果认定存在一项或多项驳回正式投诉的法定依据，该正式投诉将被驳回。第 IX 款协调员将在作出此类裁决后三（3）个日历日内向投诉人和应诉人同时寄发一份投诉驳回书面通知。
- j. 获得顾问的权利
 - i. 双方在任何申诉过程中都拥有同样的机会让其他人参与其中，包括可以让自行选择的顾问陪同出席任何相关会议或诉讼；该顾问可以是，但不一定是律师。
 - ii. 双方在顾问选择或出席任何会议或申诉程序时不受限制，但是，HIDOE 可能会对该顾问参与诉讼的范围进行限制，只要这些限制平等地适用于各当事方。
 - iii. 顾问不能代表各自的当事人进行回复和（或）回答。
 - iv. 会议和（或）面谈期间，各当事方及其各自的顾问可以参加核心会议。
 - v. 顾问可以就其客户事宜出席任何会议或面谈。
- k. 收集证据
 - i. HIDOE，而不是当事方，负责举证并收集足以进行责任认定的证据。
 - ii. HIDOE 不会访问、考量、披露或以其他方式使用任一当事方记录，这些记录由医生、精神科医生、心理医生，或者其他公认专业人员或助理专业人员（以专业或助理专业人员身份从事或帮助从事治疗）撰写并保存，并与为该当事方提供的治疗有关；除非该当事方自愿作出书面同意，以便将这些记录用于申诉程序。
 - iii. 双方必须拥有让证人出席（包括事实证人和专家证人）的平等机会，并出示其他可供定罪和脱罪的证据。
- l. HIDOE 不会限制任何当事方讨论正在调查的指控，或者限制其收集和提交相关证据。
- m. 预期或受邀参与的当事方必须收到书面通知，指明所有听证会、调查访谈或其他会议的日期、时间、地点、参与人员及相关目的，并为该当事方留出足够的参与准备时间。
- n. 证据检查和审核
 - i. 收集所有证据后，并且在完成调查报告之前，投诉人和应诉人必须有机会对相关证据（与正式投诉所提及的指控直接相关）进行检查和审核。这包括不会据此进行责任认定的证据，以及可用来进行指控或脱罪的证据，无论这些证据出自当事方还是其他来源。

性骚扰临时申诉程序

- ii. 完成调查报告之前，各当事方及其各自顾问（如果有）必须获得这些证据的硬拷贝或者电子格式版本。
 - iii. 当事方有十（10）个日历日时间对所收集到的证据进行书面回复。
 - iv. 起草调查报告时，调查员必须对当事方提交的书面回复进行考量。
- o. 调查报告
- i. 调查员将撰写一份调查报告，对相关证据进行公正总结。
 - ii. 裁决人作出责任认定前至少十（10）个日历日，调查员必须向各当事方及其顾问（如果有）寄发一份调查报告副本，以供审核并作出书面回复。
 - iii. 调查报告可以以电子格式或硬拷贝形式发送。

8. 裁决过程

- a. 供当事方和证人使用的书面相关问题
- i. 调查报告寄发给各当事方后，并且在责任认定之前，裁决人必须为各当事方提供机会，书面提交任一当事方希望向其他当事方或证人提出的相关问题。
 - ii. 各当事方必须获得这些书面相关问题的答复，并允许各当事方提出其他、有限的跟进问题。
 - iii. 有关投诉人性倾向或以往性行为的问题和证据不具有相关性，除非此类与投诉人以往性行为有关的问题和证据可用来证明应诉人以外的其他人实施了该投诉人指控的行为，或者这些问题和证据涉及投诉人与应诉人之间以往性行为的具体事件，用以证明得到过同意。
 - iv. 裁决人必须向提出问题的当事方解释所作出的任何决定，以去除不相关问题。
- b. 裁决人应客观评价所有相关证据，包括定罪和脱罪证据。裁决人所作出的任何可信度认定不得基于个人的身份状态，即投诉人、应诉人还是证人。
- c. 裁决人必须发布一份书面责任认定书。为作出此类裁决，裁决人应采用具有优势证据标准的相关证据。
- d. 书面裁决书必须包含以下信息：
- i. 对可能构成性骚扰（按上述定义）的指控进行确认；
 - ii. 对所采取的程序步骤进行说明，从收到正式投诉开始，到作出该裁决为止，包括向各当事方发出任何通知、与各当事方及证人的面谈、现场访查，以及收集其他证据所使用的方法；
 - iii. 支持该裁决的事实调查结果；
 - iv. 用《HIDOE 行为规范》对事实进行衡量后得出的结论；
 - v. 关于每项指控的结果陈述和理由，包括责任认定、对应诉人的任何纪律处罚，以及 HIDOE 是否向投诉人提供任何弥补措施，以恢复或保持平等参与 HIDOE 教育计划或活动的机会；以及
 - vi. 投诉人和应诉人的上诉程序和允许标准。
 - vii. 投诉人和应诉人上诉程序和允许标准的相关说明应包括上诉程序裁决人的身份。

性骚扰临时申诉程序

- e. 裁决人应同时向各当事方提供书面裁决书。
- f. 该责任认定书成为最终裁决的日期为：当事方获得上诉结果书面裁决之日（如果提出上诉），或者被认为未及时提交上诉之日（如果未提出上诉）。

9. 上诉

- a. 自书面裁决签署日期起，当事方有七（7）个日历日时间提交上诉申请。
 - i. 上诉申请应提交给 **CRCB**。
- b. 投诉人和应诉人有权针对以下事项提出上诉：
 - i. 责任认定；以及
 - ii. 驳回正式投诉或任何指控。
- c. 上诉应基于以下依据：
 - i. 程序不当，对事件结果造成影响；
 - ii. 出现新证据，作出责任认定或驳回投诉时无法合理获得这些证据，并对事件结果造成影响；以及
 - iii. 第 IX 款协调员、调查员和（或）裁决人与投诉人或应诉人之间存在公认的或个人的利益冲突或偏见，对事件结果造成影响。
- d. 提出上诉后，**CRCB** 将向另一当事方寄发上诉通知。
- e. 上诉通知将包括以下信息：
 - i. 上诉裁决人的身份；
 - ii. 上诉程序说明，包括书面提交相关回复（支持或质疑该上诉）的时限；
 - iii. 关于何人、何处以及如何提交当事方书面回复的相关信息；以及
 - iv. 所收到的上诉申请副本。
- f. 当事双方有平等机会提交支持或质疑该结果的书面说明。
 - i. 自上诉通知签署日期起，各当事方有七（7）个日历日时间提交书面回复。
 - ii. 各当事方的书面回复将寄发给上诉裁决人。
- g. 当事方提交书面回复的七（7）个日历日时限结束后，上诉裁决人有 21 个日历日时间对各当事方的回复以及任何其他相关资料进行审核；并提供上诉裁决。
- h. 上诉裁决人必须发布书面裁决书，对上诉结果及其相关理由进行说明。
 - i. 书面裁决书应同时提供给投诉人和应诉人。
 - ii. 上诉书面裁决书应在上诉裁决人裁决期限最后一天之前寄发给各当事方。

性骚扰临时申诉程序

- iii. 上诉书面裁决书中应包括以下信息：
 - a. 上诉涉及的结果/裁决；
 - b. 上诉依据；
 - c. 上诉裁决；以及
 - d. 上诉裁决理由。
- iv. 上诉书面裁决书将包括一项声明，指明该裁决为最终裁决。

10.支持性措施

- a. 可能的支持性措施包括：
 - i. 咨询；
 - ii. 延长时间或进行其他课程相关调整；
 - iii. 调整工作或上课时间；
 - iv. 校园护送服务；
 - v. 限制当事方之间的相互接触；
 - vi. 休假；
 - vii. 加强校园特定区域的安全和监控
 - viii. 其他类似措施。
- b. HIDEOE 必须对投诉人或应诉人接收的任何支持性措施保密，但此类保密范围不得损害 HIDEOE 提供支持性措施的能力。

11.紧急开除和停职

- a. 紧急开除
 - i. 因紧急情况开除应诉人之前，必须进行个性化风险分析。
 - ii. 个性化风险分析旨在确定是否对任何学生或其他人员的身体健康或安全造成直接威胁，以及此类威胁是否存在开除理由。
 - iii. 直接威胁必须由性骚扰指控（如上述定义）引起。
 - iv. 如果作出开除应诉人决定，则必须向应诉人提供开除通知，并为其提供机会针对将其从教育计划或活动开除的决定提出质疑。
 - a. HIDEOE 将向应诉人寄发开除书面通知。
 - b. 开除决定质疑文件必须在开除书面通知签署之日起五（5）个日历日内收到。
 - c. 应诉人有责任证明该开除决定不正确。
 - d. 校长/指定人员有三（3）个日历日时间做出决定，并将该决定告知应诉人。
 - e. 该决定被视为最终决定。
 - v. 首次收到性骚扰举报以及第 IX 款申诉程序的不同阶段（视情况而定）应该对是否执行紧急开除进行确定。
 - vi. 紧急开除规定没有修改《残疾人教育法案》、《1973 年康复法案》第 504 节，或者《美国残疾人法案》规定的个人权利。
- b. 停职

性骚扰临时申诉程序

- i. 申诉程序未决期间，HIDOE 有自由裁量权让应诉雇员停职。
- ii. 申诉程序的任何阶段都可以对此类停职是否必要进行确定。
- iii. 停职规定并未修改《1973 年康复法案》第 504 节或者《美国残疾人法案》规定的个人权利。

12.利益冲突和偏见

- a.第 IX 款协调员、调查员和（或）裁决人与投诉人或应诉人之间不得存在公认的或个人的利益冲突或偏见。
 - i. 如果上述个人之间存在利益冲突和（或）偏见，我们将对该情况进行评估。
 - ii. 如果认为存在此类利益冲突和（或）偏见，则会将该人员从申诉程序中移除，并将之前未参与该申诉程序的另一人指派执行该特定职能。

13.证据标准

- a. 责任认定的证据标准属于优势证据。如果认为发生该指控行为的可能性更大，则符合这一标准。

14.责任假定

- a. 假定应诉人对所指控行为不承担责任，直至申诉程序结束时作出责任认定为止。

15.非正式解决程序

- a. 申诉程序中不提供非正式解决程序。

16.可能的纪律处罚和补救措施

- a. 对雇员可能采取的纪律处罚包括：
 - i. 口头警告
 - ii. 书面训责
 - iii. 停课
 - iv. 解雇
- b. 对学生可能采取的纪律处罚包括：
 - i. 行为纠正和学生会议
 - ii. 留校
 - iii. 危机移除
 - iv. 与学生问题行为有关的客制化指导
 - v. 校内停课
 - vi. 临时替代性教育环境

性骚扰临时申诉程序

- vii. 丧失特权
- viii. 家长会
- ix. 办公室训诫
- x. 停课一到十个学校日
- xi. 停课十一个以上学校日
- xii. 周六学校
- xiii. 惩戒性转学
- xiv. 转介至替代性教育计划
- xv. 开除
- xvi. 赔款

c. 补救措施

- i. 补救措施必须以恢复或保持平等接受教育计划或活动机会为目标。
- ii. 补救措施可能包括与“支持性措施”相同的个性化服务；但是，补救措施不一定是非处罚性或非惩罚性，也不一定需要避免为应诉人造成负担。
- iii. 可能的补救措施包括：
 - a. 调整教学时间和课程
 - b. 提供学术支持服务
 - c. 提供医疗支持服务
 - d. 提供心理支持服务

17. 报复

- a. HIDOE 任何雇员不得以干扰第 IX 款或《临时程序》保障的任何权利或特权为目的，或者因为某人员采取举报或投诉、作证、协助，或以任何方式参与或拒绝参与《临时程序》下的调查或诉讼，而对任何人员进行恐吓、威胁、胁迫或歧视。
- b. 恐吓、威胁、胁迫或歧视，包括因违反《行为规范》而对个人提出指控，尽管这些行为不涉及性别歧视或性骚扰，但其产生的事实和环境与所举报或投诉的性别歧视或性骚扰相同，而且以干扰第 IX 款或本节内容保障的任何权利或特权为目的时，即构成报复。
- c. 提交报复指控投诉与性骚扰申诉程序相同。

18. 记录保存要求

- a. HIDOE 应保存性骚扰举报和投诉的相关记录。这些记录包括：⁵
 - i. 每项性骚扰调查，包括任何责任认定；
 - ii. 对应诉人实施的任何纪律处罚；

⁵ 本规定第 106.45 (b) (10) (i) (A) 节要求 HIDOE 必须保存 7 年 “[...] 本节第 (b) (6) (i) 段要求的任何音频或视听录音或誊本，[...]” 第 106.45 (b) (6) (i) 节涉及高等教育机构必须举行（中小学非必须）的现场听证会。作为 K-12 公立学校系统，HIDOE 确定现场听证会不构成第 IX 款申诉程序的一部分。第 106.45 (b) (10) (i) (a) 节还要求 HIDOE 将任何非正式解决方案记录以及此类非正式解决方案结果保存七年。HIDOE 已确定，非正式解决方案不构成第 IX 款申诉程序的一部分。

性骚扰临时申诉程序

- iii. 为投诉人提供的、以恢复或保持平等接受 HIDOE 教育计划或活动机会的补救措施；
 - iv. 任何上诉，包括上诉结果；以及
 - v. 用于培训第 IX 款协调员、调查员和裁决人的所有材料。HIDOE 必须在其网站上公开这些培训材料。
- b. HIDOE 应保存其所作出的性骚扰回复记录。这包括任何措施记录，包括：
- i. 针对性骚扰举报或正式投诉而采取的支持性措施。如果没有向投诉人提供支持性措施，则应包括有关为何此类回应存在正当理由的文件；
 - ii. 所收到的每份举报文件，以及每个个案所得出的相关结论（HIDOE 的回应并不存在故意忽视）的依据；以及
 - iii. 以恢复或保持平等接受 HIDOE 教育计划或活动机会而采取的相关措施文件。