

主题：禁止歧视、非法骚扰和性行为不检的申诉程序

目录

I. 行政管理规章符合委员会规则第 9 条的要求，并且通过引用被纳入到委员会规则第 9 条中。.....	3
II. 定义.....	3
A. 主张.....	3
B. 所谓的受害人.....	3
C. 上诉.....	3
D. 行为干涉小组或 BIT.....	3
E. 学院美国教育法修正案第九条协调员.....	3
F. 申诉.....	4
G. 保密，保密性.....	4
H. 同意.....	4
I. 约会暴力.....	4
J. 日.....	5
K. 裁决.....	5
L. 学区.....	5
M. 家庭暴力.....	5
N. 教育服务中心（ESC）.....	5
O. 第一反应者.....	5
P. 性别.....	5
Q. 基于性别的骚扰.....	5
R. 亲密伴侣.....	6
S. 亲密伴侣暴力.....	6
T. 委托报告人.....	6
U. 精神残疾.....	6
V. 身体残疾.....	7
W. 隐私.....	8
X. 禁止歧视.....	8
Y. 举报人.....	8

Z.	被申诉人.....	8
AA.	负责员工.....	9
BB.	报复.....	9
CC.	性骚扰.....	9
DD.	性行为不检.....	10
EE.	性行为不检意识和反应小组或 SMART	11
FF.	性取向.....	11
GG.	性暴力.....	11
HH.	跟踪.....	12
II.	监督员.....	12
JJ.	美国教育法修正案第九条协调员.....	12
KK.	非法骚扰.....	12
III.	角色和职责	13
A.	多样化、公平和包容办公室主任.....	13
B.	美国教育法修正案第九条协调员.....	14
C.	学院美国教育法修正案第九条协调员.....	15
D.	合规专员.....	16
E.	倡议者.....	16
F.	监督员.....	16
G.	雇员.....	17
IV.	虚假指控.....	18
V.	保密性和保持记录.....	18
VI.	正式申诉程序.....	18
VII.	正式申诉程序.....	19
VIII.	美国教育法修正案第九条.....	21
IX.	性行为不检调查和报告	23
X.	合规专员报告.....	26
XI.	裁决.....	27
XII.	纪律处分.....	28
XIII.	上诉.....	29
XIV.	额外补救措施.....	30

I. 行政管理规章符合委员会规则第 9 条的要求，并且通过引用被纳入到委员会规则第 9 条中。

II. 定义

A. 主张

术语“倡议者”是指由美国教育法修正案第九条协调员培训的某个人，以便于在性行为不检案件中普遍地协助报告方和/或所谓的受害人或被申诉人，但是如下学生倡议者除外。倡议者的助理可以包括在等待调查期间，直到进行最后内部上诉为止提供精神上的支持以及与程序问题有关的信息。每个地点（学校和教育服务中心（ESC））必须在所有时间拥有至少两名倡议者，并且最好将至少有四名倡议者。倡议者不受到学院和学区影响的干扰，并且为其帮助的人员保持机密。在性行为不检问题中，应向双方提供倡议者的服务，直到最终内部上诉为止。该岗位包括前任“学生倡议者”。所有倡议者应从问题开始直到做出最终书面裁定为止，协助学生双方参与非性行为不检申诉。

B. 所谓的受害人

术语“所谓的受害人”是指可能成为违反本政策对象的人士。

C. 上诉

术语“上诉”是指由举报人和/或所谓的被害人根据美国教育法修正案第 5 条第 59338 节向洛杉矶社区学院学区受托人委员会，或者根据美国教育法修正案第 5 条第 59339 节，向校监办公室提出书面的请求，以便于审核学区与歧视申诉有关的行政裁决。

D. 行为干涉小组或 BIT

术语“行为干涉小组”或“BIT”是指被指控的每所学院和教育服务中心(ESC)的团队或小组，其责任是在本政策概述的美国教育法修正案程序限制范围内，按照上述定义，在与性行为不检有关的校园或教育服务中心（ESC），监督、赞助、阻止、干涉和提供教育方案，并且应对性行为不检指控。

行为干涉小组（BIT）可以通过其创建的性行为不检意识和反应小组（“SMART”）服务，或者通过某些其他方式，履行其性行为不检责任。责任是与行为干涉小组（BIT）相同的，支持在与性行为不检的其地点上预防、干扰和提供教育方案。

E. 学院美国教育法修正案第九条协调员

术语“学院美国教育法修正案第九条协调员”是指在特殊学院或学区所在地指定监督性行为不检事宜的个人。

F. 申诉

术语“申诉”是指按照在本政策中的定义，指控禁止歧视、非法骚扰或性行为不检的书面或口头陈述。

可以由声称其亲身遭受禁止歧视、非法骚扰和性行为不检的某个人或由担任教职工或行政人员职务、得知潜在禁止歧视、性行为不检和非法骚扰行为的某个人，或由代表其他人或其他一类人提交申诉的个人和实体提出申诉。

G. 保密，保密性

术语“保密”和“保密性”是指不与将信息告知给你之外其他人分享信息。

H. 同意

当针对性行为不检事宜使用时，术语“同意”是指相互诚实直接协议。即使是在某种关系背景下，同意从来不是暗示性的并且不能是被假定的。

1. 同意必须：

- a.** 被获悉（知晓）
- b.** 自愿的（自由地给予）
- c.** 积极的（不是被动的）
- d.** 针对已达成一致的（性）活动，通过清晰的语言或行动，
- e.** 必须表明允许从事相互商定的（性）活动。
- f.** 它必须贯穿于整个性互动过程中。

2. 同意不能是如下行为的结果：

- a.** 武力，
- b.** 身体暴力，
- c.** 威胁，
- d.** 恐吓，
- e.** 强迫，包括频率、强度、隔离和持续时间的考虑，或
- f.** 由于药物、酒精、睡眠、精神或认知障碍、伤害或被告或本应该已经知晓的其他状况导致无行为能力。暴力攻击者的中毒不应减少暴力攻击者对性侵犯或性行为不检承担的责任。

3. 缺少“否”不意味着“是”。

I. 约会暴力

术语“约会暴力”被纳入到如下亲密伴侣暴力中。

J. 日

除非另有规定，否则词语“日”是指日历日。“工作日”是指当学区开放上无论班级是否上课的周一到周五。当根据本政策，采取行动的最后一天或到期日恰逢周六或周日时，到期日将为下个工作日。

K. 裁决

术语“裁决”是指在如下第七节和在美国教育法修正案第 5 条第 59336 节中规定的行政裁决。

L. 学区

术语“学区”是指洛杉矶社区学院学区，或通过州直接资助的，或者从州或联邦政府处获得财政资助（包括学生财政资助）的任何学区课程或活动。这包括学区人士委员会和与学区有关的任何其他组织，或通过学区获得州或联邦资金或财政援助的其学院，在此被称为教育服务中心（ESC）。

M. 家庭暴力

术语“家庭暴力”被纳入到如下亲密伴侣暴力中。

N. 教育服务中心（ESC）

术语“教育服务中心”是指服务和支持学区学院，目前位于加利福尼亚州洛杉矶市威尔希尔大道 770 号，并且先前称为“学区办公室”的行政单位。

O. 第一反应者

术语“第一反应者”是指接受过培训，向所谓的受害人提供立即援助和资源信息的个人。第一反应者的责任大于负责员工的责任。第一反应者也应在其所在地参与到行为干涉小组中。

P. 性别

术语“性别”包括性别认同和与性别有关的外表和行为，无论是否带有成见地与出生时被指定的性别有关。也参见如下的“性取向”定义。

Q. 基于性别的骚扰

术语“基于性别的骚扰”是指基于性别或性别定型的非性本质的不受欢迎行为，包括言语行为或非言语行为、和身体攻击、恐吓或敌对。

R. 亲密伴侣

术语“亲密伴侣”是指一个人可能已经或曾经拥有具有如下某些或全部特征的“密切私人关系”：伴侣情感上的联系、经常联系、持续的身体接触和性行为，以情侣的身份，和熟悉和了解彼此的生活。

亲密伴侣关系包括目前或前任：

- 配偶（已婚配偶、同居配偶、伴侣关系配偶、家庭配偶）
- 男朋友/女朋友
- 约会伴侣
- 持续性伴侣

亲密伴侣有可能会或有可能不会同居。亲密伴侣可以是同性或异性。如果所谓的受害人和被申诉人拥有一个共同的孩子，并且存在先前的关系但是不存在目前的关系，因此根据定义，他们属于前任亲密伴侣范畴。

S. 亲密伴侣暴力

术语“亲密伴侣暴力”是指按照上述定义，通过显示武力、意图伤害或损害或杀害亲密伴侣的方式，涉及身体暴力或恐吓的行为，这种行为经常以性行为不检形式方式。

T. 委托报告人

术语“委托报告人”是指由于其职业岗位，被要求根据加利福尼亚州虐待和疏忽报告法案（以下称为“CANRA”），加利福尼亚州刑法典第 11164 节到第 11174.3 节，尤其是第 11165.7 节，报告指控或怀疑虐待儿童和疏忽当地法律实施。

U. 精神残疾

术语“精神残疾”包括但不限于如下所有内容：

- 1.** 患有任何精神或心理障碍或状况，例如限制重大生活活动的发育性残疾、器质性脑综合症、情绪或精神疾病，或者特殊学习障碍。就本节而言：
 - a.** “限制”应在不考虑缓解措施（例如药物治疗、辅助装置或合理便利措施）的情况下加以确定，但是缓解措施本身限制重大生活活动的情况除外。
 - b.** 如果精神或心理障碍或状况使实现重大生活活动变得困难，则精神或心理障碍或状况限制了重大生活活动。

- c.** “重大生活活动”应加以广泛的解释，并且应包括心理、精神和社会活动和工作。
- 2.** 在第（U）（1）段中没有描述的任何其他精神或心理障碍或状况要求专业化的支持服务。
- 3.** 在第（U）（1）段或第（U）（2）段中所述的，学区知晓的精神或心理障碍或状况的记录或历史。
- 4.** 被学区视为或认为现在或曾经患有使实现重大生活活动变得困难的任何精神状况。
- 5.** 被学区视为或认为现在或曾经患有不存在现在残疾影响的精神或心理障碍或状况，但是可能成为在第（U）（1）段或第（U）（2）段中所述的精神残疾。
- 6.** “精神残疾”不包括性行为障碍、强迫性赌博、偷窃癖、纵火癖、因目前非法使用管制物质或其他药品导致的应用精神作用物质所致精神障碍。

V. 身体残疾

术语“身体残疾”包括但不限于如下内容：

- 1. 患有如下两种情况的任何生理疾病、障碍、状况、化妆品毁容或解剖学上的丧失：**
 - a. 影响如下一个或多个身体系统：**神经系统、免疫系统、肌肉骨骼系统、特定感觉器官系统、呼吸系统，包括发音器官、心脑血管、生殖器官、消化器官、泌尿生殖器、贫血和淋巴、皮肤和内分泌。
 - b. 限制重大生活活动。就本节而言：**
 - (i)** “限制”应在不考虑缓解措施（例如药物治疗、辅助装置或合理便利措施）的情况下加以确定，但是缓解措施本身限制重大生活活动的情况除外。
 - (ii)** 如果生理疾病、障碍、状况、化妆品毁容或在解剖上的丧失使实现重大生活活动变得困难，则生理疾病、障碍、状况、化妆品毁容或在解剖上的丧失限制了重大生活活动。
 - (iii)** “重大生活活动”应加以广泛的解释，并且应包括心理、精神和社会活动和工作。

2. 在第(V)(1)段中所述的任何其他健康损害要求专业化的支持服务。
3. 在第(V)(1)段或第(V)(2)段中所述的, 学区知晓的疾病、障碍、状况、化妆品毁容或健康损害的记录或历史。
4. 被学区视为或认为现在或曾经患有使实现重大生活活动变得困难的任何身体状况。
5. 被学区视为或认为现在或曾经患有不存在现在残疾影响的疾病、障碍、状况、化妆品毁容、在解剖学上的丧失, 但是可能成为在第(V)(1)段或第(V)(2)段中所述的身体残疾。
6. “身体残疾”不包括性行为障碍、强迫性赌博、偷窃癖、纵火癖、因目前非法使用管制物质或其他药品导致的应用精神作用物质所致精神障碍。

W. 隐私

术语“隐私”是指与需要知晓的这些人（例如美国教育法修正案第九条协调员共享的信息, 并且只能共享要求该人实施其工作的信息）。

X. 禁止歧视

术语“禁止歧视”是指由某人在其工作场所或教育环境下, 基于受保护类别, 实施的非法歧视。“受保护类别”包括在联邦法律中的种族、肤色、祖籍国、宗教、性别（包括怀孕、分娩和相关医疗状况）、残疾、年龄（40岁或以上）, 和遗传信息, 以及身体或精神残疾、婚姻状况、性取向和性别认同, 获得性免疫综合症（AIDS）/艾滋病状况、医疗状况、军人或退伍军人身份和根据加利福尼亚州法律, 作为家庭暴力、殴打、跟踪受害人的状态。

即使在本政策中没有具体列出, 假定该列表包括因联邦或州法律增加的任何新受保护类别。

Y. 举报人

术语“举报人”是指将认为到违反本政策的情况, 告知学院或教育服务中心（ESC）的人士, 之前称为“申诉人”。

Z. 被申诉人

术语“被申诉人”是指对申诉人提起声称其违反本政策的申诉做出回应的个人。

AA. 负责员工

术语“负责员工”是指为洛杉矶社区学院学区（LACCD）工作的人士，根据美国教育法修正案第九条，该等人士应负责在其被告知或曾经见过的学院或学区，向学院美国教育法修正案第九条协调员报告性行为不检或性骚扰案件。

当担任其专业职务时，心理健康专业人员和神职人员不是“负责员工”，并且因此对于与其课程直接有关的资料，作为教职工免除了美国教育法修正案第九条的报告责任。

根据其在学院或教育服务中心（ESC）的其他职责，第一反应者可以或不可以作为一名负责员工，但是其活动比负责员工的活动更加宽泛。参见上述“第一反应者”。按照在本规章中的描述，负责员工和第一反应者可以成为作为性侵犯反应小组（SMART）一部分的行为干涉小组（BIT）成员。

BB. 报复

术语“报复”是指非法骚扰的被禁止形式。报复是指主要基于个人作为证人、被申诉人、调查人、决策人、代表或顾问或联邦或州法律所禁止的其他个人参与情况，做出的不利个人行为或不利的就业或学术裁决。

- 1. 提出指控禁止歧视、非法骚扰、性骚扰或性行为不检的申诉不应成为提出申诉的个人或确认为所谓受害人的个人（如果不是同一人）进行消极反思的理由。**
- 2. 如果是学生，提出的申诉不得影响其年级、班级选择或作为学区学生，与注册状况有关的其他事宜。**
- 3. 类似地，从对其提起申诉之时，直到最终解决事宜为止，不得对被申诉人采取（如上所述的）不利措施。因为最终裁决的结论是上升至歧视程度的被申诉人行动不是报复，并且在此从该定义中予以排除。**
- 4. 为了提起歧视指控、或者根据这种法律，为了证实或者为了以任何方式参与调查、法律程序或诉讼，或为了质疑他们合理认为歧视性的雇佣惯例而对个人采取的任何不利措施属于报复，并且因此非法骚扰违反了本规章。**

CC. 性骚扰

术语“性骚扰”是指某人在工作场所或教育环境下，采用不受欢迎性挑逗方式的实施的非法歧视，性欢愉要求、和身体性质的其他言语、

目视或身体行为，并且是如下定义的一种性行为不检形式。性骚扰包括但不限于如下内容：

- 1.** 主动提出带有性暗示的书面、言语、身体和/或目光接触。以书面形式出现的可能性骚扰范例包括但不限于：暗示性或淫秽书信、便条或邀请。可能的视觉性骚扰范例包括但不限于：抛媚眼、做手势、展示性侵犯物品、图片、漫画或海报。
- 2.** 在告知不感兴趣之后，继续表达性兴趣。
- 3.** 在拒绝了骚扰行为之后，进行报复、报复威胁或暗示性报复威胁。例如，暗示或实际扣除赚取或赢得的学分，准备成绩不佳的评估，或建议奖学金推荐或院校申请将被拒绝。
- 4.** 在工作环境中，参与用于控制、影响或改变员工事业、薪水和/或工作环境的明示性或暗示性强迫性性行为。
- 5.** 在工作环境中，参与用于控制、影响或改变学生教育机会、学分和/或学习环境的明示性或暗示性强迫性性行为。
- 6.** 作为性欢愉的交换，提供恩惠、或教育或就业好处，例如学分或升职、有利的成绩评估、有利的分配任务、有利的职责或伦邦、推荐、重新分级等。
- 7.** 向与决策人存在性关系的任何学生或雇员授予教育或就业好处，例如学分或职责或轮班、推荐、重新分级等，并且拒绝向其他学生或雇员提供此类好处。

DD. 性行为不检

术语“性行为不检”是指在性生活之前和期间，缺少在本政策中定义清楚、知晓和自愿的同意下，实施非两厢情愿的性生活。性行为不检包括在本政策中定义的术语“性骚扰”。

- 1.** 性行为不检罪包括但不限于定义的非两厢情愿的性交：
 - a.** 任何性侵入行为或性交（肛交、口交或阴交）。
 - b.** 无论如何轻微。
 - c.** 使用任何物体。
 - d.** 由一个人对另一个人实施。
 - e.** 未经同意和/或强迫性的。

- f. 性侵入行为，包括使用阴茎、舌头、手指或物体进行阴道、口腔或肛门侵入，或者使用口腔或生殖器接触或生殖器与口腔接触进行口交。
- g. 非两厢情愿的性交包括但不限于强奸、强行鸡奸、强迫性交，或通过外来物进行强奸。

2. 性行为不检罪也包括如下定义的非两厢情愿的性接触：

- a. 任何有意的性接触。
- b. 无论如何轻微。
- c. 使用任何物体。
- d. 由一个人对另一个人实施。
- e. 未经同意和/或强迫性的。
- f. 性接触包括与其他人的乳房、腹股沟、生殖器、口腔或其他身体孔口进行任何身体接触，或者以性方式进行任何其他身体接触。
- g. 非两厢情愿的性交包括但不限于性殴打或性侵犯的威胁。

3. 除了上述规定的这些行为之外，性行为不检也特别地包括性骚扰、跟踪、约会暴力、家庭暴力和亲密伴侣暴力。

EE. 性行为不检意识和反应小组或 SMART

术语“性行为不检意识和反应小组”或“SMART”是指位于由场地行为干涉小组（BIT）组织和在场地行为干涉小组（BIT）拥护范围内运营的任何学院和教育服务中心（ESC）的团队或小组，旨在支持在与性行为不检有关的校园或教育服务中心（ESC）上预防、干涉和教育计划，并且旨在在本政策中概述的美国教育法修正案第九条程序限制范围内，对如上定义的性行为不检指控做出回应。

FF. 性取向

术语“性取向”是指异性恋、同性恋、双性恋、无性恋或上述的任何组合或变化。性取向包括但不限于女同性恋者、男同性恋者、双性恋者、跨性别恋者、两性者和无性者。

GG. 性暴力

术语“性暴力”是指未经自由地给予同意，由其他人实施或试图实施的强迫性身体性行为。

HH. 跟踪

术语“跟踪”是指在受保护类别中，基于实际或认为的资格，针对特定人士实施的，并且可能导致理性人为其自身的安全或其他人的安全担心，或者遭受实质性情感抑郁的（两种或多种行为）行为过程。跟踪根据定义为重复跟踪、监视或骚扰其他人。跟踪可以包括合法的适当行为，例如送花给某人，在某人的工作场所等待其出现。但是当这些行为伴随着灌输恐惧或伤害的意图时，他们可以作为跟踪行为模式的一部分。

II. 监督员

术语“监督员”是指对其他人员享有监督权的任何学区雇员，包括但不限于系主任、学术管理人和分班管理人、监督员和行政人员，并且是指其职位描述包括监督责任的任何人。监督员的这个定义应仅在本政策的上下文中适用。

JJ. 美国教育法修正案第九条协调员

术语“美国教育法修正案第九条协调员”是指指定为在整个洛杉矶社区学院学区，监督美国教育法修正案第九条和性行为不检事宜的个人。美国教育法修正案第九条协调员也应负责在可能委托责任的教育服务中心（ESC），监督美国教育法修正案第九条和性行为不检事宜。

KK. 非法骚扰

术语“非法骚扰”是指由某个人在工作场所或教育环境下，基于受保护类别，实施的非法歧视。“受保护类别”包括在联邦法律中的种族、肤色、祖籍国、宗教、性别（包括怀孕、分娩和相关医疗状况）、年龄（40岁或以上）和遗传信息，以及身体或精神残疾、婚姻状况、性取向和性别认同，获得性免疫综合症（AIDS）/艾滋病状况、医疗状况、军人或退伍军人身份和根据加利福尼亚州法律，作为家庭暴力、殴打、跟踪受害人的状态。即使在本政策中没有具体列出，假定该列表包括因联邦或州法律增加的任何新受保护类别。

- 1. 非法骚扰是基于种族、肤色、宗教、性别（包括怀孕）、祖籍国、年龄（40岁或以上）、残疾或遗传信息或其他受保护类别的不受欢迎行为。在如下情况下，骚扰是非法的：（a）忍受冒犯的行为成为持续就业或学生身份的一个条件，或（b）这种行为对于产生理性人可能认为恐吓、敌对或虐待的学校或工作环境是足够严重或普遍的。因为非法，这种行为必须产生使理性人认为恐吓、敌对或冒犯的工作场所或学术环境。**

2. 冒犯行为可以包括但不限于冒犯性玩笑、诋毁、绰号、或骂人、人身攻击或威胁、恐吓、嘲笑或讥笑、侮辱或贬低、冒犯性物品或图片，和干扰工作或学习成绩。
3. 在本政策中定义的报复是一种非法骚扰形式。
4. 非法骚扰可能发生在各种情况下，包括但不限于如下内容：
 - a. 骚扰者可以是能够影响学生受害人或非雇员学分或学习成绩的受害人监督员，或其他区域的监督员，雇主的代理人、同事、教职工或行政人员；
 - b. 受害人不一定是被骚扰的人，但是可以是因冒犯行为而受到影响的任何人；或
 - c. 非法骚扰可以在不会对受害人造成经济或教育伤害或者解雇或开除受害人的情况下发生。
5. “性骚扰”是按照如上定义，由某个人在工作场所或教育环境下，采用不受欢迎的性挑逗、性欢愉要求和性本质的其他言语、视觉或身体行为形式的非法歧视。

III. 角色和职责

在本节中提及的个人拥有与禁止歧视、非法骚扰、性行为不检和/或美国教育法修正案第九条有关的责任。

A. 多样化、公平和包容办公室主任

1. 摄入责任：多样化、公平和包容办公室主任负责接收在委员会规则第十五条中的申诉，和协调来自在学区内、来自其他政府机构和来自外部资源的调查。当主任不缺席合规专员时，多样化、公平和包容办公室主任可以委托接收申诉。
2. 美国教育法修正案第九条的责任：在主任将案件指定给合规专员以供调查之后，多样化、公平和包容办公室主任负责将性骚扰和性行为不检的所有案件提交给美国教育法修正案第九条协调员。
3. 实施责任：除了为该岗位指定的其他责任之外，多样化、公平和包容办公室主任应负责实施委员会规则第 15000 条，并且负责使学区符合与禁止歧视有关的联邦和州法律法规要求。

4. 培训责任：多样化、公平和包容办公室主任也应负责组织美国教育法修正案第九条协调员、合规专员和与在本政策中与其职责有关其他雇员的培训机会。

5. 负责要求的报告：

a. 多样化、公平和包容办公室主任应向校监办公室的公平就业与住房部门提交任何文件副本。

b. 多样化、公平和包容办公室主任应负责按照美国教育法修正案第 5 条第 59336 节、第 59338 条和第 59340 节的要求，向校监办公室做出报告。

B. 美国教育法修正案第九条协调员

1. 负责与多样化、公平和包容办公室主任协调调查性行为不检和性骚扰案件。美国教育法修正案第九条协调员负责监督从多样化、公平和包容办公室主任将他们分配给合规专员时开始，直到得出结论时为止，监督性骚扰和性行为不检所有案件的处理，包括但不限于申诉评估、摄入处理、记录监督、模式筛选和另行执行 1972 年美国教育法修正案第九条的规定。

美国教育法修正案第九条协调员应就调查性骚扰和性行为不检指控，向多样化、公平和包容办公室主任进行报告。

2. 培训：美国教育法修正案第九条协调员负责组织学员美国教育法修正案协调员的培训机会。美国教育法修正案第九条协调员也应负责培训美国教育法修正案第九条倡议者，而该倡议者的责任被委托给学院美国教育法修正案第九条协调员。

3. 负责实施：

a. 除了可能指定的其他责任之外，美国教育法修正案第九条协调员应负责实施学区的性行为不检政策，包括与美国教育法修正案第九条协调员性行为不检事宜有关的报告要求。美国教育法修正案第九条协调员也应负责组织与美国教育法修正案第九条性行为不检问题有关的管理人员和其他雇员的培训机会。

b. 美国教育法修正案第九条协调员，在多样化、公平和包容办公室主管的建议和配合下，负责在学区和为学院制定美国教育法修正案第九条政策和程序，并且准备将这些政策和程序出版。

- c.** 一方面负责在每所学院和学区之间，并且另一方面在附近强奸危机中心之间签订谅解备忘录。
 - d.** 负责审核在洛杉矶社区学院学区和洛杉矶县治安部门（处理学院和教育服务中心（ESC）安全）之间的合同安排，以便于纳入被包含在谅解备忘录中的标准，从而协调美国教育法修正案第九条信息和责任。
- 4.** 与克利里法案有关的责任：为了确保在任何地点拥有最新准确的克利里法案报告之目的，美国教育法修正案第九条协调员应负责确保将其汇报的任何事宜也汇报给学院或教育服务中心（ESC）。可以将此类责任委托给学院美国教育法修正案第九条协调员。

C. 学院美国教育法修正案第九条协调员

- 1.** 任命和报告关系：学院美国教育法修正案第九条协调员将由院长指定其岗位，并且最终向校长汇报。但是他们也向美国教育法修正案第九条协调员表明关系责任，而美国教育法修正案第九条协调员监督学院的所有美国教育法修正案第九条活动，包括每所学院的这些美国教育法修正案第九条活动。
- 2.** 培训：美国教育法修正案第九条协调员应将培训机会向学院美国教育法修正案第九条协调员提出建议，并且应向他们提供与美国教育法修正案第九条更新有关的最新信息，向每个学院美国教育法修正案第九条协调员提供持续建议和咨询。
- 3.** 角色：学院美国教育法修正案第九条协调员是该学院美国教育法修正案的代言人。其负责确保美国教育法修正案第九条信息在校园传播，并且应向校园人员提供由学区提供的美国教育法修正案第九条培训，并且在学院开展美国教育法修正案第九条和性行为不检课程。

对于申诉，学院美国教育法修正案第九条协调员可以负责初步摄入申诉，并且负责与受害人和/或申诉人进行第一次会面。其负责评估和执行已汇报性行为不检所必需的任何学术和其他设施需求。学院美国教育法修正案第九条协调员不具有调查责任；其必须确保向区域办公室的美国教育法修正案第九条协调员，和/或多样化、公平和包容办公室主任汇报申诉，以及与学院治安部门共享相关信息。

其可以确认学院美国教育法修正案第九条倡议者，并且确保学院保存完整的倡议者名单。

D. 合规专员

- 1. 任命和报告关系：**合规专员应就主任指定给合规专员的案件，汇报给多样化、公平和包容办公室主任。合规专员应为了保存与美国教育法修正案第九条申诉有关的准确记录之目的，向美国教育法修正案第九条协调员汇报其美国教育法修正案第九条的调查结果。
- 2. 培训：**
 - a.** 多样化、公平和包容办公室主任应负责提供适当的培训机会，并且向每个合规专员提供持续建议和咨询。
 - b.** 因为它适用于其工作，美国教育法修正案第九条协调员应负责确保学院美国教育法修正案第九条协调员和所有合规专员获得与美国教育法修正案第九条有关的法律法规适当培训。
- 3. 角色：**合规专员的角色应做为公正资源实情调查者和调查员。合规专员也调查美国教育法修正案第九条申诉并且负责将相同的公正实情调查和调研技巧应用于与其他调查有关的、指控违反美国教育法修正案第九条规定的调查和报告。

E. 倡议者

- 1.** 术语“倡议者”是指协助报告方、所谓的受害人或被申诉人理解案件过程的雇员。这能够包括在等待调查期间直到进行了最后内部上诉为止，提供精神支持和与程序性问题有关的信息。
- 2.** 每所学院和教育服务中心(ESC)应至少拥有作为倡议者的两名雇员，并且最好至少拥有作为倡议者的使命雇员。倡议者的工作是断断续续的，但是当需要时候，是至关重要的。
- 3.** 性行为不检案件。在性行为不检事宜中，应向双方提供倡议者服务，直到进行最终上诉为止。
- 4.** 学生方。任何申诉的学生方，无论是申诉人、所谓的违法者或受害者有权从案件之初直到做出最终书面裁决时为止获得倡议者服务。这一岗位包括先前的“学生倡议者”岗位。

F. 监督员

所有监督员应负责将工作环境与本政策保持一致。意识到合理认为违反本政策情况的任何监督员有责任报告这些信息。应向学院美国教育法修正案

第九条协调员，或在教育服务中心（ESC）向美国教育法修正案第九条协调员汇报涉及性行为不检的事宜。应向多样化、公平和包容办公室主任汇报涉及其他形式的禁止歧视或非性骚扰事宜。未能遵守本段的规定可以作为惩罚的依据。

G. 雇员

- 1. 学区的任何雇员，包括教职工和分班人员应负责将教育环境与本政策保持一致。意识到合理认为某个学生违反本政策情况的任何任何雇员有责任报告这些信息。应向学院美国教育法修正案第九条协调员，或在教育服务中心（ESC）向美国教育法修正案第九条协调员汇报涉及性行为不检的事宜。应向多样化、公平和包容办公室主任汇报涉及其他形式的禁止歧视或非性骚扰事宜。未能遵守本段的规定可以作为惩罚的依据。**

- 2. 当洛杉矶社区学院学区（LACCD）雇员收到了性行为不检指控或者观察此类行为时，该个人必须担任“负责员工”，并且实施如下事宜：**
 - a. 询问举报人和/或所谓的受害人是否其需要医疗护理，并且如果必要，将其交给后续紧急护理，包括如果授权，进行紧急心理干预；**

 - b. 将在学院或教育服务中心（ESC）美国教育法修正案办公室获得从其能够获得进一步协助的学院和社区资源清单，告知给举报人和/或所谓的受害人和所谓的违法者（如果确认）；**

 - c. 告知举报人和/或所谓的受害人，作为洛杉矶社区学院学区（LACCD）雇员，其必须报告举报人和/或所谓的受害人将事故告知给其的内容。进一步告知举报人和/或所谓的受害人，如果其希望私下与某个人交谈，则其应前往校园健康中心，并且与担任专业职务的精神卫生专业人员，或在教育服务中心交谈，联系 EAP，或者按照美国教育法修正案第九条协调员指导的当地妇女中心或强奸危机中心，因为这些都是保密资源；和**

 - d. 将事件立即报告给美国教育法修正案第九条协调员或学院美国教育法修正案第九条协调员。**

IV. 虚假指控

根据这些程序提出申诉，并且在这些程序中故意对事实做出虚假指控的任何人应违反了本政策，并且受到适用或适当惩罚过程。举报人和/或所谓的受害人就违反程序做出虚假指控的申诉应只能通过该程序进行。

V. 保密性和保持记录

- A.** 参与申诉调查的所有人员应有责任为讨论的事宜保守秘密，但是法律（包括学区的法规和规章）要求或允许的除外。负责实施这些程序和/或强制执行相关政策规定的人员不得披露指控遭受性骚扰或性侵犯的个人姓名，和所谓的违法者姓名，但是因调查此类事宜的法律或学区程序要求的除外。
- B.** 与调查或申诉有关的所有记录应是保密性的，并且不得予以披露，但是法律（包括学区法规和规章）的要求或校监或其被任命人的自行决定除外。
- C.** 一旦完成调查，应由多样化、公平和包容办公室主任保存每次申诉和调查的原始记录。
- D.** 一旦根据这些法规最终解决了这些规则，与该事宜有关的原始文件和记录应永久地保存在多样化、公平和包容办公室，并且交叉引用涉案人员的姓名。应以相同的方式保存向受托人委员会提交与正式申诉和上诉有关的文件。

VI. 正式申诉程序

- A.** 一旦收到禁止歧视指控（不包括性行为不检或美国教育法），合规专员或多样化、公平和包容办公室主任（如果适用）应在五（5）天内，或因正当理由由尽快：
 - 1.** 将提出正式申诉的程序告知举报人和/或所谓的受害人；
 - 2.** 实施正式解决指控的努力；
 - 3.** 建议举报人和/或所谓的受害人不需要参与正式解决；
 - 4.** 确保举报人和/或所谓的受害人不要要求举报人和/或所谓的受害人与被指控禁止歧视的人员面对或解决问题；
 - 5.** 如果此类申诉属于该机构的司法管辖权范围，则建议提出与雇佣有关申诉的举报人和/或所谓的受害人，其可以向美国公平就业机会委员会（EEOC）和加利福尼亚州公平就业和住房部（DFEH）提出申诉；

- 6.** 如果此类申诉属于该机构的司法管辖权范围内，则建议提出与雇佣无关申诉的举报人和/或所谓的受害人，其可以在任何时间向美国教育部（OCR）民事权利办公室提出与非雇佣有关的申诉；
 - 7.** 建议提出申诉的任何当事方（举报人、所谓的受害人或被申诉人），其有权按照在行政管理规章 C-14 上述第 II. A 节和 III. E 节的定义，享有学院或学区提供的倡议者服务，或私人代表服务。
- B.** 在提出正式申诉之后在非正式解决中的任何努力不得超过 30 天。
- C.** 尽管合规专员不定期预计参与学区相关活动，为了遵守在本政策中规定的时间期限，进行非正式调查的合规专员应联系被申诉人。
- D.** 和解协议。如果在正式程序过程期间，达成和解，则合规专员应起草应由经办人和/或所谓的受害人和被申诉人签订的和解协议。和解专员应监督确保适当执行和解的情况。一旦签订了和解协议，应由调查办公室永久性保存，并且由涉案的所有当事方交叉引用与事宜有关的原始资料。

VII. 正式申诉程序

- A.** 申诉：举报人和/或所谓的受害人可以通过向多样化、公平和包容办公室主任或副校监口头或书面沟通的方式，寻求禁止歧视、非法骚扰和/或性行为不检申诉。之后举报人和/或所谓的受害人应协助准备书面申诉程序，以供举报人和/或所谓的受害人签字。
- 1.** 声称其亲自遭受禁止歧视、非法干扰和/或性行为不检的某个人，或其作为教职工或行政人员职务，已经获悉潜在禁止歧视、非法骚扰和/或性行为不检的人可以提出申诉。
 - 2.** 可以以校监规定的格式提交书面申诉，但是可以不要求以校监规定的格式提交书面申诉。一旦任何人员要求，任何合规专员，和多样化、公平和包容办公室主任将提供空白格式副本。
 - 3.** 如果合规专员或多样化、公平和包容办公室主任收到了不符合本节规定的申诉，则合规专员或多样化、公平和包容办公室主任应立即将申诉存在缺陷并且无法处理的理由告知申诉人。
- B.** 替代性文件：举报人和/或所谓的受害人也可以直接加利福尼亚社区学院的校监办公室直接提交其书面申诉。

C. 时间期限

1. 应自举报人和/所谓的受害人知晓或本应该合理地知晓潜在申诉事实之日起不晚于一年内，提交不涉及性行为不检案件的申诉。当此类申诉属于该机构的司法管辖权范围时，合规专员应建议举报人和/或所谓的受害人，其也可以向美国教育部（OCR）民事权利办公室提交以非雇佣有关的申诉。对于因雇佣引起或有关的申诉，申诉人可以向公平就业和住房部和/或公平就业机会委员会提交诉讼。应在指控的潜在非法歧视日期起一年内，提交所有申诉。
2. 除非OCR（美国教育部民事权利办公室强制执行办公室主任）因正当的理由延长提交日期，否则必须在指控歧视日期起 180 天内，提交性行为不检（美国教育法修正案第九条）申诉。向美国教育部（OCR）提交对院校提出的申诉之前，潜在举报人和/或所谓的受害人可以想要使用学院或学区的程序来解决申诉（尽管这不是必需的）。如果举报人和/或所谓的受害人使用学院或学区的程序，并且之后选择向美国教育局（OCR）提交申诉，则必须在最终确定学院或学区的申诉程序后 60 天内，向美国教育部(OCR)提交其美国教育法修正案第九条申诉。
3. 应在 60 个日历日内完成调查，但是存在延长时间的正当理由除外，在这种情况下必须使所有当事方知情。
4. 不得因无法获得指定代表而延长或放弃在本政策中的时间限制。
5. 如果合规专员或行政人员意识到无法在规定的框架内完成调查或决定，则其应立即告知多样化、公平和包容办公室主任。如果必要，主任将与校监一起处理获得延期所必需的事宜。

D. 公平；与各个当事方沟通：在性行为不检（美国教育法修正案第九条）案件中，必须公平对待所有当事方。应向双方提供相同数量的通知，和相同的出庭机会和目前信息，并且应向双方提供相同的服务。

E. 通知

1. 向举报人和/或所谓的受害人发出的通知

合规专员应在收到申诉的五（5）个工作日内，或者因正当理由尽快，将收到的申诉和已经开始的调查，通知举报人和/或所谓的受害人。

2. 向行政人员发出通知

合规专员应在收到申诉的五（5）个工作日内，或者因正当理由尽快，向多样化、公平和包容办公室主任提供申诉书正本，在相关学院向校长发出申诉书副本，或在教育服务中心（ESC）向副校监发出申诉书副本。

3. 向被申诉人/所谓的违法者发出通知

合规专员应在收到申诉的五（5）个工作日内，或者因正当理由尽快，向被申诉人/所谓的违法者提供申诉书概述。合规专员将确保没有必要向所谓的违法者披露与举报人和/或所谓的受害人和在申诉书中可能提及的其他个人有关的个人信息。

VIII. 美国教育法修正案第九条

A. 学院或教育服务中心（ESC）行为干涉小组（以下称为“BIT”），性行为不检意识和反应小组（以下称为“SMART”）：

- 1. 教育服务中心(ESC)的任何校长或副校监将任命行为干涉小组(BIT)。**任何行为干涉小组(BIT)将从性行为不检意识和反应小组(SMART)中指定其成员，以便于拥护与性行为不检有关的学院（或教育服务中心（ESC））预防、干预和教育努力。性行为不检意识和反应小组（SMART）应由不止一个人组成。推荐的小组成员包括：**第一反应人、两（2）名法律顾问、学院执法队代表、学生服务副主席或学生事务其他委托人，健康服务代表、学院或教育服务中心（ESC）美国教育法修正案第九条协调员，和现场需要的额外代表。**当适用于教育服务中心（ESC）时，应采用该列表。

性行为不检意识和反应小组（SMART）可以是先前健康倡议反应小组(HART)。应由地点名称，以及 SMART 名称，例如皮尔斯 SMART、港口 SMART、城市 SMART 或教育服务中心（ESC）SMART，指定性行为不检意识和反应小组（SMART）。

- 2. 资源列表：**学院美国教育法修正案第九条协调员、性行为不检意识和反应小组（SMART）成员，（或在教育服务中心（ESC），美国教育法修正案）应保持个人能够获得进一步协助的社区机构最新名称。这些被推荐人应包括但不限于：辅导室、辅导员、指导教授、妇女再进入中心、健康中心、学院执法队、ASO 办公室、雇员援助计划、雇员代表、联盟、强奸创伤中心、医疗设施、强奸咨询中心和妇女中心。这些是可以推荐用于向性侵犯举报人和/或所谓的受害人，以及被申诉人和所谓的违法者提供援助的资源。应向所有侵权行为不当当事方提供该列表，连同与其权利、申诉和程序有关的信息。

- 3.** 应将学院美国教育法修正案第九条协调员，**性行为不检意识和反应小组（SMART）成员应被确认为与性行为不检报告、预防和反应有关事宜的校园（或教育服务中心（ESC））联络点。**
- 4.** **至少性行为不检意识和反应小组的一名成员应被指定为第一反应人。**如果这不是学院美国教育法修正案第九条协调员，则第一反应人必须尽快将事故报告给美国教育法修正案协调员。理想地，第一反应人是第一次正式接触声称遭受性侵犯人员的人。**第一反应人将确保使学院、学区和能够向其提供协助的社区资源，包括学院执法队（参见如下内容）知晓遭受性行为不检的所谓受害人。第一反应人应是具有资质和受过培训的，以便于对刚刚经历了创伤性事件，可能陷入危机的人做出反应。**学生可以会在学院性行为不检意识和反应小组任职，但是不应被指定为第一反应人，除非学院也已经雇佣了他们并且他们以其他方式均具有资质。
- 5.** **在学区（在学院或教育服务中心（ESC））遭受性行为不检的所谓受害人可以选择将事件通知来自性行为不检意识和反应小组的第一反应人，或学区安全/学院执法队（在所有地方这是治安部门）。如果将性侵犯首先汇报给并非作为第一反应人、美国教育法修正案第九条协调员，或学院执法队的雇员，则该名雇员是在本政策中定义的负责员工，并且必须将告诉给其的事件汇报给美国教育法修正案第九条协调员。负责雇员也可以向所谓的受害人提供向美国教育法修正案第九条协调员或向学院执法队报告的选择权。**

B. 学生被申诉人

- 1.** **当被申诉人/所谓的违法者是学生时，遵守在第十一条第 91101.11 b 节规定的学生违纪处分程序，几个等级的纪律处分是可能的。如果学生性行为不检，处罚（纪律处分）应等同于为雇员或其他非学生被申诉人颁布的纪律处分；例如如果暂停（或解雇）了其工作，学生应被学校暂停（或开除）。**
- 2.** **将由合规专员调查学生提出指控性行为不检申诉。如果学生被申诉人确定对被指控的行为负责，则可以将事宜提交给学生违纪处分。任何临时制裁应遵守在委员会规则第九章、第十一条中的学生违纪处分程序。**

C. 雇员被申诉人

除非另有明确规定，例如上述与学生被申诉人有关的这些规定，否则在本政策中规定的程序适用于雇员被申诉人。

- D.** 当合规专员完成调查时，其应向校长或者在教育服务中心（ESC），向副校监提交报告。校长或副校监确定被申诉人是否对指控的行为负责。。

IX. 性行为不检调查和报告

- A.** 在获悉了性行为不检申诉之后，美国教育法修正案第九条协调员或学院美国教育法修正案第九条协调员应在该地点实施如下行为：

- 1.** 向举报人和/或所谓的受害人，和向所谓的违法者（如果确定）提供校区政策信息，以便于处理性行为不检申诉，包括隐私和保密信息，和为了帮助处理该事宜，向其提供的资源信息（校园内和校园外）；
- 2.** 将可能需要保留能够影响未来法律或纪律处分的医疗证据告知给举报人和/或所谓的受害人；
- 3.** 将要求美国教育法修正案第九条协调员和学院美国教育法修正案第九条协调员汇报事件的情况，告知举报人和/或所谓的受害人。美国教育法修正案第九条协调员也告知举报人和/或所谓的受害人，如果其不想进行调查，则其可以与可能为举报人和/或所谓的受害人保守秘密的某个人进行交谈。能够保守秘密的人是在健康中心担任专业职务的心理健康专业人士。可以在教育服务中心建议希望进行保密报告的雇员联系雇员心理援助（EAP）/心理健康网络（MHN），或前往当地妇女中心或强奸危机中心；
- 4.** 告知举报人和/或所谓的受害人，其将该事宜汇报给校园或教育服务中心（ESC）执法队和/或地方警察局的权利；和
- 5.** 将向其提供的法律和纪律处分选择权告知给举报人和/或所谓的受害人，包括：
 - a.** 刑事诉讼；
 - b.** 民事诉讼；和
 - c.** 相关学区纪律处分程序（和利用该资源不会妨碍采取刑事或民事救济），和
- 6.** 为了克利里报告之目的，无需提供姓名，将事件告知给学院或教育服务中心（ESC）执法队（在适当的地点）；和

7. 协调正在进行的校园/教育服务中心（ESC）和社区援助。

B. 当向校园或教育服务中心（ESC）执法队做出性行为不检指控时，校园或教育服务中心（ESC）执法队应实施如下事宜：

1. 当要求时，提供立即医疗看护；

2. 将可能需要保留能够影响未来法律或纪律处分的医疗证据告知给举报人和/或所谓的受害人；

3. 保密性：告知举报人和/或所谓的受害人，要求执法队在其所在位置将事宜告知美国教育法修正案第九条协调员，并且在告知了之后，美国教育法修正案第九条协调员必须调查事件，并且汇报其知晓的事件情况。执法队应向举报人/所谓的受害人解释其是否想要进行调查，则其可以选择前往校园的健康中心，并且与担任专业职务的心理健康专业人士进行交通，或者对于教育服务中心（ESC）雇员，联系雇员援助计划（EAP）/心理健康网络（MHN），并且避免报告要求；

4. 试图确认所谓的违法者；

5. 资源：向举报人和/或所谓的受害人和被申诉人提供其能够从适当的社区机构获得进一步援助的推荐。这些推荐应包括但不限于如下场所：学院辅导室、指导教师、妇女再进入中心、健康中心、教育服务中心（ESC）执法队、ASO 办公室、雇员援助计划（心理健康网络）[EAP/MHN]、雇员代表、联盟、倡议者、强奸创伤中心、医疗设施、强奸咨询中心、心理健康中心和妇女中心；

6. 告知举报人和/或所谓的受害人，如果发现被申诉人应对行为负责，被申诉人可能承担的法律和纪律处分选择权，包括任何或所有如下事宜：

a. 刑事诉讼，

b. 民事诉讼，和

c. 相关学区纪律处分。

7. 在知晓性侵犯的二十四（24）小时内，经举报人和/或所谓的受害人同意，校园/教育服务中心（ESC）执法队应将性侵犯和举报人的姓名告知校长/副校监或第一反应人，但是个人已经要求隐私保密的情况除外。取决于事件的发生地点，校园/教育服务中心（ESC）执法队也应向美国教育法修正案第九条协调员，或学院美国教育法修正案第九条协调员发出相同的通知。

- C.** 如果学生举报人和/或所谓的受害人由于性侵犯和性侵犯的影响导致其遭受了学习困难，则校长/副校监或其被任命人应在学生所在的位置，将学生举报人和/或所谓的受害人提交给美国教育法修正案第九条协调员，以便于寻求援助。与教务处和/或学生服务副校长进行合作之后，美国教育法修正案第九条协调员可以提供临时制裁，以便于减轻性侵犯对举报人或所谓的受害人造成的直接影响。除此之外，如果非学生举报人和/或所谓的受害人由于性侵犯和性侵犯的影响导致遭受了职场或其他眼前困难，则校长/副校监或其被任命人应在该地点将非学生举报人提交至美国教育法修正案第九条协调员，以供寻求援助（例如临时制裁）。
- D.** 按照情况的要求，由美国教育法修正案第九条协调员在该地点上进行临时裁决，以便于在适当的情况下，将所谓的受害人和被申诉人分开。此类临时制裁可以包括将一方转移到同一班级的其他部分，或者是转移到不同的线上位置，向所谓的受害人提供跨校园陪护，或者允许所谓的受害人在与被申诉人和/或所谓的违法者不同的地点进行考试，并且任何类似的措施意图分开双方，并且减少因该事件和这些指控对他们产生的压力。
- E.** 美国教育法修正案第九条协调员或学院美国教育法修正案第九条协调员也应保持个人汇报指控性侵犯的社区机构以及被申诉人的最新列表，可以提交该列表以供寻求援助。列表应包含在上述第 VIII.A.2 节中提及的相同资源。
- F.** 在法律允许的程度范围内，举报人和/或所谓的受害人应知晓因指控的性侵犯对被申诉人采用的纪律处分程序情况，以及纪律处分的结果。
- G.** 如果报告的性侵犯涉及表现违反行为准则，例如关于使用或滥用酒精和/或其他违禁物品，则对于相关的行为违反，学院可以考虑对汇报性侵犯的举报人和/或所谓的受害人给予特赦。

- H.** 校长/副校监或其被任命人应确保与在校园里报告性侵犯有关的信息，包括美国教育法修正案第九条协调员和学院美国教育法修正案第九条协调员在学院出版物（例如目录、课程表和学院网站上）被提及。此类提及应表明在上述第 VIII.A.2 节中提及的资源列表可以在该地点上从美国教育法修正案第九条协调员处获得，或者从学院/教育服务中心（ESC）执法队处获得。应每年更新可用资源列表。
- I.** 应根据此类事件发生的各自地点，将性侵犯的信息要求提交至适当的院长或在任何地点指定的美国教育法修正案第九条协调员。

X. 合规专员报告

- A.** 在意识到违反本政策后的六十（60）个日历日内，合规专员应完成调查，并且向校长，或向在教育服务中心（ESC）的副校监做出书面报告。应向多样化、公平和包容办公室主任发送合规专员报告副本。如果是性骚扰或性行为不检调查，也应向美国教育法修正案第九条协调员发送合规专员报告副本。

B. 口头陈述书：

校长或在教育服务中心（ESC）的副校监应通过要求交回收条的挂号信方式，在口头陈述书中，向举报人和/或所谓的受害人，和被申诉人发送合规专员报告概述。为了保护隐私权和减少报复的风险，完整的报告应对负责做出书面裁决的人是保密的，并且除非法律程序要求，否则不得向举报人和/或受害人或被申诉人提供完成报告。

口头陈述书告知举报人和/或所谓的受害人和被申诉人其有权向校长，或对于教育服务中心的雇员，向副校监做出口头陈述，前提是希望这样做的人应在收到报告概述之日起十五（15）天内能够使自行帮到自己。

- C.** 如果指控牵涉到校长，应向校监进行报告。如果指控牵涉到副校监或在处于校监直接监督下的任何人，则应向校监提交报告，并且向受托人委员会提交报告副本。如果指控牵涉到校监，则应向副校监提交报告，并且向受托人委员会提交报告副本。如果申诉牵涉到合规专员，或多样化、公平和包容办公室主任，则应将申诉提交至副校监，副校监应任命另一名合规专员进行调查，并且应在执行本政策中，履行多样化、公平和包容办公室主任的职责。
- D.** 应向举报人和所谓的受害人（如果不是同一人），以及被申诉人提供报告概述。为了保护隐私权，完整报告应对负责做出书面报告的人员是保密的，并且除非法律程序要求，否则不得向举报人、所谓的受害人或所谓的违法者提供完整报告。

XI. 裁决

A. 校长或副校监应根据如下第“B”子节，通过平信和要求交回收条的挂号信方式，向举报人和/或所谓的受害人，发送书面裁决，连同其各自的上诉权。当美国教育法修正案第5条第59336节要求时，多样化、公平和包容办公室委员会应负责向校监办公室发送书面裁决副本。

B. 书面裁决：在禁止歧视和（非性）非法骚扰案件中，则根据美国教育法修正案第5条第59336节的规定，应在调查开始之日起九十（90）天内做出书面裁决。如果是涉及性骚扰和性行为不检案件，包括组合案件，则根据1972年教育法修正案第九条的要求，应在六十（60）天内做出书面裁决。在所有类型的案件中，书面裁决应包括如下内容：

- 1.** 校长或副校监确定证据优势支持发生与在申诉书中任何指控有关的禁止歧视、非法骚扰和/或性行为不检的裁决；
- 2.** 如果适用，申诉的拟定和解，和采取在未来防止发生类似事件的措施；和
- 3.** 如下陈述：

“请注意举报人和/或所谓的受害人，和在性行为不检案件中，被申诉人/所谓的违法者，有权通过在通知日期的十五（15）天内，向学区校监办公室提交书面上诉书方式，将该裁决上诉到学区的受托人委员会。委员会可以在收到上诉书的四十五（45）天内审核事宜和行为。如果在四十五（45）天到期后受托人委员会没有采取任何措施，则应将该裁决尚未最终学区裁决。”

- 4.** 在不是因雇佣引起的或与雇佣有关的案件中，书面裁决也将包括如下陈述：“请进一步注意举报人和/或所谓的受害人，和在性行为不检案件中，被申诉人/所谓的违法者，有权在由受托人委员会发出最终学区裁决之后的三十（30）天内，或者在四十五（45）天期限到期后（二者取较早者），向校监提交书面上诉书。”

因为加利福尼亚州教育法修正案第5条没有就此类事宜向校监提供上诉权，所以该陈述不包括基于怀孕、婚姻状况、退伍军人身份涉及禁止歧视指控的任何事宜，或雇员的癌症相关身体状况。

C. 维持指控并且发送给作为雇员的当事方的所有最终书面裁决书也应包括如下陈述：

“根据学区禁止歧视、非法骚扰和性行为不检申诉程序的第 11C 段的规定，应将该书面裁决书副本放在贵方人事档案的密封信封中。贵方有权提交对该裁决的做出的回复，也将该回复放在贵方的人事档案中。”

- D. 维持指控并且发送给作为学生的被申诉人的所有最终书面裁决书应包括如下陈述：**

“根据学区禁止歧视、非法骚扰和性行为不检申诉程序的第 11D 段的规定，贵方的成绩单应带有如下注释之一（如果适用）：“纪律处分开除”、“纪律处分退学”、“被上诉的纪律处分”、“在等待冲突解决期间退学”。”

- E. 如果申诉或所谓的违法牵涉到校监，并且不是因雇佣引起的或者与雇佣无关，则报告应包括上述第 XI.B.1 段和第 XI.B.2 段的内容和如下陈述：**

“举报人和/或所谓的受害人，和在性行为不检案件中的被申诉人有权在做出该裁决之日起三十（30）天内，向加利福尼亚州社区大学校监办公室提交该裁决的书面上诉书。”

根据加利福尼亚州教育法修正案第 5 条的规定，不包括该陈述，并且对于基于怀孕、婚姻状况、退休军人身份涉及禁止歧视指控的任何事宜，或对于雇员与癌症相关的身体状况，不存在向校监提起上诉的权利。

- F. 应将维持指控的书面裁决书副本放在作为举报人和/或所谓的受害人和作为被申诉人的任何涉案雇员的人事档案密封信封中。上述雇员有权提交对书面裁决做出的回复，并且应将该回复放在雇员的人事档案中。**

- G. “根据学区禁止歧视、非法骚扰和性行为不检申诉程序的第 XI.D 段的规定，已经发现应对所谓的违法行为负责的学生被申诉人成绩单应带有如下注释之一（如果适用）：“纪律处分开除”、“纪律处分退学”、“被上诉的纪律处分”、“在等待冲突解决期间退学”。”**

XII. 纪律处分

- A. 正当程序：应根据在法律、委员会规则、人事委员会、学生纪律政策和程序和/或任何适用的劳资谈判协议或谅解备忘录中定义的被申诉人/所谓的违法者的正当程序权利，寻求纪律处分（如果有）。**
- B. 当已经做出进行纪律处分的裁决时，校长或在教育服务中心（ESC）的副校监或校监或其被任命人应在发出书面裁决书之日起十（10）个工作日内，或者因正当理由尽快启动适用的纪律处分程序。**

在性行为不检（美国教育法修正案第九条）案件中，事件的所有当事方（被申诉人和举报人和/或所谓的受害人），必须就纪律处分程序的所有步骤，在同一时间收到邮寄的相同通知。他们必须获得与倡议者同等的听证权和准入权，并且根据与当事方隐私有关的法律和学区限制，必须获得纪律处分结果的类似通知。根据与当事方隐私有关的法律和学区限制，必须将进行纪律处分，连同足以减轻作为违法对象人员担忧的具体详情，告知所有当事方。

收到通知未能立即进行纪律处分的监督员或行政人员应作为纪律处分的依据。收到通知的监督员或行政人员应及时和定期向校长或在教育服务中心（ESC）的副校监或校监报告纪律处分程序的情况。也应向美国教育法修正案第九条协调员和多样化、公平和包容办公室提交报告副本。

- C. 雇员。**应根据在法律、委员会规则、人事委员会、和/或任何适用的劳资谈判协议或谅解备忘录中定义的被申诉人的正当程序权利，寻求纪律处分（如果有）。对雇员进行的纪律处分应包括但不限于口头警告、谴责信、不满意服务通知、停职、降职和解雇。
- D. 学生。**应根据加利福尼亚州教育法和委员会规则（即第九章第十一条）对学生进行的任何纪律处分。根据第九章第十一条进行的纪律处分可以包括但不限于警告、以观后效察看、休学或开除。
- E. 在通常情况下，在被申诉人被指控之时，为了支持可能的支付损失或开除，被申诉人的正当程序权利可以要求出具合规专员的报告概述。但是，为了保护隐私权益，可以遮挡某些部分，例如学生记录、证人的电话号或地址。**
- F. 在所有案件中，当校长或副校监已经确定存在支持性行为不检结果的可能原因时，则为了保持记录之目的，应将事宜汇报给学院或教育服务中心（ESC）。**

XIII. 上诉

- A. 举报人和/或所谓的受害人应按照如下所述，处理禁止歧视和非法骚扰案件（不是性行为不检案件）的上诉：**
 - 1. 对于牵涉到除了校监之外任何人的申诉，如果举报人和/或所谓的受害人对已经做出的书面裁决感到不满意，则其应自在书面裁决书上加盖邮戳的日期起十五（15）天内，向受托人委员会提交书面上诉书。上诉书应说明上诉的详情和依据。**
 - 2. 对于牵涉到校监的申诉，由受托人委员会做出的书面裁决应构成学区的最终裁决。**

B. 被申请人应按照如下所述，处理禁止歧视和非法骚扰案件（不是性行为不检案件）的上诉：

1. 所谓的违法者应在适用的纪律处罚程序过程期间，通过提出适当的质疑方式，对书面裁决提起上诉

C. 性行为不检案件的上诉：

如果性行为不检案件的一方当事方对书面裁决感到不满意，则其应自在书面裁决书上加盖邮戳的日期起十五（15）天内，向受托人委员会提交书面上诉书。上诉书应说明上诉的详情和依据。在收到上诉书之后，受托人委员会的执行秘书必须告知多样化、公平和包容办公室主任或美国教育法修正案第九条协调员。之后获悉上诉的一方必须立即将上诉和其参与上诉程序的权利告知另一方。

向非上诉方发出的通知应说明已经提起了上诉，并且向其提供了在邮寄通知之日起十五（15）个工作日内，参与和出席听证会，和/或提交书面回复的机会。应与另一方提交的最初上诉书一起考虑该额外的上诉书。

D. 由受托人委员会采取的措施：

校监应在禁止旁听的开庭中，向受托人委员会提交书面上诉书、书面裁决书、合规专员报告和申诉书。受托人委员会可以在四十五（45）天内审核裁决和行为。如果在四十五（45）天期限后受托人委员会没有采取措施，则书面裁决应构成学区的最终裁决。

XIV. 额外补救措施

举报人和/或所谓的受害人有权独立地寻求民法救济，包括但不限于禁止令、限制令或其他判令。认为其实非法歧视受害人的个人可以向公平就业和住房部（DFEH）和公平就业机会委员会（EEOC）提出申诉。可以向美国教育部（OCR）民权法办公室提出与雇佣无关的申诉。无需考虑个人选择利用在本政策中描述的学区内部申诉程序，可以寻求此类补救措施。认为其是禁止歧视、非法骚扰和性行为不检受害人的任何人应意识到州和联邦立法对提出申诉强加的最后截止时间期限，并且使用学区内部申诉程序不会推迟使用的最后截止时间期限。