

正式申诉程序

根据美国教育部、《联邦行政法典》第34卷第106条45款
本程序于2020年8月14日生效

目录

- 第一部分： 简介
- 第二部分： 正式申诉程序的适用范围
- 第三部分： 非歧视和公平对待声明书
- 第四部分： 正式申诉程序
 - A. 正式起诉书
 - B. 第九条协调员初始责任
 - C. 指控通知书
 - D. 调查程序
 - E. 裁定
 - F. 上诉
 - G. 非正式解决的报复行为
- 第五部分： 报复行为

正式申诉程序

根据美国教育部、《联邦行政法典》第34卷第106条45款,本程序于2020年8月14日生效。

I. 简介

按美国教育部要求,根据第九条法规于2020年8月14日生效的申诉程序应通过特定程序解决特定类型的性行为不端行为。该正式申诉程序的适用范围将在第二部分阐述。该正式申诉程序引用的均为适用的第九条法规。参见美国《联邦行政法典》第34卷第106章。

正式申诉程序分为五部分。

第二部分对此正式申诉程序的适用范围给出了界定。根据最新第九条法规,必须按此正式申诉程序中规定的程序对性骚扰(性行为不端的一部分)进行调查和裁决。尽管最新版第九条法规狭义界定了性骚扰,但富尔顿县学区仍致力于提供一个无性别歧视、性行为不端行为和性骚扰的教育环境。为此,未达到美国教育部界定的性骚扰程度或不符合第九条管辖要求的性行为不端行为,仍将根据富尔顿教育委员会规章政策进行调查和处理。

第三部分重申了富尔顿县学区解决非歧视和公平对待的声明,并列出了第九条协调员的姓名和联系方式。平等对待的概念包括提供支持性措施以及等待,直至按照申诉程序的结果得出结论。

第四部分介绍了富尔顿县学校正式申诉程序的操作流程,以防违反法规所要求的第九条。此部分包含了对性骚扰的正式起诉书、调查程序、第九条协调员角色、第九条决策程序、上诉程序等信息。学生、教师和工作人员应参阅此部分,以了解富尔顿县学校用于调查和裁定第九条管辖范围内的性骚扰指控程序。

第五部分介绍了富尔顿县学校不会对参与第九条程序的任何人实施报复。

根据美国教育部的规定,此正式申诉程序旨在定义、解决富尔顿县学校学生和员工的性不当行为,并对其进行补救。富尔顿县学校禁止教师、教职员工与学生有性行为不端行为。

有关更多信息,请参阅富尔顿教育委员会法规政策。此正式申诉程序适用于富尔顿县学校社区的所有成员,包括学生以及教职员工。

II. 正式申诉程序的适用范围

根据美国教育部法规,于2020年8月14日生效的正式申诉程序仅适用于富尔顿县学校在美国针对个人的“教育项目或活动”中的“性骚扰行为”。《联邦行政法典》第34卷第106条44款(a)项。

A. 明确要求

《联邦行政法典》第34卷第106条30款将“性骚扰”定义为基于满足以下一项或多项条件的性行为：

1. 富尔顿县学校员工以进行不当性行为为条件向学生提供援助，福利或服务；
2. 理性的人认定不端性行为普遍上和客观上均构成严重冒犯，以至于剥夺了个人平等参与富尔顿县学校教育项目或活动的机会；或
3. 性侵犯、约会暴力、家庭暴力、或跟踪。
 - A. “性侵犯”的定义与20号《美国法典》第1092卷第6条第1款相一致。
 - B. “约会暴力”的定义与34号《美国法典》第12291卷第10条第2款相一致。
 - C. “家庭暴力”的定义与34号《美国法典》第12291卷第8条第3款相一致。
 - D. “跟踪”的定义与34号《美国法典》第12291卷第30条第4款相一致。

“性行为不端”是一个广义术语，涵盖了美国教育部定义的“性骚扰”之外的其它基于性的行为。

-
1. 《美国法典》第20卷第1092条(f)项(6)目(A)(v)将“性暴力”定义为“根据联邦调查局的统一犯罪举报制度，属于强制性或非强制性的性犯罪。”
 2. 《美国法典》第34卷第12291条(a)项(10)目将“约会暴力”定义为“与受害人有恋爱关系或亲密关系的人所犯的暴力行为，并且应确定存在这种暴力关系”基于以下因素的考虑：恋爱维系时间；恋爱类型；以及恋爱过程中的互动频率。”
 3. 《美国法典》第34卷第12291条(a)项(8)目将“家庭暴力”定义为“受害者的现任或前任配偶或亲密伴侣、受害者共同与之共有子女的人、与受害者同居或作为配偶或亲密伴侣同居的人、根据收到补助金的家庭暴力法与受害者配偶处境相近的人，或由任何其他人对根据管辖区的家庭或家庭暴力法保护不受该人行为伤害的成人或青年受害者犯下的重罪或轻罪。”
 4. 《美国法典》第34卷第12291条(a)项(30)目将“跟踪”定义为“对特定人进行的会导致理性的人为其自身或他人的安全担忧；或遭受严重情绪困扰的针对性行为。”

如果发生了不符合美国教育部定义要求的性不端行为，则可以向富尔顿教育委员会政策部（如适用）提出申诉，而不是采取正式的申诉程序。

B. 管辖要求

“教育项目或活动”包括富尔顿县学校对被投诉人和性骚扰发生的背景进行实质性控制的地点、事件或环境，也包括由富尔顿县学校官方认可的学生组织拥有或控制的任何建筑。根据该条例，其不包括美国之外的“教育项目或活动”，例如国际实地考察。（《联邦行政法典》第34卷第106条44款(a)项。）

如果被指控发生了性不端行为，例如具有校内影响的校外行为，而该行为不符合美国教育部的管辖要求，则可以通过其他适用的富尔顿教育委员会政策,而不是采用此正式申诉程序来加以解决。

C. 其它定义

整个正式申诉程序中使用“投诉人”和“被投诉人”这两个术语。投诉人是根据第九条定义为可能构成性骚扰行为的受害者。被投诉人是根据第九条定义为可能构成性骚扰行为的犯罪者。（《联邦行政法典》第34卷第106条30款）

在此正式申诉程序中使用的其他术语，例如“支持性措施”和“正式起诉书”，定义如下：

III. 非歧视和公平对待声明

A. 非歧视声明

按第九条之规定，富尔顿县学校在其教育项目和活动中不存在性别歧视。此不歧视要求延伸到入学和就业中。根据1972年《教育修正案》第九条的规定，富尔顿县学校禁止在任何就业决定、入学决定、教育项目或教育中基于性、性别认同、性别表达或性取向实施一切非法歧视，骚扰和报复行为。此正式申诉程序适用于富尔顿县学校社区的所有成员，包括学生以及教职员工。

富尔顿县学校通过第九条协调员拥有管辖权，有权接收、调查、听证和解决富尔顿县学校社区中任何援引第九条的成员提交的举报信和/或起诉书。第九条协调员最终有权制定程序，其中包括针对举报、调查和解决第九条起诉书和举报信作出的特定说明。第九条协调员为：

Jose Mena，第九条学生事务协调员、学生纪律预防
干预办公室主任

电话：470-254-0480

menaj@fultonschools.org

6201 Powers Ferry Road NW, Atlanta, GA 30339

Jim Yerich, 第九条雇员事务协调员, 内务部
执行主任
电话: 470-254-6808
yerichj@fultonschools.org
6201 Powers Ferry Road NW, Atlanta, GA 30339

B. 公平待遇

- i. 根据美国教育部法规要求, 普尔顿县学校的正式申诉程序将“在对被投诉人采取非支持性措施的任何纪律处分或其它行动之前, 通过[1]向投诉人提供支持性措施……和[2]遵循符合第106卷第45条的申诉程序, 公平对待投诉人和被投诉人。”(《联邦行政法典》第34卷第106条44款(a)项; 第106条45款(b)项(1)目(i)。)

还可以根据需要, 向可能受到性行为不良影响的富尔顿县学校社区被投诉人和其他成员提供支持性措施。

- ii. 根据《联邦行政法典》第34卷第106条30款的规定, “支持性措施”是“在合理范围内酌情提供的非惩罚性个性化服务, 对投诉人和被投诉人不收取任何费用”。各方可在正式起诉之前或之后, 或未正式起诉的情况下寻求或提供支持性措施。“支持性措施旨在恢复或保持平等参与学校教育项目或活动的权利, 而不给另一方造成不合理的负担, 包括旨在保护当事各方安全或学校教育环境, 或阻止性骚扰的措施。”

支持性措施可能包括: 咨询、延长期限或其它与课程相关的调整、修改工作或上课时间表、校园护送服务、双方之间相互联系的相互限制、学生申诉人和被申诉人缺勤、增强校园特定区域安全性和监督、以及其他类似措施。该清单并未详尽列出所有支持性措施, 富尔顿县学校保留酌情向投诉人和被投诉人提供额外和/或不同支持性措施的权利。

富尔顿县学校将对向投诉人和被投诉人提供的任何支持性措施保密, 前提是维持该机密性不会损害其提供支持性措施的能力。第九条协调员负责协调支持性措施的有效实施。

- iii. 在考虑申诉时, 被投诉人的个人身份不会被视为负面因素。在申诉程序结束和责任确定书发布之前, 被投诉人有权且应从以下假设中受益: 其不对所指控的行为负责。同样, 不会基于个人作为投诉人、被投诉人或证人的身份进行可信性确定。(《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(1)目(ii-iv)。)
- iv. 按照第四部分中所述程序, 确定被投诉人的性骚扰责任后, 这一正式申诉程序将向投诉人提供补救措施。补救措施旨在恢复或保持对学校教育项目或活动的平等访问权。补救措施可能包括与支持性措施相同的个性化服务。补救措施可能是纪律性和惩罚性措施, 可能给被投诉人带来负担。(《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(1)目(i)。)

- v. 第九条协调员、调查员、决策者以及任何促进非正式解决程序的人员在起诉程序中，不会对投诉人或被投诉人产生利益冲突或偏见。富尔顿县学校将为此类人员提供必要且适当的培训。培训材料不应依赖于性别定型观念，而应促使对性骚扰的正式起诉进行公正的调查和裁决。（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(1)目(iii)。）

IV. 正式申诉程序

A. 正式起诉书

- i. 第九协调员收到正式起诉书后，便会触发此处所述的正式起诉程序。

根据第九条法规，正式起诉书是指“由投诉人提交或由第九条协调员签署的一份文件，指控被投诉人有性骚扰行为（根据第九条之定义），并要求[学校]进行调查。”

提交正式起诉书时，“投诉人必须参加或尽力参加教育项目或活动。”可以通过邮寄、电子邮件或亲自向第九条协调员提出正式起诉。正式起诉书必须包含投诉人的亲笔签名或数字签名，或其它能表明投诉人是提出起诉的人的标志。（《联邦行政法典》第34卷第106条30款）

- ii. 如果富尔顿县学校收到属于此正式申诉程序范围内的不当性行为指控（即既符合第九条法规的司法管辖要求，又符合“性骚扰”的定义）（见第2部分），但还未收到正式起诉书，那么最新版第九条法规将禁止富尔顿县学校进行正式申诉程序，该程序可能允许“对被投诉人施加任何纪律处分或其他行动。”不过，仍可能提供支持性措施。《联邦行政法典》第34卷第106条44款(a)项；《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(1)目(i)；《联邦行政法典》第34卷第106条8款(c)项。美国教育部对此作出了说明，正式起诉的目的是澄清投诉人（或第九条协调员）所认为的学校应调查对被投诉人的性骚扰指控。

因此，富尔顿县学校强烈鼓励投诉人提交正式起诉书，以便可以启动本文所述的正式申诉程序。

此外，富尔顿县学校的所有员工必须对儿童虐待（包括性虐待）事件进行举报。因此，如果富尔顿县学校员工意识到存在在司法管辖和申诉程序定义要求范围内的性骚扰，该员工应向相应的第九条协调员举报。如果被指控的行为符合法规定义和管辖权要求，法律要求在富尔顿县学校进行全面调查、探究非正式或早期解决或发布制裁的可能性之前提出正式起诉。

- iii. 在提出正式起诉书后，投诉人可随时向第九条协调员发出书面通知，撤回正式起诉书。根据以下第A小节第四项所述，撤回将导致正式申诉程序被驳回。（关于是否准许解雇，另请参见以下第D小节第五项。）
- iv. 如须要求学校履行第九条规定的义务，即不得故意对性行为不端的实际情况漠不关心，则第九条协调员可签署正式起诉书，以启动或继续此处所述的正式申诉程序。

签署正式起诉书并不会让第九条协调员成为起诉方或其他一方。（《联邦行政法典》第34卷第106条30款。）

- v. 在以下两种情况下，富尔顿县学校可以，但非必须将因相同事实情况引起的正式起诉合并：
 - 1. 投诉人或被投诉人多于一名；
 - 2. 被投诉人对投诉人提出交叉起诉。
（《联邦行政法典》第34卷第106条40款(b)项(4)目。）
- vi. 强制解雇（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(3)目(i, iii).）
 - 1. 如提出正式起诉，富尔顿县学校必须调查其指控。
 - 2. 如果被指控的行为不符合第二部分中提到的《联邦行政法典》第34卷第106条30款中关于“性骚扰”的正式申诉程序范围要求，则富尔顿县学校必须根据该正式申诉程序驳回正式起诉书。但是，在这种情况下，可以根据适用的其他政策和程序对起诉书进行审查。
 - 3. 在该情况下，富尔顿县学校将及时并同时向投诉人和被投诉人发出书面通知，告知其驳回正式起诉、驳回起诉的理由、以及是否根据另一项适用政策或程序对起诉进行审查。

B. 第九条协调员初始责任

- i. 在收到任何性侵指控举报后，第九条协调员应立即联系投诉人，讨论支持性措施的可用性，并解释提交正式起诉书所涉及的程序。无论是否提交正式起诉书，第九条协调员将告知投诉人是否可以采取支持性措施，并将考虑投诉人是否有需提供支持性措施的意愿。（《联邦行政法典》第34卷第106条44款(a)项。）
- ii. 应对支持性措施进行评估，并可根据需要向可能受到有关指控影响的投诉人，被投诉人和富尔顿县学校社区其他成员提供支持性措施。关于支持性措施，参见第三部分第B条第二项。
- iii. 第九条协调员可以实施有限槛值调查：
 - 1. 以确定是否已满足第2部分所述的《联邦行政法典》第34卷第30条“性骚扰”的正式申诉程序范围要求；
 - 2. 如果投诉人未提交正式起诉书，确定学校的第九条义务是否要求相关协调员“签署”正式起诉书；以及
 - 3. 调查其它有限用途；一旦提交或签署正式起诉书，第九条协调员将有责任履行此正式申诉程序的条款，包括以下所提及的通知规定和说明更为清晰的调查程序，即使其与槛值调查存在重复。
- iv. 此正式申诉程序中任何内容不阻止第九条协调员在紧急情况下将被投诉人从教育项目或活动中除名，条件是第九条协调员进行个性化的安全和风险分析，确定性骚扰指控对任何学生或其他个人的身体健康或安全构成的直接威胁是将被投诉人除名的合理理由；同时应向被投诉人发出通知并给与其机会，让其在被除名后可立即对决定提出异

议。(《联邦行政法典》第34卷第106条44款(c)项。)

- v. 此正式申诉程序中任何内容不阻止第九条协调员在正式申诉程序悬而未决期间，安排非学生雇员被投诉人行政休假。(《联邦行政法典》第34卷第106条44款(d)项。)

C. 指控通知书 (第106条45款(b)项(2)目)

- i. 收到正式起诉书后，则要求通知学校。一旦收到正式起诉书，富尔顿县学校应向已知各方发出书面通知，如下：
 - 1. 通过提供查阅本文件的途径，向各方发送正式申诉程序通知书。
 - 2. 可能构成《联邦行政法典》第106卷第30条所述的性骚扰指控通知书，该通知书包括有当时已知的如第九条法规中已界定的足够细节，包括：
 - a. 事件当事各方的身份（如知道）；
 - b. 根据《联邦行政法典》第34卷第106条30款被指控为性骚扰的行为。
 - c. 以及事件发生的日期和地点（如知道）。
 - 3. 根据第九条规定，书面通知必须包括以下陈述：
 - a. 推定被投诉人对所指控的行为不负责任。
 - b. 在申诉程序结束时有关责任的确定书。
 - c. 当事各方可自费选择顾问，其可以是，但非必须是律师。
 - d. 当事各方可以检查、审查证据。
 - e. 禁止当事各方在申诉过程中故意作出虚假陈述或故意提供虚假信息。
 - 4. 该通知书必须在切实可行范围内尽快发出，并有足够时间在任何初步调查面谈前准备作出回应。
- ii. 在调查过程中的任何时候，如果富尔顿县学校决定调查原始通知中未涵及的指控，其应向当事各方提供其它指控通知。

D. 调查程序

- i. 第九条协调员应任命一名调查员，根据正式申诉程序对提出的指控进行调查。其中调查工作可包括与投诉人、被投诉人及任何证人进行面谈；审查执法调查文件（如适用）；查阅有关学生或就业档案；收集和 research 其他相关文件、社交媒体和证据。

调查员应尽力收集所有相关信息和证据。尽管调查人员有责任收集证据，但最为重要的是当事人应向调查人员提供证据和指认证人，以便调查人员在调查过程中对这些因素加以考虑。如下文第五部分第七项第1款所述：尽管将考虑所有在调查过程中收集的、以及通过交换下述第五部分第七项第2款提及的书面问题而获得的证据，决策者仍可根据其自由裁量权，对通过交换书面问题而获得的、调查人员在此前调查中并未加以陈述的最新信息或证据给予较低权重。

调查文件应包含在调查过程中收集到的所有可能与被指控不当行为有关的信息；调查人员不应过滤或排除证据或决定证据的权重或可信性，除非证据明显不相关或与争议事实不相关。

完成调查后，调查人员应草拟一份调查报告，简要描述所有收集到的信息。对于是否发生了违反第九条的行为或是否会受到制裁，调查人员不应给出任何建议。

ii. 证据考量

1. 在对任何正式性骚扰起诉进行调查时，调查人员应对所有相关证据进行客观评估。相关证据是有可能使所涉指控或多或少成为事实的任何证据（包括灌输证据和开脱证据）。（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(1)目(ii)。）
2. 证据衡量标准
 - a. 在评估性骚扰指控并实施正式申诉过程中，富尔顿县学校将采用证据衡量标准中的“优势”证据。（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(1)目(vii)。）“优势”标准意味着所指控的不正当性行为“更有可能”发生。
 - b. 该标准应适用于所有与性骚扰有关的正式起诉，无论是针对学生还是针对员工。（《联邦法案》第34卷第106条45款(b)项(1)目(vii)。）

iii. 根据《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(5)目之规定，在正式起诉调查和整个申诉过程期间，富尔顿县学校将：

1. 确保富尔顿县学校承担举证责任，并承担收集足以定责的证据的责任，而不是由当事各方来承担。（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(5)目(i)。）其意味着富尔顿县学校决策者将遵循“优势”证据标准。参见上述第四小节第1项。
2. 为当事各方提供平等机会，供其出示证人和其它相关证据。（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(5)目(ii)。）
3. 不限制任何一方讨论正在调查的指控，或收集和提交相关证据的能力。（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(5)目(iii)。）
 - a. 尽管如此，富尔顿县学校希望当事各方尊重不端性行为指控的敏感性，并尊重其他当事各方的保密意识。
 - b. 虽然富尔顿县学校不能阻止一方讨论正在调查的指控，但根据第九条法规和此正式申诉程序，禁止一方对任何参与或拒绝参与学校不端性行为的人实施报复。参见下文第五部分。
 - c. 《家庭教育权利与隐私法》禁止对机密信息进行再次披露，在正式申诉程序期间，因参与任何调查或诉讼而获得他人机密信息的个人禁止在未获得明确同意情况下或基于不当目的在论坛上发布机密信息。本规定仅适用于其他人的机密信息，因为任何一方都可不受限制地讨论其自身经历。本规定不适用于在此正式申诉程序下进行的调查或诉讼以外的任何信息。
4. 在任何申诉程序期间，为当事各方提供同等机会，并让他人出席（包括由当事各方选择的顾问）、陪同出席任何相关会议或程序，费用由该方承担。顾问可以是，但非必须是律师。富尔顿县学校不会限制投诉人或投诉人选择顾问或让顾问出席任何会议或申诉程序；但富尔顿县学校将限制顾问在多大程度上参与诉讼，其应同样适

用于当事各方顾问。（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(5)目(iv)。）

- a. 顾问不得直接参与任何程序。否则，顾问只可在场为当事人提供建议或支持，并被禁止在此类诉讼程序中直接与调查人员、裁决者、其他当事人或证人交谈。
5. 应提前三天向当事各方提供书面通知，告知受邀参加的调查会议的日期、时间、地点、参与者和目的，并有足够时间让当事各方准备参加。该通知可通过电子邮件发送给当事各方。（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(5)目(v)。）
6. 向当事各方提供平等机会，以检查和审查富尔顿县学校在调查中获得的任何证据，无论该证据来自一方或其它渠道，其与正式起诉中提出的指控直接相关。提供这类证据的目的是帮助当事各方在调查结束之前对证据作出有意义的反应。（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(5)目(vi)。）
 - a. 富尔顿县学校不得访问、探究、披露或以其他方式使用由医生、精神病医生、心理学家或其他公认专业人员或准专业人员以专业人员或准专业人员的身份创建或维护的记录，或对上述行为提供协助；以及在向当事人提供治疗时创建和维护的记录，除非该方自愿以书面形式同意在正式申诉过程中使用该记录。

（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(5)目(i)。）

iv. 调查报告（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(5)目(vi-vii)。）

1. 完成调查报告之前，富尔顿县学校将向当事各方及其顾问发送调查报告、草拟调查报告和需要审查的证据。富尔顿县学校有权选择以电子形式或纸质形式发送此类材料。此类证据的提供可能包括防止其被下载、打印或转发的数据安全保障措施。（参见《联邦公报》第85卷第30425页。）
2. 当事各方将有10个日历日的时间提交书面答复。
调查人员将在完成调查报告之前对任何此类回复加以考虑。
3. 调查人员将创建一个最终调查报告，公正总结相关证据。调查报告不会就是否违反第九条或是否可能会受到制裁提出任何建议。富尔顿县学校负责将调查报告发送给当事各方，供当事各方顾问（如有）审阅并作出书面答复。
4. 第九条协调员向当事各方提交最终调查报告后五个日历日内，当事各方必须提交对该报告的任何书面答复，以便决策者能够对此作出审议。如有必要，调查人员可选择更新调查报告，以考虑当事人的回复。任何更新的调查报告将同时提供给当事各方。

v. 准许解雇

1. 在调查或听证期间，如发生以下情况，富尔顿县学校可驳回正式起诉或任何指控。
 - a. 投诉人以书面形式通知第九条协调员，其想撤回正式起诉或其中的任何指控；
 - b. 被投诉人不再被学校录取或聘用；或
 - c. 特定情况使富尔顿县学校无法收集足够证据以确定该正式起诉或指控。

(《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(3)目(ii)。)

2. 在所有这些情况下，可以继续采取支持性措施。
3. 在第一种情况下，第九条协调员可酌情选择签署正式起诉书，以继续进行正式申诉程序。另见上述第四部分A节第三至四项。
4. 在第二种情况下，
 - a. 被诉学生或雇员的记录可能会在纪律处分程序中进行标记，以表明其离校或离职（如果其回到富尔顿县学校，该程序可能恢复），但不应表明被投诉人在离校或离职时需承担任何被指控的不当行为的责任。
 - b. 被投诉人如打算访问富尔顿县学校拥有或掌控的任何建筑，或以其他方式寻求参加任何富尔顿县学校教育项目和活动，则需要通知第九条协调员，以便投诉人有机会在需要时获得支持性措施。
5. 根据本部分，如果准许解雇，正式申诉程序将终止。根据第九条法规，自2020年8月14日起不得对被投诉人做进一步深入调查，不得对被投诉人实施纪律处分或行为。参见第四部分A节第二项。(引用《联邦行政法典》第34卷第106条44款(a)项；《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(1)目(i)；《联邦行政法典》第34卷第106条8款(c)项。)
6. 本部分所规定的准许解雇不同于第四部分A节第六条规定的强制解雇，因为被指控的行为不符合第二部分所述《联邦行政法典》第34卷第106条30款“性骚扰”的正式申诉程序的范围要求。

E. 确定决策

- i. 富尔顿县学校正式申诉程序的最后一步是在一名或多名决策者面前进行书面决策。决策者将考虑提交的所有证据（受下文条款约束），并根据证据“优势”标准确定被投诉人是否应对违反第九条的行为负责。根据该标准，如果决策者确定被投诉人更有可能犯下所指控的行为，则符合举证责任，被投诉人可能需对违反行为负责。
- ii. 在申诉程序结束和责任确定书发布之前，被投诉人有权且应从以下假设中受益：其不对所指控的行为负责。
- iii. 如发现被投诉人须对违反第九条负责，则可能会受到纪律处分。（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(6)目(i)。)
- iv. 富尔顿县学校将在决策过程中创建书面记录。根据《家庭教育权利与隐私法》，记录将提供给当事各方供其检查和审查。
- v. 决策者将由第九条协调员选出，并可能根据被投诉人的入学或就业情况选出不同决策者。
 1. 员工被投诉人案件通常由首席人力资源官或指定人员裁决。
 2. 学生被投诉人案件通常由区域主任或指定人员裁决。决策者与第九条协调员或调查者不为同一人。
- vi. 第九条协调员应在决策过程开始前3个工作日向当事各方确认决策者。任何一方如认为被指定的决策者存在利益冲突或偏见，均可对其提出异议，并应至少在开始决策过程一天前将异议以书面形式提交给第九条协调员，说明其理由。第九章协调员应拥有保留或替换受质疑的决策者的唯一酌处权，并且如果决策者被替换，应推迟决策过

程，确定新的决策者。

vii. 证据

1. 在决策过程中，将对所有相关证据进行客观评估。相关证据是有可能使所涉指控或多或少成为事实的任何证据（包括灌输证据和开脱证据）。同样，不会基于个人作为投诉人、被投诉人或证人的身份进行可信性确定。（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(1)目(ii).）证据应限于在调查过程中收集的证据以及在下一段中通过交换书面问题而获得的证据。
2. 决策者将为当事各方提供机会，让其提交一方要向任何一方或见证人询问的书面问题，向各方提供答复书，并允许各方提出其它有限的后续问题。
3. 决策者必须向提出问题的一方解释将不相干问题排除不予考虑的任何决定。
4. 根据《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(6)目(i)中的第九条法规，问题与投诉人性倾向或先前性行为有关的证据不相关，除非：
 - a. “提供证据表明并非被投诉人，而是另有其人实施了被指控行为”，或
 - b. “如果问题和证据都涉及投诉人与被投诉人有先前性行为的特定事件，且该行为证明得到同意。”

viii. 有关责任认定

1. 决策者将在审查证据后出具书面决定。
2. 根据“优势”证据标准，决策者将决定被投诉人是否应对涉嫌的行为负责，如果是，则适合采取何种纪律处分。
3. 书面决定包括：
 - a. 查明《联邦行政法典》第34卷第106条中界定的可能构成性骚扰的指控；
 - b. 说明从收到正式起诉书到作出决定所采取的程序步骤，包括向当事各方发出的任何通知；与当事各方和证人的访谈；实地访问以及收集证据的方法；
 - c. 支持该书面决定的事实调查结果；
 - d. 与该正式申诉程序适用事实的结论；
 - e. 对每项指控结果的陈述和理据，包括：
 - i. 关于责任的确定；
 - ii. 决策者对被投诉人给予的纪律处分；和
 - iii. 是否向投诉人提供旨在恢复或保持富尔顿县学校教育项目或活动平等机会的补救措施；以及
 - f. 当事人对裁决提出上诉的程序和允许依据。
(第34卷《联邦行政法典》第106条45款(b)项(7)(ii).)
4. 书面决定将同时提供给当事各方。
5. 也可以向投诉人提供支持性措施，旨在恢复或保持平等地获得富尔顿县学校的教育项目或活动的机会，即使这些措施没有列入书面决定。不会对被投诉人造成影响的补救措施和支持性措施不应在书面决定中披露；相反决定应仅表明“将向投诉人提供补救措施”。《联邦公报》第85卷第30425页。第九条协调员负责有效实施任何补救措施和支持性措施。（第34卷《联邦行政法典》第106条45款(b)项(7)(iv).）

- ix. 制裁和补救措施范围（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(1)目(vi)）
1. 对于学生被投诉人，纪律处分和补救措施的范围为：
 - a. 留堂/星期六学校，具体时间由决策者决定；
 - b. 在校休学，其期限由决策者决定；
 - c. 停学/开除，从停学一天到永久开除，具体时间由决策者决定（决策者允许参加11天或更长的课外停课替代教育课程，如PEAK替代课程）。

 2. 根据《公司雇员起诉申诉政策》，对于试用期被诉员工，纪律处分和补救措施范围为：
 - a. 终止雇佣；
 - b. 无薪停职不超过六十(60)个工作日；
 - c. 建议由主管发出申斥信。

 3. 根据《公司雇员起诉申诉政策》，对于有明确期限合同且已获得任期的被诉员工，纪律处分和补救措施范围为：
 - a. 建议解除教师、行政人员和学校其他职工的劳动合同；
 - b. 建议暂停教师、行政人员或其他学校雇员的无薪工作，期限不超过六十个(60)工作日。
 - c. 建议不与教师、管理人员或其他学校雇员续签合同；
 - d. 对在1995年4月7日或之前获得行政管理人员任期的终身教师或行政管理人员，建议在合同年内降级)；
 - e. 对1995年4月7日或之前未获得任期的管理员，在下一个合同年度进行降职)；
 - f. 建议由主管发出申斥信。

 4. 根据《公司雇员起诉申诉政策》，对于有明确期限合同且已获得任期的被诉员工，纪律处分和补救措施范围为：

- a. 建议解除教师、行政人员和学校其他职工的劳动合同;
- b. 建议暂停教师、行政人员或其他学校雇员的无薪工作, 期限不超过六十个(60)工作日;
- c. 不与教师、行政人员或其他学校雇员续签合同;
- d. 非终身教师、行政人员或其他雇员, 建议合同年度降级;
- e. 非终身教师、行政人员或其他雇员, 在下一个合同年度进行降职并
- f. 建议由主管发出申斥信。

5. 对于被归为机密人员的雇员被投诉人, 纪律处分和补救措施的范围应为:

- a. 停薪停职, 其期限内由决策者确定;
- b. 降级;
- c. 终止雇佣并
- d. 建议由主管发出申斥信。

6. 对于雇员被投诉人, 纪律处分和补救措施的范围为:

- a. 有薪停职或无薪停职, 其期限内由决策者确定;
- b. 降级
- c. 建议由主管发出申斥信; 并终止雇佣

7. 此申诉程序中的任何内容均不得限制富尔顿县学校实施非纪律处分的能力, 如行政会议和咨询、恢复性做法、关注信、指示信、要求专业学习、纠正措施和/或专业发展项目管理、转介给格鲁吉亚专业标准委员会、转介给执法当局和/或转介给儿童保护机构。此列表并不详尽。

x. 最终决定

有关责任的确定也可成为最终决定:

- 1. 如提起上诉, 则在富尔顿县学校向当事各方提供上诉结果的书面决定之日, 或
- 2. 如未提起上诉, 则在未及时考虑提出上诉的日期。(《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(7)目(iii)。)

F. 时间范围。

- i. 富尔顿县学校计划在正式起诉书提交或签署之日起**120**天内发布书面责任认定。
- ii. 富尔顿县学校保留因正当理由延长该时间范围的权利，以便允许该程序延迟或延长。正当理由包括当事人、当事人顾问或证人缺席等考虑因素、并发执法活动、或对残疾人士的法律援助需要或安置。此列表并未详尽列出。
- iii. 如果期限延长，富尔顿县学校将以书面形式通知当事各方延迟或延期，并说明延迟或延期的原因。

G. 涉及学生被投诉人事宜的上诉程序

- i. 当事各方均可基于以下原因，对于责任认定，或对于正式起诉或其中任何指控的驳回提出上诉：
 - 1. 程序上的违规行为影响了案件结果；
 - 2. 在就责任或解雇作出决定时，上诉方不能合理地获得可能影响事件的结果的新证据；以及
 - 3. 第九条协调员、调查员或决策者对起诉方或被诉方或个别投诉人或被投诉人有影响案件结果的利益冲突或偏见。
 - 4. 纪律不适当：过于苛刻、不够苛刻、不完整或不正确。
 - 5. 富尔顿县学校保留在其自由裁量权的基础上向当事各方平等提出上诉的权利。
(《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(8)目(i-ii)。)
- ii. 上诉书必须在向当事各方提供书面决定之日的**5**个日历日内（包括周末，但不包括富尔顿县学校因假期而关闭的假日），以书面形式提交并由第九条协调员接收。上诉书必须写明上诉理由，包括上诉当事人的姓名，并提供可表明该上诉书是由上诉方提交的证据。上诉声明必须包含用以支持上诉理由的充分说明。如提出上诉的理由是需考虑可能影响该事件结果，但在决定，调查或驳回之前或期间未合理提供给上诉方的新证据，则书面上诉必须包括此类信息。第九条协调员保留酌情权，以核实和/或放弃申诉提交时间和内容方面的细微程序变更。
- iii. 收到上诉后，富尔顿县学校将：
 - 1. 以书面形式通知另一方提出上诉的时间，并平等地为当事各方执行上诉程序；
 - 2. 确保上诉的决策者与就责任或解雇做出原始裁定的决策者、调查员或第九条协调员不是同一人；

3. 确保上诉的决策者对起诉方或被诉方或个别投诉人或被投诉人无利益冲突或偏见，并确保上诉的决策者接受适当且必要的培训；
4. 给当事各方一个合理、平等的机会提交书面声明，以支持或质疑决策者裁定的结果。

（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(8)目(iii)。）

- iv. 富尔顿县学校应向非上诉方提供上诉副本。非上诉方可以提交一份用于确认最初决定和/或对上诉声明作出回应的书面声明。该书面声明必须在富尔顿县学校向非上诉方提供上诉副本之日起的5个日历日内(包括周末，但不包括富尔顿县学校因假期而关闭的假日)，并由第九条协调员接收。
- v. 富尔顿县学校应在非上诉方提交书面声明截止日期的5个日历日内（不包括周末和富尔顿县学校因节假日而关闭的假日）安排当面听证会。此类当面听证会仅应允许当事各方口头陈述其信息，以支持或反对上诉。如果一方不能或不愿出席听证会，上诉决策者将以该方的书面意见为依据。富尔顿县学校可自行决定并应任何一方要求召开可允许参与者同时进行视听的虚拟听证。
- vi. 第九条协调员应有权在上诉截止日期之前和上诉裁定之前，采取或不采取任何适用制裁或支持性措施。
- vii. 上诉将根据现有记录，并根据当事各方的书面上诉文件和上诉听证会上的口头陈述来确定。
- viii. 上诉决策者应在记录结束后的5个日历日内（收到所有上诉材料或听证会之后）发出书面决定通知，说明上诉的结果及其理由。时间范围可如上文第四部分第6项所述延长。上诉应根据上诉声明中所述的理由，确定决策者是否犯错。
- ix. 上诉决定将同时传达给当事各方。（《联邦行政法典》第34卷第106条第45款(b)项(8)目(iii)(E- F)。）
- x. 根据第九条之规定，不得提出进一步上诉。但是，如第九条的上诉裁决维持为期至少11天的校外停学/开除和/或分配其它如皮克课程的替代课程教育项目的纪律处分，则受到纪律处分的学生可以根据《乔治亚官方法典注释》第20章2条754款(c)项向富尔顿教育委员会提起上诉。

H. 涉及雇员被投诉人事宜的上诉程序

- i. 当事各方均可基于以下原因，对于责任认定，或对于正式起诉或其中任何指控的驳回提出上诉：
 1. 程序上的违规行为影响了案件结果；

2. 在就责任或解雇作出决定时，上诉方不能合理地获得可能影响事件的结果的新证据；以及
 3. 第九条协调员、调查员或决策者对起诉方或被诉方或个别投诉人或被投诉人有影响案件结果的利益冲突或偏见。
 4. 富尔顿县学校保留在其自由裁量权的基础上向当事各方平等提出上诉的权利。
(《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(8)目(i-ii)。)
- ii. 上诉书必须在向当事各方提供书面决定之日的5个日历日内(包括周末,但不包括富尔顿县学校因假期而关闭的假日),以书面形式提交并由第九条协调员接收。上诉书必须写明上诉理由,包括上诉当事人的姓名,并提供可表明该上诉书是由上诉方提交的证据。上诉声明必须包含用以支持上诉理由的充分说明。如提出上诉的理由是需考虑可能影响该事件结果,但在决定,调查或驳回之前或期间未合理提供给上诉方的新证据,则书面上诉必须包括此类信息。第九条协调员保留酌情权,以核实和/或放弃申诉提交时间和内容方面的细微程序变更。
- iii. 收到上诉后,富尔顿县学校将:
1. 以书面形式通知另一方提出上诉的时间,并平等地为当事各方执行上诉程序;
 2. 确保上诉的决策者与就责任或解雇做出原始裁定的决策者、调查员或第九条协调员不是同一人;
 3. 确保上诉的决策者对起诉方或被诉方或个别投诉人或被投诉人无利益冲突或偏见,并确保上诉的决策者接受适当且必要的培训;
 4. 给当事各方一个合理、平等的机会提交书面声明,以支持或质疑决策者裁定的结果。
(《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(8)(iii)。)
- iv. 富尔顿县学校应向非上诉方提供上诉副本。非上诉方可以提交一份用于确认最初决定和/或对上诉声明作出回应的书面声明。该书面声明必须在富尔顿县学校向非上诉方提供上诉副本之日起的5个日历日内(包括周末,但不包括富尔顿县学校因假期而关闭的假日),并由第九条协调员接收。
- v. 第九条协调员应有权在上诉截止日期之前和上诉裁定之前,采取或不采取任何适用制裁或支持性措施。

- vi. 根据现有记录以及当事人的上诉书面陈述（如有）来决定上诉。
- vii. 上诉决策者应在记录结束后的5个日历日内（收到所有上诉材料或听证会之后）发出书面决定通知，说明上诉的结果及其理由。时间范围可如上文第四部分第6项所述延长。上诉应根据上诉声明中所述的理由，确定决策者是否犯错。
- viii. 上诉决定将同时传达给当事各方。（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(8)目(iii)(E-F)。）
- ix. 根据第九条之规定，不得提出进一步上诉。但是，根据《公司雇员起诉申诉政策》，员工应保留《公平解雇法》规定的所有权利。应仅根据《公平解雇法》和《公司雇员起诉申诉政策》（如适用）采取任何进一步的程序。

I. 非正式解决

- i. 确定责任之前，富尔顿县学校可随时促使达成诸如调解在内的、且不影响全面调查和裁决的非正式解决程序。除非提出正式起诉，否则富尔顿县学校不得提供非正式解决程序。当事各方必须同意参加非正式解决程序，如同意此非正式解决程序，则正式申诉程序终止。在达成非正式解决方案之前，任何一方均可随时退出非正式程序并重新开始正式申诉程序。富尔顿县学校不会要求当事各方参加非正式解决程序，也不会要求当事各方放弃其实施正式申诉程序的权利。（《联邦行政法典》第34卷第106条40款(b)项(9)目。）富尔顿县学校将在如上文第四部分F项所述可延长的合理时间范围内，促使达成非正式解决程序。
- ii. 富尔顿县学校不会提供或促使达成非正式解决程序来解决员工性骚扰学生的指控。（《联邦行政法典》第34卷第106条45款(b)项(9)目(iii)。）
- iii. 在促使达成非正式解决程序之前，富尔顿县学校将：
 - 1. 向当事各方提供书面通知，披露以下事项：
 - a. 相关指控；
 - b. 非正式解决程序的要求，包括禁止当事各方恢复因同一指控而提出正式申诉的情况；
 - c. 事实上，在同意非正式程序启动之前，任何一方随时都可退出该程序并恢复正式申诉程序；以及
 - d. 参加非正式解决程序引起的任何后果，包括保留或共享的记录。
 - 2. 获得当事各方对非正式解决程序的自愿书面同意。（《联邦行政法典》第34卷第106条第45款(b)项(9)目(i-ii)。）
- iv. 如果当事各方同意非正式解决程序，应视为撤回正式起诉书，并终止正式申诉程序。

非正式解决应被认为具有约束力，违反此非正式解决程序可能会触发新的正式申诉程序，从而可能恢复先前的正式申诉程序。

V. 详见《联邦行政法典》第34卷第106条第71款)

- A. 如《联邦行政法典》第34卷第106条第71款所述，任何人不得以干涉第九条及其规章或此正式申诉程序所保障的任何权利或特权为目的，恐吓，威胁，胁迫或歧视任何个人，或因个人举告或起诉、作证、协助、参与或拒绝以任何方式参与调查或诉讼。
“恐吓、威胁、胁迫或歧视，包括因违反行为准则而对个人提出的指控，这些指控不涉及性别歧视或性骚扰。但若举报或起诉性别歧视，举报或正式起诉性骚扰等的目的是为了干扰第九条或这一正式申诉程序所保障的任何权利或特权，则均构成报复。”
- B. 富尔顿县学校将“对举报或起诉性别歧视的任何人的身份保密，包括举报或对性骚扰提出正式起诉的任何入、任何投诉人、被举报为性别歧视的任何入、任何被投诉人和任何证人的身份，除非为《家庭教育权利与隐私法》和《美国法典》第20卷第1232条(g)项或《家庭教育权利与隐私法》和《联邦行政法典》第34卷第99章法规所允许、或遵循法律要求、或为执行《联邦行政法典》第34卷第106章（包括启动由此产生的任何调查、听证会或司法程序）。”
- C. 行使《第一修正案》保护的入并不构成报复。
- D. 指控个人在性行为不端申诉程序过程中恶意作出重大虚假陈述的行为准则并不构成报复。然而，仅凭对责任的认定，并不足以断定任何一方作出了重大虚假陈述。
- E. 指控报复起诉可向第九条协调员提出，并将按照本正式申诉程序、富尔顿县学校学生行为守则或适用的富尔顿县学校就业政策和程序进行申诉。

如果个人声称第九条协调员对其实施报复，该个人可向其他第九条协调员提出起诉，后者将根据此正式申诉程序或适用的富尔顿县学校雇佣政策和程序执行申诉程序。被指控实施了报复的第九条协调员将不监督任何此类起诉的调查或裁决。