

セクシャルハラスメントに関する暫定的な苦情処理手順

タイトル IX は、連邦政府の財政援助を受けるあらゆる教育プログラムまたは活動において、性別に基づく差別を禁止する連邦法です。タイトル IX は、性的嫌がらせや、レイプ、性的暴行、性的強制などの性的暴力を、性別や犯罪報告の有無にかかわらず禁止しています。

2020年5月19日、米国教育省 (US DOE) 公民権局は新しいタイトル IX 規則を発行しました。これらの新しいタイトル IX 規則の実施の発効日は **2020年8月14日** です。

目的

ハワイ州教育省 (HIDOE) は、新しいタイトル IX 規制に対処するため、恒久的なハワイ行政規則 (HAR) を作成します。新しいタイトル IX 規則は、遵守するため、およびあらゆる種類の懲戒処分を課す前に従わなければならないセクシャル ハラスメントの苦情に対する苦情処理プロセスを規定しています。したがって、HIDOE は、新しい HAR が完了するまで、セクシャルハラスメントの苦情に対処するために、セクシャル ハラスメントに対する暫定的な苦情処理手順 (暫定手順) を確立しました。暫定手順は、HIDOE のプログラムまたは活動における学生に対するセクシャルハラスメント行為の報告および苦情に対処するための苦情処理プロセスを確立します。HIDOE は、セクシャルハラスメントを含む差別や嫌がらせのない教育環境を学生が経験できるようにすることに取り組んでいます。

- a. HIDOE は、必要に応じて、申立人または他の人に対するセクハラ再発を防止し、その影響を是正するために暫定手順で定義されているように、教育プログラムまたは活動で発生するセクシャル ハラスメントを停止するために、即時かつ適切な措置を講じるものとします。
- b. 公民権コンプライアンス ブランチ (CRCB) は、これらの手続きの調整と実施を担当しています。CRCB の責任には、セクハラ正式な苦情の監視、セクシャルハラスメント行為の正式な苦情の調査、タイトル IX コーディネーターの連絡先情報の通知の配布、セクシャルハラスメント行為に対処する手順の実施、HIDOE 学生のトレーニング、従業員、ボランティア、およびその他の第三者の権利と責任について、セクシャルハラスメントに関連して説明します。
- c. これらの暫定手続きは、暫定手順で定義されているように、申し立てられた行為が HIDOE の教育プログラムまたは活動で発生した場合、年齢に関係なく、通常の学年、夏期講習、またはインターセッション中に HIDOE スクールに在籍する生徒の行為、ならびに現在および元の HIDOE 従業員、ボランティア、および第三者の行為に適用されます。
- d. HIDOE は、暫定手続きの管理において、1972 年の教育改正、公法 92-318 のタイトル IX を遵守するものとします。

1. 定義

「実際の知識」とは、小学校および中学校の従業員に対するセクハラ通知またはセクハラ申し立てを意味します。

これは、HIDOE の従業員がセクシャルハラスメントの通知またはセクシャルハラスメントの申し立てを受けた場合、管理者または監督者にそのような知識を報告しなければならないことを意味します。

その後、管理者と監督者は、受け取った情報を公民権コンプライアンスブランチ (CRCB) に報告する必要があります。

セクシャルハラスメントに関する暫定的な苦情処理手順

「通知」には、Title IX コーディネーターまたは HIDEO 従業員へのセクシャルハラスメントの報告、および HIDEO 従業員によるセクハラ行為の観察または目撃が含まれますが、これらに限定されません。

「申立人」とは、セクシャルハラスメントを構成する可能性のある行為の被害者であると申し立てられている個人を意味します。

「同意」とは、合意された形式の性的接触に従事するための肯定的、意識的、自発的な同意を意味します。学生が性的暴行の対象となり、同意年齢に満たない場合は、同意がなかったものとみなされます。

「CRCB」とは、Civil Rights Compliance Branch（公民権コンプライアンスブランチ）を意味し、HIDEO が連邦および州の法律と規制、および学生と従業員の両方の公民権に関連する内部 HIDEO ポリシーと規則を遵守し、実施することを保証する責任を負う HIDEO 内のエンティティを意味します。CRCB はまた、セクハラを含む性別に基づく差別の監視および/または調査の実施にも責任を負っています。

「デートバイオレンス」とは、被害者と恋愛関係または親密な関係にある、または関係を持っていた人が犯した暴力を意味します。そのような関係の存在は、報告当事者の陳述に基づいて、関係の長さ、関係の種類、および関係に関与する人物間の相互作用の頻度を考慮して決定されるものとします。この定義の目的上、デートの暴力には、性的または身体的虐待、またはそのような虐待の脅威が含まれますが、これらに限定されません。デートバイオレンスには、ドメスティックバイオレンスの定義に含まれる行為は含まれません。

「ドメスティック・バイオレンス」とは、被害者の現在または以前の配偶者または親密なパートナー、被害者と共通の子供を持つ人、被害者と同居している、または同居していた人、配偶者または親密なパートナー、ハワイ州のドメスティックバイオレンス法または家庭内暴力法の下で被害者の配偶者と同様の立場にある人、¹または、ハワイ州の家庭内暴力法または家庭内暴力法の下でその人の行為から保護されている成人または若者の被害者に対する他の人によって犯される暴力を意味します。²

「教育プログラムまたは教育活動」とは、HIDEO が回答者とセクシャルハラスメントが発生する状況の両方に対して実質的な管理を行う場所、イベント、または状況を意味します。

「正式な苦情」とは、申立人が提出するか、タイトル IX コーディネーターが署名した、回答者に対するセクシャルハラスメントを主張し、HIDEO がセクシャルハラスメントの主張を調査するよう要求する文書を意味します。正式な苦情を提出する時点で、苦情申立人は、正式な苦情が提出された HIDEO の教育プログラムまたは活動に参加している、または参加しようとしている必要があります。正式な苦情は、タイトル IX コーディネーターに直接、郵送、または電子メールで、タイトル IX コーディネーターについて記載されている連絡先情報を使用して、および指定された追加の方法で提出することができます。

¹Haw. Rev. Stat. § 586-1, Haw. Rev. Stat. § 709-906 参照。

² *Id.* Haw. Rev. Stat. § 571-2 も参照。

セクシャルハラスメントに関する暫定的な苦情処理手順

「申立人が提出した文書」とは、申立人の物理的またはデジタル署名を含む、または申立人が正式な苦情を提出した人物であることを示す文書または電子提出物（電子メールまたはこの目的のために提供されたオンラインポータルを通じて）を意味します。タイトルIXコーディネーターが正式な苦情に署名する場合、タイトルIXコーディネーターは不服申立人でも当事者でもありません。

「HIDOE」とは、ハワイ州教育省を意味します。

「回答者」とは、セクシャルハラスメントを構成する可能性のある行為の加害者であると報告されている個人を意味します。

「性的暴行」とは、被害者が同意を与えることができない場合を含め、被害者の同意なしに、別の人に向けられた試みまたは実際の性的行為を意味します。

- レイプとは、犠牲者の同意なしに、身体の一部または物体を膣または肛門に挿入すること、または他人の性器を口から挿入することです。この犯罪には、男性と女性の両方のレイプが含まれます。
- 愛撫とは、被害者の同意なしに、性的満足を得る目的で他人の私的な身体部分に触れることです。被害者が年齢や一時的または永続的な精神障害のために同意を与えることができない場合を含みます。
- 近親相姦とは、法律で婚姻が禁止されている範囲内で血縁関係にある者同士の性交をいいます。
- 法定強姦は、法定同意年齢未満の人との性交です。

「セクシャルハラスメント」とは、以下の1つ以上を満たす性に基づく行為を意味します。(1) HIDOEの従業員が、歓迎されない性的行為への個人の参加に関するHIDOEの援助、利益、またはサービスの提供を条件付けている。(2) HIDOEの教育プログラムまたは活動への平等なアクセスを効果的に拒否するほど、深刻で、蔓延し、客観的に攻撃的であると分別のある人が判断した歓迎されない行為。(3) 「性的暴行」、「デートバイオレンス」、「ドメスティックバイオレンス」、または「ストーカー行為」。

「ストーカー行為」とは、特定の人に向けられた一連の行動に従事することを意味し、合理的な人がその人の安全または他の人の安全を恐れたり、重大な精神的苦痛を被ったりする可能性があります。この定義の目的上、「行動方針」とは、ストーカーが直接的、間接的、または第三者を介して、何らかの行動、方法、装置、または手段によって、追跡、監視、観察、脅迫、または人へのまたは人に関する通信、または人の財産への干渉を行う行為に限定されず、2つ以上の行為を意味します。「合理的な人物」とは、同様の状況下であり、被害者と同様のアイデンティティを持つ合理的な人物を意味します。「重大な精神的苦痛」とは、医学的またはその他の専門的な治療またはカウンセリングを必ずしも必要としない場合がある重大な精神的苦痛または苦悩を意味します。

「支援措置」とは、正式な不服申立の前または後に、または正式な不服申立てが提出されていない場合に、適切で合理的に利用可能であり、かつ申立人または被申立人に手数料または請求なしで提供される、懲戒的で懲罰的でない個別のサービスを意味します。このような措置は、相手方に不当な負担をかけることなく、HIDOEの教育プログラムまたは活動への平等なアクセスを回復または維持するように設計されており、これには、すべての当事者またはHIDOEの教育環境の安全を保護するため、またはセクハラを抑止するために設計された措置が含まれます。支援策には、カウンセリング、締め切りの延長またはその他のコース関連の調整、仕事

セクシャルハラスメントに関する暫定的な苦情処理手順

またはクラスのスケジュールの変更、キャンパスのエスコート サービス、当事者間の接触の相互制限、職場または住居の場所の変更、休職、キャンパスの特定のエリアのセキュリティと監視の強化、およびその他の同様の措置が含まれる場合があります。 HIDEOE は、申立人または被申立人に提供された支援措置を機密として保持する必要があります。ただし、そのような機密性を維持することで支援措置を提供する HIDEOE の能力が損なわれない範囲で行われます。タイトル IX コーディネーターは、支援措置の効果的な実施を調整する責任があります。

2. 苦情処理プロセスを完了するための時間枠

- a. 異議申し立てを含む苦情処理は、90 暦日以内に完了するものとします。
- b. この期間は、一時的に延期することも、正当な理由がある場合は延長することもできます。これには、遅延または延長とその理由を申立人および被申立人に書面で通知する必要があります。正当な理由には、次のような考慮事項が含まれる場合があります。
 - i. 当事者、当事者の顧問、または証人の不在、
 - ii. 同時法執行活動、または
 - iii. 言語支援または障害への対応の必要性。
- c. 苦情処理が正当な理由により 90 暦日の期間を超えて一時的に延期または延長された場合、調査員は申立人と回答者に書面で苦情処理の状況を通知し、その後 30 暦日ごとに状況の最新情報を提供します。

3. 守秘義務

- a. セクシャルハラスメントの報告または苦情を申し立てた個人の身元については、秘密を保持するものとします。セクシャルハラスメントについて報告または正式な苦情を申し立てた個人、申立人、セクシャルハラスメントの加害者であると報告された個人、回答者、および目撃者を含みます。ただし、家庭教育の権利とプライバシー法 (FERPA) で許可されている場合、³または法律で義務付けられている場合、または第 IX 編およびこれらの暫定手続の目的を遂行する場合 (調査、聴聞会、その後生じる司法手続きの実施を含む) を除きます。

4. セクシャルハラスメントの申し立てを報告する方法

- a. 誰でも口頭または書面でセクシャルハラスメントを報告することができます。
- b. 個人は、次の方法で、セクシャル ハラスメントおよび/またはセクシャル ハラスメントの申し立てを報告することができます。
 - i. 対面コミュニケーション、
 - ii. 郵便によるコミュニケーション;
 - iii. 電子メールによるコミュニケーション、および/または
 - iv. 電話によるコミュニケーション。

³ 20 U.S.C. § 1232g; 34 CFR Part 99.

セクシャルハラスメントに関する暫定的な苦情処理手順

- c. 報告は、タイトル IX コーディネーターまたは学校管理者、教職員を含む学校職員に直接行うことができます。

5. セクシャルハラスメントの申し立てへの対応

- a. HIDEOE がセクシャルハラスメントについて実際の知識を持っている場合、故意に無関心ではない方法で対応する必要があります。
- b. セクシャルハラスメントに対する HIDEOE の対応が、既知の状況に照らして明らかに不合理である場合、意図的な無関心が存在します。
- c. セクシャルハラスメントの報告を受け取ったら、HIDEOE は次の手順を実行する必要があります。
 - i. 速やかに申立人に連絡し、支援措置が利用可能かどうかを話し合います。
 - ii. 支援措置に関する申立人の希望を考慮します。
 - iii. 正式な苦情の提出の有無にかかわらず、支援措置が利用可能であることを苦情申立人に通知します。
 - iv. 申立人に、正式な苦情を提出するプロセスを説明します。
- d. HIDEOE は、懲戒処分または回答者に対する支援措置ではないその他の措置を課す前に、セクション 7「正式な苦情に関する苦情手続き」に概説されている正式な苦情に関する苦情手続きに従う必要があります。

6. セクシャルハラスメントの正式な苦情の提出

- a. 申立人がタイトル IX の苦情処理を開始することを希望する場合、申立人は正式な苦情を提出する必要があります。
- b. 正式な苦情には、苦情申立人が署名するか、正式な苦情を提出したのが苦情申立人であることを示す必要があります。正式な苦情の署名は、物理的な署名またはデジタル署名のいずれかです。保護者または法定後見人は、未成年の生徒に代わって、正式な申立人を提出することを含めて行動することができます。
- c. あるいは、申立人が申立てを提出しないことを選択した場合、タイトル IX コーディネーターは正式な申立てを提出することができます。このような状況では、タイトル IX コーディネーターは苦情申立人または苦情処理の当事者とは見なされません。
- d. 正式な苦情は、タイトル IX コーディネーターに直接、郵送、電子メール、またはその他の指定された方法で提出することができます。
- e. 正式な苦情が提出された時点で、苦情申立人は教育プログラムまたは活動に参加しているか、参加しようとしている必要があります。

セクシャルハラスメントに関する暫定的な苦情処理手順

- f. 不服申立人が教育プログラムまたは活動に参加している、または参加しようとしている限り、不服申立人が正式な不服申立てをいつ提出できるかについて時間制限はありません。

7. 正式な苦情の苦情処理手順

- a. セクシャルハラスメントの正式な苦情に対応する苦情申立人または被申立人の扱いは、これらの苦情手続きの下での性差別を構成する可能性があります。
- b. 正式な苦情を提出すると、苦情処理プロセスが開始されます。
- c. 正式な苦情を受け取った時点で、HIDOE は、既知の場合、当事者に申し立ての書面による通知を提供する必要があります。申し立ての書面による通知には、次の情報を含める必要があります。
 - i. 苦情処理の通知
 - ii. セクシャルハラスメントを構成する可能性のあるセクシャルハラスメントの申し立ての通知。その時点でわかっている十分な詳細を含み、最初のインタビューの前に回答を準備するのに十分な時間を用意します。十分な詳細とは次のとおりです。
 - a. 既知の場合、事件に関与した当事者の身元。
 - b. 判明している場合、セクシャルハラスメントを構成するとされる行為。
 - c. 判明している場合は、申し立てられた行為の日付と場所。
 - iii. 被申立人は申し立てられた行為に対して責任を負わないと推定され、責任に関する決定は苦情処理プロセスの終了時に行われるという声明。
 - iv. 当事者が、弁護士であるかなかろうが、彼らの選択した顧問を持つことができるという声明。
 - v. その当事者は、証拠を検査および検討することができます。
 - vi. 利用可能な非公式解決プロセスに関する情報 (存在する場合)。⁴
 - vii. 苦情処理中に故意に虚偽の陳述を行ったり、故意に虚偽の情報を提出したりすることを禁止する方針を関係者に通知します。
- d. 苦情処理中に、捜査官が原告の書面による通知に含まれていなかった申立人または被申立人に関する申し立てを調査することを決定した場合、捜査官は身元がわかっている当事者に追加の申し立ての書面による通知を提供する必要があります。
- e. 正式な苦情は、次の理由により却下する必要があります。
 - i. 申し立てられた行為は、たとえ証明されたとしても、これらの暫定手続で定義されているように、セクシャルハラスメントを構成するものではない場合。
 - ii. 申し立てられた行為が発生した時点で、申立人は教育または活動に参加していないか、参加しようとしていなかった場合。
 - iii. 行為が教育プログラムまたは活動の文脈で発生したものではない場合。
 - iv. この行為は、米国内の個人に対して発生したものではない場合。

⁴ § 106.45(b)(2)(i)(A) は、申し立ての通知に、非公式の解決プロセスを含む苦情処理プロセスの通知を含めることを要求しています。ただし、§ 106.45(b)(9)(iii) は、従業員が学生にセクハラを行ったという申し立てを解決するための非公式の解決プロセスを提供または促進することはできないと述べています。したがって、学生/従業員の申し立てに関する申し立ての通知には、非公式のプロセスに関する情報は含まれません。

セクシャルハラスメントに関する暫定的な苦情処理手順

- f. 正式な苦情が却下された場合、その決定から 3 暦日以内に、書面による却下の通知とその理由が当事者に同時に送信されます。
 - i. 解雇の書面による通知には、解雇の決定に対して上訴する当事者の権利を示す声明を含めるものとします。
 - ii. 当事者が解任に対して上訴することを希望する場合、上訴の要求は、書面による解任通知の日付から 7 暦日以内に受領されなければなりません。
 - iii. 書面による却下通知に記載された期日までに却下に対する上訴の要求が受領されない場合、正式な不服申し立てを却下する決定は最終的なものとみなされません。
- g. 正式な苦情が却下された場合でも、HIDOE は、他の該当する HIDOE 規則および/または教育委員会 (BOE) の方針に従って、申し立てられた行為に対処することができます。
- h. 正式な苦情が却下されない場合、そこに含まれる申し立てを調査するために CRCB エクイティ専門家が割り当てられます。
- i. 苦情処理の過程で、正式な苦情の却下につながる可能性のある情報が発生した場合、捜査官は、タイトル IX コーディネーターと相談して情報を見直し、捜査のこの時点で正式な苦情を却下すべきかどうかを判断します。
 - i. 正式な苦情の却下の必須の根拠が存在しないと判断された場合、苦情処理プロセスは続行されます。
 - ii. 正式な苦情の却下を支持する強制的な根拠が 1 つ以上存在すると判断された場合、正式な苦情は却下されます。タイトル IX コーディネーターは、その決定から 3 暦日以内に、申立人および被申立人に書面による却下通知を同時に発行します。
- j. 顧問を持つ権利
 - i. 両当事者は、苦情手続き中に他者を同席させる同等の機会を持っています。これには、関連する会議または手続きに、弁護士であれどなかれど、彼らが選択した顧問が同行する機会が含まれます。
 - ii. 両当事者は、会議または苦情手続きにおける顧問の選択または出席に制限されませんが、HIDOE は、制限が両当事者に等しく適用される限り、顧問が手続きに参加できる範囲に関する制限を設けることができます。
 - iii. 顧問は、それぞれの当事者に代わって応答および/または回答することはできません。
 - iv. 会議および/またはインタビュー中、当事者およびそれぞれの顧問は、党員集会に参加することが許可されます。
 - v. 顧問は、それぞれの当事者の会議または面接に同席する場合があります。
- k. 証拠の収集
 - i. 立証責任と、責任に関する決定に達するのに十分な証拠を収集する責任は HIDOE にあり、当事者にはありません。

セクシャルハラスメントに関する暫定的な苦情処理手順

- ii. HIDEOE は、苦情処理のためにそうするという当事者の自発的な書面による同意が得られない限り、医師、精神科医、心理学者、またはその他の認められた専門家または準専門家が専門家または準専門家の資格に沿って行動するか、またはその資格を支援することによって作成または維持される当事者の記録にアクセス、検討、開示、またはその能力を支援し、当事者への治療の提供に関連して作成および維持することはありません。
 - iii. 両当事者は、事実と専門家の証人、およびその他の有罪と無罪の証拠を含む証人を提示する平等な機会を持たなければなりません。
- l. HIDEOE は、いずれかの当事者が調査中の申し立てについて話し合う能力、または関連する証拠を収集して提示する能力を制限しません。
- m. 参加が予定または招待されている当事者には、すべての公聴会、調査インタビュー、またはその他の会議の日付、時間、場所、参加者、および目的を書面で通知し、当事者が参加する準備をするための十分な時間を提供する必要があります。
- n. 証拠の検査と審査
- i. すべての証拠が収集されたら、調査報告書が完成する前に、申立人と被申立人の両方が、正式な申立てで提起された申し立てに直接関連する証拠を調べて検討する機会を持たなければなりません。これには、責任に関する決定に至る際に依拠されない証拠、および当事者または他の情報源から取得されたかどうかにかかわらず、強制的および無罪の証拠が含まれます。
 - ii. 証拠は、調査報告書が完成する前に、ハードコピーまたは電子形式のいずれかで、当事者およびそれぞれの顧問 (存在する場合) に送信する必要があります。
 - iii. 当事者は、収集された証拠に対して書面による回答を提供するために、暦日で 10 日間与えられます。
 - iv. 調査官は、調査報告書を起草する際に、当事者の書面による回答を考慮に入れる必要があります。
- o. 調査報告書
- i. 調査官は、関連する証拠を公正に要約した調査報告書を作成します。
 - ii. 意思決定者による責任の決定の少なくとも 10 日前に、調査員は各当事者、および当事者の顧問 (存在する場合) に調査報告書の写しを送信して、審査と書面による回答を求めなければなりません。
 - iii. 調査報告書は、電子形式またはハードコピーのいずれかで送信できます。

8. 意思決定プロセス

- a. 当事者および証人向けの書面による関連質問
- i. 調査報告書が当事者に送付された後、責任に関する決定が下される前に、意思決定者は、当事者が任意の当事者または証人に尋ねたい書面による関連する質問を提出する機会を各当事者に与える必要があります。
 - ii. 各当事者には、書面による関連する質問への回答を提供する必要があり、各当事者から追加の限定的なフォローアップの質問を許可する必要があります。

セクシャルハラスメントに関する暫定的な苦情処理手順

- iii. 申立人の性的素因または以前の性的行動に関する質問と証拠は申立人の以前の性的行動に関するそのような質問と証拠が、申立人が申し立てた行為を被告人以外の誰かが犯したことを証明するため、または、質問と証拠が、回答者に関する申立人の以前の性的行動の特定の事件に関係しており、同意を証明するために提供されている場合に限り、関連性がありません。
 - iv. 意思決定者は、質問を提案した当事者に対して、質問に関連性がないとして除外する決定について説明しなければなりません。
- b. 意思決定者は、強制証拠と無罪証拠の両方を含む、関連するすべての証拠を客観的に評価するものとします。 到達した信憑性の決定は、申立人、被告人、または証人としての個人の地位に基づいていない場合があります。
 - c. 意思決定者は、責任に関する書面による決定を発行する必要があります。 この決定に到達するために、意思決定者は、証拠の証拠基準の優位性を適用するものとします。
 - d. 書面による決定には、次の情報を含める必要があります。
 - i. 上記で定義された、セクシャルハラスメントを構成する可能性のある申し立ての特定。
 - ii. 当事者への通知、当事者および証人へのインタビュー、現場訪問、およびその他の証拠を収集するために使用される方法を含む、正式な苦情の受領から決定までの手続き上の手順の説明。
 - iii. 決定を裏付ける事実認定。
 - iv. HIDOE の行動規範の事実への適用に関する結論。
 - v. 各申し立てに関する結果の説明およびその根拠。これには、責任に関する決定、回答者に課される懲戒処分、および HIDOE の教育プログラムまたは活動への平等なアクセスを回復または維持するように設計された救済策が、HIDOE によって申立人に提供されるかどうかが含まれます。
 - vi. 申立人と被申立人が上訴するための手順と許容される根拠。
 - vii. 不服申立人と応答者が上訴するための手順と許容される根拠の説明には、上訴プロセスの意思決定者の身元を含めるものとします。
 - e. 意思決定者は、書面による決定を当事者に同時に提供するものとします。
 - f. 責任に関する決定は、控訴が提出された場合は両当事者に控訴の結果の書面による決定が提供された日、上訴が提出されなかった場合は、上訴がもはや適時と見なされなくなった日付のいずれかが最終的なものとなります。

9. 上訴

- a. 両当事者は、書面による決定の日から 7 暦日以内に上訴の要求を提出する必要があります。
 - i. 上訴の請求は CRCB に提出するものとします。
- b. 申立人と被申立人の両方が、以下から上訴する権利を有します。

セクシャルハラスメントに関する暫定的な苦情処理手順

- i. 責任に関する決定、または
 - ii. 正式な苦情または申し立ての却下。
- c. 上訴は、次の根拠に基づいて行われなければなりません。
 - i. 問題の結果に影響を与えた手続き上の不正。
 - ii. 責任または解雇に関する決定が下された時点で合理的に入手できなかった、問題の結果に影響を与える可能性のある新しい証拠。
 - iii. タイトル IX コーディネーター、調査員、および/または意思決定者は、結果に影響を与える申立人または回答者全般、または個々の申立人または回答者に対して利益相反または偏見を持っていた場合。
- d. 異議申し立てが提出されると、CRCB は相手方当事者に異議申し立ての通知を送信します。
- e. 上訴の通知には、次の情報が含まれます。
 - i. 上訴の意思決定者の身元。
 - ii. 控訴を支持する、または控訴に異議を唱える書面による回答を提出するための時間枠を含む、控訴のプロセスの説明。
 - iii. 当事者の書面による回答を誰が、どこに、どのように提出するかに関する情報。
 - iv. 受領した不服申し立ての写し。
- f. 両当事者は、結果を支持する、または異議を唱える書面による声明を提出する平等な機会を持っています。
 - i. 当事者は、上訴の通知日から 7 暦日以内に書面による回答を提出する必要があります。
 - ii. 当事者の書面による回答は、上訴のために意思決定者に送付されます。
- g. 当事者が書面による回答を提出するための 7 暦日の期間が終了すると、上訴の意思決定者は 21 暦日以内に当事者の回答とその他の関連情報を確認し、上訴に関する決定を下します。
- h. 上訴の意思決定者は、上訴の結果とその理由を説明する決定書を発行しなければなりません。
 - i. 書面による決定は、申立人と被申立人に同時に提供されるものとします。
 - ii. 上訴の書面による決定は、上訴の決定者が決定を下すための時間枠の最終日まで当事者に送付する必要があります。
 - iii. 上訴の決定書に含まれる情報には、次のものが含まれます。
 - a. 上訴された結果/決定、
 - b. 上訴の根拠、
 - c. 上訴に関する決定、および
 - d. 上訴の決定の根拠。

セクシャルハラスメントに関する暫定的な苦情処理手順

- iv. 上訴に関する書面による決定には、決定が最終的なものであるという声明が含まれます。

10. 支援策

- a. 考えられる支援策は次のとおりです。
 - i. カウンセリング、
 - ii. 時間の延長またはその他のコース関連の調整、
 - iii. 仕事や授業のスケジュールの変更、
 - iv. キャンパスエスコートサービス、
 - v. 当事者間の接触に対する相互制限、
 - vi. 休職、
 - vii. キャンパスの特定の領域のセキュリティと監視の強化、および
 - viii. その他の同様の対策。
- b. HIDOE は、申立人または被申立人に提供された支援措置を機密として保持する必要があります。ただし、そのような機密性を維持することで支援措置を提供する HIDOE の能力が損なわれない範囲で行われます。

11. 緊急退去と休職

- a. 緊急撤去
 - i. 緊急に被申立人を除外する前に、個別のリスク分析を実施する必要があります。
 - ii. 個別のリスク分析の目的は、学生または他の個人の身体的健康または安全に対する差し迫った脅威があるかどうか、およびその脅威が削除を正当化するかどうかを判断することです。
 - iii. 差し迫った脅威は、上記で定義されたセクハラ申し立てから生じなければなりません。
 - iv. 回答者が解任されることが決定された場合、被申立人には解任の通知と、教育プログラムまたは活動からの解任の決定に異議を申し立てる機会が提供されなければなりません。
 - a. HIDOE は、被申立人に削除の書面による通知を送信します。
 - b. 削除の異議申し立ては、削除の書面による通知日から5暦日以内に受領する必要があります。
 - c. 削除の決定が間違っていたことを示す責任は被申立人にあります。
 - d. プリンシパル/被指名人は、決定を下し、この決定を被申立人に伝えるために3暦日あります。
 - e. 決定は最終的なものと見なされます。
 - v. 緊急の撤去を実施するかどうかは、セクシャル ハラスメントの報告を最初に受け取ったとき、および必要に応じてタイトル IX の苦情処理のさまざまな段階で決定する必要があります。
 - vi. 緊急退去規定は、個人障害者教育法、1973年リハビリテーション法第504条、または米国障害者法に基づく権利を変更するものではありません。

セクシャルハラスメントに関する暫定的な苦情処理手順

b. 休職

- i. HIDEOE は、苦情処理プロセスが保留中の間、回答者の従業員を休職させる裁量権を有します。
- ii. そのような休暇が正当化されるかどうかは、この苦情処理プロセスのどの段階でも決定される可能性があります。
- iii. 行政休暇規定は、1973 年リハビリテーション法またはアメリカ障害者法第 504 条に基づく権利を変更するものではありません。

12. 利益相反と偏見

- a. タイトル IX のコーディネーター、調査員、および意思決定者は、申立人または回答者全般、または個々の申立人または回答者に対して利益相反または偏見を持つことはできません。
 - i. 前述の個人の側で利益相反および/または偏見の懸念が生じた場合、状況が評価されます。
 - ii. そのような利益相反および/または偏見が存在すると判断された場合、その個人は苦情処理プロセスから除外され、以前に苦情処理プロセスに関与していなかった別の個人がその特定の役割に割り当てられます。

13. 証拠の基準

- a. 責任を決定するための証拠の基準は、証拠の優位性です。この基準は、申し立てが発生した可能性が高いと判断された場合に満たされます。

14. 責任の推定

- a. 苦情処理の終了時に責任に関する決定が下されるまで、被申立人は申し立てられた行為に対して責任を負わないものと推定されます。

15. 非公式の解決プロセス

- a. 苦情処理プロセスの一部として、非公式の解決プロセスは提供されません。

16. 考えられる懲戒処分と救済

- a. 従業員に対する懲戒処分の可能性は次のとおりです。
 - i. 口頭での警告
 - ii. 戒告書
 - iii. 停職
 - iv. 解雇

セクシャルハラスメントに関する暫定的な苦情処理手順

b. 学生に対する懲戒処分の可能性は次のとおりです。

- i. 学生に対する懲戒処分の可能性は次のとおりです。
- ii. 拘留
- iii. 危機の除去
- iv. 学生の問題行動に関する個別指導
- v. 校内停学
- vi. 暫定代替教育設定
- vii. 特権の喪失
- viii. 親会議
- ix. 勤務時間
- x. 1日から10日の停職
- xi. 11日以上停職
- xii. 土曜学校
- xiii. 懲戒処分
- xiv. 代替教育プログラムへの紹介
- xv. 解任
- xvi. 損害賠償

c. 救済策

- i. 救済策は、教育プログラムまたは活動への平等なアクセスを回復または維持するように設計されている必要があります。
- ii. 救済策には、「支援措置」と同じ個別化されたサービスが含まれる場合がありますが、救済策は非懲戒的または非懲罰的である必要はなく、被申立人に負担をかけることを避ける必要はありません。
- iii. 可能な救済策は次のとおりです。
 - a. 学業スケジュールとコースワークの調整
 - b. 学術支援サービスの提供
 - c. 医療支援サービスの提供
 - d. 心理支援サービスの提供

17. 報復

- a. HIDEO の従業員は、タイトル IX、またはこれらの暫定手続に基づいて、個人が報告または苦情を行った、証言した、支援した、これらの暫定手続に基づく調査または手続きに何らかの形で参加した、参加を拒否したためによって確保された権利または特権を妨害する目的で、個人を脅迫、脅迫、強要、または差別することはありません。
- b. 性差別の報告または苦情、またはセクハラ報告または正式な苦情と同じ事実または状況から生じるもので、タイトル IX またはこの部分によって確保される権利または特権を妨害する目的で、報復を構成される性差別やセクシャルハラスメントを含まない行動規範違反の個人に対する告発を含む脅迫、脅迫、強制、または差別。
- c. 報復を主張する苦情は、セクシャルハラスメントの苦情と同じ苦情手続きに従って提出することができます。

18. 記録保持要件

- a. HIDOE は、セクシャルハラスメントの報告と苦情の記録を保持するものとします。そのような記録には以下が含まれます。⁵
 - i. 責任に関する決定を含む、各セクハラ調査、
 - ii. 被申立人に課された懲戒処分、
 - iii. HIDOE の教育プログラムまたは活動への平等なアクセスを回復または維持するために設計された、申立人に提供される救済措置。
 - iv. 上訴の結果を含む上訴、および
 - v. タイトル IX コーディネーター、調査員、意思決定者のトレーニングに使用されるすべての資料。HIDOE は、これらのトレーニング資料をウェブサイトで公開する必要があります。

- b. HIDOE は、セクシャルハラスメントへの対応の記録を保持するものとします。これらには、次のようなアクションの記録が含まれます。
 - i. セクシャルハラスメントの報告または正式な苦情に対応して講じられた支援措置。申立人に支援措置が提供されなかった場合、既知の状況に照らして、そのような対応が明らかに不当でなかった理由の文書。
 - ii. 受け取った各レポートの文書、および各事例について、HIDOE の対応が故意に無関心ではなかったという結論の根拠。
 - iii. HIDOE の教育プログラムまたは活動へのアクセスを復元および/または維持するために講じられた措置の文書化。

⁵規制のセクション 106.45(b)(10)(i)(A) は、HIDOE が 7 年間「[...] 本セクションのパラグラフ (b)(6)(i) に基づいて要求されるオーディオまたはオーディオビジュアルの記録または写し [...]」を維持することも要求しています。セクション 106.45(b)(6)(i) は、中等後教育機関が開催する必要があるライブ ヒアリングに関するものですが、初等および中等学校ではオプションです。K-12 の公立学校システムとして、HIDOE は、ライブヒアリングがタイトル IX 苦情処理の一部ではないことを決定しました。セクション 106.45(b)(10)(i)(A) は、HIDOE が非公式決議の記録と非公式決議の結果を 7 年間維持することも要求しています。HIDOE は、非公式の決議はタイトル IX の苦情処理プロセスの一部ではないと判断しました。