

第九条针对性或基于性别的不当行为的投诉程序

I. 介绍及范围

加州理工学院将及时采取适当的行动，以公平和公正的方式处理所有禁止行为的举报。投诉者、被投诉人和诉讼过程中的所有其他参与者都将受到谨慎、受尊重和有尊严的对待。

加州理工学院的政策反映了其支持和鼓励遭受禁止行为的人举报该行为的承诺。加州理工学院始终认真对待所有对禁止行为的指控，并对其做出适当的回应。

加州理工学院的政策和这些程序的目的是确保被指控进行禁止行为的个人不受到预先判断的影响；确保在得出调查结果和结论之前，被投诉人已收到通知并且有充分和公平的机会对该指控作出回应；并且确保所有判决均建立在对原告和被告都公平的过程所收集的证据。加州理工学院将及时进行公平、公正和彻底的调查，并为各方提供适当的正当程序。

这些程序适用于处理对禁止行为的指控，这些行为(a)根据《性或基于性别的不当行为政策》第一章第2.0节所述，属于加州理工学院政策涵盖的范围内，并且(b)根据第三章第14.0节所述，属于第九条涵盖的范围内，或者被投诉人是一名学生。

在这些程序中，对加州理工学院负责人做出的任何指称均应理解为包括该负责人以及其指定人员。

II. 报复行为

任何人不得出于干涉《性或基于性别的不当行为政策》或这些程序，或是《非法骚扰政策》及相关程序所保障的任何权利或特权的目的，或因为他人提出举报或投诉、作证、协助、参与或拒绝以任何方式参与这些程序涵盖的任何行动或流程，而对他人进行恐吓、威胁、胁迫或歧视。恐吓、威胁、胁迫或歧视，包括对违反行为准则者做出的指控（即使该行为准则不涉及性或基于性别的不当行为政策所涵盖的禁止行为，但是被指控的行为在与禁止行为的举报、投诉或正式投诉相同的事实或情况下发生，且目的是干涉受性或基于性别的不当行为政策或这些程序或非法骚扰政策和相关程序保护的任何权利）均构成报复性行为。

除非《性或基于性别的不当行为政策》或这些程序，或是《非法骚扰政策》及相关程序联邦或州法律另有要求或允许，否则加州理工学院将保持涉及禁止行为的举报和投诉的人的保密性。

以下行为不构成报复性行为：行使受适用法律保护的權利；或加州理工学院指控个人在解决过程中恶意做出重大虚假陈述而违反政策。例如，只判定被投诉人涉嫌或未涉嫌受指控的禁止行为并不足以断定任何一方恶意作出了重大虚假陈述。

报复性行为的投诉将通过非法歧视程序处理。

III. 避免偏见

凡是涉及第九条程序的公正性质疑，或是基于利益冲突或偏见因素而提出的异议，都必须认真经过对个别情况的共同考虑来进行审查。在判断特定情况下是否存在利益冲突或偏见时，所有涉及该情况的重要事实都必须列入考量。

IV. 第九条初步评估

收到不当行为举报后，加州理工学院第九条协调员将对该举报进行初步评估，以确定以下情况：

1. 对加州理工学院社区或加州理工学院校园的任何成员所面临的任何安全问题进行的合理评估；
2. 该指控是否看似违反了性或基于性别的不当行为政策；如果确实违反本政策，该行为是否受这些程序或加州理工学院的非法歧视、骚扰和报复行为程序的约束；或者，如果未违反本政策，是否应通过不同的加州理工学院政策或程序处理；
3. 是否需要以及需何种支持措施；以及
4. 是否需要紧急移除。

第九条协调员将及时联系投诉人讨论支持措施的可用性，考虑投诉人对于支持措施的想法，通知投诉人无论是否提交正式投诉都可以使用支持措施，并向投诉人解释提交正式投诉的流程。

第九条协调员还可以与投诉人及其他相关人员会面，以进行初步评估。在此阶段，被投诉人也将有机会要求并得到支持措施。

投诉人及被投诉人将有权查阅以下资料：

- 性或基于性别的不当行为和非法骚扰政策及相关程序授予双方的权利和选择的信息，以及这些文件的副本。
- 概述校园支持资源和服务信息的书面材料，包括其联系信息、工作时间以及与执法部门协调的信息。

V. 支持措施

支持措施是指在双方提出正式投诉之前或之后，或在没有提出正式投诉的情况下，酌情并合理向双方提供的非纪律、非惩罚性的个人服务。此类措施的目的是恢复或保留对教育计划或活动的平等参与权，而不给另一方造成不合理的负担，包括目的为保护各方或加州理工学院教育环境的安全或阻止禁止行为的措施。支持措施可能包括咨询、教育方案的调整（例如延长截止日期或是与课程相关的调整）、修改工作或课程时间表、校园护送服务、限制双方之间的联系、更改工作或宿舍地点、休假、加强校园某些区域的安全和监控以及其他类似措施。加州理工学院将尽可能保持向任何一方提供的任何支持措施的保密性，但该保密性不得妨碍加州理工学院提供支持措施的能力（例如通知适当的宿舍负责人）。第九条协调员将负责协调支持措施的有效实施。

影响教师、博士后研究员和员工（包括JPL的员工）的支持性措施，可能包括转交有关评分、监督、任期审查、推荐信和 / 或职责变更的监督或评估责任。

加州理工学院将努力尽量减轻接受支持措施的一方的负担，并同时顾虑到不给另一方造成不合理的负担。如果投诉人希望申请临时禁制令或类似的司法命令，加州理工学院将帮助投诉人完成这一过程。

实施支持性措施并不等于确定责任或任何其他结果。这些措施可能随时被修改，并可能在做出最终调查判决后继续实施。

所有各方都应遵守可能实施的任何支持措施。不遵守支持措施可能会导致纪律处分。即使未涉及被举报的禁止行为，任何一方都可能因未能遵守支持措施而触犯本政策。

VI. 紧急除名

第九条协调员将进行个别的安全和风险分析，以确定被投诉人是否因被举报的禁止行为对任何学生或其他人直接造成身体健康或安全威胁，以及该情况是否作为移除被投诉者的理由。第九条协调员可以咨询任何他们认为与做出紧急移除决定相关且合适的人。第九条协调员将列入考虑的安全和风险因素包括但不限于：指控的性质、指控的投诉人人数和年龄、被投诉人和投诉人之间的权力差异、被投诉人是否被指控使用武器、暴力、毒品或酒精恐吓、伤害或控制投诉人，以及指控是否呈现行为模式或重复的不当行为。

如果第九条协调员确定该禁止行为被归属于这些程序，则被投诉人将收到通知，并有机会在移除后立即对该决定提出异议。如欲向第九条协调员的移除决定提出异议，被投诉人必须向人力资源部的协理副主任提交书面上诉。在作出上诉判决时，人力资源部的协理副主任可能会咨询他们认为与做出决定相关且合适的任何人。人力资源协理副主任做出的判决为最终判决。

加州理工学院可能会在投诉解决过程中要求非学生员工休行政假。

VII. 投诉人行使选择权的能力

如果被指控的行为看似违反了本政策，第九条协调员将与投诉人一同根据这些程序决定采取最合适的应对措施。第九条协调员将与投诉人一同审查提出正式投诉的程序以及回应和处理其指控的备选方案。

如果投诉包含可能构成犯罪的指控，第九条协调员将通知投诉人他们有权提出刑事投诉或选择不通知执法部门。

在投诉人考虑处理方案时，第九条协调员将尽一切努力尊重投诉人的选择、关切事项和目标。

但是，如果投诉人要求不使用自己的名字，并要求加州理工学院不对被投诉人采取任何行动（包括不进行调查或采取纪律处分），加州理工学院必须衡量投诉人的要求和加州理工学院的义务，包括根据适用的法律采取行动，以提供一个安全、无威胁的校园环境。第九条协调员将与投诉人讨论其要求的原因，并试图解决潜在的问题（例如采取措施防止报复行为）。

如果投诉人仍然坚决执行上述要求，第九条协调员将代表加州理工学院，衡量投诉人的请求以及可能导致第九条协调员以保护投诉人和社区的健康和安全为目的而违背投诉人的意愿采取行动的因素。第九条协调员列入考虑的因素由其酌情决定，并包括但不限于：被指控行为的性质和严重性、指控是否有争议、是否存在多个被投诉人、被投诉人持续触犯禁止行为的重大风险、是否涉及武器或暴力、是否存在行为模式的证据，以及学生投诉人的年龄。投诉人持续触犯禁止行为的重大风险可能指：被投诉者是否被列入其它禁止行为的举报或投诉、故意利用权力差异，或未经同意使用酒精或药物诱使他人对性活动脆弱性。

当第九条协调员确定加州理工学院需对社区安全采取行动时，他们将确定应采取的行动并通知投诉人。第九条协调员将在保护投诉人和加州工学院的健康和安全允许的范围内，努力按照投诉人的要求处理禁止行为。如果投诉人拒绝参与本院对受投诉的禁止行为作出的任何回应，加州理工学院的回应能力将受其限制。

尽管投诉人提出了要求，如果第九条协调员确定加州理工学院必须提交正式投诉，第九条协调员将告知投诉人加州理工学院的提出正式投诉的意愿。投诉人无需参与任何后续程序。

除了投诉人提出刑事诉讼或选择不通知执法部门的决定外，根据本条款做出的所有最终决定均由第九条协调员做出。

VIII. 提交正式投诉

为了行使处理这些程序所涵盖的禁止行为的投诉的处理方案，投诉人必须亲自或通过邮件或电子邮件向第九条协调员提交正式投诉文件，要求加州理工学院启动投诉解决流程。该文件必须包含投诉人的亲笔或电子签名，或以其他方式表明投诉人正是提交正式投诉的人。

在提交正式投诉时，投诉人必须参与或试图参与加州理工学院的就业或教育计划或活动，包括加州理工学院对被投诉人和禁止行为发生的情况实施实际控制的地点、事件或情况，以及加州理工学院正式承认的学生组织拥有或控制的任何建筑。

如果第九条协调员根据自己的权限发起活动来保护加州理工学院社区的安全，则该活动仍必须符合正式投诉的要求。

IX. 合并正式投诉

第九条协调员可合并根据本程序提出的针对多个被投诉人、或多个投诉人针对一个或多个被投诉人、或一方针对另一方基于相同事实或情况提出的正式投诉。

X. 指控通知

在收到正式投诉后，第九条协调员必须向双方提供以下书面通知，并在进行任何初步面谈前给与双方足够的时间准备答复：

1. 下方所述的判决程序；
2. 指控，包括当时知悉的充分细节，包括涉及事件的各方的身份（如知悉）、指控的不当行为，以及指控事件的日期和地点（如知悉）；
3. 声明被投诉人不被推定涉及受投诉的不当行为（即无辜），并说明本院将在调查过程结束时或通过行政决议确定被投诉人是否确实涉及了不当行为；
4. 当事人可以选择一名顾问，该顾问可以是（但并非必须是）一名律师；
5. 当事人在调查过程中可以审查和检查证据；以及本院禁止任何人故意作出虚假陈述或提供虚假信息，且违规者可能必须承受纪律处分。

XI. 驳回正式投诉

收到正式投诉后，如果被指控的行为不涵盖在第九条范围内，第九条协调员必须根据这些程序驳回投诉（被投诉人是学生的情况除外），并根据其他适当的加州理工学院政策和程序（包括《非法骚扰政策》和相关程序）将其提交解决。

如果在解决过程中的任何时候，投诉人书面通知第九条协调员希望撤回其投诉或某些指控，则第九条协调员也可以撤回该正式投诉或是其中的某些指控。如果被投诉人已不再在加州理工学院学习或工作，或特殊情况使加州理工学院无法收集到足够的证据来就投诉或某些指控作出决定，则第九条协调员也可以驳回该正式投诉或是其中的某些指控。

第九条协调员将及时并同时向双方发送驳回正式投诉和驳回原因的书面通知。

双方可在收到驳回决定后的七（7）个公历日内，向人力资源协理副主任书面提出对任何驳回决定的上诉。

对驳回正式投诉或其中某些指控的上诉，限于下列一项或多项理由：不符合程序的作为对驳回决定构成影响；出现在作出驳回决定时未能合理获得并可能影响该决定的新证据（包括一名新证人）；第九条协调员、调查员或决策者对投诉人或被投诉人存在利益冲突或偏见，从而影响了驳回决定。

如果一方提出驳回投诉的上诉，另一方将有机会在提出上诉后的十（10）个公历日内对上诉提出书面答复。当事各方将同时以书面形式获知上诉结果，且上诉判决书将陈述上诉结果的理由。上诉判决为最终判决。

XII. 处理方案

以下列出的三种方案的结果（纠正处理、行政处理，以及可上诉的调查程序）均为最终判决。换句话说，一旦选择了其一方案，一方当事人不得再对同一被指控的行为实施另一种处理方案。但是，一方当事人可以在当前处理方案结束之前决定提出或选择另一种处理方案。

在这三种方案中，纠正措施的目的必须是恢复或保持参与加州理工学院教育项目或活动的平等机会。纠正措施可能包括符合支持措施定义的行动，但是该行动与支持措施不同的是纠正措施可能包括纪律和惩罚性的行动，并可能会造成另一方的负担。

由加州理工学院指定负责以下任何解决流程的任何人员（例如第九条协调员、调查员、决策者、顾问等）不得任何对投诉人或被投诉人有利益冲突或偏见。过程中，各方将有机会在适当的时机反对某人在第九条协调员审议和作出决定的过程中发挥协调作用。如果对第九条协调员有异议，人力资源部的协理副主任将有权决定该协调员是否合适。

此外，由加州理工学院指定的任何人（如第九条协调员、调查员、决策者、决定纪律处分和纠正措施的负责人、听取调查结果上诉的负责人）将接受适当的培训。

行政解决程序和纠正解决程序只有在第九条协调员认为适当的情况下才可使用。

A. 行政处理

在双方同意的情况下，第九条协调员可提供机会通过行政处理解决投诉。行政处理（AR）给予被投诉人承担其受指控行为的责任的机会，并在非正式调查的情况下解决该问题。在参与此处理流程的同时，投诉人和被投诉人可由自己选择的顾问陪同，但顾问不能代表他们所辅导的人发言。

如果投诉人同意采取行政处理方案，第九条协调员将与被投诉人会面以审查指控。第九条协调员将向被投诉人提供有关本政策和本程序授予被投诉人的权利和选择的信息。第九条协调员还将向被投诉人提供关于校园支持资源和服务的书面材料，包括其联系方式以及工作时间。

第九条协调员将为被投诉人提供通过行政处理解决投诉的机会，即对所指控的行为承担责任。如果被投诉人选择承认受指控的行为确实有发生并为该行为承担责任，则被投诉人将签署一份书面确认书，并将该事项转交给适当的决策者，以便其作出适当的纪律处分和纠正决定。

一般来说，为按照行政处理方案为被投诉的教师或员工确定纪律处分，决策者将根据与被投诉人关系不同（研究所副教务长将负责教师，人力资源协理副主任将负责博士后研究员和校内员工，性或基于性别的不当行为的程序

JPL实验室的人力资源部的副主任将负责JPL的员工)。如果被投诉人是学生,该学院的院长将作为该事件的决策者。

在决定纪律处分和纠正措施时,决策者将与第九条协调员进行协商,并可与他们认为适当的任何其他个人进行协商。

当事各方将同时以书面形式获知上诉结果,包括任何纪律处分和纠正措施。在收到信函的10天内,任何一方可仅基于处分与承认的禁止行为大幅不相称的理由提出书面上诉。上诉应根据与被投诉人的关系由提交并由以下负责人和解决:教务长负责教师事务、人力资源部协理副主任负责博士后研究院和校内员工事务、学生事务副主任负责学生事务、JPL人力资源部主任负责JPL员工事务。在评估上诉时,这些负责人可以咨询他们认为合适的任何个人。上诉判决为最终判决。

在提出投诉后,负责人将在合理的时间内完成行政处理流程(通常为30个日历日)。第九条协调员将随时向各方通报该流程的进展状况。第九条协调员可出于正当理由暂时延迟该流程,或是延长其时间范围,并向双方提供任何延迟或延长的书面通知及其原因。正当理由可能包括但不限于:当时方或当时方的顾问缺席;需要语言援助或为残疾人士提供便利;指控的广度和范围以及当事方的人数;或是办公室关闭。

行政处理是对其中做出的指控的最终判决。

B. 纠正处理

纠正处理程序无法解决加州理工学院员工做出此政策定义为禁止行为的指控。

纠正处理(RBR)是加州理工学院和正式投诉各方之间达成的共同协议。根据指控和情况,被投诉人同意或所有当事方同意在特定时间内采取特定的社交、学术和/或行政措施,作为在不对被投诉人的责任或纪律进行调查的情况下解决禁止行为投诉的一种方式。当事各方必须自愿同意将纠正处理协议的所有条款作为第九条投诉的完整和最终解决方案。换句话说,如果达成协议,投诉人不能随后就同一指控行为提出正式投诉,除非被投诉人未履行当事方在纠正处理协议同意并由第九条协调员确定的承诺。

纠正处理的关键点包括:

- 专注于对被指控的禁止行为的非纪律纠正措施。举例而言,在纠正处理中,被投诉者可以同意接受咨询和/或教育计划来解决行为问题。在调查过程中,决策者不能将咨询作为强迫性的纪律处分;
- 给予投诉人一定程度的控制权,使其能够制定对被投诉人采取的措施和纠正措施,从而使投诉人能够专注于纠正特定的社交、学术或行政问题;
- 在谈判过程中的任何时候,或如果双方最终无法达成双方都能接受的协议,或如果一方未履行当事方在纠正处理协议同意并由第九条协调员确定的任何或所有承诺,双方可选择进行调查;
- 如果达成协议,向双方提供投诉的最终解决方案;以及
- 不涉及对指控的判决和对被投诉人的潜在责任认定。

在第九条协调员确定纠正处理可能合适的情况下，第九条协调员将与投诉人讨论与他们的担忧和指控相关的纠正处理潜在因素，来帮助他们确定纠正处理是否是他们希望采取的方案。如果正式投诉的所有当事方都同意通过纠正处理寻求解决方案，第九条协调员将与当事方一起谈判和起草协议。第九条协调员在征得双方同意后，可酌情寻求学术和行政领导的协助，以促成并执行协定的内容。

但是，在某些情况下，第九条协调员可能判断双方讨论并达成问题解决方案的能力不足，并且需要加州理工学院社区之外的第三方调解人进行干预和协助。如果双方同意与调解人合作，第九条协调员将做出适当安排。第九条协调员完全保留使用第三方调解人的决定权。

可能成为纠正处理（RBR）要素的潜在解决方案包括但不限于：使被投诉人的接收或药物滥用辅导或治疗；第九条协调员和 / 或其他资源为被投诉人提供的培训；以及其他支持措施。

最终签署一份协议的纠正处理程序必须在提出投诉后的合理时间内完成（通常为30个日历日）。第九条协调员将随时向各方通报该流程的进展状况。第九条协调员可出于正当理由第九条协调员可出于正当理由暂时延迟该流程，或是延长其时间范围，并向双方提供任何延迟或延长的书面通知及其原因。正当理由可能包括但不限于：当时方或当时方的顾问缺席；需要语言援助或为残疾人士提供便利；指控的广度和范围以及当事方的人数；或是办公室关闭。

如果未能透过该程序在合理的时间达成解决方案，第九条协调员将终止该程序，而双方将可寻求其他解决方案。

纠正处理是对其处理的指控的最终解决方案，除非第九条协调员确定一方未能履行其在该协议同意的承诺。

C. 在调查过程中促进行政处理或纠正处理

在提出正式投诉后的任何时候（包括调查过程中），第九条协调员确定适当后可在就责任做出决定之前促成一项行政处理或纠正处理（RBR）方案，但条件是第九条协调员：

1. 向双方提供书面通知并表明指控、要求和AR或RBR程序的后果，包括：**(a)** 完成任何一项解决方案将排除双方就相同指控提起或恢复进行正式投诉；**(b)** 在完成AR或RBR程序之前的任何时候，任何一方都有权撤销、启动或恢复进行调查程序；以及**(c)** 关于即将被保存或共享的信息的通知。
2. 获得双方自愿进行AR或RBR程序的书面同意。

D. 调查程序

1. 介绍

此方案为双方提供了对指控的调查和判决。如果决策者确定有足够的证据表明指控属实，决策者将正式认定被投诉人违反了《性或基于性的不当行为政策》，并将对其实施纪律处分和纠正措施。决策者所做的决定（取决于任何上诉判决）将代表正式投诉的最终判决，无论被投诉人是否被认定负有责任。

加州理工学院的调查将独立于任何可能发生的法律 / 刑事诉讼。刑事调查期间，加州理工学院可能会将事实收集推迟到适当的时候。

第九条协调员将指派适当的调查员进行调查。调查员必须公正行事，并且与当事方无任何利益冲突。通常，对于涉及学生、职员或教师的投诉，第九条协调员将把调查提交给首席调查员和适当的第九条副协调员。第九条协调员可以任命不同的调查员。

参与调查的所有人都将得到公平公正的程序，并将受到谨慎、受尊重和有尊严的对待。加州理工学院的政策和调查程序旨在确保被举报触犯禁止行为的人不受到预先判断的影响、收到通知，并且有机会就针对他们的指控发表意见。在调查过程结束并确定责任之前，针对被投诉的行为，被投诉者应被推定无罪。

调查的目的是确定与投诉有关的事实，而调查决定必须建立在对所有相关证据的客观评估（包括可证明有罪或无罪的证据）。证据可能包括当事方和证人的陈述；与投诉相关的文件（如文本、照片和电子邮件；和物证，如衣服、性侵取证套盒和武器）。根据联邦和州法律，调查员不会就投诉人之前与被投诉人以外的任何人的性行为提出问题或寻求证据，除非这些问题和 / 或证据用于确定被投诉人以外的其他人是否触犯了投诉人所指控的行为。此外，投诉人和被投诉人之间事先同意的性关系、浪漫关系或亲密关系的证据本身并不意味着同意或排除任何禁止行为。任何人作为投诉人、被投诉人或证人的身份均不影响其言论的可信度。调查不会要求、允许、依赖或使用构成或寻求披露受法律承认的隐私特权的问题或证据（例如律师-客户、医生-病人、神职人员-忏悔者之间的隐私特权），除非拥有该特权的人放弃该特权。调查员将对事件中涉及酒精或药物的任何指控进行调查，并且将实施以下赦免条款。

调查将尽可能保密。加州理工学院的负责人将仅将在需要知道的情况下得到通知。加州理工学院将做出合理和适当的努力来保护当事人和证人的隐私，并保护信息的保密性。除了调查过程的听证部分（如下所述），任何人都不得记录调查中的任何会议或谈话。调查档案（包括听证记录）将由平等和第九条办公室保存。

加州理工学院不容许任何报复行为，并将采取措施防止报复行为的发生；如果发生报复行为，本院将采取有力的应对措施。所有参与者（包括投诉人、被投诉人和证人）都受到保护，并将不会遭到报复。加州理工学院建议遇到报复行为的人立即通知本院。

投诉将在提交后的合理时间范围内进行调查和解决（一般为120个日历日）。第九条协调员将随时向各方通报调查的进展情况。第九条协调员可出于正当理由暂时延迟该流程，或是延长其时间范围，并向双方提供任何延迟或延长的书面通知及其原因。正当理由可能包括但不限于：当时方或当时方的顾问缺席；需要语言援助或为残疾人士提供便利；指控的广度和范围以及当事方的人数；或是办公室关闭。

2. 关于学生违反政策的赦免：投诉人和证人

任何在性侵、约会暴力、家庭暴力或跟踪调查中作为投诉人或证人的学生，不会因在事件发生时（或接近事件发生的事件）违反加州理工学院的学生行为政策（包括但不限于《物质滥用政策》）而受到纪律处分，除非加州理工学院判断该行为属于严重违规行为。这包括但不限于危害任何其他人的健康或安全行为、涉及违反加州理工学院禁止歧视政策的行为，或是其他严重的不当行为（如剽窃、欺骗、研究不当行为，或是其他形式的学术不诚实行为）。

3. 证据标准

调查过程中所做出的所有建议和决定都以优势证据标准为原则。如存在大量的证据，则意味着该事件发生的可能性很大。换句话说，这意味着事件发生的可能性超过50%。调查员将就证据是否

表示受争议的事件发生的可能性比未发生的可能性更大而提出建议。决策者将对受争议的事实做出最终判决，并决定证据是否表示被投诉的禁止行为发生的可能性比未发生的可能性更大。当调查员和决策者面对同一个事件的两种不同但可信的说法时，判决结果可能会受可信度的影响。

4. 决策者的身份

第九条协调员有权决定在调查过程中由哪些受过适当培训的人员担任决策者。当事人将在听证会前被告知决策者的身份，以及对决策者身份提出异议的程序。

5. 纪律处分的决定

如果在调查过程结束时确定了责任，则适当的负责人将决定适当的纪律处分和纠正措施。

一般而言，被投诉人是教师或员工的情况之下，决策者将根据与被投诉人关系不同（研究所教务长将负责教师，人力资源协理副主任将负责博士后研究员和校内员工，JPL实验室的人力资源部的副主任将负责JPL的员工）。

在决定纪律处分和纠正措施时，负责人将与第九条协调员进行协商，并可与他们认为适当的任何其他人员进行协商。

6. 调查程序的步骤

- a. 第九条协调员启动调查过程，并向双方发送通知。本初始通知将确定被指定的调查员，并告知双方有权向任何调查员或第九条协调员提出异议，并说明提出异议的程序。

在调查过程的任何时候，投诉人和被投诉人都可以让自己选择的顾问陪同他们参加任何会议。然而，加州理工学院的调查过程并不属于法律程序，顾问不能代表他们所陪同的人发言（除了在下方所述的听证会发言）。除非另有说明，加州理工学院不承担向顾问传达信息的信息的责任。任何一方的顾问都将被要求签署概述其职责范围的加州理工学院顾问政策和保密协议。

- b. 第九条协调员或人力资源部协理副主任（视情况而定）将考虑双方的任何异议，并确定该流程的第九条协调员和调查员。
- c. 在合理的时间内审查指控通知和适用的政策和程序后，各方将有平等的机会与调查员见面。在这些会议中，调查员将收集与该指控相关的证据（包括任何文件或实物证据）。
- d. 在调查过程中，当事人可以向调查员建议证人和提供文件，也可以向调查员提出询问对方当事人和任何证人的问题。调查员将决定这些建议是否相关和适当。加州理工学院要求当事各方保持调查的保密性，但不能也不会禁止当事各方以确定调查员收集的证据为目的而与其他人讨论该调查的内容。但是，在为调查员收集证据的过程中，当事人不得对可能的证人采取胁迫、施压、不当影响或者报复行为。各方可寻求第九条协调员和调查员的指导来避免这些问题。
- e. 调查员将与相关证人见面，并收集与指控相关的其他证据（如有）。证人也可向调查员提交文件或书面陈述，作为当面或视频面谈的补充证据。

- f. 除了与调查员会面时所提供的口头信息外，双方还可以向调查员提交记录自己的经历的书面陈述和证据。然而，书面陈述并不能完全取代与调查员的当面或视频访谈。当面或视频会议和提问有助于调查员进行公平、彻底和高效的调查，并衡量提供证据者的可信度，以解决受争议的事实。虽然加州理工学院不能强迫任何一方或任何证人与调查员会面，但适当的正当程序可能要求加州理工学院不考虑任何不能在当面或视频会议中询问的书面陈述（甚至口头信息）。
- g. 投诉人和被投诉人将有平等的机会审阅证据报告并对其作出回应，其中包括调查员收集的所有信息和证据。该证据也将提供给双方的顾问审阅。所有收到该信息的人都必须签署保密协议，以维护该信息的保密性。保密协议不会禁止当事各方以确定调查员收集的证据为目的而与其他人讨论该调查的内容。如果一方或其顾问未能遵守保密协议，相关方可能会受到纪律处分。双方将有至少十(10)天的时间提交对证据的书面答复。调查员将确定双方作出的回应是否需要任何后续调查行动，或是否需要给予另一方作出回应的机会。
- h. 调查员将就双方有争议的事实准备一份报告草案。各方及其顾问将有机会对报告草案以及调查员收集的所有信息和证据进行审查并做出回应。调查员将确定双方作出的回应是否需要任何后续调查行动，或是否需要给予另一方作出回应的机会。
- i. 调查员将完成调查报告，然后就每项指控的争议事实提出建议性调查结果，并提供支持性分析。该最终调查报告将在听证会前至少十(10)天提供给各方及其顾问和决策者。
- j. 在听证会之前，双方将被告知决策者的身份，并将有机会以利益冲突或偏见因素为由对该决策者提出异议。
- k. 在决定如何解决有争议的事实以及是否有足够的证据表示指控属实前，决策者和首席调查员将举行听证会，以便与各方以及决策者认为适当的其他人当面或通过视频单独会面。
- l. 为允许双方在身处异地的同时能够以虚拟方式观察对方与决策者的会议（以及任何证人会议），听证会将采用适当的技术进行。
- m. 所有已提供给各方检查和审阅的所有证据将在听证会上使用，让各方在听证会上有平等的机会提出这些证据。
- n. 在举行听证会之前和同时，当事人可以向首席调查员和决策者提出问题，以便对另一方当事人和决策者会见的任何证人（间接交叉询问）提出询问。举行听证会时，当事方可在身处异地的同时通过适当的技术提出问题，而首席调查员将协助进行询问。决策者有权决定排除他们认为不合适的任何问题。
- o. 此外，根据教育部公民权利办公室发布的指导意见，本段(o)的以下程序步骤仅适用于全部或部分在2020年8月14日或以后进行的禁止行为指控听证会：(i)各方的顾问（不包括当事方本身）可直接口头询问另一方和任何证人所有相关问题和后续问题，包括质疑可信性的问题（直接盘问）；(ii)在一方当事人或证人回答顾问的直接问题之前，决策者必须首先确定该问题是否相关，并解释以不相关或其他不适当的理由排除该问题的任何决定；和(iii)（仅适用于听证会）如果一方没有顾问，加州理工学院将免费向该方提供一名加州理工学院选择的顾问，代表该方进行直接的交叉询问。加州理工学院提供的顾问可以是但不一定是一名律师。

- p. 加州理工学院不能强迫任何一方或任何证人在听证会上与决策者会面。但是，如果一方当事人或证人没有出席听证会，或拒绝回答相关问题（由决策者决定），和/或在需要时拒绝在听证会上接受直接交叉询问，决策者将不会依赖该方当事人或证人的任何陈述来确定被投诉人的责任。决策者不能仅仅根据一方或证人缺席听证或拒绝回答直接盘问或其他问题来推断任何一方的责任。听证会结束后，决策者可以重新评估当事人或证人拒绝回答的任何问题的相关性。
- q. 在听证会上，关于投诉人的性倾向或先前性行为的问题和证据不属于相关信息，但投诉人先前性行为的问题和证据用于证明除了被投诉人之外的其他人触犯了投诉人指控的行为，或该问题和证据涉及投诉人先前与被投诉人的性行为的具体事件，并且被用于证明双方同意的除外。
- r. 加州理工学院将制作听证会的音频或视听记录或抄本，并按要求将该记录或抄本提供给双方检查和审阅。任何一方、顾问或证人都不得对听证会独立进行录音。
- s. 决策者将解决有争议的事实，并决定是否有足够的证据表明指控属实。在做出这些决定时，决策者将酌情考虑最终调查报告、各方对最终调查报告的回应、听证会上收集的信息以及决策者对听证会上被询问的人的可信度评估。决策者可以得出的潜在结论包括但不限于：发生了违反加州理工学院《性或基于性别的不当行为政策》的行为；行为不当但未发生违规行为；无足够证据表示投诉属实；投诉建立于非合理、非真诚的基础。

在作出这些决定后，决策者将与负责人会面，由负责人决定纪律处分和纠正措施，以便向双方说明该程序以及事实调查的结果和结论。如果合适，该管理员将酌情决定采取纪律处分和纠正措施。决定纪律处分和纠正措施的负责人应根据与被投诉人关系而不同（研究所副教务长将负责教师，人力资源协理副主任将负责博士后研究员和校内员工，学院院长负责学生，JPL实验室的人力资源部的副主任将负责JPL的员工）。在确定纪律处分和纠正措施时，决策者将与第九条协调员进行协商，并可与他们认为合适的任何其他个人进行协商。

决策者将同时以书面形式通知双方上述所有决定，该信将涵盖：

- 指控的事件；
 - 从收到正式投诉到做出决定之间所采取的程序和步骤的说明（包括向各方发出的任何通知、与各方和证人的会谈、当面访问、用于收集其他证据的方法以及举行的听证会）；
 - 支持该决定的事实调查结果；
 - 关于针对事实实施《性或基于性别的不当行为政策》和任何其他适用的加州理工学院政策的结论；
 - 每项指控的结果的陈述和理由（包括责任的确定以及任何纪律处分和纠正措施）；
 - 投诉人和被投诉人上诉的程序和允许的上诉理由。
- t. 有关责任、纪律处分和纠正措施的决定在向当事各方提供上诉结果之日成为最终判决，或在没有提出上诉的情况下，即在上诉期限过后成为最终判决。
- u. 第九条协调员知悉调查的结果和任何上诉，以履行其咨询并协调实施纪律处分和纠正措施、检测结果、识别并处理该事件表示需要教育和培训的领域，并评估和处理该事件对校园环境的影响。

- v. 第九条协调员、教务长、院长或副院长、人力资源部协理副主任和JPL人力资源部主任可随时对这些程序做出例外处理或修改，以确保这些程序对双方公平并遵守法律。

7. 可能采取的纪律处分和纠正措施

如果违反了加州理工学院的《性或基于性别的不当行为政策》，本院将采取适当的纪律处分和纠正措施。适当的负责人可以采取下列任何一项或多项纪律处分和纠正措施：

纪律处分

- 口头警告；
- 培训；
- 强制性辅导；
- 强制性药物滥用治疗；
- 正式的书面警告（放置于被投诉人的档案中）；
- 禁止在特定时间内参与某些活动；
- 暂时或永久禁止进入校园；
- 暂停接收新研究生或博士后研究院的权利；
- 被建议者的转移；
- 撤销行政职务；
- 对监督或与学生或加州理工学院社区其他成员互动的职位给予停职；
- 限制进入加州理工学院校园；
- 限制参与加州理工学院的教育项目或活动；
- 要求从加州理工学院宿舍中移出；
- 撤销监管职务；
- 非自愿休假 / 停职；
- 退学；
- 解雇；
- 永远解除与学院的任何关系；
- 撤销入学资格；
- 延期或撤销学位。

纠正措施

- 在校内和校外获得咨询服务和初次预约协助；
- 强制实施“不联系函”；
- 重新安排考试和任务（在必要时与适当的教师和院长一起进行）；
- 提供其它的课程选项（经适当的教师同意）；
- 改变课程表，包括能够修完一门“未修完”的课，放弃一门课程而不受惩罚，或转课（经相关教师的同意）；
- 变更工作计划或工作分配；
- 在可行的情况下改变校园内的住宿；
- 根据校园住宿政策，安排解除住宿合同并按比例分配退款；
- 加州理工学院支持人员协助完成宿舍搬迁；
- 在问题解决之前，限制个人或组织进入或参与加州理工学院的某些设施或活动；
- 自愿休假；

- 为确保教室和活动之间的安全移动进行护送；
- 提供医疗服务；
- 提供学术支持服务（如辅导）；
- 可针对个人定制并合理实现本政策的目标的任何其他纠正措施。

如果被投诉人没有违反加州理工学院的《性或基于性别的不当行为政策》，但调查判断投诉人犯了其他不法或不当行为，本院将采取适当的纠正措施。有效的纠正措施也可能需要对投诉人和 / 或更广泛的加州理工学院社区进行纠正。加州理工学院将采取适当措施，防止任何被禁止的行为再次发生，并酌情纠正任何歧视性或报复性行为造成的影响。

8. 披露结果

纪律处分程序的结果可以根据适用的法律披露，包括《FERPA法案》第九章和《克莱尔法案》。根据要求，加州理工学院将向据称受害者披露对被指控粗鲁任何性暴力犯罪的学生的纪律处分结果。

调查过程的结果将在第九条协调员需要知道的时候对其披露，以便第九条协调员能采取纪律处分和 / 或其他纠正措施。

9. 上诉

任何一方均可以透过书面形式并在收到判决通知的十(10)个日历日向适当的负责人（教务长负责教师事务、人力资源部协理副主任负责博士后研究院和校内员工事务、学生事务副主任负责学生事务、JPL人力资源部主任负责JPL员工事务）提出上诉。在评估上诉时，这些负责人可以咨询他们认为合适的任何个人。收到上诉的人将在一方提出上诉时书面通知另一方。

对调查过程的判决的上诉仅限于以下一个或多个理由：不符合程序的作为对判决构成影响；出现在作出判决时未能合理获得并可能影响该决定的新证据（包括一名新证人）；第九条协调员、调查员或决策者对投诉人或被投诉人存在利益冲突或偏见，从而影响了驳回决定；采取的纪律处分或纠正措施与被投诉人被认定触犯的行为大幅不相称。

如果一方提出上诉，另一方将有机会在提出上诉后十(10)个日历日内提交对上诉的书面答复。上诉结果将同时以书面形式通知各方。上诉判决书将说明上诉判决的理由。上诉判决为最终判决。

XIII. 进一步投诉

如果纠正措施未能终止禁止行为，投诉人应立即通知第九条协调员或第九条副协调员、教务长或分部主席、院长或副院长、EOD主任；JPL的成员应立即通知部门经理，或是人才管理部。在这种情况下，投诉人有权根据新的禁止行为提出正式投诉。

相关政策和程序

- [性或基于性别的不当行为](#)
- [不歧视和平等就业机会](#)
- [非法骚扰政策](#)
- [针对非法歧视、骚扰和报复的投诉程序](#)
- [暴力预防政策](#)