

# 阿凱迪亞聯合學區

## 行政法規

### 就業不歧視

行政法規 4030

人事

所有關於就業歧視的指控，包括涉及實習生、志願者或求職者的指控，均應依照本《行政法規》規定的程序加以調查和解決。

學區指定下列確認的職位為學區的就業不歧視協調員（協調員），以協調學區遵守州和聯邦不歧視法律上的努力，並回答有關學區不歧視政策的查詢。協調員聯繫信息如下：

副總監，人力資源服務

150 South Third Avenue, Arcadia CA 91006

(626) 821-6627

khryciw@ausd.net

### 預防歧視的措施

為了預防學區就業的非法歧視、騷擾和報復，學區總監或指定人員應實施下列措施：

1. 通過以下一項或多項方式，宣傳學區的不歧視政策和法規，包括投訴程序和協調員的聯繫信息：（《加州法規》第 5 篇第 4960 節；《聯邦法規》第 34 篇第 100.6, 106.9 節）

a. 將它們包括在員工招聘中的每個公告、佈告或申請表中

b. 將它們張貼在所有學區的學校和辦公室，包括教職員休息室和其他顯著的地點

c. 將它們張貼在學區網站上，並經由學區支持的社交媒體，如果可獲得的話，提供方便的讀取路徑

（參見 1113 - 學區和學校網站）

（參見 1114 - 學區贊助的社交媒體）

2. 通過以下一項或多項方法，向所有員工分發學區的不歧視政策：（《加州法規》第 2 篇第 11023 節）

a. 打印政策，並提供所有員工一份副本，附帶確認書供員工簽名並交回

b. 通過電子郵件發送政策，附帶確認交回書

c. 將政策張貼在學區內部網站上，並使用跟踪系統，以確保所有員工都閱讀並且確認收到政策

d. 在招聘和/或在新招聘員工介紹會上與員工討論政策

e. 使用任何其它方式確保員工收到了並且理解政策

（參見 4112.9/4212.9/4312.9 - 員工通知）

3. 提供員工清楚闡述的學區不歧視政策、提交投訴的程序、以及任何覺得他/她已經成為任何歧視或騷擾行為受害者可取得的資源等信息

4. 提供員工、志願者和實習生關於學區不歧視政策的信息，其中包括什麼會構成非法歧視、騷擾、和報復，以及如何和應向誰報告事件

主管的培訓應包括《加州法規》第 2 篇第 11024 節（《加州法規》第 2 篇第 11023 節）所規定的性騷擾預防培訓主題，亦即向指定的代理人，例如協調員、人力資源經理、或學區總監或指定人員報告任何不當行為投訴的規定。

（參見 1240 – 志願者的協助）

（參見 4119.11/4219.11/4319.11 - 性騷擾）

（參見 4131 - 教職員發展訓練）

（參見 4231 - 教職員發展訓練）

（參見 4331 - 教職員發展訓練）

5. 定期審查學區招聘、聘用和晉升的程序，並定期監督就業的條款、條件和特權，以確保學區符合法律的規定。

6. 若學區任何工作設施中的全體員工包含了百分之十口語不是英語的人，學區應把政策翻譯成至少百分之十的全體員工所講的每一種語言。

## 投訴程序

任何指控非法歧視或騷擾的投訴應按照下列程序處理：

1. 投訴通知和收據：投訴人可以通知他/她的直屬主管、另一名主管、協調員、學區總監、或者如果有的話，投訴熱線或投訴專員。

投訴人可根據這個程序提出書面投訴，或者如果他/她是一名員工，可以首先嘗試與他/她的主管非正式地解決這種情況。

已收到有關歧視或騷擾事件的信息，或已經觀察到此類事件的主管或經理，應向協調員報告，不論投訴人是否提交投訴書。

投訴書應包含投訴人的姓名、被指控做這件事之人的姓名、事件的描述、事件發生日期和地點、可能有相關信息的證人、其他歧視或騷擾的證據、以及可能有助於調查和解決投訴的任何其他相關信息。

(參見 0410 - 學區機會和活動不歧視)

(參見 4032 - 合理的調整安排)

2. 調查程序：協調員應在收到指控歧視或騷擾行為通知後五個工作日之內，對歧視或騷擾指控展開公正的調查，不論是否已提交投訴書或者投訴書是否完整。

協調員應與投訴人會面，以說明學區的投訴程序，並討論投訴人回應指控所要求採取的行動。協調員應通知投訴人，對指控的調查將是公正、及時、徹底的，並將以提供所有當事方正當程序的方式進行，並根據收集的證據做出合理的結論。他/她也應通知各當事方，調查將盡可能保持機密性，但必要時可能披露一些信息，以進行有效的調查。

(參見 3580 - 學區紀錄)

(參見 4112.6/4212.6/4312.6 – 人事檔案)

(參見 4119.23/4219.23/4319.23 - 未經授權發佈保密/特權信息)

如果協調員決定詳細的事實調查是必要的，他/她應立即開始調查。協調員應約談投訴人、被指控者、以及其他可能有相關信息的人，作為調查的一部分。

協調員應追蹤和記錄調查的進展情況，以確保取得合理的進展，並在必要時通知各當事方。

當有必要進行他/她的調查或保護員工的安全時，協調員可與學區總監或指定人員、學區法律顧問、或學區的風險管理人員討論投訴。

協調員還應決定在調查完成之前是否需要採取臨時措施，例如變更調度、轉換部門或暫停職務，以確保預防進一步的事件。協調員應確保這種臨時的措施不會構成報復的行為。

3. 調查結果和補救措施書面報告：協調員應在收到投訴後不超過 60 天的時間內結束調查，並準備他/她的調查結果書面報告。這個時間線可因充分的理由予以延長。如果需要延長，協調員應通知各當事方，並說明延長的原因。

報告應包括決定和決定的理由，並總結調查過程中所採取的步驟。如果確定發生了歧視或騷擾，報告還應包括任何已經或將要針對該行為而採取的糾正行動，為投訴人提供投訴補救行動和解決辦法的適當選項，並確保預防報復或進一步的歧視或騷擾。

報告應提交給申訴人、被指控人、和學區總監或指定人員。

4. 向管理委員會提出上訴：投訴人或被指控人可以在收到協調員調查結果書面報告後 10 個工作日之內，就調查結果向管理委員會提出上訴。學區總監或指定人員應向管理委員會提供調查期間所提出的所有資料。收到上訴要求後，管理委員會應儘快安排聽證會。任何對學區員工的投訴，依據法律將在不公開的會議中進行審理。管理委員會應在 10 個工作日之內作出決定。

(參見 1312.1 - 有關學區員工的投訴)

(參見 9321 - 不公開會議的目的和議程)

其他補救措施

除了向學區提交歧視或騷擾的投訴外，一個人還可以向加州公平就業和住房部（DFEH）或平等就業機會委員會（EEOC）提出投訴。提出此類投訴的期限如下：

1. 在指控的歧視行為發生後的一年之內，向 DFEH 提出有效的投訴，除非根據《政府法規》第 12960 節的例外存在。
2. 在指控的歧視行為發生後的 180 天之內，直接向 EEOC 提交有效的申訴（《美國法典》第 42 篇第 2000e-5 節）
3. 在先向 DFEH 提交有效的投訴以後，可在指控的歧視行為發生後的 300 天之內，或在 DFEH 終止訴訟的 30 天之內（以較早發生者為準），向 EEOC 提交有效的投訴（《美國法典》第 42 篇第 2000e-5 節）

法規 阿凱迪亞聯合學區

批准：2017 年 5 月 26 日 加州阿凱迪亞市