總監條例

類別： 學生 發佈日期： 編號： **A-830**

主題： 反歧視政策和就歧視問題提出內部投訴的程序

更改概要

本條例更新並取代2012年6月26日頒佈的總監條例A-830。

更改:

- 根據「紐約市人權法」，包括申請人受保護的「無業狀態」的分類。（第1頁，第一部分A）
- 闡明哪些情形構成被禁止的教育局僱員對學生的歧視行爲。（第1-2頁，第一部分B）
- 清楚說明「負責人」的定義。（第2頁，第一部分E註釋3）
- 清楚說明根據紐約州《所有學生尊嚴法案》，目擊或知道學生可能被職員歧視或收到這方面通知的職員，要在一個教學日之內，向校長/指定人作出有關指控的口頭報告，並在作出口頭報告的兩天之內，呈交一份填寫好的A-830投訴表格。（第2頁，第二部分A）
- 清楚說明用不正常手段影響或阻礙平等機會及多元化管理辦公室（Office of Equal Opportunity and Diversity Management，簡稱OEO）的調查構成對本條例的違反和可能導致紀律處分（第2頁，第二部分F）
- 清楚說明平等機會及多元化管理辦公室有關主管在處理職員觸犯歧視或歧視騷擾的口頭或書面投訴時的報告程序。（頁2-3，第二部分B）
- 清楚說明提出歧視、騷擾或報復投訴的時間表（第3頁，第三部分A）
- 清楚說明《教育局反歧視政策通知》（Notice of the DOE's Anti-Discrimination Policy）和內部投訴程序的文件必須每年分發給僱員。（第4頁，第四部分）
- 清楚說明根據總監條例A-832（第4頁，第四部分），學校向家長和學生分派《尊重所有人》小冊子的責任，以通知學生和家長有關教育局反歧視政策和學生針對教育局職員而提出歧視/騷擾的投訴的程序。
- 附錄1、2、3已經修訂了，以反映本條例的更改。

摘要

這一條例規定紐約市教育局的反歧視政策，並建立一套僱員、工作申請人、學生家長[1]、學生以及其他與教育局有業務關係或使用教育局設施或以其它方式與教育局互動的人士在希望就非法歧視或騷擾或者因關於此類投訴引發的報復提出投訴時適用的內部審查程序。就個體學生對別的學生發生的同儕性騷擾和歧視性騷擾、威脅和/或欺淩，可以依據《總監條例A-832：學生對學生的歧視、恐嚇和/或欺淩》以及/或者《總監條例A-443》和《紀律準則》所規定的紀律程序，提出投訴。對學生提出的針對員工有關歧視/騷擾的申述，必須根據《總監條例A-443》和《紀律準則》予以處理。

一. 政策

A. 紐約市教育局（DOE）的政策是提供平等就業機會，不因以下實際上或被認爲的因素而予以歧視：種族、膚色、宗教、信仰、族裔、原國籍、外國人身分、公民身分、年齡、婚姻狀況、伴侶關係、殘障、性取向、性別、服兵役狀況、無業狀態、以往被拘捕或被定罪的記錄（除非法律允許考慮該記錄）、易患某種疾病的基因特點或者身為家庭暴力或性犯罪或他人尾隨盯梢的受害者情況。[2]教育局的政策還在於保持一個不存在基於上述任何因素的騷擾（包括性騷擾）的環境，並遵循教育局的集體談判協議中嚴禁歧視的所有法律和規章制度。

據此，教育局僱員在一個工作場所地點或者在一個工作相關的活動中，基於任何上述因素而參與使得任何僱員或工作申請人處於受歧視和/或騷擾、導致以下影響的行爲，則違反該政策：(1) 不利地影響一名僱員的工作／申請人的受僱的任何方面或者工作的報酬、條件、狀態或特權；或者(2) 造成一種敵意的、冒犯的或威脅的工作環境。

教育局僱員參與針對工作申請人和其他與教育局有業務關係或使用教育局設施或以其它方式與教育局互動的個人的歧視行爲和/或騷擾，也違反該政策。

B. 教育局的政策在於提供平等教育機會，不因以下實際上或被認爲的因素而予以歧視：種族、膚色、宗教、年齡、信仰、族裔、原國籍、外國人身分、公民身分、殘障、性取向、性別或體重。教育局的政策還在於保持一個不存在基於上述任何因素的騷擾（包括性騷擾）的環境。[2]

據此，若任何教育局僱員在一個學校場地或在一項學校活動中，基於任何上述因素而透過行爲舉止和/或言語或書面行動來歧視一名學生或對其營造一個充滿敵意的環境，且此類行爲導致以下情況，則該僱員違反該政策：(1) 會或可能會不合理地和明顯地干擾學生參與一項教育課程、學校主辦的活動或學生教育中的任何其他方面並從中受益的能力；或 (2) 會或可能會不合理地和明顯地干擾學生的心理、情緒或身體檢康；或 3) 顯然會導致或理應會導致學生為其身體上的安全而擔憂；或 4) 顯然或理應會對學生造成身體傷害或情緒傷害。若任何教育局僱員在校外參與上述行爲，而且此類行爲在學校環境中造成或勢必有可能造成干擾，則該僱員也違反了該政策。

[1] 凡在本條例中所使用的「家長」一詞，是指學生的父母或監護人或任何與該學生有撫養關係或監管關係的人士，或者，如果學生是已經脫離父母監護的未成年人或已經年滿18歲，則指學生本人。

[2] 附件1列有關於非法歧視的類型的定義。

C. 教育局的政策在於禁止針對任何以下個人的報復：反對工作場所歧視行爲的個人；提出如以上第一部分A或B所述的歧視或騷擾的投訴的個人；或者提出或參與一則內部或外部歧視投訴的調查的個人。因某些個人參與一項受保護行爲而對這些個人採取的任何不利行動，都被考慮作報復行爲。

D. 爲了發展和維護一個不存在歧視、騷擾、報復和威脅的積極和支援的學習和工作環境，必須要求每一個員工成員的全面合作。僱員應在自己任職的學校和辦公室起到模範作用。

E. 負責人[3]必須維護一個不存在非法歧視或因歧視而騷擾的環境。

F. 違反該政策的行爲可能作爲紀律處分的根據，即使此行為並未達到違反聯邦、州或地方歧視法規的程度。

G. 這一政策適用於違反該政策的行動和言論，無論該行動或言論是否有意冒犯或者是否針對一個個人或群組。

H. 被發現違反該政策的僱員可能受到法律制裁和適當紀律處分。

I. 所有教育局僱員均應配合平等機會和多元管理辦公室（簡稱「OEO」）的調查，並在該辦公室傳喚其出席時必須報到。干涉或阻礙OEO的調查是違反本條例的行爲，可能會導致紀律處分。

二. 報告

A. 任何教職員若目睹一名僱員基於一名學生實際上的或被認爲的種族、膚色、信仰、族裔、原國籍、公民/移民身分、宗教、性別、性別認同、性別表達、性取向、殘障或體重而對該學生歧視或騷擾，或者知曉、了解或獲知一名學生可能已成爲僱員此類行爲的受害者，則該教職員必須在一個教學日內將這一所聲稱的事件向校長/其指定代理人進行口頭報告，並在此之後兩天內向校長/其指定代理人提交一份書面的A-830投訴報告（見附件2）。

B. 負責人必須立即將任何關於僱員的歧視或歧視性騷擾行爲的口頭或書面投訴事件報告給OEO。負責人可透過下列方式進行報告：打電話給OEO、給OEO發電子郵件或提交一份A-830投訴表的副本。關於如何按程序進行的建議和協助將按需提供。未能將關於歧視的投訴或情況報告給OEO的負責人可能構成對該政策的違反。

三. 投訴程序

僱員、工作申請人、學生家長、學生以及其他與教育局有業務關係或使用教育局設施或以其它方式與教育局互動的人士可以根據以下規定的程序，提出對歧視、騷擾或報復行爲的投訴。提出這一類投訴，可以聯絡平等機會辦公室（本條例最後列出其電話號碼/地址），以書面或口頭方式進行。

[3] 負責人一詞是指具有監督職權、對僱員的僱用期限和條件有行事權力的教育局僱員。負責人包括但不限於：校長、副校長和場地負責人。

A. 提出投訴的截止日期

為了有助於及時、全面和公平地解決關於非法歧視的投訴，所有的投訴都必須**儘快**向OEO提出。**OEO將不受理由僱員、工作申請人以及與教育局有生意往來、使用教育局設施或在其他方面與教育局有往來的人士在作爲投訴主題的事件發生超過一年之後提出的投訴。**但是，由家長和/或學生提出的投訴並不受此一年期限的限制。

B. 提出投訴的程序

1. 投訴人應使用本條例所附的投訴表來提出投訴（見附件2）。投訴表可以直接從學校和相應辦公室索取。平等機會辦公室一旦收到一則投訴，將確定該投訴指控的是否屬於對本條例的一項違反；如果是，則將把該投訴佈置給一名OEO調查員。如果OEO相信不可彌補的損害將在投訴能夠得到完全調查和解決之前發生，則OEO可以推薦在關於投訴的調查尚待完成的階段的臨時救助辦法。

2. 繼調查之後，OEO將就是否存在對本條例的違反情況向總監/總監委派人呈交書面的建議性調查發現報告。[4]總監/委派人將在收到該投訴的90個工作日之內（除非是有關情況需要時間界限的延期）發佈一份書面決定。投訴人和被投訴人均將收到關於該決定的書面通知。

3. 如果對該條例的違反得到證實，被投訴人的負責上司將與平等機會辦公室會議討論，以決定是否必須採取任何紀律處分和懲戒行動。

4. OEO將確保該決定所規定的任何懲戒行動得到實施。

C. 匿名投訴

投訴人可以向平等機會辦公室提出匿名投訴，指控某項具體實踐或政策具有歧視的性質。OEO將審查此類投訴，以決定根據這一匿名投訴人所提供的資訊應當如何處理。

D. 保密

教育局的政策是尊重根據本條例所提出的投訴中所涉及的所有當事人和證人的隱私權。但是，對保密的需要必須與以下責任達成平衡：配合法律調查、向被指控者提供正當法律程序以及/或者採取必要行動來調解、調查或解決投訴。因此，在某些適當的情況下，關於投訴的資料可能需要予以披露。

E. 關於歧視的虛假指控

提出明知虛假的歧視指控或在投訴調查過程中提供明知虛假的資訊的投訴人或證人，可能受到紀律處分。善意的舉報，即使被發現不能證實，將不會被認爲是虛假指控。

四. 關於這些程序的宣傳

《教育局反歧視政策通知》（Notice of the DOE's Anti-Discrimination Policy）和內部投訴程序的文件必須每年分發給僱員。此外，每個辦公室和每所學校均必須永久張貼《教育局反歧視政策通知》（通知上列有OEO的聯絡資訊，並說明可在何處獲取這份條例）（參考附件3）。

根據總監條例A-832，每一所學校必須每年向家長和學生分發一份《尊重所有人》（Respect for All）手冊。該手冊告知學生和家長教育局的反歧視政策以及學生針對教育局僱員提交關於歧視/騷擾的投訴的程序。在學年期間入學的學生及其家長必須在註冊後收到一份該手冊。

[4] 負責那些由教育職責僱員提出或針對教育職責僱員的投訴的總監委派人是總法律顧問（General Counsel）。負責那些由非教育職責僱員提出或針對非教育職責僱員的投訴的總監委派人是一名副總監（Deputy Chancellor）。

五. 其他投訴程序

這些內部程序並不否決任何個人尋求其它追索途徑的權利。這些途徑可以是向下面所提到的任何一所外部機構提出指控。然而，只要一項投訴是向一所外部機構提出的，OEO將不會執行內部調查，並將把該事務轉交給教育局的法律辦公室（Legal Office）。

- 紐約市人權委員會（New York City Commission on Human Rights）
- 美國教育部民權辦公室（Office for Civil Rights）
- 美國公平就業機會委員會（U.S. Equal Employment Opportunity Commission）
- 紐約州人權署（New York State Division of Human Rights）

向這些機構提出投訴的時限可能各有不同。

六. 查詢

有關本條例的問題，應向下列機構查詢：

電話： 718-935-3320 免費電話： 877-332-4845	*平等機會和多元化管理辦公室* *（Office of Equal Employment Opportunity and Diversity Management）* 紐約市教育局 （N.Y.C. Department of Education） 65 Court Street – Room 1102 Brooklyn, NY 11201 網址：**www.nyc.gov/schools/oeo/**	傳真： 718-935-2531