

항목: 학생

발행: 8/21/13

번호: **A-830**

제목: 차별 금지 정책 및 차별에 대한 내부 불만사항 제기 절차

1 중 1

## 변경 사항 개요

본 규정은 2012년 6월 26일 화요일자 규정 A-830을 폐기하고 대체한다.

### 변경사항:

- 뉴욕시 인권법률에 부합하는 지원자에 대한 보호 항목인 "실업 상태"를 포함. (페이지 1, § I.A)
- 교육청 직원이 학생을 대할 때 금지된 차별 행위를 규정하였습니다. (페이지. 1-2, § I.B)
- "수퍼바이저"의 정의를 명확히 하였습니다. (페이지 2 § I.E, 각주 3)
- 학생이 교직원의 차별 대상이 되었음을 목격하였거나 인지하였거나 또는 정보를 받은 교직원은 하루의 학교 운영일 내에 학교장/지명자에게 혐의에 대해 구두 보고를 하여야 하며 뉴욕주 모든 학생 대상 존중 법안에 부합하여 구두 보고가 이루어진 후 이를 내에 서면으로 A-830 고발 양식을 작성하여야 합니다. (페이지 2, § II.A)
- 본 규정서를 위반하는 것으로 간주되거나 징계를 초래할 수 있는 공평한 기회 및 다양성 관리 담당실 (Office of Equal Opportunity and Diversity Management: OEO) 조사의 조작 또는 지체시키는 행동이 무엇인지를 명확히 하였습니다. (페이지. 2 § I.F)
- 직원의 구두 또는 서면 차별 고발 또는 차별적 괴롭힘이 이루어졌음에 대한 수퍼바이저의 OEO 보고 절차를 명확히 하였습니다. (페이지 2-3, § II.B)
- 차별, 괴롭힘, 보복의 고발 접수에 대한 일정을 명확히 하였습니다. (페이지. 3 § III.A)
- 교육청의 비차별 정책과 내부 고발 절차가 반드시 직원들에게 매년 공지되어야 함을 명확히 하였습니다. (페이지 4, § IV)
- 교육감 규정 A-832에 부합하여 매년 학부모와 학생들에게 교육청의 비차별 정책과 학생의 교육청 직원에 대한 차별/괴롭힘 고발 접수 절차에 대한 정보를 제공해줄 모든 타인에 대한 존중 책자를 배포해야 할 학교의 책임을 명확히 하였습니다. (p. 4 § IV)
- 첨부 번호 1, 2, 및 3은 본 규정서의 수정 내용을 포함하여 개정되었습니다.

## 개요

본 규정은 뉴욕시 교육청의 차별 금지 정책을 수립하고 위법적인 차별 또는 괴롭힘, 불만제기에 따른 보복에 대한 불만을 제기하고자 하는 직원, 취업 지원자, 학부모<sup>1</sup>, 학생, 기타 교육청과 업무를 함께 하거나 교육청 시설을 이용하는 등 교육청과 관련된 개인을 위한 내부 조사 절차를 규정한다. 또래에 대한 성희롱 및 차별적 괴롭힘, 위협 및/또는 따돌림에 대한 불만은 교육감 규정 A-831 또래 성희롱 (Peer Sexual Harassment), 교육감 규정 A-832, 학생 대 학생 편견을 기반으로 한 괴롭힘, 위협 및/또는 따돌림 및/또는 교육감 규정 A-443 및 징계 코드에 규정된 징계 절차에 따라 불만을 제기한다. 학생이 교직원에게 가한 차별/괴롭힘에 대한 혐의는 반드시 교육감 규정 A-443 및 징계 코드에 따라 처리되어야 한다.

### I. 정책

- A. 실질적인 혹은 인지되는 인종, 피부색, 종교, 신념, 민족, 출신 국가, 외국인 신분, 시민권 상태, 연령, 결혼 여부, 파트너십 상태, 장애, 성 지향, 성별(성), 군복무 상태, 실업 상태, 전과기록 (법률이 허용한 경우 예외), 유전적인 특징 또는 가정 폭력, 성 폭력 또는 스토킹 피해자 여부와 관계 없이 동등한 취업 기회를 제공하는 것이 뉴욕시 교육청의 정책이다.<sup>2</sup> 또한 위에 열거한 어떤 이유로도 성희롱 또는 보복을 포함한 부당 대우가 자행되는 일이 없는 환경을 유지하며, 또한 차별을 금지하는 모든 법률 및 단체 협상에 관한 교육청의 합의사항을 준수하는 것이 뉴욕시 교육청의 정책이다

따라서 다른 직원 또는 취업 지원자에게 직장 또는 업무와 관련된 행사 중 위에 열거된 사유로 차별 및/또는 괴롭힘을 가하여 다음과 같은 결과를 초래한 교육청 직원은 정책을 위반한 것이다: (1) 직원/취업 지원자의 취업 또는 보상, 임기, 조건 또는 특권에 악영향을 준 경우; 또는 (2) 호전적, 공격적 또는 위협적 업무 환경을 조성한 경우.

교육청 직원이 취업 지원자 및 교육청과 업무를 함께 하거나 교육청 시설을 이용하는 등 교육청과 관련된 개인에 대해 차별적인 행동 및/또는 괴롭힘을 가하는 것은 정책을 위반한 것이다.

- B. 실질적인 인종 또는 인지되는 인종, 피부색, 종교, 연령, 신념, 민족, 출신 국가, 외국인 신분, 시민권 소지 여부, 장애, 성적 취향, 성별(성) 또는 체중 등에 관계 없이 동등한 교육의 기회를 제공하는 것이 뉴욕시 교육청의 정책이다. 또한 성 희롱을 포함한 상기 언급된 사유로부터 자유로운 업무 환경을 유지하는 것이 교육청의 정책이다.<sup>2</sup>

따라서 학생에게 학교 시설 내 또는 학교와 관련된 행사 중 위에 열거된 사유로 언어, 문서 또는 신체적 행동을 포함한 차별 행위를 하거나 적대적 학교환경을 조성하여 다음과 같은 결과를 야기한 교육청 직원은 정책을 위반한 것이다: (1) 교육 프로그램이나 학교에서 후원하는 활동, 또는 기타 전반적인 교육활동에 참여할 학생의 능력에 불합리하고도 적잖은 방해물 가져오는 효과를 초래하거나 초래할 가능성; 또는 (2) 학생의 정신적, 정서적, 신체적 안녕에 불합리하고도 적잖은 방해물 가져오는 효과를 초래하거나 초래할 가능성; 또는 (3) 학생이 스스로의 신체적 안전에 대한 불안감을 충분히 초래하였거나 충분히 초래할 수 있을 것으로 판단되는 상황; 또는 (4) 학생에게 신체적 상해를 입히거나 정서적 해를 입혔거나 충분히 입힐 수 있을 것으로 판단되는 상황. 학교 건물 또는 학교 소유부지 외의 장소에서라 할지라도 뉴욕시 교육청 직원이 학교 교육환경에 방해가 될만한 위험을 충분히 초래할 수 있는 행위에 가담한 경우, 본 규정 위반으로 간주한다.

<sup>1</sup> 본 규정에서 사용되는 □학부모□란 용어는, 학생의 부모(들), 또는 보호자(들) 또는 학생과 부모 관계 또는 법적 보호 관계에 있는 사람(들) 또는 학생이 18세 이상이거나 독립한 미성년자일 경우 학생 본인을 의미합니다.

<sup>2</sup> 위법적인 차별 행위에 대한 범주의 정의는 첨부 번호 1을 보십시오.

- C. 직장 내 차별에 반대하거나 섹션 I(A) 또는 I(B)에 명시된 차별 또는 괴롭힘에 대해 불만을 제기하거나 차별 관련 불만제기에 대한 내부 또는 외부 조사를 접수 또는 참여하는 개인에 대한 보복 행위를 금지하는 것 역시 뉴욕시 교육청의 정책이다. 보호된 활동 참여로 인해 개인에게 가해지는 모든 부정적 행위는 보복으로 간주된다.
- D. 차별, 괴롭힘, 보복 및 협박이 없는 긍정적이고 협력적인 학습 및 업무 환경을 가꾸고 유지하기 위해서는 모든 교직원의 전폭적인 협력이 필요하다. 교직원들은 학교와 자신이 일하는 사무실에서 모범적인 역할 모델이 되어야 한다.
- E. 감독자(Supervisors)는<sup>3</sup> 불법적인 차별 또는 차별적 괴롭힘이 없는 환경을 유지해야 한다.
- F. 본 정책을 위반하는 행위는 연방, 주 또는 지역 차별관련 법률을 위반하는 수준이 아니더라도 징계 대상이 될 수 있다.
- G. 본 정책은 의도 여부와 관계 없이 특정 개인 또는 그룹에 대한 행동 및 발언에 모두 적용된다.
- H. 본 정책을 위반한 것으로 적발된 교직원에 대해 법적 제재 및 적절한 징계 조치가 취해진다.
- I. 모든 교육청 직원은 평등 기회 및 다양성 매니지먼트 담당실(Office of Equal Opportunity and Diversity Management: "OEO")의 조사에 협조해야 하며 OEO에서 출석을 요구하면 반드시 응해야 한다. OEO의 조사에 간섭하거나 훼방하는 것은 본 규정 위반이며 처벌을 초래할 수 있다.

## II. 보고

- A. 학생의 실질적인, 혹은 인지되는 인종, 피부색, 신념, 민족, 출신 국가, 시민권/이민신분, 종교, 성별, 성적체성, 성적 표현, 성취향, 장애, 체중을 근거로 학생을 차별하거나 괴롭히는 것을 목격한 직원, 혹은 이러한 이유로 피해를 입었을 수도 있는 학생에 관해 알고 있거나 관련 정보를 입수한 직원은 반드시 해당 사건을 1 수업일 이내에 학교장/대리인에게 구두로 보고하고 구두 보고가 이뤄진지 2 일 이내로 학교장/대리인에게 A-830 불만보고서를 제출해야 한다. (첨부 2 참조)
- B. 감독자는 직원이 저지른 차별 또는 차별적 괴롭힘에 관한 구두 또는 서면 불만 보고 내용을 "OEO"에 즉시 보고할 책임이 있다. 감독자는 OEO에 직접 전화하거나 이메일, 또는 A-830 불만보고서 양식을 작성함으로써 해당 내용을 보고할 수 있다. 절차에 대한 조언 및 지원은 요청이 있을 경우 제공된다. 불만 또는 차별 사안을 OEO에 보고하지 않는 감독자는 본 정책을 위반한 것이다.

## III. 이의제기 절차

교육청 직원, 취업 지원자 및 기타 교육청과 업무를 함께 하거나 교육청 시설을 이용하는 등 교육청과 관련된 개인은 다음과 같은 차별, 괴롭힘 또는 보복에 대한 불만제기를 접수할 수 있다. 이러한 불만제기는 반드시 본 규정 하단에 명시된 OEO 전화번호/주소로 연락하여 서면 또는 구두로 접수되어야 한다.

### A. 불만제기 접수 시한

위법적인 차별에 대한 불만제기의 신속하고 철저하며 공정한 해결을 위해 모든 불만사항은 **가급적 빨리 OEO에 접수되어야 한다. OEO는 교육청 직원, 구직자, 교육청 상대 사업자, 교육청 시설 이용자, 기타 교육청을 상대하는 자가 불만의 대상이 되는 사건 발생 1년이 지나 제기한 불만접수는 받지 않는다.** 그러나 학부모 및/또는 학생이 제기하는 불만은 1년 시한에 구애받지 않는다.

### B. 불만제기 접수 절차

<sup>3</sup> 감독자(supervisor)란 고용 조건 및 상황으로 야기되는 권한을 부여받아 감독자의 위치에서 활동하는 뉴욕시 교육청 직원을 뜻한다. 이러한 감독자에는 학교장, 교감 및 현장 슈퍼바이저(site supervisor) 등이 포함되나, 본 용어가 반드시 이들에게만 국한되지는 않는다.

1. 불만제기를 하려는 자는 본 규정에 첨부된 불만제기 양식을 사용하여야 한다 (첨부 No. 2 참고). 불만제기 양식은 학교 또는 담당실에 직접 요청하여 받을 수 있다. 불만이 접수되면 OEO는 사안이 본 규정을 위반하는지 검토하고 위반이 확인된 경우 OEO 조사담당자를 지정한다. OEO가 불만사항이 완전히 조사되고 해결되기 전 회복될 수 없는 피해가 발생할 것이라고 판단하는 경우 OEO는 불만사항 조사가 완료되기 전 중간 해결을 추천할 수 있다.
2. 조사 후 OEO는 교육감/대리인에게 본 규정의 위반이 발생하였는지 여부와 관련한 추천 결과를 서면으로 제출해야 한다.<sup>4</sup> 교육감/대리인은 상황에 따라 시한이 연장되지 않은 경우 불만 접수 후 90일 이내에 서면 결정을 발표해야 한다. 불만제기인 및 혐의 당사자는 결정에 대해 서면으로 통보받는다.
3. 본 규정의 위반이 입증되면 혐의 당사자의 상관은 OEO와 상의하여 필요한 징계 또는 수정 조치를 취한다.
4. OEO는 판결이 요구하는 모든 수정 조치가 취해지도록 확인한다.

#### C. 익명 불만 제기

불만사항 제기자는 OEO에게 익명으로 특정한 관행 또는 정책이 차별적이라는 내용의 불만사항을 제기할 수 있다. 불만사항 제기자가 제공한 정보로 판단했을 때 조치 가능한 경우에는, OEO는 제기된 불만사항의 처리 방법을 결정하기 위하여 그 내용을 검토한다.

#### D. 비밀 보장

본 규정에 따라 신고된 내용과 관련된 모든 당사자 및 목격자들의 프라이버시를 존중하는 것이 교육청의 정책이다. 그러나 비밀보장의 필요성은 반드시 법적 조사에 협조할 의무, 가해자에게 이의제기 기회 제공 및/또는 화해, 조사 또는 신고 내용을 해결하는데 필요한 조치를 취하는 것과 형평성이 맞아야 한다. 따라서 신고 내용에 관련된 정보는 적절한 상황에서는 공개될 수 있다.

#### E. 차별에 대한 거짓 혐의 제기

고의적으로 차별에 대한 거짓 혐의를 제기하거나 증언하는 사람 또는 고의로 조사에 거짓 정보를 제공하는 사람은 징계를 받을 수 있다. 선의로 제기한 불만은 입증되지 않더라도 거짓 혐의 제기로 간주되지 않는다.

### IV. 처리 절차의 공개

뉴욕시 교육청의 차별 금지 정책 및 내부 이의제기 절차에 대한 공지는 반드시 매년 직원들에게 배포해야 한다. 또한 각 담당실과 학교는 반드시 교육청의 차별 금지 정책(OEO 연락정보 및 규정서 사본을 받을 수 있는 곳 명시)을 쉽게 노출되는 장소에 게시해야 한다 (첨부 3 참고).

교육감 규정 A-832에 의거하여 각 학교에서는 반드시 매년 학생과 학부모들에게 **Respect for All** 소책자를 배부해야 한다. 이 소책자는 학생과 학부모들에게 교육청의 차별금지 정책 및 교육청 직원에 의한 차별/괴롭힘에 대해 학생이 불만제기를 할 수 있는 절차를 안내한다. 학년도 중간에 학교에 등록하는 학부모/학생에게도 반드시 등록 시점에 본 소책자를 배부해야 한다.

### V. 대안 불만제기 절차

이러한 내부 절차는 아래의 외부 기관에 혐의 제기 등의 기타 해결 방안을 추구할 수 있는 개인의 권리를 제한하지 않는다. 그러나 외부 기관에 불만을 접수한 경우 OEO는 내부 조사를 실시하지 않고 사안을 교육청 법무 담당실로 송치한다.

- 뉴욕시 인권 위원회 (New York City Commission on Human Rights)
- 뉴욕시 교육청 시민권리 담당실 (Office for Civil Rights)

<sup>4</sup> 교육직 직원에 대한 불만사항을 담당하는 교육감의 대리인은 법무자문 (General Counsel)이다. 비교육직 직원에 대한 불만사항을 담당하는 교육감 대리인은 부교육감이다.

- 미국 동등한 취업 기회 위원회 (U.S. Equal Employment Opportunity Commission)
- 뉴욕주 인권 위원회 (New York State Commission on Human Rights)

접수 시한은 기관마다 다릅니다.

#### VI. 문의

본 규정에 대한 문의는 아래 연락처로 하십시오:

<u>전화:</u> 718-935-3320	<i>Office of Equal Opportunity and Diversity Management</i> N.Y.C. Department of Education 65 Court Street – Room 1102 Brooklyn, NY 11201	<u>팩스:</u> 718-935-2531
<u>무료전화:</u> 877-332-4845	웹사이트: <a href="http://www.nyc.gov/schools/oeo/">www.nyc.gov/schools/oeo/</a>	

## 금지된 차별에 대한 요약

교육감 규정 A-830은 교직원, 취업 지원자, 학생과 학부모, 기타 교육청 대상 업무를 하거나 교육청 시설을 이용하는 등 교육청과 관련된 개인이 뉴욕시 공립학교 시스템 내에서 발생한 차별에 대한 불만을 제기하고 해결하는 절차를 명시한다. 지금부터 소개하는 내용은 차별적인 관행을 방지하는데 도움될 지침을 제공하고 있으나 모든 내용을 완전히 포함하는 것은 아니다.

**인종/피부색:** 실제의 또는 외견상 인식되는 인종이나 피부색.

**장애:** 실질적 또는 직관적으로 느껴지는 장애 또는 장애 내력. "장애"라는 용어는 임의의 신체적, 의학적, 정신적 또는 심리적인 손상, 또는 이러한 손상의 병력이나 기록, 또는 타인이 장애로 간주하는 모든 상태를 의미한다. 고용주가 임의의 피고용인 또는 구직자에게 충분한 편의제공 여부와는 관계없이 업무에 필수적인 기능을 수행할 수 있는 능력을 요구하는 것은 차별이 아니다.

어느 개인이 일할 자격을 갖춘 장애자이며, 직무상의 필수 기능을 수행하기 위하여 정당한 편의제공이 필요하다면 교육청 의무국 또는 OEO의 장애 코디네이터에게 추가적인 정보를 문의할 수 있다.

**성별 (성):** 실질적 또는 직관적으로 느껴지는 성별 (성), 임신 또는 임신과 출산과 관련된 상태. 성별에 따른 차별 금지에는 성 희롱이 포함된다.

"성별"이라는 개념은 또한 성 정체성, 자기 이미지, 외향, 행동 또는 표현이 개인이 태어날 때 규정된 법적인 성별에 따른 전통적 인식에 부합하는지 여부에 관계 없이 한 사람의 성 정체성, 자기 이미지, 외향, 행동 또는 표현을 포함한다.

**민족/출신 국가:** 민족/출신 국가: 실질적 또는 직관적으로 느껴지는 출신 국가 또는 민족 고유성. 출신 국가는 여러 가지 인종과 종교가 각기 다른 사람들이라도 한 곳의 나라 출신일 수도 있기 때문에 인종/피부색 또는 종교/신념과 구별된다. "출신 국가"라는 개념은 모든 국가 단체의 일원 및 동일한 조상, 문화 유산 또는 배경을 갖고 있는 사람의 그룹을 포함하며 또한 특정 국가 출신의 사람과 혼인하였거나 관계를 맺고 있는 개인을 포함할 수 있다.

**유전적 소인:** 유전자 테스트나 개인 또는 가족의 과학적 또는 의학적 정보에 따라 추정할 수 있는 개인 또는 후손에 나타나는 질병 또는 장애 또는 그와 관련하여 통계적으로 신체적 또는 정신적 질병 또는 장애의 위험을 높이는 선천적 유전자나 염색체 또는 유전자 테스트로 결정되는 그와 관련한 변의

**시민권/체류 신분:** 실질적 또는 직관적으로 느껴지는 체류 신분 또는 미국 외의 나라의 시민 신분. 외국인 신분 또는 시민권자 지위를 근거로 차별을 하거나, 외국인 또는 시민권 신분에 대한 질문을 하거나, 미국 시민권자나 미국 출생자에게 우선권을 주어도 불법적 차별 관행에 해당하지 않는다.

**종교/신념:** 실질적 또는 직관적으로 느껴지는 종교 또는 신념 (종교로서의 요건에 부합하는 지의 여부에 관련 없는 기본적인 믿음).

교육감 규정 C-606에 명시된 절차에 따라 직원은 종교적인 이유로 타당한 조정을 요청할 수 있다. 교육감 규정 C-630에 명시된 절차에 따라 학생은 종교적인 이유로 타당한 조정을 요청할 수 있다.

**나이:** 실제 또는 외견상 인식되는 나이

**혼인 여부:** 실제 또는 외견상 인식되는 혼인 여부

**체중:** 실질적 또는 직관적으로 느껴지는 몸무게.

**성적 취향:** 실질적 또는 직관적으로 느껴지는 성적 취향. 성적 취향은 이성애, 동성애 또는 양성애를 의미한다.

**과거의 구속/유죄판결 기록:** 직업과 범법 행위가 직접적인 관련이 있거나 고용했을 때 불합리한 위험을 가져오는 경우가 아니라면, 유죄판결 기록 때문에 고용을 거절하는 것은 불법이다. 하지만 특정 상황에서 개인의 체포나 유죄판결 기록을 검토하는 것은 법으로 허용하고 있다.

**실직 상태:** 실직이란 직업이 없는 상태, 일할 능력이 있고 직장을 찾아보고 있는 중인 상태를 말한다 그러나 취업 지원자가 직업과 관련하여 충분히 그럴만한 이유가 있을 경우 고용주가 지원자의 실직상태를 참작하거나, 이전 직장에서 나올 수밖에 없었던 이유를 둘러싼 상황을 조사하여 참작하도록 법률로 허용하는 경우가 있다.

**가정폭력, 성범죄 또는 스토킹 피해자:** 실질적 또는 직관적으로 느껴지는 가정폭력의 피해자는 현재 또는 예전 배우자, 이전 또는 현재 동거인, 연애 또는 친밀한 유대관계를 가진 사람 또는 피해자와 같은 가정에서 연속적 또는 정기적으로 함께 거주한 사람에 의해 정당방위를 제외한 폭력 행위 또는 위협의 대상이 된 사람을 말한다.

실질적 또는 직관적으로 느껴지는 성범죄 또는 스토킹 피해자는 형법에 규정된 위반행위의 대상이 된 사람을 말한다.

직원은 필요한 업무 수행을 위해 가정폭력, 성범죄 또는 스토킹의 실질적 또는 직관적으로 느껴지는 피해자로써의 상태로 인해 발생하는 타당한 조정을 요청할 수 있다. 직원은 본인이 가정폭력, 성범죄 또는 스토킹의 피해자임을 증명하는 서류를 제출하도록 요구될 수 있다. 타당한 조정을 요청하는 직원은 요청을 접수한 후 타당한 시일 내에 증빙서류를 제출해야 한다. 가정폭력, 성범죄 또는 스토킹 및/또는 폭력이나 스토킹의 영향을 받은 실질적 또는 직관적으로 느껴지는 피해자를 위해 당사자인 직원 또는 직원의 가족이나 동거인이 도움을 요청했음을 확인하는 경찰 또는 법원 기록, 피해자 서비스 기관의 직원, 에이전트 또는 자원봉사자, 변호사, 종교인 또는 의료 및 전문 서비스 기관에서 작성한 서류가 증빙서류로 인정된다.

**군복무 여부:** 미국 공군, 육군 방위군, 공군 방위군, 뉴욕 해병대, 뉴욕 방위군 및 기타 연방 또는 주정부가 설립한 법적으로 허용된 추가 병력을 포함한 미국 연방 또는 주 군대에서 복무한 사람

## 성희롱

### A. 직원간의 성희롱

한 교직원에 대한 다른 교직원의 성희롱은 하기 각 항의 상황에서 발생하는 원하지 않는 성적인 접근, 성적인 요구, 그리고 기타 성적인 속성을 갖는 언어적 또는 신체적 행위나 대화 등으로 구성된다.

1. 이러한 행위에 대한 복종이 명시적 또는 암묵적으로 개인의 고용 조건으로 변질되는 경우
2. 개인의 이러한 행위에 대한 복종 또는 거절이 해당 개인에 대한 고용 여부를 결정하는 근거로서 활용되는 경우; 또는
3. 이러한 행위가 개인의 업무수행을 불합리하게 방해하거나 또는 위협적, 적대적, 공격적 업무환경을 조성하기 위한 의도를 내포하고 있거나, 그런 효과를 내는 경우

성희롱은 명백한 성적 제의 또는 위협, 성적조롱, 성적으로 유혹하는 언행, 성적인 농담, 외설적인 동작, 포르노물이나 외설적인 영상물 또는 인쇄 자료의 공개, 타인의 신체를 만지거나, 문지르거나, 잡거나, 쓰다듬는 것과 같은 신체적 접촉을 포함한 다양한 형태를 취할 수 있다. 이러한 행위는 상대방이 동성인지 이성인지에 상관없이 성희롱이 성립될 수 있으며 범죄행위에 해당될 수도 있다.

### B. 교직원에 의한 학생 성희롱

OEO는 사안을 담당할 특별수사 담당관에게 사안을 송치한다.

성인인 직원과 학생 간의 성적 접촉은 어떤 경우에도 **절대** 동의에 의한 것이거나 적절한 것으로 간주되지 않는다. 학생에 대한 교직원의 성희롱은 하기 각 항의 상황에서 발생하는 성적인 접근, 성적인 요구, 그리고 기타 성적인 속성을 갖는 언어적 또는 신체적 행위 등으로 구성된다. 여기에는 다음과 같은 상황이 포함된다:

1. 학생의 진급 또는 교육 기회 획득의 조건이 되는 경우

2. 학생이 이러한 행위에 대해 복종하거나 거절하는 것이 학생을 평가하거나 성적을 결정하는 근거 또는 학생의 교육에 영향을 미치는 의사결정의 요인으로 활용되는 경우
3. 이러한 행위가 학생의 교육을 불합리하게 방해하거나, 또는 위협적, 적대적, 공격적 교육환경을 조성하기 위한 의도를 내포하고 있거나, 그런 효과를 내는 경우

성희롱은 명백한 성적 제의 또는 위협, 성적조롱, 성적으로 유혹하는 언행, 성적인 농담, 외설적인 동작, 포르노물이나 외설적인 영상물 또는 인쇄 자료의 공개, 타인의 신체를 만지거나, 문지르거나, 잡거나, 쓰다듬는 것과 같은 신체적 접촉을 포함한 다양한 형태를 취할 수 있다. 이러한 행위는 상대방이 동성인지 이성인지에 상관없이 성희롱이 성립될 수 있으며 범죄행위에 해당될 수도 있다.

**B. 학생의 성희롱**

교육감 규정 A-831 참조: 또래 학생 성희롱



차별 혐의에 대한 불만제기 양식

불만 제기 정보:

차별 또는 부당 대우가 발생한 후 가능한 빨리 해당 항목을 모두 작성하여 다음 주소로 제출하십시오:

OFFICE OF EQUAL OPPORTUNITY & DIVERSITY MANAGEMENT  
E.O. Complaint Unit  
65 Court Street, Room 1102  
Brooklyn, NY 11201  
전화 번호: 718-935-3320  
팩스: 718-935-2531

➤ 반드시 불만 제기의 대상이 되는 사건 발생 1년 이내에 접수해야 합니다. 그러나 학부모 및/또는 학생을 대신하여 제기하는 불만은 1년 시한에 구애받지 않습니다.

➤ 본 양식은 불만을 신고하는 개인(들) 또는 직원이나 학생을 대신하여 불만을 신고하는 개인(들)이 사용할 수 있습니다.

➤ 모든 해당 정보를 명확히 인쇄체로 기입하십시오.

➤ 필요한 경우 추가 용지 또는 증빙 서류를 첨부하십시오.

다음 중 하나에  표시:  직원  학생  학부모  구직  
지원자  기타  
 보고자

성명: \_\_\_\_\_ 직위: \_\_\_\_\_

\*학생 성명: \_\_\_\_\_  
(\*해당되는 경우)

집 주소: \_\_\_\_\_ 시: \_\_\_\_\_ 주: \_\_\_\_\_ 우편번호: \_\_\_\_\_

전화번호: \_\_\_\_\_ 자택 번호: \_\_\_\_\_ 휴대전화: \_\_\_\_\_ 직장: \_\_\_\_\_

업무현장 책임자 정보:

학교장 또는 현장 책임자 성명: _____
직위: _____
학교/담당실/학군: _____
사이트 주소: _____
사이트 전화번호: _____

**불만 내용:**

1. 차별을 당했다고 생각하는 이유를 아래 표시  하십시오.

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 나이                  | <input type="checkbox"/> 배우자/파트너 상태 (학생들은 해당 없음)            |
| <input type="checkbox"/> 외국인/시민권 신분          | <input type="checkbox"/> 유전적 질병소인(학생들은 해당 없음)               |
| <input type="checkbox"/> 체포/전과기록(학생들은 해당 없음) | <input type="checkbox"/> 인종                                 |
| <input type="checkbox"/> 피부색                 | <input type="checkbox"/> 종교                                 |
| <input type="checkbox"/> 신념                  | <input type="checkbox"/> 보복 (차별 문제제기 관련)                    |
| <input type="checkbox"/> 장애                  | <input type="checkbox"/> 성희롱                                |
| <input type="checkbox"/> 인종/출신 국가            | <input type="checkbox"/> 성적 취향                              |
| <input type="checkbox"/> 성별/성                | <input type="checkbox"/> 가정폭력, 성범죄, 스토킹 피해자 신분 (학생들은 해당 없음) |
| <input type="checkbox"/> 기혼 여부 (학생들은 해당 없음)  | <input type="checkbox"/> 체중 (학생만 해당)                        |
| <input type="checkbox"/> 군복무 여부 (학생들은 해당 없음) | <input type="checkbox"/> 실직 상태(취업 지원자만 해당)                  |

2. 차별에 가담한 사람(들)의 이름(들)/직위(들)

- |              |              |              |              |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1. 성명: _____ | 1. 직위: _____ | 2. 성명: _____ | 2. 직위: _____ |
| 3. 성명: _____ | 3. 직위: _____ | 4. 성명: _____ | 4. 직위: _____ |

3. 차별이 가해진 장소는?  교내  학교 밖의 장소  중앙 사무실 영내

\_\_\_\_\_

4. 차별 행위가 가해진 날짜

- |                           |                           |
|---------------------------|---------------------------|
| 월: _____ 일 _____ 연도 _____ | 월: _____ 일 _____ 연도 _____ |
| 월: _____ 일 _____ 연도 _____ | 월: _____ 일 _____ 연도 _____ |

5. 사건 설명 (관련자 성명 및 증거를 서술하고 필요한 경우 추가 용지를 첨부하십시오).

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. 요청하는 해결 또는 시정 조치는 무엇입니까?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

서명 \_\_\_\_\_

날짜: \_\_\_\_\_



**차별 금지 정책에 대한 공지문**

뉴욕시 교육청은 실질적 또는 인지되는 인종, 피부색, 종교, 신념, 민족, 출신 국가, 체류 신분, 시민권 상태, 연령, 기혼 여부, 동거 여부, 장애, 성적 취향, 성별 (성), 군복무 여부, 법률에서 허용되는 바를 제외한 전과 기록, 유전적 특징 또는 가정 폭력, 성 폭력과 스토킹 피해자 신분에 관계 없이 동등한 고용 기회를 제공하며 성희롱과 보복을 포함한 상기 기재된 내용에 따른 차별로부터 자유로운 환경을 유지하는 정책을 고수하고 있습니다.

또한 뉴욕시 교육청은 실질적 또는 인지되는 인종, 피부색, 종교, 신념, 민족, 출신 국가, 체류 신분, 시민권 상태, 연령, 기혼 여부, 동거 여부, 장애, 성적 취향, 성별 (성), 또는 몸무게와 관계 없이 동등한 교육의 기회를 제공하며 성희롱과 보복을 포함한 상기 기재된 내용에 따른 차별로부터 자유로운 환경을 유지하는 정책을 채택하고 있습니다.

이 정책은 1964년 민권법(Civil Rights Act)의 타이틀 VI와 타이틀 VII, 1972년 개정 교육법(Education Amendments) 타이틀 IX, 1967년 고용에서의 연령 차별에 관한 법률(Age Discrimination in Employment Act), 1973년 장애인 재활법(Rehabilitation Act) 섹션 503 및 섹션 504, 1974년 공정노동표준 개정법(Fair Labor Standards Amendments), 1986년의 이민개혁 과 및 관리법(Immigration Reform and Control Act), 1990년 미국장애인법(The Americans with Disabilities Act), 1991년 민권법(Civil Rights Act), 뉴욕주 및 뉴욕시 인권법(New York State and City Human Rights Laws), 뉴욕시 교육청의 단체교섭협약의 차별 금지 조항에 부합합니다.

교육감 규정 A-830에서는 직원, 학부모, 학생 및 교육청 대상 업무를 수행하는 자, 교육청 시설 이용자 및 기타 교육청을 상대하는 자들이 법에 위반되는 차별행위 및 차별 신고행위에 대한 보복을 신고할 수 있는 절차를 마련하였습니다. 이러한 불만 접수는 평등기회 & 다양성 관리 담당실(office of Equal Opportunity & Diversity Management: OEO)에 신고하거나 아래 기관 중 한 곳에 신고하면 됩니다. 교육감 규정 A-830의 사본은 OEO 또는 다음 웹사이트에서 보실 수 있습니다: [www.nyc.gov/schools/oeo](http://www.nyc.gov/schools/oeo).

내부 관련부서:		외부 관련기관:	
<p><b>The Office of Equal Opportunity &amp; Diversity Management</b> 뉴욕시 교육청 65 Court Street – Room 1102 Brooklyn, New York 11201 전화: 718-935-3320 Fax: 718-935-2531 웹사이트: <a href="http://www.nyc.gov/schools/oeo/">www.nyc.gov/schools/oeo/</a></p>		<p>미국 평등 취업 기회 위원회 (U.S. Equal Employment Opportunity Commission) New York District Office 33 Whitehall Street, 5th Floor New York, New York 10004 212-336-3620</p>	<p>민권담당실 (Office for Civil Rights) 뉴욕사무소 (New York Office) 연방 교육부 (U.S. Department of Education) 32 Old Slip, 26th Floor New York, NY 10005-2500 646-428-3900</p>
<p>타이틀 IX 준수와 관련된 질문은 아래로 하십시오: Victoria Ajibade, Title IX Coordinator 65 Court Street - Room 1102 Brooklyn, NY 11201 전화: 718-935-4797 이메일: <a href="mailto:Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov">Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov</a></p>	<p>학생 §504항 편의제공과 관련된 질문은 아래로 하십시오: Ava Mopper, Director/§504 Coordinator 28-11 Queens Plaza North - Room 402 Long Island City, NY 11101 전화: 718-391-6117 이메일: <a href="mailto:Section504Inquiries@schools.nyc.gov">Section504Inquiries@schools.nyc.gov</a></p>	<p>뉴욕주 인권 위원회 (New York State Commission on Human Rights) 1 Fordham Plaza - 4th Floor Bronx, New York 10458 718-741-8400</p>	<p>뉴욕시 인권 위원회 (New York City Commission on Human Rights) 40 Rector Street New York, New York 10006 212-306-5070</p>