



교육감 규정

번호: A-830

제목: 차별 금지 정책 및 차별에 대한 내부 신고 절차

항목: 학생

발행: 2023년 10월 19일

변경 사항 개요

본 규정은 2022년 2월 17일자 교육감 규정 A-830를 대체합니다.

변경 내용:

- 섹션 I.A.1(균등 고용 기회) 및 I.C.1(교육청과 연관된 학부모 및 기타 개인의 접근)에 보호 항목으로서 "신장" 및 "체중" 추가.



교육감 규정

번호: A-830

제목: 차별 금지 정책 및 차별에 대한 내부 신고 절차

항목: 학생

발행: 2023년 10월 19일

요약

본 규정은 뉴욕시 교육청 차별 금지 정책을 규정합니다. 또한 직원, 지원자, 학생의 부모, 학생 및 기타 교육청과 업무, 교육청 직원 또는 학생들과 함께 업무 및 교육청 시설을 이용 또는 기타 다른 방법으로 교육청과 대응하는 사람이 성희롱, 신고에 대한 보복을 포함한 보호 분류에 따라 교육청 직원 또는 교육청에 고용된 것은 아니지만 교육청 직원 또는 학생들과 일하는 자에 의한 불법적인 차별행위 및 괴롭힘에 대해 신고하는 내부 검토 절차를 마련하였습니다. 학생 대 학생 또래 성희롱 및 보호 분류에 근거한 성희롱, 협박 및/또는 집단 따돌림은 교육감 규정 A-831 학생 대 학생 성희롱이나 교육감 규정 A-832 학생 대 학생 차별, 괴롭힘, 협박 및/또는 집단 따돌림에 근거하여 신고할 수 있습니다. 학생이 교육청 직원에게 가한 차별/괴롭힘에 대한 혐의는 반드시 교육감 규정 A-443 및 학생 학습을 지원하기 위한 뉴욕시 품행 기대치(규율 규정)에 따라 처리되어야 합니다.

I. 정책

본 규정은 균등한 고용 및 교육 기회에 대한 뉴욕시 교육청(DOE) 정책을 규정합니다.

A. 균등한 고용 기회

1. 교육청은 실질적 또는 인지되는 인종, 피부색, 종교, 신념, 민족, 출신 국가, 체류 신분, 시민권 상태, 연령, 기혼 여부, 동거 여부, 장애, 성지향, 성별, 키, 몸무게, 군복무 여부, 실직 여부, 전과 기록, 부양자 신분, 소비자 신용 이력, 유전적 특징, 성 및 생식 건강 결정, 또는 가정 폭력, 성 폭력과 스토킹 피해자 신분과 관계 없이 관련법에 따라 균등한 고용 기회를 제공하며 성희롱과 보복을 포함한 위에 기재된 내용에 따른 차별로부터 자유로운 환경을 유지하는 정책을 고수하고 있습니다.
2. 용어 및 보호 분류 정의는 섹션 IX(정의)에 설명됩니다.
3. 또한 위에 열거한 보호 분류(성희롱 포함)에 근거한 부당 대우가 없는 직장 환경을 유지하며, 차별을 금지하는 모든 관련법 및 단체 협상에 관한 교육청의 합의사항을 준수하는 것이 뉴욕시 교육청 정책입니다.
4. 모든 교육청 직원이 교내/교육청 시설에서 또는 온라인 학습/작업을 포함한 교육청 프로그램 또는 활동 중에 성희롱을 포함한 위의 보호 분류에 근거하여(섹션 IX에 정의된 바와 같이) 다른 직원에게 차별 및/또는 괴롭힘을 가하는 행위에 관여하고, 이러한 행위가 다음과 같을 경우 본 규정 위반입니다: (1) 교육청 직원/ 지원자에게 열악한 조건이나 고용 특권을 부여하는 경우 (2) 적대적, 공격적 또는 위협적인 업무 환경 조성하는 경우.
5. 교육청 직원이 취업 지원자나 기타 교육청과 업무를 하거나 교육청 직원이나 학생과 일하거나 교육청 시설을 사용하거나 기타 교육청과 교류하는 개인에게 성희롱을 포함한 위에 명시된 보호 분류를 근거로 차별 및/또는 괴롭히는 것은 본 규정을 위반하는 것입니다.
6. 달리 법적으로 허용되는 경우를 제외하고 교육청은 계약 협상을 포함한 구인 절차에서 취업 지원자의 급여 이력을 열람하거나 급여 이력에 의존해 연봉, 복지 혜택 또는 기타 보상을 결정하는 것이 금지됩니다.
7. 교육청에 의해 고용되지 않았지만 교육청 직원이나 학생과 함께 일하는 개인은 섹션 I.A에 설명된 행위를 하는 것이 금지되며 이러한 행위는 반드시 섹션 II.C와 III.A.1에 따라 신고되어야 합니다.

B. 균등한 고용 기회

1. 뉴욕시 교육청은 실질적 또는 인지되는 인종, 피부색, 종교, 신념, 민족, 출신 국가, 체류 신분, 시민권 상태, 장애, 성지향, 성별, 체중에 관계 없이 모든 학생들이 관련법에 따라 교육청 프로그램과 서비스, 활동 및 시설에 접근할 수 있게 하는 정책을 고수하고 있습니다.
2. 용어 및 보호 분류 정의는 섹션 IX(정의)에 설명됩니다.
3. 또한 위에 언급된 보호 분류를 근거로 성희롱을 포함한 각종 괴롭힘으로부터 자유로운 교육 환경을 유지하는 것이 교육청의 정책입니다.
4. 교육청 직원이 온라인 학습/작업을 포함한 교육청 프로그램 또는 활동 중에 교내/교육청 시설에서 학생을 차별하거나 적대적인 학교 환경을 조성하는 것은 성희롱을 포함한 위에 언급된 조건에 기반하여(섹션 IX에 정의된 바와 같이) 본 규정을 위반하는 것이며 해당 행위는: (1) 학생이 교육 프로그램, 학교가 후원하는 활동, 또는 기타 전반적인 교육활동에 참여하거나 이로 인한 혜택을 입는 것에 불합리하고 실질적으로 방해가 되거나 (2) 학생의 정신적, 감성적 또는 신체적 행복에 불합리하고 실질적으로 지장을 주거나 (3) 학생이 자신의 신체적 안전을 합리적으로 두려워하거나 (4) 학생에게 신체적 상해 또는 감성적 위협을 합리적으로 유발하는 행위. 또한 교육청 직원이 교육 과정을 방해하거나 방해할 것으로 추정될 수 있거나 학교 공동체의 건강, 안전, 도덕 또는 복지를 위험에 빠뜨리거나 그럴 가능성이 있는 경우 학교 경내/교육청 시설 외의 장소에서도 위에 언급된 행위에 관여하는 것은 본 규정을 위반하는 것입니다.
5. 이러한 행위에는 다음과 같은 것이 포함되나 이에만 국한되지는 않습니다: 위에 언급된 보호 분류를 근거로 화장실, 탈의실, 라커룸 사용을 제한하거나 견학에 참여하지 못하게 하는 것, 위에 언급된 보호 분류와 관련하여 학생을 차별하는 방식의 복장 규정 또는 특정 몸단장 기준이나 용모 강요(예, 학생이 학교에서 주장하는 성 정체성에 위배되는 대명사를 일부러 사용하는 것).
6. 교육청에 의해 고용되지 않았지만 학생과 함께 일하는 개인은 섹션 I.B에 설명된 행위를 하는 것이 금지되며 이러한 행위는 반드시 섹션 II.B와 III.A.1에 따라 신고되어야 합니다.

C. 학부모 및 기타 교육청과 교류하는 개인의 접근

1. 교육청의 정책은 교육청 프로그램, 서비스 및 활동에 학부모(이 규정에서 사용될 때마다 "부모"는 학생의 부모 또는 보호자, 학생과 부모 또는 양육 관계에 있는 모든 사람, 독립 청소년이거나 18세가 된 경우 학생 본인을 의미합니다)와 교육청과 업무를 하거나 교육청 직원 또는 학생과 함께 일하거나, 교육청 시설을 사용하거나 기타 교육청과 교류하는 개인이 실제 또는 인식된 인종, 피부색, 종교, 나이, 신념, 민족, 출신 국가, 소외 연령, 시민권 상태, 장애, 성적 지향, 성별, 신장, 체중, 혼인 상태, 동거인 상태 또는 군대와 상관없이 접근할 수 있도록 보장하는 것입니다. 본 섹션의 위반을 주장하는 불만 사항은 섹션 III.A.2와 III.A.3의 절차에 따라 접수될 수 있으며 적절한 후속 조치를 위해 의뢰될 수 있습니다.

D. 품행, 기대치 및 후속 조치

1. 모든 교육청 직원은 그들이 근무하는 학교와 사무실에서 모범적인 역할 모델이 될 것으로 기대되며, 성희롱 및/또는 보복을 포함한 본 규정에 포함된 보호 분류에 기초하여 차별과 괴롭힘이 없는 긍정적이고 지원적인 학습 및 작업 환경을 유지할 책임이 있습니다.
2. 섹션 I.A. 및 I.B에 의해 금지된 행동에는 언어적, 비언어적, 물리적, 서면 또는 테크놀로지를 사용하는 전자 통신(인터넷, 휴대폰, 이메일, 개인 디지털 어시스턴트, 문자 메시지, 앱, 무선 핸드헬드 장치, 소셜 미디어, 채팅방, 게임 시스템 및 블로그를 포함하지만 이에 한정되지 않음)을 포함합니다.
3. 섹션 I.A 및 I.B에 의해 금지된 행동은 고의적으로 공격적이거나 특정인 또는 집단을 향한 것이든 아니든 이 규정을 위반하는 것입니다.
4. 본 규정을 위반하는 행위를 하는 교육청 직원은 그러한 행위가 연방, 주 또는 지역의 차별 금지법을 위반하는 수준으로 올라가지 않더라도 해고를 포함한 적절한 후속 조치 또는 징계를 받을 수 있습니다.
5. 본 규정의 어떤 내용도 본 규정을 위반하지 않는 부적절한 행위에 대해 학교장이나 수퍼바이저가 교육청 직원을 상담하거나 징계하는 것을 금지하지 않습니다. "수퍼바이저"란 감독하는 역할을 수행하는 교육청 직원으로 학교 밖에서 활동할 수도 있습니다.
6. 모든 교육청 직원들은 기회 균등 및 다양성 관리실(Office of Equal Opportunity & Diversity Management, OEO)에 의해 소환될 경우 인터뷰에 참석하고 불만사항에 대한 OEO 조사에 협조해야 합니다. 당사자 및/또는 증인이 조사에 참여하지 않는 경우 OEO는 가능한 범위 내에서 조사를 수행합니다.
7. OEO 조사를 방해하거나 방해하려는 시도는 본 규정 위반이며, 즉시 특별 조사 위원회(SCI)에 신고해야 하며 징계를 받을 수 있습니다.

8. 위에 언급된 섹션 I.A, I.B, 또는 I.C의 보호 분류와 관련하여 차별 또는 괴롭힘에 대해 불만을 제기하거나 차별 관련 불만 제기에 대한 내부 또는 외부 조사를 접수 또는 참여하는 개인에 대한 보복 행위를 금지하는 것 역시 뉴욕시 교육청 정책입니다. 보호된 활동 참여로 인해 개인에게 가해지는 모든 부정적 행위는 보복으로 간주됩니다.
9. 아래 섹션 I.D.10에 명시된 것을 제외하고, 섹션 I.A.7 및 II.B.6에 따라 제출된 불만 사항은 섹션 III에 명시된 대로 OEO에 의해 조사되거나 적절한 후속 조치를 위해 외부 고용주에게 의뢰될 수 있습니다.
10. OEO는 적절한 후속 조치를 위해 학생에 대한 성희롱을 주장하는 모든 불만 사항을 SCI에 전달해야 합니다.

II. 신고

- A. 교육청 직원, 채용 지원자, 학부모, 학생 및 교육청과 업무를 하거나 교육청 직원이나 학생과 함께 일하거나 교육청 시설을 사용하거나 교육청과 교류하는 기타 개인은 섹션 III.A에 명시된 대로 이 규정을 위반할 수 있는 행위의 대상이 되었다고 주장하는 불만을 제기할 수 있습니다.
- B. 섹션 I.B조를 위반할 수 있는 학생에 대한 행위를 알게 되었거나 학생이 그러한 행위의 희생자일 수 있다는 지식, 정보 또는 통보를 받은 교육청 직원은 반드시 의심 사건에 대해 학교장/대리인 또는 신고하는 직원이 학교 소속이 아닌 경우 수퍼바이저에게 반드시 수업일 기준 1일 이내에 구두로 신고해야 합니다. 구두 신고 후 수업일 기준 2일 이내에 교육청 직원은 반드시 아래 섹션 III.A.1에 명시된 대로 서면 신고를 전자 접수해야 하며 접수에 대해 학교장/대리인 또는 수퍼바이저에게 알려야 합니다. 의심 사안이 학교장 또는 수퍼바이저에 대한 것이라면 신고하는 교육청 직원은 섹션 III.A.1에 명시된 대로 OEO에 불만 사항을 전자 접수하기만 하면 됩니다.
- C. 섹션 I.A를 위반하는 행동에 대해 인지하게 된 학교장이나 수퍼바이저는 반드시 즉시 아래 섹션 III.A.1에 명시된 대로 OEO에 온라인 불만을 접수해야 합니다. 학교장 또는 수퍼바이저가 이 단락에 따라 OEO에 불만을 제기하지 않은 것은 본 규정 위반에 해당합니다.
- D. 신고 의무가 없는 개인도 섹션 III.A.2에 따라 본 규정을 위반할 수 있는 행위를 신고할 것을 강력히 권장합니다.
- E. 교육청 직원은 교육감 규정 A-412(<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-412-security-in-the-schools-korean>)에 규정된 정책 및 절차에 따라 범죄 행위에 해당할 수 있는 의심 사안에 대한 모든 신고를 뉴욕시 경찰청에 반드시 신고해야 합니다.

III. 신고 절차

A. 신고 접수 절차

1. 섹션 II.B. 및 II.C에 따른 전자 불만 접수는 반드시 <https://www.nycenet.edu/oeo>에서 제공하는 온라인 불만 제기 양식을 사용해야 합니다.
2. 섹션 II.B 및 II.C에 따라 불만을 접수할 의무가 있는 사람 외 개인은 본 규정 마지막 섹션에 제공된 전화번호 및 주소를 이용하여 이메일, 전화, 우편 또는 직접 OEO에 통보하여 불만을 접수할 수 있습니다. 성적이나 성별에 따른 괴롭힘 또는 차별에 대한 불만 또한 이 규정 마지막 섹션에 제공된 전화번호 또는 주소를 이용하여 이메일, 전화, 우편 또는 직접 교육청 타이틀 IX 코디네이터에게 통보하여 접수할 수 있습니다.
3. 섹션 II.B 및 II.C에 따라 불만을 접수할 의무가 있는 사람 외 개인은 본 규정의 위반을 주장하는 불만을 익명으로 접수할 수 있습니다. OEO는 익명 신고 내용을 검토하여 제공된 정보를 바탕으로 어떻게 처리할 것인지 결정할 것입니다.
4. 섹션 II.B 및 II.C에 명시된 경우를 제외하고 신속하고 철저하며 공정한 불만 해결을 위해 모든 불만 사항을 가능한 한 빨리 사건 발생 후 1년 이내에 OEO에 접수해야 합니다. 정상 참작이 가능한 사정이 있는 경우 OEO는 주장된 사건 발생으로부터 1년 이상이 지난 후에 제기된 불만 사항을 조사할 수 있습니다.

본 규정 섹션 I.B에 의해 금지된 추정 행위가 학생에게 가해졌다는 불만 제기는 시간 제한이 적용되지 않습니다.

B. 학부모 고지

1. 본 규정에서 금지하는 추정 행위가 학생에게 가해졌다는 신고가 피해추정인의 부모 외에 다른 사람에게 의해 접수된 경우 학교장/대리인은 즉시 피해추정인의 학부모에게 즉시 불만 제기 접수에 대해 알려야 합니다.
2. 학교장이 불만 제기 대상이라면 수퍼인텐던트/대리인은 반드시 즉시 피해추정인 학부모에게 불만 제기 접수에 대해 통보해야 합니다.

C. 지원 및 중재

1. 신고가 조사로 이어지지 않았거나 혐의가 입증되지 않더라도, 고소 접수 후 적절히 당사자나 증인에게 지원 및/또는 개입을 제공할 수 있습니다.
2. 섹션 I.A 또는 섹션 1.B에서 금지하는 행위를 주장하는 불만이 접수되었다면, OEO는 당사자와 증인에 대한 지원 및/또는 개입이 적절한지 결정해야 하는

학교장 및/또는 수퍼바이저에게 통지해야 하며, 학생 및 교육청 직원에 대한 지원 및/또는 개입이 문서화되도록 보장해야 합니다.

3. 학생을 위한 지원 및/또는 중재에는 다음이 포함되나 이에 국한되지 않습니다:
 - a. 교내 또는 학교 밖의 의료 서비스 의뢰,
 - b. 가이드스 중재(학교 소셜워커, 가이드스 카운슬러, 심리상담사 또는 기타 적절한 학교 리소스로 의뢰),
 - c. 커뮤니티 기관에 카운슬링, 지원 및/또는 교육 또는 정신 건강 서비스 의뢰,
 - d. 학업 지원 및 조정(예, 수업, 런치/쉬는 시간, 방과 후 프로그램 스케줄 변경, 마감 연장 등) 및/또는
 - e. 개별 지원 계획 개발
4. 고용 관련 지원 및/또는 중재에는 다음이 포함되나 이에 국한되지 않습니다:
 - a. 휴직
 - b. 근무 일정 조정
 - c. 근무 배치 조정 및/또는
 - d. 근무 장소 조정

D. 신고 조사 절차

1. 불만 사항이 접수되면 OEO는 해당 불만 사항이 본 규정에 따라 금지된 차별, 괴롭힘 및/또는 보복 혐의가 있는지 여부를 판단해야 합니다. OEO가 해당 주장이 본 규정에 의해 금지되지 않는다고 판단할 경우, 해당되는 경우 불만을 후속 조치에 의뢰합니다.
2. 섹션 I.D.9조 명시된 것을 제외하고, OEO가 불만 사항이 이 규정에 의해 금지된 행위를 주장한다고 결정할 경우, OEO는 본 섹션에 설명된 절차에 따라 조사를 수행해야 합니다. OEO 타이틀 IX 코디네이터 및 타이틀 IX 연락 담당자 또는 다른 OEO 조사관은 섹션 1.A에서 금지한 성적 및/또는 성별에 기반한 괴롭힘에 대한 혐의와 섹션 1.B에서 금지한 학생에 대한 성별에 따른 괴롭힘을 조사할 것입니다.
3. OEO가 조사를 시작할 경우 OEO는 즉시 당사자(및 학생 당사자의 학부모)에게 불만 내용과 다음 사항을 서면으로 통지해야 합니다:
 - a. OEO는 당사자와 증인 인터뷰와 관련 증거 검토가 포함된 조사를 수행합니다.
 - b. 본 규정에 의해 금지된 행위에 관여했다고 주장되는 개인은 혐의에 대응할 권리가 있습니다.
 - c. 당사자는 관련 증거를 제시하거나 증인의 이름을 제공할 권리가 있습니다.
 - d. 고소의 당사자인 교육청 직원들은 그들의 조사 인터뷰에 참석할 노조 대표자 또는 비변호사 대표자를 선택할 권리가 있으며 단, 그 대표자는

사건의 당사자 또는 증인으로 파악된 사람이 아니어야 합니다.

- e. 당사자들은 사건이 조사되는 동안 적절한 지원 및/또는 중재를 받을 수 있습니다. 그리고
 - f. 정당한 이유로 기간을 연장하지 않는 한, OEO가 불만 사항을 접수한 날로부터 90일 이내에 서면 결정이 내려질 것입니다.
4. OEO는 당사자 및 관련 증인을 인터뷰하고 관련 증거를 확보해야 합니다.
 5. 조사가 종료되면 OEO는 조사결과와 이 규정을 위반한 사실이 있는지에 대한 권고사항을 서면으로 작성하고, 조사결과 보고서와 권고사항을 교육감 또는 대리인에게 제출해야 합니다.
 6. 교육감 또는 대리인은 OEO의 보고서를 검토하고 정당한 이유로 기간이 연장되지 않은 경우 OEO가 불만 사항을 접수한 날로부터 90일 이내에 본 규정을 위반했는지에 대한 서면 결정을 발표해야 합니다.
 7. 당사자(및 학생 당사자의 학부모)에게 결정 사항을 서면으로 통지합니다.
 8. 정당한 이유로 90일 이내에 조사 또는 결정을 내릴 수 없는 경우, OEO는 해당 결정 발표의 연장 및 예상 기간을 불만 신고인과 피신고인에게 통지해야 합니다.
 9. 본 규정을 위반한 것으로 판단되는 경우, OEO는 징계 또는 시정 조치가 필요한지, 지원 및/또는 중재나 기타 후속 조치가 적절한지 여부를 결정해야 하는 학교장 또는 수퍼바이저와 협의해야 합니다.
 10. 본 규정을 위반하지 않았다고 판단할 경우, OEO는 섹션 III.C.에 명시된 대로 지원 및/또는 중재나 기타 후속 조치가 적절한지 여부를 결정하기 위해 적절한 학교장 또는 수퍼바이저와 협의해야 합니다.
 11. OEO는 각 불만 사항에 대한 조사 파일을 유지합니다.

E. 비밀 보장

본 규정에 따라 신고된 내용과 관련된 모든 당사자 및 목격자들의 프라이버시를 존중하는 것이 교육청의 정책입니다. 그러나 비밀보장의 필요성은 법적 조사에 협조할 의무, 가해자에게 이의제기 기회 제공 및/또는 신고 내용에 대처해 적절한 조치를 취하는 것과 형평성이 맞아야 할 것입니다. 따라서 신고 내용에 관련된 정보는 적절한 상황에서는 공개될 수 있습니다.

F. 차별에 대한 거짓 혐의 제기

고의적으로 차별에 대한 거짓 혐의를 제기하는 사람 또는 고의로 조사에 거짓 정보를 제공하는 사람은 징계를 받을 수 있습니다. 선의의 신고는 입증되지 않더라도 거짓 혐의 제기로 간주되지 않습니다.

IV. 처리 절차 공개

- A. 또한 각 담당실과 학교는 반드시 OEO 연락 정보 및 규정서 사본을 받을 수 있는 곳이 명시된 교육청 차별 금지 정책(<https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy>) 또한 각 담당실과 학교는 반드시 OEO 연락 정보 및 규정서 사본을 받을 수 있는 곳이 명시된 교육청 차별 금지 정책(첨부 2 참고)을 쉽게 노출되는 장소에 게시해야 합니다 교육청 차별 방지 정책과 본 규정에 명시된 불만 사항 및 신고 절차에 대한 통지는 매년 학교장 및 수퍼바이저를 포함한 모든 교육청 직원에게 제공되어야 합니다.
- B. 교육감 규정 A-831과 A-832에 따라, 각 학교는 반드시 매년 안전 및 청소년 개발부에서 준비한 모든 학교 직원, 학부모 및 학생들에게 신고하는 방법에 대한 절차를 포함한 이 규정에 명시된 절차에 대한 서면 자료를 배포하거나 온라인으로 제공해야 합니다(<https://www.schools.nyc.gov/school-life/school-environment/respect-for-all/respect-for-all-handouts>). 이 자료는 또한 교육청 차별금지 정책 및 위에 섹션 1.B에 명시된 보호 분류에 근거하여 교육청 직원이 행한 차별/괴롭힘에 대해 학생이 신고할 수 있는 절차를 학생과 학부모들에게 안내합니다.

V. 합리적인 장애 조정

A. 직원 및 지원자

자격을 갖춘 장애인인 교육청 직원(대체 직원 포함)은 현재 업무의 필수 기능 수행을 지원하는 합리적인 조정을 요청할 수 있습니다. 교육청 직원들은 상호 절차를 시작하고 협력적인 대화에 참여하기 위해 자신의 수퍼바이저에게 요청에 대해 먼저 논의할 것을 강력히 권장합니다. 직원이 결정에 동의하지 않거나 수퍼바이저를 통해 요청이 제공될 수 없는 경우 직원은 교육청의 셀프 서비스 온라인 휴가 신청 시스템(SOLAS)에서 신청을 시작할 수 있습니다. SOLAS에서 제출된 요청은 교육청의 HR Connect 의료, 휴가 및 기록 담당실과 교육청 장애 조정실(ODA)에서 검토합니다.

자격을 갖춘 장애인인 직원 후보(지원자)는 면접팀 또는 ODA에 문의하여 장애인이 아닌 지원자와 동등한 자격으로 지원절차에 참여할 수 있도록 합리적인 조정을 요청할 수 있습니다.

합리적인 조정 절차에 대한 추가 정보는 교육청 인사 비망록 5호, 2020-2021에 명시되어 있습니다.

B. 학생

교육감 규정 A-710(섹션 504 학생을 위한 정책 및 절차, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710-korean>)은 1973년 재활법 섹션 504에 정의된 자격을 가진 장애인으로서, 장애가 없는 또래와 동등하게 교육청 프로그램 및 활동에 참여하기 위해 합리적인 조정이 필요한 교육청 학교 및 프로그램 재학생들을 위한 불만 제기 절차를 포함한 교육청 정책 및 절차를 규정합니다.

VII. 불만 제기 절차 대안

이와 같은 내부 절차는 아래의 외부 기관에 혐의 제기 등의 기타 해결 방안을 추구할 수 있는 개인의 권리를 제한하지 않습니다.

- 뉴욕시 교육청 시민권리 담당실(Office for Civil Rights)
- 미국 동등한 취업 기회 위원회(U.S. Equal Employment Opportunity Commission)
- 뉴욕주 인권 위원회(New York State Commission on Human Rights)
- 뉴욕시 인권 위원회(New York City Commission on Human Rights)

접수 시한은 기관마다 다릅니다. 외부 기관이나 관할 사법기관에 불만을 접수한 경우, OEO는 해당 사건을 교육청 법무위원실(Office of the General Counsel)로 이관합니다.

VIII. 문의처

본 규정 관련 문의:

Office of Equal Opportunity & Diversity Management

뉴욕시 교육청

110 William Street, 15th Floor

New York, NY 10038

Telephone: 718-935-3320

이메일: oeoinquiries@schools.nyc.gov

타이틀 IX 코디네이터

110 William Street, 15th Floor

New York, NY 10038

Telephone: 718-935-4987

이메일: Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov

웹사이트: <https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy/title-ix>

장애 조정실

이메일: ODA@schools.nyc.gov

IX. 정의

아래 내용은 차별적인 관행을 방지하는데 도움될 지침을 제공하고 있으나 모든 내용을 완전히 포함하는 것은 아닙니다.

외국인/시민권: 외국인/시민권 실질적 또는 인지적으로 느껴지는 이민 신분 또는 미국 외 국적. 외국인 신분 또는 시민권자 지위를 근거로 차별을 하거나, 외국인 지위 또는 시민권자 지위에 대한 질문을 하거나, 미국 시민권자나 미국 출생자에게 우선권을 주어도, 이러한 우선권이나 행위가 연방, 시 또는 주법이나 규정에서 명백히 허용하거나 요구할 경우에는 불법적 차별 관행에 해당하지 않습니다.

부양자 신분: 실질적 또는 인지되는 부양자로서의 상태. 부양자(caregiver)란 미성년 자녀나 피부양자를 대상으로 지속적이고 직접적인 돌봄을 제공하는 사람을 말합니다. 피부양자란 다음과 같은 장애인을 말합니다: (i) 수혜 신분의 가족관계, 또는 부양자와 동일 가구 거주자로서(ii) 의료적 케어나 일상 생활에서의 필요에 있어 부양자에게 의존하는 사람. 수혜 신분의 가족관계(covered relative)란 부양자의 자녀, 배우자, 동거인, 부모, 형제, 손주나 조부모, 또는 부양자의 배우자나 동거인의 자녀, 또는 부양자와 가족에 준하는 관계에 있는 모든 기타 인물을 말합니다.

피부색: 실제 또는 보여지는 피부색.

소비자 신용 이력: 개인의 신용가치, 신용도, 여신능력 및 지불이력. 고용주는 법이나 규정에서 명백히 요청하거나 허용한 경우를 제외하고는, 고용, 급여 및 기타 고용 조건 등을 포함한 채용 결정 시 지원자나 피고용인의 소비자 신용이력을 요청하거나 사용할 수 없습니다.

장애: 신체적, 의학적, 정신적 또는 심리적인 손상, 또는 이러한 손상의 병력이나 기록, 또는 타인이 장애로 간주하는 실제 또는 보여지는 상태. 재활법 섹션 504 하의 장애 학생 조정에 대한 정보는 교육감 규정 A-710(<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710-korean>)을 참고하십시오.

민족/출신국가: 실질적 또는 인지되는 출신 국가 또는 민족 고유성. 출신 국가는 여러 가지 인종과 종교가 각기 다른 사람들이라도 동일 국가 출신일 수 있기 때문에 인종/피부색 또는 종교/신념과 구별됩니다. "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 있습니다.

성별: 실질적 또는 인지적으로 느껴지는 성별, 임신 또는 임신 및 출산과 관련된 상태. 성별에 따른 차별 금지에는 성 희롱이 포함됩니다.

“성별”이란 용어에는 또한 어떤 사람의 실질적 성별 또는 출생시 타고난 성별과는 관계 없는 인지적 성 정체성 및 자아 이미지, 외모, 행동, 표현 또한 등의 성표현, 또는 기타 성별과 관련된 특징이 포함됩니다. 성차별에는 성별을 근거로 화장실, 탈의실, 라커룸 접근이나 사용 및/또는 교육청 프로그램이나 활동 참여를 거부하는 것, 그리고 차별적 호칭이나 대명사(예, 개인, 개체 학교나 기타 교육청 프로그램, 또는 활동에서 표현하고자 하는 성 정체성과 관계 없는 대명사를 일부러 사용하는 것)의 사용 등이 포함되나 반드시 이에만 국한되지는 않습니다.

복무 상태: 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.

동거인 상태: 실질적 또는 인지되는 동거인 상태

취약 유전 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.

체포/전과 기록: 범법 행위로 인한 체포나 유죄 기록. 조건부 채용 제안의 연장기간이 종료된 후, 교육청은 지문 정보를 포함한 신원조회를 요구하며 이는 교육감 규정 C-105(교직 및 행정직 지원자의 신원 조회 및 직원 체포 케이스의 절차 <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-105-2-11-2003-final-remediated-wcag2-0>) 및 기타 관련법과 규정에 의거하여 검토합니다.

인종: 실제 또는 보여지는 "인종"에는 머리결, 보호를 위한 머리 모양(브레이드, 락스, 트위스트, 가발 또는 기타 머리 장식), 피부색 또는 특정 얼굴 특징과 같이 역사적으로 인종과 연계된 개인적인 특성을 포함합니다.

종교/신념: 실질적 또는 인지적으로 느껴지는 종교 또는 신념 (종교 요건 부합 여부와 관계없는 근본적 믿음). 교육감 규정 C-606(종교적 관습 준수를 위한 휴무, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-606-english>)에 명시된 절차에 따라 직원은 종교적인 이유로 타당한 조정을 요청할 수 있습니다. 교육감 규정 C-630(학생의 종교상 조정, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-630-6-29-2009-final-remediated-korean>)에 명시된 절차에 따라 학생은 종교적인 이유로 타당한 조정을 요청할 수 있습니다.

급여 이력: "급여 이력"은 지원자의 현재 또는 이전 임금, 복지 혜택 또는 기타 보상을 포함하지만, 수입, 판매 또는 기타 생산 보고서와 같은 지원자의 생산성에 대한 객관적인 척도는 포함하지 않습니다. 교육청 내 내부 진출 또는 승진과 같이 달리 법적으로 허락되는 경우를 제외하고 교육청은 계약 협상을 포함한 구인 절차에서 취업 지원자의 급여 이력을 열람하거나 급여 이력에 의존해 연봉, 복지 혜택 또는 기타 보상을 결정하는

것이 금지됩니다.

성희롱:

성희롱은 노골적인 성적 제안이나 협박, 성적 접근, 성적 호의 요청, 성적 암시, 성적으로 암시적인 발언, 성적 지향적 농담, 외설적 제스처, 언어적, 비언어적, 신체적, 서면 또는 전자 통신으로 전달된 행동 또는 의사소통, 타인의 신체를 만지거나, 쓰다듬거나, 잡거나, 문지르는 등의 신체적 접촉을 포함해 다양한 형태를 취할 수 있습니다. 이러한 행위는 동성, 이성 관계 없이 성희롱이 성립될 수 있으며 범죄 행위에 해당될 수도 있습니다.

A. 고용 관련 성희롱:

본 규정의 섹션 1.A에 의해 금지된 성희롱에는 다음과 같은 상황이 포함됩니다:

1. 개인에 의한 그러한 행위의 복종 또는 거부가 해당 개인에게 영향을 미치는 고용 결정의 근거로 사용되거나 명시적 또는 암묵적으로 개인의 고용 조건이 되는 경우, 또는
2. 이러한 행위가 개인의 업무수행을 불합리하게 방해하거나 또는 위협적, 적대적, 공격적 업무환경을 조성하기 위한 의도를 내포하고 있거나, 그런 효과를 내는 경우

B. 학생 성희롱:

교육청 직원이나 학생과 일하는 개인과 학생 간의 성적 접촉은 어떤 경우에도 절대 바람직하거나 적절한 것으로 간주되지 않습니다. 학생 성희롱은 다음과 같은 상황을 포함하여 본 규정의 섹션 1.B에 의해 금지됩니다:

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

학생 대 학생 성폭력에 대한 정보는 교육감 규정 A-831(학생 대 학생 성폭력, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/33608-a-831-10-07-2021-final-posted-korean>)을 참고하십시오.

성 및 생식 건강 결정: 이 용어는 생식계 및 그 기능을 포함하여 성적 및 생식 건강과 관련하여 개인을 위해 준비되거나 제안되거나 제공되는 서비스를 받기로 한 개인의 모든 결정을 의미합니다. 이러한 서비스에는 임신 관련 의료 절차, 성병 예방, 검사 및 치료, 피임약 및 용품, 응급 피임, 불임 시술, 임신 검사 및 낙태와 같은 가족 계획 서비스 및 상담이 포함되지만 이에 한정되지는 않습니다.

성지향: 개인이 성별에 근거하여 타인에 대해 느끼거나 느끼지 못하는 로맨틱한, 신체적 또는 성적인 실질적 또는 인지적 매력 성지향에도 정도에 따른 연속성이 있으며 여기에는 이성애, 동성애, 양성애, 무성애, 범성애 등이 포함되나 반드시 이에만 국한되지는

않습니다.

실직 상태: 실직이란 직업이 없는 상태, 일할 능력이 있고 직장을 찾아보고 있는 중인 상태를 말합니다 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 있습니다.

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 말합니다.

성범죄 또는 스토킹의 실제 또는 인지된 피해자는 형법 제130조를 위반하는 행위를 당했거나 형법 섹션 120.45, 120.50, 120.55 또는 120.60를 위반하는 행위의 피해자입니다.

직원은 필요한 업무 수행을 위해 가정폭력, 성범죄 또는 스토킹의 실질적 또는 직관적으로 느껴지는 피해자로서의 상태로 인해 발생하는 타당한 조정을 요청할 수 있습니다. 직원은 본인이 가정폭력, 성범죄 또는 스토킹의 피해자임을 증명하는 서류를 제출하도록 요구될 수 있습니다. 타당한 조정을 요청하는 직원은 요청을 접수한 후 타당한 시일 내에 증빙서류를 제출해야 합니다. 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 인정됩니다.