

总监条例

编号: **A-830**

主题: 反歧视政策及提出有关歧视的内部投诉的程序

类别: 学生

发布日期: **2023年10月19日**

更改概要

本条例更新并取代2022年2月17日颁布的《总监条例A-830》。

更改:

- 在一.A.1（平等就业机会）和一.C.1（家长及与教育局互动的其他人的服务获得）的受保护类别中增加“身高”和“体重”。



总监条例

编号: **A-830**

主题: 反歧视政策及提出有关歧视的内部投诉的程序

类别: 学生

发布日期: **2023年10月19日**

摘要

本条例阐明纽约市教育局的反歧视政策。并规定当雇员、求职者、学生家长、学生以及其他与教育局有业务关系、与教育局雇员或学生有合作、使用教育局设施或在其他方面与教育局互动的人士想要对于遭受到教育局雇员或其他并非受雇于教育局但是与教育局雇员或学生有合作的个人的基于某一类保护范畴的非法歧视或骚扰（包括性骚扰）提出投诉，或者对于因此类投诉而遭受报复行为而进行投诉时所遵循的内部审核程序。有关基于某类受保护范畴的同侪性骚扰和骚扰、学生对另一名学生的恐吓和/或欺凌的投诉可以根据《总监条例A-831》“学生对学生的性骚扰”或《总监条例A-832》“学生对学生的歧视、骚扰、恐吓和/或欺凌”而提出。对学生提出的关于遭受教育局雇员歧视/骚扰的指控，必须根据《总监条例A-443》和《全市促进学生学习行为期许》（纪律准则）予以处理。

一. 政策

本条例规定纽约市教育局（DOE）关于平等工作和教育机会的政策。

A. 平等工作机会

1. 教育局的政策：在提供平等就业机会时，以适用的法律和法规为依据，不考虑实际或被认为的种族、肤色、宗教、信仰、族裔、原国籍、外国人身份、公民身份、年龄、婚姻状况、伴侣状况、残障、性取向、性别、身高、体重、服兵役状况、无业状态、过往被拘捕或被定罪记录、照顾者身份、消费者信用记录、易患某种疾病的基因特点、性健康及生殖健康决定、或者身为家庭暴力、性犯罪或他人跟踪骚扰的受害者的状况。
2. 相关术语和受保护范畴的定义列于第四节（定义）。
3. 教育局的政策还在于保持一个不存在基于上述受保护范畴的骚扰（包括性骚扰）的环境，并遵循教育局的集体谈判协议中严禁歧视的所有法律和规章制度。
4. 若任何教育局雇员基于以上任何受保护范畴，包括性骚扰（根据第九节定义），无论是在学校场地/教育局设施上还是在教育局计划或活动中（包括网上学习/工作），从事使得另一名雇员受到歧视和/或骚扰的行为，则违反本规定；此类行为：**(1)** 使教育局雇员 / 求职者在工作上接受劣等条款、条件或特权；或者 **(2)** 造成一种敌意、冒犯或恐吓的工作环境。
5. 任何教育局雇员基于上述任何受保护范畴而参与对求职者以及其他与教育局有业务关系、与教育局雇员或学生有合作、使用教育局设施或以其他方式与教育局互动的个人的歧视行为和/或骚扰（包括性骚扰），也违反本条例。
6. 除非法律另外准许，否则教育局不得在招聘过程中（包括合同谈判）询问求职者的薪金历史或依赖其薪金历史来确定该申请人的薪水、福利或其他报酬。
7. 未受雇于教育局但与教育局雇员或学生有合作的个人不得从事一.A中所描述的行为，且此类行为必须根据二.C和三.A.1予以举报。

B. 平等教育机会

1. 教育局的政策：在提供平等教育机会（包括确保所有学生都获得教育局的计划、服务、活动和设施的使用机会）时，以适用的法律和法规为依据，不考虑实际或被认为的种族、肤色、宗教、年龄、信仰、族裔、原国籍、外国人身份、公民身份、残障、性取向、性别或体重。
2. 相关术语和受保护范畴的定义列于第四节（定义）。
3. 教育局的政策还在于保持一个不存在基于上述任何受保护范畴的骚扰（包括性骚扰）的教育环境。
4. 任何教育局员工在教育局计划或活动（包括网上学习/工作）期间，基于上述任何一个理由，以在学校场地/教育局设施中的行为歧视学生或给学生制造一种恶意的学校环境，包括性骚扰（根据第九节定义），均属违反本条例；此类行为：**(1)** 造成或会造成有关影响，不合理地和显著地干扰学生参与或受益于一项教育课程、学校主办的活动或学生教育中的任何其他方面的能力；或 **(2)** 造成或会造成有关影响，不合理地和显著地干扰学生的精神、情绪或身体健康；或 **(3)** 正在或会在相当大程度上可预期导致学生担忧其自身安全；或 **(4)** 正在或会

在相当大程度上可预期对学生的身体或情绪造成伤害。任何教育局雇员在学校场地/教育局设施外发生上述行为时，如果此类行为扰乱或可预见会扰乱教育过程或危害或可预见会危害学校社区的健康、安全、道德或福利，则违反本条例。

5. 此类行为可包括但不限于：基于上述受保护范畴而拒绝让学生使用盥洗室、更衣室、储物柜室及/或参加实地参观活动；基于上述任何一种受保护范畴，以一种歧视的方式，强制学生有某种着装规定、特定打扮或外表标准；或者基于上述任何一种受保护范畴，以一种歧视的方式，使用学生的姓名或代词或对姓名的发音（如：故意使用一个与该学生在校确认的性别认定不一致的代词）。
6. 未受雇于教育局但与教育局雇员或学生有合作的个人不得从事一.B中所描述的行为，且此类行为必须根据二.B和三.A.1予以举报。

C. 家长及与教育局互动的其他人的服务获得

1. 教育局的政策是确保家长可以参与或获得教育局计划、服务和活动（在本条例中所使用的“家长”一词，无论何时均是指学生的父母或监护人，或与学生有抚养或监护关系的任何人，或者如果学生是脱离家长监护的未成年人或已年满十八 (18) 岁，则是指学生），而且其他与教育局有业务往来、与教育局雇员或学生合作、使用教育局设施或以其他方式与教育局互动的人也可参与或获得这些计划、服务和活动，而不考虑实际或所认为的种族、肤色、宗教、年龄、信仰、族裔、原国籍、外国人身份、公民身份、残障、性取向、性别、身高、体重、婚姻状况、伴侣关系或服役状况。可以根据三.A.2条和三.A.3条中所规定的程序提出指控违反本节的投诉，并可以予以转介采取适当的后续行动。

D. 行为、期望和后续行动

1. 每一名教育局雇员都应成为他们所服务的学校和办公室的榜样，负责维持积极和支援的学习和工作环境，该环境没有基于本条例所涵盖的任何受保护类别的歧视和骚扰，包括性骚扰和/或报复。
2. 上述一.A和一.B所禁止的行为包括语言、非语言、身体、书面或以技术方式电子传输（包括但不限于互联网、手机、电子邮件、个人数字助理、手机短信、應用程式、无线手提设备、社交媒体、聊天室、游戏系统和博客）的行为。
3. 上述一.A和一.B所禁止的行为，无论是否有意冒犯或针对特定个人或群体，均属违反本条例。
4. 参与违反本条例的行为的教育局雇员可能会遭受适当的后续行动或纪律处分，直至并包括解雇，即使此类行为并未上升到违反联邦、州或地方反歧视法的程度。
5. 本条例中的任何规定都不能阻止校长或负责人因教育局雇员的不当但并未违反本条例的行为而对其进行咨询辅导或处分。“负责人”一词是指以监督身份行事的教育局雇员，且可能在学校以外的地点工作。
6. 如果平等机会及多元化管理办公室（OEO）召集教育局雇员出席面谈，则任何教育局雇员都必须出席，并配合OEO对投诉的调查。如果当事人和/或证人不参与调查，则OEO将在可行的程度上进行调查。

7. 任何试图干涉或妨碍OEO调查的行为均属违反本条例，必须立即就此向特别调查专员办公室（Office of the Special Commissioner of Investigation，简称SCI）报告，并可能导致纪律处分。
8. 教育局的政策是禁止针对以下任何个人的报复：反对工作场所歧视行为的个人；提出基于如以上一.A、一.B或一.C中所述任何受保护范畴的歧视或骚扰的投诉的个人；或者提出或参与内部或外部歧视投诉的调查的个人。因对方参与一项受保护行为而对其采取任何不利行动，都视作报复行为。
9. 除下文一.D.10中的规定外，根据一.A.7和二.B.6所提出的投诉可由OEO根据第三节的规定进行调查，或转介到外部雇主，由后者采取适当的后续行动。
10. OEO应将所有指控学生性骚扰的投诉转交给特别调查专员办公室（SCI），以便采取适当的后续行动。

二. 举报

- A. 教育局雇员、求职者、家长、学生和其他与教育局有业务往来、与教育局雇员或学生有合作、使用教育局设施或以其他方式与教育局互动的人可以提出投诉，指控他们承受了可能违反本条例的行为（如三.A条所述）。
- B. 任何知道针对学生的行为可能违反一.B或者知道或了解相关资讯或收到通知称学生可能是此类行为的受害者的教育局雇员，必须在一（1）个上学日内将所指控的事件向校长/指定代理人或负责人（如果进行举报的雇员不是学校员工）作出口头举报。在作出口头举报后的两（2）个上学日之内，进行举报的教育局雇员也必须根据以下三.A.1的规定以电子方式提出书面投诉，并通知校长/指定代理人或负责人已就此提出了投诉。如果指控针对的是校长或负责人，则进行举报的教育局雇员只需根据三.A.1的规定以电子方式向OEO提出投诉即可。
- C. 任何了解可能违反一.A条的行为的校长或负责人必须立即根据以下三.A.1的规定向OEO提出网上投诉。若校长或负责人没有根据这一段落的规定而提出投诉，则属违反本条例。
- D. 除必须提出投诉的个人之外，也极力鼓励其他人根据三.A.2的规定投诉可能违反本条例的行为。
- E. 教育局雇员必须根据《总监条例A-412》中规定的政策和程序将所有关于可能构成犯罪活动的所指控行为的报告通知给纽约市警察局
（<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-412-security-in-the-schools-english>）。

三. 投诉程序

A. 提出投诉的程序

1. 根据二.B和二.C提出的电子方式投诉在提交时必须在下列网站使用网上投诉表格：<https://www.nycenet.edu/oeo>。
2. 除必须根据二.B和二.C提出投诉的人士之外，其他个人可以用电子邮件、电话、邮递邮件或亲身按照本条例末尾提供的电话号码或地址向OEO提出投诉。关于性骚扰或基于性别的骚扰或歧视的投诉也可以用电子邮件、电话、邮递邮件或亲身按照本条例末尾提供的电话号码或地址通知教育局第九条款协调员，提出投诉。
3. 除了必须根据二.B和二.C提出投诉的人士以外，其他个人可以提出匿名投诉，指控违反本条例的行为。OEO应审查匿名投诉，以决定根据投诉所提供的资讯应当如何处理。
4. 除上述二.B和二.C中的规定外，为了有助迅速、彻底和公平地解决投诉，所有投诉必须尽快向OEO提出，不得晚于发生所指控事件一（1）年之后。在情有可原的情况下，平等机会办公室（OEO）可以在指控的事件发生一（1）年之后调查所提出的投诉。

指控本条例一.B所禁止的、针对学生所犯下的行为的投诉不受提交时限的限制。

B. 家长通知

1. 如果关于指控针对学生的本条例所禁止行为的投诉是由该指控事件的受害人的家长以外的人员提出的，则校长/指定代理人必须即时通知该指控事件的受害人已有人递交投诉。
2. 如果校长是被投诉的对象，则学监/指定代理人必须即时通知该指控的受害者的家长有关已提出投诉一事。

C. 支援和/或干预

1. 在提交投诉后，在适当的情况下，可向任何当事人或证人提供支援和/或干预，即使该举报并没有引起调查或该指控没有得到证实。
2. 当提出投诉以指控一.A或一.B所禁止的行为时，OEO应通知校长和/或负责人，他们应确定对当事人和证人的支援和/或干预是否适当，并确保已为学生和教育局雇员将此类支援和/或干预记录在案。
3. 对学生的支援和/或干预包括但不限于：
 - a. 转介给校内或校外医疗服务机构；
 - b. 指导干预（如向学校社工、辅导员、心理专家或其他相应的学校资源进行的转介）；
 - c. 转介到社区机构以获得咨询辅导、支援和/或教育或心理健康服务；
 - d. 学业支援和调整（例如，课程、午餐/课间休息或课后计划的时间安排的更改）；以及/或者
 - e. 制定个人化的支援计划。
4. 与工作相关的支援和/或干预包括但不限于以下方面（符合适用的集体谈判协

议)：

- a. 请假；
- b. 工作时间的修改；
- c. 工作任务的修改；以及/或者
- d. 工作地点的改变

D. 对投诉进行调查的程序

1. 在收到投诉后，OEO应确定该投诉是否指控本条例禁止的歧视、骚扰和/或报复。如果OEO确定所指控的行为不是本条例所禁止的，则在适当情况下，OEO应将投诉转介，以便采取后续行动。
2. 除一.D.9中的规定外，如果OEO确定投诉指控了本条例所禁止的行为，则OEO应根据本部分所说明的程序进行调查。OEO第九条款协调员和第九条款联络人或其他OEO调查员将调查提出下列指控的投诉：指控一.A所禁止的性骚扰和/或基于性别的骚扰以及一.B所禁止的针对学生的基于性别的骚扰。
3. 如果OEO启动调查，则OEO应立即以书面形式将投诉和以下内容通知当事人（以及学生当事人的家长）：
 - a. OEO应进行调查，其中包括与当事人和证人面谈并审查相关证据；
 - b. 被指控参与本条例禁止的行为的个人有权对指控予以回应；
 - c. 当事人有权出示任何相关证据和/或提供证人的姓名；
 - d. 身为投诉当事人的教育局雇员有权选择工会代表或非律师代表参加他们的调查面谈，前提是代表未被确定为本案的当事人或证人；
 - e. 在案件调查过程中，当事人可能会获得适当的支援和/或干预；以及
 - f. 在OEO收到投诉后九十（90）个上学日内，将发出书面决定，除非出于正当理由延长了该时间框架。
4. OEO应与当事人和任何相关证人面谈并获取任何相关证据。
5. 在调查结束之后，OEO将就是否有违反本条例的情况提供书面调查结果和建议，并将关于调查结果和建议的报告提交给教育总监或其指定代理人。
6. 教育总监或其指定代理人应审核OEO的报告，并在OEO收到投诉后的九十（90）个上学日内就是否有违反本条例的情况出具书面决定，除非出于正当理由延长了该时间框架。
7. 将决定以书面形式通知给当事人（以及学生当事人的家长）。
8. 如果出于正当理由无法在九十（90）个上学日内提供调查结果或做出决定，则OEO应就延迟发布决定的情况和所预计的时间框架通知给投诉人和被告。
9. 如果确定出现了违反本条例的情况，则OEO应与校长或负责人协商，然后校长或负责人应决定是否必须采取任何纪律处分或惩治行动，以及支援和/或干预或其他后续行动是否适当。
10. 如果确定没有出现违反本条例的情况，则OEO应按照三.C的规定与相应的校长或负责人协商，以决定支援和/或干预或其他后续行动是否适当。
11. OEO应为每宗投诉保留一份调查文件。

E. 保密

教育局的政策是尊重根据本条例所提出的投诉中所涉及的所有当事人和证人的隐私权。但是，对保密的需要必须与以下责任达致平衡：配合合法的调查；向被指控者提供正当法律程序，以及/或者采取相应的后续行动，以解决投诉。因此，在某些适当的情况下，涉及投诉的资讯可能需要予以披露。

F. 关于歧视的虚假指控

故意地提出虚假的歧视指控或故意地在投诉调查过程中提供虚假资讯的个人，会受到纪律处分。诚意的投诉，即使被发现不能证实，将不会视作虚假指控。

四. 关于这些程序的宣传

- A. 此外，每个办公室和每所学校均必须将教育局的《反歧视政策》（<https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy>）张贴在显眼的地方，上面列有OEO的联络资讯，并说明可在何处获取这份条例。必须每年向所有教育局雇员（包括校长和负责人）提供关于教育局的反歧视政策的通知以及本条例规定的投诉和举报程序。
- B. 根据《总监条例A-831》和《总监条例A-832》，每一所学校必须每年向所有学校雇员、家长和学生发放或为其备好安全及青年发展办公室编制的书面材料的电子版本（可以在以下网址找到：<https://www.schools.nyc.gov/school-life/school-environment/respect-for-all/respect-for-all-handouts>），突出这些条例中规定的政策和程序，包括怎样举报的程序。这些材料也通知学生和家长有关教育局的《反歧视政策》以及学生和家长如何提交关于教育局雇员基于以上B所述的任何受保护类型而歧视/骚扰的投诉的程序。

五. 合理的残障特别照顾

A. 雇员和申请人

任何身为符合资格的残障人士的教育局雇员（包括替代雇员）都可以要求合理的特别照顾，以协助履行其当前任务的基本职能。强烈鼓励教育局雇员首先与其负责人讨论该请求，以开始互动式程序并进行合作对话。如果雇员不同意相应的决定，或者无法透过负责人提出要求，则该雇员可以在教育局的自助网上请假系统（Self-Service Online Leave Application System，简称SOLAS）中提出申请。在SOLAS中提交的申请将由教育局的医疗、休假和档案人力资源联系办公室（HR Connect Office of Medical, Leaves and Records）以及教育局的残障特别照顾办公室（Office of Disability Accommodations，简称ODA）进行审核。

任何身为符合资格的残障人士的潜在雇员（申请人）都可以与相应的面谈小组或ODA联络，申请合理的特别照顾，以便与没有残障的申请人平等地参与申请程序。

关于合理的特别照顾申请程序的更多资讯列于教育局《2020-2021学年第5号个人备忘录》中。

B. 学生

《总监条例A-710》（针对学生的504款政策和程序，<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710>）阐明教育局的政策和程序，包括投诉程序，适用于就读教育局学校和课程、身为《1973年康复法》中504款所定义的符合资格的残障人士的学生，以及需要合理特别照顾以便与没有残障的同龄人一样公平地参加教育局课程和活动的人。

七.其他投诉程序

这些内部程序并不否决任何人寻求其他追索途径的权利，这些途径可以是向下述任何一所外部机构提出指控。

- 美国教育部民权办公室（U.S. Department of Education, Office for Civil Rights）
- 美国平等就业机会委员会（U.S. Equal Employment Opportunity Commission）
- 纽约州人权处（New York State Division of Human Rights）
- 纽约市人权委员会（New York City Commission on Human Rights）

向这些机构提出投诉的时限可能各有不同。只要投诉是向外部机构或合格管辖权的法庭提出的，则OEO应把该事务转交给教育局的首席法律顾问办公室（Office of the General Counsel）。

八.查询

有关本条例的问题，应向下列机构查询：

平等机会和多元化管理办公室（Office of Equal Opportunity and Diversity Management）

NYC Department of Education

110 William Street, 15th Floor

New York, NY 10038

电话：718-935-3320

电子邮箱：oeoinquiries@schools.nyc.gov

第九条款协调员（Title IX Coordinator）

110 William Street, 15th Floor

New York, NY 10038

电话：718-935-4987

电子邮箱：Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov

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

残障特别照顾办公室

电子邮箱：ODA@schools.nyc.gov

九.定义

以下资讯旨在提供有关指引，以协助个人避免出现歧视行为，但这些资讯并非是详尽的。

外国人身份/公民身份：实际或被认为的移民身份或非美国的公民身份。下列情形不应构成非法歧视行为：任何人对外国人身份或公民身份予以区分，或者调查某人的外国人身份或公民身份，或者优先考虑具有美国公民或本地身份的人员（如果此类优先乃是联邦、市或州法律或条例所明确允许或规定的）。

看护者身份：实际或被认为的作为看护者的身份。“看护者”一词意味着为未成年儿童或接受看护的人提供直接和持续看护的个人。接受看护的人定义为属以下情况的残障人士：(i) 是涵盖在内的亲属或者居住在看护者家庭的个人；并且 (ii) 依赖于看护者获得医疗看护或满足日常生活需求。“涵盖在内的亲属”（covered relative）包括：看护者的孩子、配偶、同居伴侣、家长、兄弟姐妹、孙辈或祖辈，或者该看护者之配偶或同居伴侣的孩子或家长，或者与该看护者有家庭关系的任何其他人士。

肤色：实际或被认为的肤色。

消费者信用记录：个人的信用值、信用现状、信用能力或支付记录。雇主不得因为要作出任何工作决定的目的（包括招聘、报酬及工作方面的其他情况和条件）而索要或者使用求职者或雇员的消费者信用记录，除非法律或法规条文明确地准许或要求这么做。

残障（Disability）：实际的或被认为的身体、医疗、精神或心理障碍或者此类障碍的历史或记录，或者一种被他人认为残障的状况。关于根据《1973年康复法》的504款为残障学生提供特别照顾的更多资讯，请参见《总监条例A-710》

（<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710>）。

族裔/原国籍：实际或被认为的原国籍或族裔身份。原国籍与种族/肤色或宗教/信仰是不同的，因为几个种族和宗教的人或其祖先可能来自同一个国家。“原国籍”（national origin）一词可包括所有国家群体的成员和具有相同祖先、传统或背景的人所组成的群体的成员；也包括与某个特定原国籍的人通婚或的关联的个人。

性别：实际或被认为的性别、怀孕或与怀孕或分娩相关的状况。对性别歧视的禁止包括禁止性骚扰。

“性别”一词还包括一个人实际的或被认为的性别认同和性别表达，意即无论学生在出生时的性别为何，他们的自我形象、外表、行为、表达或其他与性别相关的特征。性别歧视可包括但不限于：基于性别而拒绝给予使用盥洗室、更衣室、储物柜室及/或参与教育局计划或活动，或者以一种予以歧视的方式使用名称（名字）或代词（如：故意使用一个与对方在学校、工作或其他的教育局计划或活动中确认的性别认定不一致的代词）。

服兵役状况：个人在美国参军或在州参军，包括但不限于：美国陆军、陆军国民警卫队、空军国民警卫队、纽约海军民兵、纽约警卫队和联邦或州政府根据法律授权而可能设立的其他部队。

伴侣身份：实际或被认为的具有已登记的同居伴侣关系的身份。

易患某种疾病的基因特点：由基因检验所确定的或者由来自个人或家庭成员的资料所推断出来的任何符合以下情形的遗传基因或染色体或者其变体：科学或医学上相信其会使得个人或其后代易于患上一种疾病或出现残障，或者与一种统计上显著增加的身体或精神疾病或残障的发展的风险相关。

过往被拘捕/定罪：过往因犯罪而被拘捕/被定罪记录。在对一项有条件的工作安排延期之后，教育局要求背景调查（包括指纹资讯），这一调查根据《总监条例C-105》（对教学和行政申请人的背景调查以及对雇员进行逮捕的案件中的相关程序：<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-105-2-11-2003-final-remediated-wcag2-0>）以及任何其他适用法律和法规得到审核。

种族：实际或被认为的“种族”包括以往与种族相关的个人特征，如头发质地和保护性

发型（例如：辫子、接发片和卷发辫子、假发或其他头饰）、肤色或某些面部特征。

宗教/信仰：实际或被认为的宗教或信仰（即一套基本信条，无论这些信条是否构成宗教）。因宗教理由而要求获得某种合理特别照顾的雇员应遵循《总监条例C-606》（因宗教节日而放假）中的程序：<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-606-english>）。因宗教理由而要求获得某种合理特别照顾的学生应遵循《总监条例A-630》（对学生的宗教特别照顾中的程序）：

<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-630-english>）。

薪资历史：“薪资历史”包括申请人当前或之前的工资、福利或其他报酬，但不包括任何对申请人的生产力进行客观衡量的指标，如收入、销售额或其他生产报告。除非法律另外准许，如对于教育局内部的调动或升职，否则教育局不得在招聘过程中（包括合同谈判）询问求职者的薪金历史或依赖其薪金历史来确定该申请人的薪水、福利或其他报酬。

性骚扰：

性骚扰可能有不同的形式，包括露骨的求欢或威胁、性挑逗、性要求、性暗示、含有性暗示的评论、涉及性取向的笑话、淫秽手势、口头、非口头、身体、书面或以电子方式进行沟通的行为或传播，以及身体接触，如触摸、拍打、拧捏或触碰他人。无论是针对同性还是异性，此类行为都可能构成性骚扰，还可能构成犯罪行为。

A. 工作相关的性骚扰：

本条例一.A禁止的性骚扰包括以下情况：

1. 个人对此类行为的服从或拒绝被用于影响此人的雇用决策的基础，或者作为是否雇用某人的明确或暗指的条款或条件；或者
2. 此类行为旨在或导致不合理地干扰某人的工作表现或营造一种恐吓、敌意或冒犯性的工作环境。

B. 对学生的性骚扰：

教育局雇员或与学生合作的个人和学生之间的性行为绝对是视为不可取或不恰当的。

本条例一.B禁止的对学生的性骚扰包括以下情况：

1. 对此类行为的服从是该学生获取进步或获取教育的条件；
2. 学生对此类行为的服从或拒绝被当作对学生进行评估或评分的基础，或作为影响学生教育的决定的一个因素；或者
3. 此类行为旨在或导致不合理地干扰学生的教育或营造一个恐吓、敌对或冒犯性的教育环境。

有关学生对学生的性骚扰的资讯，请参见《总监条例A-831》（学生对学生的性骚扰：<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-831-10-23-2019-final-remediated-wcag2-0>））。

性健康和生殖健康决定：该术语指的是个人接受服务的任何决定，这些服务是为个人安排或提供的，与性健康和生殖健康有关，包括生殖系统及其功能。此类服务包括但不限于与生育相关的医疗程序、性传播疾病的预防、检测和治疗，以及计划生育服务和咨询辅导，如避孕药和用品、紧急避孕、绝育手术、妊娠测试和堕胎。

性取向：一个人基于性别的对他人的实际或被认为的情感、身体或性的吸引力或缺乏此类吸引力。有一系列的性取向存在，包括但不限于：异性恋、同性恋、双性恋、无性恋和泛性恋。

无业状态：“无业”（unemployment）一词意指没有工作、待业和正在找工作。但是，法律有条文准许雇主在具有与工作相关的充分理由的前提下考虑求职者的无业状况，或调

查求职者从此前的工作离职的相关情况。

身为家庭暴力、性犯罪或跟踪骚扰的受害者：一个实际的或被认为的家庭暴力的受害人是曾受到以下几类人员施以的暴力行为或威胁（不包括自卫行为）的个人：受害人当前的或以前的配偶；或者与受害人当前共同居住或曾经共同居住的个人；或者与受害人目前正处于或一直处于一种持续的属于爱情或亲密性质的社交关系的个人；或者与受害人同处在或一直持续或经常地定期居住在同一住所中的个人。

实际的或被认为的性犯罪或跟踪骚扰的受害者是指曾遭受违反刑法第130条的此类行为的人或违反刑法第120.45、120.50、120.55或120.60条行为的一名受害者。

作为实际的或被认为的家庭暴力、性侵犯或跟踪骚扰的受害人，雇员为完成工作的基本职能，可以要求合理的照顾安排。雇员可能会被要求提供有关自己是家庭暴力、性侵犯或跟踪骚扰的受害人的证明。要求合理照顾安排的雇员应在提出要求之后的合理期限内提供一份此类证明。满足该证明要求的途径如下：警察或法庭记录；员工、代理人或受害人服务机构的志愿人员、律师、神职人员，或者医疗或其他专业服务提供者的文件（文件说明寻求协助的该雇员或该雇员的家人或家庭成员是实际的或被认为的家庭暴力、性侵犯或跟踪骚扰和/或暴力行为或跟踪骚扰的受害者）；或者提供其他与雇员披露的情况和所要求的照顾安排相一致的资讯。