



## 总监条例

编号: **A-421**

主题: 学生行为及纪律 - 言语虐待

类别: 学生

发布日期: **2025年6月20日**

### 更改概要

本条例更新并取代2018年11月28日颁布的总监条例A-421。条例解释并禁止对学生的言语虐待，规定有关举报和调查言语虐待指控的要求。

更改:

- 更新特别调查办公室（OSI）体罚和言语虐待网上报告表格的URL链接。（第四部分）
- 更改有关完成对一项言语虐待的校内调查并作出相应决定的时间框架，从接到特别调查办公室的转介的日子起15个上学日改为30个上学日。（第六部分C.1条）
- 添加一个让高级实地法律顾问审核学校调查的时间框架，并提供一套程序，让高级实地法律顾问在没有于该时间框架之内就初步调查结果做出回应的情况下由学校负责人最终决定该类调查结果。（第六部分C.3、4条）
- 删除附件1，并指引读者前往包括体罚和/或言语虐待指控调查报告表格的网页。（第六部分C条）
- 更新州报告要求，使其与纽约州规定保持一致。（第十部分）



## 总监条例

编号: **A-421**

主题: **学生行为及纪律 - 言语虐待**

类别: **学生**

发布日期: **2025年6月20日**

### 摘要

本条例解释并禁止对学生使用的言语虐待，规定有关举报和调查言语虐待指控的程序。

### I. 政策

- A. 教育局（DOE）政策规定：严禁教育局职员、楼管人员、商业供应者、咨询人员、社区机构（CBO）职员以及同类人员在学校场地上、在学校外出参观旅途中以及在学校场地之外学校相关活动中对学生施以言语虐待。
- B. 对学生的妨碍行为绝不能用言语虐待来惩处。学校应该以指导干预、与家长合作对学生的干扰行为予以处理，并根据总监条例A-443和教育局《全市促进学生学习行为期许》（简称“纪律准则”）对学生的行为予以处理。
- C. 违反本条例的雇员都将受到相应的纪律处分。

### II. 定义

- A. 言语虐待<sup>1</sup>是指产生如下影响的有关学生或者直接针对学生的语言（书面<sup>2</sup>或口头）：
  1. 贬低、捉弄学生或使学生成为嘲弄的对象；或
  2. 产生或能产生不合理和明显地干扰学生的教育表现或其参与或受益于教学课程、学校主办的活动或学生教育中的任何其他方面的能力的影响；或者
  3. 产生或能产生不合理和明显地干扰学生的心理、情感或身体健康的影响；或
  4. 有理由造成或有理由预期会造成学生为自己的人身安全而担忧；或
  5. 有理由造成或有理由预期会造成对学生的身体伤害或情绪伤害。
- B. 有关教育局职员、楼管人员、服务提供方、咨询人员、社区组织（CBO）职员以及同类人员基于种族、肤色、原国籍、外国人身份/公民身份、年龄、族裔、宗教、信仰、性别（性征）、残障、性取向或体重而针对或关于学生作出的具有歧视性质的言语表达，将根据总监条例A-830的程序而予以调查。学校应把任何这些投诉转介给教育局的平等机会和多元管理办公室（Office of Equal Opportunity and Diversity Management，简称OEO）。

### III. 通知职员

<sup>1</sup> 体罚不属于本条例管辖范围。总监条例A-420规定举报和处理体罚的程序。

<sup>2</sup> 书面语言包括以电子形式传播的语言。

校长<sup>3</sup>/指定负责人<sup>4</sup>必须确保所有职员（包括非教学职员）都获得教育局有关言语虐待的政策和规定的信息。在最低程度上，校长/指定负责人必须确保：

- A. 在每个学年开始之际，要向所有员工说明该条例的重要性，要给每一名员工分发一份该条例，且每一个员工都必须签名表示收到该条例。
- B. 要向在学年开始之后来到该学校的每一个员工说明该条例的重要性，要给这样的员工分发一份该条例，且这样的员工都必须签名表示收到该条例；并且
- C. 在学年中如有需求，应重新分发该条例并且/或者提供有关该条例的技术援助。

#### IV. 举报言语虐待的指控

特别调查办公室（OSI）负责接收、评估、审核、跟进有关言语虐待指控的信息，并向教育局内各办公室以及其他相应实体提供这些信息。

##### A. 职员的责任

1. 任何职员，如果目击言语虐待情况，或者知道关于某个学生可能是一项言语虐待的受害者或拥有这方面的信息，则必须在知悉该指控之后的一个上学日内将此指控向校长/指定负责人口头举报。该职员也必须按以下第四部分B.3条的规定完成一份目击者声明。
2. 如果该言语虐待指控是针对校长的，则该职员必须使用OSI网上举报系统直接向OSI举报言语虐待：<https://www.nycenet.edu/cpu>。

##### B. 校长/指定代理人的责任

1. 校长或指定代理人必须在知悉关于教育局职员、楼管人员、服务提供方、咨询人员、社区组织职员以及类似人员对学生施以言语虐待的任何指控之后的一个上学日之内立即向OSI举报，举报途径是在教育局“网上事件报告系统”（OORS）中输入相应信息。
2. 如果校长/指定代理人把言语虐待的指控举报输入OORS，该举报就会自动转到OSI的网上报告系统。
3. 校长/指定负责人必须获取任何举报相关事件的职员的目击者声明（使用OORS表），并必须在知悉该指控之后的两个上学日之内将该声明输入网上事件报告系统（OORS）。
4. 向OSI报告并获得任何举报有关事件的职员的目击者声明之后，校长/指定负责人在OSI提供关于接下来如何处理的指示之前不应采取任何进一步的调查行动，但如果指控的行为构成犯罪，则校长/指定负责人必须遵循总监条例A-412所规定的通知和报告要求，包括立即联络纽约市警察局（NYPD）和特别调查专员（Special Commissioner of Investigation，简称SCI）办公室。

C. OSI网上举报系统一旦收到言语虐待的举报，就会自动产生一个确定号码（OSI编号）。该OSI编号必须在所有关于所举报的该事件的后续沟通中都予以引用。

D. 家长、学生和非教育局职员举报言语虐待投诉的途径有：通知该指控事件中受害者就读的学校的校长/指定负责人，或直接使用OSI网上报告系统通知OSI

<sup>3</sup> 在本条例中使用的“校长”一词也包括场地负责人。

<sup>4</sup> 出于本条例的目的，“指定负责人”一词表示校长所指定的负责人。

(<https://www.nycenet.edu/cpu>)，也可致电OSI，电话号码是(718) 935-3800。匿名投诉可以用OSI网上报告系统提出。

- E. 如果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/指定负责人必须立即告知该指控事件的受害人的家长已有人递交投诉。如果校长是被投诉的对象，则学监必须实时通知指控的受害者的家长有关已提出投诉一事。

## V. 在调查期间调离雇员

在一则言语虐待调查进行的期间，受调查的雇员可能被调离与学生有关的工作岗位，以保障学生的健康、福利和安全并保障调查的正直公正。具体规定如下。

- A. 在收到有关言语虐待的投诉后，OSI将建议在等候调查完成期间是否应该把雇员调离工作岗位。如果一开始OSI并没有建议调离雇员，则校长可以要求调离雇员，这可能要得到人事调查办公室（Office of Personnel Investigation）审核。
- B. 在决定是否调离该雇员，应考虑以下因素：该指控行为的严重程度；被指控的雇员的过往记录；如果该项指控被证实可能导致的纪律处分；该被调查对象和学生之间接触的性质和频率；以及任何其他有关因素。
- C. 如果在等候言语虐待调查结果时，雇员已经被调离工作岗位，则校长应在雇员被调离之后的五个上学日以内，书面通知该名雇员其已成为一项调查的对象。

## VI. 调查

- A. 关于言语虐待的指控将由OSI调查，或作为一项校内调查（School-Based Investigation，简称SBI）由学校处理。OSI收到一则言语虐待的举报之后，将建议校长是否由OSI进行调查或者是否作为一项校内调查予以处理。
1. 所有教育局雇员均应配合有关言语虐待的调查，并在有关部门传唤其面谈时必须到场。如果OSI提出相应要求，则校长/指定负责人必须协助OSI协调和组织学校职员出席面谈，并准备好所要求的文件。
  2. 校长/指定负责人必须调查OSI转介过来的任何校内调查（SBI）事项。“高级实地法律顾问”（Senior Field Counsel）将根据需要为校长/指定负责人提供指引和指导（参看第六部分C条）。如果该SBI调查的对象在转介的时候已不再于该校任职，则校长/指定负责人必须立即书面通知OSI，OSI将提供接下来的指示。
  3. 如果在调查过程中，有合理理由怀疑发生了犯罪事件，则必须立即通知纽约市警察局和特别调查专员（SCI），并且必须停止调查，等待获得进一步的指示。
- B. 如果在调查过程中，有合理理由怀疑发生了犯罪事件，则必须立即通知纽约市警察局和特别调查专员（SCI），并且必须停止调查，等待获得进一步的指示。
1. 与指控事件的受害人和学生/职员目击证人分开进行面谈，并尽快在可行的情况下取得书面声明。<sup>5</sup>
  2. 使用48小时通知表，向被指控的雇员提供48小时书面通知，通知说明其有权在工会代表陪同下出席调查面谈，讨论言语虐待的指控<sup>6</sup>。

<sup>5</sup> 与学生目击证人进行面谈不需要通知家长或获得家长同意。如果家长不在场，则校长/指定负责人可能希望在执行面谈时有与事件无关的行政人员或职员（例如副校长、训导主任、社工或辅导员）在场。

<sup>6</sup> 48小时通知表可以从“雇员信息枢纽”（Employee InfoHub，即高级实地法律顾问/Senior Field Counsel页面）获取。

3. 除非该名雇员放弃其获得48小时通知和/或工会代表的权利，否则调查面谈不得在没有工会代表或在雇员收到书面通知后不足48小时的情况下进行。在这样的情况下，该雇员必须在一份豁免书上签名。<sup>7</sup>
  4. 必要时与被指控的雇员面谈，以作出一项决定。在会议上，必须向该名雇员提供该言语虐待指控的说明，并让其有机会作出回应。
    - a. 如果被指控的雇员要求有机会查看学生目击者声明或成年人目击者声明，而这些声明包含学生个人标识信息，则在工会代表（如果有此代表）在场情况下，该名雇员必须获得查看并在一份隐私权确认表上签名的机会，表明该雇员将不会披露这些声明的内容或声明作者的身份，也不会报复声明的作者。工会代表也必须获得查看并在隐私权确认表上签名的机会。<sup>8</sup>该份隐私确认书必须在对方要求下提供给被指控的雇员和/或工会代表。
    - b. 如果被指控的雇员和工会代表在隐私权确认表上签名，该名雇员和工会代表应在会议上看到所有未经节略的目击者声明。该名雇员及其工会代表应获准可以抄写目击者声明，但却不应被准许保留如此目击者声明的备份。
    - c. 如果被指控的雇员选择不在隐私权确认表上签名，则学生受害者的声明、学生目击者声明和成年人目击者声明所含的受害人以外的任何学生的一切个人可确定身份的资料都必须加以节略，才能在会议上展示给被指控的雇员和工会代表。展示给被指控的雇员和工会代表查看的所有目击者声明都应是节略过的形式。该名雇员及其工会代表可以被允许抄写这些节略的目击者声明，但不被准许保留这些目击者声明的备份。
  5. 评估所有目击证人的证据和可信性（包括指控事件受害人和被指控的雇员），并决定投诉是否得到证实。
  6. 如果投诉得到证实，则举行一次纪律处分会议。<sup>9</sup>在执行任何纪律处分之前，所有出席纪律处分会议的被指控雇员及其工会代表都有权查看和保留所有目击者声明的备份。如果被指控的雇员及其工会代表拒绝在隐私权确认表上签名，则学生受害者的声明、学生目击者声明和成年人目击者声明所含的受害人以外的任何学生的一切个人标识信息都必须加以节略，才能在会议上展示给被指控的雇员和工会代表。
- C. 只适用于校内调查：
1. 在收到投诉后的30个上学日内，学校负责人必须决定该投诉是否获得证实，并必须填写“指控的体罚及/或言语虐待——调查报告表”（**Alleged Corporal Punishment and/or Verbal Abuse - Report of Investigation Form**），解释得出的有关每项指控的结论（这份表格可以在这个网址获得：<https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/chancellors-regulations/frequently-used-documents>）。如果因为情有可原的情况而需要更多时间去完成调查，则学校负责人应该咨询高级实地法律顾问的意见；此类对于额外时间的要求不应

<sup>7</sup> 豁免表可以从“雇员信息枢纽”（Employee InfoHub，即高级实地法律顾问/Senior Field Counsel页面）获取。

<sup>8</sup> 隐私权确认表可以从“雇员信息枢纽”（Employee InfoHub，即高级实地法律顾问/Senior Field Counsel页面）获取。

<sup>9</sup> 校长/指定负责人可以在同一时间进行这些调查和处分会议，但条件是在作出最终决定和施加处分之前，被指控的雇员有机会响应有关指控且校长/指定负责人会考虑任何此类响应和任何其他证据。

该不合理地被拒绝。

2. 完成校内调查后，学校负责人必须扫描/电邮或传真这份填妥并签名的调查报告表以及所有面谈笔记、书面声明和调查得出的结论，交给高级实地法律顾问审核。
  3. 高级实地法律顾问将审核学校负责人的初步调查结论，并在这些材料提交之后的15个上学日之内予以答复。只有当校长从高级实地法律顾问那里获得相应的确认信息，校内调查才被视作结束，但是下方第4段落中描述的情况除外。
  4. 如果高级实地法律顾问在调查报告表被呈递之后的15个上学日内没有向学校负责人做出答复，则学校负责人可以最终确定调查结论并提交最终报告以及同时提交任何纪律处分信函（如果适用）给高级实地法律顾问，然后高级实地法律顾问将调整相关记录，以体现该调查已经结束。
  5. 若不能及时完成一项校内调查，可能导致纪律处分。
- D. 一旦该个案结案，则OSI（或在SBI的案件中，则校长/指定负责人）必须通知该指控事件中的受害人的家长该指控是得到了证实还是没有得到证实。校长/指定负责人应决定是否需要向该学生提供干预和支持，并决定若有必要则为家长提供讨论如此干预和支持的机会。

## VII. 人事行动

- A. 校长必须对任何作为被证实的言语虐待指控所指控的职员采取恰当的纪律处分。该条例并不能阻止校长因雇员行为虽然没有违反本条例但是行为不当和/或行为不专业而规劝或惩罚雇员。若要在纪律处分函方面获得协助，校长应该咨询高级实地法律顾问的意见。
- B. 一旦案件完结或达成最终结论，必须将调查结果通知给被指控的职员。如果被指控的雇员在等候调查时被调职，且并没有被调职的其他理由，则必须让该名雇员回到其正常的工作岗位。
- C. 违反本条例的任何规定的雇员可受到处分，处分可以是撤职或其他适当的跟进行动。

## VIII. 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目击证人的隐私权。但是，对保密的需要必须与以下责任达成平衡：配合调查、向被指控者提供正当法律程序、以及/或者采取必要行动来解决投诉。除非法律规定，否则对一项言语虐待调查有所知悉的学校职员不得向未经授权的人员披露任何有关投诉的信息（包括被指控的职员、学生受害者和证人的姓名）。

## IX. 禁止篡改/报复

严禁损害或妨碍言语虐待调查或对经历、报告或目击该言语虐待的人进行报复，违者可导致纪律处分。必须立即向SCI举报此类行为，可致电(212) 510-1400，也可发电邮到 [intake@nycsci.org](mailto:intake@nycsci.org)。

## X. 向纽约州教育厅报告

根据州规定，教育局须至少每年一次向纽约州教育厅汇报与言语虐待举报有关的情况。

**XI. 豁免**

教育总监或其指定负责人可在特殊情况下及为着学校系统的最佳利益而豁免该条例部分或所有规定。

**XII. 查询**

有关本条例的问题，应向下列机构查询：特别调查办公室

（Office of Special Investigations）

纽约市教育局

65 Court Street - Room 922

Brooklyn, NY 11201

电话：718-935-3800

电子邮箱：OSI-Inquiries@schools.nyc.gov

有关校内的调查，请与您所属的高级实地法律顾问联络。