



總監條例

編號: **A-830**

主題: 反歧視政策及提出有關歧視的內部投訴的程序

類別: 學生

發佈日期: **2023年10月19日**

更改概要

本條例更新並取代2022年2月17日頒佈的《總監條例A-830》。

更改:

- 在一.A.1（平等就業機會）和一.C.1（家長及與教育局互動的其他人的服務獲得）的受保護類別中增加「身高」和「體重」。



總監條例

編號: **A-830**

主題: 反歧視政策及提出有關歧視的内部投訴的程序

類別: 學生

發佈日期: **2023年10月19日**

摘要

本條例闡明紐約市教育局的反歧視政策。並規定當僱員、求職者、學生家長、學生以及其他與教育局有業務關係、與教育局僱員或學生有合作、使用教育局設施或在其他方面與教育局互動的人士想要對於遭受到教育局僱員或其他並非受僱於教育局但是與教育局僱員或學生有合作的個人的基於某一類保護範疇的非法歧視或騷擾（包括性騷擾）提出投訴，或者對於因此類投訴而遭受報復行為而進行投訴時所遵循的内部審核程序。有關基於某類受保護範疇的同儕性騷擾和騷擾、學生對另一名學生的恐嚇和/或欺凌的投訴可以根據《總監條例A-831》「學生對學生的性騷擾」或《總監條例A-832》「學生對學生的歧視、騷擾、恐嚇和/或欺凌」而提出。對學生提出的關於遭受教育局僱員歧視/騷擾的指控，必須根據《總監條例A-443》和《全市促進學生學習行為期許》（紀律準則）予以處理。

一. 政策

本條例規定紐約市教育局（DOE）關於平等工作和教育機會的政策。

A. 平等工作機會

1. 教育局的政策：在提供平等就業機會時，以適用的法律和法規為依據，不考慮實際或被認為的種族、膚色、宗教、信仰、族裔、原國籍、外國人身份、公民身份、年齡、婚姻狀況、伴侶狀況、殘障、性取向、性別、身高、體重、服兵役狀況、無業狀態、過往被拘捕或被定罪的記錄、照顧者身份、消費者信用記錄、易患某種疾病的基因特點、性健康及生殖健康決定、或者身為家庭暴力、性犯罪或他人跟蹤騷擾的受害者的狀況。
2. 相關術語和受保護範疇的定義列於第四節（定義）。
3. 教育局的政策還在於保持一個不存在基於上述受保護範疇的騷擾（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。
4. 若任何教育局僱員基於以上任何受保護範疇，包括性騷擾（根據第九節定義），無論是在學校場地/教育局設施上還是在教育局計劃或活動中（包括網上學習/工作），從事使得另一名僱員受到歧視和/或騷擾的行為，則違反本規定；此類行為：**(1)** 使教育局僱員 / 求職者在工作上接受劣等條款、條件或特權；或者 **(2)** 造成一種敵意、冒犯或恐嚇的工作環境。
5. 任何教育局僱員基於上述任何受保護範疇而參與對求職者以及其他與教育局有業務關係、與教育局僱員或學生有合作、使用教育局設施或以其他方式與教育局互動的個人的歧視行為和/或騷擾（包括性騷擾），也違反本條例。
6. 除非法律另外准許，否則教育局不得在招聘過程中（包括合同談判）詢問求職者的薪金歷史或依賴其薪金歷史來確定該申請人的薪水、福利或其他報酬。
7. 未受僱於教育局但與教育局僱員或學生有合作的個人不得從事一.A中所描述的行為，且此類行為必須根據二.C和三.A.1予以舉報。

B. 平等教育機會

1. 教育局的政策：在提供平等教育機會（包括確保所有學生都獲得教育局的計劃、服務、活動和設施的使用機會）時，以適用的法律和法規為依據，不考慮實際或被認為的種族、膚色、宗教、年齡、信仰、族裔、原國籍、外國人身份、公民身份、殘障、性取向、性別或體重。
2. 相關術語和受保護範疇的定義列於第四節（定義）。
3. 教育局的政策還在於保持一個不存在基於上述任何受保護範疇的騷擾（包括性騷擾）的教育環境。
4. 任何教育局員工在教育局計劃或活動（包括網上學習/工作）期間，基於上述任何一個理由，以在學校場地/教育局設施中的行為歧視學生或給學生製造一種惡意的學校環境，包括性騷擾（根據第九節定義），均屬違反本條例；此類行為：**(1)** 造成或會造成有關影響，不合理地和顯著地干擾學生參與或受益於一項教育課程、學校主辦的活動或學生教育中的任何其他方面的能力；或 **(2)** 造成或會造成有關影響，不合理地和顯著地干擾學生的精神、情緒或身體健康；或 **(3)** 正在或會在相當大程度上可預期導致學生擔憂其自身安全；或 **(4)**

正在或會在相當大程度上可預期對學生的身體或情緒造成傷害。任何教育局僱員在學校場地/教育局設施外發生上述行為時，如果此類行為擾亂或可預見會擾亂教育過程或危害或可預見會危害學校社區的健康、安全、道德或福利，則違反本條例。

5. 此類行為可包括但不限於：基於上述受保護範疇而拒絕讓學生使用盥洗室、更衣室、儲物櫃室及/或參加實地參觀活動；基於上述任何一種受保護範疇，以一種歧視的方式，強制學生有某種著裝規定、特定打扮或外表標準；或者基於上述任何一種受保護範疇，以一種歧視的方式，使用學生的姓名或代詞或對姓名的發音（如：故意使用一個與該學生在學校確認的性別認定不一致的代詞）。
6. 未受僱於教育局但與教育局僱員或學生有合作的個人不得從事一.B中所描述的行為，且此類行為必須根據二.B和三.A.1予以舉報。

C. 家長及與教育局互動的其他人的服務獲得

1. 教育局的政策是確保家長可以參與或獲得教育局計劃、服務和活動（在本條例中所使用的「家長」一詞，無論何時均是指學生的父母或監護人，或與學生有撫養或監護關係的任何人，或者如果學生是脫離家長監護的未成年人或已年滿十八 (18) 歲，則是指學生們），而且其他與教育局有業務往來、與教育局僱員或學生合作、使用教育局設施或以其他方式與教育局互動的人也可參與或獲得這些計劃、服務和活動，而不考慮實際或所認為的種族、膚色、宗教、年齡、信仰、族裔、原國籍、外國人身份、公民身份、殘障、性取向、性別、身高、體重、婚姻狀況、伴侶關係或服役狀況。可以根據三.A.2條和三.A.3條中所規定的程序提出指控違反本節的投訴，並可以予以轉介採取適當的後續行動。

D. 行為、期望和後續行動

1. 每一名教育局僱員都應成為他們所服務的學校和辦公室的榜樣，負責維持積極和支援的學習和工作環境，該環境沒有基於本條例所涵蓋的任何受保護類別的歧視和騷擾，包括性騷擾和/或報復。
2. 上述一.A和一.B所禁止的行為包括語言、非語言、身體、書面或以技術方式電子傳輸（包括但不限於互聯網、手機、電子郵件、個人數字助理、手機短信、應用程式、無線手提設備、社交媒體、聊天室、遊戲系統和博客）的行為。
3. 上述一.A和一.B所禁止的行為，無論是否有意冒犯或針對特定個人或群體，均屬違反本條例。
4. 參與違反本條例的行為的教育局僱員可能會遭受適當的後續行動或紀律處分，直至並包括解僱，即使此類行為並未上升到違反聯邦、州或地方反歧視法的程度。
5. 本條例中的任何規定都不能阻止校長或負責人因教育局僱員的不當但並未違反本條例的行為而對其進行諮詢輔導或處分。「負責人」一詞是指以監督身份行事的教育局僱員，且可能在學校以外的地點工作。
6. 如果平等機會及多元化管理辦公室（OEO）召集教育局僱員出席面談，則任何教育局僱員都必須出席，並配合OEO對投訴的調查。如果當事人和/或證人不參與調查，則OEO將在可行的程度上進行調查。

7. 任何試圖干涉或妨礙OEO調查的行為均屬違反本條例，必須立即就此向特別調查專員辦公室（Office of the Special Commissioner of Investigation，簡稱SCI）報告，並可能導致紀律處分。
8. 教育局的政策是禁止針對以下任何個人的報復：反對工作場所歧視行為的個人；提出基於如以上一.A、一.B或一.C中所述任何受保護範疇的歧視或騷擾的投訴的個人；或者提出或參與內部或外部歧視投訴的調查的個人。因對方參與一項受保護行為而對其採取任何不利行動，都視作報復行為。
9. 除下文一.D.10中的規定外，根據一.A.7和二.B.6所提出的投訴可由OEO根據第三節的規定進行調查，或轉介到外部僱主，由後者採取適當的後續行動。
10. OEO應將所有指控學生性騷擾的投訴轉交給特別調查專員辦公室（SCI），以便採取適當的後續行動。

二. 舉報

- A. 教育局僱員、求職者、家長、學生和其他與教育局有業務往來、與教育局僱員或學生有合作、使用教育局設施或以其他方式與教育局互動的人可以提出投訴，指控他們承受了可能違反本條例的行為（如三.A條所述）。
- B. 任何知道針對學生的行為可能違反一.B或者知道或了解相關資訊或收到通知稱學生可能是此類行為的受害者的教育局僱員，必須在一（1）個上學日內將所指控的事件向校長/指定代理人或負責人（如果進行舉報的僱員不是學校員工）作出口頭舉報。在作出口頭舉報後的兩（2）個上學日之內，進行舉報的教育局僱員也必須根據以下三.A.1的規定以電子方式提出書面投訴，並通知校長/指定代理人或負責人已就此提出了投訴。如果指控針對的是校長或負責人，則進行舉報的教育局僱員只需根據三.A.1的規定以電子方式向OEO提出投訴即可。
- C. 任何了解可能違反一.A條的行為的校長或負責人必須立即根據以下三.A.1的規定向OEO提出網上投訴。若校長或負責人沒有根據這一段落的規定而提出投訴，則屬違反本條例。
- D. 除必須提出投訴的個人之外，也極力鼓勵其他人根據三.A.2的規定投訴可能違反本條例的行為。
- E. 教育局僱員必須根據《總監條例A-412》中規定的政策和程序將所有關於可能構成犯罪活動的所指控行為的報告通知給紐約市警察局
(<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-412-security-in-the-schools-chinese>)。

三. 投訴程序

A. 提出投訴的程序

1. 根據二.B和二.C提出的電子方式投訴在提交時必須在下列網站使用網上投訴表格：<https://www.nycenet.edu/oeo>。
2. 除必須根據二.B和二.C提出投訴的人士之外，其他個人可以用電子郵件、電話、郵遞郵件或親身按照本條例末尾提供的電話號碼或地址向OEO提出投訴。關於性騷擾或基於性別的騷擾或歧視的投訴也可以用電子郵件、電話、郵遞郵件或親身按照本條例末尾提供的電話號碼或地址通知教育局第九條款協調員，提出投訴。
3. 除了必須根據二.B和二.C提出投訴的人士以外，其他個人可以提出匿名投訴，指控違反本條例的行為。OEO應審查匿名投訴，以決定根據投訴所提供的資訊應當如何處理。
4. 除上述二.B和二.C中的規定外，為了有助迅速、徹底和公平地解決投訴，所有投訴必須儘快向OEO提出，不得晚於發生所指控事件一（1）年之後。在情有可原的情況下，平等機會辦公室（OEO）可以在指控的事件發生一（1）年之後調查所提出的投訴。

指控本條例一.B所禁止的、針對學生所犯下的行為的投訴不受提交時限的限制。

B. 家長通知

1. 如果關於指控針對學生的本條例所禁止行為的投訴是由該指控事件的受害人的家長以外的人員提出的，則校長/指定代理人必須即時通知該指控事件的受害人已有人遞交投訴。
2. 如果校長是被投訴的對象，則學監/指定代理人必須即時通知該指控的受害者的家長有關已提出投訴一事。

C. 支援和/或干預

1. 在提交投訴後，在適當的情況下，可向任何當事人或證人提供支援和/或干預，即使該舉報並沒有引起調查或該指控沒有得到證實。
2. 當提出投訴以指控一.A或一.B所禁止的行為時，OEO應通知校長和/或負責人，他們應確定對當事人和證人的支援和/或干預是否適當，並確保已為學生和教育局僱員將此類支援和/或干預記錄在案。
3. 對學生的支援和/或干預包括但不限於：
 - a. 轉介給校內或校外醫療服務機構；
 - b. 指導干預（如向學校社工、輔導員、心理專家或其他相應的學校資源進行的轉介）；
 - c. 轉介到社區機構以獲得諮詢輔導、支援和/或教育或心理健康服務；
 - d. 學業支援和調整（例如，課程、午餐/課間休息或課後計劃的時間安排的更改）；以及/或者
 - e. 制定個人化的支援計劃。

4. 與工作相關的支援和/或干預包括但不限於以下方面（符合適用的集體談判協議）：
 - a. 請假；
 - b. 工作時間安排的修改；
 - c. 工作任務的修改；以及/或者
 - d. 工作地點的改變

D. 對投訴進行調查的程序

1. 在收到投訴後，OEO應確定該投訴是否指控本條例禁止的歧視、騷擾和/或報復。如果OEO確定所指控的行為不是本條例所禁止的，則在適當情況下，OEO應將投訴轉介，以便採取後續行動。
2. 除一.D.9中的規定外，如果OEO確定投訴指控了本條例所禁止的行為，則OEO應根據本部分所說明的程序進行調查。OEO第九條款協調員和第九條款聯絡人或其他OEO調查員將調查提出下列指控的投訴：指控一.A所禁止的性騷擾和/或基於性別的騷擾以及一.B所禁止的針對學生的基於性別的騷擾。
3. 如果OEO啟動調查，則OEO應立即以書面形式將投訴和以下內容通知當事人（以及學生當事人的家長）：
 - a. OEO應進行調查，其中包括與當事人和證人面談並審查相關證據；
 - b. 被指控參與本條例禁止的行為的個人有權對指控予以回應；
 - c. 當事人有權出示任何相關證據和/或提供證人的姓名；
 - d. 身為投訴當事人的教育局僱員有權選擇工會代表或非律師代表參加他們的調查面談，前提是該代表未被確定為本案的當事人或證人；
 - e. 在案件調查過程中，當事人可能會獲得適當的支援和/或干預；以及
 - f. 在OEO收到投訴後九十（90）個上學日內，將發出書面決定，除非出於正當理由延長了該時間框架。
4. OEO應與當事人和任何相關證人面談並獲取任何相關證據。
5. 在調查結束之後，OEO將就是否有違反本條例的情況提供書面調查結果和建議，並將關於調查結果和建議的報告提交給教育總監或其指定代理人。
6. 教育總監或其指定代理人應審核OEO的報告，並在OEO收到投訴後的九十（90）個上學日內就是否有違反本條例的情況出具書面決定，除非出於正當理由延長了該時間框架。
7. 將決定以書面形式通知給當事人（以及學生當事人的家長）。
8. 如果出於正當理由無法在九十（90）個上學日內提供調查結果或做出決定，則OEO應就延遲發佈決定的情況和所預計的時間框架通知給投訴人和被告。
9. 如果確定出現了違反本條例的情況，則OEO應與校長或負責人協商，然後校長或負責人應決定是否必須採取任何紀律處分或懲治行動，以及支援和/或干預或其他後續行動是否適當。
10. 如果確定沒有出現違反本條例的情況，則OEO應按照三.C的規定與相應的校長或負責人協商，以決定支援和/或干預或其他後續行動是否適當。
11. OEO應為每宗投訴保留一份調查文件。

E. 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致平衡：配合合法的調查；向被指控者提供正當法律程序，以及/或者採取相應的後續行動，以解決投訴。因此，在某些適當的情況下，涉及投訴的資訊可能需要予以披露。

F. 關於歧視的虛假指控

故意地提出虛假的歧視指控或故意地在投訴調查過程中提供虛假資訊的個人，會受到紀律處分。誠意的投訴，即使被發現不能證實，將不會視作虛假指控。

四. 關於這些程序的宣傳

- A. 此外，每個辦公室和每所學校均必須將教育局的《反歧視政策》（<https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy>）張貼在顯眼的地方，上面列有OEO的聯絡資訊，並說明可在何處獲取這份條例。必須每年向所有教育局僱員（包括校長和負責人）提供關於教育局的反歧視政策的通知以及本條例規定的投訴和舉報程序。
- B. 根據《總監條例A-831》和《總監條例A-832》，每一所學校必須每年向所有學校僱員、家長和學生發放或為其備好安全及青年發展辦公室編製的書面材料的電子版本（可以在以下網址找到：<https://www.schools.nyc.gov/school-life/school-environment/respect-for-all/respect-for-all-handouts>），突出這些條例中規定的政策和程序，包括怎樣舉報的程序。這些材料也通知學生和家長有關教育局的《反歧視政策》以及學生和家長如何提交關於教育局僱員基於以上B所述的任何受保護類型而歧視/騷擾的投訴的程序。

五. 合理的殘障特別照顧

A. 僱員和申請人

任何身為符合資格的殘障人士的教育局僱員（包括替代僱員）都可以要求合理的特別照顧，以協助履行其當前任務的基本職能。強烈鼓勵教育局僱員首先與其負責人討論該請求，以開始互動式程序並進行合作對話。如果僱員不同意相應的決定，或者無法透過負責人提出要求，則該僱員可以在教育局的自助網上請假系統（Self-Service Online Leave Application System，簡稱SOLAS）中提出申請。在SOLAS中提交的申請將由教育局的醫療、休假和檔案人力資源聯繫辦公室（HR Connect Office of Medical, Leaves and Records）以及教育局的殘障特別照顧辦公室（Office of Disability Accommodations，簡稱ODA）進行審核。

任何身為符合資格的殘障人士的潛在僱員（申請人）都可以與相應的面談小組或ODA聯絡，申請合理的特別照顧，以便與沒有殘障的申請人平等地參與申請程序。

關於合理的特別照顧申請程序的更多資訊列於教育局《2020-2021學年第5號個人備忘錄》中。

B. 學生

《總監條例A-710》（針對學生的504款政策和程序，<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710-chinese>）闡明教育局的政策和程序，包括投訴程序，適用於就讀教育局學校和課程、身為《1973年康復法》中504款所定義的符合資格的殘障人士的學生，以及需要合理特別照顧以便與沒有殘障的同齡人一樣公平地參加教育局課程和活動的人。

七.其他投訴程序

這些內部程序並不否決任何人尋求其他追索途徑的權利，這些途徑可以是向下述任何一所外部機構提出指控。

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

向這些機構提出投訴的時限可能各有不同。只要投訴是向外部機構或合格管轄權的法庭提出的，則OEO應把該事務轉交給教育局的首席法律顧問辦公室（Office of the General Counsel）。

八.查詢

有關本條例的問題，應向下列機構查詢：

平等機會和多元化管理辦公室（Office of Equal Opportunity and Diversity Management）

NYC Department of Education

110 William Street, 15th Floor

New York, NY 10038

電話：718-935-3320

電子郵件：oeoinquiries@schools.nyc.gov

第九條款協調員（Title IX Coordinator）

110 William Street, 15th Floor

New York, NY 10038

電話：718-935-4987

電子郵件：Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov

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

殘障特別照顧辦公室

電子郵件：ODA@schools.nyc.gov

九.定義

以下資訊旨在提供有關指引，以協助個人避免出現歧視行為，但這些資訊並非是詳盡的。

外國人身份/公民身份：實際或被認為的移民身份或非美國的公民身份。下列情形不應構成非法歧視行為：任何人對外國人身份或公民身份予以區分，或者調查某人的外國人身份或公民身份，或者優先考慮具有美國公民或本地身份的人員（如果此類優先乃是聯邦、市或州法律或條例所明確允許或規定的）。

看護者身份：實際或被認為的作為看護者的身份。「看護者」一詞意味著為未成年兒童或接受看護的人提供直接和持續看護的個人。接受看護的人定義為屬以下情況的殘障人士：(i) 是涵蓋在內的親屬或者居住在看護者家庭的個人；並且 (ii) 依賴於看護者獲得醫療看護或滿足日常生活需求。「涵蓋在內的親屬」（covered relative）包括：看護者的孩子、配偶、同居伴侶、家長、兄弟姐妹、孫輩或祖輩，或者該看護者之配偶或同居伴侶的孩子或家長，或者與該看護者有家庭關係的任何其他人。

膚色：實際或被認為的膚色。

消費者信用記錄：個人的信用值、信用現狀、信用能力或支付記錄。僱主不得因為要作出任何工作決定的目的（包括招聘、報酬及工作方面的其他情況和條件）而索要或者使用求職者或僱員的消費者信用記錄，除非法律或法規條文明確地准許或要求這麼做。

殘障（Disability）：實際的或被認為的身體、醫療、精神或心理障礙或者此類障礙的歷史或記錄，或者一種被他人認為殘障的狀況。關於根據《1973年康復法》的504款為殘障學生提供特別照顧的更多資訊，請參見《總監條例 A-710》（<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710-chinese>）。

族裔/原國籍：實際或被認為的原國籍或族裔身份。原國籍與種族/膚色或宗教/信仰是不同的，因為幾個種族和宗教的人或其祖先可能來自同一個國家。「原國籍」（national origin）一詞可包括所有國家群體的成員和具有相同祖先、傳統或背景的人所組成的群體的成員；也包括與某個特定原國籍的人通婚或的關聯的個人。

性別：實際或被認為的性別、懷孕或與懷孕或分娩相關的狀況。對性別歧視的禁止包括禁止性騷擾。

「性別」一詞還包括一個人實際的或被認為的性別認同和性別表達，意即無論學生在出生時的性別為何，他們的自我形象、外表、行為、表達或其他與性別相關的特徵。性別歧視可包括但不限於：基於性別而拒絕給予使用盥洗室、更衣室、儲物櫃室及/或參與教育局計劃或活動，或者以一種予以歧視的方式使用名稱（名字）或代詞（如：故意使用一個與對方在學校、工作或其他的教育局計劃或活動中確認的性別認定不一致的代詞）。

服兵役狀況：個人在美國參軍或在州參軍，包括但不限於：美國陸軍、陸軍國民警衛隊、空軍國民警衛隊、紐約海軍民兵、紐約警衛隊和聯邦或州政府根據法律授權而可能設立的其他部隊。

伴侶身份：實際或被認為的具有已登記的同居伴侶關係的身份。

易患某種疾病的基因特點：由基因檢驗所確定的或者由來自個人或家庭成員的資料所推斷出來的任何符合以下情形的遺傳基因或染色體或者其變體：科學或醫學上相信其會使得個人或其後代易於患上一種疾病或出現殘障，或者與一種統計上顯著增加的身體或精神疾病或殘障的發展的風險相關。

過往被拘捕/定罪：過往因犯罪而被拘捕/被定罪的記錄。在對一項有條件的工作安排延期

之後，教育局要求背景調查（包括指紋資訊），這一調查根據《總監條例C-105》（對教學和行政申請人的背景調查以及對僱員進行逮捕的案件中的相關程序：<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-105-2-11-2003-final-remediated-wcag2-0>）以及任何其他適用法律和法規得到審核。

種族：實際或被認為的「種族」包括以往與種族相關的個人特徵，如頭髮質地和保護性髮型（例如：辮子、接髮片和捲髮辮子、假髮或其他頭飾）、膚色或某些面部特徵。

宗教/信仰：實際或被認為的宗教或信仰（即一套基本信條，無論這些信條是否構成宗教）。因宗教理由而要求獲得某種合理特別照顧的僱員應遵循《總監條例C-606》（因宗教節日而放假）中的程序：<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-606-english>）。因宗教理由而要求獲得某種合理特別照顧的學生應遵循《總監條例A-630》（對學生的宗教特別照顧中的程序：<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-630-6-29-2009-final-remediated-chinese>）。

薪資歷史：「薪資歷史」包括申請人當前或之前的工資、福利或其他報酬，但不包括任何對申請人的生產力進行客觀衡量的指標，如收入、銷售額或其他生產報告。除非法律另外准許，如對於教育局內部的調動或升職，否則教育局不得在招聘過程中（包括合同談判）詢問求職者的薪金歷史或依賴其薪金歷史來確定該申請人的薪水、福利或其他報酬。

性騷擾：

性騷擾可能有不同的形式，包括露骨的求歡或威脅、性挑逗、性要求、性暗示、含有性暗示的評論、涉及性取向的笑話、淫穢手勢、口頭、非口頭、身體、書面或以電子方式進行溝通的行為或傳播，以及身體接觸，如觸摸、拍打、擰捏或觸碰他人。無論是針對同性還是異性，此類行為都可能構成性騷擾，還可能構成犯罪行為。

A. 工作相關的性騷擾：

本條例一.A禁止的性騷擾包括以下情況：

1. 個人對此類行為的服從或拒絕被用於影響此人的僱用決策的基礎，或者作為是否僱用某人的明確或暗指的條款或條件；或者
2. 此類行為旨在或導致不合理地干擾某人的工作表現或營造一種恐嚇、敵意或冒犯性的工作環境。

B. 對學生的性騷擾：

教育局僱員或與學生合作的個人和學生之間的性行為絕對是視為不可取或不恰當的。本條例一.B禁止的對學生的性騷擾包括以下情況：

1. 對此類行為的服從是該學生獲取進步或獲取教育的條件；
2. 學生對此類行為的服從或拒絕被當作對學生進行評估或評分的基礎，或作為影響學生教育的決定的一個因素；或者
3. 此類行為旨在或導致不合理地干擾學生的教育或營造一個恐嚇、敵對或冒犯性的教育環境。

有關學生對學生的性騷擾的資訊，請參見《總監條例A-831》（學生對學生的性騷擾：<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-831-chinese>）。

性健康和生殖健康決定：該術語指的是個人接受服務的任何決定，這些服務是為個人安排或提供的，與性健康和生殖健康有關，包括生殖系統及其功能。此類服務包括但不限於與生育相關的醫療程序、性傳播疾病的預防、檢測和治療，以及計劃生育服務和諮詢輔

導，如避孕藥和用品、緊急避孕、絕育手術、妊娠測試和墮胎。

性取向：一個人基於性別的對他人的實際或被認為的情感、身體或性的吸引力或缺乏此類吸引力。有一系列的性取向存在，包括但不限於：異性戀、同性戀、雙性戀、無性戀和泛性戀。

無業狀態：「無業」（unemployment）一詞意指沒有工作、待業和正在找工作。但是，法律有條文准許僱主在具有與工作相關的充分理由的前提下考慮求職者的無業狀況，或調查求職者從此前的工作離職的相關情況。

身為家庭暴力、性犯罪或跟蹤騷擾的受害者：一個實際的或被認為的家庭暴力的受害人是曾受到以下幾類人員施以的暴力行為或威脅（不包括自衛行為）的個人：受害人當前的或以前的配偶；或者與受害人當前共同居住或曾經共同居住的個人；或者與受害人目前正處於或一直處於一種持續的屬於愛情或親密性質的社交關係的個人；或者與受害人同處在或一直持續或經常地定期居住在同一住所中的個人。

實際的或被認為的性犯罪或跟蹤騷擾的受害者是指曾遭受違反刑法第130條的此類行為的人或違反刑法第120.45、120.50、120.55或120.60條行為的一名受害者。

作為實際的或被認為的家庭暴力、性侵犯或跟蹤騷擾的受害人，僱員為完成工作的基本職能，可以要求合理的照顧安排。僱員可能會被要求提供有關自己是家庭暴力、性侵犯或跟蹤騷擾的受害人的證明。要求合理照顧安排的僱員應在提出要求之後的合理期限內提供一份此類證明。滿足該證明要求的途徑如下：警察或法庭記錄；員工、代理人或受害人服務機構的志願人員、律師、神職人員，或者醫療或其他專業服務提供者的文件（文件說明尋求協助的該僱員或該僱員的家人或家庭成員是實際的或被認為的家庭暴力、性侵犯或跟蹤騷擾和/或暴力行為或跟蹤騷擾的受害者）；或者提供其他與僱員披露的情況和所要求的照顧安排相一致的資訊。