

# 布鲁克莱恩公立学校

## 临时第九条政策与投诉程序

(2020年8月14日)

联邦法律禁止在接受联邦财政援助的教育项目或活动中出现种族、肤色或民族血统（1964年《民权法案》第六条）、性别（1972年《教育法修正案》第九条）、或残障（1973年《康复法案》和1990年《美国残疾人法案》的第504节）歧视。

布鲁克莱恩公立学校（The Public Schools of Brookline，PSB）致力于创造和维护一个重视所有不同背景居民的教育和工作环境。PSB希望提供一个安全的环境，让所有学生和员工能平等地享有学区学术和其它教育支持项目、服务和活动的权利和机会。学区项目和活动中不应出现实际或可感知的基于血统、年龄、肤色、精神或身体残疾、性别、性别认同、性别表达、国籍、种族或民族、宗教、军事或父母地位、性取向的歧视、骚扰、恐吓和欺凌；不应出现对一个或多个此类特征的感知；不应出现与具有一个或多个此类实际或可感知特征的个人或团体有关的情况。这适用于在主管部门管辖范围内所有与学校活动或上学有关的行为。

为了确保社区内的平等权利和机会，并遵守联邦法律、州法律和州教育部的相关规定，PSB重申自己是一个权利平等和机会均等的学区。作为一个权利平等和机会均等的学区，它不因种族、肤色、民族血统、宗教、性别、性取向、年龄、婚姻状况或残疾和残障而歧视个人或群体。学区的无歧视承诺适用于学生、员工、未来员工和整个社区。

### 什么是第九条？

1972年《教育法修正案》第九条规定：在美国，任何人不得因性别而被排除在接受联邦财政援助的任何项目或活动之外，不得被剥夺福利或遭受歧视。第九条所述的性别歧视包括性骚扰和性暴力。

性骚扰被定义为满足以下一项或多项要求的基于性别的行为：

1. 接受方的员工以个人参与不受欢迎的性行为为条件提供援助、福利或服务。
2. 由理智人士确定为严重、无处不在的、确实令人反感的不受欢迎的行为，而且该行为实际上剥夺了个人平等地获得接受方教育项目或活动的权利。

3. 性侵犯（见《克莱里法（Clery Act）》定义）、约会暴力、家庭暴力或《反对对妇女施暴法》（VAWA）中定义的跟踪。

## 定义

- 根据马萨诸塞州法律，在工作环境中，性追求、性要求和其他具有性性质的口头或身体行为构成性骚扰：
  - 对这种行为的服从或明或暗地构成了个人晋升的条款或条件(交换型骚扰)；
  - 把个人对此类行为的服从或拒绝作为雇佣决定的依据；
  - 此类行为妨碍个人的工作职责；或
  - 该行为造成了令人生畏的、敌对的或令人不快的工作环境。
- 在教育环境中，性骚扰是指满足以下一项或多项要求的基于性别的行为：
  - 学区员工以个人参与不受欢迎的性行为为条件来提供学区的援助、福利或服务(“交换型骚扰”)；
  - 由理智人士确定为严重、无处不在的、确实令人反感的不受欢迎的行为，而且该行为实际上剥夺了个人平等地获得接受方教育项目或活动的权利(“敌对型环境骚扰”)；或
  - 《美国法典》第 20 卷第 1092(f)(6)(A)(v)节中定义的“性侵犯”，《美国法典》第 34 卷第 12291 (a) (10) 节中定义的“约会暴力”，《美国法典》第 34 卷第 12291 (a) (8) 节中定义的“家庭暴力”，或《美国法典》第 34 卷第 12291 (a) (30) 节中定义的“跟踪”。
- “投诉人”是指控告自己是可能构成性骚扰行为的受害者个人，或第九条协调员代表其提出正式投诉的个人。
- “被投诉人”是指被报告为有可能构成性骚扰行为的犯罪者个人。

## 实际知情

PSB 必须在实际知情的情况下对投诉做出迅速回应。“实际知情”是指向学区任一员工或学生发出的性骚扰通知或性骚扰指控。实际知情标准包括向中小学任一员工的报告。所有员工都有权采取纠正措施，将所有报告转发给第九条协调员或代理人，一旦学区实际了解了指控就会立即处理投诉。

任何人都可以亲自、通过邮件、电话或电子邮件举报性别歧视，包括性骚扰（无论举报人是否可能构成性歧视或性骚扰行为的受害人），可以使用所列第九条协调员或代理人的联络信息，或以其它方式使第九条协调员收到此人的口头或书面报告。此类报告可以随时提出。

## **其它限制**

目前，第九条仅适用于学区行使实质控制权的地点、事件和/或情况。学区不能调查或处理学校没有行使实质控制权的校外行为。行为必须是在学区项目内发生的。重要的是要注意，虚拟举办的学校活动（即远程学习）被视为学区行使实质控制权的一种情况。

第九条不适用于发生于美国境外的指控事件。

## **时间限制**

在提出正式投诉的时间上，没有时间限制或法定时效。但是，在提交正式投诉时，所述受害者必须正在参加或试图参加学区的项目或活动。

收到实际知情后，将发生以下情况：

1. 员工通知第九条协调员或代理人，或者个人也可以直接向第九条或代理人投诉。
2. 第九条协调员或代理人在收到投诉后，会立即联络投诉人并做出以下回应：
  - a. 讨论支持措施的可行性。
  - b. 考虑投诉人在支持措施方面的意愿。
  - c. 说明提交或不提交正式投诉都能收到支持措施。
  - d. 向投诉人说明提交正式投诉的目的、过程和投诉流程。
  - e. 确定投诉人是否希望提交正式投诉。

## **提供支持措施**

必须向投诉人和被投诉人提供支持措施，即使他们没有提出正式投诉。

“支持措施”是指在合理的情况下，在投诉人或被投诉人提出正式投诉之前或之后，或在没有提出正式投诉的情况下，向其提供的适当的、非纪律性的、非惩罚性的个性化服务。此类措施旨在恢复或维护享有接受方教育项目或活动的平等权利，而不会给另一方造成不合理的负担，包括旨在保护各方安全或学区教育环境或阻止性骚扰的措施。支持措施的例子可能包括咨询、延长截止日期或其它与课程有关的调整、学习或课程表的修改、校园护送服务、双方接触的相互限制、学习地点的改变、加强校园特定区域的安全和监控，以及其它类似措施。学区必须为提供给投诉人或被投诉人的所有支持措施保密，但保密不得损害学区提供支持措施的能力。第九条协调员或代理人负责协调支持措施的有效实施。

第九条协调员或代理人将以书面形式记录所提供的支持措施，或为什么没有提供支持措施。

### **正式投诉**

正式投诉是指由投诉人提交或由第九条协调员签署的性骚扰指控并要求学区调查性骚扰指控的文件。

如果投诉人拒绝提交正式投诉，第九条协调员必须考虑是否应不顾投诉人的意愿签署正式投诉并开始调查。

当出于安全或类似担忧考虑，第九条协调员认为必须调查并可能处罚被投诉人时，此决定可能是适当的。

第九条协调员驳回投诉人不提出正式投诉的决定，必须以书面形式记录并说明做出该决定的必要性。

### **强制驳回正式投诉**

如果出现下述情况，第九条协调员或代理人可驳回投诉：

- 如果所指控的行为即使经过证明，也不构成§106.30中所定义的性骚扰
- 如果所指控的行为没有发生在该学区的教育项目或活动中。“教育项目或活动”包括学区对被投诉人和性骚扰发生的背景实施实质性控制的地点、事件或情况。
- 如果在提出正式投诉时，投诉人没有参加或试图参加正式投诉所在地区的教育项目或活动。
- 如果针对他人的指控行为没有发生在美国境内。

## 自行决定驳回依据

如果出现下述情况，第九条协调员或代理人有驳回投诉的自行决定权：

- 在调查或听证期间的任何时候，投诉人书面通知第九条协调员或代理人，投诉人希望撤回正式投诉或其中的某些指控。
- 被投诉人不再属于本学区的注册或工作人员。
- 具体的情况使学区无法收集足够的证据对正式的投诉或指控做出决定。

第九条协调员或代理人将向投诉人和被投诉人发出书面驳回通知。

## 书面通知

在任何调查开始之前，第九条协调员或代理人必须向双方发出包含充足细节的书面通知。充足的细节包括：

- 涉事双方的身份（若已知），
- 被控构成性骚扰的行为
- 所指控事件的日期和地点（若已知）

书面通知必须包括一项声明，即假定被投诉人对所指控的行为不负责，并在投诉过程结束时确定责任。

书面通知必须告知双方，他们可以自己选择一名检查和审查证据的顾问。

书面通知必须告知双方，《学区行为准则》禁止在投诉过程中故意做出虚假陈述或故意提交虚假信息。

如果在调查过程中增加了其它指控，则必须提供额外的书面通知。

## 非正式解决

当双方同意非正式地解决报告，而不通过正式的调查和解决方式时，以及当第九条协调员或代理人能够提供商定的解决问题的补救措施，以支持非正式的解决方式时，可以采取非正式解决方式。

在确定责任之前，可随时使用非正式解决方式。学区将加快非正式解决过程，例如提供不涉及全面调查和裁决的调解。在非正式解决期间，双方都将有机会听取对方的意见。

如果满足以下程序要素，法规允许采取非正式解决方式：

- 必须提交正式投诉
- 在确定责任前，可在任何时间进行该程序。
- 双方自愿提供采取非正式程序的书面同意。
- 向双方提供包含以下内容的书面通知：
  - 报告的不当行为/指控；
  - 非正式解决程序的要求，包括一旦完成，双方就不能改变主意恢复正式投诉程序的情况；
  - 双方有权撤销非正式解决程序并恢复正式投诉程序；
  - 参与该程序所产生的任何后果，包括可能导致的制裁，以及将保留和/或可共享的任何记录；以及
  - 该解决方式是否对双方有约束力。

法规禁止在员工-学生案件中使用非正式解决方式。学区不能为解决员工性骚扰学生的指控提供或推进非正式解决程序。

如果投诉人和被投诉人认为他们的诉求已通过非正式解决方式得到了充分解决，则无需采取进一步行动。除非双方另有约定，否则必须在收到歧视或骚扰投诉后的五（5）个教学日内进行自愿对话。非正式解决方式的结果应由协调员以书面形式保存。

## **调查**

在调查中，第九条协调员或代理人将指定一名调查员和一名决策者，他们可以不是同一个人。

该法规要求学区确保协调员、调查员和决策者(包括申诉决策者)一般不存在对投诉人和被投诉人有利或不利的利益冲突或偏见，或对某一方有利或不利的利益冲突或偏见。这一要求适用于用于培训协调员、调查员、决策者和其他参与该过程的人员的所有材料。

调查员将负责面谈当事双方和证人，查明事实，并做出可靠决定，所有这些都将成为书面报告。

投诉人和被投诉人有权让他们自己选择的顾问参与诉讼的各个方面。

在调查期间，双方必须都有能让他们的事实和专家证人出席的平等机会。

## **面谈或会议通知**

在邀请或期望双方参与的任何面谈或其他会议之前，调查者应向双方提供明确的书面通知。通知将在面谈前尽早发出，以便当事人及其顾问（如果有的话）有足够的时间准备参加。沟通的格式可以是非正式的，例如通过学区软件平台发送的电子邮件或表格。具体来说，通知将包括：

- 日期
- 时间
- 地点
- 参与者
- 调查性面谈或会议的目的

在完成调查报告之前，学区将以电子格式或打印稿的形式向双方及其顾问（若有）发送需要检查和审查的证据，双方必须至少有 10 天的时间提交书面答复，在完成调查报告之前，调查员将考虑双方的答复。

调查报告将对相关证据进行总结，并对因不相关而被排除在外的证据做出解释。

学区不得限制学生和员工讨论（即，口头表达或书写）调查指控的能力，例如与家长、朋友或其他情感支持来源，或与游说组织讨论。

## **报复**

在调查、诉讼或听证会过程中，任何人不得以干扰第九条或本部分所保障的任何权利或特权为目的，或因个人已提出报告或投诉、作证、协助、参与或拒绝参与调查，而以任何方式恐吓、威胁、胁迫或区别对待任何个人。

另外，法规还规定恐吓、威胁、胁迫或区别对待构成报复；恐吓、威胁、胁迫或区别对待包括对个人违反行为准则的指控，这些违规行为虽然不涉及性别歧视或性骚扰，但与性别歧视报告或投诉或性骚扰报告或正式投诉基于相同的事实或情况而产生，以干涉第九条所保障的权利或特权为目的。

报复是一种独立的犯罪行为，将通过单独的调查和听证会解决，并将得到迅速、彻底和公正地解决。根据该法规，向参与第九条程序的任何人提供报复保护，这是与原始第九条指控有关的法规程序，或可能是第九条指控的法规程序。除了投诉人之外，这种保护还适用于证人、记者和被投诉人。

## **决策**

自始至终，决策者绝不能对任何一方有偏见。

决策者将给予投诉人和被投诉人机会，向任何一方或证人提交提出的相关书面问题，答复另一方提出的问题，并提供额外、有限度的后续行动。

决策者必须向提出问题的一方解释排除不相关问题的决定。

决策者必须根据调查相关性的相同标准来考虑什么是相关的。

在这一程序完成后，决策者将根据证据标准的优势，就是否发生性骚扰做出书面裁定。

学区在确定某种行为是否构成性骚扰时，必须考虑理性的人会如何看待这种行为。在做出这一决定时，学区可考虑涉事双方的年龄和人数。

书面裁定必须同时发给双方，并且必须包括：

- 确定可能构成性骚扰的指控；
- 通过裁定对正式投诉学区所采取的程序步骤进行说明，包括向双方发出的通知、与双方和证人的面谈、实地考察、收集其它证据的方法以及举行的听证会；
- 支持裁定的事实结果；
- 关于学区行为准则适用于事实的结论；
- 每项指控结果的陈述和理由，包括责任确定、接受方对被投诉人施加的纪律制裁，以及接受方是否会向投诉人提供旨在恢复或维持其获取教育项目或活动的平等机会的补救措施；以及

- 学区的程序和允许投诉人和被投诉人申诉的依据（本政策的副本或直接引用就足够）。

决策者应进一步建议需要采取的行动（若有）。

如果发现性骚扰发生，学区将向投诉人提供补救措施，旨在恢复或保持其享有学区教育项目或活动的平等机会。这种补救措施可以包括支持性举措。

如果多数证据表明存在违反本政策的行为，可能会采取正式的纪律处罚，直至开除或解雇(针对员工而言)。所有纪律处罚都将根据州法律和适用的集体谈判协议中的正当程序权利进行(针对员工)。

学区不能在不遵守这一正式程序的情况下采取纪律处罚。在存在直接威胁人们身体健康或安全的情况下，它不限制学区在紧急情况下将学生或雇员从某个项目或活动中开除，或在调查期间给雇员放行政假。

## **证明标准**

证明标准是一个衡量证据和确定学生或员工是否应对政策违反行为负责的标准的术语。在确定学生或员工是否应对政策违反行为负责时，PSB 使用“证据优势”作为其证明标准。证据优势标准又称为“更高的证据权重”（想象一下正义的天平，稍微偏向一边或另一边），更可能是 50.01%或 50%加上一根“羽毛”。一根羽毛的重量可以和真羽毛一样重，也可以和煤渣砖一样重，这取决于证据的性质，但它必须存在，否则就不会有政策违反行为。问题不在于发生了什么，而在于证据能证明或显示什么。如果证据是 50 比 50，那么被投诉人就获得了平局。

## **申诉流程**

基于以下依据，投诉人或被投诉人都可以在收到正式程序的裁决或被解雇后十五（15）个教学日内，以书面形式就裁决向第九条协调员或代理人提出申诉：

- 影响事件结果的程序不规范；
- 在做出责任或解雇决定时，并非合理获得的新证据可能会影响事件的结果；以及
- 第九条协调员、代理人、调查员或决策者对一般投诉人或被投诉人或个别投诉人或被投诉人存在影响事件结果的有利或不利的利益冲突或偏见。

当第九条协调员或代理人收到申诉请求时，他们必须书面通知每一方，并给予双方 5 个教学日的合理、平等的机会提交一份支持或质疑结果的书面陈述。若理由正当，最后期限可以公平地延长。

第九条协调员或代理人将任命一名申诉决策人，该决策人不能是第九条协调员或代理人，也不能是参与本案件的调查员或决策者。申诉决策人必须满足与首位决策者相同的无偏见和无利益冲突的标准。

申诉决策人作为更公正的决策者，将审查调查和结论的全面性和准确性，并在申诉后三十（30）个教学日内向投诉人和被投诉人发出书面调查结果。

申诉并不是对原听证会的“重复”。申诉仅限于对原听证会的书面记录和申诉双方当事人、调查员和/或决策者（若有）提交的书面文件进行审查。

与原始裁决一样，申诉裁决将产生一份由申诉决策人撰写的书面裁决书，说明申诉结果和支持该结果的理由。双方将同时收到书面裁决书。

## **提出投诉**

任何学生或员工若认为自己受到第九条所述的歧视或骚扰，可向学区第九条代理人（姓名可在学校校长办公室找到）提出投诉。除第九条代理人外，还可向下述第九条学区协调员提出投诉。

## **学生投诉**

特别是，认为自己受到骚扰的学生应向学校包括教师、指导老师或管理人员在内的任一员工报告此事，后者将立即通知第九条协调员。还有一种选择，学生可直接向第九条协调员报告。每个学校的第九条代理人信息都将张贴在学校的显著位置。布鲁克莱恩公立学校的所有员工都必须对受骚扰学生的投诉做出回应，将此事通知学校校长或第九条协调员。员工必须认真对待每一份骚扰报告。

学生服务副主管、教学副主管和行政及财务副主管也可提供有关本政策及布鲁克莱恩立学校投诉程序的信息。

### **Maria Letasz 教育博士**

指导与临床服务主管 PreK-12

学区第九条、第六条和第 504 节协调员（学生）

2 Clark Road, Brookline, MA 02445

电话：(617) 308-6400

maria\_letasz@psbma.org

### 人力资源主管

学区第九条、第七条和第 504 节 / 《美国残障人士法 (ADA) 》协调员（员工）

Town Hall, 333 Washington Street, 5th Fl, Brookline, MA 02445

电话：(617) 730-2410

关于公民权利遵守问题可以向以下部门咨询：[民权办公室 \(OCR\)](#)，波士顿办公室，美国教育部，  
8th Floor, 5 Post Office Square, Boston, MA 02109-3921

电话：617-289-0111

传真：617-289-0150；聋哑人专线 (TDD)：800-877-8339

电子邮箱地址：[OCR.Boston@ed.gov](mailto:OCR.Boston@ed.gov)