

BROOKLINE 공립 학교

임시 타이틀 IX 정책 및 고충 처리 절차

(2020년 8월 14일)

연방법은 연방 재정 지원을 받는 교육 프로그램과 활동에서 인종, 피부색 또는 출신 국가(1964년 민권법 타이틀 VI), 성별(1972년 교육개정법 타이틀 IX), 또는 장애(1973년 재활법 섹션 504 및 1990년 미국 장애인법)를 근거로 한 차별을 금지하고 있습니다.

Brookline 공립 학교(PSB)는 모든 사람들의 다양한 배경을 소중히 여기는 교육 및 업무 환경을 만들고 유지하는 데 최선을 다하고 있습니다. PSB는 모든 학생과 직원이 교육구의 학업 및 기타 교육 지원 프로그램, 서비스 및 활동에 동등한 접근과 기회를 가질 수 있는 안전한 환경을 제공하고자 합니다. 교육구 프로그램 및 활동은 실제 또는 인지된 혈통, 연령, 피부색, 정신적 또는 신체적 장애, 성별, 성별 정체성, 국적, 인종 또는 민족, 종교, 혼인 또는 자녀 여부나 성, 성적지향성에 근거하거나, 또는 하나 이상의 실제 또는 인지된 특성을 가진 개인이나 집단과의 관계에 근거한 차별, 괴롭힘, 위협 또는 따돌림이 없어야 합니다. 이는 교육감 관할 하의 학교 활동이나 학교 출석과 관련된 모든 행동에 적용됩니다.

지역사회 내에서 동등한 권리와 기회를 보장하고 이에 관한 연방법, 주법 및 주 교육부 규정을 준수하기 위해 PSB는 동등한 권리와 기회 교육구임을 재차 확인합니다. 동등한 권리와 기회의 교육구로서 인종, 피부색, 출신 국가, 종교, 성별, 성적 지향, 연령, 결혼 여부 또는 결점 및 장애를 이유로 개인이나 그룹을 차별하지 않습니다. 차별 금지에 대한 교육구의 노력은 학생, 직원, 예비 직원 및 지역사회로 확대됩니다.

타이틀 IX는 무엇인가?

1972년 교육개정법 타이틀 IX에 따르면 미국의 어느 누구도 성별을 근거로 연방 재정 지원을 받는 프로그램이나 활동 참여에서 제외되거나 혜택을 거부 당하거나 차별을 대상이 되어서는 안 됩니다. 타이틀 IX에 따른 성 차별에는 성희롱과 성폭력이 포함됩니다.

성희롱은 다음 중 하나 이상에 해당하는 성에 근거한 행위로 정의됩니다.

1. 지원, 혜택, 또는 서비스의 제공을 조건으로 개인이 원치 않는 성적 행동에 대한 참여를 요구하는 하는 직원
2. 합리적 개인이 너무 심각하고 만연하며 객관적으로 모욕적으로 느껴 수혜자의 교육 프로그램이나 활동에 대한 동등한 접근을 실질적으로 거부하는 것으로 판단하는 모든 원치 않는 행위
3. 성폭력(클러리 법), 데이트 폭력, 가정 폭력 또는 미국 여성폭력방지법(VAWA)에 정의된 스토킹

정의

- 고용 맥락에서, 매사츄세츠 법에 따라 다음과 같은 경우 성적 접근, 성적 호의 요구 및 성적 언어와 행동은 성희롱으로 간주됩니다.
 - 명시적이거나 암묵적으로 개인의 직장 내 승진에 대한 약속이나 조건으로 그러한 행위에 대한 복종이 이루어지는 경우(조건형 성희롱)
 - 그러한 행위에 대한 복종이나 거부기 고용 결정의 기준으로 사용되는 경우
 - 그러한 행위가 개인의 직무에 방해가 되는 경우
 - 그러한 행위가 위협적이거나, 적대적이거나 또는 모욕적인 근무 환경을 조성하는 경우
- 교육 맥락에서 상황에서, 성희롱은 다음 중 하나 이상을 충족하는 성에 근거한 행위를 의미합니다.
 - 지원, 혜택, 또는 서비스의 제공을 조건으로 개인이 원치 않는 성적 행동에 대한 참여를 요구하는 교육구 직원(“조건형 성희롱”)
 - 합리적 개인이 너무 심각하고 만연하며 객관적으로 모욕적으로 느껴 수혜자의 교육 프로그램이나 활동에 대한 동등한 접근을 실질적으로 거부하는 것으로 판단하는 모든 원치 않는 행위(“환경형 성희롱”)
 - 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v)에 정의된 “성폭력”, 34 U.S.C. 12291(a)(10)에 정의된 “데이트 폭력”, 34 U.S.C. 12291(a)(8)에 정의된 “가정 폭력”, 또는 34 U.S.C. 12291(a)(30)에 정의된 “스토킹”
- “고소인(Complainant)”이란 타이틀 IX 코디네이터가 대신하여 정식 고소를 제기한 성희롱에 해당할 수 있는 행위의 피해자라고 주장되는 개인을 의미합니다.
- “피고소인(Respondent)”이란 성희롱에 해당할 수 있는 행위의 가해자로 신고된 개인을 의미합니다.

인식

PSB는 불만 사항에 대해 인식한 즉시 대응해야 합니다. “인식(Actual knowledge)”이란 교육구 직원이나 학생에 대한 성희롱 또는 성희롱 혐의에 대한 통지를 의미합니다. 인식의 기준에는 초등학교 및 중등학교 직원이 접수한 신고를 포함합니다. 모든 직원은 모든 신고를 타이틀 IX 코디네이터나 직무 대행에게 전달함으로써 시정 조치를 시작할 권한이 있는 것으로 간주됩니다. 불만은 교육구가 혐의에 대해 인식할 때마다 즉각 처리됩니다.

누구든지(신고를 하는 자가 성 차별이나 성희롱 혐의 행위의 피해자 추정인인지의 여부에 관계 없이) 직접, 우편, 전화, 또는 이메일로 타이틀 IX 코디네이터나 직무 대행의 연락처를 사용해 또는 어떤 방식으로든 해당인의 구두 신고나 서면 신고를 받을 수 있는 어떤 방식으로든 성희롱을 포함한 성 차별을 신고할 수 있습니다. 이러한 신고는 언제든지 할 수 있습니다.

기타 제약

타이틀 IX 는 이제 교육구가 실질적인 통제권을 행사하는 장소, 행사 및/또는 상황에만 적용됩니다. 교육구는 더이상 학교가 실질적인 통제권을 행사하지 않는 교정 외부 행위를 조사하거나 처리할 수 없습니다. 해당 행위는 교육구 프로그램 내에서 발생한 것이어야 합니다. 가상으로 진행되는 학교 행사(즉, 원격 학습)는 교육구가 실질적인 통제권을 행사하는 상황으로 간주되는 사실을 유의하십시오.

타이틀 IX 는 미국 밖에서 발생한 것으로 주장되는 사건에는 적용되지 않습니다.

시간 제한

정식 고소를 접수하는 시기에 대해서는 시간 제한이나 제한 법령이 없습니다. 그러나 정식 고소를 접수하는 시점에 피해자 추정인은 교육구 프로그램이나 활동에 참여하고 있거나 참여를 시도하고 있어야 합니다.

불만을 인식하면 다음 절차가 진행됩니다.

1. 직원이 타이틀 IX 코디네이터나 직무 대행에게 통지하거나 해당인이 타이틀 IX 코디네이터 또는 직무 대행에게 직접 불만을 접수할 수 있습니다.
2. 타이틀 IX 코디네이터 또는 직무 대행은 불만을 접수한 즉시 고소인에게 연락하여 다음을 수행합니다.
 - a. 지원 조치 가용성에 대해 상의합니다
 - b. 지원 조치와 관련하여 고소인의 희망 사항을 고려합니다
 - c. 정식 고소 접수 여부에 관계 없이 지원 조치를 받을 수 있다는 사실을 설명합니다
 - d. 정식 고소 접수의 목적, 정식 고소 접수 절차, 고충 처리 절차를 고소인에게 설명합니다
 - e. 고소인이 정식 고소를 접수하기를 원하는지 결정합니다

지원 조치 제공

정식 고소를 접수하지 않더라도 고소인과 피고소인에게 지원 조치를 제안해야 합니다.

“지원 조치”란 정식 고소 접수 전후, 또는 정식 고소를 접수하지 않는 경우에 고소인이나 피소인에게 부가되는 비용 없이 적절하고 합리적으로 이용 가능하게 제공되는 비징계적, 비

징벌적 개별 서비스를 의미합니다. 이러한 조치는 모든 당사자의 안전 및 교육구의 교육 환경을 보호하고 성희롱을 저지하도록 고안된 조치를 포함하여 상대방에게 무리한 부담을 주지 않으면서 수혜자의 교육 프로그램이나 활동에 대한 동등한 접근을 회복하거나 보존하기 위한 것입니다. 지원 조치의 예로는 상담, 마감일 연장이나 기타 강의 관련 조정, 업무나 수업 일정 수정, 구내 에스코트 서비스, 당사자 간 접촉에 대한 상호 제한, 업무 장소 변경, 구내 특정 지역의 보안 및 모니터링 강화 등의 기타 유사 조치가 포함될 수 있습니다. 교육구는 고소인이나 피고소인에게 제공되는 모든 조치에 대해 해당 기밀 유지가 지원 조치를 제공하는 교육구의 능력을 손상시키지 않는 범위 내에서 가능한 기밀로 유지해야 합니다. 타이틀 IX 코디네이터 또는 직무 대행은 효과적인 지원 조치 시행을 조정할 책임이 있습니다.

타이틀 IX 코디네이터 또는 직무 대행은 제안/제공되는 지원 조치 및 지원 조치가 제안/제공되지 않는 이유를 서면으로 문서화합니다.

정식 고소

정식 고소란 고소인이 제출하거나 타이틀 IX 코디네이터가 서명한 성희롱 혐의를 주장하고 교육구에 성희롱 혐의에 대해 조사를 요구하는 문서를 의미합니다.

고소인이 정식 고소 접수를 거부할 경우, 타이틀 IX 코디네이터는 고소인의 선호에도 불구하고 정식 고소에 서명하고 조사를 시작할지의 여부를 고려해야 합니다.

이 결정은 타이틀 IX 코디네이터가 안전 또는 유사한 우려 사항으로 인해 조사를 실시하고 잠재적으로 피고소인에게 제재를 가해야 한다고 결론짓는 경우에 적절할 수 있습니다.

정식 고소를 접수하지 않겠다는 고소인의 결정을 번복하겠다는 타이틀 IX 코디네이터의 결정은 해당 결정이 필요한 이유에 대한 설명과 함께 서면으로 문서화되어야 합니다.

정식 고소 강제 취하

다음에 해당하는 경우 타이틀 IX 코디네이터 또는 직무 대행은 고소를 취하해야 합니다.

- 주장된 행위가 입증된 경우라도 § 106.30 에 정의된 성희롱에 해당하지 않는 경우
- 주장된 행위가 교육구의 교육 프로그램이나 활동 내에서 발생한 것이 아닌 경우. “교육 프로그램 또는 활동”에는 교육구가 피고소인 및 성희롱이 발생한 상황 모두에 대해 실질적인 통제권을 행사한 장소, 사건, 또는 상황이 포함됩니다.
- 정식 고소 접수 당시 고소인이 해당 정식 고소가 접수되는 교육구의 교육 프로그램이나 활동에 참여하거나 참여를 시도하지 않고 있는 경우
- 주장된 행위가 미국 내 거주인을 대상으로 발생한 것이 아닌 경우

재량 취하 근거

다음과 같은 경우 타이틀 IX 코디네이터 또는 직무 대행은 고소를 취하할 재량권이 있습니다.

- 조사 또는 심리 기간 중 언제든지 고소인이 정식 고소 또는 그에 포함된 모든 혐의를 철회할 의사를 타이틀 IX 코디네이터 또는 직무 대행에게 서면으로 통지하는 경우
- 피고소인이 더 이상 해당 교육구에 등록 또는 고용되어 있지 않은 경우
- 특정 상황으로 인해 교육구가 정식 고소 또는 혐의와 관련된 결정을 내리기에 충분한 증거를 수집하지 못하는 경우

타이틀 IX 코디네이터 또는 직무 대행은 취하에 대한 서면 통지를 고소인 및 피고소인에게 보냅니다.

서면 통지

조사를 시작하기 전, 타이틀 IX 코디네이터 또는 직무 대행은 충분한 세부 정보를 포함한 서면 통지를 양 당사자에게 보내야 합니다. 충분한 세부 사항은 다음과 같습니다.

- 사건에 관련된 당사자의 신원(알고 있는 경우)
- 성의롱에 해당하는 혐의가 있는 행위
- 혐의가 있는 사건의 발생 날짜 및 장소(알고 있는 경우)

서면 통지에는 피고소인이 혐의가 있는 행위에 대해 책임을 지지 않은 것으로 추정되며 고충 처리 과정이 종료될 때 책임에 관한 결정이 내려진다는 진술이 포함되어야 합니다.

서면 통지는 양 당사자에게 증거를 조사하고 검토할 자문인을 선택할 수 있다는 사실을 알려야 합니다.

서면 통지는 양 당사자에게 교육구의 행동 강령에 의거해 고충 처리 과정에서 고의로 허위 진술을 하거나 허위 정보를 제출하는 것이 금지된다는 사실을 알려야 합니다.

조사 과정에서 추가 혐의가 추가되는 경우, 추가 서면 통지를 제공해야 합니다.

비공식적 해결

당사자가 정식 조사 및 해결을 통하지 않고 신고를 비공식적으로 해결하는 것에 동의하고 타이틀 IX 코디네이터 또는 직무 대행이 상황을 해결하기 위해 합의된 구제책을 제공함으로써 비공식적으로 해결을 지원할 수 있는 경우, 비공식적 해결이 사용됩니다.

비공식적 해결은 책임에 관한 결정에 도달하기 전 언제든지 사용할 수 있습니다. 교육구는 전면 조사 및 판결을 포함하지 않는 중재와 같은 비공식적 해결 과정을 진행할 것입니다. 비공식적 해결 과정 중에 양측은 각자의 의견을 말하고 들을 기회가 제공됩니다.

규정에 의거해 다음과 같은 절차적 요소가 충족되는 경우 비공식적 해결이 허용됩니다.

- 정식 고소를 접수해야 합니다
- 이 절차는 책임에 대한 결정에 도달하기 전 언제든지 사용할 수 있습니다
- 당사자가 비공식적 해결 사용에 대한 자발적인 서면 동의를 제공합니다
- 당사자에게 다음 내용을 포함하는 서명 통지가 제공됩니다
 - 신고된 위법행위/혐의
 - 종결되고 나면 당사자가 마음을 바꿔 공식적인 고충 처리 과정으로 되돌아갈 수 없는 상황을 포함한 비공식적인 해결 절차의 요구 사항
 - 비공식적 해결 과정을 철회하고 공식적인 고충 처리 과정을 재개할 수 있는 당사자의 권리
 - 제재가 초래할 수 있는 상황을 비롯하여 해당 과정에 참여함으로써 발생할 수 있는 결과 및 유지 및/또는 공유될 수 있는 모든 기록
 - 해결안이 당사자에게 구속력이 있는지의 여부

규정에 의거해 직원과 학생 간 사례는 비공식적 해결을 사용할 수 없스빈다. 교육구는 직원이 학생을 성적으로 희롱한 혐의를 해결하기 위해 비공식적 해결 과정을 제안하거나 진행할 수 없습니다.

고소인과 피고소인이 비공식적 해결을 통해 고충이 충분히 처리되었다고 생각하는 경우, 추가 조치를 취할 필요가 없습니다. 이 자발적 중재는 양 당사자가 달리 동의하지 않는 한 차별 또는 성희롱 고발을 접수한 후 수업일 기준으로 5(오)일 내에 진행되어야 합니다. 비공식적 해결의 결과는 중재자가 서면으로 유지해야 합니다.

조사

조사에서 타이틀 IX 코디네이터 또는 직무 대행은 조사관과 의사 결정자를 지정합니다. 이들은 동일인이어서는 안 됩니다.

규정에 의거해 교육구는 코디네이터, 조사관, 의사 결정자(항소 의사 결정자 포함)가 이해의 상충이나 일반적인 고소인과 피고소인, 또한 각 개별 당사자에게 대한 편견이 없도록 해야 합니다. 이 요구 사항은 코디네이터, 조사관, 의사 결정자 및 과정과 관련된 다른 사람들을 교육하는 데 사용되는 모든 자료로 확대됩니다.

조사관은 당사자 및 증인을 인터뷰하고, 사실 관계를 찾고, 신뢰성과 관련된 의사 결정을 내릴 책임이 있으며, 이 모든 사항은 서면 보고서로 작성됩니다.

고소인과 피고소인은 자신이 선택한 자문인이 절차의 모든 측면에 참여하도록 할 권리가 있습니다.

조사 중에, 각 당사자에게 사실 관계와 전문가 증인 모두를 제시할 동등한 기회를 제공해야 합니다.

인터뷰 또는 회의 통지

조사관은 인터뷰 또는 당사자의 참여가 요청되거나 예상되는 회의 전에 명확한 서면 통지를 당사자에게 제공합니다. 이 통지는 해당하는 경우 자문인을 포함해 당사자가 참여를 준비할 충분한 시간을 가질 수 있도록 인터뷰 한참 전에 전달됩니다. 전달 방식은 이메일이나 교육구의 소프트웨어 플랫폼을 통한 양식 전송과 같이 비공식적일 수 있습니다. 통지에는 구체적으로 다음 사항이 포함됩니다.

- 날짜
- 시간
- 장소
- 참가자
- 조사 인터뷰 또는 회의 목적

조사 보고서를 작성하기 전에 교육구는 각 당사자 및 당사자의 자문인(있는 경우)에게 조사 및 검토 대상 증거를 전자 형식 또는 인쇄본으로 전달하고 각 당사자에게 조사관이 조사 보고서를 작성하기 전에 고려할 서면 답변을 제출할 수 있도록 최소 10일 이상의 기간을 제공해야 합니다.

조사 보고서는 관련 증거를 요약하고 관련성이 없다는 이유로 배제된 증거에 대한 설명을 포함합니다.

교육구는 학생이나 직원이 조사 중인 혐의에 대해 부모, 친구 또는 기타 정서적 지원 또는 옹호 단체와 논의하는 (즉, 구두로 이야기하거나 글로 작성하는) 능력을 제한 할 수 없습니다.

보복

어느 누구도 타이틀 IX 또는 본 파트에 의거해 확보된 권리나 특권을 방해할 목적으로 또는 개인이 신고 또는 불만을 제기했거나, 또는 조사나 절차 또는 심리에서 증언, 지원했거나 또는 어떤 식으로든 참여했거나 참여를 거부했다는 이유로 개인을 위협, 협박, 강압 또는 차별할 수 없습니다.

또한 규정은 타이틀 IX에 의거해 확보된 권리나 특권을 방해할 목적으로 성 차별이나 성희롱에 관련되지 않지만 성 차별에 대한 신고나 불만 제기 또는 성희롱에 대한 신고나 정식 고소와

동일한 사실 관계 또는 상황에서 발생하는 행동 강령 위반으로 개인을 기소하는 것을 포함하여 협박, 위협, 강압 또는 차별이 보복으로 간주된다고 명시하고 있습니다.

보복은 독립형 범죄이며, 별도의 조사 및 심리를 즉각적으로 철저하고 공정하게 처리됩니다. 규정에 따라 타이틀 IX 절차, 원 타이틀 IX 혐의와 관련된 법적 절차 또는 타이틀 IX 혐의가 있었던 사안에 연루되었던 모든 사람에게 보복으로부터의 보호가 제공됩니다. 이 보호는 고소인 외에도 증인, 신고자 및 피고소인에게까지 확대됩니다.

결정

의사 결정자는 이 절차를 시작할 때 어느 당사자에 대해 편향된 견해를 가져서는 안 됩니다.

의사 결정자는 고소인과 피고소인 모두에게 당사자 또는 증인에게 질문하는 관련 서면 질문안을 제출하고 다른 당사자가 제시한 질문에 답변하고, 추가로 제한적인 후속 조치를 제안할 기회를 제공해야 합니다.

의사 결정자는 관련성이 없어 질문을 제외하는 결정에 대해 질문을 제안하는 당사자에게 설명해야 합니다.

의사 결정자는 조사를 위해 개략된 것과 동일한 관련성 기준을 사용해 관련성 여부를 고려해야 합니다.

이 과정이 완료된 후, 결정권자는 증거의 우월 기준을 사용해 성희롱 발생 여부에 관한 결정서를 작성합니다.

교육구는 해당 행위가 성희롱에 해당하는지 여부를 결정할 때 해당 행위를 합리적인 사람의 관점에서 생각해야 합니다. 이러한 결정을 내리는 것에 있어 교육구는 관련 당사자의 연령 및 수를 고려할 수 있습니다.

결정서는 양 당사자에게 동시에 발부되어야 하며 다음 내용을 포함해야 합니다.

- 성희롱에 해당할 가능성이 있는 혐의 식별
- 당사자 통지, 당사자 및 증인 인터뷰, 현장 방문, 기타 증거 수집에 사용된 방법 및 진행된 심리를 포함하여 정식 고소 접수에서 결정 단계까지 교육구가 취한 절차상 단계에 대한 설명
- 결정을 뒷받침하는 사실 관계 발견
- 사실 관계에 대한 교육구 행동 강령 적용에 관련된 결론
- 책임에 대한 결정, 수취인이 피고소인에게 부과하는 징계 제재, 수취인이 고소인에게 수혜자의 교육 프로그램이나 활동에 대한 동등한 접근을 회복하거나 보존하기 위해

고안된 구제책을 수취인이 고소인에게 제공할 것인지의 여부를 포함하여 각 혐의에 대한 진술 및 근거

- 고소인 및 피고소인이 항소할 수 있는 교육구의 절차 및 허용 근거(본 정책의 사본 또는 직접 언급으로 충분함)

의사 결정자는 필요한 조치가 있는 경우 추가로 권장해야 합니다.

성희롱이 발생하는 사실이 발견되면, 교육구는 교육구의 교육 프로그램이나 활동에 대한 동등한 접근을 회복하거나 보존하기 위해 고안된 구제책을 고소인에게 제공합니다. 그러한 구제책에는 지원 조치가 포함될 수 있습니다.

우위의 증거가 본 정책의 위반을 나타내는 경우, 최대 퇴학 또는 해고(직원의 경우)까지 포함하는 공식 징계 조치가 부과될 수 있습니다. 모든 징계 조치는 주법 및 해당 단체 협약(직원의 경우)에 따른 적법한 절차를 밟을 권리를 따릅니다.

교육구는 이 공식적인 절차를 따르지 않으면 징계 조치를 취할 수 없습니다. 교육구가 개인의 신체상의 건강이나 안전에 대한 즉각적인 위협을 기반으로 학생이나 직원을 프로그램이나 활동에서 배제하거나 조사가 지속되는 동안 직원에게 공무휴직 처리 하는 것을 제한하지는 않습니다.

증명의 정도

증명의 정도(standard of proof)는 증거의 경중을 평가하고 학생이나 직원이 정책 위반에 대한 책임이 있는지 여부를 결정하는 데 사용되는 기준을 설명하는 용어입니다. PSB는 “증거의 우월(preponderance of the evidence)”을 학생이나 직원이 정책 위반에 대한 책임이 있는지 여부를 결정하기 위한 기준으로 사용하고 있습니다. 증거의 우월 기준은 그럴 가능성이 50.1%, 또는 50%에 “깃털 만큼”을 더한 정도로 달리 “신용할 만한 고도의 증거(the greater weight of evidence)”(정의라는 천칭을 그렸을 때 한 방향으로 약간 기울어짐)라고도 설명됩니다. 이 깃털은 증거의 성격에 따라 실제 깃털 만큼의 무게일 수도, 실제 콘크리트 블록 만큼의 무게일 수도 있지만 반드시 존재해야 하며, 그렇지 않으면 정책 위반이 존재하지 않는 것입니다. 문제는 무슨 일이 발생했느냐 라기보다는 증거로 입증하거나 보여줄 수 있는 것이 무엇이나입니다. 증거가 50/50 이라면 피고소인이 유리합니다.

항소 절차

고소인 또는 피고소인은 공식적인 절차의 결과를 수령하거나 취하 된 후 수업일 기준으로 15 일 이내에 다음을 근거로 타이틀 IX 코디네이터 또는 직무 대행에게 서면으로 결정에 대해 항소할 수 있습니다.

- 해당 사안의 결과에 영향을 미친 절차상의 이상

- 책임이나 취하에 대한 결정을 내릴 시점에 합리적으로 이용 가능하지 않았으며 해당 사안의 결과에 영향을 미칠 수 있는 새로운 증거
- 타이틀 IX 코디네이터, 직무 대행, 조사관, 또는 의사 결정자가 해당 사안의 결과에 영향을 미친 이해 상충이나 일반적인 고소인이나 피고소인, 또는 개별 고소인이나 피고소인에 대한 편견이 있었던 경우.

타이틀 IX 코디네이터 또는 직무 대행이 항소 요구를 수령하면 각 당사자에게 서면으로 통지하고 당사자에게 결과를 뒷받침하거나 이의를 제기하는 서면 진술을 제출할 수 있도록 수업일 기준 5일의 합리적이고 동등한 기회를 당사자에게 제공해야 합니다. 기한은 정당한 사유로 동등하게 연장될 수 있습니다.

타이틀 IX 코디네이터 또는 직무 대행은 항소 의사 결정자를 지명합니다. 이는 타이틀 IX 코디네이터나 직무 대행, 또는 해당 사건에 참여한 조사관이나 의사 결정자일 수 없습니다. 항소 의사 결정자는 초기 의사 결정자의 경우와 마찬가지로 편견이나 이해 상충이 없어야 한다는 기준을 충족해야 합니다.

항소 의사 결정자는 더 공정한 의사 결정자로서 조사 및 결론의 종합성과 정확성을 검토하고 항소 후 수업일 기준 30일이 이내에 고소인과 피고소인 모두에게 서면으로 결과를 전달합니다.

항소는 원래 심의를 “재진행”하지 않습니다. 항소는 원래 심의의 서면 기록 및 당사자, 조사관 및 /또는 의사 결정자(해당하는 경우)가 제출한 항소에 대한 서면 문서를 적절하게 검토하는 것으로 제한됩니다.

원래 결정과 마찬가지로, 항소 결정은 항소 의사 결정자가 작성한 항소 결과와 이를 뒷받침하는 근거를 기술한 항소 결정서로 이어집니다. 당사자는 동시에 서면 결정서를 받게 됩니다.

불만 제기

타이틀 IX 에 근거하여 차별이나 괴롭힘을 당했다고 생각하는 학생이나 직원은 건물 기반 타이틀 IX 직무 대행(이름은 학교장 사무실에서 확인할 수 있음)에게 불만을 제기할 수 있습니다. 타이틀 IX 직무 대행 이외에도 아래 기재된 교육구 타이틀 IX 코디네이터에게도 불만을 제기할 수 있습니다.

학생 불만

특히, 괴롭힘의 피해자라고 생각하는 학생은 교사, 상담 교사, 행정관 등 교직원에게 해당 사안을 신고해야 하며 교직원은 이를 타이틀 IX 코디네이터에게 알립니다. 각 학교의 타이틀 IX 코디네이터는 학교에서 눈에 잘 띄는 위치에 공고됩니다. Brookline 공립 학교의 모든 직원은 건물장이나 타이틀 IX 코디네이터에게 통지함으로써 괴롭힘에 대한 학생의 불만 사항에 대응해야 합니다. 직원은 성희롱에 대한 모든 신고를 진지하게 받아 들여야 합니다.

학생 서비스 부교육감, 교육 및 학습 부교육감, 행정 및 재무 부교육감 또한 본 정책과 Brookline 공립 학교 불만 처리 절차에 대한 정보를 제공할 수 있습니다.

Maria Letasz, Ed.D.

지도 및 임상 서비스부 디렉터(Director of Guidance and Clinical Services), PreK-12
교육구 타이틀 IX, 타이틀 VI, 및 섹션 504 코디네이터(학생)
2 Clark Road, Brookline, MA 02445
전화: (617) 308-6400
maria_letasz@psbma.org

인사부 디렉터(Director of Human Resources)
교육구 타이틀 IX, 타이틀 VII, 및 섹션 504/ADA 코디네이터(직원)
Town Hall, 333 Washington Street, 5th Fl, Brookline, MA 02445
전화: (617) 730-2410

민권 준수에 관한 문의는 다음 주소로 문의할 수 있습니다: [Office for Civil Rights \(OCR\)](#), Boston Office, US Department of Education, 8th Floor, 5 Post Office Square, Boston, MA 02109-3921
전화: 617-289-0111
팩스: 617-289-0150; TDD: 800-877-8339
이메일: OCR.Boston@ed.gov