



제9조 성차별 금지 정책

이 성차별 금지 정책(이하 “정책”)은 Bright Star Schools(“Bright Star”)의 정책 및 불만 절차를 포함하며, Bright Star의 교육 프로그램 및 활동 내에서 발생하는 성희롱을 포함하되 이에 국한되지 않는 성차별 문제를 해결하기 위한 것입니다.

Bright Star는 성별에 따른 차별을 하지 않으며, 캘리포니아 주법, 제9조(20 U.S.C. § 1681 et seq.) 및 제9조 규정(34 C.F.R. Part 106)에 따라, 자사가 운영하는 모든 교육 프로그램이나 활동에서 성차별 행위를 금지합니다. 이에 입학 및 고용 관련 사항도 포함됩니다.¹

이 정책은 Bright Star의 교육 프로그램 또는 활동 내에서 발생하는 모든 행위에 적용되며, 그 위치와 무관하게 학교 캠퍼스에서 발생하는 사건, 학교가 후원하는 행사 및 활동, 학교 소유 기술을 통해 발생한 사건 등을 포함하되 이에 국한되지 않습니다. 해당 행위의 주체는 학생, 학부모/보호자, 직원, 자원봉사자, 독립 계약자 또는 Bright Star와 거래 관계에 있는 다른 사람일 수 있습니다.

제9조 및 34 C.F.R. Part 106(이하 통칭하여 “제9조”)의 적용에 대한 문의는 Bright Star의 제9조 코디네이터 또는 미 교육부 시민권 담당 차관보에게 문의할 수 있습니다.

정의

금지된 성차별

제9조 및 캘리포니아 주법은 성별을 이유로 한 차별을 금지합니다. 이에 성을 기반으로 한 괴롭힘 및 유사한 상황에 있는 개인 간의 성별에 따른 대우의 차이가 포함되며, Bright Star에서 제공하는 모든 서비스, 혜택 또는 기회와 관련된 차별을 포함합니다.

금지된 성희롱

제9조에 따라, “성희롱”은 다음 중 하나 이상의 조건을 충족하는 성별에 기반한 행위를 의미합니다:

- Bright Star 소속 직원이 원치 않는 성적 행위에 참여할 것을 조건으로 개인에게 원조, 혜택 또는 서비스를 제공하는 행위

¹ Bright Star는 모든 관련 연방 및 주 법률과 규정 및 지역 조례를 준수하며, 본 정책에서 금지된 위법 행위에 대한 보고 및 불만 사항에 대한 조사 및 대응을 실시합니다.

채택일: [2025년 2월 25일]

- Bright Star의 교육 프로그램 또는 활동에 효과적으로 접근할 수 없도록 만들 정도로 심각하고, 만연하며, 객관적으로 공격적인 것으로 합리적인 사람이 판단하는 원치 않는 행위 또는
- “성폭행” 은 20 U.S.C. 1092(f)(6)(A)(v)에서 정의된 바에 따르며, “데이트 폭력” 은 34 U.S.C. 12291(a)(10), “가정 폭력” 은 34 U.S.C. 12291(a)(8), “스토킹” 은 34 U.S.C. 12291(a)(30)에서 각각 정의된 바에 따름.

캘리포니아 교육법 제212.5조에 따르면 “성희롱” 은 성적 접근, 성적 호의 요청 또는 기타 성별에 기반한 언어적 또는 신체적 접촉이 원치 않게 이루어지는 것으로, 성적 욕망에 의해 동기부여되었는지와 관계없이 다음과 같은 경우를 포함합니다:

(a) 해당 행위가 명시적이거나 암묵적으로 고용, 교육, 학업 지위 또는 성과의 조건으로 여겨지는 경우 (b) 해당 행위에 대한 수용 또는 거절이 고용, 교육 또는 학업 결정에 영향을 미치는 경우 (c) 해당 행위가 업무 또는 학업 수행에 부정적인 영향을 주거나 위협적, 적대적 또는 불쾌한 환경을 조성하는 경우 (d) 해당 행위에 대한 수용 또는 거절이 복지, 서비스, 명예, 프로그램, 또는 Bright Star를 통해 제공되는 기회에 대한 결정의 근거로 사용되는 경우

제9조 또는 캘리포니아 교육법상의 성희롱 정의에 해당할 수 있는 행위의 예시는 다음과 같습니다:

- 성적 또는 성별에 기반한 신체적 폭행, 예를 들어:
 - 강간, 성폭행, 성추행 또는 이러한 행위를 시도하는 행위
 - 성별 또는 성적 특성에 기반한 의도적인 신체 접촉, 예를 들어 만지기, 꼬집기, 두드리기, 잡기, 다른 사람의 몸을 스치거나 밀기, 폭력 행위, 의도적으로 신체의 정상적인 움직임을 방해하거나 성별을 이유로 직장 또는 학교에서 간섭하는 행위
- 원치 않는 성적 접근 또는 제안, 성적인 모욕, 기타 성적 내용의 발언 또는 성별에 기반한 행동, 예를 들어:
 - 성적인 동작이나 표현, 경고, 욕설, 비하 발언, 농담, 성 또는 성적 경험에 대한 발언 등
 - 성적 행위에 응하면 특혜를 제공하거나 거절하면 불이익을 주겠다는 약속 또는 실제 제공
 - 학생이나 직원에게 원치 않는 성적 관심 또는 행동을 강요하거나 그들의 성별로 인해 학업 또는 업무 수행을 어렵게 만드는 행위
 - 성희롱에 대해 진정성 있는 문제 제기를 한 사람에 대한 보복

채택일: [2025년 2월 25일]

- 작업 또는 교육 환경 어디에서든 다음과 같은 성적 또는 차별적인 전시 또는 출판물:
 - 사진, 만화, 포스터, 달력, 그래피티, 반대 의견, 판촉물, 읽을 거리 또는 성적으로 도발적이거나 모욕적이거나 외설적인 기타 자료를 전시하거나 소지하거나 읽거나, 표시하거나, 보는 것
 - 성적으로 노골적이거나 성적으로 암시적이거나 모욕적이거나 외설적인 방식으로 직장 또는 교육 환경에서 자료를 공개적으로 읽거나 공표하는 행위
 - 화장실이나 유사한 공간이 아닌 직장 또는 교육 환경 내의 특정 구역에서 개인을 성별로 구분하는 것을 암시하는 표지 또는 기타 자료의 전시

위의 예시는 본 정책에 따라 금지되는 성별 기반 괴롭힘 행위의 모든 예를 포함하는 것이 아님.

신고자: 성희롱 행위의 피해자로 주장되는 개인을 의미함.

성희롱에 대한 공식적인 신고서: 브라이트 스타 교육 프로그램이나 활동에 참여하거나 참여를 시도하는 신고자가 제출하고 서명한 서면 문서를 의미함. 또는 피신고자에 대해 성희롱을 주장하고 브라이트 스타가 성희롱 혐의를 조사할 것을 요청하는 조정자가 서명한 문서를 의미함. 성희롱에 대한 공식적인 신고서를 제출할 당시 신고자는 브라이트 스타 교육 프로그램이나 활동에 참여 중이거나 참여를 시도 중이어야 함.

당사자: 신고자 또는 피신고자를 의미함.

피신고자: 성희롱 행위의 가해자로 보고된 사람을 의미함.

지원 조치: 공식적인 성희롱 신고서 제출 전후 또는 공식적인 신고서가 제출되지 않은 경우에도 적절하고 합리적으로 제공 가능하며 수수료나 비용 없이 제공되는 비징벌적, 비처벌적 개별 서비스. 이러한 조치는 브라이트 스타 교육 프로그램 또는 활동에 대한 평등한 접근을 복구하거나 보장하기 위해 설계되며, 다른 당사자에게 불합리한 부담을 주지 않고 모든 당사자 또는 브라이트 스타 교육 환경의 안전을 보호하거나 브라이트 스타 또는 성희롱을 방지하기 위해 포함될 수 있음.

제9조 조정관

브라이트 스타는 다음 직원을 제9조 조정관("조정관")으로 지정함:

안젤리나 칼데론, 대외협력 부사장

우편 주소:

5101 산타 모니카 블러바드 Ste 8, PMB 93

채택일: [2025년 2월 25일]

로스앤젤레스, CA 90029
(323) 954-9957 내선 1023
acalderon@brightstarschools.org

위 명시된 직원이 조정관으로 근무할 수 없게 되거나 이용할 수 없는 경우, 브라이트 스타는 다음 직원을 임시 또는 대체 조정관으로 지정함:

마르니 파슨스, 학생 및 가족 서비스 수석 부사장

우편 주소:

5101 산타 모니카 블러바드 Ste 8, PMB 93

로스앤젤레스, CA 90029

(323) 954-9957 내선 1004

mparsons@brightstarschools.org

조정관은 브라이트 스타가 제9조 요구사항을 준수하도록 하는 업무를 조정하고, 성차별, 성희롱에 대한 보고 및 고충 접수를 받고, 브라이트 스타에 대한 제9조 적용 여부에 대한 문의를 처리하며, 지원 조치의 효과적인 시행을 조정하고, 본 정책에 따라 요구되는 기타 조치를 취할 책임이 있음. 조정관 또는 지정인은 공식적인 성희롱 고충에 대해 조사관 역할을 할 수 있음.

성차별 보고

브라이트 스타의 모든 직원은 브라이트 스타 교육 프로그램 또는 활동 내에서 성차별 또는 성희롱 혐의에 대해 알게 되었거나 통보받은 경우 즉시 조정관에게 알려야 함.

학생은 본 정책에서 금지하는 모든 부적절한 행위를 보고해야 함. 그러한 행위의 표적이 되었다고 느끼는 학생은 교사, 상담사, 최고경영자(“CEO”), 조정관, 직원, 또는 가족 구성원에게 즉시 연락하여 본 정책에 부합하는 방식으로 문제 해결에 도움을 받을 수 있어야 함.

이러한 부적절한 행위에 대한 고충은 미 교육부 민권국(Office for Civil Rights)에 제출할 수도 있음. 민사상 구제조치로는 금지 명령, 접근 금지 명령 등 법원이 명할 수 있는 조치가 포함되며, 기타 구제책 또한 피해자에게 제공될 수 있음.

서면 보고서 제출은 필수가 아니나, 보고 당사자는 조정관에게 서면 보고를 제출하는 것이 권장됨. 브라이트 스타는 본 정책에서 금지하는 부적절한 행위에 대한 모든 구두 및 서면 고충과 보고에 대해 신속하고 효과적으로 조사하고 대응할 것임. 보고는 익명으로도 제출할 수 있으나, 공식적인 징계 조치는 익명 보고만을 근거로 내려질 수 없음.

개인정보 보호

채택일: [2025년 2월 25일]

브라이트 스타는 모든 개인의 프라이버시 권리를 인정하고 존중합니다. 모든 보고 및 고충 사항은 당사자들의 비밀을 최대한 보호하고 절차의 무결성을 보장하는 방식으로 조사됩니다. 이는 신고자의 신원 및 기타 개인식별 정보를 적절한 경우에 한해 비밀로 유지하는 것을 포함하지만 이에 국한되지 않으며, 법률 준수, 조사의 수행 또는 문제 해결을 위해 필요하다고 조정관 또는 지명된 자가 개별 사례에 따라 판단한 범위 내에서만 예외로 합니다.

보복

브라이트 스타는 본 정책에서 금지된 위법 행위에 대한 보고서 또는 고충을 제기하거나, 진술하거나, 지원하거나, 참여하거나, 참여를 거부한 개인에게 어떠한 형태로든 보복하는 것을 금지합니다. 이러한 참여 또는 불참은 해당 개인의 지위, 성적, 업무 배정에 어떠한 방식으로든 영향을 미치지 않아야 합니다.

성희롱에 대한 대응

브라이트 스타는 미국 내의 개인에 대한 브라이트 스타의 교육 프로그램 또는 활동 내에서 성희롱이 발생하고 있다는 실질적 인지를 한 경우, 34 C.F.R. § 106.30(a)에 정의된 바에 따라 의도적인 무관심이 아닌 방식으로 신속하게 대응합니다.

브라이트 스타는 고충절차를 따르고, 고충인이 요청한 지원 조치를 제공하며, 공식 성희롱 고충에 대해 징계 또는 기타 비지원성 조치를 가하기 전에 아래에 나열된 절차를 통해 공정하게 고충인과 피고충인 모두를 대우합니다.

지원 조치

브라이트 스타의 교육 프로그램 또는 활동 내에서 미국 내 개인에 대한 성희롱이나 성희롱 의혹이 신고되었을 때, 조정관은 즉시 고충인에게 연락하여 지원 조치의 가능성에 대해 논의하고, 고충인의 요청사항을 고려하며, 정식 고충 접수 여부와 무관하게 지원 조치의 가능성을 안내하고, 공식적인 성희롱 고충을 제기하는 절차를 설명합니다.

지원 조치에는 다음과 같은 항목들이 포함될 수 있으나 이에 국한되지 않습니다: 상담; 과제 마감일 또는 기타 수업 관련 조정의 연장; 근무 또는 수업 일정의 조정; 당사자 간의 상호 제한 조치; 근무지 또는 캠퍼스 내 주거 위치의 변경; 휴학; 보안 강화 및 캠퍼스 특정 구역에 대한 모니터링; 기타 유사한 조치 등.

지원 조치는 어떠한 당사자에게도 부당한 부담을 주지 않으며 징벌적 또는 징계적인 조치로 여겨지지 않아야 합니다. 브라이트 스타는 지원 조치가 제공된 고충인 또는 피고충인의 비밀을 가능한 한 유지하며, 이러한 비밀 유지가 브라이트 스타가 해당 지원 조치를 제공하는 데 있어 실질적인 장애가 되지 않는 한 이를 보장합니다. 조정관은 지원 조치의 효과적인 실행을 조정할 책임이 있습니다.

채택일: [2025년 2월 25일]

고충 절차

범위 및 일반 요건

브라이트 스타는 성희롱에 관한 공식 고충에 대해 Title IX에 의해 금지된 행위와 관련된 학생 및 직원의 고충을 신속하고 공정하게 해결하기 위한 고충 절차를 채택하고 공표했으며, 34 C.F.R. § 106.45에 부합하는 고충 절차를 준수합니다.

이 정책에 의해 금지된 위법 행위에 대한 고충 중 성희롱에 대한 공식 고충이 아닌 경우, 브라이트 스타의 통합 고충 절차, 고용 차별 고충 절차, 또는 괴롭힘, 위협, 차별 및 따돌림 정책에 규정된 고충 절차에 따라 처리됩니다. 아래의 고충 절차는 성희롱에 대한 공식 고충에 적용됩니다.

성희롱에 대한 공식 고충을 접수하면, 조정관 또는 지명된 자는 모든 당사자가 요청한 경우에 한해 고충 절차 또는 비공식 해결 절차를 적절하게 즉시 시작합니다.

브라이트 스타는 Title IX 조정관, 조사관, 결정권자 및 브라이트 스타가 지정한 어떤 인물이든 비공식 해결 절차를 촉진하는 자가 고충인 또는 피고충인 일반 또는 특정 개인에 대해 이해 상충이나 편견이 없도록 요구합니다.

브라이트 스타는 고충인과 피고충인을 공정하게 대우합니다. 브라이트 스타는 피고충인이 성희롱에 대해 책임이 있다는 판단이 고충 절차를 통해 이루어지기 전까지는 책임이 없다고 추정합니다.

브라이트 스타는 한 명 이상의 피고충인에 대한 성희롱 공식 고충을 통합하거나, 한 명 이상의 고충인이 한 명 이상의 피고충인 또는 다른 당사자를 대상으로 동일한 사실 또는 상황에서 발생한 성희롱 주장에 대해 고충을 제기한 경우 통합할 수 있습니다.

브라이트 스타는 정당한 사유가 있는 경우에 한하여 개별 사례 기준으로 고충 절차의 일시적 지연 또는 기한의 제한적 연장을 허용합니다. 연장 요청은 기한 만료 최소 1영업일 전에 서면으로 조정관에게 제출되어야 합니다. 고충 절차가 일시적으로 지연되거나 브라이트 스타가 기한을 일시적으로 연장하는 경우, 조정관 또는 지명된 자는 지연 또는 연장의 사유를 서면으로 모든 당사자에게 통보합니다.

채택일: [2025년 2월 25일]

브라이트 스타는 관련성이 있으며 기타 법적으로 허용되지 않는 것이 아닌 모든 증거를 객관적으로 평가합니다. 여기에는 유죄 입증 증거와 무죄 입증 증거가 모두 포함됩니다. 신빙성 평가는 고충인, 피고충인 또는 증인의 신분을 기준으로 하지 않습니다.

기각

다음의 행위가 주장되는 경우, 브라이트 스타는 Title IX에 따른 성희롱 목적의 공식 고충을 반드시 기각해야 합니다:

- Title IX에 따라 성희롱에 해당하지 않으며, 주장이 사실일지라도 해당되지 않는 경우;
- 브라이트 스타의 교육 프로그램 또는 활동 중에 발생하지 않은 경우;
- 미국 내에서 발생한 사건이 아닌 경우.

브라이트 스타는 다음과 같은 경우, 성희롱에 관한 공식 고충 또는 그 안의 일부 주장들을 기각할 수 있습니다:

- 피고충인이 더 이상 브라이트 스타에 재학 중이거나 고용되어 있지 않은 경우;
- 고충인이 서면으로 고충 또는 그 안의 주장을 철회하고자 함을 조정관에게 통보한 경우;
- 특정 상황으로 인해 브라이트 스타가 사실 확인에 필요한 충분한 증거를 수집하지 못하는 경우.

기각이 이루어질 경우, 조정관 또는 지명된 자는 기각 및 그 사유를 당사자 모두에게 동시에 서면으로 통지합니다. Title IX에 따른 기각은 브라이트 스타의 다른 적용 가능한 정책 하에서의 조치를 배제하지 않습니다.

주장에 대한 통지

성희롱에 대한 공식 고충을 접수한 후, 조정관 또는 지명된 자는 신원이 확인된 당사자에게 주장에 대한 서면 통지를 제공해야 하며, 이 통지에는 다음이 포함됩니다:

- 브라이트 스타의 고충 절차 및 모든 비공식 해결 절차;
- 당시 알려진 충분한 세부 사항을 포함한 성희롱 주장 내용 및 첫 인터뷰 전에 응답을 준비할 수 있는 충분한 시간 제공. 여기에는 사건 관련 당사자의 신원(알려진 경우), Title IX에 따라 성희롱을 구성하는 행위, 사건의 날짜 및 장소(알려진 경우) 등이 포함됩니다;
- 피고충인이 해당 행위에 대해 책임이 없다고 추정되며, 책임 여부에 대한 결정은 고충 절차 종료 시에 이루어진다는 성명;
- 브라이트 스타 당사자는 변호사를 포함하되 반드시 변호사일 필요는 없는 고유의 조언자를 둘 수 있으며, 해당 조언자는 증거를 조사하고 검토할 수 있다는 성명;
- 브라이트 스타는 고의로 허위 진술을 하거나 고의로 허위 정보를 고충 절차 중 제출하는 행위를 금지한다는 성명.

채택일: [2025년 2월 25일]

조사는 Title IX에 따라 어떤 증거가 관련성이 있으며 어떤 증거가 관련성과 무관하게 허용되지 않는지를 판단합니다.

다음 유형의 증거나 해당 증거를 요구하는 질문은 허용되지 않으며(즉, 사용, 접근, 고려, 브라이트 스타에 의한 공유 또는 공개되지 않음), 관련성이 있더라도 금지됩니다:

- 당사자의 기록으로서, 의사, 정신과 의사, 심리학자, 기타 인정된 전문가 또는 준전문가가 전문적 또는 준전문적 자격으로 작성 또는 유지하며, 치료 제공과 관련하여 작성된 것이고, 브라이트 스타가 해당 당사자의 자발적인 서면 동의를 받은 경우를 제외하고는 본 고충 절차 목적상 사용되지 않습니다; 그리고
- 고충인의 성적 성향 또는 과거 성적 행위에 대한 증거로서, 고충인의 과거 성적 행위에 관한 질문이나 증거는 다음의 경우에만 허용됩니다: (1) 고충인이 주장하는 행위를 피고충인이 아닌 다른 사람이 했다는 것을 입증하려는 경우, 또는 (2) 고충인의 피고충인과의 과거 성적 행위와 관련된 특정 사례에 대해 동의 여부를 입증하기 위한 경우.

당사자들은 증인을 제시하고, 제기된 주장과 직접적으로 관련된 증거를 조사 및 검토할 수 있는 동등한 기회를 제공받으며, 조사 회의 또는 인터뷰 동안 조연자를 대동할 수 있습니다. 당사자는 조사 중인 주장에 대해 논의하거나 증거를 수집 또는 제시하는 데 제한을 받지 않습니다. 조사 회의나 인터뷰에 초청되었거나 참석이 기대되는 당사자에게는 해당 일정, 시간, 장소, 참석자 및 목적이 포함된 서면 통지가 제공되며, 참여 준비를 위한 충분한 시간이 제공됩니다.

조사관이 조사 보고서를 완료하기 전에, 브라이트 스타는 모든 당사자 및 각 당사자의 조연자(있는 경우)에게 검토 및 반론 작성을 위한 증거 사본을 제공하며, 당사자들은 최소 10일간 서면 의견을 제출할 기회를 갖습니다. 이 서면 의견은 최종 조사 보고서를 작성하기 전에 고려됩니다.

조사관은 관련 증거를 공정하게 요약한 조사 보고서를 완성하여 모든 당사자 및 조연자에게 최소 10일 전에 제공해야 하며, 이는 책임 판단 이전에 이루어져야 합니다.

책임 판단

책임 판단을 내리기 전에 결정권자는 각 당사자에게 다른 당사자나 증인에게 질문하고자 하는 관련 서면 질문을 제출할 기회를 주어야 하며, 모든 당사자에게 해당 질문과 그 답변을 제공하고, 추가로 제한적인 후속 질문을 할 수 있도록 해야 합니다. 결정권자는 질문을 제외하는 결정을 내리는 경우, 이를 요청한 당사자에게 해당 질문이 관련이 없다는 이유를 설명해야 합니다.

채택일: [2025년 2월 25일]

결정은 모든 관련 있고 허용된 증거에 대한 객관적인 평가를 기반으로 하며, 신빙성 판단은 고충인, 피고충인 또는 증인의 신분에 근거해서는 안 됩니다. 책임 판단을 위한 증거 기준은 증거의 우세성(preponderance of the evidence) 기준을 따릅니다.

브라이트 스타가 조사 보고서를 당사자들에게 송부한 날로부터 15 영업일 이내에, 결정권자(조정관 또는 조사관과 동일인이 아님)는 당사자들에게 성희롱이 발생했는지 여부에 대한 서면 결정을 동시에 전달해야 합니다. 서면 결정서에는 다음이 포함됩니다:

- 성희롱에 대한 주장;
- 당사자 및 증인에 대한 통지, 현장 방문, 기타 증거 수집을 위한 방법 등 취해진 절차적 조치의 설명;
- 판단을 뒷받침하는 사실의 발견;
- 브라이트 스타의 행동 강령을 사실에 적용한 결론;
- 각 주장에 대한 결정 및 그 근거;
- 피고충인에 대한 권고 징계 조치 여부와, 교육 프로그램 또는 활동에 대한 고충인의 동등한 접근 권한을 회복하거나 보장하기 위한 구제 조치;
- 항소 절차 및 허용 가능한 사유.

책임 판단은 다음 중 하나의 시점에 최종 결정으로 간주됩니다: 브라이트 스타가 서면 항소 결정서를 당사자들에게 전달한 날, 항소가 제기되지 않은 경우에는 항소가 더 이상 적시로 간주되지 않는 날입니다.

항소

어느 한 당사자든 브라이트 스타의 서면 책임 판단 또는 성희롱에 대한 공식 고충의 기각을 받은 날로부터 5 영업일 이내에, 브라이트 스타 이사회의 CEO 의장에게 서면 항소를 제출할 수 있습니다. CEO 의장은 항소의 결정권자가 되거나, 항소에 대한 결정권자를 지정합니다. 항소가 CEO에 대한 것인 경우, 항소는 브라이트 스타 이사회의 의장에게 제출되며, 의장이 항소의 결정권자 또는 결정권자를 지정합니다.

고충인 및 피고충인은 다음 중 하나 이상의 근거에 따라 책임 판단 또는 성희롱에 대한 공식 고충의 기각에 대해서만 항소할 수 있습니다:

- 사건 결과에 영향을 미친 절차적 불규칙성;
- 책임 판단 또는 기각 시점에 합리적으로 이용할 수 없었던 새로운 증거로서 사건 결과에 영향을 미칠 수 있는 증거;
- 조정관, 조사관, 결정권자 중 한 명이 고충인 또는 피고충인 일반에 대해 또는 특정 고충인이나 피고충인에 대해 이해관계 충돌이나 편견을 가졌으며, 그로 인해 사건 결과에 영향을 미친 경우.

채택일: [2025년 2월 25일]

항소의 결정권자는 조정관, 조사관 또는 최초 결정권자와 동일인이 아닙니다.

항소의 결정권자는 다음을 수행합니다: 1) 서면으로 항소 사실을 다른 당사자에게 통지한다; 2) 양 당사자에게 항소 절차를 공정하게 적용한다; 3) 항소 통지일로부터 5영업일 이내에 양 당사자가 결과에 대한 지지 또는 이의를 제기하는 서면 진술을 제출할 수 있도록 한다; 4) 항소일로부터 15영업일 이내에 항소 결과 및 그 근거를 설명하는 서면 결정을 양 당사자에게 동시에 제공한다.

결과

이 정책에서 금지한 부적절한 행위에 관여하거나, 고의로 허위 진술을 하거나, 고충 절차 중에 허위 정보를 제출한 학생 또는 직원은 브라이트 스타에서 퇴학 또는 해고를 포함한 징계 조치의 대상이 될 수 있습니다. 성희롱이 발생했다는 판단이 내려진 경우, 조정관은 브라이트 스타가 명령한 모든 구제 조치의 효과적인 이행에 대한 책임을 집니다.

훈련

모든 감독자급 직원은 직위 취임 후 6개월 이내에 성희롱 예방 교육을 이수하고, 그 이후로는 매 2년마다 추가 교육을 받아야 합니다. 모든 Title IX 조정관, 조사관, 결정권자, 그리고 Title IX 비공식 해결 절차를 주관하는 자는 법률에 따라 브라이트 스타에서 Title IX 교육 또는 성희롱 관련 지침을 받아야 합니다.

기록 보관

브라이트 스타는 다음의 기록을 최소 7년간 보관합니다:

- 각 성희롱 조사에 대한 기록, 책임 판단 포함; 모든 오디오 또는 시청각 녹음 또는 녹취록; 피고충인에게 부과된 징계 조치; 고충인에게 제공된 모든 구제 조치;
- 공식 고충 또는 성희롱 항소 및 그 결과에 대한 모든 기록;
- 공식 고충의 비공식 해결 또는 성희롱의 비공식 해결 결과에 대한 모든 기록;
- Title IX 조정관, 조사관, 결정권자 및 비공식 해결 절차를 주관하는 모든 자에 대한 교육에 사용된 모든 자료;
- 보고서 또는 성희롱 공식 고충에 대응하여 취해진 조치, 포함된 구제 조치 등 모든 행위에 대한 기록.

위의 기록은 관련 법률 및 규정에 따라 폐기될 때까지 안전한 장소에 보관됩니다.

타이틀 IX 성차별 및 괴롭힘 고소 양식

이름: _____ 날짜: _____

이메일 주소: _____

혐의가 있는 사건 날짜: _____

고소대상인의 이름: _____

그 자리에 있었던 증인들을 모두 열거하십시오.

그 사건은 어디에서 발생했습니까? _____

고소 사항의 근거가 되는 사건이나 행위에 대해 가능한 한 많은 사실에 입각한 세부 정보(예: 구체적인 진술 및 행위, 관련된 신체 접촉이 있는 경우, 구두 진술 등)를 설명하십시오. (필요한 경우 추가 페이지 첨부):

본인은 브라이트 스타 차터 학교가 조사를 진행하는 데 필요하다고 판단되는 경우 본인이 제공한 정보를 공개할 수 있는 권한을 부여합니다. 본인은 이 고소 사항에 제공한 정보가 본인이 알고 믿는 한 진실하고 정확하며 완전함을 증명합니다.

_____ 날짜: _____

고소인의 서명

정자체 이름

브라이트 스타 차터 학교가 작성할 사항:

수령인: _____ 날짜: _____

고소인과의 후속 면담 진행일: _____