

## تعليمات المستشار



الرقم: **A-830**  
الموضوع: سياسة وإجراءات مكافحة التمييز لتقديم الشكاوى الداخلية المتعلقة بالتمييز  
الفئة: التلاميذ  
تاريخ الإصدار: 19 أكتوبر/ تشرين الأول، 2023

### موجز التغييرات

تنسخ هذه التعليمات وتحل محل تعليمات المستشار رقم (A-830) المؤرخة في 17 فبراير/ شباط، 2022.

### التغييرات:

- إضافة "الطول" و "الوزن" كفتين محميتين في القسم أ.أ.1 (تكافؤ فرص العمل) والقسم أ.ج.1 (إمكانية وصول للأباء وغيرهم ممن يتعاملون مع إدارة التعليم).



## تعليمات المستشار

الرقم: **A-830**

الموضوع: سياسة مكافحة التمييز والإجراءات المتعلقة بتقديم الشكاوى الداخلية للتمييز  
الفئة: التلاميذ

تاريخ الإصدار: 19 أكتوبر/ تشرين الأول، 2023

### ملخص

تحدد هذه اللائحة سياسة مكافحة التمييز لإدارة التعليم بمدينة نيويورك. كما أنها تضع عملية مراجعة داخلية للموظفين، والمتقدمين للتوظيف، وأولياء أمور التلاميذ، والتلاميذ، وغيرهم ممن يتعاملون مع إدارة التعليم أو يعملون مع موظفي أو تلاميذ إدارة التعليم، أو يستخدمون مرافق إدارة التعليم أو يتفاعلون بطريقة أخرى مع إدارة التعليم، الذين يرغبون في تقديم شكاوى التمييز أو التحرش غير القانوني من قبل موظفي إدارة التعليم أو الأفراد الذين لا يعملون لدى إدارة التعليم ولكنهم يعملون مع موظفي أو تلاميذ إدارة التعليم بناءً على تصنيف محمي، بما في ذلك التحرش الجنسي، أو الانتقام بناءً على هذه الشكاوى. يمكن تقديم شكاوى التحرش الجنسي والتحرش من قبل الأقران بناءً على تصنيف محمي، وترهيب و/ أو تنمر من جانب تلميذ ضد آخر وفقاً لتعليمات المستشار رقم (A-831) الخاصة بالتحرش الجنسي من قبل تلميذ(ة) ضد آخر، أو تعليمات المستشار رقم (A-832) الخاصة بالتمييز و/ أو التحرش و/ أو الترهيب و/ أو التنمر ما بين تلميذ(ة) وآخر. أما ادعاءات التمييز والتحرش من تلاميذ ضد موظفين، فيجب التعامل معها وفقاً لتعليمات المستشار رقم (A-443) والتوقعات السلوكية لعموم المدينة لدعم تعلم التلاميذ (مدونة قواعد الانضباط).

## I. السياسة

تحدد هذه اللائحة سياسة إدارة التعليم بمدينة نيويورك (DOE) بشأن تكافؤ فرص العمل والتعليم.

## أ. تكافؤ فرص التوظيف

1. تنص سياسة إدارة التعليم بمدينة نيويورك على توفير فرص توظيفية متكافئة وفقاً للقوانين واللوائح المطبقة بغض النظر عن العرق أو اللون أو الدين أو العقيدة أو الخلفية الإثنية أو الأصل القومي أو الاغتراب أو الجنسية أو العمر أو الحالة الاجتماعية أو حالة الشراكة أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو النوع الاجتماعي أو الطول أو الوزن أو الحالة العسكرية أو حالة البطالة أو السجل السابق للاعتقال أو الإدانة أو حالة مقدم الرعاية أو السجل الائتماني للمستهلك أو الخصائص الجينية المؤهبة أو قرارات الصحة الجنسية والإنجابية أو الحالة كضحية للعنف المنزلي أو الجرائم الجنسية أو المطاردة.
2. ترد تعريفات المصطلحات والتصنيفات المحمية في القسم IX (التعاريف).
3. كما تنص سياسة إدارة التعليم أيضاً على المحافظة على بيئة عمل خالية من التحرش الذي يكون على أي من التصنيفات المحمية المذكورة أعلاه، بما في ذلك التحرش الجنسي، وعلى الامتثال لكافة القوانين والبنود في الاتفاقيات النقابية الجماعية لإدارة التعليم التي تحظر التمييز.
4. يعد انتهاكاً لهذه التعليمات أن يشارك أي موظف(ة) في إدارة التعليم في سلوك، سواء في حرم المدرسة/ مرافق إدارة التعليم أو أثناء برنامج أو نشاط تابع لإدارة التعليم، بما في ذلك التعلم/ العمل عبر الإنترنت، والذي يعرض موظفاً آخر للتمييز و/ أو المضايقة. على أساس أي من التصنيفات المحمية أعلاه، بما في ذلك التحرش الجنسي (كما هو محدد في القسم IX)، حيث أن مثل هذا السلوك: (1) يُخضع موظف(ة)/ مقدم طلب التوظيف بإدارة التعليم لشروط أو أحكام أو امتيازات توظيف أقل شأنًا؛ أو (2) يخلق بيئة عمل معادية أو مسيئة أو مخيفة.
5. يعد أيضاً انتهاكاً لهذه التعليمات أن يخرط أي موظف(ة) في إدارة التعليم في سلوك تمييزي و/ أو مضايقة على أساس أي من التصنيفات المحمية المذكورة أعلاه، بما في ذلك التحرش الجنسي، فيما يتعلق بمقدمي طلبات التوظيف والأفراد الآخرين الذين يتعاملون مع إدارة التعليم، أو العمل مع موظفي أو تلاميذ إدارة التعليم، أو استخدام مرافق إدارة التعليم أو التفاعل بطريقة أخرى مع إدارة التعليم.
6. باستثناء ما يسمح به القانون بخلاف ذلك، يُحظر على إدارة التعليم الاستفسار عن سجل راتب المتقدم للوظيفة أو الاعتماد على سجل رواتبه في تحديد الراتب أو المزايا أو أي تعويض آخر لمقدم الطلب أثناء عملية التوظيف، بما في ذلك التفاوض على العقد.
7. يُحظر على الأفراد غير الموظفين من قبل إدارة التعليم ولكنهم يعملون مع موظفي أو تلاميذ إدارة التعليم الانخراط في السلوك الموضح في القسم I.أ ويجب الإبلاغ عن هذا السلوك وفقاً للقسمين II.ج وIII.أ.1.



ج. توفير إمكانية الوصول للأباء والآخرين الذين يتعاملون مع إدارة التعليم

1. تنص سياسة إدارة التعليم (DOE) على ضمان إمكانية وصول الآباء إلى برامج وخدمات وأنشطة إدارة التعليم (كلما تم استخدامه في هذه التعليمات، يشير مصطلح "الوالد(ة)" إلى والد(ة) التلميذ(ة) أو ولي(ة) أمره، أو أي شخص له علاقة أبوية أو وصاية بالتلميذ(ة)، أو التلميذ(ة) نفسه إذا كان قاصراً متحرراً أو بلغ الثامنة عشرة (18) من العمر) وآخرين يتعاملون مع إدارة التعليم، أو يعملون مع موظفي أو تلاميذ إدارة التعليم، أو يستخدمون مرافق إدارة التعليم، أو يتفاعلون بطريقة أخرى مع إدارة التعليم دون النظر إلى العرق أو اللون أو الدين أو العمر أو العقيدة أو العرق أو الأصل القومي أو الاغتراب أو الجنسية أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو النوع الاجتماعي أو الطول أو الوزن أو الحالة الاجتماعية أو حالة الشراكة أو الوضع العسكري الحقيقي أو المتصور. يمكن تقديم الشكاوى التي تدعي انتهاك هذا القسم وفقاً للإجراءات الواردة في الأقسام 2.أ. و 3.أ. ويمكن إحالتها لاتخاذ إجراء المتابعة المناسب.

د. السلوك والتوقعات والمتابعة

1. يُتوقع من كل موظف(ة) في إدارة التعليم أن يكون نموذجاً يحتذى به في المدارس والمكاتب التي يخدم فيها ويكون مسؤولاً عن الحفاظ على بيئة تعليمية وبيئة عمل إيجابية وداعمة خالية من التمييز والتحرش على أساس أي من التصنيفات المحمية المشمولة بموجب هذه التعليمات، بما في ذلك التحرش الجنسي و/ أو الانتقام.
2. يتضمن السلوك المحظور بموجب القسمين 1.أ و 1.ب أعلاه الأفعال اللفظية أو غير اللفظية أو المادية أو المكتوبة أو التي يتم الاتصال بها إلكترونياً عبر التكنولوجيا (بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الإنترنت والهاتف المحمول والبريد الإلكتروني والمساعد الرقمي الشخصي والرسائل النصية والتطبيقات والجهاز اللاسلكي المحمول باليد والوسائط الاجتماعية وغرف الدردشة وأنظمة الألعاب والمدونات).
3. السلوك المحظور بموجب القسمين 1.أ و 1.ب أعلاه ينتهك هذه التعليمات، سواء كان مسيئاً أم لا، أو موجهاً إلى شخص أو مجموعة معينة.
4. قد يخضع موظف إدارة التعليم الذي ينخرط في سلوك ينتهك هذه التعليمات إلى إجراء متابعة مناسب أو تأديب، يصل إلى ويتضمن إنهاء الخدمة، حتى إذا كان هذا السلوك لا يرقى إلى مستوى انتهاك قوانين مكافحة التمييز الفيدرالية أو الولاية أو المحلية.
5. علاوة على ذلك، ليس هناك في هذه التعليمات ما يمنع المدير(ة) أو المشرف(ة) من التشاور مع أو معاقبة موظف(ة) إدارة التعليم بإجراء تأديبي لسلوك غير مناسب لا يخالف هذه التعليمات. يشير مصطلح "مشرف" إلى موظف(ة) من إدارة التعليم يتصرف بصفة إشرافية وقد يكون في موقع آخر غير المدرسة.
6. يُطلب من جميع موظفي إدارة التعليم المثول لمقابلة إذا تم استدعاؤهم من قبل مكتب تكافؤ الفرص وإدارة التنوع (OEO) والتعاون مع تحقيقات مكتب تكافؤ الفرص في الشكاوى. في حالة عدم مشاركة الأطراف و/ أو الشهود في التحقيق، سيقوم مكتب تكافؤ الفرص (OEO) بإجراء تحقيق بالقدر الممكن.
7. أي محاولة للتلاعب أو إعاقة تحقيق مكتب تكافؤ الفرص (OEO) يشكل انتهاكاً لهذه التعليمات، ويجب الإبلاغ عنها على الفور إلى مكتب المفوض الخاص للتحقيقات (SCI)، وقد تؤدي إلى اتخاذ إجراء تأديبي.
8. تنص سياسة إدارة التعليم على حظر أي انتقام ضد أي فرد يعترض على الممارسات التمييزية في مكان العمل، أو يشتكي من التمييز أو التحرش بناء على أي من التصنيفات المحمية كما هو محدد في الأقسام 1.أ و 1.ب أو 1.ج أعلاه، أو يقدم شكوى أو يشارك في التحقيق في شكوى تمييز داخلية أو خارجية. كما أن أي فعل مناوئ ضد أشخاص بسبب مشاركتهم في نشاط محمي يعتبر انتقاماً.
9. باستثناء ما هو مبين أدناه في القسم 1.د.10، فإن الشكاوى المقدمة وفقاً للقسمين 1.أ و 7.ب.6 قد يتم التحقيق فيها من قبل مكتب تكافؤ الفرص (OEO) على النحو المنصوص عليه في القسم 1.أ.3 أو إحالتها إلى صاحب العمل الخارجي لاتخاذ إجراءات المتابعة المناسبة.
10. يجب على مكتب تكافؤ الفرص (OEO) إحالة جميع الشكاوى التي تدعي التحرش الجنسي ضد تلميذ(ة) إلى مكتب المفوض الخاص للتحقيقات (SCI) لاتخاذ إجراءات المتابعة المناسبة.

II. الإبلاغ

- أ. يجوز لموظفي إدارة التعليم والمتقدمين للتوظيف وأولياء الأمور والتلاميذ وغيرهم ممن يتعاملون مع إدارة التعليم أو يعملون مع موظفي أو تلاميذ إدارة التعليم أو يستخدمون مرافق إدارة التعليم أو يتفاعلون مع إدارة التعليم لتقديم شكاوى تزعم أنهم تعرضوا لسلوك قد ينتهك هذه التعليمات، على النحو المبين في القسم 1.أ.

- ب. يجب على أي موظف في إدارة التعليم أن يكون على علم بسلوك ضد أحد التلاميذ، والذي قد ينتهك القسم ا.ب، أو لديه معرفة أو معلومات، أو يتلقى إشعاراً، بأن التلميذ(ة) قد يكون ضحية لمثل هذا السلوك، أن يقوم بالإبلاغ شفهيًا عن الحادث المزعوم إلى مدير المدرسة/ من ينوب عنه، أو مشرف إذا كان الموظف المبلغ ليس موظفًا في المدرسة، خلال يوم دراسي واحد (1). يجب على موظف إدارة التعليم أيضاً تقديم شكوى مكتوبة إلكترونياً على النحو المنصوص عليه في القسم 1.أ.1. أدناه في غضون يومين (2) دراسيين من تقديم التقرير الشفوي، وإخطار مدير(ة) المدرسة/ من ينوب عنه أو المشرف(ة) بتقديم الشكوى. إذا كان الادعاء ضد المدير(ة) أو المشرف(ة)، فإن موظف إدارة التعليم الذي يقوم بالإبلاغ يحتاج فقط إلى تقديم شكوى إلكترونياً إلى مكتب تكافؤ الفرص (OEO) على النحو المنصوص عليه في القسم 1.أ.1.
- ج. يجب على أي مدير(ة) أو مشرف(ة) يصبح على دراية بالسلوك الذي قد ينتهك القسم 1.أ أن يقدم فوراً شكوى عبر الإنترنت إلى مكتب تكافؤ الفرص (OEO) على النحو المنصوص عليه في القسم 1.أ.1. أدناه. إن إخفاق المشرف(ة) في تقديم شكوى وفقاً لهذا القسم قد يعتبر مخالفة لهذه التعليمات.
- د. يتم تشجيع الأفراد بخلاف أولئك المطلوب منهم تقديم الشكوى بقوة على الإبلاغ عن السلوك الذي قد ينتهك هذه التعليمات وفقاً للقسم 2.أ.1.
- هـ. يجب على موظفي إدارة التعليم إخطار إدارة شرطة مدينة نيويورك بجميع بلاغات السلوك المزعوم الذي قد يشكل نشاطاً إجرامياً وفقاً للسياسة والإجراءات المنصوص عليها في تعليمات المستشار رقم (A-412) <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-412-security-in-the-schools-arabic>.

## III . إجراءات تقديم الشكاوى

## أ. إجراءات تقديم الشكاوى

1. يجب تقديم الشكاوى الإلكترونية المقدمة وفقاً للقسمين II. ب و II. ج باستخدام نموذج الشكاوى عبر الإنترنت المتاح على الرابط <https://www.nycenet.edu/oeo>.
  2. يجوز للأفراد بخلاف أولئك المطلوب منهم تقديم شكاوى وفقاً للقسمين II. ب و II. ج تقديم شكاوى عن طريق إخطار مكتب تكافؤ الفرص (OEO) عن طريق البريد الإلكتروني أو الهاتف أو البريد أو شخصياً على الرقم أو العناوين المقدمة في نهاية هذه التعليمات. يمكن أيضاً تقديم شكاوى التحرش أو التمييز الجنسي أو القائم على النوع الاجتماعي عن طريق إخطار منسق الباب التاسع (Title IX) التابع لإدارة التعليم عن طريق البريد الإلكتروني أو الهاتف أو البريد أو شخصياً على الرقم أو العناوين المقدمة في نهاية هذه التعليمات.
  3. يجوز للأفراد بخلاف أولئك المطالبين بتقديم شكاوى وفقاً للقسمين II. ب و II. ج تقديم شكاوى مجهولة المصدر تدعي انتهاك هذه التعليمات. وسيقوم مكتب تكافؤ الفرص (OEO) بمراجعة الشكاوى المجهولة لتحديد كيفية معالجتها في ضوء المعلومات المقدمة.
  4. باستثناء ما هو منصوص عليه في القسمين II. ب و II. ج أعلاه، من أجل تسهيل الحل السريع والشامل والعادل للشكاوى، يجب تقديم جميع الشكاوى إلى مكتب تكافؤ الفرص (OEO) في أقرب وقت ممكن وفي موعد لا يتجاوز عاماً واحداً (1) بعد الحادث المزعوم. حيثما توجد ظروف مخففة، يجوز لمكتب تكافؤ الفرص (OEO) التحقيق في الشكاوى المقدمة بعد أكثر من عام واحد (1) من تاريخ الحادث المزعوم.
- لا تخضع الشكاوى التي تدعي مزاعم السلوك المحظور بموجب القسم I. ب من هذه التعليمات والمرتكبة ضد التلاميذ لأجل زمني للتقديم.

## ب. إشعارات الآباء

1. إذا تم تقديم شكاوى تدعي السلوك المحظور بموجب هذه التعليمات ضد تلميذ(ة) من قبل شخص آخر غير والد(ة) الضحية المزعومة، يجب على المدير(ة) // من ينبوع عنه إخطار والد(ة) الضحية المزعومة على الفور بأنه تم تقديم شكاوى.
2. إذا كان المدير(ة) هو موضوع الشكاوى، فيجب على المدير(ة) المراقب إبلاغ والد(ة) التلميذ(ة) الضحية المزعومة بأنه قد تم تقديم شكاوى.

## ج. الدعم و/ أو التدخلات

1. يمكن تقديم الدعم و/ أو التدخلات، حسب الاقتضاء، إلى أي أطراف أو شهود بعد تقديم الشكاوى، حتى إذا لم يؤد البلاغ إلى تحقيق أو لم يتم إثبات الادعاءات.
2. عندما يتم تقديم شكاوى تدعي سلوكاً محظوراً بموجب القسم I. أ أو القسم 1. ب. يجب على مكتب تكافؤ الفرص (OEO) إخطار المدير(ة) و/ أو المشرف(ة) الذي سيحدد ما إذا كان الدعم و/ أو التدخلات للأطراف والشهود مناسبة، والتأكد من أن هذا الدعم و/ أو التدخلات موثقة للتلاميذ وموظفي إدارة التعليم.
3. تشمل أشكال الدعم و/ أو التدخلات للتلاميذ على سبيل المثال لا الحصر:
  - أ. الإحالة لخدمات طبية متواجدة داخل المدرسة أو خارجها؛
  - ب. التدخلات الإرشادية (على سبيل المثال، الإحالة إلى الأخصائي الاجتماعي بالمدرسة، أو الموجه الإرشادي، أو أخصائي علم النفس، أو أي مورد مدرسي مناسب آخر)؛
  - ج. الإحالة إلى الوكالات المجتمعية للحصول على المشورة والدعم و/ أو التعليم أو خدمات الصحة العقلية؛
  - د. الدعم والتعديلات الأكاديمية (على سبيل المثال، التغيير في الفصول الدراسية، أو الغداء/ الفسحة، أو جداول برنامج ما بعد المدرسة؛ تمديد المواعيد النهائية)؛ و/ أو
  - هـ. وضع خطة للدعم الفردي.
4. تشمل أشكال الدعم و/ أو التدخلات المتعلقة بالتوظيف على سبيل المثال لا الحصر ما يلي (بما يتوافق مع اتفاقيات المفاوضات الجماعية المعمول بها):
  - أ. إجازات التغيب عن العمل؛
  - ب. تعديل جداول العمل؛

- ج. تعديل مهام العمل؛ و/ أو  
د. إحداث تغييرات في مواقع العمل.

#### د. إجراءات التحقيق في الشكاوى

1. عند استلام شكوى، يجب على مكتب تكافؤ الفرص (OEO) تحديد ما إذا كانت الشكاوى تدعي حدوث التمييز و/ أو المضايقة و/ أو الانتقام المحظور بموجب هذه اللائحة. إذا قرر مكتب تكافؤ الفرص (OEO) أن المزاعم ليست محظورة بموجب هذه التعليمات، يجب على مكتب تكافؤ الفرص (OEO) إحالة الشكاوى لإجراء متابعة، إذا كان ذلك مناسباً.
2. باستثناء ما هو منصوص عليه في القسم 9.د.1، إذا قرر مكتب تكافؤ الفرص (OEO) أن الشكاوى تدعي سلوكاً محظوراً بموجب هذه التعليمات، يجب على مكتب تكافؤ الفرص (OEO) إجراء تحقيق وفقاً للإجراءات الموضحة في هذا القسم. سيقوم منسق الباب التاسع (Title IX) ومسؤولي الاتصال للباب التاسع (Title IX) التابعين لمكتب تكافؤ الفرص (OEO) أو محقق مكتب تكافؤ الفرص (OEO) آخر بالتحقيق في الشكاوى التي تدعي المضايقات الجنسية و/ أو القائمة على النوع الاجتماعي المحظورة بموجب القسم 1.أ والتحرش القائم على النوع الاجتماعي ضد التلميذ(ة) المحظور بموجب القسم 1.ب.
3. إذا بدأ مكتب تكافؤ الفرص (OEO) تحقيقاً، فيجب على مكتب تكافؤ الفرص (OEO) إخطار الأطراف (ووالدة) الطرف التلميذ(ة) كتابةً بالشكاوى وبما يلي:
  - أ. يجب على مكتب تكافؤ الفرص (OEO) إجراء تحقيق، والذي سيشمل إجراء مقابلات مع الأطراف والشهود ومراجعة الأدلة ذات الصلة؛
  - ب. يحق للأفراد الذين يُزعم أنهم شاركوا في سلوك محظور بموجب هذه التعليمات الرد على الادعاءات؛
  - ج. للأطراف الحق في تقديم أي دليل ذي صلة و/ أو تقديم اسم (أسماء) الشهود؛
  - د. يحق لموظفي إدارة التعليم الذين هم أطراف في الشكاوى اختيار ممثل نقابي أو ممثل غير محام لحضور مقابلة التحقيق الخاصة بهم، طالما لم يتم تحديد هذا الممثل كطرف أو شاهد في القضية الحالية؛
  - هـ. قد تتلقى الأطراف الدعم و/ أو التدخلات، حسب الاقتضاء أثناء التحقيق في القضية؛ و
  - و. سيتم إصدار قرار كتابي خلال تسعين (90) يوماً دراسياً باستلام مكتب تكافؤ الفرص (OEO) للشكاوى، في حالة عدم وجود تمديد لهذا الإطار الزمني لسبب وجيه.
4. يجب على مكتب تكافؤ الفرص (OEO) مقابلة الأطراف وأي شهود ذوي صلة والحصول على أي أدلة ذات صلة.
5. في ختام التحقيق، يجب على مكتب تكافؤ الفرص (OEO) تقديم نتائج مكتوبة وتوصية بشأن ما إذا كان هناك انتهاك لهذه التعليمات، وتقديم تقرير النتائج والتوصية إلى المستشار أو من ينوب عنه.
6. يجب على المستشار أو من ينوب عنه مراجعة تقرير مكتب تكافؤ الفرص (OEO) وإصدار قرار مكتوب بشأن ما إذا كان هناك انتهاك لهذه التعليمات في غضون تسعين (90) يوماً دراسياً من استلام مكتب تكافؤ الفرص (OEO) للشكاوى، في حالة عدم تمديد هذا الإطار الزمني لسبب وجيه.
7. سيتم إبلاغ الأطراف (ووالدة) التلميذ(ة) الطرف كتابةً بالقرار.
8. حيث، لا يمكن إصدار تحقيق أو قرار خلال تسعين (90) يوماً دراسياً لسبب وجيه، يجب على مكتب تكافؤ الفرص (OEO) إخطار المدعي والمدعى عليه بالتمديد والإطار الزمني المتوقع لإصدار القرار.
9. إذا كان القرار هو حدوث انتهاك لهذه التعليمات، يجب أن يتشاور مكتب تكافؤ الفرص (OEO) مع المدير(ة) أو المشرف(ة) الذي سيحدد ما إذا كان هناك حاجة إلى أي إجراء تأديبي أو تصحيحي وما إذا كان الدعم و/ أو التدخلات أو أي إجراء متابعة آخر مناسباً.
10. إذا كان القرار هو أنه لم يكن هناك انتهاك لهذه اللائحة، يجب على مكتب تكافؤ الفرص (OEO) التشاور مع المدير(ة) أو المشرف(ة) المناسب، على النحو المنصوص عليه في القسم III.ج، لتحديد ما إذا كان الدعم و/ أو التدخلات أو إجراءات المتابعة الأخرى مناسبة.
11. يجب على مكتب تكافؤ الفرص (OEO) الاحتفاظ بملف تحقيق لكل شكوى.

#### هـ. الخصوصية

تنص سياسة إدارة التعليم على احترام خصوصية جميع الأطراف والشهود في الشكاوى المرفوعة وفقاً لهذه التعليمات. ومع ذلك، يجب الموازنة بين الحاجة إلى السرية والالتزام بالتعاون مع التحقيقات القانونية، لتوفير الإجراءات القانونية الواجبة للمتهم(ة)، و/ أو اتخاذ إجراءات المتابعة المناسبة لمعالجة الشكاوى. وعلى ذلك، يمكن الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالشكاوى في بعض الظروف الملائمة.



## و. الاتهامات الكاذبة بالتمييز

يجوز أن يتعرض المُشتكي أو الشاهد الذي يرفع اتهاماً كاذباً بالتمييز أو يقدم عن عمد معلومات خاطئة خلال التحقيق في شكوى إلى إجراء تأديبي. أما الشكاوي المقدمة بنية صادقة، فحتى وإن ثبت عدم صحتها، فلن تُعتبر اتهامات كاذبة.

## IV. نشر هذه الإجراءات

- أ. إضافة إلى ذلك، فيجب على كل مكتب أو مدرسة نشر نسخة من سياسة عدم التمييز لإدارة التعليم إلى معلومات الاتصال بمكتب تكافؤ الفرص (OEO) وأين يمكن الحصول على نسخة من هذه التعليمات. يجب تقديم إشعار بسياسة مكافحة التمييز في إدارة التعليم وإجراءات الشكاوى والإبلاغ المنصوص عليها في هذه التعليمات إلى جميع موظفي إدارة التعليم، بما في ذلك المديرين والمشرفين، سنوياً.
- ب. وفقاً لتعليمات المستشار رقم (A-831) و (A-832) يتعين على كل مدرسة أن تقوم سنوياً بتوزيع المواد المطبوعة التي تم إعدادها من طرف مكتب السلامة وتنمية الشبيبة (OSYD) أو توفيرها إلكترونياً (متوفرة على الرابط <https://www.schools.nyc.gov/school-life/school-environment/respect-for-all/respect-for-all-handouts>)، مع التركيز على السياسات والإجراءات الموضحة في هذه التعليمات، بما في ذلك اجراءات كيفية تقديم بلاغ لجميع موظفي المدرسة، والآباء، والتلاميذ. تعلم هذه المواد التلاميذ والآباء بسياسة إدارة التعليم لمكافحة التمييز والاجراءات المطلوبة من التلاميذ والآباء لتقديم الشكاوى المتعلقة بالتمييز والتحرش ضد موظفي إدارة التعليم على أساس أي من التصنيفات المحمية الموضحة في القسم |ب. أعلاه.

## V. التسهيلات المعقولة لذوي الإعاقة

## أ. الموظفين والمتقدمين للوظائف

يجوز لأي موظف في إدارة التعليم (بما في ذلك الموظف البديل) الذي هو فرد مؤهل من ذوي الإعاقة أن يطلب تسهيلات معقولة من أجل المساعدة في أداء الوظائف الأساسية لوظيفته الحالية. يتم تشجيع موظفي إدارة التعليم بشدة على مناقشة الطلب أولاً مع مشرفهم لبدء العملية التفاعلية والمشاركة في حوار تعاوني. إذا لم يوافق الموظف(ة) على القرار، أو لا يمكن تقديم الطلب من خلال المشرف(ة)، فيجوز للموظف(ة) بدء طلب في نظام طلب الإجازة للخدمة الذاتية عبر الإنترنت (SOLAS) التابع لإدارة التعليم. ستتم مراجعة الطلبات المقدمة في نظام (SOLAS) من قِبل مكتب الموارد البشرية (HR Connect) للشؤون الطبية والإجازات والسجلات التابع لإدارة التعليم، ومن قبل مكتب التسهيلات لذوي الاحتياجات الخاصة (ODA) التابع لإدارة التعليم.

يجوز لأي موظف(ة) محتمل (مقدم طلب) يكون فرداً مؤهلاً من ذوي الإعاقة طلب تسهيلات معقولة من أجل المشاركة في عملية التقديم على قدم المساواة مع المتقدمين الذين ليس لديهم إعاقة، عن طريق الاتصال بفريق المقابلة أو مكتب التسهيلات لذوي الاحتياجات الخاصة (ODA).

تم تحديد معلومات إضافية حول عملية التسهيلات المعقولة في مذكرة موظفي إدارة التعليم رقم 5، للعام الدراسي 2021-2020.

## ب. التلاميذ

تعليمات المستشار رقم (A-710) (سياسات وإجراءات الفقرة 504 للتلاميذ، <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710-arabic>) تحدد سياسات وإجراءات إدارة التعليم، بما في ذلك إجراءات الشكاوى، للتلاميذ الملتحقين بمدارس وبرامج إدارة التعليم ممن هم أفراد مؤهلون من ذوي الإعاقة على النحو المحدد في الفقرة 504 من قانون إعادة التأهيل لعام 1973 والذين يحتاجون إلى تسهيلات معقولة من أجل المشاركة في برامج وأنشطة إدارة التعليم على قدم المساواة مع أقرانهم الذين لا يعانون من إعاقة.

**VII. إجراءات بديلة للشكاوي**

لا تُنكر هذه الإجراءات الداخلية حقّ أي فرد في سلك طرق أخرى للشكوى، والتي قد تشمل رفع دعاوي لدى أي من الوكالات الخارجية المذكورة أدناه.

- مكتب الحقوق المدنية لوزارة التعليم الأمريكية (Office for Civil Rights)
  - مفوضية تكافؤ فرص التوظيف المتكافئة الأمريكية (U.S. Equal Employment Opportunity Commission)
  - شعبة ولاية نيويورك لحقوق الإنسان (New York State Division of Human Rights)
  - لجنة مدينة نيويورك لحقوق الإنسان (New York City Commission on Human Rights)
- قد يختلف الإطار الزمني لرفع الشكاوي لدى هذه الوكالات من وكالة لأخرى. عند تقديم شكوى إلى وكالة خارجية أو محكمة ذات اختصاص قضائي، يجب على مكتب تكافؤ الفرص (OEO) نقل المسألة إلى مكتب المستشار العام التابع لإدارة التعليم.

**VIII. الاستفسارات**

يتعيّن توجيه الاستفسارات المتعلقة بهذه التعليمات إلى:

**Office of Equal Opportunity & Diversity Management**

NYC Department of Education

110 William Street, 15<sup>th</sup> Floor

New York, NY 10038

الهاتف: 718-935-3320

البريد الإلكتروني: [oeoinquiry@schools.nyc.gov](mailto:oeoinquiry@schools.nyc.gov)

**Title IX Coordinator**

110 William Street, 15<sup>th</sup> Floor

New York, NY 10038

الهاتف: 718-935-4987

البريد الإلكتروني: [Title IX Inquiries@schools.nyc.gov](mailto:Title IX Inquiries@schools.nyc.gov)

الموقع الإلكتروني: <https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrim-policy/title-ix>

**مكتب تسهيلات الإعاقة**

البريد الإلكتروني: [ODA@schools.nyc.gov](mailto:ODA@schools.nyc.gov)

**IX. تعريفات**

تهدف المعلومات التالية إلى تقديم توجيهات لمساعدة الأفراد على تجنب ممارسات التمييز لكنها ليست شاملة.

**الهجرة / المواطنة:** وضع الهجرة أو وضع الفرد كمواطن في بلد آخر غير الولايات المتحدة الأمريكية، سواء كان ذلك فعلياً أو متصوراً. غير أن قيام أي شخص بالتمييز على أساس الوضع كأجنبي أو وضع الجنسية، أو الاستفسار عن وضع شخص كأجنبي أو عن جنسيته، أو إعطاء الأفضلية لشخص حامل لجنسية الولايات المتحدة الأمريكية أو من سكانها الأصليين، حينما يسمح بهذه الأفضلية بوضوح أو حينما تكون إلزامية وفقاً لقانون أو تعليمات فيدرالية أو قانون أو تعليمات للولاية أو المدينة، لن يُعتبر ممارسة تمييزية غير قانونية.

**وضعية مقدم الرعاية:** الوضعية الفعلية أو المتصورة كمقدم للرعاية. يعني مصطلح "مقدم الرعاية" الشخص الذي يقدم رعاية مباشرة ومستمرة لطفل قاصر أو متلقٍ للرعاية. يتم تعريف متلقي الرعاية على أنه شخص لديه إعاقة وهو: (i) أحد الأقارب المقربين، أو شخص يقيم في منزل مقدم الرعاية؛ و (ii) يعتمد على مقدم الرعاية لتلقي الرعاية الطبية أو لتلبية الاحتياجات المعيشية اليومية. ويشمل أحد الأقارب المقربين طفل مقدم الرعاية، أو الزوج/ الزوجة، أو الشريك(ة) في محل الإقامة، أو الوالد(ة)، أو الأخ أو الأخت، أو الحفيد(ة) أو الجد(ة)، أو طفل(ة) أو والد(ة) زوج(ة) مقدم الرعاية أو شريكه(ة) في محل الإقامة، أو أي فرد آخر له علاقة أسرية مع مقدم الرعاية.

**اللون:** لون البشرة الفعلي أو المتصور.

**السجل الإثني للمستهلك:** الجدارة الائتمانية للفرد، أو وضعه الائتماني، أو قدرته الائتمانية، أو سجله المتعلق بالدفع. لا يجوز لجهات العمل طلب السجل الائتماني للمستهلك أو استخدامه للمتقدم لوظيفة أو الموظف لغرض اتخاذ أي قرارات تتعلق بالتوظيف، بما في ذلك التعيين، والتعويضات، وغيرها من شروط وأحكام التوظيف.

**الإعاقة:** تعني أي قصور بدني أو طبي أو عقلي أو نفسي أو سوابق أو سجل لمثل هذا القصور، أو حالة يعتبرها الآخرون إعاقة سواء كانت حقيقية أو متصورة. لمزيد من المعلومات حول توفير التسهيلات للتلاميذ ذوي الإعاقة بموجب الفقرة 504 من قانون إعادة التأهيل لعام 1973، راجع تعليمات المستشار رقم (A-710)

<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710->

(arabic).

**الأصل الإثني/ الوطني:** الأصل الوطني أو الهوية الإثنية الحقيقية أو المتصورة. الأصل الوطني مختلف عن العرق/اللون أو الديانة/العقيدة لأن أناساً من أعراق وأديان متباينة أو أسلافهم قد يكونون من نفس المواطن. ويشمل مصطلح "الأصل الوطني" أفراد جميع المجموعات الوطنية ومجموعات الأشخاص من نفس السلالة والتراث والخلفية؛ ويتضمن أيضاً الأفراد المنزوحين أو المرتبطين بشخص أو أشخاص ذوي أصل وطني معين.

**النوع الاجتماعي:** النوع الاجتماعي أو الحمل أو الحالات المتعلقة بالحمل أو الولادة، سواء كان ذلك حقيقياً أو مُتخَيلاً. حظر التمييز على أساس النوع الاجتماعي يتضمن التحرش الجنسي.

أيضاً يشمل مصطلح "النوع الاجتماعي" الصفة المتعلقة بالهوية الجنسية والتعبير الجنسي لشخص ما سواء كانت الصفة حقيقية أو مُتخَلية، أي صورته الذاتية، ومظهره، وسلوكه، وتعبيره، أو الخصائص الأخرى المتعلقة بالنوع الاجتماعي، بغض النظر عن الجنس المخصص لذلك الشخص عند الولادة. قد يشمل التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي، على سبيل المثال لا الحصر، الحرمان من الوصول إلى دورات المياه، وغرف تغيير الملابس، وغرف الخزانات، و/ أو برامج أو أنشطة إدارة التعليم على أساس النوع الاجتماعي أو استخدام الاسم (الأسماء) أو الضمير (الضمائر) في الطريقة التي تميز (على سبيل المثال، تعمد استخدام ضمير لا يتوافق مع الهوية الجنسية للفرد التي تم تأكيدها في المدرسة أو العمل أو أي برنامج أو نشاط آخر تابع لإدارة التعليم).

**الحالة العسكرية:** مشاركة شخص ما في الخدمة العسكرية للولايات المتحدة الأمريكية أو الخدمة العسكرية لولاية من الولايات، وتتضمن ولا تنحصر في الهيئات التالية: القوات المسلحة للولايات المتحدة الأمريكية، الحرس العسكري القومي، الدفاع الجوي القومي، قوات نيويورك البحرية، حرس نيويورك، وأي قوات إضافية مشابهة قد تؤسسها الحكومة الفيدرالية أو حكومة الولاية حسب ما ينص عليه القانون.

**حالة الشراكة:** الوضع الفعلي أو المتصور لكونك في شراكة محلية مسجلة.

**الخصائص الوراثية المعرضة لميول معينة:** أي جين مُورَث أو كروموزوم أو تغيير فيهما حسب ما يُحدده الفحص الوراثي أو حسب ما يُستنتج من المعلومات المُحصل عليها من شخص أو فرد من العائلة والتي يعتقد علمياً أو طبيياً أنها تجعل شخصاً أو سلالة مِثَالَةً للإصابة بمرض أو إعاقة، أو أنها مرتبطة إحصائياً بوجود خطر مرتفع وبالعلاج للإصابة بمرض أو إعاقة بدنيان أو نفسيان.

**الاعتقالات/ الإدانات السابقة:** سجل الاعتقالات السابقة والإدانات بجرائم جنائية. بعد تمديد العرض المشروط، تطلب إدارة التعليم إجراء تحقيق للخلفية الجنائية، بما في ذلك معلومات بصمات الأصابع، والتي تتم مراجعتها بموجب تعليمات المستشار رقم (C-105) (تحقيقات الخلفية الجنائية للمتقدمين التربويين والإداريين والإجراءات في حالات اعتقال الموظفين،

<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-105-2-11->

<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-105-2-11-> (2003-final-remediated-wcag2-0) وكذلك أي قوانين ولوائح معمول بها.

**العرق:** يشمل "العرق" الفعلي أو المتصور الخصائص الشخصية المرتبطة تاريخياً بالعرق مثل نسيج الشعر وتسريحات الشعر الواقية (على سبيل المثال، الضفائر، والمحابس، واللف، والشعر المستعار أو أغطية الرأس الأخرى)، أو لون البشرة،

أو سمات معينة للوجه.

**الدين/ العقيدة:** الدين أو العقيدة سواء كان حقيقياً أم متخيلاً (مجموعة من المعتقدات الأساسية، سواء كانت تشكل ديناً أم لا).

ينبغي على الموظف الذي يطلب تسهيلات معقولة لأسباب دينية أن يتبع الإرشادات المضمنة في تعليمات المستشار رقم

(C-606) (وقت التسريح من أجل ممارسة الشعائر الدينية، <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-606-english>)

الذي يطلب تسهيلات معقولة لأسباب دينية أن يتبع الإرشادات المضمنة في تعليمات المستشار رقم (A-630) (التسهيلات الدينية للتلاميذ،

[https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-630-6-29-](https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-630-6-29-2009-final-remediated-arabi)

[2009-final-remediated-arabi](https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-630-6-29-2009-final-remediated-arabi)).

**سجل الراتب:** يتضمن "سجل الراتب" الأجر الحالي أو السابق لمقدم الطلب أو المزايا أو التعويضات الأخرى، ولكن ليس أي

مقياس موضوعي لإنتاجية مقدم الطلب مثل الإيرادات أو المبيعات أو تقارير الإنتاج الأخرى. باستثناء ما يسمح به القانون

بخلاف ذلك، مثلاً لغرض النقل الداخلي أو الترقية ضمن إدارة التعليم، يُحظر على إدارة التعليم الاستفسار عن سجل راتب

المتقدم للتوظيفة أو الاعتماد على سجل رواتبه في تحديد الراتب أو المزايا أو أي تعويض آخر لمقدم الطلب أثناء عملية

التوظيف، بما في ذلك التفاوض على العقد.

**التحرش الجنسي:**

قد يتخذ التحرش الجنسي أشكالاً مختلفة، بما في ذلك الافتراضات أو التهديدات الجنسية الصريحة، والتقرب الجنسي، وطلبات

الخدمات الجنسية، والتلميحات الجنسية، والتعليقات الموحية جنسياً، والنكات ذات التوجه الجنسي، والإيماءات الفاحشة،

والسلوك أو التواصل اللفظي، وغير اللفظي، والجسدي، والمكتوب، أو المنقول إلكترونياً، والاتصال الجسدي، مثل اللمس أو

التربيت أو القرص أو الحك بجسد شخص آخر. يمكن أن يشكل هذا السلوك تحرشاً جنسياً سواء كان موجهاً إلى أشخاص من

نفس الجنس أو من جنس مختلف، وقد يشكل أيضاً سلوكاً إجرامياً.

**أ. التحرش الجنسي المرتبط بالعمل:**

يشمل التحرش الجنسي الذي يحظره القسم 1. أ من هذه التعليمات المواقف التي تنطوي على:

1. يتم استخدام الخضوع أو رفض هذا السلوك من قبل فرد كأساس لقرارات التوظيف التي تؤثر على هذا الفرد، أو يتم

إجراؤها إما بشكل صريح أو ضمني كمصطلح أو شرط لتوظيف الفرد؛ أو

2. يكون لمثل هذه التصرفات هدف أو أثر مشوش غير معقول على أداء فرد لعمله أو خلق بيئة عمل مُرهبة أو

عدوانية أو مُهينة.

**ب. التحرش الجنسي للموظفين بالتلاميذ:**

لا يمكن أبداً اعتبار السلوك الجنسي بين موظف(ة) في إدارة التعليم أو فرد يعمل مع تلاميذ وتلميذ(ة) أمراً مرحباً به أو

مناسباً. يشمل التحرش الجنسي بالتلاميذ الذي يحظره القسم 1. ب من هذه التعليمات المواقف التي تنطوي على:

1. يكون الخضوع لمثل هذه التصرفات شرطاً لتقدم التلميذ أو حصوله على التعليم؛

2. يكون خضوع تلميذ لمثل هذه التصرفات أو رفضها أساساً لتقييم أو إعطاء درجات لتلميذ أو عاملاً في القرارات

التي تمسّ تعليم التلميذ؛

3. يكون لمثل هذه التصرفات هدف أو أثر مُؤداه تشويش غير معقول على تعليم تلميذ أو خلق بيئة عمل مُرهبة أو

عدوانية أو مُهينة.

للحصول على معلومات حول التحرش الجنسي بالتلاميذ من قبل التلاميذ، يرجى الرجوع إلى تعليمات المستشار رقم

(A-831) (التحرش الجنسي من قبل تلميذ(ة) ضد آخر، <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-831-arabic>).

**قرار الصحة الجنسية والإنجابية:** يشير المصطلح إلى أي قرار من قبل فرد لتلقي الخدمات، التي يتم ترتيبها أو توفيرها أو

تقديمها إلى الأفراد وتكون مرتبطة بالصحة الجنسية والإنجابية، بما في ذلك الجهاز التناسلي ووظائفه. تشمل هذه الخدمات،

على سبيل المثال لا الحصر، الإجراءات الطبية المتعلقة بالخصوبة، والوقاية من الأمراض المنقولة جنسياً، والاختبار،

والعلاج، وخدمات تنظيم الأسرة وتقديم المشورة، مثل عقاقير ومستلزمات تحديد النسل، ووسائل منع الحمل الطارئة،

وإجراءات التعقيم، واختبار الحمل، والإجهاض.

**التوجه الجنسي:** يقصد به الانجذاب العاطفي أو الجسدي أو الجنسي من شخص ما نحو الأشخاص الآخرين، أو قلة الانجذاب،

بناءً على النوع الجنسي، سواء كان ذلك حقيقياً أو متصوراً. سلسلة التوجهات الجنسية موجودة وتشمل على سبيل المثال وليس

الحصر التوجه الجنسي الغيري، و المثلي، و اللاجنسي، والميل الجنسي غير المحدد.

**وضعية البطالة:** يعني مصطلح "البطالة" عدم شغل وظيفة أو التوفر في سوق العمل أو البحث عن عمل. ومع ذلك، هناك

إعفاءات متصلة بالقانون الذي يسمح لرب العمل بالنظر في وضعية البطالة لمقدم الطلب عندما يكون هناك سبب للقيام بذلك

ويرتبط بالعمل، أو للتحقيق في الظروف المحيطة بفصل مقدم الطلب عن عمله السابق.

**الوضع كضحية للعنف العائلي أو الجُح الجنسي أو التعقّب:** ضحية فعلية أو محسوسة للعنف العائلي هي شخص تعرّض

لأفعال أو تهديدات بالعنف، لا تشمل أفعال الدفاع عن النفس، ارتكبتها زوج(ة) حالي أو سابق للضحية، أو شخص يعيش أو كان يعيش مع الضحية، أو شخص كان أو لا يزال على علاقة اجتماعية مستمرة ذات طبيعة حميمة أو رومانسية مع الضحية، أو شخص يعيش أو عاش باستمرار أو على مدى فترات منتظمة في نفس مسكن الضحية. الضحية الفعلية أو المتصورة للجرائم الجنسية أو التعقّب هو الشخص الذي تعرض لمثل هذه الأفعال التي من شأنها أن تشكل انتهاكات للمادة 130 من قانون العقوبات أو ضحية لأفعال من شأنها أن تشكل انتهاكات للأقسام 120.45 أو 120.50 أو 120.55 أو 120.60 من قانون العقوبات.

يمكن لموظف(ة) أن يطلب تسهيلات معقولة نظراً لوضعه كضحية فعلية أو محسوسة للعنف العائلي أو الجرح الجنسية أو التعقّب من قبل شخص ما من أجل إنجاز متطلبات العمل. قد يُطلب من الموظف(ة) تقديم شهادة على أنه ضحية للعنف العائلي أو الجرح الجنسية أو التعقّب. ويجب على الموظف(ة) الذي يطلب التسهيلات المعقولة أن يقدم نسخة من هذه الشهادة في غضون فترة زمنية معقولة بعد طلبه للتسهيلات. ويجوز استيفاء متطلب تقديم الشهادة بتقديم سجل من الشرطة أو المحكمة، أو وثائق من موظف أو وكيل أو متطوع من منظمة تُقدم خدمات للضحايا، أو محام أو رجل من رجال الدين أو مقدم خدمات طبية أو أي خدمات مهنية أخرى يكون الموظف أو أسرة هذا الموظف أو فرد من أفراد مسكنه قد طلب منه المساعدة كضحية فعلية أو محسوسة للعنف العائلي أو الجرح الجنسية أو التعقّب و/أو كضحية لآثار العنف أو التعقّب؛ أو تقديم أي معلومات أخرى تتناسب مع إقرار الضحية وطلب التسهيلات.