



## **Распоряжение директора Департамента образования**

Номер: **А-830**

Предмет: **АНТИДИСКРИМИНАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА И ПОРЯДОК ПОДАЧИ ВНУТРЕННИХ  
ЖАЛОБ НА ДИСКРИМИНАЦИЮ**

Категория: **УЧАЩИЕСЯ**

Редакция: **19 октября 2023 г.**

### **ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ**

Данное Распоряжение заменяет Распоряжение А-830 директора Департамента от 17 февраля 2022 г.

#### Изменения

- «Рост» и «вес» внесены в защищенные категории в Разделе I.A.1 («Равные возможности в трудовых отношениях») и I.C.1 («Обеспечение доступа к программам и услугам родителям и другим лицам, взаимодействующим с DOE»).



## **Распоряжение директора Департамента образования**

Номер: **А-830**

Предмет: **АНТИДИСКРИМИНАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА И ПОРЯДОК ПОДАЧИ ВНУТРЕННИХ  
ЖАЛОБ НА ДИСКРИМИНАЦИЮ**

Категория: **УЧАЩИЕСЯ**

Редакция: **19 октября 2023 г.**

### **АННОТАЦИЯ**

Настоящее Распоряжение устанавливает антидискриминационную политику Департамента образования г. Нью-Йорка (New York City Department of Education, DOE). Распоряжение устанавливает для сотрудников, трудоустраиваемого персонала, родителей учащихся, учащихся и лиц, состоящих в деловых отношениях с DOE, работающих с сотрудниками и учащимися DOE, пользующихся материальной базой DOE или иным образом взаимодействующих с DOE, порядок подачи и внутренней проверки жалоб на незаконную дискриминацию или преследование на основании принадлежности к защищенной категории (включая сексуальное домогательство) или месть в связи с поданной жалобой со стороны сотрудников DOE и лиц, не являющихся сотрудниками DOE, но работающих с сотрудниками или учащимися DOE. Жалобы на сексуальное домогательство и преследование на основании принадлежности к защищенной категории, запугивание и/или буллинг (травлю) среди учащихся подаются в соответствии с Распоряжением А-831 («Сексуальные домогательства среди учащихся»), и Распоряжением А-832 («Дискриминация, преследование, запугивание и/или буллинг среди учащихся»). Обвинения в дискриминации/преследовании со стороны учащихся в отношении сотрудников DOE рассматриваются в соответствии с Распоряжением А-443 и Общегородскими нормами поведения для повышения эффективности учебного процесса (Дисциплинарным кодексом).

## **I. ПОЛИТИКА**

Настоящее Распоряжение устанавливает политику Департамента образования г. Нью-Йорка в отношении обеспечения равных трудовых и образовательных возможностей.

### **A. Равные возможности в трудовых отношениях**

1. Политика Департамента образования г. Нью-Йорка предусматривает обеспечение равных возможностей при найме и в трудовых отношениях в соответствии с применимыми законами и нормативными актами, независимо от фактической или предполагаемой расовой принадлежности, цвета кожи, религии, мировоззрения, этнического и национального происхождения, иммиграционного статуса, гражданства, возраста, семейного положения, партнерского статуса, физических и иных ограничений здоровья, сексуальной ориентации, гендера, роста, веса, воинского статуса, статуса безработного, прошлых арестов и судимостей, статуса опекуна, кредитной истории, генетических особенностей, решений, связанных с сексуальным и репродуктивным здоровьем, и статуса жертвы бытового насилия, сексуального насилия или преследования.
2. Определения терминов и защищенных категорий — в Разделе IX («Определения»).
3. Политика DOE также предусматривает поддержание атмосферы, свободной от сексуального домогательства и преследования на основании принадлежности к защищенной категории, а также соблюдение всех запрещающих дискриминацию законов и положений коллективных договоров DOE.
4. Нарушением настоящего Распоряжения являются действия со стороны сотрудника DOE на территории школы/ DOE и во время программ и мероприятий DOE, в том числе во время онлайн-обучения/удаленной работы, подвергающие другого сотрудника дискриминации и/или преследованию на основании принадлежности к вышеуказанным защищенным категориям, в том числе сексуальное домогательство (см. Раздел IX), если подобные действия (1) негативно отражаются на условиях трудового договора и правах сотрудников или кандидатов (2) создают напряженную, недоброжелательную или устрашающую рабочую атмосферу.
5. Нарушением этой политики являются также действия сотрудников DOE, подвергающие дискриминации и/или преследованию на основании принадлежности к защищенной категории (в том числе сексуальное домогательство) трудоустроенный персонал и других лиц, состоящих в деловых отношениях с DOE, работающих с сотрудниками или учащимися DOE, пользующихся материальной базой DOE или иным образом взаимодействующих с DOE.
6. За исключением случаев, оговоренных законом, DOE запрещается выяснять историю заработной платы кандидата или использовать ее при определении заработной платы, льгот или других выплат в процессе найма на работу, включая

переговоры о заключении контракта.

7. Лицам, не являющимся сотрудниками DOE, но работающим с сотрудниками и учащимися DOE, запрещено поведение, описанное в Разделе I.A; о таких инцидентах требуется сообщать немедленно, согласно Разделам II.C и III.A.1.

#### **В. Равные образовательные возможности**

1. Политика DOE предусматривает обеспечение равных образовательных возможностей, включающих доступ учащихся к программам, услугам, мероприятиям и материальной базе DOE в соответствии с применимыми законами и нормативными актами и независимо от фактической или предполагаемой расовой принадлежности, цвета кожи, религии, возраста, мировоззрения, этнического и национального происхождения, иммиграционного статуса, гражданства, физических и иных ограничений, сексуальной ориентации, гендера и веса.
2. Определения терминов и защищенных категорий — в Разделе IX («Определения»).
3. Политика DOE также предусматривает поддержание учебной среды, свободной от преследований на основании принадлежности к защищенной категории (включая сексуальное домогательство).
4. Нарушением настоящего Распоряжения являются действия со стороны сотрудника DOE, подвергающие учащихся дискриминации на основании принадлежности к вышеуказанным категориям, включая сексуальное домогательство (см. Раздел IX) или создающие враждебную среду на территории школы/DOE, во время программ и мероприятий DOE, в том числе во время онлайн-обучения/удаленной работы, если подобные действия (1) в значительной мере препятствуют/могут препятствовать участию или успеху школьника в учебной программе, школьных мероприятиях и других формах учебной деятельности; или (2) существенно нарушают/могут нарушить психическое, эмоциональное и физическое здоровье учащегося; или (3) становятся/могут стать причиной страха учащегося за свою безопасность; или (4) ведут/могут привести к физическим травмам или эмоциональному ущербу. Нарушением настоящего Распоряжения также являются вышеуказанные действия со стороны сотрудника DOE, происходящие вне территории школы/DOE, если они нарушают/могут нарушить учебный процесс или представляют/могут представлять угрозу здоровью, безопасности, нравственности и благополучию членов школьного сообщества.
5. Такие действия могут включать, в частности, отказ в доступе в туалеты, раздевалки и/или на школьные экскурсии на основании принадлежности к защищенной категории; принуждение к соблюдению определенного дресс-кода и стандартов внешнего вида, которое является формой дискриминации учащихся вышеупомянутых защищенных категорий; использование имен, местоимений или произношение имен, которое является формой дискриминации учащихся вышеупомянутых защищенных категорий (например, преднамеренное использование местоимения, не соответствующего гендерной

идентичности, демонстрируемой учащимся в школе).

6. Лицам, не являющимся сотрудниками DOE, но работающим с учащимися DOE, запрещено поведение, описанное в Разделе I.B; о таких инцидентах требуется сообщать немедленно, в соответствии с требованиями, изложенными в Разделах II.B и III.A.1.

**C. Обеспечение доступа к программам и услугам родителям и другим лицам, взаимодействующим с DOE**

1. Политика DOE предусматривает обеспечение доступа к программам, услугам и мероприятиям DOE родителям (в контексте настоящего Распоряжения под понятием «родитель» подразумевается родитель, опекун учащегося или другое лицо, состоящее в родительских или опекунских отношениях с учащимся, либо сам учащийся, освобожденный от родительской опеки или достигший 18-летнего возраста) и другим лицам, состоящим в деловых отношениях с DOE, работающим с сотрудниками или учащимися DOE, пользующимся материальной базой DOE или иным образом взаимодействующим с DOE, независимо от их фактической или предполагаемой расовой принадлежности, цвета кожи, религии, возраста, мировоззрения, этнического и национального происхождения, иммиграционного статуса, гражданства, физических и иных ограничений, сексуальной ориентации, гендера, роста, веса, семейного положения, партнерского статуса и воинского статуса. Жалобы о предполагаемом нарушении данного Раздела подаются в соответствии с протоколом, описанным в Разделах III.A.2 и III.A.3 и могут быть переданы для контроля исполнения мер.

**D. Поведение, требования, применение мер**

1. Все сотрудники DOE должны являться образцом для подражания в своих школах и офисах и поддерживать благоприятную учебную и рабочую атмосферу, свободную от дискриминации и преследований на основании принадлежности к защищенной категории (включая сексуальное домогательство) и/или мести.
2. Указанное в Разделах I.A и I.B выше запрещенное поведение включает действия в вербальной, невербальной, физической, письменной или электронной форме (включая, в частности, действия с использованием Интернета, мобильного телефона, имейла, карманного персонального компьютера (КПК), СМС, приложений, беспроводных персональных электронных устройств, социальных сетей, чатов, игровых систем и блогов).
3. Описанное в Разделах I.A и I.B поведение является нарушением Распоряжения независимо от преднамеренности или непреднамеренности и направленности против конкретного лица или группы.
4. В отношении сотрудника DOE, нарушившего положения данного Распоряжения могут быть применены соответствующие меры дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения, даже если его поведение не является нарушением федеральных, штатовских или местных антидискриминационных законов.

5. Данное Распоряжение никоим образом не ограничивает директора или руководителя в применении мер — от консультаций до дисциплинарных взысканий — в отношении сотрудника, совершившего проступок, не нарушающий данную политику. Термин «руководитель» означает сотрудников DOE, выполняющих руководящие функции управления в условиях помимо школы.
6. Все сотрудники DOE обязаны являться по повестке для дачи показаний в Отдел равных возможностей (Office of Equal Opportunity & Diversity Management, OEO) и оказывать содействие в проводимых им расследованиях. В случае неучастия сторон и/или свидетелей в расследовании, OEO проводит расследование в рамках возможного.
7. Попытки вмешиваться или противодействовать расследованию OEO являются нарушением данного Распоряжения; Отдел специального уполномоченного по расследованиям (Special Commissioner of Investigation, SCI) должен быть незамедлительно извещен о таких попытках, которые могут повлечь за собой дисциплинарные меры.
8. Политика Департамента образования запрещает месть в отношении лиц, выступающих против дискриминации на работе, жалующихся на дискриминацию и преследование на основании принадлежности к защищенной категории, как оговорено выше в Разделах I. A, I. B и I. C, подавших внутреннюю или внешнюю жалобу на дискриминацию или участвующих в расследовании таковой. Любой враждебный акт в отношении лиц, участвующих в деятельности, подпадающей под защиту закона, считается актом мести.
9. За исключением случаев, оговоренных в Разделе I.D.10, жалобы, поданные в соответствии с Разделами I.A.7 и II.B.6, могут быть расследованы OEO (согласно Разделу III) или переданы внешнему работодателю для принятия соответствующих мер.
10. OEO обязан передавать все жалобы о предполагаемом сексуальном домогательстве в отношении учащегося в SCI для принятия соответствующих мер.

## **II. УВЕДОМЛЕНИЕ**

- A. Сотрудники DOE, трудоустроенный персонал, родители, учащиеся и другие лица, состоящие в деловых отношениях с DOE, работающие с сотрудниками или учащимися DOE, пользующиеся материальной базой DOE или иным образом взаимодействующие с DOE, могут подавать жалобы на действия, нарушающие положения данной политики согласно Разделу III.A.
- B. Сотрудник DOE, которому стало известно о возможно противоречащих положениям Раздела I.B действиях в отношении учащегося, или обладающий информацией о возможной жертве таких действий, должен устно сообщить об инциденте директору/назначенному лицу или своему руководителю (если уведомитель не является сотрудником школы) в течении одного (1) дня. В течение двух (2) дней после устного доклада об инциденте этот сотрудник DOE должен подать жалобу

в электронном виде (в соответствии с требованиями Раздела III.A.1) и известить об этом директора школы/уполномоченное лицо. В случае подачи жалобы о предполагаемом инциденте с участием директора или руководителя, сотруднику DOE достаточно подать жалобу в электронном виде в ОЕО (в соответствии с требованиями Раздела III.A.1).

- C. Директор или руководитель, поставленный в известность об инциденте, нарушающем положения Раздела 1.A, должен немедленно подать в ОЕО жалобу в электронном виде (в соответствии с требованиями Раздела III.A.1). Неподача директором или руководителем жалобы в ОЕО в соответствии с настоящим пунктом является нарушением данного Распоряжения.
- D. Лицам помимо обязательных уведомителей настоятельно рекомендуется сообщать об инцидентах, нарушающих положения данного Распоряжения (в соответствии с требованиями Раздела III.A.2).
- E. Сотрудники DOE должны извещать Департамент полиции г. Нью-Йорка (New York City Police Department, NYPD) обо всех жалобах о предполагаемых действиях, содержащих признаки преступления, в соответствии с политикой и процедурами Распоряжения А-412 директора Департамента образования (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-412-security-in-the-schools-russian>).

### **III. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ**

#### **A. Порядок подачи жалоб**

1. Подача жалоб в электронном виде согласно Разделам II.B и II.C. осуществляется с помощью онлайн-формы, имеющейся по адресу <https://www.nycenet.edu/oeo>.
2. Лица, помимо обязательных уведомителей (см. Разделы II.B и II.C), могут подать жалобу в ОЕО по имейлу, телефону, почте или лично. Контактная информация указана в конце Распоряжения. Жалобы на сексуальное домогательство и преследование/дискриминацию по половому/гендерному признаку также могут быть поданы координатору DOE по Разделу IX по имейлу, телефону, почте или лично. Контактная информация указана в конце Распоряжения.
3. Лица, помимо обязательных уведомителей (см. Разделы II.B и II.C), могут анонимно сообщать о предполагаемом нарушении данного Распоряжения. ОЕО рассматривает анонимные жалобы для определения процедуры их рассмотрения с учетом представленной информации.
4. За исключением случаев, подпадающих под действие Разделов II.B и II.C, в целях быстрого, тщательного и справедливого рассмотрения жалоб их следует подавать в ОЕО незамедлительно и не позднее одного (1) года после предполагаемого инцидента. При наличии особых обстоятельств ОЕО может рассматривать жалобы, поданные по истечении одного (1) года после предполагаемого инцидента.

Подача жалоб о запрещенных Разделом I.B Распоряжения предполагаемых

нарушениях в отношении учащихся, не имеет временных ограничений.

#### **В. Уведомление родителей**

1. В случае подачи жалобы о предполагаемом нарушении данного Распоряжения лицом, не являющимся родителем предполагаемой жертвы, директор или уполномоченное лицо должны незамедлительно уведомить родителя предполагаемой жертвы о поступлении жалобы.
2. Если субъектом правонарушения является директор, школьный инспектор/уполномоченное лицо должны в срочном порядке уведомить родителя предполагаемой потерпевшей стороны о поступлении жалобы.

#### **С. Меры вмешательства и поддержки**

1. После подачи жалобы всем участникам и свидетелям инцидента при необходимости могут быть предложены меры поддержки и/или вмешательства, даже при отсутствии расследования или неподтверждения обвинений.
2. В случае подачи жалобы о предполагаемом нарушении Раздела I.A или Раздела 1.B, ОЕО извещает директора школы и/или руководителя; последний определяет необходимость предоставления участникам и свидетелям инцидента мер вмешательства/поддержки и обеспечивает документирование таких мер в отношении учащихся и сотрудников DOE.
3. Меры вмешательства/поддержки включают, в частности, следующее:
  - a. направление на получение школьных или внешкольных медицинских услуг;
  - b. консультативное вмешательство (например, направление к школьному социальному работнику, консультанту, психологу или другому компетентному сотруднику школы);
  - c. направление в местные агентства для получения консультаций, психологической или психотерапевтической помощи;
  - d. учебная поддержка и корректировка (например, внесение изменений в расписание занятий, ланчей/перерывов или послеурочных программ); и/или
  - e. разработка индивидуального плана поддержки.
4. Вмешательство/поддержка для сотрудников включает, в частности, следующие меры (согласно соответствующим трудовым договорам):
  - a. отпуск без содержания;
  - b. изменение графика работы;
  - c. изменение служебных поручений;
  - d. изменение места работы.

#### **D. Порядок рассмотрения жалоб**

1. По получении жалобы ОЕО определяет, содержится ли в жалобе заявление о предполагаемой дискриминации, домогательстве и/или мести, запрещенной данным Распоряжением. В случае отсутствия в предполагаемых действиях нарушения данного Распоряжения, ОЕО направляет жалобу для осуществления соответствующих мер (если применимо).



2. За исключением случаев, подпадающих под действие Раздела I.D.9, при наличии в предполагаемых действиях нарушения данного Распоряжения ОЕО проводит расследование в соответствии с процедурами, представленными в этом Разделе. Координатор ОЕО по Разделу IX и куратор по Разделу IX или другой сотрудник ОЕО проводят расследование жалоб на сексуальное домогательство и/или преследование по гендерному признаку, противоречащие Разделу 1.A, и преследованию учащегося по гендерному признаку, противоречащее Разделу 1.B.
3. После начала расследования, ОЕО должен незамедлительно в письменном виде уведомить обе стороны (и родителей учащихся) о жалобе; в уведомлении должна быть указана следующая информация:
  - a. в ходе расследования ОЕО будут опрошены стороны и свидетели, а также изучены относящиеся к делу доказательства;
  - b. лица, обвиняемые в совершении действий, запрещенных данным Распоряжением, имеют право ответить на обвинения;
  - c. стороны имеют право представить относящиеся к делу доказательства и/или назвать имена свидетелей;
  - d. сотрудники DOE - участники инцидента, имеют право пригласить на следственное разбирательство представителя профсоюза или другое лицо (не адвоката), при условии, что этот представитель не является участником или свидетелем инцидента.
  - e. при необходимости во время расследования стороны могут получать услуги вмешательства/поддержки; и
  - f. письменное решение выносится в течение девяноста (90) учебных дней после получения ОЕО жалобы при отсутствии особых обстоятельств, требующих продления срока.
4. ОЕО должен провести опрос обеих сторон, свидетелей и получить относящиеся к делу доказательства.
5. По окончании расследования ОЕО направляет письменное заключение относительно наличия/отсутствия нарушения данного Распоряжения и рекомендации директору Департамента/уполномоченному сотруднику.
6. Директор Департамента/уполномоченный рассматривает заключение ОЕО и выносит письменное решение относительно наличия/отсутствия нарушения данного Распоряжения в течение девяноста (90) учебных дней после получения ОЕО жалобы (при отсутствии особых обстоятельств, требующих продления срока).
7. Стороны (и родители учащихся) извещаются о заключении в письменном виде.
8. Если по уважительным причинам расследование не может быть завершено и заключение не может быть выдано в течение девяноста (90) учебных дней, ОЕО оповещает истца и ответчика о продлении срока рассмотрения жалобы и предположительных сроках выдачи заключения.
9. В случае подтверждения нарушения данного Распоряжения, ОЕО связывается с директором школы или руководителем для определения необходимости дисциплинарных/корректирующих действий, мер вмешательства/поддержки или других соответствующих мер (если применимо).

10. В случае неподтверждения нарушения данного Распоряжения, ОЕО связывается с директором школы или руководителем, как установлено в Разделе III.C, для определения необходимости мер вмешательства/поддержки или других соответствующих мер (если применимо).
11. ОЕО обязан хранить документацию по расследованию каждой жалобы.

**E. Конфиденциальность**

Политика DOE предусматривает соблюдение конфиденциальности информации всех сторон и свидетелей в отношении жалоб, поданных в соответствии с данным Распоряжением. Однако соблюдение конфиденциальности не должно вступать в противоречие с обязанностью оказывать содействие в расследовании, обеспечивать надлежащую правовую процедуру в отношении ответчика и/или принимать необходимые меры по жалобе. Поэтому в определенных обстоятельствах информация о жалобе может подлежать раскрытию.

**F. Ложные обвинения в дискриминации**

В отношении лица, намеренно предъявляющего ложные обвинения в дискриминации или предоставляющего в процессе расследования ложные свидетельства, могут быть применены дисциплинарные меры. Жалоба, поданная из лучших побуждений, даже в случае неподтверждения не считается ложным обвинением.

#### **IV. ОПОВЕЩЕНИЕ ОБ ЭТИХ ПРОЦЕДУРАХ**

- A. Все отделы и школы обязаны размещать в доступных для обозрения местах информацию об антидискриминационной политике DOE (<https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy>) с указанием контактной информации ОЕО и мест выдачи копий настоящего Распоряжения. Изложенная в данном Распоряжении информация об антидискриминационной политике DOE, процедурах подачи жалоб и уведомления о нарушениях должна ежегодно предоставляться всем сотрудникам DOE, в том числе директорам школ и руководителям.
- B. В соответствии с Распоряжениями A-831 и A-832 директора Департамента образования школы должны ежегодно распространять среди сотрудников, родителей и учащихся (в письменном или электронном виде — <https://www.schools.nyc.gov/school-life/school-environment/respect-for-all/respect-for-all-handouts>) материалы Отдела безопасности и молодежного развития (Office of Safety and Youth Development, OSYD), освещающие требования и процедуры, предусмотренные этими Распоряжениями, в частности порядок уведомления о нарушениях. Вышеуказанные материалы также содержат информацию об антидискриминационной политике DOE и предусмотренном для учащихся и родителей порядке подачи жалоб на дискриминацию/преследование со стороны сотрудников DOE на основании принадлежности к защищенной категории, как оговорено выше в Разделе I. B.

## **V. ЦЕЛЕСООБРАЗНАЯ АДАПТАЦИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ**

### **A. Сотрудники и трудоустраиваемый персонал**

Все сотрудники DOE (в т. ч. подменные работники), имеющие статус лиц с ограниченными возможностями, могут запросить целесообразную адаптацию, необходимую для выполнения основных трудовых обязанностей. Сотрудникам DOE настоятельно рекомендуется сначала обсудить запрос со своим руководителем, чтобы начать интерактивный процесс и сотрудничество по этому вопросу. Если сотрудник не согласен с предложенным решением или подача запроса через руководителя невозможна, работник может воспользоваться онлайн-системой DOE Self-Service Online Leave Application System (SOLAS). Поданные в SOLAS заявления рассматриваются отделом учета больничных и прочих отпусков (Office of Medical, Leaves and Records) управления по человеческим ресурсам HR Connect и отделом адаптации для лиц с ограниченными возможностями (Office of Disability Accommodations, ODA) Департамента образования.

Любой трудоустраиваемый со статусом лица с ограниченными возможностями может подать запрос на получение целесообразной адаптации для участия в процессе приема на работу наравне с кандидатами без ограничений здоровья.

Дополнительная информация о получении целесообразной адаптации — в Меморандуме №5 2020-2021 г. (DOE Personnel Memorandum No. 5, 2020-2021).

### **B. Учащиеся**

Правила и процедуры DOE, включая процедуры подачи жалоб, для учащихся, посещающих школы и программы DOE и имеющих статус лиц с ограниченными возможностями согласно Статье 504 Закона о реабилитации 1973 г., нуждающихся в целесообразной адаптации для участия в программах и мероприятиях DOE наравне с лицами без ограничений здоровья изложены в Распоряжении A-710 директора Департамента (Chancellor’s Regulation A-710 (Section 504 Policy and Procedures for Students): <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710---russian>).

## **VII. АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ПУТИ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ**

Вышеописанные внутренние процедуры не лишают истца права прибегнуть к другим мерам правовой защиты, включая подачу жалоб в следующие сторонние организации:

- Министерство образования США, Отдел гражданских прав (U.S. Department of Education, Office for Civil Rights)
- Комиссия США по соблюдению равноправия в трудовых отношениях (U.S. Equal Employment Opportunity Commission)

- Управление штата Нью-Йорк по правам человека (New York State Division of Human Rights)
- Комиссия г. Нью-Йорка по правам человека (New York City Commission on Human Rights)

Сроки подачи жалоб в эти организации могут быть различны. В случае привлечения внешнего агентства или суда, обладающего надлежащей юрисдикцией, ОЕО направляет дело в юридический отдел DOE (Office of the General Counsel).

## VIII. СПРАВКИ

С вопросами о настоящем Распоряжении следует обращаться по адресу:

Отдел равных возможностей  
**Office of Equal Employment Opportunity and Diversity Management**  
NYC Department of Education  
110 William Street, 15<sup>th</sup> Floor  
New York, NY 10038  
Телефон: 718-935-3320  
Имейл: [oeoinquiries@schools.nyc.gov](mailto:oeoinquiries@schools.nyc.gov)

Координатор по Разделу IX  
**Title IX Coordinator**  
110 William Street, 15<sup>th</sup> Floor  
New York, NY 10038  
Телефон: 718-935-4987  
Имейл: [Title\\_IX\\_Inquiries@schools.nyc.gov](mailto:Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov)  
Веб-сайт: <https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy/title-ix>

Отдел адаптации для лиц с ограниченными возможностями  
**Office of Disability Accommodations**  
Имейл: [ODA@schools.nyc.gov](mailto:ODA@schools.nyc.gov)

## IX. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Нижеследующая информация, не являясь исчерпывающей, предназначена в целях предупреждения дискриминации.

**Иммиграционный статус/гражданство:** фактический или предполагаемый иммиграционный статус или гражданство страны помимо Соединенных Штатов Америки. Ограничения в правах лиц на основании иммиграционного статуса или гражданства, запросы для выяснения таковых, а также оказание предпочтения лицам с американским гражданством или гражданам США по рождению не являются противоправными в случаях, когда таковое официально разрешается или требуется согласно федеральным, штатовским и городским законам и предписаниями.

**Статус опекуна:** фактический или предполагаемый статус опекуна. Термин «опекун»

означает лицо, обеспечивающее непосредственный и постоянный уход за несовершеннолетним ребенком или подопечным лицом. «Подопечное лицо» — это лицо с ограниченными возможностями, которое (i) является родственником (см. список ниже) опекуна или проживает в доме опекуна; и (ii) полагается на опекуна в получении медицинской помощи или удовлетворении повседневных потребностей. В данном контексте «родственник» — это ребенок, супруг/супруга, зарегистрированный партнер, родитель, брат/сестра, внук/внучка или дедушка/бабушка опекуна, ребенок или родитель супруга/супруги или зарегистрированного партнера опекуна или любое другое лицо, состоящее в семейных отношениях с опекуном.

**Цвет кожи:** фактический или предполагаемый цвет кожи.

**Кредитная история потребителя:** кредитоспособность, кредитный рейтинг, кредитные возможности лица или история выплаты кредитов. Работодатели не имеют права запрашивать или использовать кредитную историю заявителя или работника при принятии решений о найме, включая прием на работу, оплату труда и другие условия найма (за исключением случаев, установленных законодательством).

**Инвалидность/ограниченные возможности здоровья:** фактическое или предполагаемое физическое, умственное или психическое нарушение или наличие такового в прошлом, а также состояние, расцениваемое окружающими как инвалидность. Подробная информация об адаптации для учащихся с ограниченными возможностями согласно Статье 504 Закона о реабилитации 1973 г. изложена в Распоряжении А-710 директора Департамента (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710---russian>).

**Этническое/национальное происхождение:** фактическая или предполагаемая этническая или национальная принадлежность. Национальное происхождение отличается от расовой принадлежности/цвета кожи и религии/мировоззрения, поскольку представители различных рас и религий — или их предки — могут иметь общие национальные корни. Термин «национальное происхождение» охватывает представителей всех национальных групп и групп лиц, объединенных общим происхождением, культурным и историческим наследием; а также лиц, состоящих в браке или ассоциирующих себя с лицом или лицами определенной национальной принадлежности.

**Гендер:** фактическая или предполагаемая гендерная принадлежность, беременность или состояние, связанное с беременностью или деторождением. Запрет на дискриминацию по гендерному признаку включает также запрет на сексуальное домогательство.

Понятие «гендер» также включает фактическую или предполагаемую гендерную идентификацию и гендерное самовыражение, самовосприятие, внешний вид, поведение и другие гендерные признаки вне зависимости от зарегистрированного при рождении пола. Гендерная дискриминация может включать, в частности, отказ в доступе в туалеты, раздевалки и/или в программы и мероприятия DOE на основании гендерной принадлежности; использование имен и местоимений, которое является формой дискриминации (например, преднамеренное использование местоимения, не соответствующего гендерной идентичности, демонстрируемой лицом в школе, на работе или в других программах/мероприятиях DOE).

**Воинский статус:** военная служба в США/отдельном штате, в т. ч. в вооруженных силах США (Armed Forces of the United States), сухопутных войсках Национальной гвардии (Army National Guard), Морской милиции штата Нью-Йорк (New York Naval Militia), Гвардии штата

Нью-Йорк (New York Guard) и других подразделениях, сформированных федеральным или штатовским правительством в соответствии с законом.

**Партнерский статус:** фактический или предполагаемый статус зарегистрированного партнера.

**Предрасполагающая генетическая характеристика:** любые унаследованные гены, хромосомы или их мутации, установленные на основании генетического теста или информации от самого лица или члена семьи и, в соответствии с современными научными и медицинскими представлениями, предрасполагающие лицо или его потомство к болезни или инвалидности или ассоциирующиеся со статистически значимым повышенным риском физического или психического заболевания или инвалидности.

**Прошлые аресты/судимости:** сведения об арестах и судимости за уголовные преступления в прошлом. После выдачи условного предложения о трудоустройстве DOE требует проведения проверки личных данных, включая информацию об отпечатках пальцев, согласно требованиям Распоряжения С-105 директора Департамента («Проверка личных данных педагогического и административного персонала и действия в случае ареста сотрудников»: <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-105-2-11-2003-final-remediated-wcag2-0>) и применимых законов и постановлений.

**Раса:** фактическая или предполагаемая раса включает исторически связанные с расой характеристики, такие как структура волос и «защитные» прически (косы, дреды и скрутки, парики или другие головные уборы), цвет кожи или определенные черты лица.

**Религия/мировоззрение:** фактическое или предполагаемое вероисповедание или мировоззрение (система фундаментальных убеждений, вне зависимости от того, является ли она религией). Сотрудникам, запрашивающим целесообразную адаптацию по религиозным причинам, требуется следовать процедурам, предусмотренным Распоряжением С-606 Time Off for Religious Observance («Нерабочее время в связи с соблюдением религиозных традиций», <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-606-english>). Учащимся, запрашивающим целесообразную адаптацию по религиозным причинам, требуется следовать процедурам, предусмотренным Распоряжением А-630 («Адаптация в связи с соблюдением религиозных традиций», <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-630-russian>).

**История заработной платы:** нынешняя или предыдущая заработную плату, льготы или другие денежные компенсации кандидата, но не объективные показатели производительности, такие как выручка, продажи и другая отчетность. За исключением случаев, оговоренных законом (например, внутренний перевод или продвижение по службе), DOE запрещается выяснять историю заработной платы кандидата или использовать ее при определении заработной платы, льгот или других выплат в процессе найма на работу, включая переговоры о заключении контракта.

**Сексуальное домогательство**

может выражаться в различных формах, включая прямые сексуальные предложения или угрозы, приставание/заигрывание, требования/просьбы о сексуальных услугах, намеки сексуального характера, неприличные замечания, шутки и жесты в вербальной, невербальной, физической, письменной или электронной форме, а также физический контакт, в том числе прикосновение, поглаживание, щипки и прижимание. Подобные действия могут квалифицироваться как сексуальные домогательства или преступные



действия, независимо от того, направлены они на лиц того же или противоположного пола.

**А. Сексуальное домогательство на рабочем месте:** сексуальное домогательство, запрещенное согласно Разделу I.A данного Распоряжения, включает ситуации, когда

1. подчинение или неприятие такого поведения становятся основанием решений, связанных с трудовыми отношениями, или прямо или косвенно выдвигается в качестве условия найма; или
2. подобные действия препятствуют исполнению лицом рабочих обязанностей или создают на рабочем месте устрашающую, напряженную, недоброжелательную атмосферу.

**В. Сексуальное домогательство в отношении учащихся:** действия сексуального характера сотрудника DOE или лица, работающего с учащимися, в отношении учащегося не признаются допустимыми или приемлемыми ни при каких обстоятельствах. Сексуальное домогательство в отношении учащихся, запрещенное согласно Разделу I.B данного Распоряжения, включает ситуации, когда

1. подчинение таким действиям становится условием успеваемости и получения образования;
2. подчинение или отказ учащегося становятся основанием при выставлении оценок или фактором при принятии решений, затрагивающих обучение; или
3. подобные действия препятствуют учебе или создают устрашающую, напряженную, недоброжелательную учебную атмосферу.

Подробнее о сексуальных домогательствах среди учащихся — в Распоряжении А-831 директора Департамента («Сексуальные домогательства среди учащихся», <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-831-russian>).

**Решения, связанные с сексуальным и репродуктивным здоровьем:** любые решения в отношении поиска и получения услуг, связанных с сексуальным и репродуктивным здоровьем, в том числе репродуктивной системой и ее функциями. Такие услуги включают, в частности, медицинские процедуры, связанные с детородной функцией, профилактику, тестирование и лечение венерических заболеваний, планирование семьи и консультативную помощь, в том числе получение противозачаточных средств, экстренная контрацепция, процедуры по стерилизации, диагностика беременности и аборт.

**Сексуальная ориентация:** фактическое или предполагаемое романтическое, физическое или сексуальное влечение к другим людям на основании гендерной принадлежности или его отсутствие. Сюда, в частности, входят такие понятия, как гетеросексуальность, гомосексуальность, бисексуальность, асексуальность и пансексуальность.

**Статус безработного:** термин «безработный» означает не имеющий работы, готовый работать и ищущий работу. Однако закон разрешает работодателю принимать во внимание безработность кандидата при наличии к этому связанных с наймом оснований, а также выяснять обстоятельства ухода с предыдущего места работы.

**Жертва бытового насилия, сексуального преступления или преследования:** лицо, фактически или предположительно подвергающееся актам или угрозам насилия (за исключением случаев самообороны, предпринятой нынешним или бывшим супругом/ой жертвы) со стороны лица, проживающего или проживавшего с жертвой; лица,

находящегося или находившегося с жертвой в продолжительных романтических или интимных отношениях; или лица, постоянно или периодически проживающего совместно с жертвой.

Фактическая или предполагаемая жертва сексуальных преступлений или преследований — это лицо, подвергшееся действиям, которые представляют собой нарушения Ст. 130 уголовного кодекса, или жертва преступлений, указанных в Ст. 120.45, 120.50, 120.55 или 120.60 уголовного кодекса.

Для выполнения основных рабочих обязанностей сотрудник может претендовать на целесообразную адаптацию в связи с фактическим или предполагаемым статусом жертвы бытового насилия, сексуальных преступлений или преследования. От сотрудника может потребоваться свидетельство, что он является жертвой бытового насилия, сексуальных преступлений или преследования. Такое свидетельство должно быть представлено в разумные сроки с момента подачи запроса. Свидетельством может служить полицейский или судебный протокол, документы от самого сотрудника, его представителя или волонтера службы помощи жертвам, адвоката, священнослужителя, работника медицинской или другой профессиональной службы, к которым сотрудник или члены его семьи обращались за помощью в качестве фактических или возможных жертв бытового насилия, сексуальных преступлений или преследования, а также другая информация в подтверждение заявления сотрудника и его запроса на адаптацию.