

Категория: **УЧАЩИЕСЯ**

Дата публикации:
11 июнь 2012 г.

Номер: **A-830**

Предмет: АНТИДИСКРИМИНАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ ПОДАЧИ
ВНУТРЕННИХ ЖАЛОБ НА ДИСКРИМИНАЦИЮ

1/1

ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Данное Распоряжение заменяет Распоряжение А-830 директора Департамента от 17 сентября 2010 г.

Изменения:

- Изменено название распоряжения в связи с тем, что оно включает как разъяснение антидискриминационной политики DOE, так и описание процедур подачи внутренних жалоб на дискриминацию.
- Определены категории запрещенной дискриминации в отношении сотрудников DOE, трудоустраивающегося персонала и прочих лиц, состоящих в деловых отношениях с DOE, пользующихся помещениями DOE или так или иначе взаимодействующих с DOE. (с.1, § I.A)
- Разъяснены подлежащие запрещению дискриминационные действия сотрудников DOE в отношении учащихся. (с. 1-2, § I.B).
- Включен «вес» как одна из защищаемых категорий для учащихся согласно закону штата Нью-Йорк «Об охране достоинства учащихся» (DASA). (с.1, § I.B)
- Внесено положение об обязанности руководителя немедленно сообщать обо всех жалобах на дискриминацию и о том, что укрытие им информации о жалобе может являться нарушением данного распоряжения. (с. 2, § I.E).
- Разъяснено, что действия, противоречащие антидискриминационной политике DOE, могут повлечь дисциплинарные меры, даже если это поведение не является нарушением закона. (с. 2, § I.F).
- Разъяснено, что антидискриминационная политика DOE распространяется на оскорбительные действия, независимо от их пред- или непреднамеренности или адресованности против конкретного лица или группы. (с. 2, § I.G).
- Установлено, что нарушающие политику сотрудники могут подвергаться юридическим санкциям и надлежащим дисциплинарным взысканиям. (с. 2, § I.H).
- Уточнен перечень лиц с правом подачи жалоб, включая работников DOE, трудоустраивающийся персонал, родителей, учащихся и прочих лиц, состоящих в деловых отношениях с DOE, пользующихся помещениями DOE или так или иначе взаимодействующих с DOE. (с.2, § I.I)
- Обязывает сотрудников DOE содействовать расследованиям ОЕО и являться по повестке Отдела равных возможностей (ОЕО) для такого содействия. (с. 2, § I.I)
- Установлено, что свидетели, намеренно предъявляющие заведомо ложные обвинения в дискриминации, могут подвергаться дисциплинарным взысканиям. (с. 3, § II.E)

АННОТАЦИЯ

Данное Распоряжение заменяет Распоряжение A-830 директора Департамента «Процедуры подачи внутренних жалоб на незаконную дискриминацию/преследование» от 17 сентября 2010 г. Распоряжение устанавливает антидискриминационную политику Департамента образования г. Нью-Йорка и внутренние процедуры для работников DOE, трудоустраиваемого персонала, родителей¹ учащихся, учащихся и прочих лиц, состоящих в деловых отношениях с DOE, пользующихся помещениями DOE или так или иначе взаимодействующих с DOE, намеренных подать жалобу на незаконную дискриминацию, преследование или месть в связи с такой жалобой. Жалобы на сексуальное домогательство среди учащихся, на преследование по предубеждениям, запугивание и/или издевательство одного учащегося в отношении другого подаются в соответствии с Распоряжением A-831 – *Сексуальное домогательство среди учащихся*, Распоряжением A-832 – *Преследование по предубеждениям, запугивание и/или издевательство среди учащихся* или в порядке, предусмотренном Распоряжением A-443 и Дисциплинарным кодексом. Обвинения в дискриминации/преследовании со стороны учащихся в отношении сотрудников рассматриваются в соответствии с Распоряжением A-443 и Дисциплинарным кодексом.

I. ПОЛИТИКА

- A. Политика Департамента образования г. Нью-Йорка (DOE) предусматривает обеспечение равных возможностей трудовой деятельности независимо от расовой принадлежности, цвета кожи, религии, мировоззрения, этнического и национального происхождения, иммиграционного статуса, гражданства, возраста, семейного положения, партнерского статуса, инвалидности, сексуальной ориентации, пола, воинского статуса, прошлых арестов и судимостей (за исключением оговоренных законом), генетических особенностей, статуса жертвы бытового насилия, сексуального насилия и преследования.² Политика DOE предусматривает также поддержание атмосферы, свободной от преследований по любому из вышеперечисленных признаков, включая сексуальное домогательство, и соблюдение всех запрещающих дискриминацию законов и положений в коллективных договорах DOE.

Соответственно, нарушением этой политики являются действия сотрудников DOE, на рабочем месте или во время мероприятия профессионального характера, подвергающие других сотрудников или поступающих на работу дискриминации и/или преследованию по вышеуказанным признакам, если эти действия (1) вызывают отрицательные последствия для трудовой деятельности или компенсации, а также условий, режима или прав для работника/кандидата или (2) создают недоброжелательную, устрашающую или неприязненную рабочую атмосферу.

Нарушением этой политики являются также действия сотрудников DOE, подвергающие дискриминации и/или преследованию трудоустраиваемый персонал и других лиц, состоящих в деловых отношениях с DOE, пользующихся помещениями DOE или так или иначе взаимодействующих с DOE.

- B. Политика Департамента образования г. Нью-Йорка предусматривает обеспечение равных образовательных возможностей независимо от расовой принадлежности, цвета кожи, религии, мировоззрения, этнического и национального происхождения, иммиграционного статуса, гражданства, инвалидности, сексуальной ориентации, пола и веса. Политика DOE предусматривает также поддержание атмосферы, свободной от преследований по любому из этих признаков, включая сексуальное домогательство.²

¹ Под понятием «родитель» в тексте настоящего Распоряжения подразумевается родитель(и) или опекун(ы) учащегося, или любое другое лицо(а), состоящее(ие) с ним в родительских или опекунских отношениях, или ли сам учащийся, свободный от родительской опеки или достигший 18-летнего возраста.

² Определения категорий незаконной дискриминации представлены в Приложении №1.

Соответственно, нарушением этой политики является проявление сотрудником DOE дискриминации или преследования учащегося по указанным признакам, в т. ч. вербальные, письменные или физические действия на территории школы или на школьном мероприятии, если эти действия (1) в значительной мере препятствуют участию или успеху школьника в учебной программе, школьных мероприятиях и других формах учебной деятельности; или (2) создают в школе враждебную, устрашающую или оскорбительную атмосферу; или (3) существенно нарушают психическое, эмоциональное и физическое равновесие учащегося; или (4) отрицательно сказываются на его образовательных возможностях.

- C. Политика Департамента образования запрещает месть в отношении лица, протестующего против дискриминации на работе и жалующегося на дискриминацию и преследования, как оговорено выше в Разделе I(A) или I(B), или лица, подавшего внутреннюю или внешнюю жалобу на дискриминацию или участвующего в расследовании таковой. Любой враждебный акт в отношении лиц, участвующих в деятельности, подпадающей под защиту закона, считается актом мести.
- D. Для создания и поддержания благоприятной учебной и рабочей атмосферы, свободной от дискриминации, преследований, мести и запугивания, требуется максимальная поддержка со стороны каждого сотрудника. Сотрудники должны служить образцами для подражания в своих школах и организациях.
- E. Руководители обязаны поддерживать атмосферу, свободную от дискриминации или дискриминационного преследования. Руководители также обязаны немедленно сообщать в отдел равных возможностей Департамента образования (ЕОЕ) обо всех устных или письменных жалобах на дискриминацию или дискриминационное преследование. Дальнейшее содействие и помощь будут оказаны по необходимости. Укрытие руководителем информации о жалобе на дискриминацию или о проявлении таковой может являться нарушением данного распоряжения.
- F. Действия, противоречащие этой политике, могут повлечь дисциплинарные меры, даже если они не являются нарушением федеральных, штатовских или местных законов о дискриминации.
- G. Эта политика распространяется на противоречащие ей действия и комментарии, независимо от их пред- или непреднамеренности или адресованности против конкретного лица или группы.
- H. К сотруднику, нарушившему настоящую политику, могут быть применены юридические санкции и надлежащие дисциплинарные меры.
- I. Все сотрудники DOE должны оказывать содействие расследованиям ОЕО и являться по повестке ОЕО.

II. ПРОЦЕДУРЫ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Работники DOE, трудоустраиваемый персонал, родители, учащиеся и прочие лица, состоящие в деловых отношениях с DOE, пользующиеся помещениями DOE или так или иначе взаимодействующие с DOE, подают жалобы на дискриминацию, преследование или месть в нижеследующем порядке. Такие жалобы подаются в ОЕО в письменном виде по адресу или устно по телефону, указанным на последней странице распоряжения.

A. Сроки подачи жалобы

В целях быстрого, тщательного и справедливого рассмотрения, все жалобы на дискриминацию **следует подавать в ОЕО как можно скорее. Жалобы, поданные спустя более одного года после инцидента, не принимаются.**

B. Процедура подачи жалоб

1. Истец должен использовать бланк жалобы, прилагаемый к настоящему Распоряжению (Приложение 2). По получении жалобы ОЕО устанавливает соответствие обжалуемого нарушения определениям настоящего Распоряжения, а затем назначает ответственного за расследование. Если, по мнению ОЕО, непоправимый ущерб может быть нанесен до окончания расследования и принятия решения, на период

расследования могут быть рекомендованы промежуточные меры.

2. По окончании расследования ОЕО направит директору Департамента/его уполномоченному письменную рекомендацию относительно наличия/отсутствия нарушения данного распоряжения.³ В течение 90 рабочих дней с момента получения жалобы (при отсутствии обстоятельств, требующих продления срока) директор/его уполномоченный выносит письменное решение. Истец(истцы) и ответчик(и) получают письменное заключение.
 3. Если нарушение подтверждается, начальник ответчика связывается с ОЕО для выяснения необходимости дисциплинарных или корректирующих действий.
 4. ОЕО контролирует выполнение корректирующих действий, предусмотренных принятым решением.
- C. Анонимные жалобы
- Истец может обратиться в ОЕО с анонимной жалобой на дискриминационный характер какой-либо практики или политики. ОЕО рассматривает такие жалобы с целью определения процедуры их рассмотрения с учетом представленной анонимным истцом информации .
- D. Конфиденциальность
- Политика Департамента образования г. Нью-Йорка предусматривает соблюдение конфиденциальности в отношении всех сторон и свидетелей по жалобам, предусмотренным настоящим Распоряжением. Однако соблюдение конфиденциальности не должно вступать в противоречие с обязанностью оказывать содействие законному расследованию для обеспечения надлежащей правовой процедуры в отношении ответчика и/или принятия необходимых мер по примирению сторон, расследованию и вынесению решения по жалобе. Поэтому в определенных обстоятельствах информация о жалобе может подлежать раскрытию.
- E. Ложные обвинения в дискриминации
- В отношении истца или свидетеля, намеренно предъявляющего ложные обвинения в дискриминации или предоставляющего в процессе расследования ложные сведения, могут быть применены дисциплинарные меры. Жалоба, поданная из честных побуждений, даже в случае неподтверждения, не считается ложным обвинением.

III. РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ ОБ ЭТИХ ПРОЦЕДУРАХ

Информация об антидискриминационной политике DOE и процедурах подачи и рассмотрения внутренних жалоб выдается всем сотрудникам ежегодно. Кроме того, все организации и школы обязаны размещать информацию об антидискриминационной политике DOE (с указанием контактной информации ОЕО и мест, выдачи копий настоящего Распоряжения) в доступных для обозрения местах. Бланки жалобы выдаются по требованию непосредственно в школе или в ОЕО.

IV. АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Эти внутренние процедуры не лишают истца права продолжать добиваться справедливости, включая подачу жалоб в следующие внешние агентства. Однако в случае привлечения внешнего агентства ОЕО не проводит внутреннее расследование, а направляет дело в юридический отдел.

- Комиссия г. Нью-Йорка по правам человека (New York City Commission on Human Rights)
- 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

³ Уполномоченным директором Департамента по жалобам на педагогический персонал и жалобам, поданным педагогическим персоналом, является юрисконсульт (General Counsel). Уполномоченным директором Департамента по жалобам на непедагогический персонал и жалобам, поданным непедагогическим персоналом, является заместитель директора.

Employment Opportunity Commission)

- Управление штата Нью-Йорк по правам человека (New York State Division of Human Rights)
- Министерство труда США (U.S. Department of Labor)

Сроки подачи жалоб в эти организации могут быть различны.

V. Справки

С вопросами о настоящем Распоряжении следует обращаться по адресу:

<u>Тел.:</u> 718-935-3320	<i>Office of Equal Opportunity</i> N.Y.C. Department of Education 65 Chambers Street – Room 1102 Brooklyn, NY 11201	<u>Факс:</u> 718-935-2531
<u>Бесплатная линия:</u> 877-332-4845	Вебсайт: www.nyc.gov/schools/oeo/	

ВИДЫ ДИСКРИМИНАЦИИ

Распоряжение А-830 устанавливает процедуры подачи жалоб на дискриминацию работниками, трудоустроенным персоналом, родителями, учащимися и прочими лицами, состоящими в деловых отношениях с DOE, пользующимися помещениями DOE или так или иначе взаимодействующими с DOE, а также порядок рассмотрения жалоб в рамках системы муниципальных школ г. Нью-Йорка. Нижеследующая информация, не являясь исчерпывающей, предназначена в помощь лицам для предупреждения дискриминационных действий.

Раса/Цвет кожи: фактическая или предполагаемая раса или цвет кожи.

Инвалидность: фактическая или предполагаемая инвалидность, а также наличие инвалидности в прошлом. Термин «инвалидность» означает любое физическое, умственное или психологическое нарушение или наличие такового в прошлом, а также состояние, расцениваемое окружающими как инвалидность. Требование работодателем исполнения работником или претендентом на должность надлежащих профессиональных обязанностей с обеспечением или без обеспечения целесообразных условий не является дискриминационным.

За дополнительной информацией лицам, в связи с инвалидностью претендующим на особые условия для выполнения надлежащих профессиональных действий, следует обращаться в медицинский отдел HR Connect или к координатору по работе с инвалидами ОЕО .

Гендер (Пол): фактическая или предполагаемая гендерная (сексуальная) принадлежность, беременность или состояние, связанное с беременностью или деторождением. Запрещение гендерной дискриминации включает также запрещение сексуальных домогательств.

Термин «гендер» также включает такие категории, как гендерная идентификация, самовосприятие, внешний вид, поведение или действия, отличающиеся от традиционно ассоциируемых с юридически зарегистрированным при рождении полом.

Этническое/Национальное происхождение: фактическая или предполагаемая этническая или национальная принадлежность. Национальное происхождение не идентично расовой принадлежности, цвету кожи или религиозными верованиями и убеждениями, 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.

Предрасполагающие генетические особенности: любые унаследованные гены или хромосомы или их мутации, установленные генетическим тестом или на основании информации от самого лица или члена семьи и, в соответствии с современными научными и медицинскими представлениями, предрасполагающие лицо или его потомство к болезням или инвалидности или ассоциирующиеся со статистически значимым повышенным риском физического или психического заболевания или инвалидности.

Иммиграционный статус/Гражданство: фактический или предполагаемый иммиграционный статус или гражданство в стране помимо Соединенных Штатов Америки. Не являются противоправными ограничения в правах лиц на основании иммиграционного статуса или гражданства и запросы для выяснения таковых, а также предпочтение лицам с американским гражданством или гражданам США по рождению, в случаях когда такое предпочтение официально разрешается или требуется согласно федеральным, штатовским и городским законам и предписаниями.

Религия/Мировоззрение: фактическое или предполагаемое вероисповедание или мировоззрение (система фундаментальных убеждений, связанная или не связанная с религией).

Сотрудникам, претендующим на религиозные привилегии, требуется следовать процедурам, предусмотренным Распоряжением С-606. Учащимся, претендующим на религиозные привилегии, требуется следовать процедурам, предусмотренным Распоряжением С-630.

Возраст: фактический или предполагаемый возраст.

Семейное положение: фактическое или предполагаемое семейное положение.

Вес: фактический или предполагаемый вес.

Сексуальная ориентация: фактическая или предполагаемая сексуальная ориентация. Термин «сексуальная ориентация» подразумевает гетеро-, гомо- или бисексуальность.

Прошлые аресты/Судимости: отказ в трудоустройстве по причине судимости может быть противозаконным при отсутствии прямой связи между правонарушением и работой или в случае, если наем не влечет за собой неоправданного риска. Однако при определенных обстоятельствах законодательством допускается проверка информации об арестах или судимостях.

Жертвы бытового насилия, сексуальных преступлений или преследования: фактическая или предполагаемая жертва бытового насилия – это лицо, 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 – это лицо, подвергавшееся действиям, оговоренным уголовным кодексом.

Для выполнения основных рабочих обязанностей сотрудник может претендовать на целесообразное обеспечения особых условий в связи с фактическим или предполагаемым статусом жертвы бытового насилия, сексуальных преступлений или преследования. От сотрудника может потребоваться свидетельство, что он/а является жертвой бытового насилия, сексуальных преступлений или преследования. Такое свидетельство должно быть представлено в разумные сроки с момента подачи просьбы. Свидетельством может служить полицейское или судебное досье, документы от самого сотрудника, агента или волонтера службы помощи жертвам, адвоката, священнослужителя, работника медицинской или другой профессиональной службы, свидетельствующие об обращении сотрудника или домочадцев как фактических или возможных жертв бытового насилия, сексуальных преступлений или преследования за помощью, а также другая информация в подтверждение заявления сотрудника и его просьбы об обеспечении особых условий.

Воинский статус: военная служба в США или штате, в т. ч. в вооруженных силах США (Armed Forces of the United States), Национальной гвардии (Army National Guard), Морской милиции (New York Naval Militia) и Гвардии штата Нью-Йорк (New York Guard), а также в дополнительных подразделениях, законно сформированных федеральными или штатовскими органами управления.

Сексуальное домогательство:

A. Сексуальное домогательство со стороны сослуживцев

Сексуальное преследование одного служащего другим определяется как непрошенные сексуальные заигрывания, требование сексуальных услуг и другие вербальные и физические действия сексуального характера, когда

1. подчинение таким действиям прямо или косвенно выдвигается в качестве условия трудовых отношений;
2. подчинение или отказ становятся основанием решений о трудовом статусе этого лица или
3. подобные действия препятствуют исполнению лицом рабочих обязанностей или создают на рабочем месте устрашающую, враждебную или унижительную атмосферу.

Сексуальное домогательство может выражаться в различных формах, включая прямые сексуальные предложения или угрозы, сексуальные заигрывания, неприличные замечания, шутки и жесты, демонстрацию порнографических или непристойных материалов, а также физические контакты, в том числе прикосновения, щипки, поглаживания и прижимания. Подобные действия могут квалифицироваться как сексуальные домогательства или преступные действия, независимо от того, направлены ли они на лиц того же или противоположного пола.

B. Сексуальное домогательство сотрудников в отношении учащихся

OEO будет направлять жалобы такого характера специальному уполномоченному по расследованиям (Special Commissioner of Investigations) для определения дальнейших действий.

Сексуальные действия взрослого сотрудника в отношении учащегося ни при каких обстоятельствах не признаются допустимыми или приемлемыми. Сексуальные домогательства сотрудника в отношении учащегося включают сексуальные заигрывания, требование сексуальных услуг и другие вербальные и физические действия сексуального характера. Это ситуации, когда

1. подчинение таким действиям становится условием продвижения учащегося в учебе 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 для учащегося устрашающую, враждебную или унижительную среду обучения.

Сексуальное домогательство может выражаться в различных формах, включая прямые сексуальные предложения или угрозы, сексуальные заигрывания, неприличные замечания, шутки и жесты, демонстрацию порнографических или непристойных материалов, а также физические контакты, в том числе прикосновения, щипки, поглаживания и прижимания. Подобные действия могут квалифицироваться как сексуальные домогательства или преступные действия, независимо от того, направлены ли они на лиц того же или противоположного пола.

С. Сексуальное домогательство среди учащихся:

См. Распоряжение A-831 директора Департамента: Сексуальное домогательство среди учащихся.

БЛАНК ЖАЛОБЫ НА ПРЕДПОЛАГАЕМУЮ ДИСКРИМИНАЦИЮ

Информация об истце:

Заполните надлежащие графы и в кратчайший срок после обжалуемого инцидента отправьте жалобу по адресу:

OFFICE OF EQUAL OPPORTUNITY
E.O. Complaint Unit
65 Court Street, Room 1102
Brooklyn, NY 11201
Телефон: 718-935-3320
Факс: 718-935-2531

➤ **Жалоба должна быть подана не позднее одного года после обжалуемого события.**

➤ **Заполняйте разборчиво, печатными буквами.**

➤ При необходимости приложите дополнительные страницы и подтверждающие документы.

Отметьте () одно: Сотрудник Учащийся Родитель Поступающий на работу Другое

Имя и фамилия: _____ Должность: _____

*Имя и фамилия учащегося: _____

(*Если жалоба подается родителями)

Домашний адрес _____ Город: _____ Штат: _____ Индекс: _____

Телефон дом.: _____ сот.: _____ раб.: _____

Информация о руководителе подразделения:

Имя и фамилия директора школы или руководителя подразделения: _____
Должность: _____
Школа/Офис/Округ: _____
Адрес подразделения: _____
Телефон: _____

(См. на
обороте)

Характер жалобы:

1. Отметьте ниже, что, по вашему мнению, явилось основанием дискриминации.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Возраст | <input type="checkbox"/> Партнерский статус |
| <input type="checkbox"/> Иммиграционный статус/Гражданство | <input type="checkbox"/> Предрасполагающие генетические особенности |
| <input type="checkbox"/> Арест/Судимость | <input type="checkbox"/> Раса |
| <input type="checkbox"/> Цвет кожи | <input type="checkbox"/> Религия |
| <input type="checkbox"/> Мировоззрение | <input type="checkbox"/> Мечь (за подачу жалобы на дискриминацию) |
| <input type="checkbox"/> Инвалидность | <input type="checkbox"/> Сексуальные домогательства |
| <input type="checkbox"/> Этническое/Национальное происхождение | <input type="checkbox"/> Сексуальная ориентация |
| <input type="checkbox"/> Пол | <input type="checkbox"/> Статус жертвы бытового насилия, сексуальных преступлений или преследования |
| <input type="checkbox"/> Семейное положение | <input type="checkbox"/> Вес (только для учащихся) |
| <input type="checkbox"/> Воинский статус | |

2. Имя, фамилия/должность лица/а, совершивших/его против вас дискриминационные действия.

- | | | | |
|----------------------------|------------------------|----------------------------|------------------------|
| 1. Имя и фамилия:
_____ | 1. Должность:
_____ | 2. Имя и фамилия:
_____ | 2. Должность:
_____ |
| 3. Имя и фамилия:
_____ | 3. Должность:
_____ | 4. Имя и фамилия:
_____ | 4. Должность:
_____ |

3. Где произошел инцидент?

4. Дата/ы предполагаемого/ых дискриминационного/ых действия/й.

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| Месяц _____ День _____ Год _____ | Месяц _____ День _____ Год _____ |
| Месяц _____ День _____ Год _____ | Месяц _____ День _____ Год _____ |

5. Объяснение случившегося (имена и улики, если имеются; при необходимости приложите дополнительные страницы).

6. Какая мера пресечения вас удовлетворит?

Подпись: _____

Дата: _____



ОФИЦИАЛЬНОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ ОБ АНТИДИСКРИМИНАЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ

Политика Департамента образования г. Нью-Йорка предусматривает обеспечение равных возможностей трудовой деятельности независимо от **расовой принадлежности, цвета кожи, религии, мировоззрения, этнического и национального происхождения, иммиграционного статуса, гражданства, возраста, семейного положения, партнерского статуса, инвалидности, сексуальной ориентации, пола, воинского статуса, прошлых арестов и судимостей (за исключением оговоренных законом), генетических особенностей, статуса жертвы бытового насилия, сексуального насилия и преследования, а также поддержание атмосферы, свободной от преследований по любому из вышеперечисленных признаков, включая сексуальное домогательство или месть.**

Политика Департамента образования г. Нью-Йорка предусматривает обеспечение равных образовательных возможностей независимо от расовой принадлежности, цвета кожи, религии, мировоззрения, этнического и национального происхождения, иммиграционного статуса, гражданства, инвалидности, сексуальной ориентации, пола и веса, а также поддержание атмосферы, свободной от преследований по любому из вышеперечисленных признаков, включая сексуальное домогательство или месть.

Данная политика соответствует Разделам VI и VII Закона о гражданских правах от 1964 г., Разделу IX Поправок к закону об образовании от 1972 г., Закону о недопустимости в трудовых отношениях дискриминации по возрасту от 1967 г., Статьям 503 и 504 Закона о реабилитации инвалидов от 1973 г.), Поправкам к Закону о справедливых условиях труда от 1974 г., Акту об иммиграционной реформе и иммиграционном контроле от 1986 г., Закону об американцах с инвалидностью от 1990 г., Закону о гражданских правах от 1991 г., законам штата Нью-Йорк и г. Нью-Йорка о правах человека и положениям о недопустимости дискриминации, содержащимся в коллективных договорах Департамента образования г. Нью-Йорка.

Распоряжение А-830 директора Департамента устанавливает процедуру подачи внутренних жалоб на дискриминацию/преследование. Любое лицо, полагающее себя жертвой дискриминации, может в соответствии с Распоряжением А-830 директора Департамента подать жалобу в отдел по обеспечению равных возможностей (ОЕО) или в любую из нижеперечисленных организаций. Экземпляры Распоряжения А-830 директора Департамента имеются в ОЕО или на сайте: www.nyc.gov/schools/oeo.

The Office of Equal Opportunity
New York City Department of Education
65 Court Street – Room 1102
Brooklyn, New York 11201
Тел: 718-935-3320 Факс: 718-935-2531
Вебсайт: www.nyc.gov/schools/oeo

New York City Commission on Human Rights
40 Rector Street
New York, New York 10006
212-306-5070

Office for Civil Rights
New York Office
U. S. Department of Education
32 Old Slip, 26th Floor
New York, NY 10005-2500
Телефон: 646-428-3900

U. S. Equal Employment Opportunity Commission
New York District Office
33 Whitehall Street, 5th Floor
New York, New York 10004
212-336-3620

New York State Division of Human Rights
1 Fordham Plaza - 4th Floor
Bronx, New York 10458
718-741-8400

New York District Office
U.S. Department of Labor
ESA – Office of Federal Contract Compliance
Programs (OFCCP)
26 Federal Plaza, Room 36-116
New York, NY 10278
212-264-7743