

Категори: УЧАЩИЕСЯДата публикации:
21 августа 2013 г.Номер: **A-830**Предмет: АНТИДИСКРИМИНАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА И ПОРЯДОК ПОДАЧИ
ВНУТРЕННИХ ЖАЛОБ НА ДИСКРИМИНАЦИЮ

1/1

ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Данное Распоряжение заменяет Распоряжение А-830 директора Департамента от 26 июня 2012 г.

Изменения:

- Включен «статус безработного» как категория, подлежащая защите по Закону г. Нью-Йорка о правах человека. (с. 1, § I.A)
- Разъяснены подлежащие запрещению дискриминационные действия сотрудников DOE в отношении учащихся. (сс. 1-2, § I.B)
- Разъяснен термин «руководитель» (supervisor). (с. 2 § I.E, сноска 3)
- Разъяснено, что сотрудники школы, ставшие свидетелями дискриминации со стороны сотрудника в отношении учащегося, знающие или уведомленные об этом, обязаны в течение одного учебного дня устно сообщить и в течение двух дней после этого подать письменную жалобу А-830 директору школы/его уполномоченному в порядке, предусмотренном законом штата Нью-Йорк «Об охране достоинства учащихся». (с. 2, § II.A)
- Разъяснено, что запутывание или противодействие расследованию, проводимому отделом равных возможностей (Office of Equal Opportunity and Diversity Management, OEO), являются нарушением распоряжения и могут повлечь за собой дисциплинарные меры (с. 2 § I.F)
- Разъяснен порядок действий руководителей в отношении устных и письменных жалоб на дискриминацию или дискриминационное преследование со стороны сотрудников. (сс. 2-3, § II.B)
- Уточнены сроки подачи жалоб на незаконную дискриминацию, преследование или месть (с. 3 § III.A)
- Уточнено положение о ежегодном распространении среди сотрудников информации об антидискриминационной политике DOE и порядке подачи внутренних жалоб. (с. 4, § IV)
- Уточнены обязанности школы по ежегодному распространению среди учащихся и родителей брошюры «Взаимное уважение», содержащей информацию об антидискриминационной политике Департамента образования и порядке подачи жалоб на дискриминацию и преследование со стороны сотрудников DOE в соответствии с Распоряжением А-832 директора Департамента образования (с. 4 § IV)
- Изменения в тексте Распоряжения отражены в приложениях №1, 2 и 3.

АННОТАЦИЯ

Распоряжение устанавливает антидискриминационную политику Департамента образования г. Нью-Йорка и порядок подачи внутренних жалоб 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 и намеренных подать жалобу на незаконную дискриминацию, преследование или месть в связи с такой жалобой. Жалобы на сексуальное домогательство и дискриминационное преследование, запугивание и/или издевательства среди учащихся подаются в соответствии с Распоряжением A-831 – *Сексуальное домогательство среди учащихся*, Распоряжением A-832 – *Дискриминация, преследование, запугивание и/или издевательства среди учащихся* или в дисциплинарном 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 фактических или предполагаемых расовой принадлежности, цвета кожи, религии, мировоззрения, этнического и национального происхождения, иммиграционного статуса, гражданства, возраста, семейного положения, партнерского статуса, инвалидности, сексуальной ориентации, пола, воинского статуса, статуса безработного, 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 сотрудников/кандидатов в отношении трудовой деятельности или компенсации, а также условий, режима или права на работу 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 фактических или предполагаемых 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

Соответственно, нарушением этой политики являются проявление сотрудником DOE дискриминации в отношении учащегося или создание для него враждебной школьной среды, выражающиеся в вербальных, письменных или физических действиях на территории школы или на школьном мероприятии, если эти 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 равновесие учащегося; или (3) становятся/могут стать причиной страха учащегося за свою безопасность; или (4) ведут/могут привести к физическим травмам или эмоциональному ущербу. Нарушением этой политики являются также

¹ Под понятием «родитель» в настоящем Распоряжении подразумевается родитель(и) или опекун(ы) учащегося, либо любое другое(ие) лицо(а), состоящее(ие) в родительских или опекунских отношениях с учащимся, либо сам учащийся, освобожденный от родительской опеки или достигший 18-летнего возраста.

² Определения категорий незаконной дискриминации представлены в Приложении №1.

вышеупомянутые действия сотрудника DOE вне территории школы, если они представляют/могут представлять угрозу для учебной среды в пределах школы.

- 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. Руководители³ обязаны поддерживать атмосферу, свободную от дискриминации или дискриминационного преследования.
- 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.

Все сотрудники DOE должны оказывать содействие расследованиям, проводимым Отделом равных возможностей (Office of Equal Opportunity and Diversity Management, OEO), и являться по повестке OEO. Запутывание или противодействие расследованию OEO являются нарушением данного распоряжения и могут повлечь за собой дисциплинарные меры.

II. ОТЧЕТНОСТЬ

- A. Сотрудники DOE, ставшие свидетелями дискриминации или преследования со стороны сотрудника в отношении учащегося на основании их фактических или предполагаемых расы, цвета кожи, мировоззрения, этнического и национального происхождения, иммиграционного статуса/гражданства, религии, пола, гендерной идентичности, гендерного самовыражения, сексуальной ориентации, инвалидности и веса или знающие/уведомленные о возможной жертве таких действий, обязаны в течение одного учебного дня устно сообщить и в течение двух дней после этого подать письменную жалобу A-830 директору школы/его уполномоченному (см. Приложение №2).
- B. Руководители также обязаны немедленно сообщать в OEO обо всех устных или письменных жалобах на дискриминацию или дискриминационное преследование со стороны сотрудников. Руководители могут подать рапорт в OEO по телефону, электронной почте или в виде жалобы A-830. Дальнейшее содействие и помощь оказываются по необходимости. Укрытие руководителем информации о жалобе на дискриминацию или о проявлении таковой может являться нарушением данного распоряжения.

III. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Работники DOE, трудоустроенный 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. Жалобы подаются в OEO в письменном виде по адресу или устно по телефону, указанным на последней странице распоряжения.

³ Термин «руководитель» означает сотрудников DOE, выполняющих функции управления и наделенных полномочиями в отношении порядка и условий трудовой деятельности. Он распространяется в т. ч. на директоров и заместителей директоров школ и начальников объектов.

A. Сроки подачи жалоб

В целях быстрого, тщательного и справедливого рассмотрения, все жалобы на дискриминацию следует подавать в ОЕО незамедлительно. ОЕО не принимает жалобы от сотрудников DOE, трудоустраивающегося персонала, лиц, состоящих в деловых отношениях с DOE, пользующихся помещениями DOE или так или иначе взаимодействующих с DOE, по истечении одного года со дня обжалуемого инцидента. Жалобы родителей учащихся и/или учащихся не имеют этого срока давности.

B. Порядок подачи и рассмотрения жалоб

1. Истец должен использовать бланк жалобы, прилагаемый к настоящему Распоряжению (Приложение 2). Бланки выдаются по требованию непосредственно в школе или по месту работы. 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.⁴ В течение 90 рабочих дней с момента получения жалобы (при отсутствии обстоятельств, требующих продления срока) директор/его уполномоченный выносит письменное решение. Истец(тцы) и ответчик(и) получают письменное заключение.
3. В случае подтверждения нарушения, 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.

IV. ОПОВЕЩЕНИЕ ОБ ЭТИХ ПРОЦЕДУРАХ

Информация об антидискриминационной политике DOE и порядке 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.

В соответствии с Распоряжением A-832 директора Департамента, школы должны ежегодно выдавать родителям и учащимся экземпляры брошюры «Взаимное уважение», содержащей информацию об

⁴ 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.

антидискриминационной политике DOE и порядке подачи жалоб на дискриминацию/преследование со стороны сотрудников DOE Родители/учащиеся, зачисленные в школу в течение школьного года, получают брошюру при регистрации.

V. АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

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

- 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 Employment Opportunity Commission)
- Управление штата Нью-Йорк по правам человека (New York State Division of Human Rights)

Сроки подачи жалоб в эти организации могут быть различны.

VI. СПРАВКИ

С вопросами о настоящем Распоряжении следует обращаться по адресу:

<u>Телефон:</u> 718-935-3320	<i>Office of Equal Employment Opportunity and Diversity Management</i> N.Y.C. Department of Education 65 Court 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 A-830 устанавливает процедуры подачи жалоб на дискриминацию работниками DOE, трудоустроенными 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: фактические или предполагаемые 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 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 OEO.

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 C-606. Учащимся, претендующим на религиозные привилегии, требуется следовать процедурам, предусмотренным Распоряжением C-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.

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: 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 обращениях сотрудника или домохозяев 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 непрошеные 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

ОЕО 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 & DIVERSITY MANAGEMENT
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. Жалобы родителей учащихся и/или учащихся не имеют этого срока давности.**

➤ Форма для лиц, подающих жалобу, а также для лиц, подающих жалобу от имени сотрудника или учащегося.

➤ ***Заполняйте разборчиво, печатными буквами.***

➤ При необходимости приложите дополнительные страницы и подтверждающие документы.

Отметьте () одно: Сотрудник Учащийся Родитель Поступающий на работу Другие
 Информатор

Ваше имя и фамилия: _____

Ваша должность _____

*Имя и фамилия учащегося: _____

(*если применимо)

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

Телефон: Домашний: _____ Сотовый: _____ Рабочий: _____

Информация о руководителе подразделения:

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

Характер жалобы:

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

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Возраст | <input type="checkbox"/> Партнерский статус (не относится к учащимся) |
| <input type="checkbox"/> Иммиграционный статус/Гражданство | <input type="checkbox"/> Предрасполагающие генетические особенности (не относится к учащимся) |
| <input type="checkbox"/> Аресты/Судимости (не относится к учащимся) | <input type="checkbox"/> Раса |
| <input type="checkbox"/> Цвет кожи | <input type="checkbox"/> Религия |
| <input type="checkbox"/> Мировоззрение | <input type="checkbox"/> Месть (за подачу жалобы на дискриминацию) |
| <input type="checkbox"/> Инвалидность | <input type="checkbox"/> Сексуальное домогательство: |
| <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 (не относится к учащимся) |
| <input type="checkbox"/> Семейное положение (не относится к учащимся) | <input type="checkbox"/> Вес (только для учащихся) |
| <input type="checkbox"/> Воинский статус (не относится к учащимся) | <input type="checkbox"/> Статус безработного (только для поступающих на работу) |

2. Имя, фамилия/должность лица/а, совершивших/его 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? В школе Вне школы В центральном офисе

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 коррективная мера вас удовлетворит?

Подпись: _____

Дата: _____



ОФИЦИАЛЬНОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ ОБ АНТИДИСКРИМИНАЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ

Политика Департамента образования г. Нью-Йорка предусматривает обеспечение равных возможностей трудовой деятельности независимо от **фактических или предполагаемых расовой принадлежности, цвета кожи, религии, мировоззрения, этнического и национального происхождения, иммиграционного статуса, гражданства, возраста, семейного положения, партнерского статуса, инвалидности, сексуальной ориентации, пола, воинского статуса, статуса безработного, 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 фактических или предполагаемых 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 находится в соответствии с Разделами VI и VII Закона о гражданских правах от 1964 г. (Title VI and Title VII of the Civil Rights Act of 1964), Разделом IX Поправок к закону об образовании от 1972 г. (Title IX of the Education Amendments of 1972), Законом о недопустимости в трудовых отношениях дискриминации по возрасту от 1967 г. (Age Discrimination in Employment Act of 1967), Статьями 503 и 504 Закона о реабилитации инвалидов от 1973 г. (Section 503 and Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973), Поправками к Закону о справедливых условиях труда от 1974 г. (Fair Labor Standards Amendments of 1974), Актом об иммиграционной реформе и иммиграционном контроле от 1986 г. (Immigration Reform and Control Act of 1986), Законом об американцах с инвалидностью от 1990 г. (The Americans with Disabilities Act of 1990), Законом о гражданских правах от 1991 г. (Civil Rights Act of 1991), законами штата Нью-Йорк и г. Нью-Йорка о правах человека и положениями о недопустимости дискриминации, содержащимися в коллективных договорах Департамента образования г. Нью-Йорка.

Распоряжение А-830 директора Департамента устанавливает для сотрудников DOE, родителей учащихся, учащихся и прочих лиц, состоящих в деловых отношениях с DOE, пользующихся помещениями DOE или так или иначе взаимодействующих с DOE, порядок подачи жалоб на незаконную дискриминацию или месть в связи с поданной жалобой. С жалобами следует обращаться в Отдел равных возможностей (Office of Equal Opportunity & Diversity Management, OEO) или в одну из нижеуказанных организаций. Экземпляры Распоряжения А-830 директора Департамента имеются в ОЕО и на сайте: www.nyc.gov/schools/oeo.

Внутренние организации:		Внешние организации:	
<p>Office of Equal Employment Opportunity and Diversity Management 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</p>		<p>U.S. Equal Employment Opportunity Commission New York District Office 33 Whitehall Street, 5th Floor New York, New York 10004 212-336-3620</p>	<p>Office for Civil Rights New York Office U. S. Department of Education 32 Old Slip, 26th Floor New York, NY 10005-2500 646-428-3900</p>
<p>С вопросами о выполнении требований Раздела IX следует обращаться к Victoria Ajibade, Title IX Coordinator 65 Court Street - Room 1102 Brooklyn, NY 11201 Тел: 718-935-4797 E-mail: Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov</p>	<p>С вопросами о адаптации учащихся по §504 следует обращаться к Ava Mopper, Director/§504 Coordinator 28-11 Queens Plaza North - Room 402 Long Island City, NY 11101 Тел: 718-391-6117 E-mail: Section504Inquiries@schools.nyc.gov</p>	<p>New York State Division of Human Rights 1 Fordham Plaza - 4th Floor Bronx, New York 10458 718-741-8400</p>	<p>New York City Commission on Human Rights 40 Rector Street New York, New York 10006 212-306-5070</p>