

الرقم:	التلاميذ	تاريخ الإصدار:	الفئة:
A-830			
1 من 1		سياسة مناهضة التمييز وإجراءات تقديم شكاوى التمييز الداخلية	الموضوع:

موجز التغييرات

تنسخ هذه التعليمات وتحل محل تعليمات المستشار رقم A-830 المؤرخة في 26 يونيو/ حزيران 2012.

التغييرات:

- تتضمن "وضع البطالة" كفئة محمية للمتقدمين، بالتوافق مع قانون حقوق الانسان لمدينة نيويورك (New York City Human Rights Law). (ص 1، الفقرة أ.أ)
- توضح التعليمات التصرفات التي تُعتبر تصرفات تمييزية محظورة من قبل موظفي إدارة التعليم تجاه التلاميذ. (الصفحات 1-2، § 1.أ)
- توضح تعريف مصطلح "المشرفون". (الصفحة 2 § 1.أ ج، الهامش السفلي 3)
- توضح أنه يتعين على أعضاء طاقم العمل الذين يشهدون أن تلميذاً كان ضحية التمييز من قبل أحد الموظفين، أو أن لديهم علم بالحادثة أو معلومات حولها أو أنهم تلقوا أخطاراً حولها، رفع التقرير شفويًا بهذه المزامع إلى مدير المدرسة أو المندوب عنه خلال يوم مدرسي واحد وأن يقدم استمارة شكوى كتابية من التعليمات رقم A-830 ضمن يومين من تقديم التقرير الشفوي بالتوافق مع قانون ولاية نيويورك "الكرامة لجميع التلاميذ." (ص 2، الفقرة II.أ)
- توضح أن التلاعب بتحقيقات مكتب تكافؤ الفرص وإدارة التنوع ("OEO") أو اعاققتها، تعتبر انتهاكاً للتعليمات ويمكن أن تؤدي إلى اجراء تأديبي (الصفحة 2 § 1.أ ج)
- توضح اجراءات رفع التقارير للمشرفين في مكتب تكافؤ الفرص (OEO) حول الشكاوى المتعلقة بالتمييز والتحرش التمييزي الذي قام به الموظفون. (الصفحات 2-3، الفقرة II.ب)
- توضح الاطار الزمني لرفع الشكاوى حول التمييز والتحرش الاجتماعي أو الانتقام (الصفحة 3 § III.أ)
- توضح أنه يتعين إعطاء الموظفين سنويًا نسخة من الإشعار بسياسة مناهضة التمييز لإدارة التعليم وإجراءات رفع الشكاوى الداخلية. (ص 4، الفقرة IV)
- توضح مسنويات المدرسة في التوزيع السنوي منشور "الاحترام للجميع" الذي يعلم التلاميذ والآباء بسياسة مناهضة التمييز لإدارة التعليم والاجراءات للتلاميذ لرفع الشكاوى حول التمييز/التحرش الاجتماعي ضد موظفي ادارة التعليم، للآباء والتلاميذ بما يتوافق مع تعليمات المستشار رقم A-832 (الصفحة 4 § IV)
- تم تعديل المرفقات رقم 1 و2 و3 لتعكس التغييرات في هذه التعليمات.

الخلاصة

تحدد هذه التعليمات سياسة عدم التمييز لإدارة التعليم، وتضع عملية مراجعة داخلية للموظفين وطالبي التوظيف وآباء التلاميذ¹ والتلاميذ، وأشخاص آخرين لديهم أعمال مع إدارة التعليم أو يستخدمون منشآت إدارة التعليم أو يتعاملون بشكل آخر مع إدارة التعليم، والذين يرغبون في تقديم شكاوي بالتمييز أو التحرش غير القانونيين أو أعمال انتقامية ناتجة عن تقديم هذه الشكاوي. يمكن تقديم شكاوي التحرش الجنسي بين الأقران، والتحرش و/أو التهيب و/أو التتمّر التمييزيين بين تلميذ وآخر وفقاً لتعليمات المستشار رقم A-831 المعنونة "التحرش الجنسي بين الأقران"، و/أو تعليمات المستشار رقم A-832 المعنونة "التحرش و/أو التخويف و/أو التتمّر على أساس التحيز بين التلاميذ"، التأديبية المحددة في تعليمات المستشار رقم A-443 وكتيب قواعد الانضباط.

أما ادعاءات التمييز والتحرش من تلاميذ ضد موظفين، فيجب التعامل معها وفقاً لتعليمات المستشار رقم A-443 وكتيب قواعد الانضباط.

السياسة

أ. تنص سياسة إدارة التعليم بمدينة نيويورك على تقديم فرص توظيفية متكافئة بغض النظر عن الأوضاع الفعلية أو المتخيلة المتعلقة بالجنس أو اللون أو الديانة أو العقيدة أو الخلفية الإثنية أو الأصل الوطني أو الوضع كأجنبي أو الجنسية أو العمر أو الحالة الاجتماعية أو الوضع كشريك حياة أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو النوع (الجنس) أو حالة الخدمة العسكرية أو حالة البطالة أو السجل السابق للاعتقال أو الأحكام (فيما عدا ما يسمح بها القانون) أو الخصائص الوراثية المعرضة لميول معينة أو الوضع كضحية للعنف العائلي أو الجرح الجنسية أو التعقب.² كما تنص سياسة إدارة التعليم أيضاً على المحافظة على بيئة خالية من التحرش الذي يكون على أي من الأسس السالفة الذكر، بما في ذلك التحرش الجنسي، وعلى الامتنال لكافة القوانين والبنود في الاتفاقيات النقابية الجماعية لإدارة التعليم التي تحظر التمييز.

ووفقاً لذلك، فإن موظفي إدارة التعليم يخرقون هذه السياسة إذا قاموا بتصرفات تُعرض أي موظف أو طالب توظيف للتمييز و/أو التحرش في مكان عمل أو خلال فعالية مرتبطة بالعمل على أساس أي من الأسس السالفة الذكر، بحيث أن هذه التصرفات: (1) تؤثر سلباً على أي جانب من عمل الموظف/طالب التوظيف أو على أجر أو مدة أو شروط أو امتيازات العمل؛ أو (2) تخلق بيئة عمل عدوانية أو مهينة أو مُهينة.

كما يعتبر أن موظفي إدارة التعليم قد خرقوا أيضاً هذه السياسة إذا قاموا بسلوك تمييزي و/أو تحرشوا بطالبي التوظيف وأشخاص آخرين لديهم أعمال مع إدارة التعليم أو يستخدمون منشآت إدارة التعليم أو يتعاملون بشكل آخر مع إدارة التعليم.

ب. تنص سياسة إدارة التعليم بمدينة نيويورك على تقديم فرص توظيفية متكافئة بغض النظر عن الحالة الفعلية أو المتخيلة المتعلقة بالجنس أو اللون أو الديانة أو السن أو العقيدة أو الخلفية الإثنية أو الأصل الوطني أو وضع الإقامة أو حالة الجنسية أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو النوع (الجنس) أو الوزن. كما تنص سياسة إدارة التعليم أيضاً على المحافظة على بيئة خالية من التحرش على أساس أي من الأسس السالفة الذكر، بما في ذلك التحرش الجنسي.²

ووفقاً لذلك، فإن قيام أي موظف من موظفي إدارة التعليم بالتمييز أو التحرش ضد تلميذ ما يعتبر خرقاً لهذه السياسة، ويشمل التمييز على سبيل المثال وليس الحصر الأفعال الشفوية أو الخطية أو البدنية ضمن المنشأة المدرسية أو أثناء فعالية من فعاليات المدرسة على أساس أي من الأسس سالفة الذكر، بحيث أن هذه التصرفات: (1) لها أو سوف يكون لها الأثر في إعاقة مقدرة التلميذ على المشاركة والاستفادة من برنامج تعليمي بشكل أساسي أو غير معقول،

¹ مصطلح "الوالد"، أينما استخدم في هذه التعليمات، يعني والد(ة) أو والديّ التلميذ أو ولي(ة) أو أولياء أمر التلميذ، أو أي شخص أو أشخاص تربطهم علاقة أبوية أو وصائية بالتلميذ، أو قد يعني التلميذ نفسه إن كان قاصراً محرراً أو كان عمره 18 سنة.

² توجد تعريفات فئات التمييز غير القانوني في المرفق رقم 1.

أو في نشاط برعاية المدرسة أو تؤثر على أي مظهر آخر من مظاهر تعليم التلميذ؛ أو (2) لها أو سوف يكون لها الأثر في اداء صحة التلميذ العقلية والعاطفية والبدنية؛ أو (3) تؤدي بشكل معقول أو سوف تؤدي بشكل معقول إلى الخوف على سلامة التلميذ البدنية؛ أو (4) تسبب إلى حد معقول أو سوف تسبب بشكل معقول الايذاء البدني أو الأذى النفسية للتلميذ. كما يعتبر أيضاً انخراط أي موظف من ادارة التعليم في السلوكيات المذكورة أعلاه خارج المبنى المدرسة خرق لهذه السياسة، في حال كان مثل هذا السلوك يؤدي أو يحتمل أن يؤدي إلى خطر التشويش في بيئة المدرسة.

ج. وتنص سياسة إدارة التعليم على حظر أي انتقام ضد أي فرد يعترض على الممارسات التمييزية في مكان العمل، أو يشتكي من التمييز أو التحرش كما هو محدد في الفقرة "أ.1" أو الفقرة "ب.1" أعلاه، أو يقدم شكوى أو يشارك في التحقيق في شكوى تمييز داخلية أو خارجية. كما أن أي فعل مناوئ ضد أشخاص بسبب مشاركتهم في نشاط محمي يعتبر انتقاماً.

د. بهدف إنشاء وضمان بيئة تعليم وعمل إيجابية وداعمة خالية من التمييز والتحرش والانتقام والترهيب، فالتعاون التام من جميع أفراد الطاقم ضروري. ويُتوقع من الموظفين أن يكونوا قدوة مثالية في المدارس والمكاتب التي يعملون فيها.

هـ. المُشرفون مُلزَمون بالمحافظة على بيئة خالية من التمييز غير القانوني أو التحرش التمييزي.³ يجوز أن يكون السلوك الذي يخرق هذه السياسة أساساً لإجراء تأديبي حتى وإن لم يصل لمستوى خرق لقوانين التمييز الفيدرالية والمحلية وعلى مستوى الولاية.

تنطبق هذه السياسة على التصرفات والتعليقات التي تشكل خرقاً لهذه السياسة، سواء كانت أو لم تكن مهينة عمداً أو موجّهة لشخص أو مجموعة معينة.

يجوز أن يعترض أي موظف تحدّد أنه خرق هذه السياسة لعقوبات قانونية وإجراء تأديبي مناسب.

أ. ويلزم جميع موظفي إدارة التعليم بالحضور إذا استدعاهم مكتب تكافؤ الفرص وإدارة التنوع ("OEO")، ويُتوقع منهم التعاون مع تحقيقات هذا المكتب. يعتبر التلاعب بتحقيقات مكتب تكافؤ الفرص وإدارة التنوع (OEO) أو إعاقتها، انتهاكاً لهذه التعليمات ويمكن أن تؤدي إلى إجراء تأديبي.

II. رفع التقارير

أ. يطلب من أي عامل، إذا شهد أي موظف وهو يمارس التمييز أو التحرش ضد تلميذ ما على أساس عرق التلميذ أو لونه أو عقيدته أو خلفيته الإثنية أو أصله الوطني أو حالة الهجرة/ المواطنة، أو الدين أو الجنس، أو الهوية الجنسية، أو التعبير الجنساني، أو التوجه الجنسي، أو الإعاقة، أو البِدانة الحقيقية أو الظاهرة؛ أو إذا توفرت لديه معلومات أو استلم البلاغ بأن تلميذ ما قد يكون ضحية مثل هذا السلوك من قبل عامل آخر، رفع التقرير شفويًا بالحادثة المزعومة إلى مدير المدرسة/ أو المندوب عنه في غضون يوم دراسي واحد، ومن ثم إكمال استمارة شكوى خطية من تعليمات المستشار رقم A-830 وتقديمها إلى مدير المدرسة أو المندوب عنه في غضون فترة لا تتجاوز يومين دراسيين اثنين بعد تقديم الشكوى الشفوية (راجعوا المرفق رقم 2).

ب. مطلوب من المشرفين الإبلاغ فوراً عن أي حالات شكوى شفوية أو خطية بهذا التمييز أو التحرش التمييزي المرتكبة من قبل الموظفين إلى مكتب تكافؤ الفرص (OEO) التابع لإدارة التعليم. يمكن أن يرفع المشرفون التقرير من خلال الاتصال بمكتب تكافؤ الفرص وإدارة التنوع (OEO)، أو من خلال ارسال بريد الكتروني أو تقديم نسخة من استمارة الشكوى المتضمنة في تعليمات المستشار رقم A-830. وسيتم تقديم النصيحة والمساعدة حول كيفية التصرف حسب الحاجة. ويجوز اعتبار عدم إبلاغ مُشرف عن الشكاوي أو حالات التمييز إلى مكتب تكافؤ الفرص خرقاً لهذه السياسة.

III. إجراءات تقديم الشكاوي

يستطيع موظفو إدارة التعليم وطالبو التوظيف والآباء والتلاميذ، وأشخاص آخرين لديهم أعمال مع إدارة التعليم أو يستخدمون منشآت إدارة التعليم أو يتعاملون بشكل آخر مع إدارة التعليم، أن يقدموا شكاوي بالتمييز أو التحرش أو الانتقام كما هو موضح أدناه. يجوز رفع هذه الشكاوي إما خطياً أو شفويًا عبر الاتصال بمكتب تكافؤ الفرص على

³ يشير مصطلح المشرف إلى موظفي ادارة التعليم العاملين بامكانية اشرافية ولديهم الصلاحية علاوة على شروط وأحكام الوظيفة. ويشمل مصطلح المشرف، على سبيل المثال لا الحصر، مدراء المدارس، ومساعدتي مدراء المدارس ومشرفي المواقع.

رقم الهاتف والعنوان الموجودين في نهاية هذه التعليمات.

أ. آخر موعد لتقديم الشكاوي

من أجل تسهيل الحل العاجل والشامل والعادل لشكاوي التمييز غير القانوني، يجب رفع جميع الشكاوي إلى مكتب تكافؤ الفرص في أسرع وقت ممكن. لا يقبل مكتب تكافؤ الفرص وإدارة التنوع (OEO) الشكاوي المقدمة من قبل الموظفين أو المتقدمين للتوظيف أو الأشخاص المتعاقدين مع إدارة التعليم، أو الذين يستخدمون منشآت إدارة التعليم أو الذين يتعاملون بشكل آخر مع إدارة التعليم، بعد انقضاء أكثر من سنة واحدة على الحادثة موضوع الشكاوي. بيد أن الشكاوي المقدمة من الوالدين و/أو التلاميذ لا تخضع لشرط السنة الواحدة.

ب. إجراءات تقديم الشكاوي

1. يجب أن يستخدم المشتكي استمارة الشكاوي المرفقة مع هذه التعليمات لرفع الشكاوي (المرفق رقم 2). ويمكن الحصول على استمارات الشكاوي مباشرة من المدارس أو المكاتب عند الطلب. وفور استلام مكتب تكافؤ الفرص لشكاوي، سيحدد ما إذا كانت الشكاوي تمسّ خرقاً لهذه التعليمات؛ وإذا كان الأمر كذلك، فسوف يُسند الشكاوي إلى مُحقق من المكتب. إذا اعتقد مكتب تكافؤ الفرص أن ضرراً يتعدى علاجه سيحدث قبل التحقيق الكامل في الشكاوي أو حلها، فقد يوصي بإجراءات تخفيفية مؤقتة في انتظار إنهاء التحقيق في الشكاوي.

2. سيقدم مكتب تكافؤ الفرص، بعد إجراء التحقيق، نتائج وتوصيات خطية حول ما إذا كان خرق لهذه التعليمات قد حدث بالفعل إلى مستشار التعليم أو من ينوب عنه⁴ وسيصدر مستشار التعليم أو من ينوب عنه قراراً خطياً في غضون 90 يوم عمل من تاريخ استلام الشكاوي، إلا إذا استدعت الظروف تمديداً مُبرراً للمدة الزمنية. وسيتم إبلاغ المشتكي أو المشتكين والمُدعى عليه أو المدعون عليهم خطياً بالقرار.

3. إذا أثبت وجود خرق لهذه التعليمات، فإن المشرف على المدعي عليه سيتشاور مع مكتب تكافؤ الفرص لتحديد ضرورة تطبيق أي إجراءات تأديبية أو تصحيحية.

4. سيرص مكتب تكافؤ الفرص على تطبيق أي إجراء تصحيحي أقرّ القرار بضرورته.

ج. الشكاوي مجهولة الهوية

يستطيع مُشتكي أن يرفع شكاوي مجهولة الهوية إلى مكتب تكافؤ الفرص يزعم فيها أن ممارسة أو سياسة معينة تكتسي طابع التمييز. وسيراجع المكتب هذه الشكاوي لتحديد كيفية التعامل معها على ضوء المعلومات المقدمة من المُشتكي المجهول الهوية.

د. السرية

تنص سياسة إدارة التعليم على احترام خصوصية جميع الأطراف والشهود في الشكاوي المرفوعة وفقاً لهذه التعليمات. غير أن الحاجة إلى السرية يجب أن تتماشى مع ضرورة التعاون مع التحقيقات القانونية لاحترام حقوق المدعى عليه و/أو لاتخاذ إجراءات ضرورية للتوفيق أو التحقيق أو حل الشكاوي. وعلى ذلك، يمكن الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالشكاوي في بعض الظروف الملائمة.

ه. الاتهامات الكاذبة بالتمييز

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

IV. نشر هذه الإجراءات

يجب أن يتم تزويد الموظفين سنوياً بنسخة من الإشعار بسياسة عدم التمييز لإدارة التعليم وإجراءات رفع الشكاوي الداخلية. إضافة إلى ذلك، فيجب على كل مكتب أو مدرسة نشر نسخة من سياسة عدم التمييز لإدارة التعليم (التي تشير إلى معلومات الاتصال بمكتب تكافؤ الفرص وأين يمكن الحصول على نسخة من هذه التعليمات). (راجع المرفق رقم 3).

⁴ الشخص الذي ينوب عن مستشار التعليم فيما يخص الشكاوي المرفوعة من قبل أو ضد موظفين تربويين هو المدعي العام. أما فيما يخص الشكاوي المرفوعة من قبل أو ضد موظفين غير تربويين، فالشخص الذي ينوب عن مستشار التعليم هو نائب المستشار.

يجب على كل مدرسة بالتوافق مع تعليمات المستشار رقم A-832، توزيع نسخة من منشور الاحترام للجميع، سنوياً للأباء والتلاميذ. يعلم هذا المنشور التلاميذ والأباء بسياسة ادارة التعليم لمناهضة التمييز والاجراءات المطلوبة من التلاميذ لتقديم الشكاوي المتعلقة بالتمييز والتحرش ضد موظفي ادارة التعليم. ويتعين على الأباء والتلاميذ الملتحقين بالمدرسة خلال العام الدراسي تسلم نسخة من المنشور عند التسجيل.

إجراءات بديلة للشكاوي

.V

لا تُنكر هذه الإجراءات الداخلية حقّ أي فرد في سلك طرق أخرى للشكاوي، والتي قد تشمل رفع دعاوي لدى أي من الوكالات الخارجية المذكورة أدناه. غير أنه في حالة رفع شكاوي لدى وكالة خارجية، فلن يُجري مكتب تكافؤ الفرص تحقيقاً داخلياً، وسيحوّل القضية إلى المكتب القانوني بإدارة التعليم.

- لجنة مدينة نيويورك لحقوق الإنسان (New York City Commission on Human Rights)
 - مكتب الحقوق المدنية لوزارة التعليم الأمريكية (Office for Civil Rights)
 - مفوضية تكافؤ فرص التوظيف المتكافئة الأمريكية (U.S. Equal Employment Opportunity Commission)
 - قسم ولاية نيويورك لحقوق الإنسان (New York State Division of Human Rights)
- قد يختلف الإطار الزمني لرفع الشكاوي لدى هذه الوكالات من وكالة لأخرى.

الاستفسارات

.VI

يتعين توجيه الاستفسارات المتعلقة بهذه التعليمات إلى:

رقم الهاتف:	Office of Equal Opportunity and Diversity Management N.Y.C. Department of Education 65 Court Street – Room 1102 Brooklyn, NY 11201	رقم الفاكس:
718-935-3320		718-935-2531
الخط المجاني:	عنوان الموقع الإلكتروني: www.nyc.gov/schools/oeo	
877-332-4845		