

ملخص للتمييز المحظور

تضع تعليمات المستشار رقم A-830 الإجراءات التي يستطيع من خلالها الموظفون وطالبي التوظيف والآباء والتلاميذ، وأشخاص آخرون لديهم أعمال مع إدارة التعليم أو يستخدمون منشآت إدارة التعليم أو يتعاملون بشكل آخر مع إدارة التعليم، تقديم وحلّ شكاوي بالتمييز ضمن منظومة المدارس العامة لمدينة نيويورك. القصد من المعلومات التالية هو تقديم الإرشاد لمساعدة الأفراد على تجنب الممارسات التمييزية، غير أن هذه المعلومات ليست شاملة بأية حال.

العرق/اللون: العرق أو اللون سواء كانا فعليان أم محسوسان.

الإعاقة: الإعاقة الحقيقية أو الملاحظة، أو تاريخ الإعاقة. ويعني مصطلح "إعاقة" أي قصور بدني أو طبي أو عقلي أو نفسي أو سوابق أو سجل لمثل هذا القصور، أو حالة يعتبرها الآخرون إعاقة. ولا يُعتبر تمييزاً أن يطلب ربّ العمل أن يكون أي موظف أو متقدم لوظيفة قادراً على أداء المهام الأساسية للوظيفة بتسهيلات معقولة أو بدونها.

وإذا ما اعتقد شخص أن لديه إعاقة مؤهّلة وكان في حاجة إلى تسهيلات معقولة للقيام بالمهام الأساسية لمنصبه، فيجب على هذا الشخص الاتصال بالمكتب الطبي لمكتب الموارد البشرية (H R Connect) لإدارة التعليم أو بمنسق شؤون الإعاقة بمكتب تكافؤ الفرص (OEO) لمزيد من المعلومات.

الجنس: الجنس، الحمل أو الحالات المتعلقة بالحمل أو الولادة، سواء فعليين أو محسوسين. حظر التمييز على أساس الجنس يتضمن التحرش الجنسي.

ويجب أن يشمل مصطلح "النوع" أيضاً الهوية الجنسانية للشخص ونظرته إلى نفسه ومظهره وسلوكه وتعبيره، سواء كانت أو لم تكن هذه الهوية الجنسانية والنظرة إلى النفس والمظهر والسلوك والتعبير تختلف عن تلك المرتبطة عادة بالنوع القانوني المُعطى لهذا الشخص عند ميلاده.

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

الخصائص الوراثية المعرضة لميول معينة: أي مورثة أو كروموزوم أو تعبير فيهما حسب ما يُحدده الفحص الوراثي أو حسب ما يُستنتج من المعلومات المُحصّل عليها من شخص أو فرد من العائلة والتي يعتقد علمياً أو طبياً أنها تجعل شخصاً أو سلالته ميّالة للإصابة بمرض أو إعاقة، أو أنها مرتبطة إحصائياً بوجود خطر مرتفع وبالغ للإصابة بمرض أو إعاقة بدنيان أو نفسيان.

الوضع كأجنبي/الجنسية: الوضع كأجنبي أو الوضع كمواطن من دولة غير الولايات المتحدة الأمريكية سواء كان فعلياً أو محسوساً. غير أن قيام أي شخص بالتمييز على أساس الوضع كأجنبي أو الجنسية، أو الاستفسار عن الوضع كأجنبي أو الجنسية لشخص، أو إعطاء أفضلية لشخص حامل لجنسية الولايات المتحدة الأمريكية أو من سكانها الأصليين حينما يكون مسموحاً بهذه الأفضلية بوضوح أو حينما تكون إلزامية وفقاً لقانون أو تعليمات فيدرالية أو قانون أو تعليمات للولاية أو المدينة، لن يُعتبر ممارسة تمييزية غير قانونية.

الديانة/العقيدة: الديانة أو العقيدة (مجموعة من المعتقدات الأساسية سواء كانت أو لم تكن تشكل ديانة بعينها) سواء كانت فعلية أو محسوسة.

ينبغي على الموظف الذي يطلب تسهيلات معقولة لأسباب دينية أن يتبع الإرشادات المضمنة في تعليمات المستشار رقم C-606. ينبغي على التلميذ الذي يطلب تسهيلات معقولة لأسباب دينية أن يتبع الإرشادات المضمنة في تعليمات المستشار رقم A-630.

السن: السن الفعلي أو المحسوس.

الحالة الاجتماعية: الحالة الاجتماعية الفعلية أو المحسوسة.

الوزن: الوزن الفعلي أو المحسوس.

التوجه الجنسي: التوجه الجنسي الفعلي أو المحسوس. ويعني مصطلح "التوجه الجنسي" الغيرية الجنسية أو المثلية الجنسية أو الإزدواجية الجنسية.

السجل السابق للاعتقال أو الأحكام: قد يكون الحرمان من التوظيف بسبب سجل إدانة غير قانوني إلا إذا كان هناك علاقة مباشرة بين الوظيفة والجرم أو إذا كان التوظيف سيخلق خطراً غير معقول. إلا أن هناك إعفاءات في القانون تسمح بمراجعة سجل الاعتقال أو الأحكام لشخص تحت ظروف معينة.

حالة البطالة: مصطلح البطالة يعني عدم الحصول على وظيفة، وأن يكون الشخص متاحاً للعمل ويبحث عن عمل. ومع ذلك، هناك إعفاءات متصلة بالقانون الذي يسمح لرب العمل على النظر في مقدم طلب التشغيل عندما يكون هناك سبب للقيام بذلك ويرتبط بالعمل، أو للتحقيق في الظروف المحيطة بفصل مقدم الطلب عن عمله السابق.

الوضع كضحية للعنف العائلي أو الجرح الجنسية أو التعقب: ضحية فعلية أو محسوسة للعنف العائلي هي شخص تعرّض لأفعال أو تهديدات بالعنف، لا تشمل أفعال الدفاع عن النفس، ارتكبتها زوج(ة) حالي أو سابق للضحية، أو شخص يعيش أو كان يعيش مع الضحية، أو شخص كان أو لا يزال على علاقة اجتماعية مستمرة ذات طبيعة حميمة أو رومانسية مع الضحية، أو شخص يعيش أو عاش باستمرار أو على مدى فترات منتظمة في نفس مسكن الضحية.

ضحية فعلية أو محسوسة لجرح جنسية أو تعقب من قبل شخص ما هي شخص تعرض لمثل هذا السلوك كما ينص عليه القانون الجنائي.

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

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

التحرش الجنسي

أ. التحرش الجنسي بين الموظفين

التحرش الجنسي لأحد الموظفين بأخر يتمثل في محاولات تقرب جنسية غير مرحّب بها، وطلب خدمة جنسية، وتصرفات أو اتصالات لفظية وجسدية أخرى ذات طبيعة جنسية حينما:

1. يكون الخضوع لمثل هذه التصرفات شرطاً أو متطلباً لتوظيف الفرد، سواء بالتصريح أو التلميح؛
2. يكون خضوع فرد لمثل هذه التصرفات أو رفضها أساساً لقرارات توظيفه؛
3. يكون لمثل هذه التصرفات هدف أو أثر تشويش غير معقول على أداء فرد لعمله أو خلق بيئة عمل مُرهبة أو عدوانية أو مُهينة.

وقد يتخذ التحرش الجنسي العديد من الأشكال، وتتضمن العروض أو التهديدات الجنسية الصريحة أو التلميحات الجنسية أو التعليقات ذات الإيحاءات الجنسية أو النكات ذات التوجه الجنسي أو الحركات البذيئة أو عرض الصور الإباحية أو المواد المرئية أو المطبوعة البذيئة أو الاحتكاك الجسدي مثل اللمس أو الربت أو القرص أو الالتماس بجسد الآخر. يمكن أن تعتبر هذه التصرفات تحرشاً جنسياً سواء كانت موجهة لأشخاص من نفس الجنس أو من الجنس الآخر، ويمكن أن تعتبر أيضاً سلوكاً جنائياً.

ب. التحرش الجنسي للموظفين بالتلاميذ

سوف يقوم مكتب تكافؤ الفرص بإرسال الشكاوي من هذا النوع إلى المفوض الخاص بالتحقيقات والذي سيحدد كيفية التصرف.

لا يُمكن أبداً اعتبار التصرفات الجنسية بين موظف بالغ وتلميذ مُرحّباً بها أو ملائمة. التحرش الجنسي لأحد الموظفين بتلميذ يتمثل في محاولات تقرب جنسية، وطلب خدمة جنسية، وتصرفات أو اتصالات لفظية وجسدية أخرى ذات طبيعة جنسية. ويتضمن مواقف حيث:

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

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

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

وقد يتخذ التحرش الجنسي العديد من الأشكال، وتتضمن العروض أو التهديدات الجنسية الصريحة أو التلميحات الجنسية أو التعليقات ذات الإيحاءات الجنسية أو النكات ذات التوجه الجنسي أو الحركات البذيئة أو عرض الصور الإباحية أو المواد المرئية أو المطبوعة البذيئة أو الاحتكاك الجسدي مثل اللمس أو الربت أو القرص أو الالتماس بجسد الآخر. يمكن أن تعتبر هذه التصرفات تحرشاً جنسياً سواء كانت موجهة لأشخاص من نفس الجنس أو من الجنس الآخر، ويمكن أن تعتبر أيضاً سلوكاً جنائياً.

ب. التحرش الجنسي بين التلاميذ

المرجو الرجوع إلى تعليمات المستشار رقم A-831: التحرش الجنسي بين الأقران.