تعليمات المستشار

NYC Department of Education

الفئة: **التلاميذ** تاريخ الإصدار: 2012/6/26 الرقم: **A-830**

الموضوع: سياسة عدم التمييز وإجراءات تقديم شكاوي التمييز الداخلية

موجز التغييرات

تنسخ هذه التعليمات وتحل محل تعليمات المستشار رقم A-830 المؤرخة في 17 سبتمبر/أيلول، 2010.

التغييرات:

- غُيّر عنوان هذه التعليمات للتوضيح أن هذه التعليمات تضم كلا من سياسة عدم التمييز والإجراءات الخاصة بتقديم شكاوي التمييز الداخلية لإدارة التعليم.
- توضح التعليمات التصرفات التي تُعتبر تصرفات تمييزية محظورة من قبل موظفي إدارة التعليم تجاه موظفين آخرين، وطالبي التوظيف، وأشخاص آخرين لديهم أعمال مع إدارة التعليم أو يستخدمون منشآت إدارة التعليم أو يتعاملون بشكل آخر مع إدارة التعليم. (ص. 1، الفقرة I.أ)
- توضح التعليمات التصرفات التي تُعتبر تصرفات تمييزية محظورة من قبل موظفي إدارة التعليم تجاه التلاميذ. (ص 2-1، الفقرة I.ب)
- تشمل التعليمات "الوزن" كفئة محمية من أجل التلاميذ وفقاً لقانون "الكرامة لجميع التلاميذ" لولاية نيويورك (DASA). (ص. 1، الفقرة I.ب)
- تنصّ التعليمات على أنه يجب على المشرفين التبليغ عن حالات أو شكاوي التمييز على الفور، وأنه يجوز اعتبار عدم قيام مُشرف بالتبليغ عن شكوى بالتمييز خرقاً لهذه التعليمات. (ص 2، الفقرة I.ه)
- توضح التعليمات أنه يجوز أن تكون التصرفات التي تخرق سياسة عدم التمييز لإدارة التعليم أساساً لإجراء تأديبي حتى وإن لم يكن التصرف خرقاً للقانون. (ص 2، الفقرة I.و)
- توضح التعليمات أن سياسة عدم التمييز إدارة التعليم تنطبق على التصرفات سواء كانت أو لم تكن مهينة عمداً أو موجهة لشخص أو مجموعة معينة. (ص 2، الفقرة I.ز)
- تنصّ التعليمات على أنه يجوز أن يتعرض الموظفون الذين يخرقون هذه السياسة لعقوبات قانونية وإجراء تأديبي مناسب. (ص 2، الفقرة I.ح)
- توضح التعليمات من يستطيع تقديم شكاوي بالتنصيص على أنه يمكن لموظفي إدارة التعليم وطالبي 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. (ص. 2، الفقرة I.ط)
- تنصّ التعليمات على أن موظفي إدارة التعليم مُلزمون بالحضور إذا استدعاهم مكتب تكافؤ الفرص (OEO)، وأنه يُتوقع منهم التعاون مع تحقيقات هذا المكتب. (ص 2، الفقرة I.ط)
- تنصّ التعلميات على جواز خضوع الشهود الذين يقدمون اتهاماً غير صحيح بالتمييز لإجراء تأديبي. (ص 3، الفقرة II.ه)

الخلاصة

تنسخ هذه التعليمات وتحل محل تعليمات المستشار رقم A-830 بعنوان *"إجراءات تقديم شكاوي داخلية عن التمييز والتحرش غير القانونيين"* المؤرخة في 17 سبتمبر/أيلول، 2010. تصف هذه التعليمات سياسة عدم التمييز لإدارة التعليم، وتضع عملية مراجعة داخلية للموظفين وطالبي التوظيف وآباء التلاميذ[1] 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 الترهيب و/أو التنمّر على أساس تحيّز تلميذ ضد تلميذ آخر 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 التنمّر على أساس التحيّز بين التلاميذ"*، و/أو العملية التأديبية الموصوفة في تعليمات المستشار رقم A-443 وكتيّب قواعد الانضباط. أما ادعاءات التمييز والتحرش من تلاميذ ضد موظفين، فيجب التعامل معها وفقاً لتعليمات المستشار رقم A-443 وكتيّب قواعد الانضباط.

I. السياسة

أ. تنص سياسة إدارة التعليم بمدينة نيويورك على تقديم فرص توظيفية متكافئة بغض النظر عن الجنس 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 السجل السابق للاعتقال أو الأحكام (فيما عدا ما يسمح بها القانون) أو الخصائص الوراثية المُعرِّضة لميول معينة أو الوضع كضحية للعنف العائلي أو الجنح 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 الامتثال لكافة القوانين والبنود في الاتفاقيات النقابية الجماعية لإدارة التعليم التي تحظر التمييز.

ووفقاً لذلك، فإن موظفي إدارة التعليم يخرقون هذه السياسة إذا قاموا بتصرفات تُعرّض 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 مُهينة أو مُرهِبة.

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 الجنس أو اللون أو الديانة أو السن أو العقيدة أو الخلفية الإثنية أو الأصل الوطني أو وضع كأجنبي أو 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 أي موظف من موظفي إدارة التعليم يخرق هذه السياسة إذا قام بالتمييز أو التحرش ضد طالب، ويشمل ذلك على سبيل المثال وليس الحصر الأفعال الشفوية أو الخطّية أو البدنية على أرض المدرسة أو في فعالية من فعاليات المدرسة على أساس أي من الأسس السالفة الذكر، بحيث أن هذه التصرفات: (1) تشوش بشكل ملحوظ على قدرة التلميذ على المشاركة في أو الاستفادة من برنامج تعليمي أو نشاط ترعاه المدرسة أو أي جانب آخر يتعلق بتعليم التلميذ؛ أو (2) تخلق بيئة مدرسية عدوانية أو مُهينة أو مُرهبة؛ أو (3)

---

[1] مصطلح "الوالد"، أينما استُخدِم 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.

يشوش بشكل ملحوظ على رفاهية التلميذ العقلية أو النفسية أو الجسمانية؛ أو (4) تؤثر بشكل آخر سلباً على الفرص التعليمية للتلميذ.

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 "I.(أ)" أو الفقرة "I.(ب)" 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.

ه. المُشرفون مُلزمون بالمحافظة على بيئة خالية من التمييز غير القانوني أو التحرش التمييزي. وهم مُلزمون أيضاً بالإبلاغ فوراً عن أي حالات شكاوي شفهية أو خطّية بهذا التمييز أو التحرش التمييزي لمكتب تكافؤ الفرص (OEO) التابع لإدارة التعليم. وسيتم تقديم النصيحة والمساعدة حول كيفية التصرّف حسب الحاجة. ويجوز اعتبار عدم إبلاغ مُشرف عن الشكاوي أو حالات التمييز إلى مكتب تكافؤ الفرص خرقاً لهذه السياسة.

و. يجوز أن يكون السلوك الذي يخرق هذه السياسة أساساً لإجراء تأديبي حتى وإن لم يصل لمستوى خرق لقوانين التمييز الفيدرالية والمحلية وعلى مستوى الولاية.

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

ح. يجوز أن يتعرض موظف تحدّد أنه خرق هذه السياسة لعقوبات قانونية وإجراء تأديبي مناسب.

ط. وجميع موظفي إدارة التعليم مُلزمون بالحضور إذا استدعاهم مكتب تكافؤ الفرص، ويُتوقّع منهم التعاون مع تحقيقات هذا المكتب.

II. <u>إجراءات تقديم الشكاوى</u>

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 خطّياً أو شفوياً عبر الاتصال بمكتب تكافؤ الفرص على رقم الهاتف والعنوان الموجودين في نهاية هذه التعليمات.

أ. آخر موعد لتقديم الشكاوي

من أجل تسهيل الحل العاجل والشامل والعادل لشكاوى التمييز غير القانوني، <u>يجب رفع جميع الشكاوى إلى مكتب تكافؤ الفرص</u> **في أسرع وقت ممكن. ولن يقبل مكتب تكافؤ الفرص الشكاوي المرفوعة بعد سنة واحدة من وقوع الحادث موضوع الشكوى.**

ب. إجراءات تقديم الشكاوي

1. يجب أن يستخدم المُشتكي نموذج الشكوى المرفق بهذه التعليمات (مرفق رقم 2). وفور استلام مكتب تكافؤ الفرص لشكوى، سيحدد ما إذا كانت الشكوى تمسّ خرقاً لهذه التعليمات؛ وإذا كان الأمر كذلك، فسوف يُسند الشكوى إلى مُحقق من المكتب. إذا اعتقد مكتب تكافؤ الفرص أن ضرراً يتعذر علاجه سيحدث قبل التحقيق الكامل في الشكوى أو حلها، فقد يوصي بإجراءات تخفيفية مؤقتة مناسبة في انتظار إنهاء التحقيق في الشكوى.

2. سيقدم مكتب تكافؤ الفرص، بعد إجراء التحقيق، نتائج وتوصيات خطّية حول ما إذا كان خرق لهذه التعليمات قد حدث بالفعل إلى مستشار التعليم أو من ينوب عنه.[3] وسيُصدر مستشار التعليم أو من ينوب عنه قراراً خطّياً في غضون 90 يوم عمل من تاريخ استلام الشكوى، إلا إذا استدعت الظروف تمديداً مُبرّراً للمدة الزمنية. وسيتم إبلاغ المُشتكي أو المُشتكين والمُدّعى عليه أو المدعون عليهم خطّياً بالقرار.

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

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

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

ج. الشكاوي مجهولة الهوية

يستطيع مُشتكي أن يرفع شكوى مجهولة الهوية إلى مكتب تكافؤ الفرص يزعم فيها أن ممارسة أو سياسة معيّنة تكتسي طابع التمييز. وسيراجع المكتب هذه الشكاوى 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 وفقا 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 الشكوى. وعلى ذلك، يمكن الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالشكوى 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 شكوى إلى إجراء تأديبي. أما الشكاوي المقدمة بنيّة صادقة، فحتى وإن ثبت عدم صحتها، فلن تُعتبر اتهامات كاذبة.

III. نشر هذه الإجراءات

سيتم إعطاء الموظفين سنوياً نسخة 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 3. ويمكن الحصول على نموذج الشكوى مباشرة من المدرسة أو المكتب عند الطلب.

IV. إجراءات بديلة للشكاوى

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

- 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)
- وزارة العمل الأمريكية

قد يختلف الإطار الزمني لرفع الشكاوي لدى هذه الوكالات من وكالة لأخرى.

V. الاستفسارات

يتعيّن توجيه الاستفسارات المتعلقة بهذه التعليمات إلى مكتب تكافؤ الفرص:

الهاتف:
718-935-3320

خطّ مجاني:
877-332-4845

Office of Equal Opportunity
N.Y.C. Department of Education
65 Court Street – Room 1102
Brooklyn, NY 11201

عنوان الموقع الإلكتروني:
www.nyc.gov/schools/oeo/

الفاكس:
718-935-2531

Department of Education

ملخّص للتمييز المحظور

تضع تعليمات المستشار رقم A-830 الإجراءات التي يستطيع من خلالها الموظفون وطالبو 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 تجنّب الممارسات التمييزية، غير أن هذه المعلومات ليست شاملة بأية حال.

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

الإعاقة: الإعاقة أو تاريخ الإعاقة الفعلية أو المحسوسة. 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 لوظيفة بتسهيلات معقولة أو بدونها.

وإذا ما اعتقد شخص أن لديه إعاقة مُؤهّلة 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.

النوع (الجنس): النوع (الجنس) أو 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/الأصل الوطني: الأصل الوطني أو الهوية الإثنية الفعليان أو المحسوسان. 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 المُعرّضة لميول معيّنة: أي مُورّثة أو كروموزوم أو تغيّر فيهما حسب ما يُحدده الفحص الوراثي أو حسب ما يُستنتج من المعلومات المُحصل 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 يتّبع الإرشادات المضمنة في تعليمات المستشار رقم C-606. ينبغي على التلميذ الذي يطلب تسهيلات معقولة لأسباب دينية أن يتّبع الإرشادات المضمنة في تعليمات المستشار رقم A-630.

العمر: العمر الفعلي أو المحسوس.

الحالة الاجتماعية: الحالة الاجتماعية الفعلية أو المحسوسة.

الوزن: الوزن الفعلي أو المحسوس.

التوجّه الجنسي: التوجّه 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.

الوضع كضحية للعنف العائلي أو الجنح الجنسية أو التعقّب: ضحية فعلية أو محسوسة للعنف العائلي هي شخص تعرّض لأفعال أو تهديدات بالعنف، لا تشمل أفعال الدفاع عن النفس، ارتكبها 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 لجنح جنسية أو تعقّب 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 الجنح الجنسية أو التعقّب من قبل شخص ما من أجل إنجاز متطلبات العمل. قد يُطلب من الموظف تقديم شهادة على أنه ضحية للعنف العائلي أو الجنح الجنسية أو التعقّب. 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 الجنح الجنسية أو التعقّب و/أو كضحية لآثار العنف أو التعقّب؛ 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 تؤسسها الحكومة الفيدرالية أو حكومة الولاية حسب ما ينص عليه القانون.

التحرّش الجنسي:

أ. التحرّش الجنسي بين الموظفين

التحرش الجنسي لأحد الموظفين بآخر يتمثل في محاولات تقرّب جنسية غير مُرحّب 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؛ أو
2. يكون خضوع فرد لمثل هذه التصرفات أو رفضها أساساً لقرارات التوظيف التي تمسّ هذا الفرد؛ أو
3. يكون لمثل هذه التصرفات هدف أو أثر مُؤدّاه 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 التربيت 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 سلوكا جنائياً.

ب. التحرّش الجنسي للموظفين بالتلاميذ

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

لا يُمكن أبداً اعتبار التصرفات الجنسية بين موظف بالغ وتلميذ مُرحّباً بها أو ملائمة. التحرش الجنسي لأحد الموظفين بتلميذ يتمثل في محاولات تقرّب 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؛ أو
2. يكون خضوع تلميذ لمثل هذه التصرفات أو رفضها أساساً لتقييم أو إعطاء درجات لتلميذ أو عاملاً في القرارات التي تمسّ تعليم التلميذ؛ أو
3. يكون لمثل هذه التصرفات هدف أو أثر مُؤذّاه 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 سلوكا جنائياً.

ج. التحرّش الجنسي بين التلاميذ

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

Department of Education

استمارة الشكوى بالتمييز المُدّعى به

بيانات المُدّعي:

رجاء ملء كل عنصر مناسب وتسليم الاستمارة بأسرع وقت ممكن بعد حادث التمييز أو التحرش المُدّعى به إلى:

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

- **يجب تقديم شكوى في غضون سنة واحدة من تاريخ الحادث موضوع الشكوى.**
- المرجو كتابة جميع المعلومات المطلوبة ***بخط واضح***.
- كما يمكن إرفاق صفحات إضافية ووثائق داعمة إذا دعت الحاجة.

علّم (☑) على خيار واحد: ☐ موظف(ة) ☐ تلميذ(ة) ☐ والد(ة) ☐ طالب عمل ☐ غيره

الاسم: _____ المُسمّى الوظيفي: _____

*اسم التلميذ(ة): _____
(إذا ما كان والد(ة) هو من يقدم الشكوى)

عنوان المنزل: _____ المدينة: _____ الولاية: ____ الرمز البريدي: ___

رقم الهاتف المنزل: _____ المحمول: _____ العمل: _____

بيانات المُشرف على الموقع:

اسم مدير المدرسة أو المُشرف على الموقع: _____
المُسمّى الوظيفي: _____
المدرسة/المكتب/المنطقة التعليمية: _____
عنوان الموقع: _____
رقم هاتف الموقع: _____

(تابع خلفه)

طبيعة الشكوى:

1. ضع علامة ☑ أدناه تُشير لماذا تعتقد أنه حدث تمييز ضدك.

- ☐ العمر
- ☐ الوضع كأجنبي أو الجنسية
- ☐ سجل الاعتقال أو الأحكام
- ☐ اللون
- ☐ العقيدة
- ☐ الإعاقة
- ☐ الخلفية الإثنية أو الأصل الوطني
- ☐ النوع/الجنس
- ☐ الحالة الاجتماعية
- ☐ حالة الخدمة العسكرية
- ☐ الوضع كشريك حياة
- ☐ الخصائص الوراثية المُعرّضة لميول معيّنة
- ☐ العرق
- ☐ الديانة
- ☐ الانتقام (للتصريح بادعاء بالتمييز)
- ☐ التحرّش الجنسي
- ☐ التوجّه الجنسي
- ☐ الوضع كضحية للعنف العائلي أو الجنح الجنسية أو التعقّب
- ☐ الوزن (بالنسبة للتلاميذ فقط)

2. الاسم والمسمّى الوظيفي للشخص أو الأشخاص الذين تعتقد أنهم قاموا بالتمييز ضدك.

1. الاسم: _____ المُسمّى الوظيفي: _____
2. الاسم: _____ المُسمّى الوظيفي: _____
3. الاسم: _____ المُسمّى الوظيفي: _____
4. الاسم: _____ المُسمّى الوظيفي: _____

3. أين وقع ذلك؟

_____

4. تاريخ أو تواريخ حدوث فعل التمييز أو أفعال التمييز المُدّعى بها.

الشهر: _____ اليوم _____ السنة _____ الشهر: _____ اليوم _____ السنة _____

الشهر: _____ اليوم _____ السنة _____ الشهر: _____ اليوم _____ السنة _____

5. اشرح ما وقع *(اذكر الأسماء والبراهين، إذا وُجدت، وأرفق صفحات إضافية إذا دعت الحاجة).*

_____

_____

_____

_____

_____

_____

6. ما هي الإجراءات التخفيفية أو الإجراءات التصحيحية التي ترغب فيها؟

_____

_____

_____

التوقيع: _____ **التاريخ:** _____

Department of Education

إشعار عام بسياسة عدم التمييز

تنص سياسة إدارة التعليم بمدينة نيويورك على تقديم فرص توظيفية متكافئة بغض النظر **عن الجنس 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 السجل السابق للاعتقال أو الأحكام (فيما عدا ما يسمح بها القانون) أو الخصائص الوراثية المُعرِّضة لميول معينة أو الوضع كضحية للعنف العائلي أو الجنح الجنسية أو التعقّب، وعلى المحافظة على بيئة خالية من التحرش الذي يكون على أي من الأسس السالفة الذكر، بما في ذلك التحرش الجنسي أو الانتقام.**

تنص سياسة إدارة التعليم بمدينة نيويورك على تقديم فرص تعليمية متكافئة بغض النظر عن الجنس أو اللون أو الديانة أو العقيدة أو الخلفية الإثنية أو الأصل الوطني أو الوضع كأجنبي أو الجنسية أو العمر أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو النوع (الجنس) أو الوزن، وعلى المحافظة على بيئة خالية من التحرش الذي يكون على أي هذه الأسس، بما في ذلك التحرش الجنسي أو الانتقام.

تتماشى هذه السياسة مع الباب السادس والباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام 1964، والباب التاسع من التعديلات التعليمية لعام 1972، وقانون التمييز في التوظيف على أساس السنّ لعام 1967، والفقرتين 503 و504 من قانون إعادة التأهيل لعام 1973، وتعديلات معايير العمل العادل لعام 1974، وقانون إصلاح سياسة الهجرة والتحكم فيها لعام 1986، وقانون المعوقين الأمريكيين لعام 1990، وقانون الحقوق المدنية لعام 1991، وقوانين ولاية ومدينة نيويورك لحقوق الإنسان، وبنود عدم التمييز في اتفاقيات التفاوض النقابي الجماعية الخاصة بإدارة التعليم لمدينة نيويورك.

تحكم تعليمات مستشار التعليم رقم A-830 رفع شكاوى التمييز أو التحرش الداخلية. ويتعيّن على أي شخص يعتقد أنه تعرض لتمييز تقديم شكوى وفقاً لتعليمات مستشار التعليم رقم A-830، عبر الاتصال بمكتب تكافؤ الفرص (OEO) أو تقديم الشكوى إلى أي من الوكالات المُشار إليها أدناه. يمكن الحصول على نسخة من تعليمات مستشار التعليم رقم A-830 من مكتب تكافؤ الفرص أو من الموقع الإلكتروني: www.nyc.gov/schools/oeo.

مكتب تكافؤ الفرص

The Office of Equal Opportunity
New York City Department of Education
65 Court Street – Room 1102
Brooklyn, New York 11201
الهاتف: 718-935-3320 الفاكس: 718-935-2531
الموقع الإلكتروني: 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
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