



Розпорядження канцлера

Номер: **A-830**

Subject: **ПОЛІТИКА ТА ПРОЦЕДУРИ БОРОТЬБИ З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ЩОДО ПОДАННЯ
ВНУТРІШНІХ СКАРГ НА ДИСКРИМІНАЦІЮ**

Категорія: **УЧНІ**

Видано: **19 жовтня 2023 р.**

РЕЗЮМЕ ЗМІН

Це Розпорядження замінює та скасовує Розпорядження канцлера A-830 від 17 лютого 2022 року.

Зміни:

- Додає «зріст» та «вагу» як захищені категорії до розділів I.A.1 («Рівні можливості в трудових відносинах») та I.C.1 («Доступ для батьків та інших осіб, котрі взаємодіють з Департаментом освіти»).



Розпорядження канцлера

Номер: **A-830**

Subject: **ПОЛІТИКА ТА ПРОЦЕДУРИ БОРОТЬБИ З ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ЩОДО ПОДАННЯ
ВНУТРІШНІХ СКАРГ НА ДИСКРИМІНАЦІЮ**

Категорія: **УЧНІ**

Видано: **19 жовтня 2023 р.**

РЕЗЮМЕ

Цей нормативний акт визначає антидискримінаційну політику Департаменту освіти міста Нью-Йорка. Положення також встановлює внутрішній процес розгляду для працівників, кандидатів на роботу, батьків учнів, студентів та інших осіб, які ведуть бізнес з Департаментом освіти міста Нью-Йорк (DOE), працюють зі співробітниками або учнями DOE, користуються приміщеннями державних шкіл DOE або іншим чином взаємодіють з DOE, які бажають подати скарги на незаконну дискримінацію або домагання з боку співробітників DOE або осіб, які не є працівниками DOE, але працюють зі співробітниками або учнями DOE на основі захищеної класифікації, включаючи сексуальні домагання або помсту на основі таких скарг. Скарги щодо сексуальних домагань з боку однолітків та домагань на підставі ознак, що підлягають захисту, залякування та/або знущань з боку одного учня/учениці щодо іншого(-ої) можуть подаватися відповідно до Розпорядження Канцлера № A-831 «Сексуальні домагання між учнями» або Розпорядження Канцлера № A-832 «Дискримінація, домагання, залякування та/або знущання між учнями». Заяви щодо дискримінації/домагань з боку учнів, спрямовані проти працівників Департаменту освіти (DOE), повинні розглядатися відповідно до Розпорядження Канцлера № A-443 та «Загальноміських норм поведінки для забезпечення успішності» (Дисциплінарний кодекс).

I. ПОЛІТИКА

Це положення визначає політику Департаменту освіти міста Нью-Йорка (DOE) щодо рівних можливостей в трудових відносинах та щодо освіти.

A. Рівні можливості в трудових відносинах

1. Політика Департаменту освіти міста Нью-Йорк (DOE) полягає в тому, щоб забезпечувати рівні можливості працевлаштування відповідно до чинного законодавства та нормативних актів, незалежно від фактичної чи уявної раси, кольору шкіри, релігії, віросповідання, етнічної приналежності, національного походження, громадянства, віку, сімейного стану, партнерського статусу, інвалідності, сексуальної орієнтації, статі, зросту, ваги, військового статусу, статусу безробіття, попереднього арешту або судимості, статусу опікуна, історії споживчого кредитування, схильних генетичних характеристик, рішень щодо сексуального та репродуктивного здоров'я або статусу жертви домашнього насильства, сексуальних злочинів чи переслідування.
2. Визначення термінів та захищених категорій наведено в Розділі IX («Визначення»).
3. Політика DOE також передбачає створення робочого середовища, вільного від утисків на підставі вищезазначених захищених категорій, включаючи сексуальні домагання, а також дотримання всіх законів та положень колективних угод DOE, що забороняють дискримінацію.
4. Порушенням цього розпорядження вважається будь-яка поведінка співробітника (DOE, що має місце на території школи/в приміщеннях DOE або під час реалізації програми чи заходу DOE, включаючи онлайн-навчання/роботу, яка піддає іншого співробітника дискримінації та/або домаганням на підставі будь-якої з вищезазначених захищених ознак, включаючи сексуальні домагання (згідно з визначенням у Розділі IX), якщо така поведінка: (1) ставить співробітника або кандидата на посаду в DOE у гірші умови праці або позбавляє його/її відповідних пільг; або (2) створює вороже, образливе або тривожне робоче середовище.
5. Порушенням цього розпорядження також вважається дискримінаційна поведінка та/або домагання з боку будь-якого співробітника DOE на підставі будь-якої з вищезазначених захищених ознак, включаючи сексуальні домагання, стосовно кандидатів на роботу та інших осіб, які ведуть справи з DOE, працюють із співробітниками або учнями DOE, користуються об'єктами DOE або іншим чином взаємодіють з DOE.
6. За винятком випадків, дозволених законом, DOE заборонено запитувати про історію заробітної плати кандидата на роботу або спиратися на її дані при визначенні заробітної плати, пільг чи іншої винагороди для такого кандидата під час процесу найму, включаючи переговори щодо укладення контракту.
7. Особам, які не є працівниками DOE, але працюють зі співробітниками або учнями DOE, заборонено вчиняти дії, описані в Розділі I.A, і про такі дії необхідно повідомляти відповідно до Розділів II.C та III.A.1.

В. Рівні можливості щодо освіти

1. Політика DOE полягає у забезпеченні рівних освітніх можливостей, зокрема у гарантуванні доступу всіх учнів до програм, послуг, заходів та приміщень DOE відповідно до чинного законодавства та нормативних актів, незалежно від фактичної чи уявної раси, кольору шкіри, релігії, віку, віросповідання, етнічної приналежності, національного походження, статусу іноземця, громадянства, інвалідності, сексуальної орієнтації, статі чи ваги.
2. Визначення термінів та захищених категорій наведено в Розділі IX («Визначення»).
3. Політика DOE передбачає також забезпечення освітнього середовища, вільного від переслідувань за будь-якою з цих наведених вище захищених ознак, зокрема від сексуальних домагань.
4. Порушенням цього розпорядження вважається дискримінація з боку будь-якого працівника DOE щодо учня/учениці або створення ворожої шкільної атмосфери через свою поведінку — як на території школи чи в приміщеннях DOE, так і під час реалізації програм або заходів DOE, включаючи онлайн-навчання та роботу, — на підставі будь-якої з вищезазначених підстав, зокрема сексуальних домагань (згідно з визначенням у Розділі IX), якщо така поведінка: (1) має або могла б мати наслідком необґрунтоване та істотне перешкоджання здатності учня/учениці брати участь у освітній програмі, заході, організованому школою, або будь-якому іншому аспекті освіти учня/учениці, або отримувати від них користь; або (2) має або могла б мати наслідком необґрунтоване та істотне перешкоджання психічному, емоційному чи фізичному благополуччю учня/учениці; або (3) обґрунтовано викликає або, як можна обґрунтовано очікувати, може викликати в учня/учениці побоювання щодо своєї фізичної безпеки; або (4) обґрунтовано спричиняє або, як можна очікувати, може спричинити фізичну травму чи емоційну шкоду учневі/учениці. Порушенням цього розпорядження також вважається вчинення будь-яким працівником DOE зазначених вище дій за межами шкільної території або об'єктів DOE, якщо такі дії порушують або, як можна передбачити, можуть порушити навчальний процес, або становлять загрозу чи, як можна передбачити, можуть становити загрозу здоров'ю, безпеці, моралі або добробуту шкільного співтовариства.
5. Зокрема, така поведінка може включати таке: відмова у доступі до туалетів, роздягалень, гардеробних та/або екскурсій на підставі вищезазначених захищених ознак; застосування дрес-коду, конкретних стандартів зовнішнього вигляду або догляду за собою у спосіб, що дискримінує учня/ученицю за будь-якою із зазначених вище захищених ознак; або використання імені (імен) чи займенника (займенників) або вимови імені (імен) у спосіб, що дискримінує учня/ученицю за будь-якою із зазначених вище захищених ознак (наприклад, навмисне використання займенника, що не відповідає гендерній ідентичності учня, заявленій у школі).
6. Особам, котрі не є працівниками Департаменту освіти (DOE), але працюють з учнями, забороняється вчиняти дії, описані в Розділі I.B, і про такі дії необхідно повідомляти відповідно до Розділів II.B та III.A.1.

C. Доступ для батьків та інших осіб, котрі взаємодіють з DOE

1. Політика DOE полягає у забезпеченні доступності програм, послуг та заходів DOE для батьків (у цьому положенні термін «батьки» означає батьків або опікунів учня/учениці, або будь-яку особу, котра перебуває у батьківських або опікунських відносинах з учнем/ученицею, або учня/ученицю, якщо він/вона є емансипованим(-ою) неповнолітнім(-ою) або досяг(-ла) вісімнадцяти (18) років) та інших осіб, котрі співпрацюють з DOE, із працівниками або учнями DOE, користуються приміщеннями DOE або іншим чином взаємодіють з DOE, незалежно від фактичної чи уявної раси, кольору шкіри, релігії, віку, віросповідання, етнічної приналежності, національного походження, статусу іноземця, громадянства, інвалідності, сексуальної орієнтації, статі, зросту, ваги, сімейного стану, статусу партнерства або військового статусу. Скарги щодо порушення цього розділу можуть подаватися відповідно до процедур, викладених у розділах III.A.2 та III.A.3, і можуть бути передані для вжиття відповідних подальших заходів.

D. Поведінка, очікування та подальші дії

1. Від кожного працівника Департаменту освіти (DOE) очікується, що він/вона буде зразковим прикладом для наслідування у школах та офісах, де він/вона працює, і несе відповідальність за підтримання позитивного та сприятливого навчального та робочого середовища, вільного від дискримінації та домагань на підставі будь-якої із захищених ознак, передбачених цим регламентом, включаючи сексуальні домагання та/або помсту.
2. Поведінка, заборонена розділами I.A та I.B вище, включає дії, що здійснюються у вербальній, невербальній, фізичній, письмовій формі або передаються електронним шляхом за допомогою технологій (включаючи, зокрема, Інтернет, мобільний телефон, електронну пошту, персональний цифровий помічник, текстові повідомлення, додатки, бездротові портативні пристрої, соціальні мережі, чати, ігрові системи та блоги).
3. Поведінка, заборонена розділами I.A та I.B вище, порушує ці правила незалежно від того, чи є вона навмисно образливою або спрямованою проти конкретної особи чи групи.
4. Співробітник DOE, котрий вчиняє дії, що порушують ці правила, може бути підданий відповідним подальшим заходам або дисциплінарним стягненням, аж до звільнення включно, навіть якщо така поведінка не досягає рівня порушення федеральних, штатних або місцевих законів про боротьбу з дискримінацією.
5. Жодне положення цього розпорядження не забороняє директору або керівнику надавати консультації чи застосовувати дисциплінарні заходи щодо працівника DOE за неналежну поведінку, яка іншим чином не порушує цей регламент. Термін «керівник» означає працівника DOE, який виконує керівні функції та може перебувати в місці, відмінному від школи.
6. Усі працівники DOE зобов'язані з'явитися на співбесіду у разі виклику з боку Відділу з питань рівних можливостей та управління різноманіттям (OEO) та

співпрацювати з ОЕО під час розслідування скарг. У разі, якщо сторони та/або свідки не беруть участі в розслідуванні, ОЕО проведе розслідування в межах можливого.

7. Будь-яка спроба втрутитися в розслідування ОЕО або перешкоджати йому вважається порушенням цього розпорядження, про що необхідно негайно повідомити Відділ спеціального комісара з розслідувань (SCI), і може призвести до дисциплінарних заходів.
8. Політика Департаменту освіти (DOE) забороняє помсту у відповідь проти будь-якої особи, яка виступає проти дискримінаційних практик на робочому місці, яка подає скаргу щодо дискримінації або домагань на підставі будь-якої з захищених ознак, описаних у розділах I.A, I.B або I.C вище, або яка подає внутрішню чи зовнішню скаргу щодо дискримінації або бере участь у розслідуванні такої скарги. Будь-які ворожі дії щодо осіб у зв'язку з їхньою участю в діяльності, що підлягає захисту, вважаються актами помсти.
9. За винятком випадків, передбачених нижче в розділі I.D.10, скарги, подані відповідно до розділів I.A.7 та II.B.6, можуть розслідуватися ОЕО, як зазначено в розділі III, або передаватися зовнішньому роботодавцю для вжиття відповідних подальших заходів.
10. ОЕО має передавати всі скарги щодо сексуальних домагань стосовно студента до SCI для вжиття відповідних подальших заходів.

II. ЗВІТУВАННЯ

- A. Співробітники DOE, кандидати на роботу, батьки, учні та інші особи, котрі ведуть справи з DOE, працюють зі співробітниками або учнями DOE, користуються приміщеннями DOE або іншим чином взаємодіють з DOE, можуть подавати скарги щодо того, що вони стали жертвами поведінки, яка може порушувати ці правила, як зазначено в Розділі III.A.
- B. Будь-який/яка співробітник(-ця) DOE, кому стало відомо про дії щодо учня/учениці, що можуть порушувати Розділ I.B, або котрий має відомості чи інформацію, або отримав(-ла) повідомлення про те, що учень/учениця, ймовірно, став(-ла) жертвою таких дій, повинен(-на) усно повідомити про ймовірний інцидент директору школи/уповноваженій особі або керівнику, якщо співробітник(-ця), що повідомляє, не є працівником школи, протягом одного (1) навчального дня. Протягом двох (2) навчальних днів після усної доповіді співробітник(-ця) DOE, що повідомив(-ла) про інцидент, також повинен(-на) подати в електронному вигляді письмову скаргу, як зазначено в Розділі III.A.1 нижче, та повідомити директора школи/уповноважену особу або керівника про те, що скарга була подана. Якщо звинувачення висунуто проти директора школи або керівника, співробітник(-ця) DOE, що повідомив(-ла) про інцидент, повинен(-на) лише подати скаргу в електронному вигляді до ОЕО, як зазначено в Розділі III.A.1.
- C. Будь-який директор школи або керівник, якому стало відомо про поведінку, що може порушувати розділ 1.A, повинен негайно подати онлайн-скаргу до ОЕО, як зазначено в розділі III.A.1 нижче. Неподання директором школи або керівником скарги до ОЕО відповідно до цього пункту є порушенням цього розпорядження.

- D. Особам, котрі не належать до категорії тих, хто зобов'язаний подавати звіти, наполегливо рекомендується повідомляти про дії, що можуть порушувати це розпорядження, відповідно до Розділу III.A.2.
- E. Співробітники DOE зобов'язані повідомляти Департамент поліції міста Нью-Йорка про всі повідомлення щодо ймовірних дій, які можуть становити кримінальну діяльність, відповідно до політики та процедур, викладених у Розпорядженні канцлера A-412 (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-412-security-in-the-schools-english>).

III. ПРОЦЕДУРИ ПОДАННЯ СКАРГ

A. Процедури подання скарг

1. Електронні скарги, що подаються відповідно до розділів II.B та II.C, необхідно подавати за допомогою онлайн-форми для подання скарг, доступної за адресою <https://www.nycenet.edu/oeo>.
2. Особи, крім тих, котрі зобов'язані подавати скарги відповідно до розділів II.B та II.C, можуть подати скаргу, повідомивши про це ОЕО електронною поштою, телефоном, поштою або особисто за номером чи адресами, наведеними в кінці цього розпорядження. Скарги щодо сексуальних домагань або домагань на ґрунті статі, а також щодо дискримінації за статевою ознакою, також можна подавати, повідомивши про це координатора DOE з питань Title IX електронною поштою, телефоном, поштою або особисто за номером чи адресами, наведеними в кінці цього розпорядження.
3. Особи, окрім тих, котрі зобов'язані подавати скарги відповідно до розділів II.B та II.C, можуть подати анонімну скаргу щодо порушення цього розпорядження. ОЕО розглядає анонімні скарги з метою визначення порядку їхнього розгляду з урахуванням наданої інформації.
4. За винятком випадків, передбачених у розділах II.B та II.C вище, з метою забезпечення оперативного, ретельного та справедливого вирішення скарг усі скарги повинні подаватися до ОЕО якомога швидше, але не пізніше ніж через один (1) рік після імовірного інциденту. У разі наявності пом'якшувальних обставин ОЕО може розслідувати скарги, подані пізніше, ніж через один (1) рік після імовірного інциденту.

На скарги, в яких стверджується, що щодо учнів було вчинено дії, заборонені розділом I.B цього розпорядження, не поширюється обмеження щодо строку подання.

B. Повідомлення батьків

1. Якщо скарга щодо поведінки учня/учениці, яка заборонена цим розпорядженням, була подана особою, котра не є батьком/матір'ю імовірної жертви, директор школи/уповноважена особа повинні негайно повідомити батьків ймовірної жертви про те, що була подана така скарга.
2. Якщо предметом скарги є директор школи, інспектор/уповноважена особа повинен(-на) негайно повідомити батьків ймовірної жертви про те, що була подана скарга.

C. Підтримка і методи втручання

1. Залежно від обставин, будь-яким сторонам або свідкам після подання скарги може бути запропоновано підтримку та/або вжиття відповідних методів втручання, навіть якщо за результатами розгляду скарги розслідування не

проводиться або звинувачення не підтверджуються.

2. У разі подання скарги щодо поведінки, забороненої розділом I.A або розділом 1.B, ОЕО має повідомити директора школи та/або керівника, які мають визначити, чи є доцільною підтримка та/або методи втручання для сторін та свідків, а також забезпечити, щоб така підтримка та/або методи втручання були задокументовані для учнів та працівників DOE.
3. Заходи підтримки та/або методи втручання для учнів включають, зокрема, таке:
 - a. скерування до медичних служб у школі або поза школою;
 - b. консультативні заходи (наприклад, направлення до шкільного соціального працівника, шкільного психолога, психолога або іншого відповідного шкільного фахівця);
 - c. скерування до громадських організацій для отримання консультацій, підтримки та/або освітніх послуг чи послуг з охорони психічного здоров'я;
 - d. академічна підтримка та адаптація (наприклад, зміну розкладу занять, обіду/перерви або позашкільних програм; продовження термінів виконання завдань); та/або
 - e. розробка індивідуального плану підтримки.
4. Підтримка та/або методи втручання, пов'язані з працевлаштуванням, включають, зокрема, таке (відповідно до чинних колективних угод):
 - a. тимчасове звільнення від роботи;
 - b. внесення змін до графіків роботи;
 - c. внесення змін до робочих завдань; та/або
 - d. зміни місця роботи.

D. Процедури розслідування скарг

1. Після отримання скарги ОЕО має визначити, чи містить скарга звинувачення у дискримінації, домаганнях та/або репресіях, заборонених цим розпорядженням. Якщо ОЕО встановить, що звинувачення не підпадають під заборону цього розпорядження, ОЕО має передати скаргу для вжиття подальших заходів, якщо доцільно.
2. За винятком випадків, передбачених у розділі I.D.9, якщо ОЕО встановить, що скарга стосується поведінки, забороненої цим розпорядженням, ОЕО проводить розслідування відповідно до процедур, описаних у цьому розділі. Координатор ОЕО з питань Title IX та представники Title IX або інший слідчий ОЕО розслідуватимуть скарги щодо сексуальних домагань та/або домагань на ґрунті статі, заборонених розділом 1.A, а також щодо домагань на ґрунті статі стосовно учня/учениці, заборонених розділом 1.B.
3. Якщо ОЕО розпочинає розслідування, ОЕО має негайно письмово повідомити сторони (а також батьків учня/учениці, який(-а) є стороною у справі) про скаргу та про наступне:
 - a. ОЕО має провести розслідування, яке включатиме опитування сторін та свідків, а також розгляд відповідних доказів;
 - b. Особи, котрих звинувачують у поведінці, забороненій цим розпорядженням, мають право відповісти на звинувачення;

- c. Сторони мають право представити будь-які відповідні докази та/або надати імена свідків;
 - d. Співробітники DOE, котрі є сторонами у розгляді скарги, мають право обрати представника профспілки або представника, який не є адвокатом, для участі в їхньому опитуванні в рамках розслідування, за умови, що цей представник не був визначений як сторона або свідок у цій справі;
 - e. Під час розслідування справи сторони можуть отримувати підтримку та/або методи втручання, залежно від обставин; а також
 - f. Письмове рішення буде винесено протягом дев'яноста (90) навчальних днів з моменту отримання скарги ОЕО, за винятком випадків, коли цей термін буде продовжено з поважних причин.
- 4. ОЕО має провести опитування сторін та будь-яких відповідних свідків, а також зібрати всі відповідні докази.
 - 5. По завершенні розслідування ОЕО має підготувати письмові висновки та рекомендацію щодо того, чи мало місце порушення цього розпорядження, та подати звіт із висновками та рекомендацією до канцлера або призначеної ним особи.
 - 6. Канцлер або призначена особа має розглянути звіт ОЕО та винести письмове рішення щодо того, чи мало місце порушення цього розпорядження, протягом дев'яноста (90) навчальних днів з моменту отримання ОЕО скарги, за винятком випадків продовження цього терміну з поважних причин.
 - 7. Сторони (а також батьки учня/учениці, який(-а) є стороною у справі) будуть повідомлені про рішення в письмовій формі.
 - 8. У разі, якщо з поважних причин розслідування або ухвалення рішення неможливо провести протягом дев'яноста (90) навчальних днів, ОЕО має повідомити позивача та відповідача про продовження строку та передбачувані терміни ухвалення рішення.
 - 9. Якщо буде встановлено, що порушення цього розпорядження мало місце, ОЕО має проконсультуватися з директором школи або керівником, який визначить, чи необхідні дисциплінарні або виправні заходи, а також чи доцільні заходи підтримки та/або методи втручання чи інші подальші дії.
 - 10. Якщо за результатами розгляду встановлено, що порушення цього розпорядження не відбулося, ОЕО має проконсультуватися з відповідним директором школи або керівником, як зазначено в Розділі III.C, щоб визначити, чи доцільні заходи підтримки та/або методи втручання або інші подальші дії.
 - 11. ОЕО має вести справу щодо розслідування кожної скарги.

Е. Конфіденційність

Політика Департаменту освіти передбачає повагу до приватного життя всіх сторін та свідків у справах, порушених відповідно до цього Розпорядження. Однак необхідність дотримання конфіденційності має бути збалансована з обов'язком співпрацювати в межах розслідування, забезпечити обвинуваченому застосування належних правових процедур та/або вжити необхідних заходів для вирішення скарги. Тому в певних обставинах може виникнути необхідність розкриття

інформації щодо скарги.

F. Неправдиві звинувачення у дискримінації

Особа, котра свідомо висуває неправдиве звинувачення у дискримінації або свідомо надає неправдиву інформацію під час розслідування скарги, може бути притягнута до дисциплінарної відповідальності. Скарга, подана з добросовісними намірами, навіть якщо її буде визнано необґрунтованою, не вважатиметься неправдивим звинуваченням.

IV. РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ЦИХ ПРОЦЕДУР

- A. Крім того, у кожному офісі та школі необхідно розмістити на видному місці Політику Департаменту освіти щодо боротьби з дискримінацією (<https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy>), в якій наведено контактну інформацію про ОЕО та вказано, де можна отримати копію цього нормативного документа. Щорічно всім працівникам Департаменту освіти (DOE), включаючи директорів шкіл та керівників, має бути доведено до відома інформацію про антидискримінаційну політику DOE, а також про процедури подання скарг та повідомлень, викладені в цьому розпорядженні.
- B. Відповідно до Розпоряджень Канцлера № A-831 та № A-832, кожна школа зобов'язана щорічно розповсюджувати або надавати в електронному вигляді всім працівникам школи, батькам та учням письмові матеріали, підготовлені Управлінням з питань безпеки та розвитку молоді (доступні за посиланням <https://www.schools.nyc.gov/school-life/school-environment/respect-for-all/respect-for-all-handouts>), в яких висвітлюються правила та процедури, викладені в зазначених положеннях, зокрема процедури подання повідомлень. Ці матеріали також інформують учнів та батьків про антидискримінаційну політику Департаменту освіти (DOE) та про процедури подання учнями та батьками скарг щодо дискримінації/домагань з боку співробітників DOE на підставі будь-якої із захищених ознак, описаних у розділі I.B вище.

V. ДОЦІЛЬНІ АДАПТАЦІЙНІ ЗАХОДИ ДЛЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

A. Співробітники та кандидати

Будь-який співробітник Департаменту освіти (включно з тимчасовими співробітниками), який(-а) є кваліфікованою особою з інвалідністю, може звернутися з проханням про надання доцільних адаптаційних заходів, що допоможуть йому/їй виконувати основні функції на поточній посаді. Працівникам DOE наполегливо рекомендується спочатку обговорити запит зі своїм керівником, щоб розпочати інтерактивний процес та вступити в спільний діалог. Якщо працівник не погоджується з рішенням або запит не може бути наданий через керівника, працівник може подати заявку в Системі самообслуговування DOE на онлайн-заявки на відпустку (SOLAS). Запити, подані в SOLAS, будуть розглянуті Відділом медичного обслуговування, відпусток та документації DOE HR Connect та Управлінням із питань

адаптації для людей з обмеженими можливостями DOE.

Будь-який потенційний працівник (заявник), який є кваліфікованою особою з інвалідністю, може подати запит на розумне пристосування, щоб брати участь у процесі подання заявки на рівних умовах з кандидатами, які не мають інвалідності, звернувшись до своєї команди співбесід або ODA.

Додаткова інформація щодо процедури забезпечення доцільних адаптаційних пристосувань викладена в Меморандумі Департаменту освіти № 5 за 2020–2021 роки.

B. Учні

Розпорядження Канцлера № A-710 (Політика та процедури для учнів Розділу 504 <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710>) визначають політику та процедури Департаменту освіти (DOE), включаючи процедури подання скарг, для учнів, котрі відвідують школи та беруть участь у програмах DOE і які є особами з інвалідністю, що відповідають критеріям, визначеним у Розділі 504 Закону про реабілітацію 1973 року, та яким необхідні доцільні адаптаційні пристосування для участі в програмах та заходах DOE на рівних умовах зі своїми однолітками, які не мають інвалідності.

VII. АЛЬТЕРНАТИВНІ ПРОЦЕДУРИ ПОДАННЯ СКАРГ

Ці внутрішні процедури не позбавляють жодну особу права скористатися іншими засобами правового захисту, які можуть включати подання скарги до будь-якого із зазначених нижче зовнішніх органів.

- Департамент освіти США Управління з питань громадянських прав
- Комісія США щодо рівних можливостей в трудових відносинах
- Управління з питань прав людини штату Нью-Йорк
- Комітет з питань прав людини штату Нью-Йорк

Терміни подання скарг до цих органів можуть відрізнятися. У разі подання скарги до зовнішнього органу або суду відповідної юрисдикції, OEO передає справу до Офісу головного юрисконсульта Департаменту освіти (DOE).

VIII. ЗАПИТАННЯ

Запитання щодо цього розпорядження слід надсилати на адресу:

Відділ з питань рівних можливостей та управління різноманіттям
Департамент освіти міста Нью-Йорк
110 William Street, 15th Floor

New York, NY 10038
Телефон: 718-935-3320
Електронна пошта: oeoinquiries@schools.nyc.gov

Координатор з питань Розділу IX

110 William Street, 15th Floor
New York, NY 10038
Телефон: 718-935-4987
Ел. пошта: Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov
Вебсайт: <https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy/title-ix>

Управління з питань адаптації для людей з обмеженими можливостями (Office of Disability Accommodations)

Ел. пошта: ODA@schools.nyc.gov

IX. ТЕРМІНОЛОГІЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

Наведені нижче відомості мають на меті надати рекомендації, що допоможуть особам уникнути дискримінаційних практик, але не є вичерпною.

Іноземний статус/громадянство: фактичний або уявний імміграційний статус або статус громадянина країни, відмінної від Сполучених Штатів Америки. Не вважається незаконною дискримінаційною практикою, якщо будь-яка особа дискримінує на підставі статусу іноземця або громадянства, або запитує про статус іноземця чи громадянство особи, або надає перевагу особі, яка є громадянином або уродженцем Сполучених Штатів, коли така перевага прямо дозволена або вимагається федеральним, міським чи штатним законом або нормативно-правовим актом.

Статус піклувальника: фактичний або передбачуваний статус особи, котра надає послуги догляду. Термін «піклувальник» означає особу, котра забезпечує безпосередній та постійний догляд за неповнолітньою дитиною або особою, котра потребує догляду. Особа, котра потребує догляду, визначається як особа з інвалідністю, яка: (i) є родичем, що підпадає під визначення щодо опіки, або особою, котра проживає в домогосподарстві особи, яка надає догляд; та (ii) залежить від особи, яка надає догляд, у питаннях медичного обслуговування або задоволення потреб повсякденного життя. До родичів, котрі підпадають під визначення щодо опіки, належать: дитина, чоловік/дружина, цивільний партнер, батьки, брат чи сестра, онук чи онука або дід чи бабуся особи, яка надає догляд; а також дитина чи батьки чоловіка/дружини або цивільного партнера особи, яка надає догляд; або будь-яка інша особа, що перебуває у родинних стосунках з особою, яка надає догляд.

Колір шкіри: фактичний або видимий відтінок шкіри.

Кредитна історія споживача: кредитоспроможність, кредитний рейтинг, кредитна спроможність або історія платежів фізичної особи. Роботодавці не мають права запитувати або використовувати кредитну історію заявника чи працівника з метою прийняття будь-яких рішень щодо працевлаштування, включаючи прийняття на роботу, розмір заробітної плати

та інші умови працевлаштування, якщо це прямо не дозволено або не вимагається законом чи нормативно-правовими актами.

Інвалідність: фактичне або передбачуване фізичне, медичне, психічне чи психологічне порушення, а також історія чи записи про таке порушення, або стан, який оточуючі вважають інвалідністю. Детальнішу інформацію щодо забезпечення умов для навчання студентів з інвалідністю відповідно до Розділу 504 Закону про реабілітацію 1973 року див. у Розпорядженні канцлера № A-710 (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710>).

Етнічна приналежність/національне походження: фактична або передбачувана етнічна приналежність/національне походження. Національне походження відрізняється від раси/кольору шкіри або релігії/віросповідання, оскільки люди різних рас і релігій або їхні предки можуть бути вихідцями з однієї країни. Термін «національне походження» охоплює представників усіх національних груп та груп осіб, що мають спільне походження, спадщину або історичний контекст; він також включає осіб, котрі перебувають у шлюбі або пов'язані з особою чи особами певного національного походження.

Гендер: фактична або передбачувана стать, вагітність або стани, пов'язані з вагітністю чи пологами. Заборона дискримінації за ознакою гендеру включає сексуальні домагання. Термін «гендер» також охоплює фактичну або передбачувану гендерну ідентичність та гендерне самовираження особи, тобто її самоуявлення, зовнішність, поведінку, манеру самовираження або інші характеристики, пов'язані зі статтю, незалежно від статі, визначеної цій особі при народженні. Дискримінація за ознакою гендеру може, зокрема, включати відмову у доступі до туалетів, роздягалень, гардеробних та/або програм чи заходів DOE на підставі гендеру або використання імені (імен) чи займенника (займенників) у дискримінаційній манері (наприклад, навмисне використання займенника, що не відповідає гендерній ідентичності особи, заявленій у школі, на роботі або в іншій програмі чи заході DOE).

Пройходження військової служби: участь особи у військовій службі Сполучених Штатів або у військовій службі штату, включаючи, зокрема, Збройні сили Сполучених Штатів, Національну гвардію Сухопутних військ, Національну гвардію Повітряних сил, Військово-морську міліцію штату Нью-Йорк, Гвардію штату Нью-Йорк та інші додаткові збройні сили, які можуть бути створені федеральним урядом або урядом штату відповідно до положень закону.

Статус партнерства: фактичний або передбачуваний статус перебування у зареєстрованому цивільному партнерстві.

Природжена генетична схильність: будь-який успадкований ген або хромосома, або їхня мутація, визначена за допомогою генетичного тесту або виведена на основі інформації, отриманої від особи чи члена її сім'ї, яка, на наукову чи медичну думку, зумовлює схильність особи або її нащадків до захворювання чи інвалідності, або пов'язана зі статистично значущим підвищеним ризиком розвитку фізичного чи психічного захворювання або інвалідності.

Попередні арешти/судові вироки: дані про попередні арешти та судові вироки за кримінальні правопорушення. Після надання умовної пропозиції про працевлаштування Департамент освіти (DOE) вимагає проведення перевірки анкетних даних, включаючи відомості про відбитки пальців, які розглядаються відповідно до Розпорядження канцлера № C-105 («Перевірка анкетних даних кандидатів на педагогічні та адміністративні посади та

процедури у випадках арешту співробітників», <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-105-2-11-2003-final-remediated-wcag2-0>), а також будь-яких інших чинних законів та нормативних актів.

Раса: фактична або передбачувана «раса» включає особисті характеристики, які історично асоціюються з расою, такі як структура волосся та захисні зачіски (наприклад, косички, локони та завитки, перуки або інші головні убори), колір шкіри або певні риси обличчя.

Релігія/віросповідання: фактична або передбачувана релігія чи віросповідання (сукупність фундаментальних переконань, незалежно від того, чи становлять вони релігію). Співробітник(-ця), який(-а) звертається з проханням про надання доцільних пристосувань з релігійних міркувань, повинен(-на) дотримуватися процедур, викладених у Розпорядженні канцлера C-606 («Надання часу для релігійного обряду»), <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-606-english>.

Учень/учениця, який(-а) звертається з проханням про надання доцільних пристосувань з релігійних міркувань, повинен(-на) дотримуватися процедур, викладених у Розпорядженні канцлера A-630 («Релігійні пристосування для учнів»), <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-630-english>.

Історія нарахування заробітної плати: «Історія нарахування заробітної плати» включає поточну або попередню заробітну плату кандидата, пільги чи іншу компенсацію, але не охоплює жодних об'єктивних показників продуктивності кандидата, як-от дохід, обсяг продажів чи інші виробничі звіти. За винятком випадків, дозволених законом, як-от внутрішнє переведення або підвищення в межах DOE, DOE заборонено запитувати про історію заробітної плати кандидата на роботу або спиратися на її дані при визначенні заробітної плати, пільг чи іншої винагороди для такого кандидата під час процесу найму, включаючи переговори щодо укладення контракту.

Сексуальні домагання:

Сексуальні домагання можуть набувати різних форм, зокрема відверті сексуальні пропозиції чи погрози, сексуальні загравання, прохання про сексуальні послуги, сексуальні натяки, коментарі сексуального підтексту, жарти сексуального характеру, непристойні жести, вербальна, невербальна, фізична, письмова або електронна поведінка чи спілкування, а також фізичні контакти, як-от дотик, погладження, пощипування або випадкове торкання тіла іншої особи. Така поведінка може становити сексуальне домагання незалежно від того, чи спрямована вона на осіб тієї самої чи іншої статі, а також може становити кримінальний злочин.

A. Сексуальні домагання, пов'язане з працевлаштуванням:

Сексуальні домагання, заборонені розділом 1.A цього розпорядження, включають ситуації, коли:

1. поступливість щодо такої поведінки або відмова з боку особи використовується як підстава для прийняття кадрових рішень, що впливають на цю особу, або прямо чи опосередковано стає умовою її працевлаштування; або
2. така поведінка має на меті або призводить до необґрунтованого перешкоджання виконанню особою своїх трудових обов'язків або створення тривожного, ворожого чи агресивного робочого середовища.

B. Сексуальні домагання щодо учнів:

Сексуальна поведінка між працівником Департаменту освіти (DOE) або особою, котра працює з учнями, та учнем/ученицею ніколи не може вважатися бажаною чи

доречною. Сексуальні домагання щодо учня/учениці, заборонені розділом І.В цього розпорядження, включають ситуації, коли:

1. поступливість щодо такої поведінки є умовою просування учня або отримання ним/нею освіти;
2. поступливість щодо такої поведінки або відмова з боку учня/учениці використовується як підстава для оцінювання чи виставлення оцінок учневі/учениці або як фактор у прийнятті рішень, що впливають на освіту учня/учениці; або
3. така поведінка має на меті або наслідком необґрунтоване втручання в освітній процес учня/учениці або створення тривожного, ворожого чи агресивного освітнього середовища.

Відомості щодо сексуальних домагань з боку учнів щодо інших учнів можна знайти в Розпорядженні канцлера № А-831 («Сексуальні домагання між учнями»

<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-831-10-23-2019-final-remediated-wcag2-0>).

Рішення щодо сексуального та репродуктивного здоров'я: цей термін означає будь-яке рішення особи щодо отримання послуг, які організовуються, пропонуються або надаються особам у сфері сексуального та репродуктивного здоров'я, включаючи репродуктивну систему та її функції. Такі послуги включають, зокрема, медичні процедури, пов'язані з репродуктивним здоров'ям; профілактикою, діагностикою та лікуванням захворювань, що передаються статевим шляхом; а також послугами та консультуванням з питань планування сім'ї, такими як препарати та засоби контрацепції, екстрена контрацепція, процедури стерилізації, тестування на вагітність та аборти.

Сексуальна орієнтація: фактичний або перебачуваний романтичний, фізичний чи сексуальний потяг особи до інших осіб, або його відсутність, на основі гендерної приналежності. Існує спектр сексуальної орієнтації, що включає, зокрема, гетеросексуальність, гомосексуальність, бісексуальність, асексуальність та пансексуальність.

Статус безробіття: Термін «безробіття» означає відсутність роботи, готовність до роботи та пошук роботи. Однак у законодавстві передбачені винятки, які дозволяють роботодавцю враховувати факт безробіття кандидата, якщо для цього є суттєва причина, пов'язана з роботою, або з'ясовувати обставини, за яких кандидат припинив попереднє працевлаштування.

Жертва домашнього насильства, сексуальних злочинів або переслідування: Фактичною або передбачуваною жертвою домашнього насильства є особа, котра зазнала актів насильства або погроз насильством (за винятком випадків самооборони), вчинених нинішнім або колишнім членом подружжям жертви, особою, яка проживає або проживала разом із жертвою, особою, яка перебуває або перебувала у тривалих соціальних стосунках романтичного чи інтимного характеру, або особою, яка постійно чи з певними інтервалами проживала в одному домогосподарстві з жертвою.

Фактичною або передбачуваною жертвою сексуальних злочинів або переслідування є особа, котра зазнала таких дій, що становлять порушення статті 130 Кримінального кодексу, або жертва дій, що становлять порушення статей 120.45, 120.50, 120.55 або 120.60 Кримінального кодексу.

Працівник(-ця) може звернутися з проханням про надання доцільних адаптаційних пристосувань у зв'язку зі своїм статусом фактичної або передбачуваної жертви домашнього насильства, сексуальних злочинів або переслідування з метою виконання основних вимог роботи. Працівника(-цю) можуть попросити надати підтвердження того, що він/вона є жертвою домашнього насильства, сексуальних злочинів або переслідування. Працівник(-ця), котрий звертається з проханням про надання доцільних адаптаційних пристосувань, повинен(-на) надати копію такого підтвердження протягом розумного строку після подання прохання. Вимога щодо підтвердження може бути виконана шляхом надання поліцейського або судового протоколу, документів від співробітника(-ці), представника або волонтера організації, що надає допомогу жертвам, адвоката, представника духовенства або медичного чи іншого професійного постачальника послуг, які підтверджують, що працівник(-ця) або член його/її сім'ї чи домогосподарства звертався(-лася) за допомогою як фактична або ймовірна жертва домашнього насильства, сексуальних злочинів або переслідування та/або внаслідок наслідків такого насильства чи переслідування; або іншої інформації, що відповідає заяві працівника(-ці) та запиту про надання адаптаційних пристосувань.