



## CONSOLIDATED SCHOOL DISTRICT OF NEW BRITAIN

### بيان سياسة مجلس الإدارة

#### تساوي فرص العمل- عدم التمييز – 0521.00

تمت الموافقة عليه في 19 مايو، 2014 | تمت المراجعة في 6 أبريل، 2020

يوفر مجلس التعليم فرص عمل متساوية لجميع الموظفين والمتقدمين للتوظيف. باستثناء حالة وجود مؤهل أو حاجة مهنية حسنة النية أو ما يسمح به القانون أو يقتضيه، يتم اتخاذ جميع قرارات التوظيف بغض النظر عن العرق، اللون، الأصل القومي، الجنس، الهوية الجنسية، العمر، الإعاقة، الدين، التوجه الجنسي، الحالة الاجتماعية، النسب، المعلومات الوراثية، حالة المحاربين القدامى، أو على أي أساس آخر يحظره القانون. وتشمل قرارات التوظيف، ولكن لا تقتصر على: التوظيف، التعيين، الترقية، النقل، التعويض، المزايا، التدريب، التسريح، وانتهاء الخدمة.

تقوم منطقة المدرسة بتوظيف الأشخاص بناءً على مؤهلاتهم للوظيفة التي يتم شغلها بموجب معايير الملاءمة المتعلقة بالوظيفة. ما لم ينص العقد على خلاف ذلك، تستند القرارات الترويجية لمنطقة المدرسة إلى أداء الموظف ومؤهلاته من حيث صلتها بالمسؤوليات الجديدة.

يجب أن تكون التسهيلات المعقولة متاحة للموظفين المعوقين بطريقة تتفق مع قانون الولاية والقانون الفيدرالي. يجب إجراء استفسارات ما قبل التوظيف فقط فيما يتعلق بقدرة مقدم الطلب على أداء الوظائف المتعلقة بالوظيفة. يجب الاحتفاظ بالسجلات الطبية منفصلة عن معلومات الموظفين الأخرى ويجب التعامل معها بسرية وفقاً لقانون الولاية والقانون الاتحادي المعمول به.

يجب على أي موظف أو مقدم وظيفة يشعر أنه حرم من تكافؤ الفرص فيما يتعلق بقرارات التوظيف بما ينتهك هذه السياسة أن يلفت الانتباه الفوري إلى مدير المدرسة أو منسق الباب التاسع. يجب على أي موظف أو مسؤول يتلقى شكوى أن يلفت الانتباه الفوري إلى منسق الباب التاسع. إذا كان منسق الباب التاسع هو موضوع الشكوى، فيجب إحالة الشكوى إلى انتباه المشرف على المدارس.

يعتبر منسق العنوان التاسع للطلاب بالمنطقة هو مدير خدمات التلاميذ. يقع قسم خدمات التلميذ في:

272 Main Street, P.O. Box 1960, New Britain, CT 06050.860-827-2234 (رقم الهاتف)

يتحمل منسق الباب التاسع مسؤولية تنسيق الامتثال لهذه السياسة والتحقق أو الإشراف على التحقيق في الشكاوى.

يجب توزيع نسخة من هذه السياسة على جميع الموظفين الحاليين والمستقبليين.

### المراجع القانونية:

- 10-153 Discrimination Based on Marital Status
- 46a-60(a) Connecticut Fair Employment Practices Act
- 46a-81c Sexual Orientation Discrimination- Employment
- R.S.C.A. 46a-54-200 through 46a-54-207
- 20 U.S.C. 1681 Title IX of the Education Amendments of 1972
- 29 U.S.C. 623 Age Discrimination in Employment Act
- 29 U.S.C. 794 Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973
- 38 U.S.C. 4311 Uniformed Services Employment and Re-employment Rights Act
- 42 U.S.C. 2000d and 2000e Titles VI and VII of the Civil Rights Act of 1964
- 42 U.S.C. 2000ff Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008
- 42 U.S.C. 6101 Age Discrimination Act of 1975
- 42 U.S.C. 12101 Americans with Disabilities Act
- 29 C.F.R. 1604.11 EEOC Guidelines on Sexual Harassment



## CONSOLIDATED SCHOOL DISTRICT OF NEW BRITAIN

### بيان سياسة مجلس الإدارة

تساوي فرص العمل- عدم التمييز – 0521.00

تمت الموافقة عليه في 19 مايو، 2014 | تمت المراجعة في 6 أبريل، 2020

#### 1. بخصوص شكاوى الموظف عن التمييز

يوفر مجلس التعليم فرص عمل متساوية لجميع الموظفين والمتقدمين للتوظيف. باستثناء حالة وجود مؤهل أو حاجة مهنية صادقة النية أو ما يسمح به القانون أو يقتضيه، يتم اتخاذ جميع قرارات التوظيف بغض النظر عن العرق، اللون، الأصل القومي، الجنس، الهوية الجنسية، العمر، الإعاقة، الدين، التوجه الجنسي، الحالة الاجتماعية، النسب، المعلومات الوراثية، حالة المحاربين القدامى، أو على أي أساس آخر يحظره القانون. تشمل قرارات التوظيف، على سبيل المثال وليس محصور على، التوظيف والتعيين والترقية والنقل والتعويض والمزايا والتدريب والتسريح والإنهاء.

تقوم منطقة المدرسة بتوظيف الأشخاص بناءً على مؤهلاتهم للوظيفة التي يتم شغلها بحكم المعايير الوظيفية الملائمة. ما لم ينص العقد على خلاف ذلك، تستند القرارات الترويجية لمنطقة المدرسة إلى أداء الموظف ومؤهلاته من حيث صلتها بالمسؤوليات الجديدة.

يتم حث الموظفين الذين يعتقدون أنهم عانوا من التمييز في انتهاك لهذه السياسة على الإبلاغ عن مثل هذه الحوادث على الفور إلى مدير المدرسة أو منسق الباب التاسع في المنطقة. إن الإبلاغ في الوقت المناسب عن حوادث المضايقات غير القانونية بمكّن منطقة المدرسة من التحقيق بشكل صحيح في هذه الشكاوى وحلها.

سيتم التحقيق في الشكاوى على الفور وسيتم اتخاذ إجراءات تصحيحية عند التحقق من الادعاءات. أي أعمال انتقامية أو أعمال تأريية ثبت أنها حدثت نتيجة للإبلاغ عن التمييز قد تؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية ضد المنتقم.

#### 2. الإبلاغ عن شكاوى تمييز عنصري

أي مقدم لوظيفة أو موظف يشعر أنه تعرض للتمييز على أساس العرق، اللون، الأصل القومي، الجنس، الهوية الجنسية، العمر، الإعاقة، الدين، التوجه الجنسي، الحالة الاجتماعية، النسب، المعلومات الوراثية، أو الحالة العسكرية، يجب أن يرفع شكواه على الفور إلى أحد مسؤولي المدرسة التاليين في غضون 30 يوماً من الحادث المزعوم: مدير المبنى أو منسق الباب التاسع.

يعتبر منسق العنوان التاسع للطلاب بالمنطقة هو مدير خدمات التلميذ. يقع قسم خدمات التلاميذ في:

272 Main Street, P.O. Box 1960, New Britain, CT 06050. 860-827-2234 (رقم الهاتف)

على الرغم من عدم وجود شرط بأن تكون الشكاوى مكتوبة، يجب على مسؤول المدرسة تشجيع مقدم الشكاوى على تقديم الشكاوى كتابياً وقد يساعد مقدم الشكاوى في كتابة الشكاوى.

الشكاوى الخطية يجب أن تنص على ما يلي (ويمكن الحصول على النموذج في الملحق (A) لتوفير الراحة لصاحب الشكاوى، ولكن غير مطلوب):

1. اسم المشتكي؛
2. تاريخ تقديم الشكاوى؛
3. اسم (أسماء) الشخص (الأشخاص) الذي قام بالتمييز ضد المشتكي؛
4. تاريخ ومكان السلوك التمييزي المزعوم؛
5. أسماء أي شهود؛
6. قائمة بالأدلة المستندية إن وجدت؛
7. بيان الحقائق المؤيدة لشكاوى التمييز؛

### 3. التحقيق في شكاوى التمييز غير شكوى المضايقة

#### A. المحقق

يكون منسق الباب التاسع مسؤولاً عن تعيين المحقق في أي شكوى، والذي قد يكون هو نفسه أو موظفًا مدربًا جيدًا أو مسؤولاً أو محققًا خارجيًا. يجب طلب مشورة المستشار القانوني حسب الضرورة. يجب أن يتم تعيين المحقق، إذا كان غير منسق الباب التاسع، على الفور. خلال أي مرحلة من مراحل التحقيق، قد يحاول المحقق حل الشكوى بأقل قدر من التعطيل والسرعة والسرية.

#### B. التدابير المؤقتة

يجب على المحقق تقييم ما إذا كانت هناك ضرورة لاتخاذ تدابير مؤقتة فورية لمنع مزيد من مزاعم التمييز أو الانتقام من أي نوع أثناء التحقيق.

#### C. التحقيق

يجب إجراء التحقيق بموضوعية وإتمامه في الوقت المناسب. يجب على المحقق التشاور مع جميع الأفراد الذين يعتقد أن لديهم معلومات ذات صلة بما في ذلك مقدم الشكوى والشخص (الأشخاص) المتهمين بالسلوك التمييزي والشهود المحتملين وغيرهم من الضحايا المحتملين للسلوك المزعوم. يجب إجراء التحقيق في تكمته، مع الحفاظ على السرية قدر الإمكان مع الاستمرار في إجراء تحقيق فعال وشامل. خلال عملية التحقيق، يجب احترام حقوق الإجراءات القانونية الواجبة للشخص (الأشخاص) المتهمين بالتمييز. يجب على المحقق إبقاء المشتكي على علم بحالة التحقيق بشكل دوري.

#### D. التوثيق

يجب على المحقق توثيق جميع جوانب التحقيق بعناية، بما في ذلك أي حل غير رسمي للشكوى. يجب الاحتفاظ بالوثائق في ملف تحقيق. يجب الاحتفاظ بتوثيق الإجراءات التأديبية المتخذة في ملف الموظفين الخاص بالموظف أو الملف التأديبي للطالب.

#### E. التقرير الخطي

بعد إجراء تحقيق محايد وسريع في الشكوى، يجب على المحقق التأكد من (1) ما إذا كان التمييز المزعوم قد حدث و (2) ما إذا كان هذا السلوك يشكل انتهاكاً لسياسة المجلس. إذا كان هناك انتهاك، يجب على المحقق أن يوصي بأي إجراء علاجي مناسب لتصحيح التمييز و/ أو منع أي تكرار لمثل هذا السلوك في المستقبل. يجب أن يلتزم المحقق بالنتائج والتوصيات لكتابة التقرير وإرساله إلى منسق الباب التاسع والمشرف على المدارس. إذا كانت هناك ظروف غير عادية، يجب إكمال التقرير المكتوب في غضون 10 أيام دراسية من استلام الشكوى. إذا كان المشرف على المدارس هو موضوع التحقيق، يجب أن يتلقى مجلس التعليم النتائج والتوصيات.

#### F. الإبلاغ بنتائج التحقيق

سيتم إرسال نتائج التحقيق على الفور إلى الأطراف المعنية بطريقة تتفق مع قوانين الولاية والقوانين الفيدرالية فيما يتعلق بخصوصية البيانات والسجلات.

#### G. طلب المراجعة

إذا كان المشتكي غير راضٍ عن نتائج التحقيق، يستطيع طلب مراجعة من قبل المشرف على المدارس في غضون 10 أيام دراسية من الإبلاغ بنتائج التحقيق. يقوم المشرف (أو من ينوب عنه) بمراجعة تقرير المحقق المكتوب ويمكن إجراء مزيد من التحقيق إذا لزم الأمر. يستطيع الشاكي تقديم أدلة أو شهود إضافية للمراجع للنظر فيها. في حالة غياب ظروف استثنائية، يجب إكمال عملية المراجعة في غضون 20 يوماً من طلب المراجعة. يقوم المشرف على الفور بإبلاغ مقدم الشكوى خطياً بنتائج مراجعته/ مراجعتها.

#### H. الإجراءات التصحيحية

إذا تم تحديد حدوث تمييز ينتهك سياسة مجلس الإدارة، فستتخذ منطقة المدرسة إجراءات علاجية فورية لتصحيح التمييز. يجب أن تكون إجراءات منطقة المدرسة المتخذة لانتهاك هذه السياسة متوافقة مع متطلبات اتفاقيات المفاوضة الجماعية المعمول بها، وقانون الولاية والقانون الفيدرالي، وسياسات منطقة المدرسة الأخرى.

### 4. إجراءات الشكوى البديلة

هناك العديد من الوكالات الفيدرالية والخاصة بالولاية التي تحقق في شكاوى التمييز ضد الموظفين. إذا كنت تعتقد أنك تعرضت للتمييز على أساس العرق، اللون، الأصل القومي، الجنس، العمر، الإعاقة، الدين، التوجه الجنسي، الحالة الاجتماعية، النسب، أو المعلومات الوراثية، فيمكنك تقديم شكوى إلى لجنة كونيكتيكت للإنسان الحقوق والفرص والواقعة في:

(رقم الهاتف) 450 Columbus Boulevard, Suite 2, Hartford, CT, 06103, 860-566-7710

إذا كنت تعتقد أنك تعرضت للتمييز من قبل صاحب العمل عند التقدم لوظيفة أو أثناء العمل بسبب العرق، اللون، الجنس، الدين، الأصل القومي، السن، أو الإعاقة، فيمكنك تقديم شكوى إلى لجنة الفرص والمساواة في التوظيف بالولايات المتحدة الموجودة في مبنى:

(رقم الهاتف) John F. Kennedy Federal Building, 475 Government Center, Boston, MA 02203, 1-800-669-400

إذا كانت لديك شكوى بشأن التمييز على أساس حالة المحاربين القدامى، فيمكنك تقديم شكوى إلى وزارة العمل الأمريكية، وخدمة التوظيف والتدريب للمحاربين القدامى على الرقم: 1866-4-USA-DOL

أن لجنة الفرص والمساواة في التوظيف بالولايات المتحدة ولجنة كونيتيكت لحقوق الإنسان والفرص تطبق القانون بتحديد ثلاثمائة (300) يوم لهذه الشكاوى.

