



Rregullorja e kancelarit

Numri: **A-830**

Objekti: **POLITIKA KUNDËR DISKRIMINIMIT DHE PROCEDURAT PËR PARAQITJEN E ANKESAVE TË BRENDSHME PËR DISKRIMINIM**

Kategoria: **NXËNËSIT**

Lëshuar më: **19 tetor 2023**

PËRMBLEDHJE E NDRYSHIMEVE

Kjo rregullore zëvendëson dhe shfuqizon rregulloren A-830 të kancelarit, të datës 17 shkurt 2022.

Ndryshime:

- Shton "gjatësinë" dhe "peshën" si kategori të mbrojtura në seksionet I.A.1 (mundësi të barabarta në punësim) dhe I.C.1 (qasja për prindërit dhe personat e tjerë që ndërveprojnë me DOE-në).



Rregullorja e kancelarit

Numri: **A-830**

Objekti: **POLITIKA KUNDËR DISKRIMINIMIT DHE PROCEDURAT PËR PARAQITJEN E ANKESAVE TË BRENDSHME PËR DISKRIMINIM**

Kategoria: **NXËNËSIT**

Lëshuar më: **19 tetor 2023**

PËRMBLEDHJE

Kjo rregullore përcakton Politikën Kundër Diskriminimit të Departamentit të Arsimit të Qytetit të Nju-Jorkut. Ajo gjithashtu përcakton një proces të brendshëm shqyrtimi për punonjësit, aplikantët për punësim, prindërit e nxënësve, nxënësit dhe personat e tjerë që bëjnë biznes me DOE-në, punojnë me punonjës ose nxënës të DOE-së, përdorin ambientet e DOE-së ose ndërveprojnë në çfarëdo mënyre tjetër me DOE-në dhe që dëshirojnë të paraqesin ankesa për diskriminim ose ngacmim të paligjshëm nga punonjës të DOE-së ose nga individë që nuk janë të punësuar nga DOE-ja, por që punojnë me punonjës ose nxënës të DOE-së, bazuar në një kategori të mbrojtur, duke përfshirë ngacmimin seksual, ose për hakmarrje si pasojë e paraqitjes së këtyre ankesave. Ankesat për ngacmim seksual ndërmjet nxënësve dhe për ngacmim të bazuar në një kategori të mbrojtur, frikësim dhe/ose bullizëm nga një nxënës ndaj një tjetri mund të paraqiten në përputhje me rregulloren e kancelarit A-831, ngacmimi seksual ndërmjet nxënësve, ose rregulloren e kancelarit A-832, diskriminimi, ngacmimi, frikësimi dhe/ose bullizmi ndërmjet nxënësve. Pretendimet për diskriminim/ngacmim nga nxënësit ndaj punonjësve të DOE-së duhet të trajtohen në përputhje me rregulloren e kancelarit A-443 dhe Pritshmëritë e Sjelljes në të Gjithë Qytetin për Mbështetjen e Mësimit të Nxënësve (kodi disiplinor).

I. POLITIKA

Kjo rregullore përcakton politikën e Departamentit të Arsimit të Qytetit të Nju-Jorkut (DOE) për mundësi të barabarta në punësim dhe arsim.

A. Mundësi të barabarta punësimi

1. Është politikë e DOE-së të ofrojë mundësi të barabarta punësimi në përputhje me ligjet dhe rregulloret e zbatueshme, pa diskriminim mbi bazën e racës, ngjyrës, fesë, besimit, përkatësisë etnike, origjinës kombëtare, statusit të të huajit, statusit të shtetësisë, moshës, statusit martesor, statusit të partneritetit, aftësisë së kufizuar, orientimit seksual, gjinisë, gjatësisë, peshës, statusit ushtarak, statusit të papunësisë, historikut të arrestimeve ose dënimeve penale, statusit të kujdestarit, historikut të kreditit të konsumatorit, karakteristikave gjenetike predispozuese, vendimeve lidhur me shëndetin seksual dhe riprodhues, ose statusit si viktimë e dhunës në familje, veprave penale me natyrë seksuale ose përndjekjes, pavarësisht nëse këto janë reale apo të perceptuara.
2. Përkufizimet e termave dhe kategorive të mbrojtura gjenden në seksionin IX (Përkufizime).
3. Politika e DOE-së është gjithashtu të ruajë një mjedis pune pa ngacmim mbi bazën e kategorive të mbrojtura të mësipërme, përfshirë ngacmimin seksual, si dhe të respektojë të gjitha ligjet dhe dispozitat e marrëveshjeve kolektive të punës të DOE-së që ndalojnë diskriminimin.
4. Përbën shkelje të kësaj rregulloreje që çdo punonjës i DOE-së të përfshihet në sjellje, qoftë në pronën e shkollës/ambientet e DOE-së ose gjatë një programi apo aktiviteti të DOE-së, përfshirë mësimin ose punën në internet, që e ekspozon një punonjës tjetër ndaj diskriminimit dhe/ose ngacmimit mbi bazën e ndonjëres prej kategorive të mbrojtura të mësipërme, përfshirë ngacmimin seksual (siç përkufizohet në Seksionin IX), kur kjo sjellje: (1) i vendos një punonjësi/aplikanti të DOE-së kushte ose privilegje më pak të favorshme pune; ose (2) krijon një mjedis pune armiqësor, fyes ose frikësues.
5. Po ashtu, përbën shkelje të kësaj rregulloreje që çdo punonjës i DOE-së të përfshihet në sjellje diskriminuese dhe/ose ngacmuese mbi bazën e ndonjëres prej kategorive të mbrojtura të mësipërme, përfshirë ngacmimin seksual, ndaj aplikantëve për punësim dhe individëve të tjerë që bëjnë biznes me DOE-në, punojnë me punonjës ose nxënës të DOE-së, përdorin ambientet e DOE-së ose ndërveprojnë në çfarëdo mënyre tjetër me DOE-në.
6. Përveç rasteve kur lejohet ndryshe me ligj, DOE-së i ndalohet të kërkojë informacion mbi historikun e pagës së një aplikanti për punë ose të mbështetet në historikun e pagës së tij për të përcaktuar pagën, përfitimet ose çdo formë tjetër kompensimi gjatë procesit të punësimit, përfshirë negociimin e kontratës.
7. Individëve që nuk janë të punësuar nga DOE-ja, por që punojnë me punonjës ose nxënës të DOE-së, u ndalohet të përfshihen në sjelljet e përshkruara në seksionin I.A, dhe këto sjellje duhet të raportohen në përputhje me seksionet II.C dhe III.A.1.

B. Mundësi të barabarta arsimit

1. Është politikë e DOE-së të ofrojë mundësi të barabarta në arsim, duke siguruar që të gjithë nxënësit të kenë qasje në programet, shërbimet, aktivitetet dhe ambientet e DOE-së, në përputhje me ligjet dhe rregulloret në fuqi dhe pa diskriminim në bazë të racës, ngjyrës, fesë, moshës, besimit, përkatësisë etnike, origjinës kombëtare, statusit të të huajit, statusit të shtetësisë, aftësisë së kufizuar, orientimit seksual, gjinisë ose peshës, qoftë këto reale apo të perceptuara.
2. Përkufizimet e termave dhe kategorive të mbrojtura gjenden në seksionin IX (Përkufizime).
3. Gjithashtu, është politikë e DOE-së të ruajë një mjedis arsimor pa ngacmime mbi bazën e cilitdo prej klasifikimeve të mësipërme të mbrojtura, duke përfshirë ngacmimin seksual.
4. Përbën shkelje të kësaj rregulloreje nëse një punonjës i DOE-së diskriminon ose krijon një mjedis arsimor armiqësor për një nxënës përmes sjelljes së tij, qoftë në pronën e shkollës/ambientet e DOE-së, gjatë një programi ose aktiviteti të DOE-së, duke përfshirë mësimin ose punën në internet, mbi bazën e cilitdo prej kritereve të mësipërme, përfshirë ngacmimin seksual (siç përkufizohet në seksionin IX), kur kjo sjellje: (1) ka ose do të kishte efektin e ndërhyrjes në mënyrë të paarsyeshme dhe të konsiderueshme në aftësinë e një nxënësi për të marrë pjesë ose për të përfituar nga një program arsimor, një aktivitet i organizuar nga shkolla ose nga çdo aspekt tjetër i arsimit të tij; ose (2) ka ose do të kishte efektin e ndërhyrjes në mënyrë të paarsyeshme dhe të konsiderueshme në mirëqenien mendore, emocionale ose fizike të një nxënësi; ose (3) shkakton në mënyrë të arsyeshme ose pritet në mënyrë të arsyeshme të shkaktojë frikë te një nxënës për sigurinë e tij fizike; ose (4) shkakton në mënyrë të arsyeshme ose pritet të shkaktojë lëndim fizik ose dëm emocional ndaj një nxënësi. Gjithashtu, përbën shkelje të kësaj rregulloreje nëse një punonjës i DOE-së përfshihet në sjelljen e përshkruar më sipër jashtë pronës së shkollës/ambienteve të DOE-së, kur kjo sjellje pengon ose në mënyrë të parashikueshme do të pengonte procesin arsimor, ose rrezikon ose në mënyrë të parashikueshme do të rrezikonte shëndetin, sigurinë, moralin ose mirëqenien e komunitetit shkollor.
5. Sjellje të tilla mund të përfshijnë, por nuk kufizohen vetëm në: mohimin e qasjes në tualete, dhoma zhveshjeje, dollapë personale dhe/ose ekskursionet, mbi bazën e klasifikimeve të mbrojtura të përmendura më sipër; zbatimin e kodit të veshjes, standardeve të caktuara të kujdesit personal ose pamjes në një mënyrë që diskriminon një nxënës mbi bazën e cilitdo prej klasifikimeve të mbrojtura të përmendura më sipër; ose përdorimin e emrit/emrave, përemrit/përemrave ose shqiptimit të emrit/emrave në një mënyrë që diskriminon një nxënës mbi bazën e cilitdo prej klasifikimeve të mbrojtura të përmendura më sipër (p.sh., përdorimi me qëllim i një përemri që nuk përputhet me identitetin gjinor që nxënësi ka deklaruar në shkollë).
6. Individët që nuk janë të punësuar nga DOE-ja, por që punojnë me nxënësit, e kanë të ndaluar të përfshihen në sjelljen e përshkruar në seksionin I.B dhe një sjellje e tillë duhet të raportohet në përputhje me seksionet II.B dhe III.A.1.

C. Qasja për prindërit dhe personat e tjerë që ndërveprojnë me DOE-në

1. Është politikë e DOE-së të sigurojë që programet, shërbimet dhe aktivitetet e saj të jenë të qasshme për prindërit (sa herë që përdoret në këtë rregullore, termi "prind" nënkupton prindin ose kujdestarin e nxënësit, ose çdo person që ka marrëdhënie prindërore ose kujdestarie me nxënësin, ose vetë nxënësin nëse është i mitur i pavarur ose ka mbushur moshën tetëmbëdhjetë (18) vjeç) dhe për personat e tjerë që bashkëpunojnë me DOE-në, punojnë me punonjësit ose nxënësit e DOE-së, përdorin ambientet e DOE-së ose ndërveprojnë në çfarëdo mënyre tjetër me DOE-në, pa diskriminim në bazë të racës, ngjyrës, fesë, moshës, besimit, përkatësisë etnike, origjinës kombëtare, statusit të të huajit, statusit të shtetësisë, aftësisë së kufizuar, orientimit seksual, gjinisë, gjatësisë trupore, peshës, statusit martesor, statusit të partneritetit ose statusit ushtarak, qoftë këto reale apo të perceptuara. Ankesat që pretendojnë shkelje të këtij seksioni mund të paraqiten në përputhje me procedurat e përcaktuara në seksionet III.A.2 dhe III.A.3 dhe mund të referohen për ndjekjen e duhur të mëtejshme.

D. Sjellja, pritshmëritë dhe veprimet pasuese

1. Çdo punonjës i DOE-së pritet të jetë një model shembullor në shkollat dhe zyrat ku shërben dhe është përgjegjës për ruajtjen e një mjedisi pozitiv dhe mbështetës për të mësuar dhe punuar, pa diskriminim dhe ngacmim mbi bazën e cilitdo prej klasifikimeve të mbrojtura të mbuluara nga kjo rregullore, duke përfshirë ngacmimin seksual dhe/ose hakmarrjen.
2. Sjellja e ndaluar sipas seksioneve I.A dhe I.B më sipër përfshin veprime verbale, joverbale, fizike, me shkrim ose të komunikuar në mënyrë elektronike përmes teknologjisë (duke përfshirë, por pa u kufizuar në internet, telefon celular, email, asistent personal dixhital, mesazhe me tekst, aplikacione, pajisje celulare pa tela, media sociale, dhoma bisede, sisteme lojërash dhe blogje).
3. Sjellja e ndaluar sipas seksioneve I.A dhe I.B më sipër përbën shkelje të kësaj rregulloreje, pavarësisht nëse është ose jo qëllimisht fyese ose e drejtuar ndaj një personi apo grupi të caktuar.
4. Një punonjës i DOE-së që përfshihet në sjellje që shkel këtë rregullore mund t'i nënshtrohet masave ose disiplinës së përshtatshme, deri dhe duke përfshirë ndërprerjen e marrëdhënies së punës, edhe nëse kjo sjellje nuk arrin nivelin e shkeljes së ligjeve federale, shtetërore ose vendore kundër diskriminimit.
5. Asgjë në këtë rregullore nuk e pengon një drejtor ose mbikëqyrës të këshillojë ose të marrë masa disiplinore ndaj një punonjësi të DOE-së për sjellje të papërshtatshme që nuk përbën shkelje të kësaj rregulloreje. Termi "mbikëqyrës" i referohet një punonjësi të DOE-së që ushtron funksione mbikëqyrëse dhe mund të gjendet në një ambient tjetër përveç shkollës.
6. Të gjithë punonjësit e DOE-së janë të detyruar të paraqiten për intervistë nëse thirren nga Zyra për Mundësi të Barabarta dhe Menaxhimin e Diversitetit (OEO) dhe të

- bashkëpunojnë në hetimet e OEO-së lidhur me ankesat. Kur palët dhe/ose dëshmitarët nuk marrin pjesë në hetim, OEO-ja do ta zhvillojë hetimin në masën që është e realizueshme.
7. Çdo përpjekje për të manipuluar ose penguar një hetim të OEO-së përbën shkelje të kësaj rregulloreje, duhet të raportohet menjëherë në Zyrën e Komisionerit Special për Hetime (SCI) dhe mund të rezultojë në masa disiplinore.
 8. Është politikë e DOE-së të ndalojë çdo formë hakmarrjeje ndaj çdo individi që kundërshton praktikën diskriminuese në vendin e punës, që paraqet ankesë për diskriminim ose ngacmim mbi bazën e cilitdo prej klasifikimeve të mbrojtura të përshkruara në seksionet I.A, I.B ose I.C më sipër, ose që paraqet apo merr pjesë në hetimin e një ankese të brendshme ose të jashtme për diskriminim. Çdo veprim i pafavorshëm ndaj individëve për shkak të pjesëmarrjes së tyre në një aktivitet të mbrojtur konsiderohet veprim hakmarrës.
 9. Me përjashtim të rasteve të përcaktuara më poshtë në seksionin I.D.10, ankesat e paraqitura në përputhje me seksionet I.A.7 dhe II.B.6 mund të hetohen nga OEO-ja sipas procedurave të përcaktuara në seksionin III ose t'i referohen punëdhënësit të jashtëm për ndjekjen e duhur të mëtejshme.
 10. OEO-ja do t'ia përcjellë të gjitha ankesat që pretendojnë ngacmim seksual ndaj një nxënësi SCI-së për ndërmarrjen e veprimeve të duhura pasuese.

II. RAPORTIMI

- A. Punonjësit e DOE-së, aplikantët për punësim, prindërit, nxënësit dhe personat e tjerë që bashkëpunojnë me DOE-në, punojnë me punonjësit ose nxënësit e DOE-së, përdorin ambientet e DOE-së ose ndërveprojnë në çfarëdo mënyre tjetër me DOE-në mund të paraqesin ankesa duke pretenduar se janë bërë objekt i sjelljes që mund të përbëjë shkelje të kësaj rregulloreje, sipas procedurave të përcaktuara në seksionin III.A.
- B. Çdo punonjës i DOE-së që vihet në dijeni të sjelljes ndaj një nxënësi që mund të përbëjë shkelje të seksionit I.B, ose që ka njohuri, informacion ose merr njoftim se një nxënës mund të ketë qenë viktimë e një sjelljeje të tillë, duhet ta raportojë gojarisht incidentin e pretenduar te drejtori/personi i caktuar prej tij ose, nëse punonjësi raportues nuk është i shkollës, te mbikëqyrësi i tij, brenda një (1) dite shkolle. Brenda dy (2) ditëve shkolle nga paraqitja e raportimit gojor, punonjësi raportues i DOE-së duhet gjithashtu të paraqesë në mënyrë elektronike një ankesë me shkrim, sipas përcaktimeve në seksionin III.A.1 më poshtë, dhe të njoftojë drejtorin/personin e caktuar prej tij ose mbikëqyrësin se ankesa është paraqitur. Nëse pretendimi është kundër drejtorit ose mbikëqyrësit, punonjësi raportues i DOE-së duhet vetëm të paraqesë në mënyrë elektronike një ankesë pranë OEO-së, sipas përcaktimeve në seksionin III.A.1.
- C. Çdo drejtor ose mbikëqyrës që vihet në dijeni të një sjelljeje që mund të përbëjë shkelje të seksionit I.A duhet të paraqesë menjëherë një ankesë në internet pranë OEO-së, sipas përcaktimeve në seksionin III.A.1 më poshtë. Mosparaqitja e një ankese pranë OEO-së nga drejtori ose mbikëqyrësi, në përputhje me këtë paragraf, përbën shkelje të kësaj rregulloreje.
- D. Personat e tjerë që nuk janë të detyruar të paraqesin ankesë inkurajohen fuqimisht të

raportojnë çdo sjellje që mund të përbëjë shkelje të kësaj rregulloreje, në përputhje me seksionin III.A.2.

- E. Punonjësit e DOE-së duhet të njoftojnë Departamentin e Policisë së Qytetit të Nju-Jorkut për të gjitha raportimet e sjelljeve të pretenduara që mund të përbëjnë vepër penale, në përputhje me politikat dhe procedurat e përcaktuara në rregulloren A-412 të kancelarit (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-412-security-in-the-schools-english>).

III. PROCEDURAT PËR ANKESAT

A. Procedurat për paraqitjen e ankesave

1. Ankesat elektronike të paraqitura në përputhje me seksionet II.B dhe II.C duhet të dorëzohen përmes formularit online të ankesës, i disponueshëm në <https://www.nycenet.edu/oeo>.
2. Personat e tjerë që nuk janë të detyruar të paraqesin ankesë në përputhje me seksionet II.B dhe II.C mund të paraqesin një ankesë duke njoftuar OEO-në me email, telefon, postë ose personalisht, në numrin ose adresat e dhëna në fund të kësaj rregulloreje. Ankesat për ngacmim seksual ose ngacmim apo diskriminim të bazuar në gjini mund të paraqiten gjithashtu duke njoftuar koordinatorin e titullit IX të DOE-së me email, telefon, postë ose personalisht, në numrin ose adresat e dhëna në fund të kësaj rregulloreje.
3. Personat e tjerë që nuk janë të detyruar të paraqesin ankesë në përputhje me seksionet II.B dhe II.C mund të paraqesin një ankesë anonime që pretendon shkelje të kësaj rregulloreje. OEO-ja do t'i shqyrtojë ankesat anonime për të përcaktuar mënyrën se si duhet të trajtohen, duke marrë parasysh informacionin e dhënë.
4. Me përjashtim të rasteve të përcaktuara në seksionet II.B dhe II.C më sipër, për të mundësuar zgjidhjen e shpejtë, të plotë dhe të drejtë të ankesave, të gjitha ankesat duhet të paraqiten pranë OEO-së sa më shpejt të jetë e mundur dhe jo më vonë se një (1) vit pas incidentit të pretenduar. Kur ekzistojnë rrethana lehtësuese, OEO-ja mund të hetojë ankesa të paraqitura më shumë se një (1) vit pas incidentit të pretenduar.

Ankesat që pretendojnë sjellje të ndaluar nga seksioni I.B i kësaj rregulloreje dhe që janë kryer ndaj nxënësve nuk i nënshtrohen asnjë afati kohor për paraqitje.

B. Njoftimi për prindin

1. Nëse një ankesë që pretendon sjellje të ndaluar nga kjo rregullore ndaj një nxënësi është paraqitur nga dikush tjetër përveç prindit të viktimës së pretenduar, drejtori/personi i caktuar prej tij duhet ta njoftojë menjëherë prindin e viktimës së pretenduar se është paraqitur një ankesë.
2. Nëse drejtori është objekt i ankesës, mbikëqyrësi/personi i caktuar prej tij duhet ta njoftojë menjëherë prindin e viktimës së pretenduar se është paraqitur një ankesë.

C. Mbështetja dhe/ose ndërhyrjet

1. Mbështetja dhe/ose ndërhyrjet mund t'u ofrohen, sipas rastit, çdo pale ose dëshmitari pas paraqitjes së ankesës, edhe nëse raportimi nuk çon në hetim ose pretendimet nuk vërtetohen.
2. Kur paraqitet një ankesë që pretendon sjellje të ndaluar nga seksioni I.A ose seksioni I.B, OEO-ja do të njoftojë drejtorin dhe/ose mbikëqyrësin, i cili do të përcaktojë nëse mbështetja dhe/ose ndërhyrjet për palët dhe dëshmitarët janë të përshtatshme, si dhe do të sigurojë që ato të dokumentohen për nxënësit dhe punonjësit e DOE-së.
3. Mbështetja dhe/ose ndërhyrjet për nxënësit përfshijnë, por nuk kufizohen vetëm në:
 - a. referimin në shërbime mjekësore brenda ose jashtë shkollës;
 - b. ndërhyrje këshilluese (p.sh., referim te punonjësi social i shkollës, këshilltari, psikologu ose një burim tjetër i përshtatshëm i shkollës);
 - c. referimin në organizata të komunitetit për këshillim, mbështetje dhe/ose edukim ose shërbime të shëndetit mendor;
 - d. mbështetje dhe përshtatje akademike (p.sh., ndryshim të klasave, orarit të drekës/pushimit ose programeve pas shkollës; zgjatje të afateve); dhe/ose
 - e. hartimin e një plani individual mbështetjeje.
4. Mbështetja dhe/ose ndërhyrjet që lidhen me punësimin përfshijnë, por nuk kufizohen vetëm në (në përputhje me marrëveshjet kolektive të zbatueshme):
 - a. leje nga puna;
 - b. ndryshim të orarit të punës;
 - c. ndryshim të detyrave të punës; dhe/ose
 - d. ndryshim të vendit të punës.

D. Procedurat për hetimin e ankesave

1. Pas marrjes së një ankese, OEO-ja do të përcaktojë nëse ankesa pretendon diskriminim, ngacmim dhe/ose hakmarrje të ndaluar nga kjo rregullore. Nëse OEO-ja përcakton se pretendimet nuk janë të ndaluara nga kjo rregullore, ajo do ta referojë ankesën për veprime të mëtejshme, sipas rastit.
2. Me përjashtim të rasteve të përcaktuara në seksionin I.D.9, nëse OEO-ja përcakton se ankesa pretendon sjellje të ndaluar nga kjo rregullore, ajo do të zhvillojë një hetim në përputhje me procedurat e përshkruara në këtë seksion. Koordinatori i titullit IX në OEO, përfaqësuesit e titullit IX ose një hetues tjetër i OEO-së do të hetojnë ankesat që pretendojnë ngacmim seksual dhe/ose ngacmim të bazuar në gjini të ndaluar nga seksioni I.A, si dhe ngacmim të bazuar në gjini ndaj një nxënësi, të ndaluar nga seksioni I.B.
3. Nëse OEO-ja fillon një hetim, ajo do t'i njoftojë menjëherë me shkrim palët (dhe prindin e një pale që është nxënësi) për ankesën dhe për sa vijon:
 - a. OEO-ja do të zhvillojë një hetim, i cili do të përfshijë intervistimin e palëve dhe dëshmitarëve, si dhe shqyrtimin e provave përkatëse;
 - b. Personat që pretendohet se kanë kryer sjellje të ndaluar nga kjo rregullore kanë

- të drejtë t'u përgjigjen pretendimeve;
- c. Palët kanë të drejtë të paraqesin çdo provë përkatëse dhe/ose të japin emrat e dëshmitarëve;
 - d. Punonjësit e DOE-së që janë palë në ankesë kanë të drejtë të zgjedhin një përfaqësues sindikal ose një përfaqësues tjetër që nuk është avokat për të marrë pjesë në intervistën hetimore, për sa kohë që ai përfaqësues nuk është identifikuar si palë ose dëshmitar në këtë rast;
 - e. Palëve mund t'u ofrohet mbështetje dhe/ose ndërhyrje, sipas rastit, gjatë zhvillimit të hetimit; dhe
 - f. Një vendim me shkrim do të nxirret brenda nëntëdhjetë (90) ditëve shkollore nga marrja e ankesës nga OEO-ja, përveç rasteve kur ky afat zgjatet për arsye të justifikuara.
4. OEO-ja do të intervistojë palët dhe çdo dëshmitar përkatës dhe do të sigurojë çdo provë përkatëse.
 5. Në përfundim të hetimit, OEO-ja do të hartojë konstatime me shkrim dhe një rekomandim nëse ka pasur shkelje të kësaj rregulloreje, dhe do t'ia paraqesë raportin me konstatimet dhe rekomandimin kancelarit ose personit të caktuar prej tij.
 6. Kancelari ose personi i caktuar prej tij do të shqyrtojë raportin e OEO-së dhe do të nxjerrë një vendim me shkrim nëse ka pasur shkelje të kësaj rregulloreje brenda nëntëdhjetë (90) ditëve shkollore nga marrja e ankesës nga OEO-ja, përveç rasteve kur ky afat zgjatet për arsye të justifikuara.
 7. Palët (dhe prindi i një pale që është nxënës) do të njoftohen me shkrim për vendimin.
 8. Kur, për arsye të justifikuara, hetimi ose vendimi nuk mund të përfundojë brenda nëntëdhjetë (90) ditëve shkollore, OEO-ja do të njoftojë ankuesin dhe të paditurin për zgjatjen e afatit dhe kohën e parashikuar për nxjerrjen e vendimit.
 9. Nëse vendimi përcakton se ka pasur shkelje të kësaj rregulloreje, OEO-ja do të konsultohet me drejtorin ose mbikëqyrësin, i cili do të përcaktojë nëse nevojiten masa disiplinore ose korrigjuese dhe nëse janë të përshtatshme mbështetje, ndërhyrje ose veprime të tjera pasuese.
 10. Nëse vendimi përcakton se nuk ka pasur shkelje të kësaj rregulloreje, OEO-ja do të konsultohet me drejtorin ose mbikëqyrësin përkatës, sipas përcaktimeve në seksionin III.C, për të vendosur nëse janë të përshtatshme mbështetje, ndërhyrje ose veprime të tjera pasuese.
 11. OEO-ja do të mbajë një dosje hetimore për çdo ankesë.

E. Konfidencialiteti

Është politikë e DOE-së të respektojë privatësinë e të gjitha palëve dhe dëshmitarëve në lidhje me ankesat e paraqitura sipas kësaj rregulloreje. Megjithatë, nevoja për ruajtjen e konfidencialitetit duhet të balancohet me detyrimin për të bashkëpunuar në hetime të ligjshme, për të garantuar të drejtën për një proces të rregullt ligjor për personin e akuzuar dhe/ose për të ndërmarrë veprimet e duhura pasuese për trajtimin e ankesës. Për këtë arsye, informacioni lidhur me ankesën mund të duhet të zbulohet në rrethana të caktuara të përshtatshme.

F. Pretendimet e rreme për diskriminim

Një individ që me vetëdije bën një pretendim të rremë për diskriminim ose me vetëdije jep informacion të rremë gjatë hetimit të një anekse mund t'i nënshtrohet masave disiplinore. Një anekse e paraqitur në mirëbesim, edhe nëse rezulton e pavërtetuar, nuk do të konsiderohet pretendim i rremë.

IV. SHPËRNDARJA E KËTYRE PROCEDURAVE

- A. Përveç kësaj, çdo zyrë dhe shkollë duhet të afishojë në një vend të dukshëm politikën kundër diskriminimit të DOE-së (<https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy>), e cila përmban informacionin e kontaktit të OEO-së dhe tregon se ku mund të merret një kopje e kësaj rregulloreje. Njoftimi për politikën kundër diskriminimit të DOE-së, si dhe procedurat për paraqitjen e aneksave dhe raportimin të përcaktuara në këtë rregullore, duhet t'u jepet çdo vit të gjithë punonjësve të DOE-së, duke përfshirë drejtorët dhe mbikëqyrësit.
- B. Në përputhje me rregulloret A-831 dhe A-832 të kancelarit, çdo shkollë duhet çdo vit t'u shpërndajë ose t'u vërë në dispozicion në mënyrë elektronike të gjithë punonjësve të shkollës, prindërve dhe nxënësve materialet me shkrim të përgatitura nga Zyra për Sigurinë dhe Zhvillimin e Rinisë (të disponueshme në <https://www.schools.nyc.gov/school-life/school-environment/respect-for-all/respect-for-all-handouts>) të cilat paraqesin politikën dhe procedurat e përcaktuara në këto rregullore, duke përfshirë procedurat për mënyrën e paraqitjes së një raportimi. Këto materiale gjithashtu informojnë nxënësit dhe prindërit për politikën kundër diskriminimit të DOE-së dhe procedurat që nxënësit dhe prindërit duhet të ndjekin për të paraqitur aneksa për diskriminim ose ngacmim ndaj punonjësve të DOE-së mbi bazën e cilitdo prej klasifikimeve të mbrojtura të përshkruara në seksionin I.B më sipër.

V. PËRSHTATJA E ARSYESHME PËR PERSONAT ME AFTËSI TË KUFIZUARA

A. Punonjësit dhe aplikantët për punësim

Çdo punonjës i DOE-së (duke përfshirë edhe punonjësit zëvendësues) që është një person i kualifikuar me aftësi të kufizuara mund të kërkojë një përshtatje të arsyeshme për ta ndihmuar në kryerjen e funksioneve thelbësore të detyrës së tij aktuale. Punonjësit e DOE-së inkurajohen që fillimisht ta diskutojnë kërkesën me mbikëqyrësin e tyre për të nisur procesin ndërveprues dhe për t'u angazhuar në një dialog bashkëpunues. Nëse punonjësi nuk pajtohet me vendimin ose nëse kërkesa nuk mund të plotësohet përmes mbikëqyrësit, ai mund të paraqesë një kërkesë në Sistemin Online të Vetëshërbimit për Aplikimet për Leje të DOE-së (SOLAS). Kërkesat e paraqitura në SOLAS do të shqyrtohen nga Zyra HR Connect për Shërbimet Mjekësore, Lejet dhe Regjistrat e DOE-së, si dhe nga Zyra e Përshtatjeve për Personat me Aftësi të Kufizuara (ODA) e DOE-së.

Çdo kandidat për punësim që është një person i kualifikuar me aftësi të kufizuara mund të kërkojë një përshtatje të arsyeshme për të marrë pjesë në procesin e aplikimit në kushte të barabarta me kandidatët që nuk kanë aftësi të kufizuara, duke kontaktuar ekipin

që zhvillon intervistën ose ODA-n.

Informacione shitesë mbi procesin e përshtatjes së arsyeshme jepen në memorandumun e personelit të DOE-së nr. 5, 2020–2021.

B. Nxënësit

Rregullorja A-710 e kancelarit (politika dhe procedurat sipas seksionit 504 për nxënësit), <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710>) përcakton politikat dhe procedurat e DOE-së, duke përfshirë edhe procedurat për paraqitjen e ankesave, për nxënësit që ndjekin shkollat dhe programet e DOE-së dhe që janë persona të kualifikuar me aftësi të kufizuara, sipas përkufizimit të seksionit 504 të aktit të rehabilitimit të vitit 1973, dhe që kanë nevojë për përshtatje të arsyeshme për të marrë pjesë në programet dhe aktivitetet e DOE-së në kushte të barabarta me bashkëmoshatarët e tyre që nuk kanë aftësi të kufizuara.

VII. PROCEDURAT ALTERNATIVE PËR PARAQITJEN E ANKESAVE

Këto procedura të brendshme nuk i mohojnë asnjë individ të drejtën për të ndjekur rrugë të tjera ankimi, të cilat mund të përfshijnë paraqitjen e ankesave pranë cilësdo prej agjencive të jashtme të renditura më poshtë:

- Departamenti i Arsimit i Shteteve të Bashkuara, Zyra për të Drejtat Civile
- Komisioni i Shteteve të Bashkuara për Mundësi të Barabarta në Punësim
- Divizioni i Shtetit të Nju-Jorkut për të Drejtat e Njeriut
- Komisioni i Qytetit të Nju-Jorkut për të Drejtat e Njeriut

Afatet për paraqitjen e ankesave pranë këtyre agjencive mund të ndryshojnë. Kur një ankesë paraqitet pranë një agjencie të jashtme ose një gjykate me juridiksion kompetent, OEO-ja do ta transferojë çështjen te Zyra e Këshilltarit të Përgjithshëm të DOE-së.

VIII. PYETJE DHE KËRKESA PËR INFORMACION

Pyetjet në lidhje me këtë rregullore duhet të dërgohen te:

Zyra për Mundësi të Barabarta dhe Menaxhimin e Diversitetit

Departamenti i Arsimit i NYC (NYC Department of Education)

110 William Street, 15th Floor

New York, NY 10038

Telefoni: 718-935-3320

Email: oeoinquiries@schools.nyc.gov

Title IX Coordinator (Koordinatori i Title IX)

110 William Street, 15th Floor

New York, NY 10038

Telefoni: 718-935-4987

Emaili: Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov

Faqja e internetit: <https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy/title-ix>

Zyra e Akomodimeve për Aftësi të Kufizuara

Emaili: ODA@schools.nyc.gov

IX. PËRKUFIZIME

Informacioni i mëposhtëm synon të ofrojë udhëzime për të ndihmuar individët të shmangin praktikat diskriminuese, por nuk është shterues.

Statusi i të huajit/shtetësisë: statusi real ose i perceptuar i emigracionit ose statusi si shtetas i një vendi tjetër përveç Shteteve të Bashkuara të Amerikës. Nuk përbën praktikë të paligjshme diskriminuese që një person të diskriminojë mbi bazën e statusit të të huajit ose të shtetësisë, të kërkojë informacion për statusin e të huajit ose të shtetësisë së një personi, ose t'i japë përparësi një personi që është shtetas ose vendas i Shteteve të Bashkuara, kur një përparësi e tillë lejohet ose kërkohet shprehimisht nga një ligj ose rregullore federale, shtetërore ose e qytetit.

Statusi i kujdestarit: statusi real ose i perceptuar si kujdestar. Termi kujdestar nënkupton një person që ofron kujdes të drejtpërdrejtë dhe të vazhdueshëm për një fëmijë të mitur ose për një person që merr kujdes. Person që merr kujdes përkufizohet si një person me aftësi të kufizuara, i cili: (i) është një i afërm i mbuluar ose një person që banon në të njëjtën familje me kujdestarin; dhe (ii) mbështetet te kujdestari për kujdes mjekësor ose për plotësimin e nevojave të jetës së përditshme. I afërm i mbuluar përfshin fëmijën, bashkëshortin/en, partnerin/en e regjistruar, prindin, vëllanë ose motrën, nipin/mbesën ose gjyshin/gjyshen e kujdestarit, si edhe fëmijën ose prindin e bashkëshortit/es ose partnerit/es së regjistruar të kujdestarit, ose çdo individ tjetër që ka marrëdhënie familjare me kujdestarin.

Ngjyra: ngjyra reale ose e perceptuar e lëkurës.

Historiku i kreditit të konsumatorit: Vlerësimi i aftësisë kreditore, statusi kreditor, kapaciteti kreditor ose historiku i pagesave të një individi. Punëdhënësit nuk mund të kërkojnë ose përdorin historikun e kreditit të një aplikanti ose punonjësi për marrjen e vendimeve të punësimit, duke përfshirë punësimin, kompensimin dhe kushtet e tjera të punësimit, përveç rasteve kur kjo lejohet ose kërkohet shprehimisht me ligj ose rregullore.

Aftësia e kufizuar: dëmtim fizik, mjekësor, mendor ose psikologjik real ose i perceptuar, ose histori apo evidencë e një dëmtimi të tillë, ose një gjendje që konsiderohet nga të tjerët si aftësi e kufizuar. Për më shumë informacion mbi përshtatjen e arsyeshme për nxënësit me aftësi të kufizuara sipas seksionit 504 të aktit të rehabilitimit të vitit 1973, shihni rregulloren A-710 të kancelarit (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710>).

Përkatësia etnike/origjina kombëtare: origjina kombëtare ose identiteti etnik real ose i perceptuar. Origjina kombëtare është e dallueshme nga raca/ngjyra ose feja/besimi, sepse njerëz të racave ose feve të ndryshme, ose paraardhësit e tyre, mund të vijnë nga i njëjti shtet. Termi origjinë kombëtare përfshin anëtarët e të gjitha grupeve kombëtare dhe grupeve të personave

me prejardhje, trashëgimi ose sfond të përbashkët; ai përfshin gjithashtu individët që janë të martuar ose të lidhur me një person ose persona me një origjinë të caktuar kombëtare.

Gjinia: gjinia, shtatzënia ose gjendjet që lidhen me shtatzëninë ose lindjen e fëmijës, reale ose të perceptuara. Ndalimi i diskriminimit mbi bazën e gjinisë përfshin edhe ngacmimin seksual.

Termi gjini përfshin gjithashtu identitetin gjinor dhe shprehjen gjinore reale ose të perceptuar të një personi, që nënkupton mënyrën se si ai e percepton veten, pamjen, sjelljen, mënyrën e shprehjes ose çdo karakteristikë tjetër të lidhur me gjininë, pavarësisht gjinisë së caktuar në lindje. Diskriminimi mbi bazën e gjinisë mund të përfshijë, por nuk kufizohet vetëm në, mohimin e qasjes në tualete, dhoma zhveshjeje, dollapë personale dhe/ose programe ose aktivitete të DOE-së mbi bazën e gjinisë, ose përdorimin e emrit/emrave ose përemrit/përemrave në një mënyrë diskriminuese (p.sh., përdorimin me qëllim të një përemri që nuk përputhet me identitetin gjinor që individi ka deklaruar në shkollë, në punë ose në një program apo aktivitet tjetër të DOE-së).

Statusi ushtarak: pjesëmarrja e një personi në shërbimin ushtarak të Shteteve të Bashkuara ose të shtetit, duke përfshirë, por pa u kufizuar në, Forcat e Armatosura të Shteteve të Bashkuara, Gardën Kombëtare Tokësore, Gardën Kombëtare Ajrore, Milicinë Detare të Nju-Jorkut, Gardën e Nju-Jorkut dhe forca të tjera shtesë që mund të krijohen nga qeveria federale ose shtetërore në përputhje me ligjin.

Statusi i partneritetit: statusi real ose i perceptuar i të qenit në një partneritet të regjistruar.

Karakteristikë gjenetike predispozuese: Çdo gjen ose kromozom i trashëguar, ose ndryshim i tij, i përcaktuar përmes një testi gjenetik ose i nxjerrë nga informacioni i marrë nga një individ ose një anëtar i familjes, për të cilin besohet shkencërisht ose mjekësisht se e predispon individin ose pasardhësit e tij ndaj një sëmundjeje ose aftësie të kufizuar, ose që lidhet me një rrezik statistikisht të rëndësishëm për zhvillimin e një sëmundjeje ose aftësie të kufizuar fizike ose mendore.

Historiku i arrestimeve/dënimeve penale: regjistri i arrestimeve dhe dënimeve të mëparshme për vepra penale. Pas zgjatjes së një oferte të kushtëzuar për punësim, DOE-ja kërkon kryerjen e një verifikimi të së kaluarës, duke përfshirë gjurmët e gishtërinjve, i cili shqyrtohet në përputhje me rregulloren C-105 të kancelarit (hetimet e së kaluarës për aplikantët pedagogjikë dhe administrativë dhe procedurat në rastet e arrestimit të punonjësve),

<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-105-2-11-2003-final-remediated-wcag2-0>) si dhe me ligjet dhe rregulloret e tjera të zbatueshme.

Raca: termi racë, reale ose e perceptuar, përfshin karakteristika personale që historikisht lidhen me racën, si tekstura e flokëve dhe modelet mbrojtëse të flokëve (p.sh., gërsheta, kaçurrela dhe përdredhje, paruke ose mbulesa të tjera të kokës), ngjyra e lëkurës ose tipare të caktuara të fytyrës.

Feja/besimi: feja ose besimi (grupi i bindjeve themelore, pavarësisht nëse përbëjnë ose jo një fe), real ose i perceptuar. Një punonjës që kërkon një përshtatje të arsyeshme për arsye fetare duhet të ndjekë procedurat e përcaktuara në rregulloren C-606 të kancelarit (leja për kremtimin e festave fetare, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-606-english>). Një nxënës që kërkon një përshtatje të arsyeshme për arsye fetare duhet të ndjekë procedurat e përcaktuara në rregulloren A-630 të kancelarit (përshtatja fetare për nxënësit), <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-630-english>).

Historiku i pagës: "Historiku i pagës" përfshin pagën aktuale ose të mëparshme të aplikantit, përfitimet ose kompensime të tjera, por jo ndonjë tregues objektiv të produktivitetit të aplikantit,

si të ardhurat, shitjet ose raporte të tjera të prodhimit. Përveç rasteve kur lejohet ndryshe me ligj, si për transferime ose ngritje të brendshme në detyrë brenda DOE-së, DOE-së i ndalohet të kërkojë informacion për historikun e pagës së një aplikanti për punë ose të mbështetet në historikun e pagës së tij për të përcaktuar pagën, përfitimet ose kompensime të tjera gjatë procesit të punësimit, duke përfshirë edhe negocimin e kontratës.

Ngacmimi seksual:

Ngacmimi seksual mund të marrë forma të ndryshme, duke përfshirë propozime ose kërcënime të hapura me natyrë seksuale, afrime seksuale, kërkesa për favore seksuale, aludime seksuale, komente me nënkuptime seksuale, shaka me përmbajtje seksuale, gjeste të pahijshme, sjellje ose komunikime verbale, joverbale, fizike, me shkrim ose të transmetuara në mënyrë elektronike, si dhe kontakt fizik, si prekja, ledhatimi, pickimi ose fërkimi me trupin e një personi tjetër. Një sjellje e tillë mund të përbëjë ngacmim seksual pavarësisht nëse drejtohet ndaj personave të së njëjtës gjinie ose të një gjinie tjetër, dhe mund të përbëjë gjithashtu vepër penale.

A. Ngacmimi seksual në lidhje me punësimin:

Ngacmimi seksual i ndaluar nga seksioni I.A i kësaj rregulloreje përfshin situatat kur:

1. pranimi ose refuzimi i një sjelljeje të tillë nga një individ përdoret si bazë për vendime punësimi që e prekin atë individ, ose bëhet, shprehimisht ose në mënyrë të nënkuptuar, kusht apo term i punësimit të tij; ose
2. një sjellje e tillë ka si qëllim ose efekt ndërhyrjen e paarsyeshme në kryerjen e detyrave të punës së një individi ose krijimin e një mjedisi pune frikësues, armiqësor ose fyes.

B. Ngacmimi seksual i nxënësve:

Sjellja me natyrë seksuale ndërmjet një punonjësi të DOE-së ose një individi që punon me nxënësit dhe një nxënësi nuk mund të konsiderohet asnjëherë e mirëpritur ose e përshtatshme. Ngacmimi seksual i një nxënësi, i ndaluar nga seksioni I.B i kësaj rregulloreje, përfshin situatat kur:

1. pranimi i një sjelljeje të tillë është kusht për përparimin arsimor të nxënësit ose për marrjen e arsimit;
2. pranimi ose refuzimi i një sjelljeje të tillë nga një nxënës përdoret si bazë për vlerësimin ose notimin e tij ose si faktor në vendimet që ndikojnë në arsimimin e tij; ose
3. një sjellje e tillë ka si qëllim ose efekt ndërhyrjen e paarsyeshme në arsimimin e nxënësit ose krijimin e një mjedisi arsimor frikësues, armiqësor ose fyes.

Për informacion mbi ngacmimin seksual të nxënësve nga nxënës të tjerë, shihni rregulloren A-831 të kancelarit (ngacmimi seksual ndërmjet nxënësve),

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

Vendimi për shëndetin seksual dhe riprodhues: ky term i referohet çdo vendimi të një individi për të marrë shërbime që organizohen, ofrohen ose vihen në dispozicion në lidhje me shëndetin seksual dhe riprodhues, duke përfshirë sistemin riprodhues dhe funksionet e tij. Këto shërbime përfshijnë, por nuk kufizohen vetëm në, procedurat mjekësore që lidhen me fertilitetin, parandalimin, testimin dhe trajtimin e sëmundjeve seksualisht të transmetueshme, si dhe shërbimet dhe këshillimin për planifikimin familjar, si barnat dhe mjetet kontraceptive, kontracepsionin emergjent, procedurat e sterilizimit, testimin e shtatzënisë dhe abortin.

Orientimi seksual: tërheqja romantike, fizike ose seksuale reale ose e perceptuar e një individi ndaj personave të tjerë, ose mungesa e saj, mbi bazën e gjinisë. Orientimi seksual shtrihet në një

spektër dhe përfshin, por nuk kufizohet vetëm në, heteroseksualitetin, homoseksualitetin, biseksualitetin, asexualitetin dhe panseksualitetin.

Statusi i papunësisë: Termi papunësi nënkupton mungesën e një vendi pune, disponueshmërinë për të punuar dhe kërkimin aktiv të punës. Megjithatë, ligji parashikon raste në të cilat një punëdhënës mund të marrë në konsideratë statusin e papunësisë së një aplikanti kur ekziston një arsye thelbësisht e lidhur me vendin e punës për ta bërë këtë, ose mund të kërkojë informacion për rrethanat e largimit të aplikantit nga punësimi i mëparshëm.

Viktimë e dhunës në familje, veprave penale me natyrë seksuale ose përndjekjes: Një viktimë reale ose e perceptuar e dhunës në familje është një person që i është nënshtruar akteve ose kërcënimeve me dhunë, duke përjashtuar aktet e vetëmbrojtjes, të kryera nga bashkëshorti/bashkëshortja aktuale ose e mëparshme, nga një person që bashkëjeton ose ka bashkëjetuar me viktimën, nga një person që është ose ka qenë në një marrëdhënie të vazhdueshme romantike ose intime me viktimën, ose nga një person që jeton ose ka jetuar vazhdimisht ose në intervale të rregullta në të njëjtën familje me viktimën.

Një viktimë reale ose e perceptuar e veprave penale me natyrë seksuale ose e përndjekjes është një person që i është nënshtruar akteve që do të përbënin shkelje të nenit 130 të Kodit Penal ose të neneve 120.45, 120.50, 120.55 ose 120.60 të Kodit Penal.

Një punonjës mund të kërkojë një përshtatje të arsyeshme për shkak të statusit të tij si viktimë reale ose e perceptuar e dhunës në familje, veprave penale me natyrë seksuale ose përndjekjes, në mënyrë që të jetë në gjendje të kryejë funksionet thelbësore të vendit të punës. Punonjësit mund t'i kërkojë të paraqesë dokumentacion që vërteton se është viktimë e dhunës në familje, veprave penale me natyrë seksuale ose përndjekjes. Një punonjës që kërkon një përshtatje të arsyeshme duhet të paraqesë një kopje të këtij dokumentacioni brenda një afati të arsyeshëm pas paraqitjes së kërkesës. Kërkesa për dokumentacion mund të plotësohet duke paraqitur një procesverbal policie ose dokument gjykate, dokumentacion nga një punonjës, përfaqësues ose vullnetar i një organizate që ofron shërbime për viktimat, nga një avokat, një anëtar i klerit ose një profesionist i shërbimeve mjekësore apo profesionale, që vërteton se punonjësi ose një anëtar i familjes apo i njësisë familjare të tij ka kërkuar ndihmë si viktimë reale ose e perceptuar e dhunës në familje, veprave penale me natyrë seksuale ose përndjekjes dhe/ose për pasojat e dhunës ose përndjekjes; ose duke paraqitur çdo informacion tjetër që është në përputhje me deklarimin e punonjësit dhe kërkesën për përshtatje.