



CONSOLIDATED SCHOOL DISTRICT OF NEW BRITAIN

بيان سياسة مجلس الإدارة

حظر التحرش بالموظفين - 4118.11

تمت الموافقة عليه في 19 مايو، 2021 | تمت المراجعة في 5 أبريل، 2021

تتمثل سياسة مجلس التعليم في الحفاظ على بيئة عمل وتعلم خالية من المضايقات. مع العلم أن مجلس الإدارة لن يتساهل مع مضايقة أي متقدم لوظيفة، موظف، قاول مستقل، أو متطوع لأي سبب من الأسباب، بما في ذلك المضايقات على أساس العرق، اللون، الجنس، العمر، الهوية الجنسية أو التعبير عنها، الدين، الأصل القومي، الأصل الأجنبي، السلالة والنسب، التوجه الجنسي، الحالة الاجتماعية، الإعاقة، الحمل، حالة الهجرة، حالة المحاربين القدامى، أو على أي أساس آخر بموجب القانون، مع مراعاة الشروط والقيود التي يحددها القانون.

تمنع هذه السياسة المضايقات من قبل الموظفين، والمعلمين والإداريين وأعضاء مجلس الإدارة والطلاب والمتطوعين وغيرهم بموجب العقد أو بأي شكل آخر يخضعون لسيطرة النظام المدرسي. كما أنه يحمي من التحرش من قبل أي شخص ثالث موجود في مبنى المدرسة أو في مكان عمل المدرسة أو الذي يتواصل بطريقة أخرى مع موظفي المدرسة فيما يتعلق بعملهم في النظام المدرسي.

من المتوقع أن يلتزم الموظفون والطلاب وغيرهم بمعيار السلوك الذي يتسم بالاحترام والالطف تجاه الجميع. إن مبدأ حرية التعبير الذي قد يحمي الخطاب العام الأكثر هجومًا لا يحمي أو يشمل الحق في تهديد كرامة وخصوصية الفرد. لن يتم التسامح مع مثل هذا السلوك الموجه شخصيًا. إنه يتعارض مع القيم الأكاديمية، ويضعف ضحاياه، ويقوي الجناة، ويضعف التزام المنطقة الأساسي بالحرية الفردية واحترام جميع أعضائها. علاوة على ذلك، قد تؤدي أعمال التعصب إلى تدمير الجو ذاته الذي يتم فيه التسامح مع حرية التعبير والاعتزاز بها.

لأغراض هذه السياسة، تعني "المعلومات الوراثية" المعلومات المتعلقة بالجينات أو المنتجات الجينية أو الخصائص الموروثة التي قد تتبع من فرد أو أحد أفراد الأسرة. قد تتضمن "المعلومات الوراثية" أيضًا التاريخ الطبي للعائلة، ونتائج الاختبارات الجينية للفرد أو أحد أفراد الأسرة، وحقيقة أن فردًا أو أحد أفراد العائلة سعى أو حصل على خدمات وراثية، والمعلومات الوراثية للجنين التي يحملها فرد أو أحد أفراد الأسرة أو جنين يحتفظ به بشكل قانوني فرد أو أحد أفراد العائلة يتلقى خدمات المساعدة على الإنجاب.

من أجل هدف هذه السياسة، يُقصد بكلمة "محارب قديم" أي يتم تسريحه بشرف، أو يعفى بشرف من الخدمة الفعلية في جيش الولايات المتحدة، والبحرية، وسلاح مشاة البحرية، وخفر السواحل، والقوات الجوية، وأي عنصر احتياطي منه، بما في ذلك الحرس الوطني بولاية كونيتيكت.

من أجل هدف هذه السياسة، يُقصد بـ "الهوية الجنسية أو الطريقة التي يعبر بها الشخص عن هويته الجنسية" هوية الشخص أو مظهره أو سلوكه المرتبط بنوع الجنس، سواء كانت الهوية أو المظهر أو السلوك المرتبط بالجنس مختلفًا أم لا عن تلك المرتبطة تقليديًا ببيولوجيا الشخص أو الجنس المحدد عند الولادة، والتي يمكن إظهار الهوية المتعلقة بالجنس من خلال تقديم أدلة بما في ذلك، على سبيل المثال وليس محصور على، التاريخ الطبي، والرعاية أو علاج الهوية المتعلقة بالجنس، والتأكيد من أن الهوية متناسقة وموحدة فيما يتعلق بنوع الجنس أو أي دليل آخر أن الهوية المتعلقة بالجنس الاجتماعي لم يتم الاحتفاظ بها بإخلاص، كجزء من الهوية الأساسية للشخص أو لا يتم التأكيد عليها لغرض غير لائق.

يمكن لأي موظف يرغب في تقديم شكوى بشأن المضايقة الحصول على نسخة من إجراءات الشكاوى الخاصة بالمجلس واستمارة الشكاوى، والتي تم تضمينها في الإجراءات الإدارية لمجلس الإدارة بشأن حظر التحرش (الموظفون). ترافق هذه الإجراءات سياسة مجلس الإدارة رقم 4118.11 وهي متوفرة عبر الإنترنت على <https://www.csdnb.org/board-policies.php> أو بناءً على طلب من المكتب الرئيسي لأي مدرسة في منطقة.

إذا تضمنت الشكاوى ادعاءات بالمضايقات على أساس نوع الجنس/ ذكر ام انثى (أي التحرش الجنسي أو التمييز الجنسي)، فسيتم التعامل مع هذه الشكاوى بموجب السياسة رقم 4118.112 / 4218.112، والتي هي حظر التمييز الجنسي والتحرش الجنسي في مكان العمل (قسم الموظفين).

يمكن لأي شخص لديه أسئلة أو استفسارات بشأن هذه السياسة أو حول سياسات مجلس الإدارة فيما يتعلق بالتمييز أو التحرش على أساس الجنس/ ذكر ام انثى، أو يرغب في الحصول على نسخة من إجراءات الشكاوى أو استمارات الشكاوى لمجلس الإدارة المتعلقة بادعاءات التحرش، الاتصال بمكتب شؤون الموظفين وتنمية المواهب:

Director of Personnel and Talent Development
272 Main Street, P.O. Box 1960, New Britain, CT 06050.
Phone: 860-827-2295

يجب توزيع نسخة من هذه السياسة أو الملخص المناسب بشكل دوري على جميع الموظفين.

المراجع القانونية:

Title VI of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000d et seq.
Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000e et seq.
Title IX of the Education Amendments of 1972, 20 U.S.C. § 1681 et seq.
Age Discrimination in Employment Act, 29 U.S.C. § 621 et seq.
Americans with Disabilities Act, 42 U.S.C. § 12101
Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, 29 U.S.C. § 794
Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008, Pub.L.110-233, 42 U.S.C. § 2000ff; 29 CFR 1635.1 et seq.
Connecticut General Statutes § 1-1n, "Gender Identity or Expression" defined
Connecticut General Statutes § 10-153, Discrimination on the basis of sex, gender identity or expression or marital status prohibited
Connecticut General Statutes § 46a-58, Deprivation of rights
Connecticut Fair Employment Practices Act, Connecticut General Statutes § 46a-60
Connecticut General Statutes § 46a-81a, Sexual orientation discrimination: Definitions
Connecticut General Statutes § 46a-81c, Sexual orientation discrimination: Employment



CONSOLIDATED SCHOOL DISTRICT OF NEW BRITAIN

بيان سياسة مجلس الإدارة

حظر التحرش بالموظفين - 4118.11

تمت الموافقة عليه في 19 مايو، 2021 | تمت المراجعة في 5 أبريل، 2021

1. نظرة عامة

يشجع مجلس التعليم على بيئة عمل خالية من التحرش ولا يتسامح مع مضايقة أي شخص يقدم لوظيفة، موظف، مقاول مستقل، أو متطوع لأي سبب، بما في ذلك التحرش على أساس العرق، اللون، الأصل القومي، الأصل الأجنبي، الجنس، السن، الإعاقة، الحمل، الدين، التوجه الجنسي، الحالة الاجتماعية، النسب، المعلومات الوراثية، الحالة العسكرية، الهوية الجنسية أو التعبير عنها، أو أي على أساس آخر يحظره القانون، مع مراعاة الشروط والقيود التي ينص عليها القانون.

يتم تشجيع الموظفين الذين يعتقدون أنهم تعرضوا للمضايقات على النحو المحدد في سياسة مجلس الإدارة رقم 4118.11 على الإبلاغ عن مثل هذه الحوادث على الفور إلى مدير المدرسة أو مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب بالمنطقة. إن الإبلاغ في الوقت المناسب عن حوادث التحرش يمكن منطقة المدرسة من التحقيق بشكل صحيح في هذه الشكاوى وحلها.

إذا كانت الشكاوى تتضمن ادعاءات بالتحرش على أساس الجنس/أو نوع الجنس، ذكر أو انثى (أي التحرش الجنسي أو التمييز الجنسي)، فسيتم التعامل مع هذه الشكاوى بموجب السياسة رقم 4118.112 / 4218.112، والتي هي حظر التمييز الجنسي والتحرش الجنسي في مكان العمل (شؤون الموظفين).

سيتم التحقيق في الشكاوى على الفور وسيتم اتخاذ إجراءات تصحيحية عند التحقق من الادعاءات. سيتم الحفاظ على السرية إلى مدى عمل الإجراءات. قد تؤدي أي أعمال انتقامية أو أعمال تارية إلى تحديث نتيجة للإبلاغ عن المضايقات إلى اتخاذ إجراءات تأديبية ضد المنتقم. تتم مراجعة جميع تقارير السلوك التي تنتهك هذه السياسة بغض النظر عما إذا كان التقرير قد تم كتابته أم لا.

ستوفر منطقة المدرسة دورات تدريبية للموظفين المسؤولين الجدد وستنشر سياستها وإجراءات الشكاوى وتوجه الطلاب والموظفين في محاولة للحفاظ على بيئة خالية من المضايقات. سيتم توزيع نسخ من هذه الإجراءات الإدارية على جميع الموظفين.

2. تعريف التحرش

المضايقات هي السلوك الغير المرغوب فيه والمسيء الذي يهدف أو يؤدي إلى التدخل غير المعقول في أداء الموظف و/أو فرص العمل أو يكون شديد الخطورة أو واسع الانتشار، أو مستمر بحيث يخلق بيئة عمل مخيفة أو عدائية أو هجومية. تحظر جميع أشكال المضايقات سواء كانت شفوية أو كتابية أو بصرية أو جسدية وبغض النظر عن الوسيلة التي تحدث من خلالها.

3. العلاقات في مكان العمل

العلاقات الجنسية أو الرومانسية بين الموظفين والطلاب محظورة تمامًا سواء كانت تشكل تحرشًا جنسيًا أم لا على النحو المحدد في هذه السياسة وسياسة مجلس الإدارة رقم 4118.112 / 4218.112، والتي هي حظر التمييز الجنسي والتحرش الجنسي في مكان العمل (الموظفون). بالإضافة إلى ذلك، يجب على أولئك الذين يعملون في النظام المدرسي، وخاصة أولئك الذين هم في

موقع سلطة، أن يكونوا حساسين للأسئلة المتعلقة بموافقة العواطف المتبادلة التي قد تظهر، والتضارب في الرغبة الذي قد يكون موجوداً في العلاقات الشخصية مع موظفي المدرسة الآخرين.

4. أمثلة على المضايقات

الكلام غير المرغوب فيه أو السلوك ذي طبيعة هجومية أو معادية على أساس العرق، أو اللون، أو الأصل القومي، أو الأصل الأجنبي، أو الجنس، أو السن، أو الإعاقة، أو الحمل، أو الدين، أو التوجه الجنسي، أو الحالة الاجتماعية، أو النسب، أو المعلومات الوراثية، أو الحالة العسكرية، أو الهوية الجنسية أو التعبير عنها محظور بموجب هذه السياسة. تتضمن أمثلة هذه المضايقات، على سبيل المثال وليس محصور على، ما يلي:

A. التخويف والتهديدات الضمنية أو العلنية بالعنف الجسدي أو الاعتداء الجسدي أو الاعتداء على شخص آخر أو الإضرار بملامح شخص آخر بدافع العرق، اللون، الأصل القومي، الأصل الأجنبي، الجنس، السن، الإعاقة، الحمل، الدين، التوجه الجنسي، الحالة الاجتماعية، النسب، المعلومات الوراثية، الحالة العسكرية، الهوية الجنسية أو التعبير عنها، أو على أي أساس آخر محظور بموجب القانون المحلي والولائي والقانون الفيدرالي؛

B. اعتماداً على الظروف والحالة، النكت المهينة، السخرية، الإهانات، الألقاب المهينة، التلميحات أو الملاحظات السلبية أو العدوانية الأخرى المتعلقة بالعرق، اللون، الأصل القومي، الأصل الأجنبي، الجنس، السن، الإعاقة، الحمل، الدين، التوجه الجنسي، الحالة الاجتماعية، النسب، المعلومات الوراثية، الحالة العسكرية، الهوية الجنسية أو التعبير عنها، أو على أي أساس آخر يحظره القانون المحلي والولائي والقانون الفيدرالي؛

C. اعتماداً على الظروف والحالة، فإن الكتابة على الجدران أو الشعارات أو العروض المرئية مثل الرسوم الكاريكاتورية أو الرسومات أو الملصقات التي تصور الإهانات أو المشاعر المهينة المتعلقة بالعرق، أو اللون، الأصل القومي، الأصل الأجنبي، الجنس، السن، الإعاقة، الحمل، الدين، التوجه الجنسي، الحالة الاجتماعية، النسب، المعلومات الوراثية، الحالة العسكرية، الهوية الجنسية أو التعبير عنها، أو على أي أساس آخر يحظره القانون المحلي والولائي والقانون الفيدرالي؛

5. إجراءات الشكوى

يتحمل جميع أعضاء المجتمع المدرسي مسؤولية المساعدة في ضمان تجنب التحرش. المشرف على المدارس مفوض لتطوير والحفاظ على القوانين التي تأسس إجراءات الشكوى والإبلاغ عن انتهاكات هذه السياسة. يجب على أي شخص يشعر بأنه تعرض للمضايقة أو ضحية انتهاك لهذه السياسة معالجة الشكوى وفقاً للوائح المذكورة. يجب على أي شخص لاحظ أو أصبح على علم بأي سلوك محظور بموجب هذه السياسة أن يلفت الانتباه الفوري إلى مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب.

يقع قسم شؤون الموظفين وتنمية المواهب في:

272 Main Street, P.O. Box 1960, New Britain, CT 06050. 860-827-229 (رقم الهاتف)

سيتم التحقيق في جميع الشكاوى على وجه السرعة وبطريقة سرية حيث سيتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة والعملية حسب الضرورة. أي موظف أو متطوع أو أي فرد آخر يخضع لسيطرة النظام المدرسي يتم تحديده بعد التحقيق على أنه شارك في مضايقات في انتهاك لهذه السياسة يخضع لتأديب، بما في ذلك الفصل المحتمل. قد يكون أيضاً مسؤولاً بشكل شخصي في أي إجراء قانوني يتخذ ضده.

في حالة تلقي مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب شكوى تزعم حدوث مضايقات على أساس الجنس/أو نوع الجنس ذكر أو انثى (أي التحرش الجنسي أو التمييز الجنسي)، يجب على مدير شؤون الموظفين والمواهب اتباع الإجراءات المحددة في السياسة رقم 4218.112 / 4118.112، والتي هي حظر التمييز على أساس الجنس والتحرش الجنسي في مكان العمل (شؤون الموظفين).

6. الانتقام

يعد الانتقام من فرد ما لأنه أبلغ عن تعرضه للمضايقة أو تعاونه في التحقيق في المضايقة المزعومة انتهاكاً لسياسة مجلس الإدارة وقانون الولاية والقانون الفيدرالي. هذا الانتقام هو شكل من أشكال المضايقة وسيتم التعامل معه بنفس الطريقة التي يتم التعامل بها مع أشكال المضايقات الأخرى.

7. مسؤوليات مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب

يتولى مدير شؤون الموظفين والمواهب ما يلي:

- A. ضمان التحقيق في جميع شكاوى التحرش بطريقة سريعة وموضوعية؛
- B. ضمان امتثال منطقة المدرسة لمختلف متطلبات حفظ السجلات القانونية والإشعار والتدريب في مجال التحرش. وهذا يشمل شرط تسجيل المعلومات في مكان معروف ويمكن الوصول إليه بشأن عدم شرعية التحرش الجنسي وسبل العلاج المتاحة لصحايا التحرش الجنسي؛
- C. مراجعة سياسة مجلس الإدارة بشأن التحرش وهذه اللوائح الإدارية المصاحبة بشكل دوري للتحديث المناسب، ومراقبتها على أساس مستمر للتنفيذ الفعال؛
- D. يضمن توزيع سياسة المجلس واللوائح الإدارية على جميع الطلاب والموظفين سنويًا؛
- E. التأكد من أن تعريف "التحرش" والعملية التي يمكن لأي شخص من خلالها تقديم شكوى عن التحرش هو جزء من التوجيه لجميع الطلاب والموظفين في بداية العام الدراسي والطلاب والموظفين الجدد خلال العام الدراسي؛
- F. التأكد من أن الطلاب والموظفين على علم بمن يعمل كمدير لشؤون الموظفين وتنمية المواهب للمنطقة وكيف يمكن الوصول إليه.

8. دورة تدريبية عن التحرش الجنسي للمسؤولين والموظفين المشرفين

يجب على المسؤولين وغيرهم ممن لديهم مسؤوليات إشرافية حضور برنامج تدريبي لمكافحة التحرش الجنسي برعاية المدرسة في غضون ستة أشهر من تولي هذا المنصب مع منطقة المدرسة وبعد ذلك عندما تطلب منطقة المدرسة. يجب أن يشمل هذا التدريب، على الأقل وصفاً لقوانين الولاية والقوانين الفيدرالية التي تحظر التحرش الجنسي، وتعريف التحرش الجنسي، ومناقشة أنواع السلوك التي قد تشكل تحرشاً جنسياً، ووصفاً للعلاجات المتاحة في مثل هذه الحالات، مناقشة استراتيجيات منع التحرش الجنسي والتحذير من أن الأفراد الذين يرتكبون أفعال التحرش الجنسي قد يتعرضون لعقوبات مدنية وجنائية.

9. مسؤوليات الموظفين

A. جميع الموظفين

نحث بشدة أي موظف يشعر بأنه ضحية للمضايقات على الإبلاغ فوراً عن الحادث إلى مدير المدرسة أو مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب. إذا أمكن، يتم حث الضحية أيضاً على إبلاغ الجاني بحزم وعلى الفور بأن سلوكه/ سلوكها غير مرحب به ويطلب منه التوقف. من المهم للغاية بالنسبة للصحايا الإبلاغ عن أي شكل من أشكال المضايقة إلى مدير المدرسة أو مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب حتى إذا تم إخبار الجاني بأن سلوكه غير مرحب به وطلب منه إيقاف السلوك غير المرغوب فيه. إذا كان مدير المدرسة هو موضوع الشكوى، فيجب على الموظف تقديم الشكوى إلى مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب. إذا كان مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب هو موضوع الشكوى، فيجب على الموظف تقديم الشكوى إلى المشرف العام.

أي موظف لم يتعرض للإيذاء ولكنه على علم أو لاحظ انتهاكاً محتملاً لسياسة مجلس الإدارة بشأن التحرش، يُطلب منه الإبلاغ عن هذه المعلومات شفهاً أو كتابياً إلى مدير المبنى أو مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب.

B. المسؤولين

يجب مشاركة أي شكوى أو أي تواصل آخر من متقدم لوظيفة، موظف، متطوع، مقاول مستقل، زائر، وكالة حكومية، أو محام بشأن مضايقات محتملة على الفور مع مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب. إذا كان الإبلاغ إلى مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب لم ينفذ أو غير مناسب في ظل ظروف معينة، فيجب الاتصال بالمشرف. يجب إجراء كل وجميع التحقيقات بتوجيه من مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب أو المشرف العام أو من ينوب عنه.

C. مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب

يجب أن يكون مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب مسؤولاً عن التحقيق في جميع الشكاوى الشفوية والخطية المتعلقة بالتمييز المزعوم بما في ذلك المضايقة.

10. الإبلاغ عن شكاوى المضايقات

أي متقدم لوظيفة أو موظف يشعر بأنه تعرض للمضايقة على أساس العرق، اللون، الأصل القومي، الأصل الأجنبي، الجنس، السن، الإعاقة، الحمل، الدين، التوجه الجنسي، الحالة الاجتماعية، النسب، المعلومات الوراثية، الحالة العسكرية، الهوية الجنسية أو التعبير عنها، أن تلفت شكواه إلى انتباه أحد مسؤولي المدرسة التاليين: مدير المدرسة أو مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب في المنطقة.

يقع قسم شؤون الموظفين وتنمية المواهب في:

272 Main Street, P.O. Box 1960, New Britain, CT 06050. 860-827-2295 (رقم الهاتف)

في حالة تلقي مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب شكوى تزعم حدوث مضايقات على أساس الجنس/أو نوع الجنس ذكر أو انثى (أي التحرش الجنسي أو التمييز الجنسي)، يجب على مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب اتباع الإجراءات المحددة في السياسة رقم 4218.112 / 4118.112، والتي هي حظر التمييز على أساس الجنس والتحرش الجنسي في مكان العمل (قسم الموظفين)، حيثما ينطبق ذلك، بدلاً من إجراءات الشكاوى المنصوص عليها في هذه الإجراءات الإدارية.

بناءً على أي بلاغ من موظف أو فرد آخر باحتمال حدوث مضايقة، يجب على مسؤول المدرسة الذي يتولى الشكاوى إبلاغ هذا الشخص بسياسة ولوائح منطقة المدرسة، بما في ذلك الالتزام القانوني لمنطقة المدرسة بالتحقيق في كل تقرير حتى إذا كان المشتكي مترددًا في متابعة الشكاوى.

على الرغم من عدم وجود شرط بأن تكون الشكاوى خطية، يجب على مسؤول المدرسة تشجيع مقدم الشكاوى على إرسال الشكاوى خطياً وقد يساعد مقدم الشكاوى في كتابة الشكاوى. يجب أن تنص الشكاوى الخطية على ما يلي (قد يتم توفير النموذج في الملحق لراحة مقدم الشكاوى، ولكن ليس مطلوباً):

- A. اسم المشتكي
- B. تاريخ تقديم الشكاوى
- C. اسم (أسماء) المتحرش المزعوم (المتحرشين) المزعومين
- D. تاريخ ومكان المضايقة المزعومة
- E. أسماء أي شهود، إن وجد
- F. قائمة بالأدلة المستندية، إن وجدت
- G. بيان الحقائق المؤيدة لشكاوى التحرش

على مسؤول المدرسة توثيق الشكاوى حتى لو رفض المشتكي تقديم الشكاوى بالكتابة. في مثل هذه الحالة، يجب على مسؤول المدرسة أن يطلب من المشتكي مراجعة الشكاوى للتأكد من دقتها وأن يطلب من المشتكي التوقيع. إذا اختار المشتكي عدم التوقيع، يجب على مسؤول المدرسة تدوين ذلك في التقرير الرسمي للشكاوى.

يجب على مسؤول المدرسة إبلاغ الموظف بأنه سيتم الحفاظ على السرية إلى أقصى حد ممكن. لا يمكن لمسؤول المدرسة أن يقدم وعداً شاملاً بالسرية التامة لأن المعلومات التي تم الحصول عليها من التحقيق قد يتعين الكشف عنها لموظفي المدرسة الآخرين أو قد تكون مطلوبة في الحكومة أو الإجراءات القضائية اللاحقة.

يجب أن يوثق مسؤول المدرسة بعناية معرفته/معرفتها بجميع الاتصالات والجهود المتعلقة بشكاوى الموظفين، بما في ذلك أي فشل في الاستفادة من الفرص التي توفرها سياسة وإجراءات منطقة المدرسة. يجب الاحتفاظ بهذه الوثائق في ملف تحقيق منفصل.

يجب على مدير المدرسة إرسال الشكوى فورًا إلى مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب بالمنطقة دون فحص التقرير أو التحقيق فيه.

إذا كان مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب موضوع الشكوى، فيجب تقديم الشكوى إلى المشرف العام للمدارس، الذي يقوم بالتحقيق أو تعيين من ينوب عنه للقيام بذلك. إذا كان المشرف العام للمدارس هو موضوع الشكوى، يجب تقديمها إلى مجلس التعليم ويقوم مجلس الإدارة بتعيين المحقق.

11. التحقيق في الشكوى

A. المحقق

أن مدير شؤون الموظفين وتنمية المواهب مسؤول عن التحقيق في أي شكاوى عن المضايقات. يجب طلب مشورة المستشار القانوني حسب الضرورة.

B. التدابير المؤقتة

يجب على المحقق تقييم ما إذا كانت هناك ضرورة لاتخاذ تدابير مؤقتة فورية لمنع المزيد من الادعاءات بالمضايقة 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 بالتحرش والشهود المحتملين وغيرهم من الضحايا المحتملين للتحرش المزعوم. يجب إجراء التحقيق في تكتم، مع الحفاظ على السرية قدر الإمكان والاستمرار في إجراء تحقيق فعال وشامل. خلال عملية التحقيق، يجب الحفاظ على حقوق الإجراءات القانونية الواجبة للمتحرشين المزعومين. يجب على المحقق إبقاء المشتكي على علم بحالة التحقيق بشكل دوري.

D. التوثيق

يجب على المحقق توثيق جميع جوانب التحقيق بحذر. 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 السلوك المزعوم قد حدث، و (2) ما إذا كان هذا السلوك يشكل انتهاكًا لسياسة مجلس الإدارة. عند تحديد ما إذا كان هناك انتهاك للسياسة، يجب على المحقق النظر في الظروف المحيطة، وطبيعة السلوك، والحوادث السابقة أو أي سلوك متكرر، والعلاقات بين الأطراف المعنية والظروف التي وقعت فيها الحوادث. إذا كان هناك انتهاك، يجب على المحقق تحديد الإجراءات العلاجية الضرورية للقضاء على المضايقة ومنع تكرار مثل هذا السلوك في المستقبل. يجب على المحقق الالتزام بالنتائج والتوصيات لكتابة التقرير وإرساله إلى المشرف على المدارس. إلا إذا كانت هناك ظروف غير عادية، يجب إكمال التقرير المكتوب في غضون 10 أيام دراسية من استلام الشكوى. إذا كان المشرف هو موضوع التحقيق، يجب أن يتلقى مجلس التعليم النتائج والتوصيات.

F. الإبلاغ عن نتائج التحقيق

سيتم إرسال نتائج التحقيق 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، فيستطيع 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 ظل ظروف غير عادية، 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 مضايقات تنتهك سياسة مجلس الإدارة، فستتخذ منطقة المدرسة إجراءات تصحيحية فورية يتم حسابها بشكل معقول لإيقاف المضايقة ومنع تكرار مثل هذا السلوك. كجزء من هذا الإجراء العلاجي، قد يخضع الجاني لإجراء تأديبي مناسب قد يشمل، على سبيل المثال ولا ينحصر على، واحدًا أو مجموعة مما يلي: تقديم مشورة، التدريب على التوعية، التحذير، إلقاء اللوم عليه/ عليها، تغيير الوظيفة، النقل، الإيقاف، والإنهاء أو الطرد. 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.

12. إجراءات الشكوى البديلة

الوكالات الفيدرالية والخاصة بالولاية التي تحقق في شكاوى مضايقة الموظفين هي لجنة تكافؤ فرص العمل بالولايات المتحدة ولجنة كونيكتيكت لحقوق الإنسان والفرص. إذا كنت تعتقد أنك تعرضت للتحرش على أساس العرق، اللون، الأصل القومي، الأصل الأجنبي، الجنس، السن، الإعاقة، الحمل، الدين، التوجه الجنسي، الحالة الاجتماعية، النسب، المعلومات الوراثية، الحالة العسكرية، الهوية الجنسية أو التعبير عنها، يمكنك تقديم شكوى إلى لجنة كونيكتيكت لحقوق الإنسان والفرص الموجودة في:

450 Columbus Blvd., Hartford, CT 06103 (860-477-5737).

إذا كنت تعتقد أنك تعرضت للتحرش بسبب العرق، اللون، الجنس، الدين، الأصل القومي، العمر، أو الإعاقة، فيمكنك تقديم شكوى إلى لجنة الفرص والمساواة في التوظيف بالولايات المتحدة الواقعة في مبنى:

John F. Kennedy Federal Building, 475 Government Center, Boston, MA 02203, 1-800-669-4000.

الملحق A
استمارة شكوى بشأن التحرش (الموظف)

اسم المشتكي

تاريخ الشكوى

تاريخ المضايقة المزعومة

اسم (أسماء) المتحرش (المتحرشين) المزعومين

الموقع الذي حدثت فيه هذه المضايقات

اسم (أسماء) أي شاهد (شهود) على المضايقة

تقرير الحقائق والظروف التي تشكل المضايقة المزعومة:

قائمة بالأدلة المستندية، إن وجدت

طلب الطعن
