



Политика в отношении дискриминации и притеснений

Дата последнего обновления: январь 2014 г.

Портлендский общественный колледж | Управление по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей

Downtown Center | 722 SW 2nd Avenue, Room 300 | Portland, OR 97204

Контакт: Senior People Partners

Изложение политики

Целью Портлендского общественного колледжа является создание атмосферы, которая помогает всем учащимся реализовать свой потенциал. Поэтому любой менеджер, руководитель, преподаватель, сотрудник или студент, допускающий запрещенную законом практику притеснений или дискриминации в отношении любого члена сообщества колледжа, нарушает политику Колледжа.

Колледж запрещает незаконную дискриминацию по признаку расы, цвета кожи, вероисповедания, национального происхождения, пола, семейного положения, инвалидности, статуса ветерана, возраста, сексуальной ориентации или любого другого статуса охраняемого федеральным, местным законодательством или законодательством штата в любой области, а также в рамках любой деятельности или действий Колледжа. Колледж также запрещает преследовать кого-либо за участие в действиях, предусмотренных настоящей политикой, и препятствовать реализации прав или привилегий, предоставляемых в соответствии с законодательством по борьбе с дискриминацией. Кроме того, Колледж придерживается применимых положений Закона о гражданских правах 1964 года (с поправками) (Civil Rights Act of 1964), связанных с ним Правительственных постановлений 11246 и 11375, Титула IX Поправок в области образования 1972 г. (Education Amendments of 1972), Раздела 504 Закона о реабилитации инвалидов 1973 г. (Rehabilitation Act of 1973), Закона о защите прав граждан с ограниченными возможностями 1990 года (с поправками) (Americans with Disabilities Act of 1990), Закона о трудоустройстве военнослужащих и праве восстановления на работе (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act, USERRA), а также всех законов штата и местных законов о гражданских правах.

В соответствии с настоящей политикой всем без исключения предоставляются равные возможности трудоустройства, зачисления, а также участия в программах, услугах и мероприятиях Колледжа. Также Колледж будет способствовать предоставлению равных возможностей и равного подхода путем реализации настоящей политики и прочих мер, предусмотренных Колледжем для этой цели.

В соответствии с политикой Колледжа любое действие, представляющее собой преследование, дискриминацию или возмездие, строго запрещено. Следовательно, каждый член сообщества колледжа обязан неукоснительно соблюдать настоящую политику и любые процедуры, инициируемые Президентом Колледжа в целях реализации политики. Это включает в себя уведомление каждого сотрудника/учащегося о его правах и обязанностях согласно Политике в отношении дискриминации и притеснений. На руководство и сотрудников возлагается ответственность за принятие разумных мер по недопущению в производственно-образовательной среде каких-либо действий, которые являются или обоснованно могут считаться актами запугивания, враждебного отношения, дискриминации или возмездия.

Любому лицу, считающему себя жертвой дискриминации или преследования со стороны сотрудника, представителя или учащегося Колледжа, рекомендуется обращаться для решения этих

проблем в Управление по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных потребностей, в котором предусмотрены процедуры рассмотрения жалоб для оперативного и справедливого разрешения споров, связанных с дискриминацией. Жалобы, касающиеся других вопросов, помимо предполагаемой дискриминации или притеснений, могут подаваться в соответствии с действующей процедурой, предусмотренной коллективным договором или Справочником по управлению/ соблюдению конфиденциальности, либо с процедурой рассмотрения жалоб учащихся.

Во время прохождения данной процедуры в любой момент при наличии вопросов по поводу дискриминации и/или притеснений можно подать жалобу в: (1) Управление по гражданским правам Департамента образования США (Office for Civil Rights of the United States Department of Education); (2) Комиссию по соблюдению равноправия при трудоустройстве (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC); (3) Отдел гражданских прав Комитета по труду и промышленности штата Орегон (Oregon Bureau of Labor and Industries, BOLI); или (4) Управление по вопросам общественных колледжей и подготовки трудовых ресурсов (Department of Community Colleges and Workforce Development).

Президент Колледжа устанавливает операционные политики и процедуры, которые обеспечивают последовательное выполнение настоящей политики в Колледже.

Определения

Незаконная дискриминация. Дифференцированное обращение или отказ в предоставлении каких-либо преимуществ какому-либо лицу ввиду его охраняемого законом статуса, включая расу, цвет кожи, вероисповедание, национальное происхождение, пол, семейное положение, инвалидность, статус ветерана, возраст, сексуальную ориентацию или любой другой статус, защищенный федеральным, местным законодательством или законодательством штата.

Притеснения. Может принимать форму незаконной дискриминации, состоящей во враждебных действиях вербального или невербального (например, свист), визуального или физического характера, направленных на какое-либо лицо ввиду его охраняемого законом статуса, которые могут обретать настолько серьезный, продолжительный и всеобъемлющий масштаб, что это создает препятствия или ограничения для подвергшегося таким действиям учащегося, члена преподавательского состава или сотрудника в процессе использования или получения возможностей обучения и/или трудоустройства в Колледже, а также в рамках проводимых в нем программ или мероприятий. Дискриминационное притеснение включает сексуальные домогательства.

- Примеры дискриминационного притеснения включают, помимо прочего, действия, которые унижают, порочат, высмеивают и/или физически оскорбляют какого-либо сотрудника/учащегося ввиду его или ее:
 - пола или сексуальной ориентации;
 - расы;
 - цвета кожи;
 - национального происхождения; или
 - потери трудоспособности;
 - другого статуса, охраняемого законом.

Сексуальное домогательство. Действия сексуального характера, которые являются нежелательными, а также: (1) нивелируют или ограничивают способность учащегося использовать или участвовать в образовательных программах Колледжа; (2) создают враждебную, угрожающую или оскорбительную рабочую среду; или (3) подчинение или отказ от таких действий используется в качестве основания для каких-либо решений, затрагивающих вопросы занятости, заработной платы или других преимуществ, которые влияют на работу сотрудника или академические решения в отношении учащегося.

- Примеры сексуальных домогательств, помимо прочего, включают:
 - предложения сексуального характера или принуждение учащихся/сотрудников к действиям сексуального характера;
 - прикосновения сексуального характера;
 - написание граффити сексуального характера;
 - демонстрацию или распространение откровенных рисунков, фотографий или письменных материалов;
 - демонстрацию сексуальных жестов или сексуальные прикосновения к своему телу в присутствии третьих лиц;
 - шутки сексуального или непристойного характера;
 - участие в актах сексуального насилия или сексуальной активности без предоставления или получения согласия;

***Политика колледжа РСС в отношении дискриминации и притеснений
(дата последнего обновления: январь 2014 г.)***

- распространение слухов сексуального характера или оценивание других учащихся с точки зрения сексуальной активности или возможностей; или
- распространение или демонстрацию электронных сообщений или веб-сайтов сексуального характера.

Возмездие. Возмездие означает любую неблагоприятную реакцию (помимо негативного восприятия или недовольства), которая возникает в ответ на участие какого-либо лица в защищенной законом деятельности (включая, например, борьбу с дискриминацией, подачу жалоб по причине дискриминации или дискриминационного притеснения, участие в расследовании, проведение слушаний или попытки разрешения споров и т.д.) или с целью вмешательства в права или привилегии, гарантированные в соответствии с законами о борьбе с дискриминацией.

Процедура рассмотрения жалоб о дискриминации и/или притеснениях

Вопросы касательно дискриминации и/или посягательств рассматриваются Управлением Колледжа по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей. Управление по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей (Office of Equity & Inclusion) располагает формальными и неформальными методами урегулирования жалоб лица, которое считает, что в отношении него применяется практика дискриминации или притеснений. Далее излагается Неформальный процесс урегулирования и Формальная процедура рассмотрения жалоб.

Обычно Неформальный процесс урегулирования завершается до начала Формальной процедуры рассмотрения жалоб в связи с дискриминацией. Однако могут встречаться обстоятельства, при которых более уместным является рассмотрение вопроса дискриминации или притеснений путем инициирования Формальной процедуры рассмотрения жалоб в связи с дискриминацией. Такие обстоятельства включают ситуации, когда:

- На основании исходной оценки фактов Управление по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей устанавливает, что более уместным является начать с формального процесса.
- Было совершено посягательство сексуального характера, насильственное действие сексуального характера или преступление.

Лицу сообщают о праве в любой момент прекратить Неформальный процесс урегулирования и начать Формальную процедуру рассмотрения жалобы.

Любое лицо, имеющее претензии в отношении дискриминации или притеснения, должно обратиться в Управление по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей. В рамках Неформального процесса урегулирования и Формальной процедуры рассмотрения жалоб Управление по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей по своему усмотрению может воспользоваться любыми способами содействия на свой выбор для урегулирования вопросов в отношении дискриминации и/или притеснений. Заявления рассматриваются на предмет применимости настоящей политики.

Если заявление не имеет отношение к потенциально незаконной дискриминации или притеснению, Управление по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей уведомляет заявителя о своем решении закрыть жалобу и ставит заявителя в известность о любой другой политике или процедуре Колледжа, применимой для урегулирования данной претензии. Данные в отношении жалобы или инцидента хранятся в течение предусмотренного законодательством срока.

Если субъектом жалобы является или становится кто-либо из представителей Колледжа, который обычно участвует в рассмотрении жалоб о нарушении Политики в отношении дискриминации и притеснений, то соблюдаются следующие рекомендации:

- Если Ректор Колледжа является субъектом заявлений о притеснении или дискриминации, то жалоба направляется непосредственно председателю Совета директоров Колледжа.
- Если субъектом заявлений о дискриминации и притеснениях является Директор или какой-либо сотрудник Управления по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей, жалоба направляется непосредственно Ректору Колледжа.

- Если жалоба касается Совета директоров, то на нее не распространяется действие настоящего документа. Жалобы на Совет директоров следует подавать в Управление политики равных возможностей штата Орегон (Oregon Affirmative Action Office) для сотрудников и заявителей. Жалобы от учащихся или членов сообщества необходимо подавать в Управление по гражданским правам Департамента образования США (Office of Civil Rights of the US Department of Education).

Обратите внимание: указанные далее шаги описывают общий подход Колледжа в отношении рассмотрения жалоб о потенциальной дискриминации или притеснениях. Колледж оставляет за собой право корректировать данный подход в соответствии с обстоятельствами. Кроме того, указанные далее шаги относятся только к вопросам или жалобам в отношении дискриминации и/или притеснений, которые подлежат регулированию Управлением по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей. Жалобы, касающиеся других вопросов, помимо предполагаемой дискриминации или притеснений, могут подаваться в соответствии с действующей процедурой, предусмотренной коллективным договором или Справочником по управлению/ соблюдению конфиденциальности, либо с процедурой рассмотрения жалоб учащихся. Если у сотрудника, кандидата на должность или учащегося есть вопросы в отношении приспособлений для лиц с ограниченными физическими возможностями, Координатор исполнения Закона о защите прав граждан с ограниченными возможностями (ADA) (для сотрудников) или Управления защиты лиц с ограниченными физическими возможностями (Disability Services) (для учащихся) могут оказать содействие при участии лица в интерактивном процессе путем обеспечения коммуникации с соответствующим сотрудником, представителем программы, департамента или организации.

Шаг А. Неформальный процесс урегулирования

Неформальный процесс урегулирования является добровольным и обеспечивает возможность разрешения вопроса с помощью личных и коллективных собраний с заинтересованными сторонами. Если неформальный процесс урегулирования не приводит к урегулированию вопроса, то заявитель имеет возможность подать Официальную жалобу на дискриминацию (Шаг В). Заявитель имеет право в любой момент завершить Неформальный процесс урегулирования и начать Формальную процедуру рассмотрения жалобы.

1. Жалобы касательно поведения или политик, которые могут нарушать Политику в отношении дискриминации и притеснений, необходимо направлять в Управление по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей в устном или письменном виде в течение не более 180 дней после предполагаемого нарушения.
2. После принятия письменного или устного уведомления о предполагаемой дискриминации или притеснении Директор или уполномоченное лицо Управления по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей в соответствии с обстоятельствами:
 - a. В течение 7 (семи) рабочих дней свяжется с заявителем, сообщившим о предполагаемом нарушении, для подтверждения получения уведомления.
 - b. Свяжется с заявителем для определения сути вопроса, разъяснения Неформального процесса урегулирования и Формальной процедуры рассмотрения жалобы, а также обсуждения возможных последствий.
 - c. Попытается урегулировать вопросы с заинтересованными сторонами с помощью различных методов, в том числе: выступления в качестве посредника между сторонами; обеспечения содействия департаменту или подразделению для решения вопроса;

***Политика колледжа РСС в отношении дискриминации и притеснений
(дата последнего обновления: январь 2014 г.)***

- проведения предварительного расследования соответствующих событий; проведения специализированных программ обучения и подготовки; обеспечения средств правовой защиты или направления в службы поддержки; проведения собраний с заинтересованными сторонами для обсуждения Политики в отношении дискриминации и притеснений.
3. Неформальный процесс урегулирования осуществляется объективно и безотлагательно для решения вопросов в отношении предполагаемого нарушения в соответствии с данной политикой. Управление по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей сообщает заинтересованным сторонам сроки реализации Неформального процесса урегулирования в связи решением.
 4. Как указано выше, Неформальный процесс урегулирования не является обязательным, и заинтересованные лица могут пропустить Неформальный процесс урегулирования и подать официальную жалобу, которая подлежит рассмотрению в соответствии с Формальной процедурой рассмотрения жалоб (Шаг В). Представленные сотрудники также имеют право добиваться рассмотрения жалобы в соответствии с коллективным трудовым договором.

Шаг В. Формальная процедура рассмотрения жалоб

1. Если жалоба о возможной дискриминации или притеснении не урегулирована в рамках Неформального процесса урегулирования, или если заявитель предпочитает подать жалобу в соответствии с Формальной процедурой рассмотрения жалоб, то заявитель должен подготовить письменное заявление, используя соответствующие бланки, представленные на сайте Управления по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей [ссылка: <http://www.pcc.edu/about/affirmative-action/complaint-form/>], с указанием основания жалобы и кратким изложением фактов, которые предположительно представляют дискриминацию или притеснение. В контексте Формальной процедуры рассмотрения жалоб заявитель, подающий жалобу, именуется «истцом». Лицо, в отношении которого подана жалоба, именуется «ответчиком».
2. Директор или уполномоченный представитель Управления по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей обязан встретиться с истцом, чтобы разобраться в сути жалобы и установить, является ли Политика в отношении дискриминации и притеснений применимой.
3. Если установлено, что Политика в отношении дискриминации и притеснений применима, Директор или уполномоченный представитель Управления по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей определяет план действий, который может включать, без ограничения: проведение надлежащего, достоверного и объективного расследования в отношении заявления, в том числе возможность для обеих сторон представлять свидетелей и другие подтверждения, а также изучение всех сопроводительных документов. Все заинтересованные стороны имеют право привлекать другое лицо в качестве свидетеля во время опросов.
4. Информация, имеющая отношение к расследованию, считается конфиденциальной и подлежит разглашению в том случае, когда Колледж считает это необходимым в связи с производственной необходимостью или в соответствии с требованиями законодательства. Колледж имеет право соблюдать конфиденциальность имен свидетелей и истцов, если, по усмотрению Колледжа, это необходимо для защиты учащегося или сотрудника.
5. Истцы и ответчики обязаны в полной мере сотрудничать со следствием. Если истец не оказывает или не может оказывать сотрудничество, жалобу можно считать отозванной. Если ответчик не

оказывает сотрудничество, это может считаться нарушением политики Колледжа, хотя это необязательно является нарушением настоящей Политики в отношении дискриминации и притеснений.

6. Если жалоба подана сотрудником, перед составлением заключительного отчета Директор или уполномоченный представитель Управления по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей проводит консультацию с представителями отдела по работе с персоналом. Если жалоба подана учащимся, перед выполнением заключительного отчета Директор или уполномоченный представитель проводит консультацию с соответствующим администратором по учебной работе.
7. После завершения расследования Директор или уполномоченный представитель Управления по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей обязан подготовить проект отчета с описанием сути жалобы, результатов расследования и предложить средство правовой защиты, если таковое имеется. Данный проект подлежит обсуждению с соответствующим руководителем, непосредственным руководителем или соответствующим администратором по учебной работе. Заключительный отчет может быть передан соответствующим должностным лицам Колледжа. Истцу и ответчику направляется письмо с кратким изложением отчета и результатов расследования жалобы.
8. Управление по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей принимает все меры для завершения расследования, составления заключительного отчета и письма с кратким изложением в течение 45 (сорока пяти) рабочих дней Колледжа с момента получения жалобы. Если в связи с обстоятельствами необходимо продление срока 45 (сорока пяти) дней, истцу и ответчику сообщаются причины продления и предполагаемая дата завершения расследования.

При подтверждении беспочвенности заявлений в личное дело сотрудника или учащегося, являющегося ответчиком, запись об обвинении и расследовании не вносится.

Шаг С. Решение соответствующего должностного лица Колледжа

1. Шаг С вступает в силу, только если следователь приходит к выводу о том, что обвинения являются аргументированными. Управление по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей предоставляет соответствующему должностному лицу Колледжа письменный отчет.
2. Соответствующее должностное лицо Колледжа выдает письменное постановление в отношении жалобы. При необходимости постановление должно содержать краткое описание действий, направленных на исправление ситуации, таких как шаги, необходимые для прекращения притеснений и дискриминации, устранения и предотвращения возобновления притеснений и дискриминации, а также корректирования дискриминационного влияния на истцов и других лиц.
3. Письменное постановление направляется в Управление по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей, которое предоставляет письменный ответ истцу и ответчику в течение 10 (десяти) рабочих дней после получения письменного отчета от соответствующего должностного лица Колледжа, в котором излагаются результаты расследования жалобы. В некоторых обстоятельствах колледж имеет право разглашать истцу информацию о действиях, которые будут предприняты для исправления ситуации, если средство правовой защиты имеет непосредственное отношение к истцу (например, ответчику запрещено посещать колледж в течение определенного срока).

Шаг D. Подача апелляции Ректору Колледжа

Если жалоба считается безосновательной, истец имеет право обжаловать решение и подать апелляцию Ректору Колледжа. Апелляция Ректору Колледжа ограничивается установлением наличия существенных процессуальных ошибок при рассмотрении жалобы, которые могли оказать влияние на результат. Если истец желает подать апелляцию, он должен подать письмо об апелляции в отношении возможной допущенной процессуальной ошибки на имя Ректора Колледжа в течение 14 (четырнадцати) рабочих дней с момента получения письма с кратким изложением результатов, указанного в описании Шага B (7).

Ректор Колледжа или уполномоченный представитель пересматривают апелляцию и всю информацию, которую Ректор считает необходимой, для установления, были ли допущены существенные процессуальные ошибки при рассмотрении жалобы. Ректор Колледжа или уполномоченный представитель могут утвердить или внести изменения в решение, либо вернуть жалобу в Управление по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей с требованием осуществления дополнительных шагов. В течение 14 (четырнадцати) рабочих дней с момента получения письменной апелляции Ректор Колледжа или уполномоченный представитель обязаны письменно ответить истцу и предоставить информацию по результатам апелляции. Копия ответа также направляется в Управление по вопросам обеспечения равных возможностей и учета индивидуальных особенностей, ответчику и всем соответствующим сотрудникам.

Шаг E. Подача апелляции в Управление общественных колледжей и подготовки трудовых ресурсов

Истец имеет право обжаловать решение Колледжа и подать письменную апелляцию представителю Управления общественных колледжей и подготовки трудовых ресурсов в соответствии с Административным правилом Управления образования штата Орегон (Oregon Department of Education) OAR 589-010-0100 (11).