Department of Education

چانسلر کا ضابطہ

نمبر: **A-830**
موضوع: **عدم امتیازیت پالیسی اور امتیازیت کے خلاف اندرونی شکایات درج کرانے کے طریقہ ہائے کار**
زمرہ: **طلبا**
جاری کردہ: **19 اکتوبر، 2023**

تبدیلیوں کا خلاصہ

یہ ضابطہ چانسلر کے ضابطے A-830 مورخہ 17، فروری، 2022 کو منسوخ کر کے اس کی جگہ لیتا ہے۔

تبدیلیاں:

- جُز I.A.1 (یکساں ملازمت کے مواقع) اور I.C.1 (والدین اور محکمۂ تعلیم (DOE) کے ساتھ کام کرنے والے دیگر افراد کی رسائی) میں بطور تحفظاتی درجہ بندیوں میں "قد" اور "وزن" کا اضافہ کرتا ہے۔

NYC Department of Education

چانسلر کا ضابطہ

نمبر: A-830
موضوع: **عدم امتیازیت پالیسی اور امتیازیت کے خلاف اندرونی شکایات درج کرانے کا طریقہ ہائے کار**
زمرہ: **طلبا**
جاری کردہ: **19 اکتوبر، 2023**

خلاصہ

یہ ضابطہ نیویارک شہر محکمۂ تعلیم کی عدم امتیازیت کی پالیسی کو قائم کرتا ہے۔ یہ ملازمین، ملازمت کے لیے درخواست دہندگان، طلبا کے والدین، طلبا اور محکمہ تعلیم کے ساتھ کاروبار کرنے والے دیگر افراد، محکمہ تعلیم کے ملازمین یا طلبا کے ساتھ کام کرنے والے، محکمہ تعلیم کی سہولیات استعمال کرنے والوں یا بصورت دیگر محکمہ تعلیم کے ساتھ تعامل کرنے والے افراد کے لیے، ایک اندرونی جائزے کا طریقہ کار قائم کرتا ہے جو محکمہ تعلیم کے ملازمین یا جو افراد محکمہ تعلیم کے ملازم نہیں ہیں لیکن یہ محکمہ تعلیم کے ملازمین یا طلبا کے ساتھ کام کرتے ہیں ان کے ذریعے تحفظاتی درجہ بندیوں بشمول جنسی ہراس کی بنیاد پر غیر قانونی امتیازیت، ایذا رسانی کی نالشیں دائر کرنے یا ایسی نالشوں پر مبنی انتقامی کاروائی کی نالش دائر کرنا چاہتے ہیں۔ ایک ہمسر کی جنسی ایذا رسانی اور ایذا رسانی تحفظاتی درجہ بندی کی بنیاد پر ایذا رسانی، ایک طالب علم کے دوسرے طالب علم کو دھمکانے اور / یا غنڈہ گردی کرنے کی شکایات کو چانسلر کے ضابطہ A-831، طالب علم سے طالب علم کو جنسی ایذار سانی، یا چانسلر کے ضابطے A-832، طالب علم سے طالب علم کا امتیازی برتاؤ، ایذا رسانی، اور / یا غنڈہ گردی کے مطابق شکایت کو دائر کیا جا سکتا ہے۔ طلبا کی جانب سے محکمہ تعلیم کے ملازمین پر امتیاز / ایذا رسانی کے الزامات سے چانسلر کا ضابطہ A-443 کے مطابق اور طالب علم کی تدریس میں معاونت کے لیے شہرپیما طرزعمل توقعات (ضابطہ انضباط) کے تحت نمٹا جانا لازمی ہے۔

T-36421 (Urdu)

I. پالیسی

یہ ضابطہ نیویارک شہر محکمہ تعلیم کے ملازمت اور تعلیم کے یکساں مواقع کی پالیسی کو قائم کرتا ہے۔

A. ملازمت کے یکساں مواقع

1. یہ نیویارک شہر محکمۂ تعلیم کی پالیسی ہے کہ اصل یا ادراکی نسل، رنگ، مذہب، عقیدہ، نسل، قومی نژاد، غیرملکی ہونے، شہریت کی حیثیت، عمر، ازدواجی حیثیت، پارٹنرشپ کی صورتِ حال، معذوری، جنسی رجحان، صنعف (جنس)، قد، وزن، فوجی حیثیت، بے روزگاری کی حیثیت، سابقہ گرفتاری یا سزا کا ریکارڈ، نگہداشت فراہم کنندہ حیثیت، صارف کے کریڈٹ کا سابقہ پس منظر، پیدائشی جنیاتی خصوصیات، جنسی اور تولیدی صحت کے فیصلے، یا ایک گھریلو تشدد، جنسی جرائم اور تعاقب کا شکار ہونے سے قطع نظر تمام قابلِ اطلاق قوانین اور ضوابط کے تحت ملازمت کے یکساں مواقع مہیا کرے۔
2. اصطلاحات اور تحفظاتی درجہ بندیوں کی وضاحتیں جز IX (وضاحتیں) میں موجود ہیں۔
3. محکمۂ تعلیم کی یہ بھی پالیسی ہے کہ کام کی جگہ کو مذکورہ بالا تحفظاتی درجہ بندیوں کی بنیاد پر ایذا رسانی سے مُبرّا رکھا جائے، بشمول جنسی ایذا رسانی، اور محکمۂ تعلیم کے امتیازیت کی ممانعت کرنے والے مجموعی سوداکاری کے معاہدوں کے تمام قوانین اور دفعات کی تعمیل کی جائے۔
4. محکمۂ تعلیم کے کسی ملازم کی جانب سے ایسے طرزعمل میں ملوث ہونا اس ضابطے کی خلاف ورزی ہے، چاہے اسکول کی املاک پر / محکمۂ تعلیم کی سہولیات پر یا محکمۂ تعلیم کے ایک پروگرام یا سرگرمی کے دوران، بشمول آن لائن تعلیم / کام کے دوران، جو کسی دوسرے ملازم کو مذکورہ بالا تحفظاتی درجہ بندیوں، بشمول جنسی ہراس (جیسا کہ جز IX میں بیان کی گیا ہے) کی بنیاد پرامتیازیت اور / یا ایذا رسانی کا نشانہ بناتا ہے جہاں ایسا طرز عمل: (1) محکمۂ تعلیم کے ملازم / درخواست دہندہ کو کم تر شرائط، حالات، یا ملازمت کی مراعت کا احساس دلائے؛ یا (2) ایک جارحانہ، توہین آمیز، یا ڈرانے والا کام کا ماحول پیدا کرے۔
5. محکمۂ تعلیم کے کسی بھی ملازم کے لیے ملازمت کے لیے درخواست دہندگان کے متعلق اور دیگر افراد جو محکمۂ تعلیم کے ساتھ کاروبار کرتے ہیں یا محکمۂ تعلیم کی سہولیات کا استعمال کرتے ہیں، یا بصورتِ دیگر محکمۂ تعلیم کے ساتھ کام کرنے والے افراد کے ساتھ مذکورہ بالا تحفظاتی درجہ بندیوں بشمول، جنسی ایذا رسانی کی بنیاد پر امتیازی سلوک اور / یا ایذا رسانی بھی اس ضابطے کی خلاف ورزی ہے۔
6. ماسوائے بصورتِ دیگر قانون اجازت دیتا ہو، محکمۂ تعلیم کے لیے ملازمت کے درخواست دہندہ کی تنخواہ کے پس منظر کے بارے میں تفتیش کرنا یا ان کی تنخواہ کا تعین کرنے کے لیے یا ایسے درخواست دہندہ کو ملازمت پر رکھنے کے طریقہ کار کے دوران دیگر مراعات کا تعین کرنے کے لیے ان کی سابقہ تنخواہ کے پس منظر پر انحصار کرنا ممنوع ہے، بشمول ایک معاہدے پر گفت وشنید کے دوران۔
7. جو افراد محکمۂ تعلیم کے ملازم نہیں ہیں لیکن یہ محکمۂ تعلیم کے ملازمین اور طلبا کے ساتھ کام کرتے ہیں ان کے لیے جز I.A میں بیان کردہ طرزِ عمل اختیار کرنا ممنوع ہے اور ایسے طرزِ عمل کی اطلاع جز II.C اور III.A.1 کے مطابق لازمی دی جانی چاہیے۔

B. یکساں تعلیمی مواقع

1. یہ محکمۂ تعلیم کی پالیسی ہے کہ یکساں تعلیمی مواقع فراہم کرے، بشمول تمام طلبا کو محکمۂ تعلیم کے پروگراموں، خدمات اور سرگرمیوں، اور سہولیات تک قابلِ اطلاق قوانین اور ضوابط کے مطابق اور اصل یا ادراکی نسل، رنگ، مذہب، عمر، عقیدہ، نسلی پس منظر، قومی نژاد، غیرملکی ہونا، شہریت کی صورتِ حال، معذوری، جنسی رجحان، صنعف جنس، یا وزن سے قطع نظر رسائی کی فراہمی کو یقینی بنایا جائے۔
2. اصطلاحات اور تحفظاتی درجہ بندیوں کی وضاحتیں جز IX (وضاحتیں) میں شامل ہیں۔
3. محکمۂ تعلیم کی یہ بھی پالیسی ہے کہ مذکورہ بالا تحفظاتی زمروں میں سے کسی بھی بنیادوں پر، بشمول جنسی ہراس کے، ایذا رسانی سے مُبرّا تعلیمی ماحول برقرار رکھا جائے۔
4. یہ اس پالیسی کی خلاف ورزی ہے کہ محکمۂ تعلیم کا کوئی ملازم کسی طالب علم کے خلاف اپنے طرز عمل سے اور / یا زبانی طور پر چاہے اسکول کی املاک پر، یا محکمۂ تعلیم کے کسی پروگرام یا سرگرمی کے دوران، بشمول آن لائن / کام کرنے کے دوران مذکورہ بالا تحفظاتی درجہ بندیوں میں سے کسی کی بنیاد پر امتیاز برتے یا ایک جارحانہ موحول پیدا کرے، بشمول جنسی ہراس (جیسا کہ جز IX میں بیان کیا گیا ہے)، جب ایسا طرزِ عمل: (1) کسی طالب علم کے لیے ایک تعلیمی پروگرام، اسکول کی زیرِ کفالت سرگرمی یا طالب علم کی تعلیم کے کسی اور پہلو میں حصہ لینے یا مستفید ہونے کی قابلیت میں غیر مناسب اور معقول حد تک خلل انداز ہو یا ہو گا؛ یا (2) کسی طالب علم کی ذہنی، جذباتی یا جسمانی بہبود میں غیر مناسب اور معقول حد تک خلل انداز ہو یا ہوگا؛ یا (3) کسی طالب علم کے لیے اپنے جسمانی تحفظ کے بارے میں مناسب حد تک خوف کا باعث یا مناسب حد تک خوف پیدا کرنے کی توقع کا باعث بنے؛ یا (4) کسی طالب علم کو جسمانی ضرر یا جذباتی ضرر پہنچائے یا پہنچانے کی توقع کا باعث بنے یا بنے گا۔ یہ بھی اس ضابطے کی خلاف ورزی ہے کہ محکمۂ تعلیم کا کوئی ملازم اسکول کی املاک / محکمۂ تعلیم کی عمارتوں میں مذکورہ بالا میں سے کوئی طرزِ عمل اختیار کرے جب ایسا طرزِ عمل تعلیمی طریقہ کار میں خلل انداز ہو یا قابلِ قیاس طور پر خلل ڈالے گا یا اسکول کی برادری کی صحت، تحفظ، اخلاقیات یا بہبود کو خطرے میں ڈالتا ہو یا قابلِ قیاس طور پر خطرے میں ڈالے گا۔
5. ایسے طرزِ عمل میں ذیل شامل ہیں لیکن انہی تک محدود نہیں ہے: مذکورہ بالا تحفظاتی درجہ بندیوں کی بنیاد پر ریسٹ رومز، کپڑے تبدیل کرنے کے کمرے، لاکر رومز، اور / یا تفریحی دوروں تک رسائی فراہم کرنے سے انکار کرنا؛ ضابطہ لباس کا، بننے سنورنے یا ظاہری صورت کے معیارات کا نفاذ اس انداز میں کرنا جو کسی طالبِ علم کے خلاف مذکورہ بالا تحفظاتی درجہ بندیوں میں سے کسی میں بھی امتیازیت برتے؛ نام (ناموں) یا مختلفف نام (ناموں) (پروناؤن) یا نام (ناموں) کے تلفظ کو اس انداز میں استعمال کرنا جو کسی طالبِ علم کے خلاف مذکورہ بالا تحفظاتی درجہ بندیوں میں سے کسی میں بھی امتیازیت برتے (مثلاً جان بوجھ کر ایسے مختلف نام کو استعمال کرنا جو طالبِ علم کے اسکول میں درج کردہ جنسی شناخت سے مربوط نہ ہو)۔
6. جو افراد محکمۂ تعلیم کے ملازم نہیں ہیں لیکن یہ طلبا کے ساتھ کام کرتے ہیں ان کے لیے جز I.B میں بیان کردہ طرزِ عمل کو اختیار کرنا ممنوع ہے اور ایسے طرزِ عمل کی اطلاع جز II.B اور III.A.1 کے مطابق لازماً دی جانی چاہیے۔

C. محکمۂ تعلیم کے ساتھ کام کرنے والے والدین اور دیگر افراد کے لیے رسائی

1. یہ محکمۂ تعلیم کی پالیسی ہے کہ یہ یقینی بنائے کہ والدین (جب بھی اس ضابطے میں، "والدین" کا لفظ استعمال ہو گا، اس کا مطلب طالبِ علم کے والدین یا سرپرست، یا کوئی بھی ایسا شخص ہے جو طالبِ علم کے ساتھ والدین کا یا نگراں کا رشتہ رکھتا ہے، یا جو ایک خود مختار نابالغ طالبِ علم یا جو اٹھارہ (18) سال (کی عمر) کا ہو گیا ہے) کو، اور اصل یا ادراکی نسل، رنگ، مذہب، عمر، عقیدہ، نسلی پس منظر، قومی نژاد، غیرملکی ہونا، شہریت کی صورتِ حال، معذوری، جنسی رجحان، صنعف جنس، قد، وزن، ازدواجی حیثیت، پارٹنرشپ کی حثیت یا فوجی حیثیت سے قطع نظر محکمۂ تعلیم کے ساتھ کاروبار کرنے والے افراد، محکمۂ تعلیم کے ملازمین یا طلبا کے ساتھ کام کرنے والے افراد کو محکمۂ تعلیم کے پروگراموں، خدمات اور سرگرمیوں تک رسائی حاصل ہو۔ اس جز کی مبینہ خلاف ورزیوں کی شکایات کو جز III.A.2 اور III.A.3 کے طریقِ کار کے مطابق دائر کیا جانا چاہیئے اور ان کو ما بعد مناسب عمل درآمد کے لیے حوالہ دیا جانا چاہیے۔

D. طرزِ عمل، توقعات اور ما بعد عمل

1. محکمۂ تعلیم کے ہر ملازم سے ان اسکولوں اور دفاتر میں ایک مثالی کردار کا نمونہ ہونے کی توقع کی جاتی ہے جس میں یہ کام کرتے ہیں اور یہ ایک ایسے مثبت اور معاونتی تعلیمی اور کام کرنے کے ماحول کو برقرار رکھنے کے ذمہ دار ہیں جو اس ضابطے کے تحت تحفظاتی درجہ بندیوں میں سے کسی کی بھی بنیاد پر امتیازیت اور ہراس، بشمول جنسی ہراس اور / یا انتقامی کاروائی سے پاک ہو۔
2. مذکورہ بالا جز I.A اور I.B میں وہ ممنوع کردہ طرز عمل شامل ہیں جو زبانی، غیر زبانی، جسمانی، تحریری یا ٹکنالوجی کے ذریعے الیکٹرانک ابلاغ (بشمول لیکن انہی تک محدود نہیں ہیں، انٹرنیٹ، سیل فون، ای میل، پرسنل ڈیجیٹل اسسٹنٹ، ٹیکسٹ کرنا، ایپس، وائرلیس دستی آلات، سوشل میڈیا، چیٹ رومز، گیمنگ سسٹم، اور بلاگز) ہیں۔
3. مذکورہ بالا جز I.A اور I.B میں ممنوع کردہ یہ طرزِ عمل اس ضابطے کی خلاف ورزی کرتے ہیں، چاہے یہ دانستہ جارحانہ ہوں یا ایک مخصوص فرد یا گروپ سے متعلق ہوں۔
4. محکمۂ تعلیم کا ملازم جو ایسا طرزِ عمل اختیار کرکے اس ضابطے کی خلاف ورزی میں ملوث ہو تو یہ مابعد یا تادیبی کاروائی کا سامنا کر سکتا ہے، جس میں ملازمت سے نکال دینا تک شامل ہو سکتا ہے، چاہے ایسا طرزِ عمل وفاقی، یا ریاستی یا مقامی عدم امتیازیت کے قوانین کی خلاف ورزی کرنے کی سطح پر ہی کیوں نہ ہو۔
5. اس ضابطے میں ایسا کچھ نہیں ہے جو پرنسپل یا نگران کو ایک ملازم کے غیر مناسب طرزِ عمل کے لیے اصلاح یا تادیب سے روکتا ہو جو بصورتِ دیگر اس ضابطے کی خلاف ورزی نہیں کرتا ہے۔ "نگران" کی اصطلاح محکمۂ تعلیم کے اس ملازم کا حوالہ دیتا ہے جو بحیثیت نگران کام کرتا ہے اور جو اسکول کے بجائے کسی اور جگہ پر موجود ہو۔
6. محکمۂ تعلیم کے تمام ملازمین سے ایک انٹرویو کے لیے حاضر ہونا مطلوب ہے اگر ان کو دفتر برائے یکساں مواقع اور تنوع کی انتظامیہ (OEO) کی جانب سے ایسا کرنے کا حکم دیا جاتا ہے اور OEO کی شکایات کی تفتیش میں تعاون کرنا مطلوب ہے۔ جہاں فریقین اور / یا گواہان تفتیش میں شامل نہیں ہوتے ہیں، تو جہاں تک ممکن ہو OEO خود ایک تفتیش کرے گا۔
7. OEO کی تفتیش کو تبدیل کرنے یا اس میں رکاوٹ ڈالنے کی کوئی بھی کوشش اس ضابطے کی خلاف ورزی سمجھی جائے گی، ایسے عمل کی رپورٹ فوراً تفتیش کے خاص کمشنر کے دفتر (SCI) کو دینا لازمی ہے، اور یہ تادیبی کاروائی کا نتیجہ بن سکتا ہے۔
8. یہ محکمۂ تعلیم کی پالیسی ہے کہ کسی ایسے فرد کے خلاف انتقام کو ممنوع قرار دے جو کام کی جگہ پر امتیازی برتاو پر اعتراض کرے، جو مذکورہ بالا جز I.A, I.B یا I.C میں وضاحت کردہ کسی بھی درجہ بندیوں کی بنیاد پر امتیاز یا ایذا رسائی کی شکایت کرے یا جو ایک اندرونی یا بیرونی امتیاز کی شکایت دائر کرے یا اس کی تحقیقات میں حصہ لے۔ کسی بھی فرد کے ایک تحفظاتی سرگرمی میں حصہ لینے کے باعث انکے خلاف کوئی بھی ناموافق عمل انتقامی سمجھا جاتا ہے۔
9. علاوہ ذیل بیان کردہ جز I.D.10 کے، جز I.A.7 اور II.B.6 کے تحت دائر کردہ شکایات کی تفتیش OEO کے ذریعے کی جا سکتی ہے جیسا کہ جز III میں بیان کیا گیا ہے یا اس کو مناسب ما بعد کاروائی کے لیے ایک بیرونی

آجر کا حوالہ دیا جا سکتا ہے۔

10. OEO ایک طالبِ علم کے خلاف تمام مبینہ جنسی ہراس کی شکایات کو مناسب مابعد کارروائی کرنے کے لیے SCI کو بھیجے گا۔

II. رپورٹ کرنا

A. محکمۂ تعلیم کے ملازمین، ملازمت کے لیے درخواست دہندگان، والدین، طلبا، اور محکمۂ تعلیم کے ساتھ کام کرنے والے دیگر افراد، محکمۂ تعلیم کے ملازمین اور طلبا کے ساتھ کام کرنے والے افراد، محکمۂ تعلیم کی سہولیات کو استعمال کرنے والے یا بصورتِ دیگر محکمۂ تعلیم کے ساتھ کام کرنے والے افراد مبینہ شکایت دائر کر سکتے ہیں کہ وہ ایسے طرزِ عمل کا شکار ہوئے ہیں جو اس ضابطے کی خلاف ورزی ہے، جیسا کہ جز III.A میں بیان کیا گیا ہے۔

B. محکمۂ تعلیم کا کوئی بھی ایسا ملازم جس کو طالبِ علم کے خلاف اختیار کیے گئے ایسے طرزِ عمل کا علم ہو جو جز I.B کی خلاف ورزی کرتا ہے، یا اسے اس کا علم یا معلومات ہوں یا جسے اطلاع ملی ہو کہ ایک طالب علم ایسے طرزِ عمل کا شکار ہوا ہے، اسے ایسے مبینہ واقعے کی پرنسپل / نامزد کردہ، یا نگران کو ایک (1) تعلیمی دن کے اندر زبانی اطلاع دینا لازمی ہے اگر رپورٹ دینے والا ملازم اسکول میں ملازم نہیں ہے۔ زبانی رپورٹ کرنے کے دو (2) تعلیمی دنوں کے اندر، رپورٹ کرنے والے محکمۂ تعلیم کے ملازم کو ذیل کے جز III.A.1 کے مطابق الیکٹرانک طریقے سے ایک تحریری شکایت دائر کرنا اور پرنسپل / نامزد کردہ یا نگران کو اس بات سے مطلع کرنا لازمی ہے کہ شکایت درج ہو گئی ہے۔ اگر الزام پرنسپل یا نگراں کے خلاف ہے، تو رپورٹ کرنے والے محکمۂ تعلیم کے ملازم کو صرف جز III.A.1 کے مطابق OEO کے پاس الیکٹرانک طریقے سے ایک شکایت دائر کرنے کی ضرورت ہو گی۔

C. کوئی بھی پرنسپل یا نگران جو ایسے طرزِ عمل سے باخبر ہو جو جزA.1. کی خلاف ورزی کرتا ہے تو ان کے لیے جز III.A.1 کے مطابق OEO کے پاس فوراً ایک آن لائن شکایت دائر کرنا لازمی ہے۔ اس پیراگراف کے مطابق پرنسپل یا نگران کی OEO کے پاس ایک شکایت دائر کرنے میں ناکامی اس ضابطے کی خلاف ورزی خیال کی جائے گی۔

D. ان افراد کے علاوہ جن سے شکایت دائر کرنا مطلوب ہے دیگر افراد کی بھی ایسے طرزِ عمل کی رپورٹ کرنے کی پُرزور حوصلہ افزائی کی جاتی ہے جو جز III.A.2 کے مطابق اس ضابطے کی خلاف ورزی کرتا ہے۔

E. محکمۂ تعلیم کے ملازمین کو ایسے تمام مبینہ طرزِ عمل کی اطلاع نیو یارک شہر محکمئہ پولیس کو دینا لازمی ہے جن کو چانسلر کے ضابطے A-412 میں قائم کردہ پالیسی اور طریقہ کار کے مطابق مجرمانہ سرگرمی سمجھا جاتا ہے (https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-412-security-in-the-schools-urdu)۔

III. شکایات کے طریقہ ہائے کار

A. شکایات دائر کرنے کے طریقہ ہائے کار

1. جز II.B اور II.C کے تحت الیکٹرانک طریقے سے دائر کردہ شکایات کو لازماً آن لائن فارم کو استعمال کرتے ہوئے دائر کیا جانا چاہیے جو https://www.nycenet.edu/oeo پر دستیاب ہے۔
2. جز II.B اور II.C کے مطابق جن سے شکایت دائر کرنا مطلوب ہے ان کے علاوہ دیگر افراد ای میل، فون، ڈاک یا ذاتی طور پر اس ضابطے کے آخر میں دیئے گئے نمبر اور پتے پر OEO کو مطلع کر کے ایک شکایت دائر کر سکتے ہیں۔ جنسی یا صنعفِ جنس پر مبنی ہراس یا امتیازیت کی شکایات کو ای میل، فون، ڈاک یا ذاتی طور پر اس ضابطے کے آخر میں دیئے گئے نمبر یا پتے پر محکمۂ تعلیم کے زمرہ IX رابطہ کار کو مطلع کر کے دائر کیا جا سکتا ہے۔
3. جز II.B اور II.C کے مطابق جن سے شکایت دائر کرنا مطلوب ہے ان کے علاوہ دیگر افراد اس ضابطے کی خلاف ورزی کی ایک مشتبہ شکایت بطور ایک گمنام دائر کر سکتے ہیں۔ OEO گمنام شکایات کی یہ تعین کرنے کے لیے جائزہ لے گا کہ فراہم کردہ معلومات کی روشنی میں ان پر انہیں کیسے کاروائی کرنی چاہیئے۔
4. ماسوائے جیسا کہ مذکورہ بالا جز II.B اور II.C میں بیان کیا گیا ہے، تمام شکایات کو OEO کے پاس جتنی جلد ممکن ہو مبینہ واقع رونما ہونے کے ایک (1) سال کے اندر دائر کیا جانا چاہئیے تاکہ ایسی تمام شکایات کا بروقت، مکمل اور منصفانہ حل نکالنے میں سہولت دی جا سکے۔ جہاں صورتِ حالات سنگین ہوں، OEO اس مبینہ واقعہ کے رونما ہونے کے ایک سال کے بعد دائر کردہ شکایات کی تفتیش کر سکتا ہے۔

   اس ضابطے کے جز I.B میں ممنوع قرار دیئے گئے طرزِ عمل کی مبینہ شکایات کو دائر کرنے کے لیے وقت کی کوئی حد نہیں ہے جس کو ایک طالبِ علم کے خلاف اختیار کیا گیا تھا۔

B. والدین کو اطلاع دینا

1. اگر اس ضابطے کے مطابق ایک طالبِ علم کے خلاف ایک ممنوع طرزِ عمل کی مشتبہ شکایت کو شکار ہونے والے مبینہ فرد کے والدین کے علاوہ کسی اور نے درج کروایا ہے، پرنسپل / نامزد کردہ کو فوراً شکار ہونے والے طالبِ علم کے والدین کو مطلع کرنا چاہیے کہ ایک شکایت درج کروائی گئی ہے۔
2. اگر یہ شکایت پرنسپل کے خلاف ہے، مہتمم / نامزدِ کردہ کے لیے لازمی ہے کہ فوراً شکار ہونے والے مبینہ فرد کے والدین کو مطلع کرے کہ ایک شکایت درج کروائی گئی ہے۔

C. معاونتیں اور / یا مداخلتیں

1. معاونتوں اور / یا مداخلتوں کو شکایت دائر ہونے کے بعد کسی بھی فریقین یا گواہان کو مناسبت کے ساتھ فراہم کیا جائے گا، اگرچہ رپورٹ کے نتیجے میں ایک تفتیش نہیں کی گئی تھی یا الزامات کی توثیق نہیں کی گئی تھی۔
2. جب جز I.A یا جز I.B میں ممنوع طرزِ عمل کو اختیار کرنے کی مبینہ شکایت دائر کی جاتی ہے، OEO (دفتر برائے یکساں واقع) پرنسپل اور / یا نگران کو مطلع کرے گا جو یہ تعین کریں گے کہ آیا فریقین اور گواہان کے لیے معاونتیں اور / یا مداخلتیں مناسب ہوں گی، اور یہ یقینی بنائیں گے کہ ایسی معاونتوں اور / یا مداخلتوں کو طلبا اور محکمۂ تعلیم کے ملازمین کے لیے قلم بند کیا جا چکا ہے۔
3. طلبا کے لیے معاونتوں اور مداخلتوں میں ذیل شامل ہیں لیکن یہ انہی تک محدود نہیں ہیں:
   a. اسکول میں یا اسکول کے باہر طبی خدمات کا حوالہ؛
   b. رہنما مداخلتیں (مثلاً، اسکول سماجی کارکن، رہنما مشیر، ماہرِ نفسیات، یا دیگر موزوں اسکول وسائل کے لیے حوالہ)؛
   c. مشاورت، معاونت، اور / یا تعلیمی یا دماغی صحت کی خدمات کے لیے برادری پر مبنی ایجنسیوں کے لیے حوالہ؛
   d. تدریسی معاونتیں اور تبدیلیاں (مثلاً، کلاسوں، لنچ / وقفہ ، یا بعد از اسکول پروگرام کے نظام الاوقات میں تبدیلی؛ آخری تاریخوں میں توسیع)؛ اور / یا
   e. انفرادی معاونت کا ایک منصوبہ تشکیل دینا۔
4. ملازمت سے متعلق معاونتیں اور/ یا مداخلتیں جن میں ذیل شامل ہیں لیکن انہی تک محدود نہیں ہیں (قابل

اطلاق مجموعی سودے بازی کے معاہدوں سے مربوط):
a. بلا معاوضہ چھٹیاں؛
b. کام کے نظام الاوقات میں تبدیلی؛
c. مفوضہ کام میں تبدیلی؛ اور / یا
d. کام کے مقامات میں تبدیلیاں

D. شکایات کی تفتیش کے لیے طریقہ ہائے کار

1. ایک شکایت موصول ہونے پر، OEO یہ تعین کرے گا کہ آیا ان شکایت میں اس ضابطے کے تحت ممنوعہ امتیاز برتنے، ایذا رسانی، اور / یا انتقامی کاروائی کا الزام لگایا جا رہا ہے۔ اگر OEO یہ تعین کرتا ہے کہ اس ضابطے کی رو سے الزامات ممنوع نہیں ہیں، تو OEO شکایت کے لیے ما بعد کاروائی کا حوالہ دے گا، اگر ایسا کرنا مناسب ہوا۔
2. ماسوائے جیسا جز I.D.9 میں بیان کیا گیا ہے، اگر OEO یہ تعین کرتا ہے کہ یہ شکایت ایسے مبینہ طرزِ عمل کا الزام لگاتی ہے جو اس ضابطے کی رو سے ممنوع ہے، تو OEO اس جز میں بیان کردہ طریقہ کار کے مطابق کاروائی کرے گا۔ OEO کے زمرہ IX رابطہ کار اور زمرہ IX رابطہ کاران یا OEO کے کوئی دیگر تفتیش کار جز A.1 کے تحت ممنوع کردہ جنسی اور / یا صنعفِ جنس پر مبنی ہراس اور جز B.1 کے تحت ممنوع کردہ ایک طالبِ علم کے خلاف صنعفِ جنس پر مبنی ان مبینہ شکایات کی تفتیش کریں گے۔
3. اگر OEO ایک تفتیش کا آغاز کرتا ہے، تو OEO فوراً فریقین (اور فریق طالبِ علم کے والدین) کو شکایت کے بارے میں تحریر میں اور مندرجہ ذیل طریقے سے مطلع کرے گا:
a. OEO ایک تفتیش کرے گا جس میں فریقین اور گواہان کا انٹرویو کرنا اور متعلقہ ثبوت کا جائزہ لینا شامل ہو گا۔
b. اس ضابطے کے تحت ممنوعہ طرزِ عمل اختیار کرنے والے ملزم افراد کو الزامات کا جواب دینے کا حق حاصل ہے؛
c. فریقین کو کسی بھی متعلقہ ثبوت کو پیش کرنے اور / یا گواہان کے نام فراہم کرنے کا حق حاصل ہے؛
d. محکمۂ تعلیم کے ملازمین جو کہ اس شکایت میں فریق ہیں ان کو ان کے تفتیشی انٹرویو میں شرکت کرنے کے لیے یونین کے ایک نمائندے یا ایک غیر وکیل نمائندے کو منتخب کرنے کا حق حاصل ہے، بشرطیکہ اس واقعہ کے مقدمے میں اس نمائندے کی نشان دہی ایک فریق یا گواہ کے طور پر نہ کی گئی ہو؛
e. مقدمے کی تفتیش کے دوران فریقین معاونتیں اور / یا مداخلتیں موصول کر سکتے ہیں، جیسا مناسب ہو؛ اور
f. OEO کے شکایت موصول کرنے کے نوے (90) اسکول ایام کے اندر ایک تحریری فیصلہ جاری کیا جائے گا ماسوائے، ایک مناسب وجہ کی بنا پراس گوشوارہ وقت میں توسیع کی جائے۔
4. OEO فریقین اور کسی بھی متعلقہ گواہان کا انٹرویو کرے گا اور متعلقہ ثبوت حاصل کرے گا۔
5. تفتیش کے اختتام پر، OEO اس بارے میں نتائج کو تحریر کرے گا اور تجاویز فراہم کرے گا کہ آیا اس ضابطے کی خلاف ورزی کی گئی تھی، اور چانسلر یا ان کے نامزد کردہ کے پاس نتائج اور تجویز کی رپورٹ جمع کروائے گا۔
6. چانسلر یا ان کا نامزد کردہ OEO کی رپورٹ کا جائزہ لے گا اور OEO کو شکایت موصول ہونے کے نوے (90) اسکول ایام کے اندر ایک تحریری فیصلہ جاری کرے گا کہ آیا اس ضابطے کی خلاف ورزی کی گئی تھی، ماسوائے ایک مناسب وجہ کی بنا پر اس گوشوارہ وقت میں توسیع کی جائے۔
7. فریقین (اور فریق طالبِ علم کے والدین) کو تحریر میں فیصلے سے مطلع کیا جائے گا۔
8. جہاں، معقول وجہ کی بنا پر، ایک تفتیش یا ایک فیصلہ نوے (90) اسکول ایام میں نہیں کیا جا سکے، OEO شکایت کنندہ اور مدعا علیہ کو (فیصلے میں) میں توسیع سے اور فیصلے کو جاری کرنے کے متوقع گوشوارہ وقت سے مطلع کرے گا۔
9. اگر یہ فیصلہ کیا جاتا ہے کہ اس ضابطے کی خلاف ورزی کی گئی تھی، OEO پرنسپل یا نگران کے ساتھ مشاورت کرے گا جو یہ فیصلہ کرے گا کہ آیا کوئی تادیبی یا اصلاحی عمل مطلوب ہے اور آیا معاونتیں اور / یا مداخلتیں یا دیگر ما بعد عمل مناسب ہیں۔
10. اگر یہ فیصلہ کیا جاتا ہے کہ اس ضابطے کی خلاف ورزی نہیں کی گئی تھی، OEO مناسب پرنسپل یا نگران کے ساتھ مشاورت کرے گا، جیسا کہ جز III.C میں بیان کیا گیا ہے، تاکہ یہ فیصلہ کیا جا سکے کہ آیا معاونتیں اور / یا مداخلتیں یا دیگر ما بعد عمل مناسب ہیں۔

11. OEO ہر شکایت کی ایک تفتیشی فائل بنا کر رکھے گا۔

E. رازداری

یہ محکمۂ تعلیم کی پالیسی ہے کہ اس ضابطے کے تحت کی گئی شکایات کے تمام فریقین اور گواہان کی رازداری کا احترام کیا جائے۔ تاہم، ملزم کے لیے حسبِ ضابطہ کاروائی کی فراہمی، اور / یا شکایت کو حل کرنے کے لیے مناسب مابعد اقدامات کرنے کے لیے، رازداری کی ضرورت کو قانونی تفتیشات میں تعاون کرنے کی ذمہ داری کے مقابلے میں متوازن رکھنا لازمی ہے۔ اس لئے، اس شکایت کے متعلق معلومات کو چند مخصوص مناسب حالات میں عیاں کرنے کی ضرورت ہو سکتی ہے۔

F. امتیازیت کے جھوٹے الزامات

ایک فرد جو کسی شکایت کی تحقیقات کے دوران جان بوجھ کر امتیازیت کے جھوٹے الزامات لگاتا ہے یا جان بوجھ کرغلط معلومات فراہم کرتا ہے، تادیبی کاروائی کا سامنا کر سکتا ہے۔ اچھی نیت کے ساتھ کی گئی کوئی شکایت اگرچہ غیر مصدقہ پائی جائے، اسے ایک جھوٹا الزام تصور نہیں کیا جائے گا۔

iv. ان طریقہ ہائے کار کی تشہیر

A. اس کے علاوہ، ہر دفتر اور اسکول پر لازم ہے کہ محکمۂ تعلیم کی غیرامتیازیت کی پالیسی کو نمایاں طور پر چسپاں کرے (https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy)، جو OEO کی رابطہ معلومات فراہم کرتا ہے اور یہ نشاندہی کرتا ہے کہ اس ضابطے کی ایک نقل کہاں سے حاصل کی جا سکتی ہے۔ اس ضابطے میں قائم کردہ محکمۂ تعلیم کی عدم امتیازیت پالیسی اور شکایت اور رپورٹ کرنے کے طریقہ کار کے اطلاع نامے کو محکمۂ تعلیم کے تمام ملازمین میں سالانہ تقسیم کیا جانا چاہیئے، بشمول پرنسپل اور نگرانوں کے۔

B. چانسلر کے ضابطے A-831 اور A-832 کے مطابق، ہر اسکول کو دفتر برائے تحفظ اور نوجوانان فروغ دہی کا تیار کیا ہوا تحریری مواد لازماً سالانہ طور پر تقسیم کرنا یا الیکٹرانک طور پر اسکول کے تمام ملازمین، والدین اور طلبا کے لیے دستیاب رکھنا چاہیے (اس https://www.schools.nyc.gov/school-life/school-environment/respect-for-all/respect-for-all-handouts پر دستیاب ہے) جس میں ان ضوابط میں طے کی گئی پالیسیاں اور طریقہ کار نمایاں ہو، بشمول ایک رپورٹ کیسے کی جائے کا طریقہ کار۔ یہ دستاویزات طلبا اور والدین کو محکمۂ تعلیم کی غیر امتیازیت کی پالیسی اور طلبا اور والدین کے لیے محکمۂ تعلیم کے ملازمین کے خلاف مذکورہ بالا جز I.B میں بیان کردہ کسی بھی تحفظاتی درجہ بندیوں کی بنیاد پر امتیاز/ ایذا رسانی کی شکایات دائر کرنے کے طریقہ ہائے کار سے بھی مطلع کرتے ہیں۔

V. معذوریوں کے لیے مناسب سہولت

A. ملازمین اور درخواست دہندگان

DOE کا کوئی بھی ملازم (بشمول ایک متبادل ملازم) جو اہلیت رکھنے والا معذوری کا حامل ایک فرد ہے وہ اپنے موجودہ کام کی بنیادی ذمہ داریوں کو پورا کرنے میں مدد حاصل کرنے کے لیے مناسب سہولیات کی درخواست کر سکتا ہے۔ متعامل طریقہ کار کے لیے محکمۂ تعلیم کے ملازمین کی پہلے اپنے نگران کے ساتھ درخواست پر بات چیت کرنے اور باہمی تعاون کے ساتھ ایک گفتگو کا آغاز کرنے کی حوصلہ افزائی کی جاتی ہے۔ اگر یہ ملازم اس فیصلے سے متفق نہیں ہے، یا درخواست کو نگران کے ذریعے فراہم نہیں کیا جا سکتا، یہ ملازم محکمۂ تعلیم کے اپنی مدد آپ آن لائن چُھٹی کی درخواست کا نظام (SOLAS) میں ایک درخواست کا آغاز کر سکتا ہے۔ SOLAS میں جمع کردہ درخواستوں کا جائزہ محکمہ تعلیم کے طبی، چٹھیوں اور ریکارڈز کے HR کنیکٹ دفتر اور محکمۂ تعلیم کے دفتر برائے معذوری سہولیات (ODA) کے ذریعے لیا جائے گا۔

کوئی بھی متوقع ملازم (درخواست دہندہ) جو کہ ایک اہلیت رکھنے والا معذوری کا حامل فرد ہے وہ اپنی انٹرویو

لینے والی ٹیم یا ODA سے رابطہ کر کے غیر معذور درخواست دہندگان کی طرح مساوی بنیادوں پر درخواست کی کاروائی میں شرکت کرنے کے لیے مناسب سہولیات کی درخواست کر سکتا ہے۔

مناسب سہولت کے طریقہ کار کے متعلق اضافی معلومات کو محکمۂ تعلیم کی عملہ یاد دہانی نمبر 5، 2020-2021 میں بیان کیا گیا ہے۔

B. طلبا

چانسلر کا ضابطہ A-710 (طلبا کے لیے جز 504 پالیسی اور طریقہ ہائے کار برائے طلبا، https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710-urdu) محکمۂ تعلیم کے اسکولوں اور پروگراموں میں شرکت والے طلبا کے لیے جو معذوری کے حامل اہل افراد ہیں جیسا کہ جیسے کہ 1973 کے بحالی ایکٹ کے جُز 504 میں واضح کیا گیا ہے اور جنہیں محکمۂ تعلیم کے پروگراموں اور جنہیں سرگرمیوں میں ان کے غیر معذور ہمسروں کی طرح مساوی بنیادوں پر شرکت کرنے کے لیے سہولیات کی ضرورت ہے ان کے لیے محکمۂ تعلیم کی پالیسیوں اور طریقہ ہائے کار بشمول شکایت کے لیے طریقہ ہائے قائم کرتا ہے۔

VII. شکایت کا متبادل طریقہ ہائے کار

یہ اندرونی طریقہ ہائے کار کسی بھی فرد کو وسائل کے دیگر طریقے اختیار کرنے کے حق سے نہیں روکتے ہیں، جن میں ذیل میں درج کسی بھی بیرونی ادارہ میں شکایت داخل کرنا شامل ہے۔

- ریاست ہائے متحدہ محکمۂ تعلیم، دفتر برائے شہری حقوق
- ریاست ہائے متحدہ کمیشن برائے یکساں ملازمت کے مواقع
- نیو یارک ریاست شعبہ برائے انسانی حقوق
- نیو یارک شہر کمیشن برائے انسانی حقوق

ان اداروں میں (شکایات) دائرہ کرنے کے نظام الاوقات میں تبدیلیاں ہو سکتی ہیں۔ جہاں کسی بیرونی ایجنسی یا مجاز دائرہ اختیار عدالت کے پاس کوئی شکایت دائر کی جائے، OEO اس معاملے کو محکمۂ تعلیم کے جنرل کونسل کے دفتر کو منتقل کرے گا۔

VIII. استفسارات

اس ضابطہ سے متعلق استفسارات کو ذیلی پتے پر بھیجنا چاہیے:

Office of Equal Opportunity and Diversity Management
NYC Department of Education
110 William Street, 15th Floor
New York, NY 10038
ٹیلیفون: 718-935-3320
ای میل: oeoinquiries@schools.nyc.gov

Title IX Coordinator
110 William Street, 15th Floor
New York, NY 10038
ٹیلیفون: 718-935-4987
ای میل: Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov
ویب سائٹ: https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy/title-ix

دفتر برائے معذوری سہولیات
ای میل: ODA@schools.nyc.gov

IX. تشریحات

ذیل کی معلومات کا مقصد لوگوں کو امتیازی طریقوں سے بچنے میں مدد کے لیے رہنمائی فراہم کرنا ہے، لیکن یہ مکمل نہیں ہے۔

غیر ملکی ہونے / شہریت کی حیثیت: اصل یا ادراکی نقل وطنی کی حیثیت یا ریاست ہائے متحدہ کے علاوہ کسی اور ملک کے شہری ہونے کی حیثیت۔ کسی بھی شخص کے لیے یہ ایک غیر قانونی امتیازی طریقہ نہیں ہونا چاہیے کہ وہ غیرملکی ہونے کی حیثیت یا شہریت کی حیثیت کی بنیاد پر امتیاز برتے یا کسی شخص کی غیرملکی حیثیت یا شہریت کی حیثیت کے بارے میں استفسار کرے یا ایسے شخص کو ترجیح دے جو شہری ہے یا ریاست ہائے متحدہ کا آبائی باشندہ ہے جب وفاقی، شہری یا ریاستی قانون یا ضابطے کے تحت ایسی ترجیح کی واضح اجازت دی گئی ہو یا ایسا کرنا مطلوب ہو۔

نگہداشت فراہم کنندہ کی حیثیت: اصل یا ادراکی حیثیت بطور ایک نگہداشت فراہم کنندہ نگہداشت فراہم کنندہ کا مطلب ہے ایک ایسا شخص جو کسی نو عمر بچے یا نگہداشت موصول کنندہ کو براہِ راست اور مسلسل نگہداشت فراہم کرتا ہے۔ ایک نگہداشت موصول کنندہ معذوری کا حامل ایسا شخص ہے جو: (i) ایک نگہداشت کا ضرورت مند رشتہ دار ہے، یا ایک شخص جو نگہداشت فراہم کنندہ کے کنبے میں رہتا ہے؛ اور (ii) طبی دیکھ بھال یا روزمرہ زندگی کی ضروریات کی تکمیل کے لیے نگہداشت فراہم کنندہ پر انحصار کرتا ہے۔ ایک نگہداشت کے ضرورت مند رشتہ دار میں نگہداشت فراہم کنندہ کا بچہ، شریکِ حیات، خانگی شریک، والدین، بہن بھائی، جدی بچے یا جدی والدین، نگہداشت فراہم کنندہ کے شریکِ حیات یا خانگی شریک کا بچہ یا والدین، یا نگہداشت فراہم کنندہ سے خاندانی تعلق داری میں کوئی بھی دیگر فرد شامل ہیں۔

رنگ: اصل یا ادراکی جلد کا رنگ۔

صارف کی کریڈٹ ہسٹری: کسی فرد کی کریڈٹ کی اہلیت، کریڈٹ حیثیت، کریڈٹ گنجائش، یا ادائیگی کی روداد۔ آجر ملازمت کا کوئی فیصلہ کرنے کے لیے بشمول ملازمت دینے، سہولت دینے، یا ملازمت کے کوئی اور دیگر تقاضے اور شرائط کے لیے کسی درخواست دہندہ یا ملازم کی صارف کریڈٹ ہسٹری کی درخواست یا استعمال نہیں کر سکتا ہے ماسوائے قانون یا ضابطے کے تحت واضح اجازت دی گئی ہو یا تقاضا کیا گیا ہو۔

معذوری: اصل یا دراکی جسمانی، طبی، ذہنی یا نفسیاتی کمزوری یا ایسی کسی کمزوری کا تاریخی پس منظر یا ریکارڈ، یا ایسی حالت جو دوسروں کے نزدیک معذوری گردانی جاتی ہو۔ 1973 کے بحالی ایکٹ کے جز 504 کے تحت، معذوری کے حامل طلبا کو سہولیات فراہم کرنے کے متعلق مزید معلومات کے لیے چانسلر کا ضابطہ A-710 ملاحظہ کریں (https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710-urdu)۔

قومیت / قومی نژاد: اصل یا ادراکی قومی نژاد یا قومی شناخت۔ قومی نژاد، نسل / رنگ یا مذہب / عقیدے سے مختلف ہے کیونکہ ہوسکتا ہے مختلف نسلوں اور مذاہب کے افراد یا انکے اجداد ایک ہی قوم سے آئے ہوں۔ اصطلاح "قومی نژاد" میں تمام قومی پس منظر کے اشخاص کے گروہ اور مشترکہ شجرۂ نصب، میراث، یا پس منظر کے افراد کے گروہ شامل ہیں؛ ان میں وہ افراد بھی شامل ہیں جن کی کسی مخصوص قومی نژاد کے فرد یا افراد کے ساتھ شادی ہوئی ہے یا ان سے تعلق ہے۔

صنعفِ جنس: اصل یا ادراکی صنعفِ جنس، زچگی، یا زچگی یا بچے کی پیدائش سے متعلقہ حالات ۔ جنسی امتیازیت کی ممانعت میں جنسی ایذا رسائی شامل ہے۔ "صنعف جنس" کی اصطلاح میں کسی شخص کی اصل یا تصور کردہ جنسی شناخت اور جنسی اظہار، جس کا مطلب ان کا ذاتی تصور، وضع، طرز عمل، تاثرات یا جنس سے متعلقہ دیگر خصوصیات شامل ہیں' پیدائش کے وقت فرد کو متعین کردہ جنس سے قطع نظر۔ جنسی امتیازیت میں شامل ہے، لیکن اسی تک محدود نہیں ہے، جنس کی بنیاد پر ریسٹ رومز، کپڑے تبدیل کرنے کے کمرے، لاکر رومز، اور / یا محکمۂ تعلیم کے پروگراموں یا سرگرمیوں تک رسائی فراہم کرنے سے انکار کرنا یا تعصبانہ انداز میں نام یا اسمِ ضمیر (pronoun/s) استعمال کرنا (مثلاً جان بوجھ ایک ایسا اسمِ ضمیر استعمال کرنا جو طالب علم کی اسکول میں یا محکمۂ تعلیم کے دیگر پروگرام یا سرگرمی میں درج جنسی شناخت سے ہم آہنگ نہیں ہے)۔

فوج میں ملازمت کی صورتِ حال: کسی شخص کی ریاست ہائے متحدہ میں فوجی خدمات یا ریاستی فوجی خدمات، بشمول لیکن اسہی تک محدود نہیں، ریاست ہائے متحدہ کی مسلح افواج، آرمی نیشنل گارڈ، ائیر نیشنل گارڈ، نیویارک نیول ملیشیا، نیویارک گارڈ اور ایسی ہی اضافی افواج جو وفاقی یا ریاستی حکومت کے ذریعے قانون کی منظوری کے تحت تشکیل دی جائیں۔

پارٹنرشپ کی صورتِ حال: رجسٹرڈ ڈومیسٹیک پارٹنر شپ میں ہونے کی اصل یا ادراکی صورتِ حال۔

ورثے میں ملی جنیاتی خصوصیات: کوئی بھی ورثہ میں ملی جین یا کروموزوم، یا اسکا تبدل، ایک جنیاتی جانچ سے تعین کیا

گیا یا کسی فرد یا اہلِ خانہ سے لی گئی معلومات سے نتیجہ نکالا گیا جو سائنسی یا طبی طور پر اس فرد یا اس فرد کے بال بچوں میں کسی بیماری یا معذوری کا رجحان ظاہر کرے، یا شماریاتی طور پر ایک جسمانی یا ذہنی بیماری یا معذوری کے پیدا ہونے کے معقول بڑھتے ہوئے خطرے سے وابستہ ہو۔

سابقہ گرفتاری / سزا: فوجداری جرائم کے لیے سابقہ گرفتاریوں اور سزاؤں کا ریکارڈ۔ ایک مشروط پیشکش کی توسیع کے بعد، محکمۂ تعلیم پس منظر کی تفتیش کرنے کا تقاضا کرتا ہے، بشمول انگلیوں کے نشانات کی معلومات، جس کا جائزہ چانسلر کے ضابطے C-105 (تعلیمی اور انتظامی درخواست دہندگان کے پس منظر کی تفتیش اور ایک ملازم کے گرفتار ہونے کی صورت میں طریقہ ہائے کار https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-105-2-11-2003-final-remediated-wcag2-0) اور ساتھ ہی قابلِ اطلاق قوانین اور ضوابط کے تحت لیا جاتا ہے۔

نسل: اصل یا ادراکی "نسل" میں نسل کے ساتھ تاریخی طور پر منسلکہ ذاتی خصوصیات شامل ہیں جیسے کہ بالوں کی بناوٹ اور بال سنوارنے کے انداز (مثلاً بریڈز، لاکس، اور ٹوئسٹس، ویگز یا سر کو ڈھانپنے والی دیگر اشیا)، جلد کا رنگ، یا چہرے کے مخصوص نقوش۔

مذہب / مسلک: اصل یا ادراکی مذہب یا مسلک (بنیادی عقائد کا مجموعہ، چاہے یہ ایک مذہب تشکیل کرتے ہوں یا نہیں)۔ مذہبی وجوہات کے لیے ایک مناسب سہولت کی درخواست کرنے والے ایک ملازم کو چانسلر کا ضابطہ C-606 (مذہبی بجا آوری کے لیے چھٹی لینا) میں دیے گئے طریقہ ہائے کار کی پیروی کرنا چاہیئے، (https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-606-english) - مذہبی وجوہات کے لیے سہولت کی درخواست کرنے والے طالب علم کو چانسلر کا ضابطہ C-630 (طلبا کی مذہبی سہولت) میں دیئے گئے طریقہ ہائے کار کی پیروی کرنی چاہیے)، https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-630-religious-accommodation-of-students-urdu)۔

تنخواہ کا سابقہ پس منظر: "تنخواہ کا سابقہ پس منظر" میں سابقہ معاوضے، مفادات، یا دیگر سہولیات شامل ہیں، لیکن درخواست دہندہ کی حاصل کردہ رقم جس کا احاطہ کرنا قابلِ عمل نہیں ہے جیسے کہ منافع، فروخت، یا کارگزاری کی دیگر پیداواری رپورٹس۔ ماسوائے از دیگر قانون اجازت دیتا ہو، جیسے کہ محکمۂ تعلیم میں اندرونی تبادلے یا محکمہ تعلیم کے اندر ترقی کے لیے، محکمۂ تعلیم کے لیے ملازمت کے درخواست دہندہ کی تنخواہ کے پس منظر کے بارے میں تفتیش کرنا یا ان کی تنخواہ کا تعین کرنے کے لیے یا ایسے درخواست دہندہ کو ملازمت پر رکھنے کے طریقہ کار کے دوران دیگر مراعات کا تعین کرنے کے لیے ان کی سابقہ تنخواہ کے پس منظر پر انحصار کرنا ممنوع ہے، بشمول ایک معاہدے پر گفت وشنید کے۔

جنسی ایذا رسانی:

جنسی ایذا رسانی کی مختلف اشکال ہو سکتی ہیں، بشمول واضح جنسی تجاویز یا دھمکیاں، جنسی حرکات، جنسی دست درازی، جنسی عنایات کی درخواستیں، جنسی اشارے، جنسی نوعیت کے فقرے، جنسی نوعیت کے لطیفے، فحش جسمانی اشارے، زبانی، غیر زبانی، جسمانی، تحریری، یا الیکٹرانک انداز میں اختیار کیا گیا طرزِ عمل یا ابلاغ اور جسمانی رابطہ، جیسے چھونا، تھپتھپانا، چٹکی لینا یا کسی دوسرے کے جسم کے ساتھ رگڑنا۔ ایسا طرزِ عمل جنسی ایذا رسانی کے زمرے میں آ سکتا ہے چاہے وہ ایک ہی جنس یا مختلف جنس کے شخص کے ساتھ کیے گئے ہوں اور یہ مجرمانہ طرزعمل کے زمرے میں بھی آ سکتے ہیں۔

A. ملازمت سے متعلقہ جنسی ہراس:

اس ضابطے کے جز A.1 کے تحت جنسی ہراس کی ممانعت ہے اس میں مندرجہ ذیل صورتِ حالات شامل ہیں جہاں:

1. کسی فرد کا ایسے طرزِعمل کی اطاعت یا رد کرنے کو ملازمت کے فیصلے کی بنیاد بنایا جائے جو اس فرد پر اثر انداز ہوتا ہو؛ یا صریحاً یا ضِمناً کسی فرد کی ملازمت کی مانگ یا شرط بنایا جائے؛ یا
2. ایسا طرزِعمل جس کا مقصد یا اثر کسی فرد کے کام کی کارکردگی پر غیر مناسب طور سے خلل انداز ہونے یا ایک دھمکانے والے، جارحانہ یا توہین آمیز کام کا ماحول تشکیل دینا ہو۔

B. طلبا کی جنسی ایذا رسانی:

محکمۂ تعلیم کے کسی ملازم یا طلبا کے ساتھ کام کرنے والا فرد اور ایک طالب علم کے مابین جنسی طرزِعمل کبھی بھی خوش آئند یا مناسب نہیں سمجھا جا سکتا۔ اس ضابطے کے جز I.B کے تحت ایک طالبِ علم کو جنسی طور ہراساں کرنے کی ممانعت ہے اس میں ذیل صورتِ حال شامل ہیں:

1. ایسے طرزِ عمل کی تعمیل کرنا اس طالب علم کی ترقی یا تعلیم حاصل کرنے کی ایک شرط ہو؛
2. طالب علم کا ایسے طرزِ عمل کی تعمیل یا رد کرنے کو طالب علم کی تشخیص یا گریڈ دینے کی بنیاد کے طور پر یا طالب علم کی تعلیم پر اثر انداز ہونے والے فیصلوں میں بطور ایک عنصر کے استعمال کیا جائے؛ یا
3. ایسا طرزِ عمل جس کا مقصد یا اثر طالب علم کی تعلیم پر غیر مناسب طور سے خلل انداز ہونے یا ایک دھمکانے والے، جارحانہ یا توہین آمیز تعلیمی ماحول تشکیل دینا ہو۔

طلبا کے ذریعے طلبا کی جنسی ایذا رسانی کے متعلق معلومات کے لیے، براہِ کرم چانسلر کے ضابطے A-831 (طلبا کے ذریعے طلبا کی جنسی ایذا رسانی https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-831-urdu) ملاحظہ کریں۔

جنسی اور تولیدی صحت کے فیصلے: یہ اصطلاح ایک فرد کے ذریعے ایسی خدمات موصول کرنے کے لیے کیے گئے کسی فیصلے کا حوالہ ہے، جن کا انتظام یا پیشکش یا فراہمی افراد کی متعلقہ جنسی اور تولیدی صحت کے لیے کیا جاتا ہے، **بشمول** تولیدی نظام اور اس کی کارگزاری۔ ایسی خدمات میں شامل ہیں لیکن انہی تک محدود نہیں ہے، تولید سے متعلقہ طبی طریقہ ہائے کار، جنسی طور پر منتقل کردہ بیماری کا انسداد، ٹیسٹ اور علاج کرنا، اور خاندانی منصوبہ بندی کی خدمات اور مشاورت، جیسے کہ ضبطِ تولید کی ادویات اور لوازمات، ہنگامی صورت میں مانع حمل، اسٹرلایزیشن (ناقابلِ تولید کرنے کا) طریقہ ہائے کار، زچگی کے ٹیسٹ، اور اسقاطِ حمل۔

جنسی میلان: ایک فرد کی دیگر افراد کے لیے جنس کی بنیاد پر اصل یا ادراکی رومانوی، جسمانی یا جنسی دلچسپی یا دلچسپی نہ ہونا۔ ایک جنسی میلان کے تسلسل کا وجود ہے اور اس میں شامل ہے، لیکن اسی تک محدود نہیں ہے، دگر جنسیت، ہم جنسیت، دو جنسیت، بے جنسیت اور ہمہ جنسیت۔

بے روزگاری کی صورتِ حال: بے روزگاری کی اس اصطلاح کا مطلب ہے کہ کوئی ملازمت نہ ہونا، کام کرنے کے قابل ہونا اور ملازمت ڈھونڈ رہے ہیں۔ تاہم، قانون میں ایسی مراعات ہیں جو ایک آجر کو اجازت دیتی ہیں کہ کسی درخواست دہندہ کی بے روزگاری کو زیرِ غور لائے جب کام سے متعلق ایسا کرنے کی یا درخواست دہندہ کی سابقہ ملازمت سے علحیدہ ہونے کے حالات کے بارے میں استفسار کرنے کی ایک متعلقہ معقول وجہ ہو ۔

گھریلو تشدد، جنسی جرائم، یا تعاقب کا شکار ہونے والا فرد: اصل یا ادراکی گھریلو تشدد کا شکار ایک ایسا شخص ہے جو تشدد کے افعال یا دھمکیوں کا شکار ہوا ہے، جس میں ذاتی تحفظ کے افعال شامل نہیں ہیں، جیسے اس متاثرہ شخص کے موجودہ یا سابقہ شریکِ حیات نے کیا ہو، ایسے شخص کے ذریعے جو ساتھ رہ رہا ہو، اس متاثرہ شخص کے ساتھ رہ چکا ہو، یا ایسے شخص کے ذریعے جو مسلسل ایک رومانی یا قریبی نوعیت کے سماجی تعلق میں رہا ہو، یا ایک شخص جو مسلسل یا باقاعدہ وقفوں سے اسی گھرانے میں رہا ہو جس میں یہ متاثرہ شخص رہتا ہو۔

اصل یا ادراکی جنسی جرائم یا تعاقب کا شکار ایک ایسا شخص ہے جو ایسے افعال کا شکار ہوا ہے جو پینل قانون کی شِق 130 کی خلاف ورزی تصور کی جاتی ہو یا ایک ایسے فعل کا شکار ایک فرد جو پینل قانون کے جز 120.55 ,120.50, 120.45، یا 120.60 کی خلاف ورزی سمجھا جاتا ہو۔ .

ایک ملازم، گھریلو تشدد، جنسی جرائم یا تعاقب کا شکار ہونے کی اپنی اصل یا ادراکی حیثیت کے باعث کسی ملازمت کے اہم مطلوبات کی تکمیل کرنے کے لیے ایک معقول سہولت کی درخواست کر سکتا ہے۔ ملازم سے اس کی تصدیق فراہم کرنے کا مطالبہ کیا جا سکتا ہے کہ وہ گھریلو تشدد، جنسی جرائم یا تعاقب کا شکار ہوا ہے۔ معقول سہولت کی گزارش کرنے والے ملازم کو درخواست کرنے کے بعد ایک مناسب وقت کے اندر ایسی تصدیق کی کاپی فراہم کرنی چاہیے۔ تصدیق کے مطالبے کی تکمیل کے لیے ایک پولیس یا عدالت کا ریکارڈ، ایک آجر، ایجنٹ، یا ستم رسیدہ خدمات کی تنظیم کے رضاکار، ایک وکیل، کلیسا کے ایک ممبر، یا ایک طبی یا دیگر پیشہ ورانہ خدمات فراہم کنندہ کی جانب سے دستاویز کہ ملازم یا ملازم کے خاندان یا گھرانے کے ممبر نے بطور ایک اصل یا ادراکی گھریلو تشدد، جنسی جرائم یا تعاقب کا شکار کے اور / یا تشدد یا تعاقب کے اثرات کے لیے مدد مانگی تھی؛ یا دیگر معلومات جو ملازم کے بیان اور سہولت کی درخواست سے میل کھاتی ہو۔