



## চ্যাম্বেলরের প্রবিধান

নম্বর: A-830

বিষয়: বৈষম্য বিষয়ক অভ্যন্তরীণ অভিযোগ দায়ের সংক্রান্ত বৈষম্য-বিরোধী নীতি ও প্রক্রিয়াসমূহ

শ্রেণি: শিক্ষার্থীবৃন্দ

ইস্যুর তারিখ: 19 অক্টোবর, 2023

### পরিবর্তনসমূহের সংক্ষিপ্তসার

এই প্রবিধান 17 ফেব্রুয়ারি, 2022 তারিখে জারিকৃত চ্যাম্বেলরের প্রবিধান A-830 কে রহিত করে এর স্থলাভিষিক্ত হয়।

### পরিবর্তনসমূহ:

- সেকশন I.A.1 (নিয়োগে সম সুযোগ) এবং সেকশন I.C.1 (DOE-এর সাথে ক্রিয়া-প্রতিক্রিয়াকারী পিতামাতা এবং অন্যান্যদের অভিগম্যতা)-তে সংরক্ষিত শ্রেণি হিসেবে “উচ্চতা” এবং “ওজন” যুক্ত করে।



## চ্যানেলের প্রবিধান

নম্বর: A-830

বিষয়: বৈষম্য বিষয়ক অভ্যন্তরীণ অভিযোগ দায়ের সংক্রান্ত বৈষম্য-বিরোধী নীতি ও প্রক্রিয়াসমূহ

শ্রেণি: শিক্ষার্থীবৃন্দ

ইস্যুর তারিখ: 19 অক্টোবর, 2023

### সারসংক্ষেপ

এই প্রবিধান নিউ ইয়র্ক সিটি ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশনের বৈষম্য বিরোধী নীতির ব্যাখ্যা প্রদান করে। এটি কর্মচারী, চাকরির আবেদনকারী, শিক্ষার্থীর পিতামাতা, শিক্ষার্থী এবং অন্যান্য যারা DOE-এর সঙ্গে ব্যবসা করেন, DOE-এর কর্মী অথবা শিক্ষার্থীর সাথে কাজ করেন, DOE-এর ফ্যাসিলিটি ব্যবহার করেন অথবা অন্য কোনোভাবে DOE-এর সঙ্গে সম্পৃক্ত, তারা DOE-এর কর্মী অথবা DOE-তে চাকুরিরত নয় কিন্তু একটি সংরক্ষিত শ্রেণির ভিত্তিতে DOE কর্মচারী অথবা শিক্ষার্থীর সাথে কাজ করেন, এমন ব্যক্তির দ্বারা বেআইনী বৈষম্যের বিরুদ্ধের অভিযোগ দায়ের করতে চান, তাদের জন্য একটি অভ্যন্তরীণ পর্যালোচনা প্রক্রিয়া প্রক্রিয়াও প্রতিষ্ঠা করে, এর অন্তর্ভুক্ত যৌন হয়রানী, অথবা এমন ধরনের অভিযোগের ভিত্তিতে প্রতিশোধ গ্রহণ। সতীর্থ যৌন হয়রানির অভিযোগ এবং সংরক্ষিত শ্রেণিভুক্তির ভিত্তিতে হয়রানি, একজন শিক্ষার্থী কর্তৃক অন্য শিক্ষার্থীকে ভীতি প্রদর্শন এবং/অথবা বুলিইংয়ের অভিযোগ চ্যানেলের প্রবিধান A-831-এর শিক্ষার্থীর-প্রতি-শিক্ষার্থীর যৌন হয়রানি, অথবা চ্যানেলের প্রবিধান A-832-এর, শিক্ষার্থীর-প্রতি-শিক্ষার্থীর বৈষম্য, হয়রানি, ভীতি-প্রদর্শন, এবং/অথবা বুলিইং অনুযায়ী দায়ের করা যেতে পারে। DOE-এর কর্মীর উদ্দেশ্যে শিক্ষার্থীর বৈষম্য/হয়রানির অভিযোগ অবশ্যই চ্যানেলের প্রবিধান A-443 এবং শিক্ষার্থীর শিক্ষণে সহায়তা প্রদানের জন্য সিটিব্যাপী আচরণগত প্রত্যাশাসমূহের (ডিসিপ্লিন কোড) সাথে সামঞ্জস্যবিধান করে করতে হবে।

## I. নীতি

এই প্রবিধান চাকরি এবং শিক্ষা-সংক্রান্ত সুযোগে সমমান বিষয়ে নিউ ইয়র্ক সিটি ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশনের (DOE) নীতির বর্ণনা প্রদান করে।

### A. চাকরির সুযোগে সমতা

1. DOE-এর নীতি হচ্ছে, সকলকে প্রযোজ্য আইন ও প্রবিধানের সাথে সামঞ্জস্যতা বজায় রেখে এবং প্রকৃত বা ধারণাকৃত জাতি, বর্ণ, ধর্ম, কৃষ্টি, জাতিগত পরিচয়, রাষ্ট্রিক পরিচয়, অভিবাসনগত অবস্থা, নাগরিকত্বের অবস্থা, বয়স, বৈবাহিক অবস্থা, অংশিতার অবস্থা, প্রতিবন্ধিতা, লৈঙ্গিক অভিব্যক্তি, লিঙ্গ, সামরিক বাহিনীতে অন্তর্ভুক্তি সংক্রান্ত অবস্থা, বেকারত্বের অবস্থা, পূর্বে গ্রেফতার বা দণ্ডপ্রাপ্তির রেকর্ড, প্রযত্ন প্রদানকারী অবস্থা, কনসিউমার ক্রেডিট হিস্টরি, পূর্ব-অনুরাগী জেনেটিক বৈশিষ্ট্যসমূহ, বেতন প্রাপ্তির ইতিহাস, যৌন অথবা প্রজনন স্বাস্থ্য সংক্রান্ত সিদ্ধান্ত, অথবা গৃহ নির্যাতন, যৌন আক্রমণ, বা ওৎ পেতে অনুসরণের ভুক্তভোগী হিসেবে স্ট্যাটাস বিবেচনায় না নিয়ে চাকরিতে সমান সুযোগ প্রদান করা এবং যৌন হয়রানি ও প্রতিশোধসহ উপরিল্লিখিত যেকোনো সংরক্ষিত শ্রেণির ক্ষেত্রে একটি হয়রানি মুক্ত পরিবেশ বজায় রাখা।
2. বিভিন্ন পরিভাষা এবং সংরক্ষিত শ্রেণিসমূহের সংজ্ঞা সেকশন IX (সংজ্ঞা)-এ রয়েছে।
3. DOE-এর আরও নীতি হচ্ছে যৌন হয়রানিসহ উপর্যুক্ত সংরক্ষিত শ্রেণিভুক্তির ভিত্তিতে কার্যক্ষেত্রে হয়রানি মুক্ত পরিবেশ বজায় রাখা, বজায় রাখা এবং সকল আইন ও DOE-এর বৈষম্যকে নিষিদ্ধকরণকারী সম্মিলিত দরকষাকষি চুক্তি মেনে চলা।
4. যেকোন DOE কর্মচারির জন্য অনলাইন শিক্ষণ/কর্মসহ এমন কোন আচরণে সংশ্লিষ্ট হওয়া সেটি স্কুল সম্পত্তি/DOE ফ্যাসিলিটিতে অথবা DOE প্রোগ্রাম অথবা কর্মকাণ্ডে যেখানেই হোক না কেন - এই প্রবিধানের লঙ্ঘন, যা উপরে উল্লিখিত সংরক্ষিত শ্রেণির ভিত্তিতে অন্য একজন কর্মচারির প্রতি বৈষম্য এবং/অথবা হয়রানিমূলক, এর অন্তর্ভুক্ত যৌন হয়রানি (যেমনভাবে সেকশন IX- এ সংজ্ঞায়িত আছে), যেখানে এই ধরনের আচরণ: (1) DOE কর্মচারী/আবেদনকারীকে কাজের ক্ষেত্রে নিকৃষ্ট শর্ত, পরিস্থিতি অথবা সুযোগের মুখোমুখি করে; অথবা (2) একটি বিদ্বেষী, আগ্রাসী, অথবা চাকরিতে হুমকিপূর্ণ পরিবেশ সৃষ্টি করে।
5. কোনো DOE কর্মচারীর উপরের যেকোনো সংরক্ষিত শ্রেণিভুক্তির ভিত্তিতে যৌন হয়রানিসহ কোনও বৈষম্যমূলক আচরণ এবং/অথবা হয়রানিতে সংশ্লিষ্ট হওয়া এই প্রবিধানের লঙ্ঘন, এতে অন্তর্ভুক্ত DOE-তে চাকরির আবেদনকারী এবং সেসব ব্যক্তি যারা DOE-এর সঙ্গে কাজ করে, DOE-এর কর্মচারী অথবা শিক্ষার্থীর সাথে কাজ করে, সুবিধা ব্যবহার করে অথবা অন্য কোনোভাবে DOE-এর সঙ্গে সম্পৃক্ত।
6. আইন দ্বারা অন্যভাবে অনুমোদিত হওয়া ব্যতীত, DOE-এর কোনও চাকরির আবেদনকারীর বেতনের ইতিহাস অনুসন্ধান করা অথবা বেতন, সুযোগ-সুবিধা, অথবা নিয়োগদান প্রক্রিয়ার সময় এমন আবেদনকারীর অন্য ক্ষতিপূরণ নির্ধারণে তাদের বেতনের ইতিহাসের উপর নির্ভর করা নিষিদ্ধ, এতে রয়েছে চুক্তির জন্য আলাপ-আলোচনা।

7. যেসব ব্যক্তি DOE-এ চাকুরীরত নয় কিন্তু DOE-এর কর্মী অথবা শিক্ষার্থীদের সাথে কাজ করে, তারা সেকশন I.A-এ উল্লেখিত কর্মকাণ্ডে সম্পৃক্ত হওয়া নিষিদ্ধ করে এবং সেধরণের কর্মকাণ্ড অবশ্যই সেকশন II.C এবং III.A.1 অনুযায়ী রিপোর্ট করতে হবে।

## B. শিক্ষায়তনিক সম সুযোগ

1. DOE-এর নীতি হলো সকল শিক্ষার্থীকে সমান শিক্ষাগত সুযোগ প্রদান করা, যার অন্তর্ভুক্ত হলো DOE-এর প্রোগ্রাম, পরিষেবা, কর্মকাণ্ড এবং ফ্যাসিলিটি ব্যবহারের সুযোগ, সেটা করতে হবে প্রযোজ্য আইন ও প্রবিধানের সাথে সামঞ্জস্য রেখে এবং প্রকৃত বা ধারণাকৃত জাতি, বর্ণ, ধর্ম, বয়স, বিশ্বাস, জাতীয়তা, জাতিগত উৎস, বৈদেশিকতা, নাগরিকত্ব, প্রতিবন্ধিত্ব, লৈঙ্গিক পছন্দ, লিঙ্গ, কিংবা ওজনের ভিত্তিতে কোনো বৈষম্য না করে।
2. বিভিন্ন পরিভাষা এবং সংরক্ষিত শ্রেণিসমূহের সংজ্ঞা সেকশন IX (সংজ্ঞা)-এ রয়েছে।
3. যৌন হয়রানিসহ উপরের যেকোনো সংরক্ষিত শ্রেণীভুক্তির ভিত্তিতে সব ধরনের হয়রানিমুক্ত শিক্ষাগত পরিবেশ বজায় রাখাও DOE-এর নীতি।
4. যৌন হয়রানিসহ (যা সেকশন IX-এ সংজ্ঞায়িত) উপরে উল্লিখিত যেকোনো কারণের ভিত্তিতে DOE-এর কোনো প্রোগ্রাম অথবা কর্মকাণ্ডের সময় কোনো শিক্ষার্থীর জন্য আচরণগত বৈষম্য বা প্রতিকূল স্কুল পরিবেশ সৃষ্টি যেকোনো DOE কর্মীর জন্য এই প্রবিধানের লঙ্ঘন, সেটি স্কুল/DOE-এর সম্পত্তির মধ্যে যেখানেই হোক না কেন, এর অন্তর্ভুক্ত অনলাইন শিক্ষণ/কাজকর্ম, যার ফলশ্রুতিতে এমন আচরণ: (1) কোনো শিক্ষার্থীর শিক্ষাসংক্রান্ত কর্মসূচি, স্কুলের স্পন্সর করা কর্মকাণ্ড অথবা শিক্ষার্থীর লেখাপড়ার অন্য কোনো বিশেষ দিকে অংশগ্রহণের ক্ষমতাকে অথবা সেটা থেকে লাভবান হতে অযৌক্তিক ও উল্লেখযোগ্য বাধাগ্রস্ত করে বা করতে পারে; অথবা (2) শিক্ষার্থীর মানসিক, সংবেদনাগত বা শারীরিক সুস্থতায় অযৌক্তিক ও উল্লেখযোগ্য বাধাগ্রস্ত করে বা করতে পারে; বা (3) যুক্তিসঙ্গতভাবে শিক্ষার্থীর দৈহিক নিরাপত্তায় ভীতিকর পরিস্থিতির উল্লেখযোগ্য কারণ হয় বা হতে পারে বলে আশঙ্কা করা যায়; বা (4) যা কোনো শিক্ষার্থীকে শারীরিকভাবে আহত হওয়ার বা মানসিকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার যুক্তিসঙ্গত কারণ হয় বা হতে পারে বলে আশঙ্কা করা যায়। এছাড়াও এটি স্কুল প্রাঙ্গণে/DOE ফ্যাসিলিটিতে (সম্পত্তিতে) কোনও DOE কর্মী দ্বারা কোনও উপরোল্লিখিত আচরণসমূহ এই প্রবিধান লঙ্ঘন করে, যখন এধরনের আচরণ শিক্ষা প্রক্রিয়ায় ব্যাঘাত ঘটায় বা স্পষ্টত ব্যাঘাত ঘটাবে কিংবা স্কুল কমিউনিটির স্বাস্থ্য, সুরক্ষা, নৈতিকতা বা কল্যাণ বিপদগ্রস্ত করে বা স্পষ্টত বিপদগ্রস্ত করবে।
5. এ ধরনের আচরণে অন্তর্ভুক্ত হতে পারে নিম্নলিখিতগুলো, তবে এতে সীমাবদ্ধ নয়: উপরিলিখিত সংরক্ষিত শ্রেণিকরণের ভিত্তিতে টয়লেট, চেঞ্জ (পোশাক বদল) রুম, লকার রুম ব্যবহার করতে দিতে এবং/অথবা DOE প্রোগ্রাম অথবা কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন করা; একটি নির্দিষ্ট পোশাকনীতি, পরিচ্ছন্নতার বা চেহারার মানদণ্ড এমনভাবে বলবৎ করা যাতে সেটা উপরোল্লিখিত কোনো সংরক্ষিত শ্রেণিকরণের ভিত্তিতে কোনও শিক্ষার্থীর সাথে বৈষম্যকরণ করা হয়; কিংবা এমনভাবে নাম(সমূহ) বা সর্বনাম(সমূহ) ব্যবহার করা যা উপরোল্লিখিত কোনো সংরক্ষিত শ্রেণিকরণের শিক্ষার্থীর সাথে বৈষম্যমূলক (যেমন, ইচ্ছাকৃতভাবে এমন সর্বনাম ব্যবহার করা যা শিক্ষার্থীর স্কুলে স্বীকৃত লৈঙ্গিক

পরিচিতির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ নয়)।

6. যেসব ব্যক্তি DOE-এ চাকুরীরত নয় কিন্তু শিক্ষার্থীদের সাথে কাজ করে, তারা সেকশন I.B-এ উল্লিখিত কর্মকাণ্ডে সম্পৃক্ত হওয়া নিষিদ্ধ করে এবং সেধরণের কর্মকাণ্ড অবশ্যই সেকশন II.B এবং III.A.1 অনুযায়ী রিপোর্ট করতে হবে।

#### C. DOE-এর সাথে ক্রিয়া-প্রতিক্রিয়াকারী পিতামাতা এবং অন্যান্যদের প্রবেশাধিকার (অ্যাকসেস)

1. DOE-এর নীতি হচ্ছে প্রকৃত বা ধারণাকৃত জাতি, বর্ণ, ধর্ম, বয়স, বিশ্বাস, জাতীয়ত্ব, জাতিগত উৎস, বৈদিশিত্ব, নাগরিকত্ব, প্রতিবন্ধিত্ব, লৈঙ্গিক পছন্দ, লিঙ্গ, বৈবাহিক অবস্থান, গার্হস্থ অংশীদারিত্বের অবস্থান, অথবা সামরিক বাহিনীতে অন্তর্ভুক্তি সংক্রান্ত অবস্থানের প্রতি গুরুত্ব না দিয়ে পিতামাতা বা প্যারেন্ট (যখনই এই প্রবিধানে ব্যবহৃত হয়, “প্যারেন্ট”-এর অর্থ হচ্ছে পিতামাতা কিংবা অভিভাবক, অথবা শিক্ষার্থীর পিতামাতাসুলভ কিংবা দায়িত্বপ্রাপ্ত সম্পর্কযুক্ত কোনও ব্যক্তি, অথবা শিক্ষার্থী নিজে যদি সে স্বনির্ভর কিশোর-কিশোরী হয়ে থাকে অথবা আঠার (18) বছর বয়সী হয়েছে) এবং অন্য সকল যারা DOE-এর সাথে ব্যবসায় লিগু, DOE-এর কর্মী কিংবা শিক্ষার্থীদের সাথে কাজ করে, DOE-এর ফ্যাসিলিটিসমূহ ব্যবহার করে, অথবা অন্য সকলে যারা DOE-এর সাথে সম্পৃক্ত হয় তাদের প্রতি DOE-এর কর্মসূচি, পরিষেবা, এবং কর্মকাণ্ডসমূহে প্রবেশযোগ্যকরণ নিশ্চিত করা। এই সেকশনের কথিত লঙ্ঘনের অভিযোগ সেকশন III.A.2 এবং III.A.3-এ উল্লিখিত প্রক্রিয়া অনুসারে দায়ের করা যেতে পারে এবং যথাযথ অনুবর্তন পদক্ষেপের জন্য সুপারিশ করা যেতে পারে।

#### D. আচরণ, প্রত্যাশাসমূহ, এবং অনুবর্তন

1. প্রত্যেক DOE কর্মী যে স্কুল এবং অফিসে তিনি দায়িত্ব পালন করেন, যেখানে একটি ইতিবাচক এবং সহায়ক শিক্ষা গ্রহণ ও কার্য পরিবেশ বজায় রাখার জন্য দায়বদ্ধ, যা যৌন হয়রানি, এবং/অথবা প্রতিশোধ সহ এই প্রবিধানের অধীনে যেকোনো সুরক্ষিত শ্রেণির ভিত্তিতে বৈষম্য ও হয়রানি মুক্ত, সেখানে তিনি দৃষ্টান্তমূলক রোল মডেল হবেন বলে প্রত্যাশিত।
2. উপরোক্ত সেকশন I.A এবং I.B দ্বারা নিষিদ্ধ আচরণে অন্তর্ভুক্ত সেসব আচরণ যেগুলো মৌখিক, অমৌখিক, শারীরিক, লিখিত, কিংবা প্রযুক্তির মাধ্যমে বৈদ্যুতিনভাবে প্রেরিত (এতে রয়েছে, কিন্তু এতেই সীমাবদ্ধ নয়, ইন্টারনেট, সেল ফোন, ইমেইল, ব্যক্তিগত ডিজিটাল অ্যাসিস্ট্যান্ট, টেক্সট করা, অ্যাপ, ওয়্যারলেস হ্যান্ডহেল্ড বা হাতে বহনযোগ্য ডিভাইস, সোশ্যাল মিডিয়া, চ্যাট রুম, গেমিং সিস্টেম, এবং ব্লগসমূহ)।
3. উপরোক্ত সেকশন I.A এবং I.B দ্বারা নিষিদ্ধ আচরণ এই প্রবিধান লঙ্ঘন করে, তা কোনও সুনির্দিষ্ট ব্যক্তি বা দলের বিরুদ্ধে ইচ্ছাকৃত কিংবা অনিচ্ছাকৃতভাবেই হোক না কেন।
4. কোনও DOE কর্মী এই প্রবিধান লঙ্ঘনকারী আচরণে লিগু হলে যথাযথ অনুবর্তন পদক্ষেপ কিংবা শৃঙ্খলা বিধির মুখোমুখি হতে পারেন, এতে সর্বোচ্চ শাস্তি হিসেবে অন্তর্ভুক্ত চাকরিচ্যুতি, এমনকি যদি এই আচরণ ফেডারেল, স্টেট কিংবা স্থানীয় বৈষম্য-বিরোধী আইন ভঙ্গের পর্যায়ে না পৌঁছে তবুও।

5. এই প্রবিধানে এমন কিছু নেই, যা একজন প্রিন্সিপ্যাল অথবা সুপারভাইজারকে কোনও DOE-এর কর্মচারী যে অনুপযুক্ত আচরণ করেছে যা অন্যথায় এই প্রবিধান লঙ্ঘন নয় তাকে পরামর্শদানে অথবা শৃঙ্খলায় আনায় বাধাদান করে। “সুপারভাইজার” পরিভাষাটি সেসব DOE কর্মীকে বোঝায় যারা তত্ত্বাবধায়ক কর্তৃত্বপ্রাপ্ত এবং যিনি স্কুলের বাহিরে অন্য কোনও সাইটে থাকতে পারেন।
6. যদি অফিস অভ ইকুয়াল অপর্চুনিটি অ্যান্ড ডাইভারসিটি ম্যানেজমেন্ট (OEO) দ্বারা তলব করা হয় তবে সকল DOE কর্মীকে বাধ্যতামূলকভাবে সাক্ষাৎকার প্রদানের জন্য উপস্থিত হতে হবে এবং অভিযোগ সংক্রান্ত তদন্তে OEO-এর সাথে সহযোগিতা প্রদান করতে হবে। যেখানে পক্ষ এবং/অথবা সাক্ষীর তদন্তে অংশগ্রহণ করেনা, OEO যতটুকু যুক্তিসঙ্গত ততটুকু তদন্ত পরিচালনা করবে।
7. OEO-এর তদন্তে অবৈধভাবে কোনও প্রকার বিভ্রান্তি সৃষ্টি করা কিংবা হস্তক্ষেপ করা এই প্রবিধানের লঙ্ঘন হিসেবে গণ্য হবে, এবং তা অবশ্যই অতিসত্বর অফিস অভ দ্যা স্পেশাল কমিশনার অভ ইনভেস্টিগেশন (SCI)-এ জানাতে হবে, এবং ফলশ্রুতিতে শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপ গ্রহণ করা হতে পারে।
8. DOE-এর নীতি হচ্ছে, কোনও ব্যক্তি যিনি কর্মস্থলে বৈষম্যমূলক অনুশীলনে আপত্তি জানিয়েছেন, যিনি সংরক্ষিত শ্রেণিভুক্তির ভিত্তিতে উপরে সেকশন I.A I.B. অথবা I.C-এ বর্ণিত বৈষম্য বা হয়রানির অভিযোগ দায়ের করেছেন, অথবা বৈষম্যের অভিযোগ দায়ের করেছেন কিংবা অভ্যন্তরীণ কিংবা বহিরাগত অনুসন্ধানে অংশগ্রহণ করেছেন তার বিরুদ্ধে প্রতিশোধগ্রহণ নিষিদ্ধ করা। কোনও সুরক্ষিত কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণের কারণে কোনও ব্যক্তির বিরুদ্ধে ব্যবস্থাগ্রহণও প্রতিশোধমূলক বলে বিবেচিত।
9. নিম্নোক্ত সেকশন I.D.10-এ উল্লেখ্য এর ব্যতিক্রম, সেকশন I.A.7 এবং II.B.6 অনুসারে দায়েরকৃত অভিযোগসমূহ OEO সেকশন III অনুযায়ী তদন্ত করতে পারে অথবা যথাযথ অনুবর্তন পদক্ষেপের জন্য বাহ্যিক নিয়োগদাতার কাছে সুপারিশ করতে পারে।
10. OEO-এর কাছে দায়েরকৃত কোনও শিক্ষার্থীর যৌন হয়রানীজনিত সকল অভিযোগ যথাযথ অনুবর্তন পদক্ষেপের জন্য SCI-এর নিকট পাঠানো হবে।

## II. রিপোর্টিং

- A. DOE কর্মী, চাকুরীর জন্য আবেদনকারী, পিতামাতা, শিক্ষার্থী, এবং যারা DOE-এর সাথে ব্যবসা করে, DOE-এর কর্মী কিংবা শিক্ষার্থীদের সাথে কাজ করে, DOE ফ্যাসিলিটি ব্যবহার করে, অথবা অন্য কোনোভাবে DOE-এর সাথে সম্পৃক্ত হয়, তারা সেকশন III.A-এ যেভাবে বর্ণিত আছে, সেই অনুযায়ী এই প্রবিধান লঙ্ঘনকারী কথিত আচরণের অভিযোগ দায়ের করবেন।
- B. যদি কোনও DOE কর্মী কোনও শিক্ষার্থীর প্রতি ঘটিত সেকশন I.B লঙ্ঘনকারী আচরণ সম্পর্কে ওয়াকিবহাল হন, অথবা সজ্ঞাত হন, অথবা তথ্য থাকে, অথবা অবহিত হন যে, কোনও শিক্ষার্থী এধরণের আচরণের শিকার হয়েছে, সেক্ষেত্রে তাকে অবশ্যই প্রিন্সিপ্যাল/দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তির কাছে কিংবা যদি তিনি স্কুল-ভিত্তিক কর্মী না হন তবে তার সুপারভাইজারের কাছে, এক (1) স্কুল দিবসের মধ্যে মৌখিকভাবে প্রতিবেদন পেশ (রিপোর্ট) করতে হবে। মৌখিক রিপোর্ট করার দুই (2) স্কুল দিবসের মধ্যে, যে DOE কর্মচারী রিপোর্ট করেছেন তাকে অবশ্যই নিচে উল্লিখিত সেকশন III.A.1-এ বর্ণিত নিয়ম অনুযায়ী ইলেক্ট্রনিকভাবে লিখিত অভিযোগ দায়ের করতে হবে এবং প্রিন্সিপ্যাল/দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি অথবা সুপারভাইজারকে অবহিত করতে

হবে যে তিনি অভিযোগ দায়ের করেছেন। যদি কথিত অভিযোগটি প্রিন্সিপাল অথবা সুপারভাইজারের বিরুদ্ধে হয়, তবে রিপোর্টকারী DOE কর্মীকে শুধু সেকশন III.A.1 অনুযায়ী OEO-এর কাছে ইলেক্ট্রনিক বা বৈদ্যুতিনভাবে একটি অভিযোগ দায়ের করতে হবে।

- C. কোনও প্রিন্সিপাল অথবা সুপারভাইজার সেকশন 1.A লঙ্ঘনকারী আচরণ সম্পর্কে অবহিত হলে, তাকে অবশ্যই তাৎক্ষণিকভাবে অনলাইনে নিম্নোক্ত সেকশন III.A.1 অনুসারে OEO-এর কাছে অভিযোগ দায়ের করতে হবে। যদি কোনও প্রিন্সিপাল অথবা সুপারভাইজার এই অনুচ্ছেদ অনুযায়ী OEO-এর কাছে অভিযোগ দায়ের করতে ব্যর্থ হন, তাহলে সেটা এই প্রবিধানের লঙ্ঘন হিসেবে বিবেচিত হবে।
- D. যেসব ব্যক্তির জন্য অভিযোগ দায়ের বাধ্যতামূলক তারা ব্যতীত অন্যদের এই প্রবিধান লঙ্ঘনকারী আচরণ সেকশন III.A.2 অনুযায়ী রিপোর্ট করতে জোর উৎসাহ দেয়া হচ্ছে।
- E. DOE কর্মীদের অবশ্যই কথিত আচরণের সকল রিপোর্ট নিউ ইয়র্ক সিটি পুলিশ ডিপার্টমেন্টকে অবহিত করতে হবে, এই আচরণ চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-412 (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-412-security-in-the-schools-bengali>) -এ বর্ণিত নীতি ও প্রক্রিয়া অনুযায়ী অপরাধমূলক কর্মকাণ্ড হিসেবে গণ্য হতে পারে।

### III. অভিযোগ প্রক্রিয়া

#### A. অভিযোগ দায়েরের প্রক্রিয়া

1. সেকশন II.B এবং II.C অনুযায়ী ইলেক্ট্রনিক বা বৈদ্যুতিনভাবে দায়েরকৃত অভিযোগ অবশ্যই অনলাইনে <https://www.nycenet.edu/oeo> -সাইটে অবস্থিত অভিযোগ বা কমপ্লেইন্ট ফর্ম ব্যবহার করে দায়ের করতে হবে।
2. যেসব ব্যক্তির জন্য অভিযোগ দায়ের বাধ্যতামূলক তারা ব্যতীত অন্যরা সেকশন II.B এবং II.C অনুযায়ী এই প্রবিধানের নিচে দেয়া নম্বর কিংবা ঠিকানা ব্যবহার করে, OEO-এর কাছে ইমেইলে, ফোনে, ডাকযোগে, অথবা সশরীরে উপস্থিত হয়ে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন। যৌন অথবা লিঙ্গ-ভিত্তিক হয়রানি অথবা বৈষম্যের অভিযোগ DOE-এর টাইটেল IX কোঅর্ডিনেটরের কাছে এই প্রবিধানের নিচে দেয়া নম্বর কিংবা ঠিকানা ব্যবহার করে অবহিত করার মাধ্যমেও দায়ের করা যেতে পারে।
3. সেকশন II.B এবং II.C অনুযায়ী যেসব ব্যক্তির জন্য অভিযোগ দায়ের বাধ্যতামূলক তারা ব্যতীত অন্যরা এই প্রবিধানের লঙ্ঘনের কথিত অভিযোগ বেনামী হিসেবে দায়ের করতে পারেন। অভিযোগ প্রদত্ত তথ্যের আলোকে কীভাবে প্রক্রিয়াকরণ করা যায় তা নির্ধারণ করার জন্য OEO বেনামী অভিযোগসমূহ পর্যালোচনা করবে।
4. উপরোক্ত সেকশন II.B এবং II.C-এর বর্ণনা অনুযায়ী ব্যতীত, অভিযোগের তড়িৎ, বিশদ, এবং ন্যায়সঙ্গত সমাধানের লক্ষ্যে, সকল অভিযোগ অবশ্যই OEO-এর কাছে যত শীঘ্র সম্ভব দায়ের করতে হবে এবং সেটা কথিত ঘটনার এক (1) বছরের পর হতে পারবে না। অপরাধ লঘু হতে পারে, এমন ক্ষেত্রে কথিত অভিযোগ সংগঠিত হওয়ার এক (1) বছর পরে দায়েরকৃত অভিযোগ OEO তদন্ত করতে পারে।

শিক্ষার্থীর বিরুদ্ধে সংঘটিত এই প্রবিধানের সেকশন I.B দ্বারা নিষিদ্ধকৃত আচরণের কথিত অভিযোগ দায়ের করার কোনও সময়সীমা নেই।

#### B. পিতামাতাকে অবহিতকরণ

1. এই প্রবিধান দ্বারা নিষিদ্ধকৃত কথিত অভিযোগ যদি কোনও শিক্ষার্থীর বিরুদ্ধে করা হয়, তবে অভিযোগে বর্ণিত ভুক্তভোগীর পিতামাতা ব্যতীত অন্য কেউ যদি কোনো অভিযোগ দায়ের করেন, প্রিন্সিপ্যাল/তার দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি অবশ্যই অতিসত্বর অভিযোগে বর্ণিত ভুক্তভোগীর পিতামাতাকে জানাবেন যে, অভিযোগ দায়ের করা হয়েছে।
2. যদি প্রিন্সিপ্যাল অভিযোগের বিষয় হন, সেক্ষেত্রে সুপারিনটেনডেন্ট/দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে অবশ্যই দ্রুত অভিযোগে অন্তর্ভুক্ত ভুক্তভোগীর পিতামাতাকে জানাতে হবে যে, অভিযোগ দায়ের করা হয়েছে।



## C. সহায়তা এবং/অথবা হস্তক্ষেপ

1. অভিযোগ দায়েরের পর যেকোনো পক্ষের অথবা সাক্ষীদের জন্য, যদি এই রিপোর্টের ফলশ্রুতিতে কোনও তদন্ত করা না হয় বা অভিযোগ যদি ভিত্তিহীন হয়, তাহলে যথোপযুক্ত সহায়তা এবং/অথবা হস্তক্ষেপের সুযোগ দেওয়া হতে পারে।
2. যখন সেকশন I.A অথবা I.B-এ নিষিদ্ধকৃত আচরণের কোনও কথিত অভিযোগ দায়ের করা হয়, OEO প্রিন্সিপাল এবং/অথবা সুপারভাইজারকে অবহিত করবে, যিনি সিদ্ধান্ত নেবেন সকল পক্ষ এবং সাক্ষীদের জন্য যথোপযুক্ত সহায়তা এবং/অথবা হস্তক্ষেপের প্রয়োজন আছে কিনা, এবং শিক্ষার্থী ও DOE-এর কর্মীদের জন্য প্রদত্ত এধরণের সহায়তা এবং/অথবা হস্তক্ষেপ নথিভুক্ত করা নিশ্চিত করবেন।
3. শিক্ষার্থীদের জন্য সহায়তা এবং/অথবা হস্তক্ষেপের মধ্যে নিম্নলিখিতগুলো রয়েছে কিন্তু এতেই সীমাবদ্ধ নয়:
  - a. স্কুলের ভিতরে অথবা স্কুলের বাইরে মেডিক্যাল সার্ভিসের (চিকিৎসা পরিষেবার) সুপারিশ;
  - b. পথনির্দেশনামূলক হস্তক্ষেপ (যেমন, স্কুলের সোশ্যাল ওয়ার্কার, গাইডেন্স কাউন্সেলর, সাইকোলজিস্ট, অথবা অন্য কোনো উপযুক্ত স্কুল রিসোর্সের কাছে সুপারিশ করা);
  - c. কাউন্সেলিং, সাপোর্ট, এবং/অথবা শিক্ষা কিংবা মানসিক স্বাস্থ্য পরিষেবার জন্য কমিউনিটি-ভিত্তিক এজেন্সিসমূহে রেফারেল;
  - d. শিক্ষায়তনিক সহায়তা ও সামঞ্জস্যসমূহ (যেমন ক্লাস, লাঞ্চ/বিরতি, কিংবা আফটার স্কুল প্রোগ্রামের সময়সূচিতে পরিবর্তন; সময়সীমা বাড়ানো); এবং/অথবা
  - e. ব্যক্তিগতকৃত সহায়তা পরিকল্পনা (ইন্ডিভিজুয়াল সাপোর্ট প্ল্যান) তৈরি করা।
4. চাকুরী-সংক্রান্ত সহায়তা এবং/অথবা হস্তক্ষেপে নিম্নলিখিতগুলো অন্তর্ভুক্ত কিন্তু এতেই সীমাবদ্ধ নয় (প্রয়োজ্য সম্মিলিত দরকষাকষি চুক্তির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ):
  - a. মঞ্জুরকৃত অনুপস্থিতি;
  - b. কাজের সময়সূচি পরিবর্তন;
  - c. কাজে অর্পিত দায়িত্ব (অ্যাসাইনমেন্ট) পরিবর্তন; এবং/অথবা
  - d. কর্মস্থল পরিবর্তন।

## D. অভিযোগ তদন্তের প্রক্রিয়া

1. একটি অভিযোগ পাওয়ার পর কথিত বৈষম্য, হয়রানী, এবং/অথবা প্রতিশোধের অভিযোগ এই প্রবিধানের অধীনে নিষিদ্ধ কি না, OEO নিশ্চিত করবে সেটা নির্ধারণ করবে। যদি OEO নির্ধারণ করে যে অভিযোগটি এই প্রবিধান দ্বারা নিষিদ্ধ নয়, তবে OEO যথাযথ হলে অভিযোগটি অনুবর্তনের জন্য সুপারিশ করবে।
2. সেকশন I.D.9-এ যেভাবে বর্ণিত আছে তা ব্যতীত, যদি OEO সিদ্ধান্ত নেয় যে কথিত অভিযোগ এই প্রবিধান দ্বারা নিষিদ্ধকৃত, তবে OEO এই সেকশনে উল্লিখিত প্রক্রিয়া অনুযায়ী একটি তদন্ত পরিচালনা করবে। কোনও শিক্ষার্থীর বিরুদ্ধে সেকশন 1.A দ্বারা নিষিদ্ধকৃত যৌন এবং/অথবা লিঙ্গ-ভিত্তিক হয়রানী

এবং সেকশন 1.B দ্বারা নিষিদ্ধকৃত লিঙ্গ-ভিত্তিক হয়রানীর কথিত অভিযোগ OEO টাইটেল IX কোর্ডিনেটর এবং টাইটেল IX লিয়াজেঁ কিংবা অন্য কোনও OEO তদন্তকারী তদন্ত করবেন।

3. যদি OEO একটি তদন্তের সূত্রপাত করে, তবে OEO দ্রুত সকল পক্ষকে (এবং কোনও পক্ষ শিক্ষার্থী হলে তার পিতামাতাকে) লিখিতভাবে অভিযোগ এবং নিম্নলিখিত সম্পর্কে অবহিত করবে:
  - a. OEO একটি তদন্ত পরিচালনা করবে, যেটায় অন্তর্ভুক্ত হবে সকল পক্ষ ও সাক্ষীদের সাক্ষাৎকার গ্রহণ এবং প্রাসঙ্গিক প্রমাণ পর্যালোচনা;
  - b. যেসব ব্যক্তি এই প্রবিধান দ্বারা নিষিদ্ধকৃত আচরণে লিপ্ত হয়েছে বলে বর্ণিত হয়েছে, তাদের অভিযোগের বিরুদ্ধে আত্মপক্ষ সমর্থন করার অধিকার আছে;
  - c. সকল পক্ষের যেকোনো প্রাসঙ্গিক প্রমাণ উপস্থাপন এবং/অথবা সাক্ষীর(দের) নাম প্রদান করার অধিকার আছে;
  - d. DOE কর্মীদের একজন অভিযোগের কোনো পক্ষ হলে ইউনিয়ন প্রতিনিধি কিংবা উকিল-নয় এমন কোনও প্রতিনিধিকে তদন্তকালীন সাক্ষাৎকারে উপস্থিত থাকার জন্য বেছে নেয়ার অধিকার আছে, কিন্তু ঐ প্রতিনিধি এমন কেউ হতে পারবেন না যিনি উদ্দিষ্ট ঘটনার কোনও পক্ষ কিংবা সাক্ষী হিসেবে শনাক্ত হয়েছেন;
  - e. অভিযোগ তদন্ত চলাকালে যথাযথ অনুযায়ী সকল পক্ষ সহায়তা এবং/অথবা হস্তক্ষেপ পেতে পারেন; এবং
  - f. OEO অভিযোগ পাবার পর নব্বই (90) দিনের মাঝে লিখিতভাবে একটি সিদ্ধান্ত জারি করতে হবে, এর ব্যতিক্রম উপযুক্ত কারণে এই সময়সীমা বর্ধিতকরণ।
4. OEO সকল পক্ষ এবং যেকোনো প্রাসঙ্গিক সাক্ষীর সাক্ষাৎকার গ্রহণ করবে এবং যেকোনো প্রাসঙ্গিক প্রমাণ সংগ্রহ করবে।
5. তদন্তের সমাপ্তিতে, OEO এই প্রবিধান লঙ্ঘন হয়েছে কিনা এই মর্মে প্রাপ্ত তথ্য ও সুপারিশ লিখিতভাবে প্রস্তুত করবে এবং তদন্তে প্রাপ্ত বিষয়সমূহের প্রতিবেদন লিখিতভাবে চ্যাসেলর/তার মনোনীত ব্যক্তির কাছে জমা দেবে।
6. চ্যাসেলর/তার মনোনীত ব্যক্তি OEO-এর পেশকৃত প্রতিবেদনটি পর্যালোচনা করবেন এবং OEO অভিযোগ পাবার নব্বই (90) দিনের মাঝে এই প্রবিধান লঙ্ঘন হয়েছে কিনা এই মর্মে একটি লিখিত সিদ্ধান্ত জারি করবেন, উপযুক্ত কারণে এই সময়সীমার ব্যতিক্রম হতে পারে।
7. সিদ্ধান্ত সম্পর্কে সকল পক্ষকে (এবং কোনও পক্ষে শিক্ষার্থী থাকলে তার পিতামাতাকে) লিখিতভাবে অবহিত করা হবে।
8. যেখানে, উপযুক্ত কারণে, একটি তদন্ত পরিচালনা কিংবা সিদ্ধান্ত জারি নব্বই (90) স্কুল দিবসের মধ্যে সম্ভব হয় না, সেখানে OEO বাদী এবং বিবাদী উভয়কেই সময়সীমা বর্ধন করার এবং প্রত্যাশিত নতুন সময়সীমা সম্পর্কে অবহিত করবে।
9. যদি সিদ্ধান্ত গৃহীত হয় যে এই প্রবিধান লঙ্ঘন হয়েছে, তবে OEO প্রিন্সিপাল অথবা সুপারভাইজারের সাথে আলোচনা করবে, যিনি কোনও শৃঙ্খলামূলক কিংবা সংশোধনমূলক পদক্ষেপ আবশ্যিক কিনা, এবং সহায়তা এবং/অথবা হস্তক্ষেপ কিংবা অন্য কোনও অনুবর্তন পদক্ষেপ যথাযথ কিনা, সে সিদ্ধান্ত নেবেন।

10. যদি সিদ্ধান্ত গৃহীত হয় যে এই প্রবিধান লঙ্ঘিত হয়নি, তবে সহায়তা এবং/অথবা হস্তক্ষেপ কিংবা অন্য কোনও অনুবর্তন পদক্ষেপ যথাযথ কিনা তা নির্ধারণে, OEO উপযুক্ত প্রিন্সিপাল অথবা সুপারভাইজারের সাথে সেকশন III.C অনুযায়ী আলোচনা করবেন।
11. OEO প্রতিটি অভিযোগের তদন্তের ফাইল সংরক্ষণ করবে।

#### E. গোপনীয়তা

DOE-এর নীতি হচ্ছে এই প্রবিধানের আওতায় আনীত অভিযোগের সকল পক্ষ এবং সাক্ষীর গোপনীয়তা রক্ষা করা। তবে, অভিযুক্তকে ন্যায় বিচার লাভের সুবিধা প্রদানের জন্য আইনসংগত তদন্তে সহযোগিতা করার বাধ্যবাধকতা এবং/অথবা যথাযথ অনুবর্তন পদক্ষেপ গ্রহণ অথবা অভিযোগ মীমাংসার উদ্দেশ্যে এই গোপনীয়তা অবশ্যই সুসামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে। সুতরাং, নির্দিষ্ট যথাযথ পরিস্থিতিতে অভিযোগ সম্পর্কিত তথ্য প্রকাশ করতে হতে পারে।

#### F. বৈষম্যের মিথ্যা অভিযোগ

সজ্ঞানে যে মিথ্যা অভিযোগ করে বা অভিযোগের মিথ্যা সাক্ষী দেয় অথবা অভিযোগের তদন্তের সময়ে সজ্ঞানে মিথ্যা তথ্য জোগায়, তার বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেয়া যেতে পারে। সরল বিশ্বাসে অভিযোগ করা হয়ে থাকলে, যদি সেটা ভিত্তিহীনও হয়, মিথ্যা অভিযোগ বলে গণ্য করা হবে না।

#### iv. এইসব পদ্ধতির প্রচার

- A. অতিরিক্তভাবে, প্রতিটি অফিস ও স্কুলকে অবশ্যই DOE-এর বৈষম্য-বিরোধী নীতি, (<https://www.schools.nyc.gov/about-us/policies/non-discrimination-policy>) যা OEO-এর যোগাযোগের তথ্য এবং এই প্রবিধানের সংস্করণ কোথায় সংগ্রহ করা যাবে সেই তথ্য প্রদান করে, একটি দৃষ্টিগ্রাহ্য স্থানে প্রদর্শন করতে হবে। এই প্রবিধানে বর্ণিত DOE-এর বৈষম্য-বিরোধী নীতি এবং অভিযোগ দায়ের এবং রিপোর্ট করার প্রক্রিয়া প্রতিবছর অবশ্যই প্রিন্সিপাল এবং সুপারভাইজারসহ DOE-এর সকল কর্মীদের মাঝে বিতরণ করতে হবে।
- B. চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-831 এবং A-832 অনুযায়ী, প্রতিটি স্কুলকে অবশ্যই সকল স্কুল কর্মী, পিতামাতা, এবং শিক্ষার্থীদের কাছে রিপোর্ট করার নিয়ম ব্যাখ্যাসহ এই প্রবিধানের নীতিমালা ও কার্যপ্রণালীকে দৃষ্টিগোচরভাবে অফিস অভ সেফটি অ্যান্ড ইউথ ডেভেলপমেন্ট-এর প্রস্তুত করা লিখিত উপকরণ (<https://www.schools.nyc.gov/school-life/school-environment/respect-for-all/respect-for-all-handouts>-সাইটে পাওয়া যাবে) প্রতিবছর বিতরণ করতে হবে অথবা ইলেক্ট্রনিকভাবে লভ্য রাখতে হবে। ঐ উপকরণসমূহ শিক্ষার্থী ও পিতামাতাদেরকে উপরে সেকশন I.B-তে বর্ণিত যেকোনো সংরক্ষিত শ্রেণীভুক্তির ভিত্তিতে DOE-এর বৈষম্য বিরোধী নীতি এবং DOE কর্মচারীদের বিরুদ্ধে শিক্ষার্থী ও পিতামাতাদের বৈষম্য/হয়রানীর অভিযোগ করার প্রক্রিয়া অবহিত করে।

## V. প্রতিবন্ধিতার কারণে যুক্তিসঙ্গত বিশেষ সুবিধা প্রদান

### A. কর্মী এবং আবেদনকারীগণ

কোনও DOE-এর প্রতিবন্ধিতায়ুক্ত যোগ্য কর্মী (এতে অন্তর্ভুক্ত, যেকোনো বিকল্প কর্মী) তার বর্তমান অর্পিত দায়িত্বে অপরিহার্য কার্যক্রম সম্পাদন সহায়তা পেতে যুক্তিসঙ্গত বিশেষ সুবিধার জন্য অনুরোধ করতে পারেন। DOE কর্মীদের প্রথমে তাদের সুপারভাইজারের সাথে কথা বলে ক্রিয়া-প্রতিক্রিয়ামূলক প্রক্রিয়াটি শুরু করতে এবং একটি সহযোগীতামূলক আলোচনা শুরু করতে জোর উৎসাহ দেয়া হচ্ছে। যদি ঐ কর্মী সিদ্ধান্তে একমত না হন, অথবা সুপারভাইজারের মাধ্যমে অনুরোধ প্রেরণ করা সম্ভবপর না হয়, তবে ঐ কর্মী DOE-এর নিজে নিজে অনলাইনে ছুটির আবেদন ব্যবস্থা (সেলফ-সার্ভিস অনলাইন লিভ অ্যাপ্লিকেশন সিস্টেম, SOLAS)-এর মাধ্যমে একটি আবেদন শুরু করতে পারেন। SOLAS-এ জমা দেয়া অনুরোধসমূহ DOE-এর HR কানেক্ট অফিস অথ মেডিক্যাল, লিভস্ অ্যান্ড রেকর্ডস্ এবং DOE-এর অভিস অথ ডিস্যাভিলিটি অ্যাকোমোডেশনস্ (ODA) পর্যালোচনা করবে।

কোনো একজন প্রতিবন্ধিতায়ুক্ত ব্যক্তি যিনি সম্ভাবনাময় যোগ্য কর্মী (আবেদনকারী), তিনি প্রতিবন্ধিতাহীন আবেদনকারীদের মতো সমভাবে আবেদন প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের জন্য ইন্টারভিউ গ্রহণকারী দল অথবা ODA-এর সাথে যোগাযোগ করে যুক্তিসঙ্গত বিশেষ ব্যবস্থার অনুরোধ জানাতে পারেন।

যুক্তিসঙ্গত বিশেষ সুবিধা ব্যবস্থার প্রক্রিয়া সম্পর্কে অতিরিক্ত তথ্য DOE-এর কর্মীদের প্রতি দাপ্তরিক স্মারকলিপি (পার্সোনেল মেমোরেণ্ডাম) নং 5, 2020-2021-এ দেয়া আছে।

### B. শিক্ষার্থীবৃন্দ

DOE-এর স্কুল ও কর্মসূচিসমূহে অংশগ্রহণকারী শিক্ষার্থীদের জন্য রিহ্যাবিলিটেশন অ্যাক্ট (পুনর্বাসন আইন) 1973-এর সেকশন 504-এ বর্ণিত সংজ্ঞা অনুযায়ী যারা প্রতিবন্ধিতায়ুক্ত যোগ্য শিক্ষার্থী এবং যাদের প্রতিবন্ধিতাহীন সহপাঠীদের মত সমান ভিত্তিতে DOE কর্মসূচি ও কর্মকাণ্ডসমূহে অংশগ্রহণের জন্য যুক্তিসঙ্গত বিশেষ সুবিধা ব্যবস্থা প্রয়োজন, তাদের জন্য চ্যালেঞ্জের প্রবিধান A-710 (শিক্ষার্থীর জন্য সেকশন 504 নীতি এবং পদ্ধতিসমূহ, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710-bangali>) অভিযোগ প্রক্রিয়াসমূহ সহ, DOE নীতি এবং পদ্ধতিসমূহ নির্ধারণ করে।

**vii. V. বিকল্প অভিযোগ পদ্ধতি**

এসব অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়া একজন ব্যক্তির অন্য উপায়ে সাহায্য লাভের অধিকার খর্ব করে না, যার অন্তর্গত নিচে উল্লিখিত কোনো বহিরাগত সংস্থায় অভিযোগ দায়ের করা।

- U.S. ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশন, অফিস ফর সিভিল রাইটস
- U.S. ইকুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপর্চুনিটি কমিশন
- নিউ ইয়র্ক স্টেট ডিভিশন অভ হিউম্যান রাইটস
- নিউ ইয়র্ক সিটি কমিশন অন হিউম্যান রাইটস

এসব সংস্থায় অভিযোগ দায়েরের সময়সীমা ভিন্ন ভিন্ন হতে পারে। যে ক্ষেত্রে বহিরাগত সংস্থায় বা যোগ্য এজিয়ারভুক্ত আদালতে অভিযোগ দায়ের করা হয়েছে, সেখানে OEO বিষয়টি DOE-এর অফিস অভ জেনারেল কাউন্সেলের কাছে হস্তান্তর করবে।

**viii. অনুসন্ধান**

এই প্রবিধান সংক্রান্ত সকল অনুসন্ধান নিচের ঠিকানায় পাঠাতে হবে:

**অফিস অভ ইকুয়াল অপর্চুনিটি অ্যান্ড ডাইভার্সিটি ম্যানেজমেন্ট**

NYC ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশন

110 William Street, 15<sup>th</sup> Floor

New York, NY, 10038

টেলিফোন: 718-935-3320

ইমেইল: [oeoinquiries@schools.nyc.gov](mailto:oeoinquiries@schools.nyc.gov)

**টাইটেল IX কোঅর্ডিনেটর (Title IX Coordinator)**

110 William Street, 15<sup>th</sup> Floor

New York, NY, 10038

টেলিফোন: 718-935-4987

ইমেইল: [Title\\_IX\\_Inquiries@schools.nyc.gov](mailto:Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov)

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

**অফিস অভ ডিসঅ্যাভিলিটি অ্যাকোমোডেশন**

ইমেইল: [ODA@schools.nyc.gov](mailto:ODA@schools.nyc.gov)

## ix. সংজ্ঞাসমূহ

উল্লিখিত তথ্য বৈষম্যমূলক কর্মকাণ্ড পরিহারে ব্যক্তিদের সহায়তা করার জন্য পথনির্দেশনা হিসেবে জোগান দেয়া হয়েছে কিন্তু এটা বিশদ নয়।

**বৈদেশিত্ব/নাগরিকত্ব:** প্রকৃত অথবা ধারণাকৃত অভিবাসনের অবস্থা অথবা যুক্তরাষ্ট্র ভিন্ন অন্য কোনো রাষ্ট্রের নাগরিকত্বের অবস্থা। অভিবাসন বা নাগরিকত্বের অবস্থার কারণে বৈষম্য করা বা ব্যক্তির অভিবাসন বা নাগরিকত্বের অবস্থার খোঁজ নেয়া বা এমন ব্যক্তিকে অগ্রাধিকার দেয়া যিনি যুক্তরাষ্ট্রের নাগরিক বা যুক্তরাষ্ট্রে জন্ম যখন এধরনের অগ্রাধিকার ফেডারেল, সিটি, বা স্টেট আইন বা প্রবিধান দ্বারা সুস্পষ্টভাবে অনুমোদিত বা আবশ্যিক তখন এটি কোন ব্যক্তির জন্য বেআইনি বৈষম্যমূলক আচরণ নয়।

**প্রযত্ন-প্রদানকারীর অবস্থা:** প্রযত্ন-প্রদানকারী হিসেবে প্রকৃত অথবা ধারণাকৃত অবস্থা। প্রযত্ন-প্রদানকারী বলতে বোঝায় সেই ব্যক্তিকে যিনি কোনও অপ্রাপ্তবয়স্ক ছেলেমেয়ে অথবা তত্ত্বাবধান গ্রহণকারীকে সরাসরি এবং চলমান ভিত্তিতে তত্ত্বাবধান করছেন। প্রযত্ন-প্রাপককে সংজ্ঞায়িত করা হয়, একজন প্রতিবন্ধিতায়ুক্ত হিসেবে যিনি: (i) একজন অপ্রকাশিত আত্মীয়, অথবা কোনো ব্যক্তি যিনি তত্ত্বাবধানকারীর বাড়িতে বাস করেন; এবং (ii) তার চিকিৎসা তত্ত্বাবধান অথবা দৈনন্দিন জীবনের চাহিদা পূরণের জন্য তত্ত্বাবধান প্রদানকারীর উপর নির্ভর করেন। একজন পরিষেবা যোগ্য অপ্রকাশিত আত্মীয়ের মধ্যে পড়ে তত্ত্বাবধানকারীর সন্তান, স্বামী/স্ত্রী, ডমেস্টিক পার্টনার, পিতামাতা, ভাইবোন, গ্র্যান্ডচাইল্ড অথবা গ্র্যান্ডপ্যারেন্ট, অথবা তত্ত্বাবধানকারীর স্বামী/স্ত্রী অথবা ডমেস্টিক পার্টনারের সন্তান অথবা পিতামাতা, অথবা তত্ত্বাবধানকারীর সাথে পারিবারিক সম্পর্ক আছে এমন কোনো ব্যক্তি।

**বর্ণ (কালার):** ত্বকের প্রকৃত অথবা ধারণাকৃত বর্ণ বা রং।

**কোনো ব্যক্তির ক্রেডিট (ঋণ)** পাবার যোগ্যতা, ক্রেডিটের অবস্থা, ক্রেডিটের সক্ষমতা অথবা ক্রেডিট (ঋণ) পরিশোধের ইতিহাস। যেকোনো চাকরির সিদ্ধান্তের ক্ষেত্রে আবেদনকারী অথবা কর্মচারীর কনজিউমার ক্রেডিট হিস্টরির (ভোক্তার দায়-দেনা সংক্রান্ত ইতিহাস) জন্য নিয়োগদাতাগণ অনুরোধ জানাতে অথবা তা ব্যবহার করতে পারবেন না, এর অন্তর্ভুক্ত নিয়োগদান, ক্ষতিপূরণ, এবং চাকরির অন্য যেকোনো শর্ত, যদি না স্পষ্টভাবে অনুমোদিত হয় কিংবা আইন বা প্রবিধান দ্বারা বাধ্যতামূলক করা হয়।

**“প্রতিবন্ধিতা”:** কোনও শারীরিক, চিকিৎসাগত, মানসিক, অথবা মনস্তাত্ত্বিক দৌর্বল্য বা এধরনের দৌর্বল্যের ইতিহাস বা রেকর্ড, অথবা একটি অবস্থা যা সকলের দ্বারা প্রতিবন্ধিতা হিসেবে বিবেচিত হয়। রিহ্যাবিলিটেশন অ্যান্ড অভ 1973-এর সেকশন 504-এর অধীনে প্রতিবন্ধিতায়ুক্ত শিক্ষার্থীদের জন্য বিশেষ সুবিধা ব্যবস্থা সম্পর্কে আরও তথ্যের জন্য চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-710 (<https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-710-bangali>) দেখুন।

**জাতিগত পরিচয়/রাষ্ট্রিক পরিচয়:** প্রকৃত অথবা ধারণাকৃত জাতীয় পরিচয় অথবা রাষ্ট্রিক পরিচয়। রাষ্ট্রিক পরিচয় জাতি/বর্ণ অথবা ধর্ম/কৃষ্টি থেকে আলাদা কারণ বিভিন্ন জাতি এবং ধর্মের মানুষ অথবা তাদের পূর্বপুরুষেরা একই রাষ্ট্র থেকে আসতে পারেন। “রাষ্ট্রিক পরিচয়” কথাটি অভিন্ন উত্তরাধিকার, ঐতিহ্য অথবা প্রেক্ষাপটের সকল রাষ্ট্রীয় গোষ্ঠী অথবা গোষ্ঠীর সদস্যদের অন্তর্ভুক্ত করে; এটি সেসব ব্যক্তিকেও অন্তর্ভুক্ত করে যারা কোনও নির্দিষ্ট রাষ্ট্রিক পরিচয়ের ব্যক্তি বা ব্যক্তিদের সঙ্গে বৈবাহিক সম্পর্কে আবদ্ধ।

**লিঙ্গ:** প্রকৃত অথবা ধারণাকৃত লিঙ্গ, গর্ভাবস্থা, অথবা গর্ভাবস্থার কিংবা সন্তান জন্মদানের সাথে সম্পর্কিত কোনও অবস্থা। যৌন হয়রানী, লৈঙ্গিক বৈষম্যের বিরুদ্ধে নিষেধাজ্ঞার অন্তর্ভুক্ত।

“লিঙ্গ” শব্দটি একজন ব্যক্তির প্রকৃত বা ধারণাকৃত লৈঙ্গিক পরিচিতি এবং লৈঙ্গিক অভিব্যক্তি, অর্থাৎ তাদের আত্মপ্রতিকৃতি, উপস্থাপন, আচরণ বা সে ব্যক্তির সাথে জন্মকালে প্রদত্ত লৈঙ্গিক পরিচিতি বিবেচনা ছাড়াই অন্যান্য লিঙ্গ-সংশ্লিষ্ট বৈশিষ্ট্যগুলোও অন্তর্ভুক্ত করে। লিঙ্গ বৈষম্যের অন্তর্ভুক্ত হতে পারে নিম্নলিখিতগুলো, তবে তা এতেই সীমাবদ্ধ নয়, লিঙ্গের ভিত্তিতে বা নাম বা সর্বনাম এমনভাবে ব্যবহার করার উপর ভিত্তি করে, টয়লেট, চেঞ্জ (পোশাক বদল) রুম, লকার রুম ব্যবহার করতে দিতে এবং/অথবা DOE প্রোগ্রাম অথবা কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণে অস্বীকৃতি জ্ঞাপন করা, যা বৈষম্যমূলক (যেমন ইচ্ছাকৃতভাবে এমন সর্বনাম ব্যবহার করা যা স্কুল, কাজ বা অন্য কোনো DOE প্রোগ্রাম বা কর্মকাণ্ডের সাথে ব্যক্তিটির লৈঙ্গিক পরিচিতির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ নয়)।

**মিলিটারি অবস্থা বা স্ট্যাটাস:** এর অন্তর্গত হলো একজন ব্যক্তির যুক্তরাষ্ট্রের সামরিক সার্ভিস অথবা স্টেটের সামরিক সার্ভিসে অংশগ্রহণ, তবে তা আর্মড ফোর্সেস অভ দি ইউনাইটেড স্টেটস, আর্মি ন্যাশনাল গার্ড, এয়ার ন্যাশনাল গার্ড, নিউ ইয়র্ক ন্যাভাল মিলিশিয়া, নিউ ইয়র্ক গার্ড এবং এধরনের অন্যান্য বাহিনী যা ফেডারেল বা স্টেট সরকারের আইনের আওতায় সৃষ্টি হতে পারে, তবে তা এতেই সীমাবদ্ধ নয়।

**পার্টনারশিপ বিষয়ক অবস্থা:** রেজিস্ট্রিকৃত ডমেস্টিক পার্টনার (স্বীকৃত জুটি) বিষয়ক প্রকৃত বা ধারণাকৃত অবস্থা।

**পূর্বাধিকৃত বংশানুক্রমিক বৈশিষ্ট্য:** জেনেটিক পরীক্ষা দ্বারা নির্ধারিত বা কোন ব্যক্তি বা পারিবারিক সদস্য থেকে প্রাপ্ত তথ্য থেকে অনুমিত হয়েছে যে জন্মগতসূত্রে পাওয়া কোন জিন বা ক্রোমোজোম, বা তার পরিবর্তন যা বৈজ্ঞানিকভাবে এবং চিকিৎসাগতভাবে বিশ্বাস করা হয় যে, ওই ব্যক্তি বা তার সন্তানদের কোন রোগ বা প্রতিবন্ধিতা প্রবণ করেছে, কিংবা শারীরিক বা মানসিক রোগ বা প্রতিবন্ধিতা হওয়ার তাৎপর্যপূর্ণ ঝুঁকি বৃদ্ধি করে বলে পরিসংখ্যানগতভাবে দেখা গেছে।

**অতীতে গ্রেফতার হওয়া/দণ্ডপ্রাপ্তি:** ফৌজদারি অপরাধের জন্য পূর্বে গ্রেফতার এবং দণ্ডপ্রাপ্তির রেকর্ড। একটি শর্তযুক্ত প্রস্তাব প্রদানের পর, ফিঙ্গারপ্রিন্টের তথ্যসহ একটি অতীত ইতিহাস তদন্ত করা (ব্যকগ্রাউন্ড ইনভেস্টিগেশন) DOE-এর জন্য আবশ্যিক, যা চ্যান্সেলরের প্রবিধান C-105 (শিক্ষাবিষয়ক ও প্রশাসনিক পদাবলীতে আবেদনকারীদের অতীত ইতিহাস তদন্ত এবং কর্মীদের গ্রেফতার হওয়া সংক্রান্ত প্রক্রিয়াসমূহ, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-105-2-11-2003-final-remediated-wcag2-0>)-এর অধীনে, এবং এর পাশাপাশি প্রযোজ্য আইন ও প্রবিধানের অধীনে পর্যালোচনা করা হয়।

**জাতিগোষ্ঠী:** প্রকৃত অথবা ধারণাকৃত “জাতিগোষ্ঠী”-তে অন্তর্ভুক্ত জাতিগোষ্ঠীর সাথে ঐতিহাসিকভাবে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্যসমূহ, যেমন চুলের গঠন ও সুরক্ষিত কেশবিন্যাস (যেমন, বিনুনি বা ব্রেইড, বেণী (লকস), ও প্যাচানো, পরচুলা, অথবা অন্য কোনও মাথায় পরিধেয়), গাত্রবর্ণ, অথবা মুখমণ্ডলের সুনির্দিষ্ট বৈশিষ্ট্যসমূহ।

**ধর্ম/কৃষ্টি:** প্রকৃত অথবা ধারণাকৃত ধর্ম অথবা কৃষ্টি (মৌলিক বিশ্বাস সমষ্টি, তা কোন ধর্ম হোক বা না হোক)। কোনও কর্মচারী যদি ধর্মীয় কারণে যুক্তিসঙ্গত বিশেষ সুবিধার অনুরোধ জানায়, তবে তাকে সেটা চ্যান্সেলরের প্রবিধান C-606-এর প্রক্রিয়া অনুযায়ী জানাতে হবে (ধর্মীয় উদযাপনের জন্য ছুটি, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/c-606-english>)।

কোনও শিক্ষার্থী যদি ধর্মীয় কারণে যুক্তিসঙ্গত বিশেষ সুবিধার অনুরোধ জানায়, তবে তাকে সেটা চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-630-এর প্রক্রিয়া অনুযায়ী জানাতে হবে (শিক্ষার্থীদের জন্য ধর্মীয় কারণে সুবিধা ব্যবস্থা, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-630-bengali>)।

**বেতনের ইতিহাস:** “বেতনের ইতিহাস”-এ অন্তর্ভুক্ত আবেদনকারীর বর্তমান অথবা অতীত বেতন, কার্য সংশ্লিষ্ট সুবিধা, অথবা অন্যান্য ক্ষতিপূরণ, কিন্তু আবেদনকারীর কর্মক্ষমতার বিষয়মুখী কোনও মানদণ্ড নয়, যেমন আয়, বিক্রয়, অথবা অন্য কোনও উৎপাদন সংক্রান্ত রিপোর্টসমূহ। আইন দ্বারা অন্যভাবে অনুমোদিত হওয়া ব্যতীত, যেমন DOE-এর মাঝে দাপ্তরিক স্থানান্তর অথবা পদোন্নতি, DOE-এর কোনও চাকরির আবেদনকারীর বেতনের ইতিহাস অনুসন্ধান করা অথবা বেতন, সুযোগ-সুবিধা, অথবা নিয়োগদান প্রক্রিয়ার সময় এমন আবেদনকারীর অন্য ক্ষতিপূরণ নির্ধারণে তাদের বেতনের ইতিহাসের উপর নির্ভর করা নিষিদ্ধ, এতে রয়েছে চুক্তির জন্য আলাপ-আলোচনা।

### যৌন হয়রানি:

যৌন হয়রানি বিভিন্ন ধরনের হতে পারে, যার অন্তর্গত প্রকাশ্য যৌন প্রস্তাব বা হুমকি, যৌন প্রস্তাব, যৌন সুবিধার অনুরোধ, যৌন কটাক্ষ, যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ মন্তব্য, যৌন ইঙ্গিতময় কৌতুক, অশ্লীল অঙ্গভঙ্গি, মৌখিক, অমৌখিক, শারীরিক লিখিত কিংবা বৈদ্যুতিনভাবে (ইলেক্ট্রনিকভাবে) যোগাযোগ অথবা আচরণ করা, এবং দৈহিক সংস্পর্শ, যেমন অন্য কারও দেহ স্পর্শ করা, চাপড় মারা, চিমটি কাটা বা ঘেঁষাঘেঁষি করা। এধরনের আচরণ সম অথবা বিপরীত লিঙ্গের ব্যক্তিদের উদ্দেশ্যে পরিচালিত হোক বা না হোক, এগুলো যৌন হয়রানি হিসেবে গণ্য হতে পারে এবং এগুলো অপরাধমূলক আচরণ বলেও বিবেচিত হতে পারে।

### A. চাকুরী সংশ্লিষ্ট যৌন হয়রানি:

এই প্রবিধানের সেকশন 1.A দ্বারা নিষিদ্ধকৃত যৌন হয়রানিতে সেসব পরিস্থিতিসমূহ অন্তর্ভুক্ত, যেখানে:

1. কারো চাকুরীতে নিয়োগের সিদ্ধান্তে প্রভাব পড়বে এই ভিত্তিতে এধরনের আচরণে ঐ ব্যক্তিকে নতিস্বীকার অথবা প্রত্যাখ্যান ব্যবহার, অথবা কোনও ব্যক্তির চাকুরীতে নিয়োগের প্রত্যক্ষ অথবা পরোক্ষ শর্তারোপ করেছে; অথবা
2. এধরনের আচরণের উদ্দেশ্য বা পরিণতি ব্যক্তির কর্মসম্পাদনায় অযৌক্তিকভাবে হস্তক্ষেপ করা বা ভীতিকর, বিদ্বেষী বা আপত্তিকর কাজের পরিবেশ সৃষ্টি করা।

### B. শিক্ষার্থীদের যৌন হয়রানি:

কোনও DOE কর্মী অথবা শিক্ষার্থীদের সাথে কাজ করেন এমন ব্যক্তির সাথে একজন শিক্ষার্থীর যৌন আচরণ কখনই সমাদৃত অথবা যথাযথ হিসেবে বিবেচিত হতে পারে না। কোনও শিক্ষার্থীর সাথে এই প্রবিধানের সেকশন I.B দ্বারা নিষিদ্ধকৃত যৌন হয়রানিতে সেসব পরিস্থিতিসমূহ অন্তর্ভুক্ত, যেখানে:

1. এধরনের আচরণের কাছে নতিস্বীকার শিক্ষার্থীর কোন শিক্ষায় অগ্রগতি বা শিক্ষালাভের শর্ত;
2. একজন শিক্ষার্থীকে এধরনের আচরণে নতিস্বীকার করানো বা প্রত্যাখ্যান করা শিক্ষার্থীকে মূল্যায়ন করা বা গ্রেড দেয়ার ভিত্তি হয় অথবা শিক্ষার্থীর শিক্ষায় প্রভাব ফেলে এমন সিদ্ধান্তে কারণ হিসেবে কাজ করে; অথবা
3. এধরনের আচরণের উদ্দেশ্য বা পরিণতি শিক্ষার্থীর শিক্ষায় অযৌক্তিকভাবে হস্তক্ষেপ বা ভীতিকর, বিদ্বেষী বা আপত্তিকর শিক্ষা পরিবেশ সৃষ্টি করা।

শিক্ষার্থী দ্বারা শিক্ষার্থীকে যৌন হয়রানি সংক্রান্ত তথ্যের জন্য, অনুগ্রহ করে চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-831 (শিক্ষার্থী দ্বারা শিক্ষার্থীকে যৌন হয়রানি, <https://www.schools.nyc.gov/docs/default-source/default-document-library/a-831-bengali>) দেখুন।



**যৌন এবং প্রজনন স্বাস্থ্য সংক্রান্ত সিদ্ধান্ত:** পরিভাষাটি পরিষেবা গ্রহণকারী কোনো ব্যক্তির যেকোনো প্রজনন ব্যবস্থা ও সেটার ক্রিয়াকলাপ সহ, যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য সংক্রান্ত সিদ্ধান্তকে বোঝায়, যেসব পরিষেবা কারো জন্য বন্দোবস্ত অথবা অফার করা হয়। এসব পরিষেবার মধ্যে রয়েছে, কিন্তু এতেই সীমাবদ্ধ নয়, উর্বরতা বা ফাটিলিটি-সংক্রান্ত ডাক্তারি চিকিৎসা, যৌনবাহিত রোগ প্রতিরোধ, পরীক্ষা, ও চিকিৎসা, এবং পরিবার পরিকল্পনা পরিষেবা ও পরামর্শ (কাউন্সেলিং), যেমন জন্ম-নিয়ন্ত্রণ ঔষধ ও সরবরাহ, জরুরী জন্ম-নিয়ন্ত্রণ, জীবাণুমুক্ত করার প্রক্রিয়া, গর্ভাবস্থা পরীক্ষা, এবং গর্ভপাত।

**যৌন অভিব্যক্তি:** লিঙ্গের ভিত্তিতে অপরের প্রতি কোনো ব্যক্তির প্রকৃত বা ধারণাকৃত রোমান্টিক, দৈহিক, অথবা যৌন আকর্ষণ থাকা, কিংবা না থাকা। যৌন অভিব্যক্তির একটি বিস্তৃত পরিসর রয়েছে, কিন্তু এতেই সীমাবদ্ধ নয়, এতে রয়েছে বিপরীত-লিঙ্গকামিতা, সমকামিতা, উভকামিতা, যৌনকামিতা-বিহীন, এবং বহুকামিতা।

**বেকারত্বের অবস্থা:** বেকার শব্দটির অর্থ চাকরি না থাকা, চাকরির জন্য লভ্য থাকা এবং চাকরি খোঁজা। তবে আইনে সুযোগ রয়েছে যা একজন নিয়োগদাতাকে একজন আবেদনকারীর বেকারত্বের অবস্থা বিবেচনায় নেয়ার অনুমতি দেয়, যখন এটা করার জন্য চাকরি সংক্রান্ত কারণে অথবা আগের আবেদনকারীর পূর্ববর্তী চাকরি ছাড়ার পারিপার্শ্বিক পরিস্থিতি অনুসন্ধানের যথেষ্ট কারণ আছে।

**গৃহ নির্যাতন, যৌন অপরাধ, অথবা ওঁত পেতে অনুসরণের ভুক্তভোগী:** গৃহ নির্যাতনের একজন প্রকৃত বা ধারণাকৃত ভুক্তভোগী হচ্ছেন এমন একজন ব্যক্তি যিনি সহিংসতা অথবা সহিংসতার হুমকির শিকার হয়েছেন, এতে আত্মরক্ষামূলক কার্য অন্তর্ভুক্ত নয়, এটা করেছে ভুক্তভোগীর বর্তমান বা প্রাক্তন স্বামী/স্ত্রী, এমন ব্যক্তি যে ভুক্তভোগীর সঙ্গে বসবাস করে বা করতো, এমন ব্যক্তি যার সঙ্গে রোমান্টিক বা অন্তরঙ্গ সামাজিক সম্পর্ক রয়েছে বা ছিল অথবা এমন একজন ব্যক্তি যে ভুক্তভোগীর সঙ্গে একই বাড়িতে বসবাস করে বা করতো অথবা নিয়মিত বিরতিসহ করেছে।

কোনও প্রকৃত বা ধারণাকৃত যৌন অপরাধ অথবা ওঁত পেতে অনুসরণের ভুক্তভোগী হচ্ছেন এমন কোনও ব্যক্তি যিনি এধরনের আচরণের সম্মুখীন হয়েছেন, যা ফৌজদারি আইনের আর্টিকেল 130 লঙ্ঘন করেছে বলে বিবেচিত হবে, অথবা সেসব আচরণের ভুক্তভোগী হবেন যা ফৌজদারি আইনের সেকশন 120.45, 120.50, 120.55, অথবা 120.60 লঙ্ঘন করেছে বলে গণ্য হবে।

একজন কর্মচারী তার প্রকৃত বা ধারণাকৃত গার্হস্থ্য নিগ্রহ, যৌন অপরাধ বা ওঁত পেতে থাকা অনুসরণকারীর দ্বারা ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার অবস্থাজনিত কারণে চাকরির আবশ্যিক দায়িত্ব পালনে যুক্তিসঙ্গত বিশেষ ব্যবস্থা লাভের জন্য অনুরোধ করতে পারেন। নিয়োগদাতা তাকে এই মর্মে প্রত্যয়নপত্র জোগাতে বলতে পারেন যে তিনি একজন গার্হস্থ্য নিগ্রহ, যৌন অপরাধ বা ওঁত পেতে থাকা অনুসরণকারীর শিকার। যুক্তিসঙ্গত বিশেষ ব্যবস্থা লাভের জন্য অনুরোধকারী কর্মচারী অনুরোধের পর যুক্তিসঙ্গত সময়ের মধ্যে এধরনের প্রত্যয়নপত্র পেশ করবেন। প্রত্যয়নের শর্ত পূরণ করা যেতে পারে পুলিশ বা আদালতের রেকর্ড, কোন কর্মচারী, ভিকটিম সার্ভিস অর্গানাইজেশনের এজেন্ট, ভলান্টিয়ার, অ্যাটর্নি, ধর্মযাজক, বা চিকিৎসা বা অন্যান্য পরিষেবা প্রদানকারীর চিঠি যার কাছে কর্মচারী বা কর্মচারীর পরিবার বা পারিবারিক সদস্য সাহায্য প্রার্থনা করেছেন একজন প্রকৃত বা ধারণাকৃত গার্হস্থ্য নিগ্রহ, যৌন অপরাধ বা ওঁত পেতে থাকা অনুসরণকারী এবং/অথবা নিগ্রহ বা ওঁত পেতে থাকা অনুসরণকারীর প্রতিক্রিয়ার কারণে; অথবা অন্য কোন তথ্য যা কর্মচারীর দৃষ্টিগোচরকরণ বা তথ্য-উপকরণ পাওয়ার অনুরোধের সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ।