চ্যান্সেলরের প্রবিধান

Department of Education

শ্রেণি: শিক্ষার্থী | জারি: 5/11/12 | নম্বর: **A-830**

বিষয়: **বৈষম্য বিরোধী নীতি এবং বৈষম্যের বিরুদ্ধে অভ্যন্তরীণ অভিযোগ দায়েরের পদ্ধতি**

পরিবর্তনের সংক্ষিপ্তসার

এই প্রবিধান ১৭ সেপ্টেম্বর ২০১০ তারিখের চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-830 কে বদল এবং রদ করে ।

পরিবর্তনসমূহ:

- এই প্রবিধানের শিরনাম পরিবর্তন করা হয়েছে এটি ব্যাখ্যা করার জন্য যে প্রবিধানটি ডিওই-র বৈষম্য বিরোধী নীতি এবং বৈষম্যের অব্যন্তরীণ অভিযোগ দায়েরের পদ্ধতি উভয়ই ধারণ করে ।
- ডিওই কর্মচারী, চাকুরির আবেদনকারী এবং ডিওই-র সঙ্গে লেনদেন রয়েছে, ডিওই-র স্থাপনা ব্যবহার করে, অথবা অন্য কোনভাবে ডিওই-র সম্পর্ক আছে এরকম অন্যান্য ব্যক্তির বিরুদ্ধে ডিওই কর্মচারীদের কোন ধরনের আচরণ নিষিদ্ধ বৈষম্যমূলক আচরণ বলে বিবেচিত হয় তা ব্যাখ্যা করে । (পৃ. ১, § I.A)
- শিক্ষার্থীদের বিরুদ্ধে ডিওই কর্মচারীদের কোন ধরনের আচরণ নিষিদ্ধ বৈষম্যমূলক আচরণ বলে বিবেচিত হয় তা ব্যাখ্যা করে । (পৃ. ১, § I.B)
- "ওজন"কে শিক্ষার্থীদের জন্য সংরক্ষিত শ্রেণির অন্তর্ভুক্ত করে, নিউ ইয়র্ক স্টেট ডিগনিটি ফর অল স্টুডেন্টস অ্যাক্ট ("DASA"). (পৃ. ১, § I.B)
- বিধান করে যে সুপারভাইজরদেরকে অবশ্যই বৈষম্যের ঘটনা ও অভিযোগ তাৎক্ষণিকভাবে অবহিত করতে হবে এবং একজন সুপারভাইজরের বৈষম্যের অভিযোগ অবহিত করায় ব্যর্থতা এই প্রবিধানের বরখেলাপ বলে গণ্য করা হতে পারে । (পৃ. ২, § I.E)
- ব্যাখ্যা করে সেই আচরণ যা ডিওইর অ্যান্টি ডিসক্রিমিনেশন পলিসির বরখেলাপ হিশেবে শাস্তির জন্য ভিত্তি বিবেচিত হতে পারে, এমনকি আচরণটি আইনের বরখেলাপ না হলেও । (পৃ. ২, § I.F)
- ব্যাখ্যা করে যে ডিওইর অ্যান্টি ডিসক্রিমিনেশন পলিসি আচরণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হয়, সেই আচরণ উদ্দেশ্যমূলকভাবে আক্রমণাত্মক বা কোন ব্যক্তিবিশেষ বা দলের বিরুদ্ধে না হলেও । (পৃ. ২, § I.G)
- বিধান করে যে এই নীতির বরখেলাপকারী কর্মচারীরা আইনগত ব্যবস্থা এবং যথাযথ শাস্তিমূলক পদক্ষেপের সম্মুখীন হতে পারে । (পৃ. ২, § I.H)
- ব্যাখ্যা করে কারা অভিযোগ দায়ের করতে পারেন এটি উল্লেখ করার মাধ্যমে যে ডিওই কর্মচারী, চাকুরির আবেদনকারী, পিতামাতা, শিক্ষক এবং ডিওই-র সঙ্গে লেনদেন রয়েছে, ডিওই-র স্থাপনা ব্যবহার করে, অথবা অন্য কোনভাবে ডিওই-র সম্পর্ক আছে এরকম সকল ব্যক্তি অভিযোগ দায়ের করতে পারেন । (পৃ. ২, § I.I)
- বিধান করে যে ডিওই কর্মচারীরা ওইও তদন্তর সঙ্গে সহযোগিতা করবে এটি প্রত্যাশিত এবং অফিস অভ ইক্যুয়াল অপরচুনিটি (OEO) সমন জারি করলে সেখানে হাজিরা দেয়া তাদের বাধ্যতামূলক । (পৃ. ২, § I.I)
- বিধান করে যে যেসব সাক্ষী সজ্ঞানে বৈষম্যের মিথ্যা অভিযোগ করবেন তাদের বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেয়া হতে পারে । (পৃ. ৩, § II.E)

<u>সারাংশ</u>

এই প্রবিধান ১৭ সেপ্টেম্বর ২০১০ তারিখে জারিকৃত চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-৪৩০, প্রসেডিওর্স ফর ফাইলিং ইন্টার্নাল কমপ্লেইন্স অভ আনলফুল ডিসক্রিমিনেশন/হ্যারাসমেন্ট-কে রদ এবং বদল করে। এই প্রবিধান নিউ ইয়র্ক সিটি ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশনের বৈষম্য বিরোধী নীতি উল্লেখ এবং কর্মচারী, চাকুরির আবেদনকারী, শিক্ষার্থীদের পিতামাতা[1] শিক্ষার্থী এবং অন্যান্য যারা ডিওইর সঙ্গে লেনদেন করেন, ডিওইর স্থাপনা ব্যবহার করেন অথবা অন্য কোনভাবে ডিওইর সঙ্গে সম্পর্ক রাখেন এরকম যারা বেআইনি বৈষম্য অথবা হয়রানি, অথবা এমন অভিযোগের ভিত্তিতে প্রতিহিংসার বিরুদ্ধে অভ্যন্তরীন পর্যালোচনা পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করে। চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-৪৩১, *পিয়ার সেক্সুয়াল হ্যারাসমেন্ট*, চ্যান্সেলরের প্রবিধান, *স্টুডেন্ট-টু-স্টুডেন্ট বায়াসড হ্যারাসমেন্ট, ইনটিমিডেশন, অ্যান্ড/অর বুলিং*, এবং/অথবা চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-৪৪৩ ও ডিসিপ্লিন কোডে প্রতিষ্ঠিত শাস্তিমূলক প্রক্রিয়া অনুসারে সহপাঠী কর্তৃক যৌন হয়রানি এবং পক্ষপাতদুষ্টতাজনিত হয়রানি, ভীতিপ্রদর্শন এবং/অথবা মাস্তানির অভিযোগ দায়ের করা যাবে। সরাসরি কর্মচারীদের বিরুদ্ধে শিক্ষার্থীদের আনীত বৈষম্য/হয়রানির অভিযোগ অবশ্যই চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-৪৪৩ এবং ডিসিপ্লিন কোড অনুসারে করতে হবে।

I. <u>নীতি</u>

A. নিউ ইয়র্ক সিটি ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশনের (DOE) নীতি হচ্ছে জাতি, বর্ণ, ধর্ম, ধর্মমত, জাতিগ পরিচয়, আদি রাষ্ট্রিক পরিচয়, ভিনদেশিতা, নাগরিকতার অবস্থা, বয়স, বৈবাহিক অবস্থা, অংশিতার অবস্থা, প্রতিবন্ধিতা, যৌন পক্ষপাতিত্ব, লিঙ্গ (যৌনপরিচয়), সেনাবাহিনীতে কাজের অবস্থা, গ্রেফতার হওয়া বা দণ্ডপ্রাপ্তির পূর্ব রেকর্ড (আইনানুগভাবে সিদ্ধ ব্যতিক্রম বাদে), পূর্বপ্রবণ জেনেটিক বৈশিষ্ট্য, অথবা গার্হস্থ্য নিগ্রহ, যৌন আক্রমণ অথবা ওতপাতার শিকার হওয়ার কারণে বৈষম্য না করে চাকুরির সমসুযোগ প্রদান করা।[2] ডিওইর আরও নীতি হল যৌন হয়রানিসহ উপরিলিখিত যেকোন হয়রানিমুক্ত পরিবেশ বজায় রাখা এবং ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশনের যৌথ দরকষাকষি চুক্তির বৈষম্য নিষিদ্ধকরণ সংক্রান্ত সকল আইন ও ধারা মেনে চলা।

সেই অনুসারে, ডিওই কর্মচারীদের জন্য এমন কোন আচরণে লিপ্ত হওয়া এই নীতির বরখেলাপ যা অপর কোন কর্মচারী বা চাকুরির আবেদনকারীর প্রতি কাজের জায়গায় কিংবা পেশাগত কর্মকাণ্ডে উপরিলিখিত অবস্থাগুলোর ভিত্তিতে বৈষম্য এবং/অথবা হয়রানি করে যেখানে এধরনের আচরণ: (১) কর্মচারী/আবেদনকারীর নিয়োগের কোন ক্ষেত্র বা ক্ষতিপূরণ, শর্ত, অবস্থা বা চাকুরির সুবিধাদির উপর বিরূপ প্রভাব বিস্তার করে; অথবা (২) একটি বৈরী, অশোভন, অথবা ভীতিকর কাজের পরিবেশ সৃষ্টি করে।

ডিওই কর্মচারীদের জন্য চাকুরির জন্য আবেদনকারী এবং অন্যান্য যারা ডিওইর সঙ্গে লেনদেন করেন, ডিওইর স্থাপনা ব্যবহার করেন অথবা অন্য কোনভাবে ডিওইর সঙ্গে আদানপ্রদান করেন এমন ব্যক্তিদের সঙ্গে বৈষম্যমূলক আচরণে লিপ্ত হওয়া এবং/অথবা হয়রানি করাও এই নীতির বরখেলাপ।

B. নিউ ইয়র্ক সিটি ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশনের নীতি হচ্ছে জাতি, বর্ণ, ধর্ম, বয়স, ধর্মমত, জাতিগত অবস্থা, আদি রাষ্ট্রিক পরিচয়, ভিনদেশিতা, নাগরিকতার অবস্থা, প্রতিবন্ধিতা, যৌন পক্ষপাতিত্ব, লিঙ্গ (যৌন পরিচয়) অথবা ওজনের ভিত্তিতে কাউকে বৈষম্য না করে শিক্ষার সমসুযোগ প্রদান করা। ডিওইর আরও নীতি হল যৌন হয়রানিসহ উপরিলিখিত যেকোন হয়রানিমুক্ত পরিবেশ বজায় রাখা এবং ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশনের যৌথ দরকষাকষি চুক্তির বৈষম্য নিষিদ্ধকরণ সংক্রান্ত সকল আইন ও ধারা মেনে চলা।[2]

সেই অনুসারে, ডিওই কর্মচারীদের জন্য এমন কোন আচরণে লিপ্ত হওয়া এই নীতির বরখেলাপ যা একজন শিক্ষার্থীকে উপরিলিখিত অবস্থাগুলোর ভিত্তিতে বৈষম্য বা হয়রানি করে যার অন্তর্গ, তবে এর মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয়, স্কুলের জায়গায় মৌখিক, লিখিত বা শারীরিক কর্ম অথবা স্কুলের কোন অনুষ্ঠান যেখানে এধরনের কাজ: (১) শিক্ষামূলক কর্মসূচি, স্কুল পৃষ্ঠপোষিত কর্মকাণ্ড অথবা শিক্ষার্থীর শিক্ষালাভের অপর যেকোন বিষয়ে শিক্ষার্থীর অংশগ্রহণ বা সুবিধালাভের সামর্থ্যকে যথেষ্টরকমের ব্যাহত করে; অথবা (২) একটি বৈরী, অশোভন অথবা ভতিকর স্কুল পরিবেশ সৃষ্টি করে; অথবা (৩) শিক্ষার্থীর মানসিক, আবেগিক অথবা শারীরিক কল্যাণের ক্ষেত্রে যথেষ্টরকমের ব্যাঘাত সৃষ্টি করে; অথবা (৪) অপর কোনভাবে শিক্ষার্থীর শিক্ষা সুযোগের উপর বিরূপ প্রভাব বিস্তার করে।

---

[1] এই প্রবিধানে "পিতামাতা" শব্দটির অর্থ শিক্ষার্থীর পিতামাতা অথবা অভিভাবক, অথবা শিক্ষার্থীর সঙ্গে পিতামাতা কিংবা হেফাজতির সম্পর্কে আবদ্ধ ব্যক্তি, অথবা শিক্ষার্থীকে বোঝায় যদি সে একজন স্বাবলম্বী নাবালক কিংবা ১৮ বছর বয়সী হয়ে থাকে।

[2] আইন-বহির্ভূত বৈষম্যের শ্রেণিগুলোর সংজ্ঞা সংযুক্তি ১ এ পাওয়া যাবে।

C. ডিওইর নীতি হচ্ছে কোন ব্যক্তির বিরুদ্ধে প্রতিশোধগ্রহণ নিষিদ্ধ করা যিনি কাজের জায়গায় বৈষম্য চর্চায় আপত্তি করেন, যিনি উপরিলিখিত সেকশন ।(A) অথবা ।(B) বর্ণিত বৈষম্য অথবা হয়রানির অভিযোগ করেন অথবা যিনি বৈষম্যের অভিযোগ দায়ের অথবা ইন্টারনাল অথবা এক্সটারনাল তদন্তে অংশগ্রহণ করেন । সুরক্ষাপ্রাপ্ত কোন কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণের কারণে কোন ব্যক্তিবর্গের প্রতি বিরূপ আচরণ প্রতিশোধমূলক বলে বিবেচিত হয় ।

D. একটি ইতিবাচক এবং সহায়ক শিক্ষণ ও কর্মপরিবেশ যেটি বৈষম্য, হয়রানি, প্রতিশোধ এবং ভীতিমুক্ত গড়ে তোলা ও বজায় রাখার জন্য সকল কর্মচারীর পূর্ণ সহযোগিতা প্রয়োজন । কর্মচারীগণ তাদের কর্মস্থল স্কুল এবং অফিসে দৃষ্টান্তস্থাপনকারী আদর্শ হবেন বলে প্রত্যাশা করা হয় ।

E. সুপারভাইজরদেরকে আইন-বহির্ভূত বৈষম্য অথবা বৈষম্যমূলক হয়রানিমুক্ত পরিবেশ বজায় রাখতে হয় । সুপারভাইজরদেরকে এধরনের বৈষম্য বা বৈষম্যমূলক হয়ারানির মৌখিক অথবা লিখিত অভিযোগ ডিপার্টমেন্টে অফিস অভ ইক্যুয়াল অপরচুনিটির ("OEO") কাছে অবিলম্বে রিপোর্ট করতে হয় । কীভাবে অগ্রসর হতে হবে সে ব্যাপারে প্রয়োজন মত পরামর্শ ও সহযোগিতা দেয়া হবে । একজন সুপারভাইজরের ওইওর কাছে এধরনের বৈম্যের ঘটনা অবহিতকরণে ব্যর্থা এই নীতির বরখেলাপ হিশেব গণ্য করা হয় ।

F. যেসব আচরণ এই নীতি বরখেলাপ করে সেগুলোর শাস্তির ভিত্তি হতে পারে, এমনকি সেটা ফেডারেল, স্টেট অথবা স্থানীয় বৈষম্য সম্পর্কিত আইনের বরখেলাপের স্তরে না পৌঁছলেও ।

G. এই নীতির বরখেলাপ হিশেবে বিবেচিত হয় এমন আচরণ এবং মন্তব্যর, সেগুলো ইচ্ছাকৃতভাবে অশোভন বা কোন ব্যক্তিবিশেষ বা দলের উদ্দেশে করা হয়ে থাক বা না থাক, ক্ষেত্রে এই নীতি প্রযোজ্য হবে ।

H. এই নীতির বরখেলাপকারী হিশেবে গণ্য হওয়া কর্মচারীকে আইনি পদক্ষেপ এবং যথাযথ শাস্তিমূলক ব্যবস্থার মুখোমুখি করা হতে পারে ।

I. সব ডিওই কর্মচারী ওইও তদন্তর সঙ্গে সহযোগিতা করবে এটি প্রত্যাশা করা হয় এবং ওইও সমন জারি করলে সেখানে হাজিরা দিতে হয় ।

II. অভিযোগ পদ্ধতি

কর্মচারী, চাকুরির জন্য আবেদনকারী, পিতামাতা, শিক্ষক এবং অন্যান্য যারা ডিওইর সঙ্গে লেনদেন করেন, ডিওই স্থাপনা ব্যবহার করেন, অথবা অন্য কোনভাবে ডিওইর সঙ্গে আদানপ্রদান করেন তারা নিম্নলিখিত উপায়ে বৈষম্য, হয়রানি, অথবা প্রতিহিংসার বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন । এধরনের অভিযোগ এই প্রবিধানের শেষে সন্নিবেশিত ফোন নম্বর/ঠিকানায় ওইওর সঙ্গে যোগাযোগ করে লিখিত বা মৌখিকভাবে নথিবদ্ধ করা যাবে ।

A. অভিযোগ দায়েরের শেষসময়

বেআইনি বৈষম্যের অভিযোগের ত্বরিত, সার্বিক এবং ন্যায়সঙ্গত মীমাংসার স্বার্থে সব অভিযোগ **যত শীঘ্র সম্ভব** অবশ্যই ওইও বরাবর ফাইল করতে হবে । **ওইও এমন কোন ঘটনার এক বছর পর অভিযোগ গ্রহণ করবে না যে ঘটনা অভিযোগের মূল বিষয়বস্তু।**

B. অভিযোগ দায়েরের পদ্ধতি

1. অভিযোগকারীকে প্রবিধানের সঙ্গে সংযুক্ত অভিযোগ ফরম (সংযুক্তি ২) ব্যবহার করতে হবে । অভিযোগ পাওয়ার পর ওইও যাচাই করবে অভিযোগটি এই প্রবিধানের বরখেলাপ কিনা এবং, যদি তা হয়, তাহলে অভিযোগটি তদন্ত করার জন্য একজন ওইও তদন্তকারীকে দায়িত্ব দেবে । যদি ওইও বিশ্বাস করে যে অভিযোগটি সম্পূর্ণরূপে তদন্ত এবং মীমাংসার আগে সংশোধনাতীত অনিষ্ট হয়ে যাবে, তাহলে ওইও অভিযোগের তদন্ত সম্পন্ন হওয়ার আগেই যথাযথ অন্তরবর্তী নিবৃত্তির সুপারিশ করতে পারে ।

2. তদন্তের পর ওইও এই প্রবিধানের বরখেলাপ হয়েছে কিনা তা তাদের তদন্তলব্ধ তথ্যের ভিত্তিতে লিখিতভাবে চ্যান্সেলর/দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি বরাবর পেশ করবে ।[3] চ্যান্সেলর/দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি অভিযোগ প্রাপ্তির ৯০ কর্মদিবসের মধ্যে লিখিত সিদ্ধান্ত জারি করবেন, যদি পরিস্থিতি মোতাবেক মেয়াদ বৃদ্ধি আবশ্যক হয় । অভিযোগকারী(গণ) এবং অভিযুক্ত(গণ)কে লিখিতভাবে সিদ্ধান্ত অবহিত করা হবে ।

[3] শিক্ষা সম্পর্কিত কর্মচারী কর্তৃক অথবা বিরুদ্ধে দায়েরকৃত অযিাগসমূহের জন্য চ্যান্সেলরের দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি হচ্ছেন জেনারেল কাউন্সেল । শিক্ষা সম্পর্কিত নন এমন কর্মচারী কর্তৃক অথবা বিরুদ্ধে অভিযোগের ক্ষেত্রে চ্যান্সেলরের দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি হচ্ছেন ডেপুটি চ্যান্সেলর ।

3. যদি এই প্রবিধানের বরখেলাপ প্রমাণিত হয়, তাহলে শাস্তি বা সংশোধনমূলক ব্যবস্থাগ্রহণ আবশ্যক কিনা সে বিষয়ে অভিযুক্তের সুপারভাইজর ওইওর সঙ্গে পরামর্শ করবেন ।

4. ওইও নিশ্চিত করবে যে সিদ্ধান্তজনিত আবশ্যক সংশোধনমূলক পদক্ষেপ বাস্তবায়িত হয়েছে ।

C. বেনামী অভিযোগ

একজন অভিযোগকারী বেনামে অভিযোগ করতে পারেন যে একটি নির্দিষ্ট রীতি বা নীতি বৈষম্যমূলক । বেনামী অভিযোগকারীর প্রদত্ত তথ্যের আলোকে বিষয়টি কীভাবে প্রক্রিয়াকরণ করতে হবে তা নির্ধারণে ওইও এধরনের অভিযোগ পর্যালোচনা করবে ।

D. গোপনীয়তা

ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশনের নীতি হচ্ছে এই প্রবিধানের আওতায় আনীত অভিযোগের প্রেক্ষাপটে সকল পক্ষ এবং সাক্ষীদের গোপনীয়তাকে সম্মান দেয়া । তবে, গোপনীয়তার বিষয়টি আইনানুগ তদন্তে সহায়তাদান, অভিযুক্তকে আইনি সুরক্ষাদান, এবং/অথবা অভিযোটির প্রশমন, অনুসন্ধান এবং নিষ্পত্তির লক্ষ্যে যথাযথ পদক্ষেপগ্রহণের বাধ্যবাধকতার বিপরীতে ভারসাম্যপূর্ণ হতে হবে । তাই, কিছু কিছু যথার্থ পরিস্থিতিতে অভিযোগ সম্পর্কিত তথ্য প্রকাশ করা প্রয়োজন হতে পারে ।

E. বৈষম্যের মিথ্যা অভিযোগ

একজন অভিযোগকারী কিংবা সাক্ষী যিনি নিজের জ্ঞাতসারে বৈষম্যের মিথ্যা অভিযোগ করেন অথবা কোন অভিযোগের তদন্তে মিথ্যা তথ্য প্রদান করেন, তিনি শাস্তির সম্মুখীন হতে পারেন । সরল বিশ্বাসে দায়েরকৃত অভিযোগ, যদি ভিত্তিহীন প্রমাণিত হয়েও, তরপরও মিথ্যা অভিযোগ বলে বিবেচিত হবে না ।

III. এই পদ্ধতির পরিব্যাপ্তি

ডিওইর অ্যান্টি ডিসক্রিমিনেশন পলিসি এবং অভ্যন্তরীণ অভিযোগের পদ্ধতির নোটিস কর্মচারীদের প্রত্যেক বছর দেয়া হবে । এছঅড়া, প্রত্যেক অফিস ও স্কুলকে অবশ্যই ডিপার্টমেন্টের অ্যান্টি-ডিসক্রিমিনেশন পলিসি (যা ওইওর যোগাযোগের তথ্য, এবং কোথায় এই প্রবিধানের কপি পাওয়াবে এই তথ্য প্রদান করে) দৃষ্টিগোচর হয় এমন স্থানে পোস্ট করতে হবে; সংযুক্তি ৩ দেখুন । অনুরোধক্রমে অভিযোগের ফরম স্কুল বা অফিস থেকে সংগ্রহ করা যাবে ।

IV. বিকল্প অভিযোগ পদ্ধতি

এই অভ্যন্তরীণ পদ্ধতি একজন ব্যক্তির ভিন্ন পথে অভিযোগ দায়েরের অধিকারকে ক্ষুণ্ণ করে না যার মধ্যে বহিরাগত নিম্নলিখিত এজেন্সিগুলোও রয়েছে । তবে, যেখানে বহিরাগত এজেন্সির কাছে অভিযোগ দায়ের করা হয়েছে, সেখানে ওইও অভ্যন্তরীণ তদন্ত করবে না, এবং বিষয়টি লিগ্যাল অফিসকে হস্তান্তর করবে ।

- নিউ ইয়র্ক সিটি কমিশন অন হিউম্যান রাইটস
- ইউ.এস. ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশন, অফিস ফর সিভিল রাইটস
- ইউ.এস. ইক্যুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপরচুনিটি কমিশন
- নিউ ইয়র্ক স্টেট ডিভিশন অভ হিউম্যান রাইটস
- ইউ.এস. ডিপার্টমেন্ট অভ লেবার

এসব এজেন্সিতে অভিযোগ দায়েরর সময়সীমা বিভিন্ন হতে পারে ।

V. অনুসন্ধান

এই প্রবিধান সংশ্লিষ্ট অনুসন্ধানের ঠিকানা:

ফোন: 718-935-3320 **টোল-ফ্রি:** 877-332-4845	*Office of Equal Opportunity* N.Y.C. Department of Education 65 Court Street – Room 1102 Brooklyn, NY 11201 ওয়েবসাইটের ঠিকানা: **www.nyc.gov/schools/oeo/**	ফ্যাক্স: 718-935-2531