

শ্রেণি: শিক্ষার্থী

তারি: 6/26/12

নম্বর:

A-830

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

1 of 1

পরিবর্তনের সংক্ষিপ্তসার

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

পরিবর্তনসমূহ:

- এই প্রবিধানের শিরোনাম পরিবর্তন করা হয়েছে এটি ব্যাখ্যা করার জন্য যে প্রবিধানটি ডিওই-র বৈষম্য বিরোধী নীতি এবং বৈষম্যের অভ্যন্তরীণ 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. ১-২, § 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 হিসেবে 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 কারণ 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 তদন্তের সঙ্গে সহযোগিতা করবে এটি প্রত্যাশিত এবং অফিস অভ ইকুয়াল 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)

সারাংশ

এই প্রবিধান ১৭ সেপ্টেম্বর ২০১০ তারিখে জারিকৃত চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-830, প্রসেডিওর্স ফর ফাইলিং ইন্টারনাল 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 পিতামাতা¹ 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 অভ্যন্তরীণ পর্যালোচনা পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করে।

চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-831, *পিয়োর সেক্সুয়াল হ্যারাসমেন্ট*, চ্যান্সেলরের প্রবিধান, *স্টুডেন্ট-টু-স্টুডেন্ট বায়াসড হ্যারাসমেন্ট*, *ইনটিমিডেশন*, *অ্যান্ড/অর বুলিং*, এবং/অথবা চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-443 ও ডিসপ্লিন কোডে প্রতিষ্ঠিত শাস্তিমূলক প্রক্রিয়া অনুসারে সহপাঠী কর্তৃক যৌন হয়রানি এবং পক্ষপাতদুষ্টতাজনিত হয়রানি, ভীতিপ্রদর্শন এবং/অথবা মানসিক অভিযোগ দায়ের করা যাবে। সরাসরি কর্মচারীদের বিরুদ্ধে শিক্ষার্থীদের আনীত বৈষম্য/হয়রানির অভিযোগ অবশ্যই চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-443 এবং ডিসপ্লিন কোড অনুসারে করতে হবে।

I. নীতি

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 অন্তর্গত, 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 ভীতিকর 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 প্রণিগুলোর 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 I(A) অথবা I(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 হয়রানির মৌখিক অথবা লিখিত অভিযোগ ডিপার্টমেন্টে অফিস অত ইক্যুয়াল অপারচুনিটির (“OEO”) কাছে অবিলম্বে রিপোর্ট করতে হয়। কীভাবে অগ্রসর হতে হবে সে ব্যাপারে প্রয়োজন মত পরামর্শ ও সহযোগিতা দেয়া হবে। একজন সুপারভাইজরের ওইওর কাছে এধরনের বৈষম্যের ঘটনা অবহিতকরণে ব্যর্থ এই নীতির বরখেলাপ হিসেবে 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 পৌঁছেলেও।
- G. এই নীতির বরখেলাপ হিসেবে বিবেচিত হয় এমন আচরণ এবং মন্তব্যের, সেগুলো ইচ্ছাকৃতভাবে অশোভন বা কোন ব্যক্তিবিশেষ বা দলের উদ্দেশ্যে করা হয়ে থাক বা না থাক, ক্ষেত্রে এই নীতি প্রযোজ্য হবে।
- H. এই নীতির বরখেলাপকারী হিসেবে গণ্য হওয়া কর্মচারীকে আইনি পদক্ষেপ এবং যথাযথ শাস্তিমূলক ব্যবস্থার মুখোমুখি করা হতে পারে।
- I. সব ডিওই কর্মচারী ওইও তদন্তের 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/ঠিকানা ওইওর সঙ্গে যোগাযোগ করে লিখিত বা মৌখিকভাবে নথিভুক্ত করা যাবে।

A. অভিযোগ দায়েরের শেষসময়

বেআইনি বৈষম্যের অভিযোগের স্বরিত, 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

- 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 নিবৃতির সুপারিশ করতে পারে।
- তদন্তের পর ওইও এই প্রবিধানের বরখেলাপ হয়েছে কিনা তা তাদের তদন্তলব্ধ তথ্যের ভিত্তিতে লিখিতভাবে চ্যাম্পেলর/দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি বরাবর পেশ করবে।³ চ্যাম্পেলর/দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি অভিযোগ প্রাপ্তির ৯০ কর্মদিবসের মধ্যে লিখিত সিদ্ধান্ত জারি করবেন, যদি পরিস্থিতি মোতাবেক মেয়াদ বৃদ্ধি আবশ্যিক হয়। অভিযোগকারী(গণ) এবং অভিযুক্ত(গণ)কে লিখিতভাবে সিদ্ধান্ত অবহিত করা হবে।

³ শিক্ষা সম্পর্কিত কর্মচারী কর্তৃক অথবা বিরুদ্ধে দায়েরকৃত অভিযোগসমূহের জন্য চ্যাম্পেলরের দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি হচ্ছেন জেনারেল কাউন্সেল। শিক্ষা সম্পর্কিত নন এমন কর্মচারী কর্তৃক অথবা বিরুদ্ধে অভিযোগের ক্ষেত্রে চ্যাম্পেলরের দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি হচ্ছেন ডেপুটি চ্যাম্পেলর।

3. যদি এই প্রবিধানের বরখেলাপ প্রমাণিত হয়, তাহলে শাস্তি বা সংশোধনমূলক ব্যবস্থাগ্রহণ আবশ্যিক কিনা সে বিষয়ে অভিযুক্তের সুপারভাইজর ওইওর সঙ্গে পরামর্শ করবেন।
4. ওইও নিশ্চিত করবে যে সিদ্ধান্তজনিত আবশ্যিক সংশোধনমূলক পদক্ষেপ বাস্তবায়িত হয়েছে।

C. বেনামী অভিযোগ

একজন অভিযোগকারী বেনামে অভিযোগ করতে পারেন যে একটি নির্দিষ্ট নীতি 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 অভিযুক্তের 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। এছাড়া, 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. ইকুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপারচুনিটি কমিশন
- নিউ ইয়র্ক স্টেট ডিভিশন অভ হিউম্যান রাইটস
- ইউ.এস. ডিপার্টমেন্ট অভ লেবার

এসব এজেন্সিতে অভিযোগ দায়েরের সময়সীমা বিভিন্ন হতে পারে।

V. অনুসন্ধান

এই প্রবিধান সংশ্লিষ্ট অনুসন্ধানের ঠিকানা:

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

নিষিদ্ধ বৈষম্যের সারসংক্ষেপ

চ্যাম্পেলরের প্রবিধান A-830 একটি পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করে যার দ্বারা কর্মচারী, চাকুরির আবেদনকারী, শিক্ষার্থী, পিতামাতা, এবং অন্যান্য যারা ডিওইর সঙ্গে লেনদেন করেন, ডিওইর স্থাপনা ব্যবহার করেন অথবা অন্য কোনভাবে ডিওইর সঙ্গে আদানপ্রদান করেন তারা নিউ ইয়র্ক সিটি পাবলিক স্কুল সিস্টেমের অভ্যন্তরে বৈষম্যের অভিযোগ উত্থাপন এবং মীমাংসা করতে পারবেন। নিম্নলিখিত তথ্য মানুষকে বৈষম্যমূলক আচরণ এড়াতে সহায়তার জন্য এখানে দেয়া হয়েছে, তবে এটি যথেষ্ট নয়।

জাতি/বর্ণ: যথার্থ অথবা অনুমিত জাতি অথবা বর্ণ।

প্রতিবন্ধিতা: যথার্থ অনুমিত প্রতিবন্ধিতা অথবা প্রতিবন্ধিতার ইতিহাস। “প্রতিবন্ধিতা” শব্দ দ্বারা যেকোন শারীরিক, চিকিৎস্য, মানসিক, অথবা মনস্তাত্ত্বিক দুর্বলতা অথবা এধরনের দুর্বলতার ইতিহাস অথবা রেকর্ড, অথবা কোন অবস্থা যা অন্যদের বিবেচনায় প্রতিবন্ধিতা বোঝায়। একজন কর্মচারী বা আবেদনকারী কোন কাজের আবশ্যিক দায়িত্বগুলো যৌক্তিক সংস্থান থাক বা না থাক সম্পাদন করবেন এমন দাবি করা একজন নিয়োগদাতার জন্য বৈষম্যমূলক আচরণ নয়।

যদি কোন ব্যক্তি বিশ্বাস করে তার উপযুক্ত প্রতিবন্ধিতা রয়েছে এবং তার পদের আবশ্যিক দায়িত্ব সম্পাদনে যৌক্তিক সংস্থান পয়োজন তাহলে আরও তথ্যের জন্য সেই ব্যক্তির ডিপার্টমেন্টের এইচআর কানেক্ট মেডিক্যাল অফিস অথবা ওইওর ডিসঅ্যাবিলিটি কোঅর্ডিনেটরের সঙ্গে যোগাযোগ করা উচিত।

লিঙ্গ (যৌনপরিচয়): যথার্থ অথবা অনুমিত লিঙ্গ (যৌনপরিচয়), গর্ভাবস্থা, অথবা গর্ভাবস্থা কিংবা সন্তানপ্রসব সম্পর্কিত অবস্থা। যৌন হয়রানি লিঙ্গ বৈষম্যের বিরুদ্ধে নিষেধাজ্ঞার অন্তর্গত।

“লিঙ্গ” শব্দটি দ্বারা একজন ব্যক্তির লিঙ্গ পরিচয়, ভাবমূর্তি, চেহারা, আচরণ অথবা অভিব্যক্তি বোঝায়, সেই লিঙ্গ পরিচয়, ভাবমূর্তি, চেহারা, আচরণ অথবা অভিব্যক্তি সেই ব্যক্তির জন্মের সময়ে চিরাচরিতভাবে যে আইনানুগ যৌন পরিচয় আরোপ করা হয় তার সমার্থক হোক বা না হোক।

জন্মগত পরিচয়/আদি রাষ্ট্রিক পরিচয়: যথার্থ অনুমিত আদি রাষ্ট্রিক পরিচয় অথবা জাতিগত পরিচয়। আদি রাষ্ট্রিক পরিচয় জাতি/বর্ণ অথবা ধর্ম/ধর্মমত থেকে পৃথক কারণ একটি রাষ্ট্র থেকে বিভিন্ন জাতি এবং ধর্ম অথবা তাদের পূর্বপুরুষদের উদ্ভব হয়ে থাকতে পারে। “আদি রাষ্ট্রিক পরিচয়” শব্দবন্ধটি সকল জাতীয় এবং অভিন্ন বংশপরিচয়, ঐতিহ্য অথবা প্রেক্ষাপট থেকে আগত সম্প্রদায়গুলোকে অন্তর্ভুক্ত করে; এটি সেসব ব্যক্তিকেও অন্তর্ভুক্ত করে যারা কোন বিশেষ একটি আদি রাষ্ট্রিক পরিচয়ের ব্যক্তি বা ব্যক্তিদের সঙ্গে বৈবাহিক বা অন্য কোন সম্বন্ধে আবদ্ধ।

পূর্বপ্রবণ জেনেটিক বৈশিষ্ট্য: উত্তরাধিকারসূত্রপ্রাপ্ত জিন বা ক্রোমোসোম, অথবা তার পরিবর্তন, জেনেটিক পরীক্ষা দ্বারা নিরূপিত অথবা কোন ব্যক্তি বা পারিবারিক সদস্য থেকে প্রাপ্ত তথ্য থেকে অনুমিত যা একজন ব্যক্তি বা তার সন্তানকে কোন রোগ অথবা প্রতিবন্ধিতার পূর্বপ্রবণ করে বলে বৈজ্ঞানিকভাবে অথবা চিকিৎসাশাস্ত্রগতভাবে বিশ্বাস করা হয়, অথবা যাকে পরিসংখ্যানগতভাবে শারীরিক অথবা মানসিক ব্যাধি অথবা প্রতিবন্ধিতা সৃষ্টির তাৎপর্যপূর্ণ বর্ধিত ঝুঁকির সঙ্গে সম্পর্কিত করা হয়।

ভিনদেশিতা/নাগরিকতা: যথার্থ অথবা অনুমিত অভিवासনগত অবস্থা অথবা আমেরিকা যুক্তরাষ্ট্রে ব্যতীত অপর কোন রাষ্ট্রের নাগরিকতার অবস্থা। কোন ব্যক্তিকে ভিনদেশিতা অথবা নাগরিকতার অবস্থার ভিত্তিতে বৈষম্য করা, অথবা উক্ত ব্যক্তির ভিনদেশিতা কিংবা নাগরিকতার অবস্থা সম্পর্কে অনুসন্ধান করা অথবা কোন ব্যক্তিকে অগ্রাধিকার দেয়া যিনি যুক্তরাষ্ট্রের নাগরিক অথবা আদিবাসী শব্দ এধরনের অগ্রাধিকা দান ফেডালে, সিটি অথবা স্টেটের আইন অথবা বিধান দ্বারা সুস্পষ্টভাবে অনুমোদিত কিংবা আবশ্যিক বেআইনি বৈষম্যমূলক কর্মকাণ্ড হবে না।

ধর্ম/ধর্মমত: যথার্থ অথবা অনুমিত ধর্ম অথবা ধর্মমত (মৌলিক বিশ্বাসসমূহ, তা একটি ধর্ম হোক বা না হোক)।

ধর্মীয় কারণে যুক্তিসঙ্গত সংস্থানের জন্য অনুরোধকারী কর্মচারীকে চ্যাম্পেলরের প্রবিধান C-606 এর পদ্ধতিসমূহ অনুসরণ করতে হবে। ধর্মীয় কারণে যুক্তিসঙ্গত সংস্থানের জন্য অনুরোধকারী শিক্ষার্থীকে চ্যাম্পেলরের প্রবিধান A-630 এর পদ্ধতিসমূহ অনুসরণ করতে হবে।

বয়স: যথার্থ অথবা অনুমিত বয়স

বৈবাহিক অবস্থা: যথার্থ অথবা অনুমিত বৈবাহিক অবস্থা

ওজন: যথার্থ অথবা অনুমিত ওজন

যৌন পক্ষপাত: যথার্থ অথবা অনুমিত যৌন পক্ষপাত। যৌন পক্ষপাত শব্দবন্ধের অর্থ বিষমকামিতা, সমকামিতা অথবা উভকামিতা।

অতীত গ্রেফতার/সাজা: সাজার রেকর্ড থাকার কারণে চাকুরি দানে অস্বীকৃতি বেআইনি হতে পারে যদি না অপরাধ ও কাজের মধ্যে সরাসরি সম্পর্ক থাকে অথবা নিয়োগদান অমৌখিক ঝুঁকি সৃষ্টি করে। তবে, সুনির্দিষ্ট কিছু পরিস্থিতিতে একজন ব্যক্তির গ্রেফতার বা সাজার রেকর্ড পর্যালোচনা করার অনুমতি আইনে রয়েছে।

গার্হস্থ্য নিগ্রহ, যৌন অপরাধ অথবা স্টকিংয়ের শিকার: একজন যথার্থ অথবা অনুমিত গার্হস্থ্য নিগ্রহের শিকার হচ্ছেন একজন ব্যক্তি যিনি তার বর্তমান অথবা পূর্বতন স্বামী/স্ত্রী, ভুক্তভোগীর সঙ্গে একত্রে বসবাস করেন বা বসবাস করতেন এমন ব্যক্তি, বর্তমানে রোমান্টিক ও অন্তরঙ্গ সামাজিক সম্পর্কে আবদ্ধ বা আবদ্ধ ছিলেন এমন ব্যক্তি অথবা ভুক্তভোগীর সঙ্গে অব্যাহতভাবে বা নিয়মিত বিরতিতে একবাড়িতে বসবাস করতেন এমন ব্যক্তি কর্তৃক নিগ্রহ।

একজন যথার্থ অথবা অনুমিত যৌন অপরাধ বা স্টকিংয়ের শিকার হচ্ছেন একজন ব্যক্তি যিনি ফৌজদারি দণ্ডবিধি দ্বারা সংজ্ঞায়িত এধরনের আচরণের শিকার হয়েছেন।

একজন কর্মী বাস্তব বা উপলব্ধ দাম্পত্য নিগ্রহ, যৌন অপরাধ বা সন্তর্পণ অনুসরণের শিকার হবার পরিস্থিতি সাপেক্ষে তার কর্ম সম্পাদনার অনুরোধ পূরণ করতে বিশেষ ব্যবস্থার যৌক্তিক অনুরোধ জানাতে পারেন। কর্মীকে সে যে উল্লিখিত আচরণের শিকার তা প্রমাণের জন্য সার্টিফিকেট প্রদান করতে বলা হতে পারে। বিশেষ ব্যবস্থার অনুরোধ জানানোর পর কর্মীকে যুক্তিসঙ্গত সময়ের মধ্যে ঐ সার্টিফিকেটের কপি দখিল করতে হবে। এই সার্টিফিকেট-এর শর্ত পুর্ন অথবা কোর্ট রেকর্ড দিয়ে, অথবা ভুক্তভোগীকে পরিষেবা দান করছে এমন সংগঠনের কর্মী, প্রতিনিধি অথবা স্বেচ্ছাকর্মী, অ্যাটার্নি , ধর্মীয় পুরোহিত, মেডিকেল অথবা অন্য কোন পেশাগত পরিষেবা দানকারীর কাছ থেকে নেয়া সার্টিফিকেট দিয়ে পূরণ হতে পারে। সার্টিফিকেটে উল্লেখ থাকতে হবে যে কর্মী অথবা ঐ কর্মীর পরিবার অথবা তার বাড়ির সদস্য বাস্তব বা উপলব্ধ গৃহ সহিংসতা, যৌন হয়রানি, অথবা সন্তর্পণ অনুসরণের শিকার হবার কারণে তাদের সহায়তা চেয়েছিলো; অথবা ঐ ধরনের আচরণের শিকার হয়ে তা প্রকাশের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ অন্য তথ্য এবং বিশেষ ব্যবস্থার

সামরিক বাহিনীতে কাজের অবস্থা: একজন ব্যক্তির যুক্তরাষ্ট্র অথবা স্টেটের সামরিক পরিষেবায় অংশগ্রহণ যার অন্তর্ভুক্ত কিন্তু সীমাবদ্ধ নয়, যুক্তরাষ্ট্রের সামরিক বাহিনী, অর্গি অব ন্যাশনাল গার্ড , এয়ার ন্যাশনাল গার্ড, নিউ ইয়র্ক নেভাল মিলিশিয়া, নিউ ইয়র্ক গার্ড এবং এমন অতিরিক্ত বাহিনী যা আইন অনুমোদিত ফেডারেল অথবা স্টেট সরকার গঠন করতে পারে।

যৌন হয়রানি

A. কর্মচারীদের মধ্যে যৌন হয়রানি

একজন কর্মীর দ্বারা অন্য এক কর্মী যৌন হয়রানির শিকার হওয়ার অর্থ হল অনভিপ্রেত যৌন ইঙ্গিত, যৌন প্রস্তাব করা অথবা যৌনতার সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত অন্যান্য মৌখিক অথবা শারীরিক আচরণ অথবা যোগাযোগ যখন:

1. কোনো ব্যক্তির নিয়োগ লাভের শর্ত হিসেবে প্রত্যক্ষ অথবা প্রচ্ছন্নভাবে এ ধরনের আচরণে নিযুক্ত হতে বলা হয়;
2. কোনো ব্যক্তির এ ধরনের আচরণে স্বীকৃত হওয়া অথবা প্রত্যাখ্যান করার ভিত্তিতে নিয়োগ লাভ সংক্রান্ত সিদ্ধান্ত গৃহীত হওয়া ব্যক্তি প্রভাবিত হলে; অথবা
3. ওই ধরনের আচরণ কোনো ব্যক্তির কাজকর্মে অমৌখিকভাবে হস্তক্ষেপ করার উদ্দেশ্যে অথবা তাকে প্রভাবিত করার উদ্দেশ্যে করা হয় অথবা একটি ভীতিপ্রদর্শনকারী, শত্রুতা অথবা আক্রমণাত্মক কাজের পরিবেশ তৈরি করে।

যৌন হয়রানি বিভিন্ন ভাবে হতে পারে যার অন্তর্ভুক্ত স্পষ্ট যৌন প্রস্তাব অথবা ভীতি প্রদর্শন, যৌন বক্রোক্তি, যৌন ইঙ্গিতবহ উক্তি, যৌন পক্ষপাতমূলক হাস্য-কৌতুক, অশ্লীল অঙ্গভঙ্গি, অশ্লীল ছবি অথবা দৃশ্যমান কিছু অথবা ছাপানো কোনকিছু প্রদর্শন, এবং শারীরিক সংস্পর্শ যেমন ছোঁয়া, আদর করা, খোঁচা এবং অন্যের শরীরের সাথে ঘষা লাগানো। এই আচরণসমূহ যৌন হয়রানিমূলক হতে পারে তা একই অথবা বিপরীত লিঙ্গের যেকোন ব্যক্তির প্রতিই হোক না কেন এবং তা অপরাধমূলক আচরণ বলেও বিবেচিত হতে পারে।

B. কর্মচারী কর্তৃক শিক্ষার্থীদের যৌন হয়রানি

ওইও এই ধরনের অভিযোগগুলো স্পেশাল কমিশনার অব ইনভেস্টিগেশন-এর কাছে পাঠিয়ে দেবে এবং তিনি সিদ্ধান্ত নেবেন কীভাবে অগ্রসর হওয়া যায়।

একজন প্রাপ্তবয়স্ক কর্মী এবং একজন শিক্ষার্থীর মধ্যে যৌন আচরণ কখনও অভিপ্রেত অথবা সংগত নয়। একজন কর্মীর দ্বারা শিক্ষার্থীও যৌন হয়রানির অর্থ হল যৌন ইঙ্গিত, যৌন প্রস্তাব করা অথবা যৌনতার সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত অন্যান্য মৌখিক অথবা শারীরিক আচরণ করা। এর অন্তর্ভুক্ত হল সেই সব পরিস্থিতি যখন:

1. তা শিক্ষার্থীর উন্নতি অথবা শিক্ষাগ্রহণকে শর্ত হিসেবে ব্যবহার করে;
2. কোনো শিক্ষার্থীর এ ধরনের আচরণে স্ীকৃতি অথবা তা প্রত্যাখ্যান করাকে সেই শিক্ষার্থীর মূল্যায়ন অথবা তার গ্রেড নির্ণয় করার ভিত্তি হিসেবে ব্যবহৃত হয় অথবা শিক্ষার্থীর শিক্ষা সংক্রান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণকে প্রভাবিত করবে এমন বিষয় হিসেবে কাজ করে; অথবা
3. ওই ধরনের আচরণ কোনো শিক্ষার্থীও শিক্ষায় অযৌক্তিকভাবে হস্তক্ষেপ করার উদ্দেশ্যে অথবা তাকে প্রভাবিত করার উদ্দেশ্যে করা হয় অথবা একটি ভীতিপ্রদর্শনকারী, শত্রুতাপূর্ণ অথবা আক্রমণাত্মক শিক্ষার পরিবেশ তৈরি করে।

যৌন হয়রানি বিভিন্ন রূপ ধারণ করতে পারে যার মধ্যে আছে খোলাখুলি যৌন প্রস্তাব দেয়া অথবা ভয় দেখানো, যৌন বক্রোক্তি, যৌন উত্তেজক মন্তব্য, যৌনাভিমুখী কৌতুক, অশ্লীল অঙ্গ-ভঙ্গি, পর্নোগ্রাফিক অথবা অশ্লীল দৃশ্যমান অথবা মুদ্রিত সামগ্রী প্রদর্শন এবং গায়ে হাত দেয়া, যেমন স্পর্শ করা, আলতো চাপড় মারা, চিমটি কাটা অথবা অন্যের শরীর ঘষাঘষি। এই ধরনের আচরণ সমলিপ্সের অথবা বিপরীত লিপ্সের ব্যক্তির উদ্দেশ্যে করা হলেও তা যৌন হয়রানি, এমনকি অপরাধমূলক আচরণ বলেও বিবেচিত হতে পারে।

C. শিক্ষার্থী কর্তৃক শিক্ষার্থীদের যৌন হয়রানি:

দয়া করে চ্যাপেলরের প্রবিধান A-831: সহপাঠী যৌন হয়রানি দেখুন।

কথিত বৈষম্যের অভিযোগ ফরম

অভিযোগকারীর তথ্য:

কথিত বৈষম্য বা হয়রানির ঘটনার পর যত শীঘ্র সম্ভব দয়া করে প্রযোজ্য সব ঘর পূরণ করে নিচের ঠিকানায় জমা দিন:

**OFFICE OF EQUAL OPPORTUNITY
E.O. Complaint Unit
65 Court Street, Room 1102
Brooklyn, NY 11201
Phone #: 718-935-3320
Fax #: 718-935-2531**

➤ **অভিযোগের ঘটনা সংঘটনের এক বছরে মধ্যে অভিযোগ দাখল করতে হবে।**

➤ **দয়া করে অনুরুদ্ধ সব তথ্য স্পষ্ট হরফে লিখুন।**

➤ **প্রয়োজনবোধে আরও পাতা ও সহায়ক তথ্য সংযুক্ত করুন।**

একটিতে চিহ্ন দিন: কর্মচারী শিক্ষার্থী পিতামাতা চাকুরির আবেদনকারী অন্যান্য

নাম: _____ পদবী: _____

*শিক্ষার্থীর নাম: _____

(*যদি অভিযোগ পিতামাতা কর্তৃক দাখিল করা হয়)

বাড়ির ঠিকানা: _____ সিটি: _____ স্টেট: _____ জিপ: _____

ফোন: # বাড়ি: _____ সেল: _____ কাজ: _____

সাইট প্রধানের তথ্য:

প্রিন্সিপ্যাল অথবা সাইট প্রধানের তথ্য: _____
পদবী: _____
স্কুল/অফিস/ডিস্ট্রিক্ট: _____
সাইটের ঠিকানা: _____
সাইটের ফোন #: _____

(অপর পৃষ্ঠায়)

অভিযোগের ধরন:

1. আপনি কেন বিশ্বাস করেন আপনাকে বৈষম্য করা হয়েছে নিচে

- | | |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> বয়স | <input type="checkbox"/> অংশিতার অবস্থা |
| <input type="checkbox"/> তিনদেশিতা/নিাগরিকতার অবস্থা | <input type="checkbox"/> পূর্বপ্রবণ জেনেটিক বৈশিষ্ট্য |
| <input type="checkbox"/> গ্রন্থতার/সাজা | <input type="checkbox"/> জাতি |
| <input type="checkbox"/> বর্ণ | <input type="checkbox"/> ধর্ম |
| <input type="checkbox"/> ধর্মমত | <input type="checkbox"/> প্রতিহিংসা (বৈষম্যের অভিযোগ করায়) |
| <input type="checkbox"/> প্রতিবন্ধিতা | <input type="checkbox"/> যৌন হয়রানি |
| <input type="checkbox"/> জাতিগত পরিচয়/ আদি রাষ্ট্রিক পরিচয় | <input type="checkbox"/> যৌন পক্ষপাত |
| <input type="checkbox"/> লিঙ্গ/যৌন পরিচয় | <input type="checkbox"/> গার্হস্থ্য নিগ্রহ, যৌন হয়রানি, যৌন অপরাধ অথবা স্টকিংয়ের শিকার |
| <input type="checkbox"/> বৈবাহিত অবস্থা | <input type="checkbox"/> ওজন (শুধু শিক্ষার্থীদের জন্য) |
| <input type="checkbox"/> সামরিক বাহিনীতের কাজের অবস্থা | |

2. ব্যক্তি(দের) নাম/পদবী যারা আপনাকে বৈষম্য করেছে বলে আপনি বিশ্বাস করেন।

- | | | | |
|---------|----------|---------|----------|
| 1. নাম: | 1. পদবী: | 2. নাম: | 2. পদবী: |
| _____ | _____ | _____ | _____ |
| 3. নাম: | 3. পদবী: | 4. নাম: | 4. পদবী: |
| _____ | _____ | _____ | _____ |

3. কোথায় ঘটেছে

4. কথিত বৈষম্য(গুলো) ঘটান তারিখ।

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| মাস: _____ দিন _____ বৎসর _____ | মাস: _____ দিন _____ বৎসর _____ |
| মাস: _____ দিন _____ বৎসর _____ | মাস: _____ দিন _____ বৎসর _____ |

5. কী ঘটেছিল ব্যাখ্যা করুন (নাম ও প্রমাণ উল্লেখ করুন, যদি থাকে, এবং প্রয়োজনে আরও পাতা যোগ করুন)।

6. কী ধরনের নিরসন অথবা সংশোধনমূলক পদক্ষেপ চাইছেন?

স্বাক্ষর: _____

তারিখ: _____



বৈষম্যবিরোধী নীতি সম্পর্কে সরকারি বিজ্ঞপ্তি

নিউ ইয়র্ক সিটি ডিপার্টমেন্ট অব এডুকেশনের নীতি নিয়োগের ক্ষেত্রে জাতি, বর্ণ, ধর্ম, ধর্মমত, জাতিগত পরিচয়, আদি রাস্ট্রিক পরিচয়, তিনদেশিতা অথবা নাগরিকত্বের অবস্থান, বয়স, বৈবাহিক অবস্থা, প্রতিবন্ধিতা, যৌন পক্ষপাত, লিঙ্গ (যৌন পরিচয়), সামরিক বাহিনীতের কাজের অবস্থা, গ্রেফতার হওয়ার অথবা আদালতে দোষী সাব্যস্ত হওয়ার পূর্বতন রেকর্ড থাকা (ব্যতিক্রম আইনত অনুমোদিত ক্ষেত্র), পূর্বপ্রবণ জেনেটিক বৈশিষ্ট্য অথবা দাম্পত্য, যৌন অপরাধ এবং সত্ত্বপণে অনুসরণের শিকার হবার অবস্থা ইত্যাদি বিষয়গুলি বিবেচনা না করা এবং এমন একটি পরিবেশ রক্ষা করা যা বেআইনি হয়রানি থেকে মুক্ত হবে।

নিউ ইয়র্ক সিটি ডিপার্টমেন্ট অব এডুকেশনের নীতি শিক্ষার ক্ষেত্রে জাতি, বর্ণ, ধর্ম, ধর্মমত, জাতিগত পরিচয়, আদি রাস্ট্রিক পরিচয়, তিনদেশিতা অথবা নাগরিকত্বের অবস্থান, প্রতিবন্ধিতা, যৌন পক্ষপাত, লিঙ্গ (যৌন পরিচয়), অথবা ওজন বিবেচনা না করা এবং এমন একটি পরিবেশ রক্ষা করা যা বেআইনি হয়রানি থেকে মুক্ত হবে।

এই নীতিটি সিভিল রাইটস অ্যাক্ট, ১৯৬৪-এর টাইটেল VI এবং টাইটেল VII, ১৯৭২-এর এডুকেশনাল অ্যামেন্ডমেন্টস্ এর টাইটেল IX, ১৯৬৭-এর এজ ডিসক্রিমিনেশন ইন এমপ্লয়মেন্ট অ্যাক্ট, ১৯৭৩ এর রিহাবিলিটেশন অ্যাক্ট-এর ধারা ৫০৩ এবং ৫০৪, ১৯৭৪-এর ফেয়ার লেবার স্ট্যান্ডার্ডস্ অ্যামেন্ডমেন্টস্, ১৯৮৬-এর ইমিগ্রেশন রিফর্ম অ্যান্ড কন্ট্রোল অ্যাক্ট, ১৯৯০-এর দা অ্যামেরিকান্স্ উইথ ডিসএবিলিটিস্ অ্যাক্ট, ১৯৯১-এর সিভিল রাইটস্ অ্যাক্ট, নিউ ইয়র্ক স্টেট এবং সিটির মানবাধিকার আইন এবং নিউ ইয়র্ক সিটির ডিপার্টমেন্ট অব এডুকেশন-এর যৌথ দরকষাকষি চুক্তির বৈষম্যবিরোধী নীতির সাথে সঙ্গতিসম্পন্ন।

চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-830 বৈষম্য/হয়রানির অন্ত্যস্তরীণ অভিযোগ দায়েরের পদ্ধতি নিয়ন্ত্রণ করে। যেকোন ব্যক্তি যিনি বিশ্বাস করেন তিনি বৈষম্য অভিজ্ঞতা করেছেন অফিস অথ ইকুয়াল অপর্চুনিটি ("OEO") এর সঙ্গে যোগাযোগ করে চ্যান্সেলরের A-830 মোতাবেক, অথবা নিম্নলিখিত সরকারি সংস্থাগুলোর যেকোনটিতে বৈষম্যের অভিযোগ দায়ের করতে পারেন। চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-830 ওইও বা www.nyc.gov/schools/oao ঠিকানা থেকে সংগ্রহ করা যাবে।

The Office of Equal Opportunity
New York City Department of Education
65 Court Street – Room 1102
Brooklyn, New York 11201
Tel: 718-935-3320 Fax: 718-935-2531
Website: www.nyc.gov/schools/oao

New York City Commission on Human Rights
40 Rector Street
New York, New York 10006
212-306-5070

Office for Civil Rights
New York Office
U. S. Department of Education
32 Old Slip, 26th Floor
New York, NY 10005-2500
646-428-3900

U. S. Equal Employment Opportunity Commission
New York District Office
33 Whitehall Street, 5th Floor
New York, New York 10004
212-336-3620

New York State Division of Human Rights
1 Fordham Plaza - 4th Floor
Bronx, New York 10458
718-741-8400

New York District Office
U.S. Department of Labor
ESA – Office of Federal Contract Compliance
Programs (OFCCP)
26 Federal Plaza, Room 36-116
New York, NY 10278
212-264-7743