চ্যান্সেলরের প্রবিধান

Department of Education

শ্রেণি:	**শিক্ষার্থী**	ইস্যুর তারিখ:	নম্বর:	A-830
বিষয়:	বৈষম্যের বিরুদ্ধে অভ্যন্তরীণ অভিযোগ দায়েরের জন্য বৈষম্যবিরোধী নীতি ও পদ্ধতিসমূহ			1 of 1

পরিবর্তনের সারাংশ

এই প্রবিধান ২৬ জুন ২০১২ তারিখে জারিকৃত চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-830 কে রহিত করে এর স্থলাভিষিক্ত হয়।

পরিবর্তনসমূহ:

- নিউ ইয়র্ক সিটির মানবাধিকার আইনের সঙ্গে সঙ্গতি রেখে "বেকারত্বের অবস্থা"কে আবেদনকারীদের জন্য সংরক্ষিত শ্রেণি হিশেবে অন্তর্ভুক্ত করা হয়। (p. 1, § I.A)
- শিক্ষার্থীদের বিরুদ্ধে ডিওই কর্মচারীদের নিষিদ্ধ বৈষম্যমূলক আচরণকীভাবে গঠিত হয় তা ব্যাখ্যা করে। (pp. 1-2, § I.B)
- "সুপারভাইজর" পরিভাষাটির সংজ্ঞা ব্যাখ্যা করে। (p. 2 § I.E, footnote 3)
- ব্যাখ্যা করে যে কর্মচারী যারা প্রত্যক্ষ করেছেন বা অবহিত রয়েছেন বা যাদের কাছে তথ্য আছে বা নোটিস পেয়েছেন যে একজন শিক্ষার্থী একজন কর্মচারী দ্বারা বৈষম্যের শিকার হয়ে থাকতে পারেন তাদেরকে নিউ ইয়র্ক স্টেট ডিগনিটি ফর অল স্টুডেন্ট অ্যাক্ট অনুসারে এক স্কুল দিবসের মধ্যে প্রিন্সিপ্যাল/স্থলাভিষিক্তের কাছে মৌখিক ভাবে বিষয়টি জানাতে এবং মৌখিক অবহিতকরণের দুদিনের মধ্যে একটি লিখিত A-830 অভিযোগ ফরম জমা দিতে হয়। (p. 2 § II.A)
- ব্যাখ্যা করে যে অফিস অভ ইকুয়াল অপরচুনিটি অ্যান্ড ডাইভারসিটি ম্যানেজমেন্ট ("ওইও") তদন্তে বেআইনিভাবে হস্তক্ষেপ বা প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করায় এই প্রবিধানের বরখেলাপ ঘটে এবং এজন্য শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হতে পারে। (p. 2 § I.F)
- ব্যাখ্যা করে সুপারভাইজরদের জন্য কর্মচারী দ্বারা সংঘটিত বৈষম্য অথবা বৈষম্যমূলক হয়রানির মৌখিক বা লিখিত অভিযোগ সম্পর্কিত ওইও-র অবহিতকরণ পদ্ধতি ব্যাখ্যা করে। (pp. 2-3, § II.B)
- বৈষম্য, হয়রানি অথবা প্রতিশোধের অভিযোগ দায়েরের সময়সীমা ব্যাখ্যা করে (p. 3 § III.A)
- ব্যাখ্যা করে যে কর্মচারীদেরকে ডিওইর বৈষম্যবিরোধী নীতি এবং অভ্যন্তরীণ অভিযোগ পদ্ধতির নোটিস বছরে একবার দিতে হবে। (p. 4, § IV)
- সবার জন্য সম্মান ব্রোশিওর, যা শিক্ষার্থী ও পিতামাতাদের ডিওই-র বৈষম্যবিরোধী নীতি শিক্ষার্থীদের জন্য ডিওই কর্মচারীদের বিরুদ্ধে বৈষম্য/হয়রানির অভিযোগ দায়েরের পদ্ধতি অবহিত করে, চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-832 অনুসারে শিক্ষার্থী ও পিতামাতাদের মধ্যে প্রতি বছর বিতরণে স্কুলের দায়িত্ব ব্যাখ্যা করে (p. 4 § IV)
- সংযুক্তি ১, ২ এবং ৩ এই প্রবিধানের পরিবর্তনগুলোর সঙ্গে সঙ্গতিবিধানে সংশোধন করা হয়েছে।

সংক্ষিপ্তসার

এই প্রবিধান নিউ ইয়র্ক সিটি ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশনের বৈষম্য বিরোধী নীতি নির্ণয় করে এবং কর্মচারী, চাকরিপ্রার্থী, শিক্ষার্থীর [1] পিতামাতা, শিক্ষার্থী এবং অন্যান্য ব্যক্তি যারা ডিওই-র সঙ্গে কাজ করেন, ডিওই ফ্যাসিলিটি ব্যবহার করেন বা ডিওই-র সঙ্গে অন্য কোনভাবে আদানপ্রদান করেন যারা বেআইনি বৈষম্য বা হয়রানি, বা এধরনের অভিযোগের কারণে প্রতিশোধের বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের করতে চান তাদের জন্য একটি অভ্যন্তরীণ পর্যালোচনা প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠা করে। সহপাঠী যৌন হয়রানি এবং বৈষম্য, একজন শিক্ষার্থী কর্তৃক আরেকজন শিক্ষার্থীকে ভীতিপ্রদর্শন এবং/অথবা মাস্তানির অভিযোগ চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-831, *সহপাঠী যৌন হয়রানি,* চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-832, *শিক্ষার্থী কর্তৃক শিক্ষার্থীকে বৈষম্য, ভীতিপ্রদর্শন, এবং/অথবা মাস্তানি* এবং/অথবা শাস্তি প্রক্রিয়ার মাধ্যমে যা নির্ণীত হয়েছে চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-443 এবং ডিসিপ্লিন কোডে মোতাবেক দায়ের করা যায়। কর্মচারীর উদ্দেশ্যে শিক্ষার্থীর বৈষম্য/হয়রানির অভিযোগ নিরসন করতে হবে চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-443 এবং ডিসিপ্লিন কোড মোতাবেক।

I. নীতি

A. নিউ ইয়র্ক সিটি ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশনের (ডিওই) নীতি হচ্ছে প্রকৃত বা অনুমিত জাতি, বর্ণ, কৃষ্টি, জাতিগত পরিচয়, রাষ্ট্রিক পরিচয়, অভিবাসনগত অবস্থা, নাগরিকত্বের অবস্থা, বয়স, বৈবাহিক অবস্থা, অংশিতার অবস্থা, প্রতিবন্ধিতা, যৌন পক্ষপাত, লিঙ্গ (লিঙ্গ পরিচয়), সামরিক বাহিনীতে কাজসংশ্লিষ্ট অবস্থা, বেকারত্বের অবস্থা, গ্রেফতার বা দণ্ডপ্রাপ্তির পূর্ব রেকর্ড (আইন অনুমোদিত ক্ষেত্র ছাড়া), রোগসুগ্রাহ্য জেনেটিক অবস্থা, অথবা গার্হস্থ্য নিগ্রহ, যৌন অপরাধ বা স্টকিংয়ের অবস্থা বিবেচনায় না নিয়ে চাকরির সমসুযোগ প্রদান করা।[2] ডিওইর আরও নীতি হচ্ছে উপর্যুক্ত যেকোন কারণ ভিত্তিক হয়রানি, যার অন্তর্ভুক্ত যৌন নিগ্রহ, মুক্ত পরিবেশ বজায় রাখা এবং সকল আইন ও ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশনের বৈষম্য বিরোধী সম্মিলিত দরকষাকষি চুক্তি মেনে চলা।

সেমত, ডিওই কর্মচারীদের জন্য এমন কোন আচরণে লিপ্ত হওয়া যা কোন কর্মচারী বা চাকরি প্রার্থীকে বৈষম্য করে এবং/অথবা কাজের স্থানে বা দায়িত্ব সংশ্লিষ্ট কাজের সময়ে হয়রানি করা এই নীতির বরখেলাপ, উপর্যুক্ত যেকোন কারণের ভিত্তিতে যখন িএ ধরনের আচরণ: (1) কর্মচারী/আবেদনকারীর নিয়োগ অথবা ক্ষতিপূরণ, মেয়াদ, চাকরির শর্ত অথবা সুবিধার ক্ষেত্রে ক্ষতিকর প্রভাব ফেলে; অথবা (2) একটি বিদ্বেষী, আগ্রাসী, অথবা চাকরির ভীতিকর পরিবেশ সৃষ্টি করে।

চাকরির আবেদনকারী এবং ডিওই এর সঙ্গে কাজ করে, ডিওইর সুবিধা ব্যবহার করে বা অন্য কোনভাবে ডিওইর সঙ্গে সম্পৃক্ত এমন ব্যক্তিদের সঙ্গে বৈষম্যমূলক আচরণ এবং/অথবা হয়রানি করাও এই নীতির বরখেলাপ।

B. এটা নিউ ইয়র্ক সিটি ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশনের নীতি প্রকৃত বা অনুমিত জাতি, ধর্ম, কৃষ্টি, জাতিগত পরিচয়, রাষ্ট্রিক পরিচয়, অভিভাসনগত অবস্থঅ, নাগরিকত্বের অবস্থঅ, প্রতিবন্ধিতা, যৌন পক্ষপাত, লিঙ্গ (লিঙ্গ পরিচয়) অথবা ওজন বিবেচনায় না নিয়ে সবাইকে শিক্ষার সমসুযোগ দেয়া। উল্লিখিত ভিত্তিতে যৌন হয়রানিসহ সব ধরনের হয়রানিমুক্ত পরিবেশ বজায় রাখাও ডিওইর নীতি। [২]

সেমত, কোন ডিওই কর্মচারী স্কুলের সম্পত্তিতে বা স্কুলের অনুষ্ঠানে আচরণ দ্বারা এবং/অথবা মৌখিক বা লিখিত ভাবে শিক্ষার্থীকে বৈষম্য করা বা বিদ্বেষপূর্ণ স্কুল পরিবেশ সৃষ্টি করা এই নীতির বরখেলাপ, উপরিলিখিত ভিত্তিতে যেখানে এধরনের আচরণ: (1) শিক্ষার্থীর শিক্ষা কর্মসূচিতে, স্কুলের অনুষ্ঠানে অথবা শিক্ষা বিষয়ক অপর কোন ক্ষেত্রে অংশ গ্রহণে বাধা সৃষ্টি করেছে বা উল্লেখযোগ্যভাবে; অথবা (2) শিক্ষার্থীর মানসিক, আবেগিক অথবা শারীরিক কল্যাণে অযৌক্তিক ও তাৎপর্যপূর্ণ ব্যাঘাত সৃষ্টি করেছে; অথবা 3) যুক্তিপূর্ণভাবে সৃষ্টি করেছে অথবা ধারণা করা হয় যুক্তিপূর্ণভাবে সৃষ্টি করবে শিক্ষার্থীর শারীরিক নিরাপত্তাজনিত ভীতি; অথবা 4) শিক্ষার্থীর শারীরিক চোট অথবা আবেগিক ক্ষতি করেছে বা ধারণা করা হয় ক্ষতি করবে। উপরিলিখিত কোন আচরণ স্কুলের সম্পত্তি বাইরে করাও এই নীতির বরখেলাপ যখন এধরনের আচরণ স্কুলের পরিবেশে ব্যাঘাত সৃষ্টি করে বা ব্যাঘাত সৃষ্টি করবে বলে প্রতীয়মান হয়।

---

[1] এই প্রবিধানে যখনই "পিতামাতা" শব্দটি ব্যবহৃত হয়েছে, তখন এর অর্থ হচ্ছে শিক্ষার্থীর পিতামাতা অথবা অভিভাবক(গণ), শিক্ষার্থীর সঙ্গে পিতামাতা বা হেফাজতকারীর সম্পর্কে আবদ্ধ ব্যক্তি(বর্গ), অথবা শিক্ষার্থী নিজে, যদি সে স্বাবলম্বী নাবালক অথবা ১৮ বছর বয়সী হয়ে থাকে।

[2] বেআইনি বৈষম্যের শ্রেণিগুলির সংজ্ঞা ১ নম্বর সংযুক্তিতে দেয়া আছে।

C. ডিওইর নীতি কোন ব্যক্তি যিনি কাজের জায়গায় বৈষম্যমূলক অনুশীলনে আপত্তি জানিয়েছেন, যিনি উপরে সেকশন I(A) অথবা I(B) বর্ণিত বৈষম্য বা হয়রানির অভিযোগ দায়ের করেছেন, অথবা বৈষম্যের অভিযোগ দায়ের করেছেন কিংবা অভ্যন্তরীণ কিংবা বহিরাগত অনসুন্ধানে অশংগ্রহণ করেছেন তার বিরুদ্ধে প্রতিশোধগ্রহণ নিষিদ্ধ করা। কোন সুরক্ষা পাওয়া কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণের কারণে কোন ব্যক্তির বিরুদ্ধে ব্যবস্থাগ্রহণও প্রতিশোধমূলক বলে বিবেচিত।

D. একটি বৈষম্য, হয়রানি, প্রতিশোধ এবং ভীতিমুক্ত ইতিবাচক ও সহায়ক শিখন এবং কর্ম পরিবেশ গড়ে তোলা ও বজায় রাখার জন্য সব কর্মচারীর সাহয়তা আবশ্যক। কর্মচারীরা স্কুলে এবং অফিসে সব কাজে দৃষ্টান্তমূলক রোল মডেল হবেন বলে প্রত্যাশা করা হয়।

E. সুপারভাইজরদের[3] বেআইনি বৈষম্য অথবা বৈষম্যমূলক হয়রানিমুক্ত পরিবেশ বজায় রাখতে হয়।

F. ঃএসব নীতি বরখেলাপকারী আচরণ শাস্তির ভিত্তি হিশেবে বিবেজিত হতে পারে, এমনকি তা ফেডারেল, স্টেট অথবা স্থানীয় আইনের বরখেলাপ পর্যায়ে উন্নীত না হলেও।

G. এই নীতি আচরণ ও মন্তব্যর ক্ষেত্রে প্রয়োগ হয়, ইচ্ছোকৃতভাবে অশোভন আ কোন ব্যক্তির উদ্দেশ্যে পরিচালিত হোক বা হোক, যা এই নীতির বরখেলাপ।

H. এই নীতির বরখেলাপকারী বলে প্রমাণিত কর্মচারীর বিরুদ্ধে আইনগত নিষেধজ্ঞা এবং যথাযথ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেয়া হতে পারে।

I. সব ডিওই কর্মচারী অফিস অভ ইকুয়াল অপরচুনিটি অ্যান্ড ডাইভারসিটি ম্যানেজমেন্ট ("ওইও") তদন্তর সঙ্গে সহযোগিতা করব এবং শমন লাভ করলে ওইওর সামনে হাজির বলে বলে প্রত্যাশা করা হয়। ওইও তদন্তে নাক গলান অথবা বাধা দেয়া এই প্রবিধানের বরখেলাপ এবং শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেয়া হতে পারে।

II. <u>রিপোর্টিং</u>

A. কোন কর্মচারী যিনি চাক্ষুষ করেছেন একজন কর্মচারী বৈষম্য বা হয়রানি করছেন একজন শিক্ষার্থীকে শিক্ষার্থীর প্রকৃত বা অনুমিত জাতি, বর্ণ, কৃষ্টি, জাতিগত পরিচয়, রাষ্ট্রিক পরিচয়, নাগরিকত্ব/অভিবাসনগত অবস্থা, ধর্ম, লিঙ্গ, লিঙ্গ পরিচয়, যৌন পক্ষপাত, প্রতিবন্ধিতা বা ওজনের ভিত্তিতে বা যার কাছে জ্ঞান অথবা তথ্য আছে বা নোটিস পেয়েছেন একজন শিক্ষার্থী এধরনের আচরণের শিকার হয়ে থাকতে পারে আরেকজন কর্মচারী দ্বারা তাকে এক স্কুলদিবসের মধ্যে প্রিন্সিপ্যাল বা তার স্থলাভিষিক্ত ব্যক্তির কাছে মৌখিকভাবে রিপোর্ট করতে এবং এবং মৌখিত রিপোর্টের দুদিনের মধ্যে প্রিন্সিপ্যাল/তার স্থলাভিষিক্ত ব্যক্তির কাছে একটি A-830 অভিযোগ রিপোর্ট পূরণ করে পেশ করতে হয় (দ্রষ্টব্য সংযুক্তি ২)।

B. সুপারভাইজরদের জন্য আবশ্যক হয় কর্মচারী কর্তৃক সাধিত বৈষম্য বা বৈষম্যমূলক হয়রানির মৌখিক লিখিত অভিযোগ অবিলম্বে ওইওকে অবহিত করা। Supervisors are required to immediately report instances of any oral or written complaints of discrimination or discriminatory harassment committed by employees to OEO. সুপারভাইজররা রিপোর্ট করতে পারেন ওইকে ফোন করে, ওইওকে ইমেইল করে বা A-830 অফিযোগ ফরম পেশ করে। কীভাবে এগোতে হবে প্রয়োজনবোধে তার পরামর্শ ও সহায়তা দেয়া হবে। অভিযোগের বা বৈষম্য ঘটনা ওইওকে রিপোর্ট করায় সুপারভাইজরের ব্যর্থতায় এই নীতির বরখেলাপ হতে পারে।

III. <u>অভিযোগ প্রক্রিয়া</u>

কর্মচারী, কাজের আবেদবারী, পিতামাতা, শিক্ষার্থী এবং অন্যান্য ব্যক্তি যারা ডিওইর সঙ্গে কাজ করেন, ডিওই সুবিধা ব্যবহার করেন বা অন্য কোনভাবে ডিওইর সঙ্গে সম্পর্কিত তারা বৈষম্য, হয়রানি বা প্রতিশোধের অভিযোগ দায়ের করতে পারেন নিম্নলিখিত উপায়ে। এই প্রবিধানের শেষে প্রদত্ত ফোন নম্বর?ঠিকানায় ওইওর সঙ্গে যোগাযোগ করে লিখিত বা মৌখিকভাবে এধরনের অভিযোগ দায়ের করা যাবে।

[3] সুপারভাইজর শব্দের অর্থ চাকরির মেয়াদ ও শর্তের উপর কর্তৃত্ব আছে এমন ডিওই কর্মচারীদের বোঝায়। সুপারভাইজর শব্দটি অন্তর্ভুক্ত করে, তবে এতেই সীমাবদ্ধ থাকে না, প্রিন্সিপ্যাল, অ্যাসিস্ট্যান্ট প্রিন্সিপ্যাল, ও সাইট সুপারভাইজরদের।

A. অবিযোগ দায়েরের সময়সীমা

বেআইনি বৈষম্যের অভিযোগের দ্রুত, যথাযথ এবং ন্যায্য মীমাংসা করার জন্য সব অভিযোগ অবশ্যই ওইও বরাবর দায়ের করতে হবে **যত শীঘ্র সম্ভব। ওইও কর্মচারী, চাকরির আবেদনকারী এবং ডিওইর সঙ্গে কাজ করে, ডিওই সুবিধা ব্যবহার করে বা অন্য কোনভাবে ডিওইর সঙ্গে যুক্ত তাদের থেকে এমন অভিযোগ গ্রহণ করবে না ঘটনা সংঘটনের একবছরেরও বেশিসময় পর দায়ের করা হয়েছে**। তবে পিতামাতা এবং/অথবা শিক্ষার্থীদের দায়েরকৃত অভিযোগ এক বছর সময়সীমর আওতায় পড়ে না।

B. অভিযোগ দায়েরের প্রক্রিয়া

অভিযোগ দায়েরে প্রবিধানের সঙ্গে সংযুক্ত অভিযোগের ফরম ব্যবহার করতে হবে (দ্রষ্টব্য সংযুক্তি ২)। অভিযোগের ফরম স্কুল এবং অফিস থেকে সরাসরি সংগ্রহ করা যায়। অভিযোগ পাওয়ার পর, ওইও নির্ধারণ করবে অভিযোগটি এই প্রবিধানের বরখেলাপের অভিযোগ কিনা এবং, যদি তা হয়ে থাকে, তাহলে একজন ওইও তদন্তকারীর কাছে অভিযোগটি ন্যস্ত করবে। ওইও যদি বিশ্বাস করে অভিযোগ পুরোপরি তদন্ত এবং মীমাংসার আগে অপূরণীয় ক্ষতি হয়ে যাবে, তাহেলে ওইও অভিযোগের তদন্ত নিষ্পত্তি হওয়ার আগেই অন্তর্বর্তী উপশমের ব্যবস্থা করতে পারে।

2. তদন্তের পর, ওইও চ্যান্সেলর/তার স্থলাভিষিক্ত ব্যক্তিকে তাদের সুপারিশকৃত মতামত দিয়ে লিখিতভাবে জানাবে এই প্রবিধানের বরখেলাপ হয়েছে কিনা।[4] চ্যান্সেলর/স্থলাভিষিক্ত অভিযোগ পাওয়ার ৯০ কর্মদিনের মধ্যে লিখিত নির্ধারণী জারি করবেন, যদি না পরিস্থিতিগত কারণে সময়সীমা বৃদ্ধি করার দরকার হয়। বাদি(বাদিদের) ও বিবাদি(বিবাদিদের)কে মীমাংসা লিখিতভাবে জানান হবে।

3. যদি প্রবিধানের বরখেলাপ সাব্যস্ত হয়, তাহলে বিবাদির সুপারভাইজর ওইওর সঙ্গে পরামর্শ করবেন শাস্তিমূলক বা সংশোধনমূলক পদক্ষেপ নেয়ার দরকার আছে কিনা নির্ধারণ করার জন্য।

4. ওইও নিশ্চিত করবে সিদ্ধান্তমাফিক আবশ্যক সংশোধনমূলক ব্যবস্থা বাস্তবায়িত হয়েছে।

C. বেনামি অভিযোগ

বেনামে ওইওর কাছে অভিযোগ দায়ের করা যেতে পারে যে একটি নির্দিষ্ট অনুশীলন বা নীতি বৈষম্যমূলক। ওইও এধরনের অভিযোগ পর্যালোচনা করবে বেনামি অভিযোগ প্রদত্ত তথ্যের আলোকে কীভাবে সেটা নির্ধঅরণ করতে হবে।

D. গোপনীয়তা

ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশনের নীতি হচ্ছে এই প্রবিধানের আওতায় আনীতি অভিযোগের সকল পক্ষ এবং সাক্ষীর গোপনীয়তা রক্ষা করা। তবে, অভিযুক্তকে ন্যায় বিচার লাভের সুবিধা প্রদানের জন্য পুলিশি তদন্তে সহযোগিতা করার বাধ্যবাধকতা বিপরীতে এবং/অথবা তদন্ত করার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ অথবা অভিযোগ মীমাংসার উদ্দেশ্যে এই গোপনীয়তাকে অবশ্যই সুসমঞ্জসপূর্ণ হতে হবে। সুতরাং, যথাযথ পরিস্থিতিতে অভিযোগ সম্পর্কিত তথ্য প্রকাশ করা যাবে।

E. 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. এই পদ্ধতির প্রচার

ব্যাখ্যা করে যে কর্মচারীদেরকে ডিওইর বৈষম্যবিরোধী নীতি এবং অভ্যন্তরীণ অভিযোগ পদ্ধতির নোটিস বছরে একবার দিতে হবে। এছাড়া, প্রত্যেক স্কুল ও অফিসকে অবশ্যই ডিপার্টমেন্টের বৈষম্য বিরোধী নীতি (যেখানে ওইওর যোগাযোগের তথ্য রয়েছে এবং এই প্রবিধনের কপি কোথায় সংগ্রহ করা যাবে বলা আছে দ্রষ্টব্য সংযুক্তি ৩) দৃষ্টিগ্রাহ্যস্থানে প্রদর্শন করতে হবে।

চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-832 মোতাবেক, প্রত্যেক স্কুল অবশ্যই বছরে একবার পিতামাতা ও শিক্ষার্থীদেরকে সবার জন্য সম্মান ব্রোশিওর বিতরণ করবে। এই ব্রোশিওর শিক্ষার্থী ও পিতামাতাদেরকে ডিওইর বৈষম্য বিরোধী নীতি এবং ডিওই কর্মচারীদের বিরুদ্ধে শিক্ষার্থীদের বৈষম্য/হয়রানির অভিযোগ করার প্রক্রিয়া অবহিত করে। স্কুলবছরে স্কুলে প্রবেশকারী পিতামাতা/শিক্ষার্থীকে নিবন্ধনের পর অবশ্যই একটি কপি দিতে হবে।

[4] শিক্ষা সংক্রান্ত কর্মচারী কর্তৃক বা বিরুদ্ধে অভিযোগের জন্য চ্যান্সেলরের স্থলাভিষিক্ত ব্যক্তি হচ্ছেন জেনারেল কাউন্সেল। শিক্ষা সম্পর্কিত নন এমন কর্মচারী কর্তৃক বা বিরুদ্ধে দায়েরকৃত অবিযোগের জন্য চ্যান্সেলরের স্থলাভিষিক্ত ব্যক্তি হচ্ছেন ডেপুটি চ্যান্সেলর।

V. <u>বিকল্প অভিযোগ পদ্ধতি</u>

এসব অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়া একজন ব্যক্তির অন্য উপায়ে সাহায্য লাভের অধিকার খর্ব করে না, যার অন্তর্গত নিচে উল্লিখিত কোন বহিরাগত সংস্থায় অভিযোগ দায়ের করা। তবে, যে ক্ষেত্রে বহিরাগত সংস্থায় অভিযোগ দায়ের করা হয়েছে, সেখানে ওইও অভ্যন্তরীণ তদন্ত করবে না এবং বিষয়টি ডিওইর লিগ্যাল অফিসে হস্তান্তর করবে।

- নিউ ইয়র্ক কমিশন অন হিউম্যান রাইটস
- ইউএস ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশন, অফিস ফর সিভিল রাইটস
- ইউএস ইকুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপরচুনিটি কমিশন
- নিউ ইয়র্ক স্টেট ডিভিশন অভ হিউম্যান রাইটস

এসব সংস্থায় অভিযোগ দায়েরের সময়সীমা বিভিন্ন হতে পারে।

VI. <u>তদন্ত</u>

এই প্রবিধান সম্পর্কে সকল অনুসন্ধান নিচের ঠিকানায় প্রেরণ করতে হবে:

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