

শ্রেণি: শিক্ষার্থী

ইস্যুর তারিখ: 8/21/13

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 চ্যাম্পেলরের 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 হিসেবে 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 অপারচুনিটি 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 রোশিওর, যা শিক্ষার্থী ও পিতামাতাদের ডিওই-র বৈষম্যবিরোধী নীতি শিক্ষার্থীদের জন্য ডিওই কর্মচারীদের বিরুদ্ধে বৈষম্য/হয়রানির অভিযোগ দায়েরের পদ্ধতি অবহিত করে, চ্যাম্পেলরের 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<sup>1</sup> 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 চ্যাম্পেলরের প্রবিধান A-831, *সহপাঠী যৌন হয়রানি*, চ্যাম্পেলরের প্রবিধান A-832, *শিক্ষার্থী কর্তৃক শিক্ষার্থীকে বৈষম্য, ভীতিপ্রদর্শন, এবং/অথবা মাস্তানি* এবং/অথবা শাস্তি প্রক্রিয়ার মাধ্যমে যা নির্ণীত হয়েছে চ্যাম্পেলরের প্রবিধান A-443 এবং ডিসিপ্লিন কোডে মোতাবেক দায়ের করা যায়। কর্মচারীর উদ্দেশ্যে শিক্ষার্থীর বৈষম্য/হয়রানির অভিযোগ নিরসন করতে হবে চ্যাম্পেলরের 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, অভিভাসনগত 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।<sup>2</sup> 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 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 অবস্থা, নাগরিকত্বের অবস্থা, 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।<sup>3</sup>

সেমত, কোন ডিওই কর্মচারী স্কুলের সম্পত্তিতে বা স্কুলের অনুর্তানে 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 অনুর্তানে অথবা শিক্ষা বিষয়ক অপর কোন ক্ষেত্রে অংশ গ্রহণে বাধা সৃষ্টি করেছে বা উল্লেখযোগ্যভাবে; অথবা

<sup>1</sup>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।

<sup>2</sup> বেআইনি বৈষম্যের প্রেণিপ্তির সংজ্ঞা ১ নম্বর সংযুক্তিতে দেয়া আছে।

(২) শিক্ষার্থীর মানসিক, আবেগিক অথবা শারীরিক কল্যাণে অযৌক্তিক ও তাত্পর্যপূর্ণ ব্যাঘাত সৃষ্টি করেছে; অথবা ৩) যুক্তিপূর্ণভাবে সৃষ্টি করেছে অথবা ধারণা করা হয় যুক্তিপূর্ণভাবে সৃষ্টি করবে শিক্ষার্থীর শারীরিক নিরাপত্তাজনিত ভীতি; অথবা ৪) 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।

- 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 অনসূক্ষ্মে অংশগ্রহণ 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 সাহায্যতা আবশ্যিক। কর্মচারীরা স্কুলে এবং অফিসে সব কাজে দৃষ্টান্তমূলক রোল মডেল হবেন বলে প্রত্যাশা করা হয়।
- E. সুপারভাইজরদের<sup>3</sup> বেআইনি বৈষম্য অথবা বৈষম্যমূলক হয়রানিমুক্ত পরিবেশ বজায় রাখতে হয়।
- F. এসব নীতি বরখেলাপকারী আচরণ শাস্তির ভিত্তি হিসেবে বিবেচিত হতে পারে, এমনকি তা ফেডারেল, স্টেট অথবা স্থানীয় আইনের বরখেলাপ পর্যায়ে উন্নীত না হলেও।
- G. এই নীতি আচরণ ও মন্তব্যের ক্ষেত্রে প্রয়োগ হয়, ইচ্ছাকৃতভাবে অশোভন আ কোন ব্যক্তির উদ্দেশ্যে পরিচালিত হোক বা হোক, যা এই নীতির বরখেলাপ।
- H. এই নীতির বরখেলাপকারী বলে প্রমাণিত কর্মচারীর বিরুদ্ধে আইনগত নিষেধস্তা এবং যথাযথ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেয়া হতে পারে।
- I. সব ডিওই কর্মচারী অফিস অভ্যন্তরীণ ইকুয়াল অপারচুনিটি অ্যান্ড ডাইভারসিটি ম্যানেজমেন্ট (“ওইও”) তদন্তের সঙ্গে সহযোগিতা করবে 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. রিপোর্টিং

- 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 আবশ্যিক হয় কর্মচারী কর্তৃক সাধিত বৈষম্য বা বৈষম্যমূলক হয়রানির মৌখিক লিখিত অভিযোগ অবিলম্বে ওইওকে অবহিত করা। 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. অভিযোগ প্রক্রিয়া

কর্মচারী, কাজের আবেদনকারী, 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

<sup>3</sup> 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।

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।

**A. অবিয়োগ 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 বেশি সময় পর দায়ের করা হয়েছে। তবে পিতামাতা এবং/অথবা শিক্ষার্থীদের দায়েরকৃত অভিযোগ এক বছর সময়সীমার আওতায় পড়ে না।

**B. অভিযোগ দায়েরের প্রক্রিয়া**

1. 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 পুরোপুরি তদন্ত এবং মীমাংসার আগে অপূরণীয় ক্ষতি হয়ে যাবে, তাহলে 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।<sup>4</sup> চ্যান্সেলর/স্থলাভিষিক্ত অভিযোগ পাওয়ার ৯০ কর্মদিনের মধ্যে লিখিত নির্ধারণী জারি করবেন, যদি না পরিস্থিতিগত কারণে সময়সীমা বৃদ্ধি করার দরকার হয়। বাদি(বাদীদের) ও বিবাদি(বিবাদীদের)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 সিদ্ধান্তমাত্রিক আবশ্যিক সংশোধনমূলক ব্যবস্থা বাস্তবায়িত হয়েছে।

**C. বেনামি অভিযোগ**

বেনামি 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 নির্ধারণ করতে হবে।

**D. গোপনীয়তা**

ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশনের নীতি হচ্ছে এই প্রবিধানের আওতায় আনীতি অভিযোগের সকল পক্ষ এবং সাক্ষীর গোপনীয়তা রক্ষা করা। তবে, অভিযুক্তকে ন্যায্য 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**

সম্ভ্রানে যে মিথ্যা অভিযোগ করে বা অভিযোগের মিথ্যা সাক্ষী দেয় অথবা অভিযোগের তদন্তের সময়ে সম্ভ্রানে 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**

ব্যাপ্য করে যে কর্মচারীদেরকে ডিওইর বৈষম্যবিরোধী নীতি এবং অভ্যন্তরীণ অভিযোগ পদ্ধতির নোটিস বছরে

<sup>4</sup> শিক্ষা সংক্রান্ত কর্মচারী কর্তৃক বা বিরুদ্ধে অভিযোগের জন্য চ্যান্সেলরের স্থলাভিষিক্ত ব্যক্তি হচ্ছেন জেনারেল কাউন্সেল। শিক্ষা সম্পর্কিত নন এমন কর্মচারী কর্তৃক বা বিরুদ্ধে দায়েরকৃত অভিযোগের জন্য চ্যান্সেলরের স্থলাভিষিক্ত ব্যক্তি হচ্ছেন ডেপুটি চ্যান্সেলর।

একবার দিতে হবে। এছাড়া, প্রত্যেক স্কুল ও অফিসকে অবশ্যই ডিপার্টমেন্টের বৈষম্য বিরোধী নীতি (যেখানে ওইওর যোগাযোগের তথ্য রয়েছে এবং এই প্রবিধানের কপি কোথায় সংগ্রহ করা যাবে বলা আছে দৃষ্টব্য সংযুক্তি ৩) দৃষ্টিগ্রাহ্যস্থানে প্রদর্শন করতে হবে।

চ্যান্সেলরের প্রবিধান A-832 মোতাবেক, প্রত্যেক স্কুল অবশ্যই বছরে একবার পিতামাতা ও শিক্ষার্থীদেরকে সবার জন্য সম্মান রোশিওর বিতরণ করবে। এই রোশিওর 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।

#### V. **বিকল্প অভিযোগ পদ্ধতি**

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 অপারচুনিটি কমিশন
- নিউ ইয়র্ক স্টেট ডিভিশন অভ হিউম্যান রাইটস

এসব সংস্থায় অভিযোগ দায়েরের সময়সীমা বিভিন্ন হতে পারে।

#### VI. **তদন্ত**

এই প্রবিধান সম্পর্কে সকল অনুসন্ধান নিচের ঠিকানায় প্রেরণ করতে হবে:

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

### **নিষিদ্ধ বৈষম্যকরণের সংক্ষিপ্তসার**

চ্যাম্পেলরের প্রবিধান A-830 পদ্ধতি বর্ণনা করে যার দ্বারা কর্মচারী, চাকরির আবেদনকারী, শিক্ষার্থী, পিতামাতা এবং অন্যান্য যারা ডিওইর সঙ্গে কাজ করেন, ডিওইর সুবিধা ব্যবহার করেন অথবা অন্য কোনভাবে ডিওইর সঙ্গে লেনদেন করেন নিউ ইয়র্ক সিটি পাবলিক স্কুল ব্যবস্থায় বৈষম্যের বিরুদ্ধে উচ্চকিত হতে এবং বৈষম্যের মীমাংসা লাভ করতে পারেন। উল্লিখিত তথ্য বৈষম্যমূলক কর্মকাণ্ড পরিহারে জনসাধারণকে সহায়তার জন্য পথনির্দেশ হিসেবে জোগান হয়েছে কিন্তু এটি কোনভাবেই ব্যাপক নয়।

**জাতি/বর্ণ:** প্রকৃত অথবা অনুমিত জাতি অথবা বর্ণ।

**প্রতিবন্ধিতা:** প্রকৃত অথবা অনুমিত প্রতিবন্ধিতা, অথবা প্রতিবন্ধিতার ইতিহাস। “প্রতিবন্ধিতা” শব্দটির অর্থ কোন শারীরিক, চিকিত্সাগত, মানসিক, অথবা মনস্তাত্ত্বিক দৌর্বল্য বা এধরনের দৌর্বল্যের ইতিহাস বা রেকর্ড, বা একটি অবস্থা যা অন্যরা প্রতিবন্ধিতা হিসেবে বিবেচনা করেছে। কোন কাজের আবেদন দায়িত্বগুলো একজন কর্মচারী বা আবেদনকারী সংস্থানসহ বা সংস্থান ব্যতীকেই সম্পন্ন করতে পারবেন এমন আবেদন করা একজন নিয়োগকর্তার বৈষম্যমূলক আচরণ নয়।

যদি একজন ব্যক্তি বিশ্বাস করেন যে তার একটি উপযুক্ত প্রতিবন্ধিতা রয়েছে এবং নিজের অবস্থানের আবেদন কর্মসম্পাদনে যৌক্তিক সংস্থান আবেদন, তাহলে সেই ব্যক্তির আরও তথ্যের জন্য ডিপার্টমেন্টের এইচআর কানেক্ট মেডিক্যাল অফিসার অথবা ওইওর ডিসঅ্যাভিলিটি কোঅর্ডিনেটরের সঙ্গে যোগাযোগ করা উচিত।

**লিঙ্গ (যৌনপরিচয়):** প্রকৃত অথবা অনুমিত লিঙ্গ (যৌনপরিচয়), গর্ভাবস্থা, অথবা গর্ভাবস্থা বা সন্তান জন্মান সম্পর্কিত কোন অবস্থা। যৌন হয়রানি লৈঙ্গিক হয়রানির বিরুদ্ধে নিষেধাজ্ঞার অন্তর্গত।

“লিঙ্গ” শব্দটি একজন ব্যক্তির লিঙ্গ পরিচয়, আত্মপলকি, চেহারা, আচরণ অথবা অভিব্যক্তি অন্তর্ভুক্ত করে, তা সেই লিঙ্গ পরিচয়, আত্মপলকি, চেহারা, আচরণ অথবা অভিব্যক্তি ওই ব্যক্তির জন্মের সময়ে আইনিভাবে লিপিবদ্ধ সনাতন রীতির যৌনপরিচয় থেকে আলাদা হোক বা না হোক।

**জাতিগতপরিচয়/রাষ্ট্রিক উত্পত্তি:** প্রকৃত অথবা অনুমিত রাষ্ট্রিক উত্পত্তি অথবা জাতিগত পরিচয়। রাষ্ট্রিক উত্পত্তি জাতি/বর্ণ অথবা ধর্ম/কৃষ্টি থেকে আলাদা কারণ বিভিন্ন জাতি এবং ধর্মের মানুষ অথবা তাদের পূর্বপুরুষেরা এক রাষ্ট্র থেকে আসতে পারেন। “রাষ্ট্রিক উত্পত্তি” কথাটি অভিন্ন উত্তরাধিকার, ঐতিহ্য অথবা প্রেক্ষপটের সকল রাষ্ট্রীয় গোষ্ঠী অথবা গোষ্ঠীর সদস্যদের অন্তর্ভুক্ত করে; এটি সেসব ব্যক্তিকেও অন্তর্ভুক্ত করে যারা কোন নির্দিষ্ট রাষ্ট্রিক উত্পত্তির ব্যক্তি বা ব্যক্তিদের সঙ্গে বৈহিক সম্পর্কে আবদ্ধ।

**পূর্বনির্ধারিত জেনেটিক বৈশিষ্ট্য:** জেনেটিক টেস্ট দ্বারা নির্ধারিত বা কোন ব্যক্তি বা পারিবারিক সদস্য থেকে প্রাপ্ত তথ্য থেকে অনুমিত হয়েছে যে উত্তরাধিকারসূত্রে পাওয়া কোন জিন বা ক্রোমোজোম, বা তার পরিবর্তন যা বৈজ্ঞানিকভাবে এবং চিকিত্সাগতভাবে বিশ্বাস করা হয় ওই ব্যক্তি বা তার সন্তানদের কোন রোগ বা প্রতিবন্ধিতা প্রবণ করেছে বা শারীরিক বা মানসিক রোগ বা প্রতিবন্ধিতা হওয়ার তাত্পর্যপূর্ণ ঝুঁকি বৃদ্ধি করে বলে পরিসংখ্যানগতভাবে দেখা গেছে।

**অভিবাসনগত অবস্থা/নাগরিকত্ব:** প্রকৃত অথবা অনুমিত অভিবাসনের অবস্থা অথবা আমেরিকা যুক্তরাষ্ট্রে বাতীত অন্য কোন 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 আবেদন তখন এটি কোন ব্যক্তির জন্য বেআইনি বৈষম্যমূলক অনুশীলন নয়।

**ধর্ম/কৃষ্টি:** প্রকৃত অথবা অনুমিত ধর্ম অথবা কৃষ্টি (মৌলিক বিশ্বাস সমষ্টি, তা কোন ধর্ম হোক বা না হোক)।

ধর্মীয় কারণে একজন কর্মচারীর যুক্তিসঙ্গত সংস্থানের অনুরোধ চ্যাম্পেলরের প্রবিধান C-606 পদ্ধতি অনুসরণ করা উচিত। ধর্মীয় কারণে একজন শিক্ষার্থীর যুক্তিসঙ্গত সংস্থানের অনুরোধ চ্যাম্পেলরের প্রবিধান A-630 পদ্ধতি অনুসরণ করা উচিত।

**বয়স:** প্রকৃত অথবা অনুমিত বয়স।

**বৈবাহিক অবস্থা:** প্রকৃত বা অনুমিত বৈবাহিক অবস্থা।

**ওজন:** প্রকৃত অথবা অনুমিত ওজন।

**যৌন পক্ষপাত:** প্রকৃত বা অনুমিত যৌন পক্ষপাত। যৌন পক্ষপাত শব্দবন্ধ দ্বারা বিষমকামিতা, সমকামিতা অথবা উভকামিতা।

**পূর্ব গ্রেফতার/দণ্ডলাভ:** দণ্ডলাভের রেকর্ড থাকার দায়ে চাকরি দিতে অস্বীকার করা বেআইনি হতে পারে যদি না অপরাধ এবং কাজের সঙ্গে সরাসরি সম্পৃক্ততা থাকে বা নিয়োগ অযৌক্তিক ঝুঁকি তৈরি করে। তবে আইনে কোন কোন পরিস্থিতিতে ব্যক্তির গ্রেফতার বা সাজা পর্যালোচনা করার সুযোগ আইনে রয়েছে।

**বেকারত্বের অবস্থা:** বেকার শব্দটির অর্থ চাকরি না থাকা, চাকরির জন্য লভ্য থাকা এবং চাকরি খোঁজা। তবে আইনে সুযোগ রয়েছে যা একজন নিয়োগদাতাকে অনুমতি দেয় একজন আবেদনকারীর বেকারত্বের অবস্থার বিবেচনায় নিতে যখন চাকরি সংক্রান্ত যথেষ্ট কারণ রয়েছে এরকম করার বা আগের চাকরি থেকে আবেদনকারীর বিচ্ছিন্ন হওয়ার কারণ অনুসন্ধানের।

**গার্হস্থ্য নিগ্রহ, যৌন অপরাধ বা স্টকিংয়ের শিকার:** গার্হস্থ্য নিগ্রহের একজন প্রকৃত বা অনুমিত শিকার হচ্ছেন এমন ব্যক্তি যিনি নিগ্রহের বা নিগ্রহের হুমকির শিকার হয়েছেন, আত্মরক্ষামূলক পদক্ষেপ অন্তর্ভুক্ত নয়, ক্ষতিগ্রস্তের বর্তমান বা প্রাক্তন স্বামী/স্ত্রী দ্বারা, এমন ব্যক্তি দ্বারা যিনি ক্ষতিগ্রস্তের সঙ্গে বসবাস করেন বা করতেন, এমন ব্যক্তি দ্বারা যার সঙ্গে রোমান্টিক বা অন্তরঙ্গ সামাজিক সম্পর্ক রয়েছে বা ছিল বা এমন একজন ব্যক্তি দ্বারা যিনি ক্ষতিগ্রস্তের সঙ্গে একই বাড়িতে বসবাস করেন বা করতেন বা নিয়মিত ব্যবধানে করেছেন।

যৌন অপরাধের বা স্টকিংয়ের প্রকৃত বা অনুমিত ক্ষতিগ্রস্ত হচ্ছেন এমন ব্যক্তি যিনি পেনাল কোডের সংস্থা অনুযায়ী এমন আচরণের শিকার হয়েছেন।

একজন কর্মচারী তার প্রকৃত বা অনুমিত গার্হস্থ্য নিগ্রহ, যৌন অপরাধ বা স্টকিংয়ে ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার অবস্থাজনিত কারণে চাকরির আবশ্যিক দায়িত্ব পালনে যৌক্তিক সংস্থানের জন্য অনুরোধ করতে পারেন। নিয়োগদাতা তাকে এই মর্মে প্রত্যয়নপত্র জোগাতে বলতে পারেন যে তিনি একজন গার্হস্থ্য নিগ্রহ, যৌন অপরাধ বা স্টকিংয়ের শিকার। যৌক্তিক সংস্থানের জন্য অনুরোধকারী কর্মচারী অনুরোধের পর যুক্তসঙ্গত 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 চিকিত্সা বা অন্যান্য পরিষেবা প্রোভাইডারের চিঠি যার কাছে কর্মচারী বা কর্মচারীর পরিবার বা পারিবারিক সদস্য সাহায্য প্রার্থনা করেছেন একজন প্রকৃত বা অনুমিত গার্হস্থ্য নিগ্রহ, যৌন অপরাধ বা স্টকিং এবং/অথবা নিগ্রহ বা স্টকিংয়ের প্রতিক্রিয়ার কারণে; অথবা অন্য কোন তথ্য যা কর্মচারীর দৃষ্টিগোচরকরণ বা সংস্থান অনুরোধের সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ।

**সামরিক বাহিনীতে কাজের অবস্থা:** একজন ব্যক্তির অংশগ্রহণ যুক্তরাষ্ট্রের সামরিক সার্ভিস অথবা স্টেটের সামরিক সার্ভিস, যার অন্তর্গত তবে এতেই সীমাবদ্ধ নয়, 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 সরকার আইনের আওতায় সৃষ্টি করতে পারে।

## যৌন হয়রানি

### A. যৌন হয়রানি কর্মচারীদের মধ্যে

এক কর্মচারী কর্তৃক আরেক কর্মচারীকে যৌন হয়রানি ঘটনা ঘটে অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন পদক্ষেপ, যৌন সুবিধার অনুরোধ, এবং অন্যান্য যৌন ধরনের মৌখিক বা দৈহিক আচরণ বা যোগাযোগ দ্বারা যখন:

- এধরনের আচরণের কাছে নতিস্বীকার প্রকাশ্যভাবে বা অপ্রকাশ্যভাবে ব্যক্তির চাকরির মেয়াদ বা শর্ত হয়;
- একজন ব্যক্তির এধরনের আচরণের কাছে নতিস্বীকার বা প্রত্যাখ্যান ব্যবহৃত হয় সেই ব্যক্তির নিয়োগ সংক্রান্ত সিদ্ধান্তের ক্ষেত্রে; অথবা
- এধরনের আচরণের উদ্দেশ্য বা পরিণতি ব্যক্তির কর্মসম্পাদনায় অযৌক্তিকভাবে হস্তক্ষেপ বা ভীতিকর, বিদ্বেষী বা আপত্তিকর কাজের পরিবেশ সৃষ্টি করা।

যৌন হয়রানি বিভিন্ন ধরনের হতে পারে, যার অন্তর্গত প্রকাশ্য যৌন প্রস্তাব বা হুমকি, যৌন হটাত্ম, যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ মন্তব্য, যৌন ইঙ্গিতময় কৌতুক, অশ্লীল অঙ্গভঙ্গি, পর্নোগ্রাফিক বা অশ্লীল ছবি বা মুদ্রিত সামগ্রী, এবং দৈহিক সংস্পর্শ, যেমন অন্যের দেহের সঙ্গে ছোঁয়া, চাপড়, চিমটি বা ঘষা। এসব আচরণ যৌন হয়রানি হিসেবে গণ্য হতে পারে তা এগুলো সম বা বিপরীত লিঙ্গের ব্যক্তিদের উদ্দেশ্যে পরিচালিত হোক এবং এগুলো অপরাধমূলক আচরণ বলেও বিবেচিত হতে পারে।

### B. কর্মচারী কর্তৃক শিক্ষার্থীকে যৌন হয়রানি

ওইও এধরনের অভিযোগ স্পেশাল কমিশনার অথ ইনভেস্টিগেশনের কাছে পাঠিয়ে দেবে যিনি প্রক্রিয়া ঠিক করবেন।

একজন প্রাপ্তবয়স্ক কর্মচারী ও শিক্ষার্থীর মধ্যে যৌন আচরণ *কখনই* আকাঙ্ক্ষিত বা যথাযথ বলে বিবেচনা করা যাবে না। এক কর্মচারী কর্তৃক আরেক কর্মচারীকে যৌন হয়রানি ঘটনা ঘটে অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন পদক্ষেপ, যৌন সুবিধার অনুরোধ, এবং অন্যান্য যৌন ধরনের মৌখিক বা দৈহিক আচরণ বা যোগাযোগ দ্বারা। এর অন্তর্গত পরিস্থিতি যেখানে:

- এধরনের আচরণের কাছে নতিস্বীকার শিক্ষার্থীর কোন শিক্ষায় অগ্রগতি বা গ্রহণের শর্ত;

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

যৌন হয়রানি বিভিন্ন ধরনের হতে পারে, যার অন্তর্গত প্রকাশ্য যৌন প্রস্তাব বা হুমকি, যৌন হটাত্ক্ষ, যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ মন্তব্য, যৌন ইঙ্গিতময় কৌতুক, অশ্লীল অঙ্গভঙ্গি, পর্নোগ্রাফিক বা অশ্লীল ছবি বা মুদ্রিত সামগ্রী, এবং দৈহিক সংস্পর্শ, যেমন অন্যের দেহের সঙ্গে ছোঁয়া, চাপড়, চিমটি বা ঘষা। এসব আচরণ যৌন হয়রানি হিসেবে গণ্য হতে পারে তা এগুলো সম বা বিপরীত লিঙ্গের ব্যক্তিদের উদ্দেশে পরিচালিত হোক এবং এগুলো অপরাধমূলক আচরণ বলেও বিবেচিত হতে পারে।

**B. শিক্ষার্থী কর্তৃক শিক্ষার্থীকে যৌন হয়রানি**

চ্যাম্পেলরের প্রবিধান A-831 দ্রষ্টব্য: সহপাঠী যৌন হয়রানি।



**কথিত বৈষম্যের অভিযোগ ফরম**

**অভিযোগের তথ্য :**

কথিত বৈষম্যের বা হয়রানির ঘটনার পর অনুগ্রহ করে যথাযথ সব প্রশ্ন পূরণ করে যত দ্রুত সম্ভব জমা দিন:

**OFFICE OF EQUAL OPPORTUNITY & DIVERSITY MANAGEMENT**  
**E.O. Complaint Unit**  
**65 Court Street, Room 1102**  
**Brooklyn, NY 11201**  
ফোন#: 718-935-3320  
ফ্যাক্স#: 718-935-2531

- **অভিযোগের বিষয় যে ঘটনাটি তার এক বছরের মধ্যে অভিযোগ দাখিল করতে হবে। তবে পিতামাতা এবং/অথবা শিক্ষার্থীদের দায়েরকৃত অভিযোগ এক বছর সময়সীমার আওতায় পড়ে না।**
- এই ফরম ব্যবহার করবে সে(সব) ব্যক্তি যারা অভিযোগ দায়ের করছেন এবং কর্মচারী বা শিক্ষার্থীর তরফে অভিযোগ করছেন।
- অনুগ্রহ করে **স্পষ্ট হরফে** সব অনুরোধকৃত তথ্য দিন।
- প্রয়োজনবোধে অতিরিক্ত পাতা ও প্রামাণিক নথি যুক্ত করুন।

একটি (  ) চেক করুন:  কর্মচারী  শিক্ষার্থী  পিতামাতা  চাকরির আবেদনকারী  অন্যান্য  
 রিপোর্টার

আপনার নাম:

আপনার পদবি:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\*সন্তানের নাম: \_\_\_\_\_

(\* যদি প্রযোজ্য হয়)

বাড়ির ঠিকানা: \_\_\_\_\_ সিটি: \_\_\_\_\_ স্টেট: \_\_\_\_\_ জিপ: \_\_\_\_\_

ফোন#: বাড়ি: \_\_\_\_\_ সেল: \_\_\_\_\_ কাজ: \_\_\_\_\_

**সাইট প্রধানের তথ্য:**

প্রিন্সিপ্যাল বা সাইট প্রধানের নাম: _____
পদবি: _____
স্কুল/অফিস/ডিস্ট্রিক্ট: _____
সাইট-এর ঠিকানা: _____
সাইট ফোন#: _____

**অভিযোগের ধরন:**

1. আপনি কেন মনে করেন আপনার বিরুদ্ধে বৈষম্য করা হয়েছে  তা নিচে চেক করুন।

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> বয়স   | <input type="checkbox"/> অংশিতার অবস্থা (শিক্ষার্থীদের জন্য প্রযোজ্য নয়)   |
| <input type="checkbox"/> অভিবাসনগত অবস্থা/নাগরিকত্ব                                     | <input type="checkbox"/> পূর্ননির্ধারিত জেনেটিক বৈশিষ্ট্য (শিক্ষার্থীর জন্য প্রযোজ্য নয়)                                     |
| <input type="checkbox"/> গ্রেফতার/সাজা (শিক্ষার্থীর জন্য প্রযোজ্য নয়)                  | <input type="checkbox"/> জাতি   |
| <input type="checkbox"/> বর্ণ   | <input type="checkbox"/> ধর্ম   |
| <input type="checkbox"/> কৃষ্টি   | <input type="checkbox"/> প্রতিশোধ (বৈষম্যের দাবি প্রতিপাদন করার জন্য)   |
| <input type="checkbox"/> প্রতিবন্ধিতা   | <input type="checkbox"/> যৌন হয়রানি  |
| <input type="checkbox"/> জাতিগতপরিচয়/রাষ্ট্রিক উত্পত্তি                                | <input type="checkbox"/> যৌন পক্ষপাত:   |
| <input type="checkbox"/> লিঙ্গ (যৌনপরিচয়):   | <input type="checkbox"/> গার্হস্থ্য নিগ্রহ, যৌন অপরাধ অথবা স্টকিংয়ের শিক্ষার হিসেবে অবস্থা (শিক্ষার্থীদের জন্য প্রযোজ্য নয়) |
| <input type="checkbox"/> বৈবাহিক অবস্থা (শিক্ষার্থীদের জন্য প্রযোজ্য নয়)               | <input type="checkbox"/> ওজন (শুধু শিক্ষার্থীর জন্য)  |
| <input type="checkbox"/> সামরিক বাহিনীতে কাজের অবস্থা (শিক্ষার্থীদের জন্য প্রযোজ্য নয়) | <input type="checkbox"/> বেকারত্বের অবস্থা (শুধু আবেদনকারীদের জন্য)   |

2. বৈষম্যে জড়িত বলে আপনি বিশ্বাস করেন এমন ব্যক্তি(দের) নাম/পদবি।

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

3. ঘটনাটি কোথায় ঘটেছে?  স্কুলে জায়গায়  স্কুলের জায়গার বাইরে  সেন্ট্রাল অফিসের জায়গায়

\_\_\_\_\_

4. কথিত বৈষম্যের ঘটনা(সমূহ) সংঘটনের তারিখ(সমূহ)।

- |                                |                                |
|--------------------------------|--------------------------------|
| মাস: _____ দিন _____ বছর _____ | মাস: _____ দিন _____ বছর _____ |
| মাস: _____ দিন _____ বছর _____ | মাস: _____ দিন _____ বছর _____ |

5. কী ঘটেছিল ব্যাখ্যা করুন (নাম ও প্রমাণ দিন, যদি থাকে, এবং প্রয়োজনে বাড়তি কাগজ সংযুক্ত করুন)।

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. আপনি কী উপশম বা সংশোধনমূলক পদক্ষেপ চাইছেন?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

সই: \_\_\_\_\_

তারিখ: \_\_\_\_\_



**বৈষম্য বিবোধী নীতির পাবলিক নোটিফিকেশন**

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।

নিউ ইয়র্ক সিটি ডিপার্টমেন্ট অভ এডুকেশনের নীতি হচ্ছে প্রকৃত বা অনুমিত জাতি, বর্ণ, ধর্ম, কৃষ্টি, জাতিগত পরিচয়, রাষ্ট্রিক পরিচয়, অভিবাসনগত অবস্থা, নাগরিকত্বের অবস্থা, প্রতিবন্ধিতা, যৌন পক্ষপাত, লিঙ্গ (লিঙ্গ পরিচয়) বা ওজনের ভিত্তিতে বৈষম্য না করে সম শিক্ষা সুযোগ প্রদান এবং যৌন হয়রানি বা প্রতিশোধসহ এসব ভিত্তিক হয়রানি থেকে মুক্ত পরিবেশ বজায় রাখা।

এই নীতি প্রণীত হয়েছে সিভিল রাইটস অ্যাক্ট ১৯৬৪ এর টাইটেল ৫ টাইটেল ৭, এডুকেশন অ্যামেন্ডমেন্ট ১৯৭২ এর টাইটেল ৯, এইজ ডিসক্রিমিনেশন ইন এমপ্লয়মেন্ট অ্যাক্ট ১৯৭৭, রিহাবিলিটেশন অ্যাক্ট ১৯৭৩ এর সেকশন ৫০৩, ও সেকশন ৫০৪, ফেয়ার লেবার স্ট্যান্ডার্ডস অ্যামেন্ডমেন্ট ১৯৭৪, ইমিগ্রেশন রিফর্ম অ্যান্ড কন্ট্রোল অ্যাক্ট ১৯৮৬, আমেরিকান উইদ ডিসঅ্যাবিলিটিস অ্যাক্ট ১৯৯০, সিভিল রাইটস অ্যাক্ট ১৯৯১, নিউ ইয়র্ক স্টেট অ্যান্ড সিটি হিউম্যান রাইটস লস অ্যান্ড প্রভিশন্স অভ অ্যান্টি-ডিসক্রিমিনেশন ইন কালেকটিভ বাগেহিনিং এগ্রিমেন্টস অভ দি ডিপার্টমেন্ট অভ দি সিটি অভ নিউ ইয়র্ক অনুসারে।

চ্যাম্পেলরের প্রবিধান A-830 কর্মচারী, শিক্ষার্থীর পিতামাতা এবং অন্যান্য যারা ডিওইর সঙ্গে কাজ করেন, ডিওইর সুবিধা ব্যবহার করেন অথবা অন্য কোনভাবে ডিওইর সঙ্গে সম্পর্কিত তাদের জন্য এধরনের অভিযোগ সাপেক্ষে বেআইনি বৈষম্য বা প্রতিশোধের বিরুদ্ধে অভিযোগ করার পদ্ধতি বর্ণনা করে। অফিস অভ ইকুয়াল অপরচুনিটি অ্যান্ড ডাইভার্সিটি ম্যানেজমেন্ট (OEO) এর যোগাযোগ করে অথবা নিচের এজেন্সিগুলোর কোন একটিতে অভিযোগ দায়ের করা যাবে। চ্যাম্পেলরের প্রবিধান A-830 ওইও অথবা এখানে সংগ্রহ করা যাবে: [www.nyc.gov/schools/o eo](http://www.nyc.gov/schools/o eo).

অভ্যন্তরীণ সহায়সঙ্গতি:

**Office of Equal Opportunity and Diversity Management**  
**নিউ ইয়র্ক সিটি ডিপার্টমেন্ট অব এডুকেশন**  
**65 Court Street – Room 1102**  
**Brooklyn, New York 11201**  
**ফোন: 718-935-3320 Fax: 718-935-2531**  
**ওয়েবসাইট: [www.nyc.gov/schools/o eo/](http://www.nyc.gov/schools/o eo/)**

টাইটেল ৯ সম্পর্কিত প্রশ্ন পাঠাতে হবে:  
Victoria Ajibade, Title IX Coordinator  
65 Court Street – Room 1102  
Brooklyn, NY 11201  
ফোন: 718-935-4797  
ইমেইল: [Title\\_IX\\_Inquiries@schools.nyc.gov](mailto:Title_IX_Inquiries@schools.nyc.gov)

শিক্ষার্থীর §504 সংস্থান সম্পর্কিত তথ্য প্রশ্ন পাঠাতে হবে:  
Ava Mopper, Director/§504 Coordinator  
28-11 Queens Plaza North - Room 402  
Long Island City, NY 11101  
ফোন: 718-391-6117  
ইমেইল ঠিকানা:  
[Section504Inquiries@schools.nyc.gov](mailto:Section504Inquiries@schools.nyc.gov)

বহিঃগত সহায়সঙ্গতি:

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

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

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

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