

নেকয় নিউ ইয়েকবাসী,

একটা চাকরি পাওয়া এবং তাতে সফল হওয়ার জন্য পরিশিক্ষণ ও পরিশ্রমের পরয়োজন। নিয়োগকর্তারা যদি কর্মীদের বা আবেদনকারীদের তাদের জাতি, লিঙ্গ বা কাজের ক্ষেত্রে অপরাসিঙিক এমন অন্যান্য বৈশিষ্ট্যের কারণে বৈষম্যমূলক আচরণ করেন, তখন এই পরচেষ্টাগুলির গুরুত্ব কমে যায়।

এটা শুধুমাত্র অনুচিত না, এটা বেআইনি। কাজের যোগ্যতার ভিত্তিতেই কর্মক্ষেত্রে বিচার হওয়ার অধিকার এতটাই মৌলিক যে বৈষম্য প্রতিরোধ করার জন্য ফেডারেল, স্টেট এবং স্থানীয় স্তরে আইন রয়েছে। কর্মীরা অভিযোগ দায়ের করলে যাতে কর্মক্ষেত্রে তাদের প্রতি প্রতিশোধ না নেওয়া হয়, সেটাও নিশ্চিত করা হয়।

এটা গুরুত্বপূর্ণ যে চাকরির ক্ষেত্রে বৈষম্যের শিকার হওয়া ব্যক্তির তাদের অধিকার রক্ষার জন্য যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করুক। এই পরচারপত্রটিতে কর্মক্ষেত্রে বৈষম্য সংক্রান্ত আইন এবং কীভাবে অভিযোগ দায়ের করা যাবে সেই বিষয়ে আলোচনা করা হয়েছে। আপনার যদি কোনও প্রশ্ন থাকে বা আরও তথ্যের পরয়োজন হয়, তাহলে Civil Rights Bureau-র সঙ্গে (212) 416-8250-এ যোগাযোগ করুন বা আমাদের ওয়েবসাইট ag.ny.gov/bureau/civil-rights দেখুন।

বিনীত,

Letitia James

নিউ ইয়েকের্ক
অ্যোটনিকে রোরিকল
রলনটনিয়া রেমস

সংসেথাসিমুহ

New York State-এর অ্যটনির্ জেনারেল-এর Civil Rights Bureau-র দপ্তর

28 Liberty Street
New York, NY 10005

civil.rights@ag.ny.gov
ag.ny.gov/civil-rights-complaint
(212) 416-8250 or (800) 771-7755
(800) 788-9898 - TTL

EEOC-এর New York ডিস্ট্রিক্ট অফিস

33 Whitehall Street, 5th Floor
New York, NY 10004

eeoc.gov/field/newyork
(212) 336-3620 or (800) 669-4000
(800) 669-6820 - TTY

New York State-এর মানবাধিকার বিভাগ

One Fordham Plaza, 4th Floor
Bronx, New York 10458

আঞ্চলিক দপ্তর: dhr.ny.gov
(718) 741-8400

NYC মানবাধিকার সংক্রান্ত কমিশন

40 Rector Street, 10th Floor
New York, New York 10006

অন্যান্য বুয়রো দপ্তরগুলি রয়েছে:
nyc.gov/site/cchr/about/contact-us.page
(212) 306-5070
(212) 306-7450 - অভিযোগ দায়ের করুন

এই পরচারপত্রের অন্তর্ভুক্ত তথ্যগুলির উদ্দেশ্য শুধুমাত্র তথ্য দেওয়া এবং কোনও নির্দিষ্ট পরিস্থিতিতেই আইন পরামর্শ হিসাবে প্রদান করা বা নিভর করা এর উদ্দেশ্য নয়।

কর্মক্ষেত্রে বৈষম্য

বৈষম্যমুক্ত কর্মক্ষেত্রে
উপরে আপনার অধিকার



নিউ ইয়েকের্ক অ্যোটনিকে
রোরিকল
রলনটনিয়া রেমস



বৈষম্য থেকে সুরক্ষা

ফেডারেল, স্টেট এবং কিছু সম্প্রদায়ে, স্থানীয় আইনে বর্ণ, জাতীয় উত্স, লিঙ্গ, ধর্ম, শারীরিক অক্ষমতা এবং অন্যান্য অনেক কারণের ভিত্তিতেই চাকরির আবেদনকারী ও কর্মীদের বিরুদ্ধে বৈষম্যকে নিষিদ্ধ ঘোষণা করা হয়। কোনও নিয়োগকর্তা চাকরির আবেদনকারী বা কর্মীদের সঙ্গে তারা একটি সংরক্ষিত শ্রেণিভুক্ত বলে তাদের কাজে না নেওয়া, পদোন্নতি না দেওয়া, চাকরি থেকে তাড়িয়ে দেওয়া, কম বেতন দেওয়া বা অনিয়মিত ক্রমে আচরণ করলে সেটা বেআইনি।

পরতিশোধের হাত থেকে সুরক্ষা

বৈষম্য সম্পর্কের অভিযোগ করা বা তদন্তে সহযোগিতা করার কারণে কোনও কর্মীর বিরুদ্ধে পরতিশোধ নেওয়াও আইনত নিষিদ্ধ। এর অর্থ, কর্মীদের শাস্ত দেওয়া যাবে না বা তাদের বিরুদ্ধে নেতিবাচক পদক্ষেপ নেওয়া যাবে না - যেমন চাকরি চলে যাওয়া বা পদের অবনতি - যদি তারা কোনও অভিযোগ করে বা তদন্তে সহযোগিতা করে।

আইনগুলি অনুসরণ, কিন্তু আলাদা

ফেডারেল, স্টেট এবং স্থানীয় সরকারের পরণয়ন করা আইনগুলিতে এই একই বিষয়গুলি রয়েছে, তবে সেগুলির কিছু সর্বাত্মক পাথরকম্বু রয়েছে। এটা গুরুত্বপূর্ণ যে আপনি পাথরকম্বু বুঝতে পারেন এবং কোথায় অভিযোগ দায়ের করতে হবে তা জানেন। আপনি আমাদের ওয়েবসাইটে এই আইনগুলির সম্পূর্ণ বিবরণ পাবেন। আপনাকে আপনার নিজের শহরে, শহরগুলোতে বা কাউন্টিতে কোনও স্থানীয় মানবাধিকার আইন আছে কিনা সেটাও দেখে নিতে হবে।

কোন ক্ষেত্রে সুরক্ষা দেওয়া হয়

আইনটি জাতি, জাতীয় উত্স, লিঙ্গ, ধর্ম, শারীরিক অক্ষমতা এবং বয়স অবিশেষে বৈষম্যকে নিষিদ্ধ করে। স্টেটের ও অনেক স্থানীয় আইনও যৌন সত্ত্বা, বৈবাহিক অবস্থা, সাময়িক অবস্থান, জিনগত পরবর্তন, আগে গর্ভপাত হওয়া এবং দায়ী সাবসিস্ট হওয়ার ভিত্তিতে বৈষম্য থেকে সুরক্ষা দেয়। New York City-তে পারিবারিক হিংসা, চূপিসারে অনুসরণ এবং যৌন অপরাধের শিকার হওয়ার স্ট্যাটাসও অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। ফেডারেল আইনগুলি সাধারণত 15 বা তার চেয়ে বেশি কর্মী রয়েছে এমন নিয়োগকারীদের ক্ষেত্রে পরয়োজ্য; New York State এবং New York City আইনগুলি সাধারণত চার বা তার চেয়ে বেশি কর্মী রয়েছে এমন নিয়োগকারীদের ক্ষেত্রে পরয়োজ্য। চাকরিদানকারী সংস্থা এবং শ্রমিক ইউনিয়নগুলিকেও এই আইন মেনে চলতে হবে।

অভিযোগ দায়ের করা

কর্মসংস্থানে বৈষম্য বা পরতিশোধের শিকার হওয়া বয়স্কদের কাছে বিকল্প রয়েছে:

- নিয়োগকারীর কাছে অভিযোগ দায়ের করার;
- U.S. ইকুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপচুর্যনিটি কমিশন (EEOC), NYS-এর মানবাধিকার বিভাগ, বা কোনো স্থানীয় সংগঠন, যেমন মানবাধিকার সংক্রান্ত NYC কমিশন (NYCCHR)-এর কাছে বৈষম্যের অভিযোগ দায়ের করার;
- মামলা মকদ্দমা করার;
- New York State-এর অ্যাটর্নির জেনারেলের কাছে অভিযোগ দায়ের করার।

পরতিশোধের আলাদা সময়সীমা এবং শ্রেণিবিভাগ আছে। কোন সিদ্ধান্তটি বেছে নেওয়া হবে তা নির্ভর করছে কিছু জিনিসের উপর যেমন কী ফলাফল চাওয়া হয়েছে, ঘটনাটি ঘটে যাওয়ার পরে কতটা সময় কেটে গেছে এবং মামলা দায়ের করার আগে কোনও পরশাসনিক সংস্থার কাছে কোনও অভিযোগ দায়ের করা উচিত কিনা।

যদি আপনার মনে হয় যে আপনি কর্মক্ষেত্রে বৈষম্য বা পরতিশোধের শিকার হয়েছেন, তাহলে পরবর্তী ধাপে যাওয়ার আগে আপনার যত তাড়াতাড়ি সম্ভব কোনও আইনজীবীর পরামর্শ নেওয়া উচিত।

ফেডারেল অভিযোগ

ফেডারেল আইনের আওতায় মামলা করার আগে, একজন বয়স্ককে অবশ্যই সাম্প্রতিকতম বৈষম্যমূলক আচরণের 300 দিনের মধ্যে EEOC-র কাছে বৈষম্যের অভিযোগ দায়ের করতে হবে (ফেডারেল কর্মী/চাকরির আবেদনকারীদের অবশ্যই যেখানে তারা কাজ করেন/আবেদন করেছেন, সেখানে 45 দিনের মধ্যে কোনও EEOC অফিসারের সাথে যোগাযোগ করতে হবে)। অভিযোগটির তদন্ত করা হবে এবং EEOC মধ্যস্থতার মাধ্যমে বিষয়টির সমাধান করার চেষ্টা করবে। যদি মধ্যস্থতায় ফল না হয় বা যদি EEOC বৈষম্য ঘটানোর/পরতিশোধ নেওয়ার যুক্তিসঙ্গত কারণ খুঁজে না পায়, তাহলে তারা একটা “মামলা করার অধিকার”-এর চিঠি ইস্যু করবে, যা কর্মীকে ফেডারেল বা স্টেট-এর আদালতে মামলা করার জন্য 90 দিন সময় দেবে।

অ্যাটর্নির জেনারেল

অ্যাটর্নির জেনারেলের দপ্তর অভিযোগগুলির তদন্ত করে এবং বহু মানুষের উপর পরভাব ফেলে এমন বৈষম্যের ধারা বা নীতির বিচার করে। বুরো কোনো বয়স্কের পরতিনিধিত্ব করে না, বা New York State সংস্থাগুলির বিরুদ্ধে মামলাও করে না। তবে, আপনার যদি মনে হয় যে অন্যান্য আবেদনকারী বা কর্মীরা এই একই নিয়োগকর্তার কাছে অনুরূপ বৈষম্যের শিকার হচ্ছেন, তাহলে অনুগ্রহ করে অভিযোগ দায়ের করে আমাদের তা জানান।

স্টেট এবং স্থানীয় অভিযোগ

একজন বয়স্ক এক বছরের মধ্যে New York State-এর মানবাধিকার বিভাগের কাছে কর্মক্ষেত্রে বৈষম্য বা পরতিশোধের অভিযোগ দায়ের করতে পারেন বা সাম্প্রতিকতম বৈষম্যমূলক আচরণের তিন বছরের মধ্যে সরাসরি New York State আদালতে মামলা করতে পারেন।

যদি ঘটনাগুলি NYC-তে হয়ে থাকে, তাহলে NYCCHR-এর কাছে অভিযোগ দায়ের করা যাবে, যার সময়সীমা একই। State-এর বিভাগ ও NYCCHR উভয়েরই একই পদ্ধতি রয়েছে। পরেতাকে অভিযোগের তদন্ত করবে এবং তারা যদি মনে করে যে অভিযোগের যোগ্যতা রয়েছে, তাহলে শুনানির ব্যবস্থা করবে।

অন্যদিকে, যদি মামলা করা হয়, তাহলে কর্মী ও নিয়োগকর্তা উভয়কেই পরতিশোধ নথিপত্র ও ঘটনাগুলি সম্পর্কে জানেন এমন বয়স্কদের শপথ গ্রহণসহ পূর্ণমান পূর্ণান করতে হবে। যদি দুই পক্ষ কোনও সমঝোতায় না পৌঁছতে পারে, তাহলে মামলাটি আদালত বা বিচারকদের দ্বারা সমাধান করা হবে।

বৈষম্য পরমাণিত হলে সাধারণ ফলাফল

কোনও নিয়োগকর্তাকে কোনও আবেদনকারী/কর্মীকে নিয়োগ, পুনর্বহাল, বা পদোন্নতি করতে হতে পারে। এছাড়াও, কোনও আবেদনকারী বা কর্মী আর্থিক ক্ষতিপূরণের পুরস্কার পেতে পারেন। উদাহরণগুলির মধ্যে রয়েছে বয়স্ক পে, কোনও হারানো সুবিধার মূল্য, যন্ত্রণা ও কয়েটের জন্য ক্ষতিপূরণ এবং শাস্তিমূলক ক্ষতিপূরণ। একজন কর্মীকে আইনজীবীদের ফি এবং না পাওয়া বেতন ও সুবিধার উপর সুদও দেওয়া যেতে পারে। এছাড়াও, কোনও নিয়োগকর্তাকে তাদের কর্মী নীতি, পদ্ধতি এবং পরিক্ষণ পরিবর্তন করার পরয়োজনও হতে পারে।

বিশেষ দৃষ্টিবস্তু: অ্যাটর্নির জেনারেলের কাছে অভিযোগ করা EEOC ফাইলিংয়ের পরয়োজনীয়তা অথবা অন্য কোনও সংস্থার বা আদালতের ডেডলাইন পূরণ করে না। আপনার আইনি দাবী রক্ষা করার জন্য আপনাকে EEOC, State-এর বিভাগ বা NYCCHR-এর কাছেও বৈষম্যের অভিযোগও দায়ের করতে হতে পারে, বা মামলা করতে হতে পারে।

অভিযোগ করার জন্য, New York State-এর অ্যাটর্নির জেনারেলের সিভিল রাইটস বুরোর সঙ্গে যোগাযোগ করুন বা পরাপ্ত অভিযোগের ফর্ম পূরণ করুন

ag.ny.com/civil-rights-complaint.