

নেকয় নিউ ইয়েকবাসী,

New York State-এর ধর্মীয় বৈচিত্রের সমৃদ্ধ ইতিহাস রয়েছে, যা আমাদের দেশের অধিকার বিলে পরিলক্ষিত একটি ঐতিহ্য এবং এই বিষয়ে এমন আইন রয়েছে যা পরিত্যক্তকে অবাধে তাদের নিজের ধর্ম মেনে চলার অধিকার দেয়।

অষ্টাটনির জেনারেল হিসাবে, আমি ধর্মীয় সহনশীলতার এই গবেরর ইতিহাসকে রক্ষা করতে পরিশ্রুতিবদ্ধ। ধর্মীয় স্বাধীনতা লঙ্ঘন মোকাবিলা করার জন্য এবং কঠোরভাবে বৈষম্য বিরোধী আইন কাঙ্ক্ষিত করার জন্য আমি আমাদের নাগরিক অধিকার বুয়রোতে একটি উদ্যোগ নিয়েছি। শিক্ষা, প্রচার ও বিচারের মাধ্যমে, আমাদের নাগরিক অধিকার বুয়রো ধর্মীয় বৈষম্য নিমূল করবে এবং কমরুক্ষেত্রে ধর্মের বিশ্বাসী মানুষদের যাতে যুক্তিসঙ্গতভাবে অন্তর্গত করা হয় সেই সম্পর্কিত আইন মেনে চলা নিশ্চিত করবে।

আমেরিকানরা তাদের পছন্দসই ধর্ম পরকাশে ও বিশ্বস্ততার সাথে মেনে চলতে পারার অধিকারকে গুরুত্ব দেয়। যদি আপনার মনে হয় যে আপনার অধিকার লঙ্ঘিত হচ্ছে, তাহলে এই প্রচারপত্রটি থেকে আপনি পরয়োজনীয় উত্তর ও সংস্থান খুঁজে পেতে পারেন। আপনি নাগরিক অধিকার বুয়রোর ধর্মীয় অধিকার উদ্যোগের-এর সঙ্গে এখানে যোগাযোগ করতে পারেন

বিনীত,

Letitia James

নিউ ইয়েকের্ক
অষ্টাটনিকে রৌরিকল
রলনটনিয়া রেমস

সংসেথাসিমূহ

যদি আপনার মনে হয় যে আপনার অধিকার লঙ্ঘিত হচ্ছে, তাহলে আপনি নিম্নলিখিত দপ্তরগুলি থেকে সাহায্য চাইতে পারেন:

New York State-এর অষ্টাটনির জেনারেলের দপ্তর, সিভিল রাইটস বুয়রো—ধর্মীয় অধিকার উদ্যোগ

28 Liberty Street, New York, NY 10005

(212) 416-8250 or (800) 771-7755

(800) 788-9898 – TDD

civil.rights@ag.ny.gov / ag.ny.gov/bureau/civil-rights

New York State-এর মানবাধিকার বিভাগ

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

(718) 741-8400

TDD: 718-741-8300

dhr.ny.gov

New York State-এর মানবাধিকার বিভাগ ধর্মীয় বৈষম্যের সেই ব্যক্তিগত অভিযোগগুলির বিচার করে যা New York State-এর মানবাধিকার আইন লঙ্ঘন করে।

United States-এর ইকুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপচুর্যনিটি কমিশন

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

(800) 669-4000

TDD: (800) 669-6820

eeoc.gov

U.S. ইকুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপচুর্যনিটি কমিশন কমরুক্ষেত্রে সেই সব ধর্মীয় বৈষম্যের বিচার করে যেগুলি ফেডারেল টাইটেল VII লঙ্ঘন করে।

EEOC নিয়োগকর্তা ও কর্মীদের এই জায়গাগুলিতে ধর্মীয় বৈষম্য সম্পর্কে আরও তথ্য দেয়।

ধর্মীয় অধিকার

কাজের জায়গায়



নিউ ইয়েকের্ক অষ্টাটনিকে
রৌরিকল
রলনটনিয়া রেমস



আপনার অধিকার সম্পর্কে জানুন- কাজ ও বিশ্বাসের মধ্যে ভারসাম্য রাখা

আপনি যে ধর্মাবলম্বী হন না কেন, একটি কর্মচার পরিশ্রমের কর্মক্ষেত্রে যে কোনও ধর্মীয় রীতিনীতিকে অন্তর্ভুক্ত করা কর্মী ও নিয়োগকর্তা, উভয়পক্ষের জন্যই কঠিন হতে পারে। ফেডারেল ও স্টেটের আইন এটা নিশ্চিত করে যে New York-বাসীরা যাতে তাদের নিজের ধর্মের বিশ্বাসী থেকেও কাজের দায়িত্বের ভারসাম্য বজায় রাখতে সক্ষম হয়।¹

ধর্মীয় বৈষম্য, হয়রানি ও প্রতিশোধ থেকে সুরক্ষা

স্টেট ও ফেডারেল আইনের আওতায়, নিয়োগকর্তারা:

- চাকরির যে কোনও ক্ষেত্রে, যেমন নিয়োগ, কাজে নেওয়া, কাজ, শৃঙ্খলা, পদোন্নতি এবং সুবিধার ক্ষেত্রে, আবেদনকারী বা কর্মীদের সঙ্গে তাদের ধর্মীয় বিশ্বাস বা অনুশীলনের ভিত্তিতে অনিয়মিত আচরণ করতে পারেন না;
- কোনও কর্মীকে তার ধর্মীয় বিশ্বাস বা অনুশীলনের কারণে নিগরহ করতে পারেন না অথবা
- কর্মক্ষেত্রে ধর্মীয় বৈষম্যের অভিযোগ করার জন্য কোনও আবেদনকারী বা কর্মচারীদের বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নিতে পারেন না।

ধর্মীয় অনুষ্ঠান পালনের দিনগুলি

New York State-এর আইনের আওতায় নিয়োগকর্তাদের কর্মীদের ধর্মীয় দিবস পালন করার অনুমতি দিতে হবে, শুধুমাত্র যদি তাতে “অধিকৃত সমস্যা” না হয়।

নিয়োগকর্তারা চাইতে পারেন যে কর্মীরা:

- বাদ যাওয়া কাজ অন্য সময়ে করে দেবেন;
- অসুস্থতাজনিত ছুটি ছাড়া অন্য কোনও পূর্ণ ছুটির থেকে বাদ যাওয়া সময় কেটে নেবেন;
- পূরণ করতে পারেননি বা পূর্ণ ছুটি থেকে কাটা হয়নি এমন সময়ের পেমেন্ট ছাড়া ছুটি নেবেন।

আপনার যদি মনে হয় যে আপনার অধিকার লঙ্ঘন করা হয়েছে তাহলে আপনি নাগরিক অধিকার ব্যুরোর ধর্মীয় অধিকার উদ্যোগ-এর সঙ্গে (212) 416-8250 বা (800) 771-7755-এ যোগাযোগ করতে পারেন। এই প্রচারপত্রে থাকা তথ্যগুলি কোনও যোগ্য আইনজীবী বা অন্য বিশেষজ্ঞের পরামর্শের বিকল্প নয়।

¹New York State-এ, ধর্মীয় বৈষম্যের বিরুদ্ধে সুরক্ষা নিশ্চিত করে New York State মানবাধিকার আইন; ফেডারেল স্তরে, 1964-এর Civil Rights Act-এর টাইটেল VII-এ এই সুরক্ষাগুলি রয়েছে।

অন্যান্য ধর্মীয় অনুশীলন মেনে চলা

নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই অন্যান্য ধর্মীয় অনুশীলনগুলিকেও অন্তর্গত করার চেষ্টা করতে হবে, যেমন ধর্মীয় পোশাক ও চেহারা সংক্রান্ত পরয়োজনীয়তা এবং কাজের মধ্যে পরাধর্মের সময়।

স্থানসংকুলানের ধরন

ধর্মীয় অনুশীলনের স্থানসংকুলানের মধ্যে পরায়শই সময়সূচি পরিবর্তন, পোশাকের নিয়মে ব্যতিক্রম বা কাজের জায়গার কোনও অংশ পরাধর্মের জন্য চিহ্নিত করা অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে। যদি উভয় পক্ষের সম্মতি থাকে, তাহলে স্থানসংকুলানের মধ্যে পাশবর্তী এলাকায় স্থানান্তর বা কাজের পরয়োজনীয়তা পরিবর্তনও অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে।

যদিও আইনের আওতায় পরয়োজনীয় না, তা সত্ত্বেও, নিয়োগকর্তারা কর্মীদের তাদের ধর্মীয় পরয়োজন মেটানোর জন্য পরিবর্তনের যোগ্য ছুটি ও সময়সূচী নীতি গ্রহণ করতে পারে (অথবাত, পরিবর্তনের যোগ্য আসা ও যাওয়ার সময়, পরিবর্তনের যোগ্য কাজের মাঝে বেরক, তাড়াতাড়ি বাড়ি যাওয়ার পরিবর্তে লাঞ্চার সময়ে কাজ করা বা বদলাতে থাকা কাজের সময়)।

New York State-এর মানবাধিকার আইনের অধীনে, অন্য কোনও অধিকৃত সমস্যা না করা গেলে নিয়োগকর্তারা কর্মীদের তাদের সহকর্মীদের সাথে শিফট বদল করার অনুমতি দিতে পারেন।

সঠিক নীতি ও অনুশীলন পর্যালোচনা করা গেলে কর্মক্ষেত্রে ধর্মীয় বৈষম্য ও নিগরহ কমে

ধর্মীয় স্থানসংকুলানের জন্য অনুরোধ প্রক্রিয়াকরণের একটি স্পষ্ট নীতি ও মানদণ্ড থাকলে কর্মক্ষেত্রে ধর্মীয় বৈষম্যের সম্ভাবনা কমে পারে। কাগজের নীতি এবং অনুশীলনের মধ্যে থাকছে এগুলির ব্যবস্থা:

- ধর্মীয় অনুশীলনের জন্য অধিকৃত স্থানসংকুলানের অনুরোধ করার অধিকারের বিষয়ে কর্মীদের অবহিত করা;
- ধর্মীয় স্থানসংকুলানের অনুরোধ করার জন্য একটি প্রক্রিয়া তৈরি করা;
- সমস্ত উপলব্ধ স্থানসংকুলানের ব্যবস্থা ও বিকল্প বিবেচনা করার জন্য ম্যানেজার ও সুপারভাইজারদের প্রশিক্ষণ দেওয়া;
- কর্মীদের সঙ্গে তাদের ধর্মীয় পর্যালোচনা, অনুরোধ করা স্থানসংকুলান এবং উপলব্ধ বিকল্পগুলি নিয়ে তত্পরতার সঙ্গে আলোচনা করা;
- প্রতিটা অনুরোধের সম্পূর্ণ মূল্যায়ন করা এবং ধর্মীয় অনুশীলন, বিশ্বাস ও কোন ধরনের স্থানসংকুলান উপযুক্ত হবে সে বিষয়ে বাঁধাধরা ধারণা এড়িয়ে চলা।

নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই ধর্মীয় বিশ্বাসকে “অধিকৃত সমস্যা” দিতে হবে

স্টেটের ও ফেডারেল আইনের আওতায় নিয়োগকর্তাদের কোনও কর্মীর কর্মচার ধর্মীয় বিশ্বাস মেনে চলাকে অধিকৃত সমস্যা” না হয়। অধিকৃত সমস্যাকে ধর্মকে অন্তর্গত করার মানে, সেই কর্মী কাজের পরিবেশে সামান্য বদলের মধ্যে দিয়েই তার ধর্মীয় বিশ্বাস মেনে চলতে পারবেন। সুরক্ষিত ধর্মীয় বিশ্বাসের মধ্যে যে কেবল ঐতিহ্যবাহী, সংগঠিত ধর্মই থাকে তা নয়, এমন বিশ্বাসও থাকতে পারে যেগুলি কোনও সংগঠিত ধর্ম বা সম্প্রদায়ের অংশ নয় এবং অপেক্ষাকৃত কম সংখ্যক মানুষ সেটা মেনে চলে।

কোনও অধিকৃত চাপ বা সমস্যা হয়েছে কিনা তা নিখরাত করার জন্য, অনুরোধের নিদিষ্ট তথ্যগুলি দেখুন, যেমন:

- কাজের জায়গার ধরন;
- কর্মীর কাজের ধরন;
- নিয়োগকর্তার আকার ও বাজেটের তুলনায় বেশি কোনও সম্পর্কিত খরচ;
- নিয়োগকর্তার ব্যবসার উপর কোনও স্থানসংকুলানের পরোভাব;
- সমষ্টিগত দর কষাকষির চুক্তি বা প্রতিষ্ঠিত জ্যেষ্ঠতা ব্যবস্থা;
- কতজনের ওই স্থানসংকুলানের পর্যালোচনা পড়ছে, তাদের সংখ্যা;
- কাজের জায়গায় নিরাপত্তার উপরে তার পরোভাব এবং
- এই পরিস্থিতিতে স্থানসংকুলান অন্য কোনও আইনের বিপরীতে যায় কিনা।

এটা জানাও গুরুত্বপূর্ণ যে:

- এই আইন কোনও অধিকৃত ধর্মীয় রীতিনীতি ও অনুশীলনের সমস্ত দিককে সুরক্ষা দেয়, এমনকি এমন অনুশীলনও যেগুলি ধর্মের ক্ষেত্রে “পরয়োজনীয়” নয়;
- একজন কর্মীকে অবশ্যই অন্তর্ভুক্তির পর্যালোচনার বিষয়ে নিয়োগকারীকে জানাতে হবে এবং নিয়োগকর্তাকে এই অনুরোধটি মূল্যায়ন করার জন্য যথেষ্ট সময় ও তথ্য দিতে হবে;
- কর্মী ও নিয়োগকর্তাকে একসঙ্গে এই অন্তর্ভুক্তির ব্যবস্থা করার জন্য কাজ করতে হবে;
- নিয়োগকর্তা অনুরোধটির মূল্যায়ন করার জন্য এবং একটি অন্তর্ভুক্তির ব্যবস্থা শনাক্ত করার জন্য ধর্মীয় অভ্যাস সম্পর্কে পর্যালোচনা করতে পারেন এবং
- যদি উপলব্ধ অন্তর্ভুক্তির ব্যবস্থাতে কর্মীর ধর্মীয় পর্যালোচনা মিটে যায়, তাহলে নিয়োগকর্তা অনুরোধ করা অন্তর্ভুক্তির ব্যবস্থাটি দিতে বাধ্য নন।