

কিছু উদাহরণ:

আপনার দৃষ্টিশক্তি দুর্বল এবং আপনি পরিষেবা পশু হিসেবে একটি গাইড কুকুর ব্যবহার করেন। যদিও, আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে আপনার গাইড কুকুরটিকে আপনার কর্মস্থলে নিয়ে আসতে নিষেধ করেছেন। আপনার কোনও প্রতিকার রয়েছে কি?

একজন দুর্বল দৃষ্টিশক্তি সম্পন্ন ব্যক্তিকে কর্মস্থলে একটি গাইড কুকুর ব্যবহার করতে দিতে অস্বীকার করা বেআইনি।'

আপনি আপনার প্রতিবন্ধকতা সংক্রান্ত স্বাস্থ্যের অবস্থার জন্য চিকিৎসার দিক থেকে প্রয়োজনীয় চিকিৎসা করাচ্ছেন। চিকিৎসার দুমাস ধরে চলবে এবং এর থেকে আপনার সকালের দিকে স্নিমুনির প্রবণতা হতে পারে। আপনি আপনার নিয়োগকর্তাকে চলমান চিকিৎসার সময়কালে আপনার দেহীতে আসা ও দেহীতে যাওয়ার অনুমতি দিতে আপনার সময়সূচি পরিবর্তিত করার অনুরোধ করতে পারেন?

আপনি আপনার নিয়োগকর্তাকে আপনার সঙ্গে এইভাবে মানিয়ে নিতে বলতে পারেন। আপনাকে ও নিয়োগকর্তাকে নিয়োগকর্তাদের জন্য প্রয়োজনীয় আদানপ্রদান প্রক্রিয়ার অঙ্গ হিসেবে পরিবর্তনের প্রয়োজন নিয়ে আলোচনা করতে হবে। অত্যধিক অস্বচ্ছলতার কারণ না হলে আপনার নিয়োগকর্তার এই অনুরোধ মঞ্জুর করা উচিত।

আপনি আপনার প্রতিবন্ধকতার কারণে চিকিৎসার ছুটির অনুরোধ করলেন। আপনার নিয়োগকর্তা কি একটি চিকিৎসকের নোট চাইতে পারেন?

হ্যাঁ। চিকিৎসার ছুটির জন্য প্রতিবন্ধকতার যুক্তিসঙ্গত প্রতিপাদনের প্রয়োজন হতে পারে।

একটি দুর্ঘটনায় আপনার পিঠে চোট লেগেছে এবং আপনি বিরতি না নিয়ে ও হাঁটাচলা না করে লম্বা সময় ধরে টানা বসে থাকতে পারেন না। আপনার চিকিৎসক শংসিত করেছেন যে এটা আঘাতের জন্য জরুরি। আপনি কি যুক্তিসঙ্গতভাবে মানিয়ে নেওয়ার অনুরোধ করতে পারেন?

যুক্তিসঙ্গত হলে এবং অত্যধিক অস্বচ্ছলতার কারণ না হলে আপনি আপনার নিয়োগকর্তার কাছে আপনাকে হাঁটাচলা করে নিতে বিরতি নেওয়ার অনুমতি দিতে অনুরোধ করতে পারেন।

কীভাবে অভিযোগ দায়ের করতে হয়

যদি আপনি বিশ্বাস করেন যে আপনার বিরুদ্ধে বৈষম্যই করা হয়েছে, তাহলে আপনি নিউ ইয়র্ক স্টেটের মানবাধিকার কমিশন বিভাগের কাছে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন।

চারজন বা তার বেশি কর্মী আছে এমন নিয়োগকর্তারা নিউ ইয়র্ক স্টেটের মানবাধিকার আইনের আওতাভুক্ত। অভিযোগে বর্ণিত বৈষম্যমূলক কার্যক্রমের এক বছরের ভিতরে বিভাগের কাছে অভিযোগটি জমা দিতে হবে।

অভিযোগ দায়ের করার জন্য:

- বিভাগের ওয়েবসাইট WWW.DHR.NY.GOV এ যান এবং একটি অভিযোগের ফর্ম ডাউনলোড করুন। সম্পূর্ণ করা অভিযোগগুলি অবশ্যই একজন নোটারির সামনে স্বাক্ষর করতে হবে এবং বিভাগের কাছে ফেরত দিতে হবে (ডাকযোগে, ফ্যাক্স দ্বারা বা সশরীরে)।
- ব্যক্তিগতভাবে বিভাগের অফিসে যান।
- অভিযোগের ফর্ম পাওয়া এবং/অথবা অভিযোগ দায়ের করার ক্ষেত্রে অন্যান্য সহায়তার জন্য বিভাগের কোনো একটি অফিসের সঙ্গে টেলিফোনে বা ডাকযোগে যোগাযোগ করুন।

আরো তথ্যের জন্য, অথবা আপনার বাড়ি বা কর্মনিয়োগের স্থানের সবচেয়ে কাছের আঞ্চলিক অফিসটি খুঁজে পাওয়ার জন্য, আমাদের ওয়েবসাইট দেখুন: WWW.DHR.NY.GOV.



Division of
Human Rights

চাকরিতে
প্রতিবন্ধকতা ও
যুক্তিসঙ্গতভাবে
মানিয়ে নেওয়া

ONE FORDHAM PLAZA
BRONX, NEW YORK 10458
1-888-392-3644
TTY: 718-741-8300
WWW.DHR.NY.GOV

Bengali—Employment Disability
& Reasonable Accommodation

প্রতিবন্ধকতা সহ ব্যক্তিদের চাকরির অধিকারসমূহ

নিউ ইয়র্ক স্টেট এর মানবাধিকার আইনে ব্যক্তিদের তাদের প্রতিবন্ধকতার ভিত্তিতে বৈষম্যমূলক আচরণের থেকে রক্ষা করা হয়।

মানবাধিকার আইনে প্রতিবন্ধকতার সংজ্ঞা এইভাবে দেওয়া হয়েছে:

“কোনোরকম শারীরিক, মানসিক বা স্বাস্থ্যগত দুর্বলতা যা স্বাভাবিক শারীরিক ক্রিয়াকলাপের অনুশীলনে বাধা দেয় অথবা চিকিৎসাগতভাবে গ্রহণযোগ্য রোগনির্ণয়ের প্রকৌশলের বা সেই দুর্বলতার কোনও রেকর্ডের দ্বারা প্রদর্শিত হয় অথবা অন্যদের দ্বারা যে দুর্বলতার অবস্থা স্বীকৃত হয়।”

যদিও, এই পরিভাষাটি সেইসব প্রতিবন্ধকতার মধ্যে সীমাবদ্ধ, যেগুলি যুক্তিসঙ্গত মনিয়নে নেওয়ার ব্যবস্থা করা হলে, একজন ব্যক্তিকে তিনি যে চাকরির বা পেশার আবেদন করছেন বা পদে আছেন তার সঙ্গে জড়িত ক্রিয়াকলাপ যুক্তিসঙ্গত উপায়ে সম্পাদন করার থেকে বিরত করে না।

চাকরিতে নিয়োগ করায়, পদন্নতিতে, চাকরির প্রশিক্ষণে, চাকরির ক্ষতিপূরণে অথবা চাকরির অন্যান্য নিয়ম ও শর্তাবলীতে প্রতিবন্ধকতা সহ ব্যক্তিদের বিরুদ্ধে বৈষম্য প্রদর্শন করা বেআইনি।

প্রতিবন্ধকতার ইতিহাসের কারণে অথবা প্রতিবন্ধকতার ধারণার কারণে কোনও নিয়োগকর্তার বৈষম্যমূলক পদক্ষেপ নেওয়া বেআইনি।

বৈষম্যের অভিযোগ দায়ের করার জন্য একজন নিয়োগকর্তার প্রতিশোধ নিতে বৈষম্যমূলক পদক্ষেপ নেওয়াও বেআইনি।

সীমাবদ্ধতাসমূহ

নিউ ইয়র্ক স্টেটের মানবাধিকার আইনের আওতায় চারজনদের কম কর্মচারী থাকা নিয়োগকর্তারা আসেন না।

চাকরির আগের জিজ্ঞাস্যগুলি

কোনও নিয়োগকর্তার যে সম্ভাব্য কর্মচারীরা বৈষম্য হিসেবে প্রতিবন্ধকতাকে প্রকাশ বা প্রতিফলিত করেন তাদের জিজ্ঞাসাবাদ করা উচিত নয়। এইসব প্রশ্নের কয়েকটি উদাহরণ হল:

- আপনার কি কোনও প্রতিবন্ধকতা রয়েছে?
- আপনি কি কখনও হাসপাতালে ভর্তি হয়েছেন অথবা আপনার শারীরিক বা মানসিক অবস্থার চিকিৎসা হয়েছে?
- গতবছর আপনি অসুখের কারণে কতদিন কাজের জায়গায় অনুপস্থিত ছিলেন?
- আপনি কি চাকরি পাওয়ার পর চিকিৎসা করানোর জন্যে ছুটি দেওয়ার অনুরোধ করবেন?
- আপনি কি কখনও কর্মীদের ক্ষতিপূরণের সুবিধা পেয়েছেন?

নিয়োগকর্তাদের আবেদনকারীদের/কর্মচারীদের কাছে একটি বিশেষ চাকরির শারীরিক চাহিদা সম্পাদন করার সক্ষমতা সেই একইভাবে প্রদর্শন করার প্রয়োজন হতে পারে যেমনভাবে তারা অন্যান্য ক্ষেত্রের আবেদনকারীদের পারদর্শিতা ও যোগ্যতা প্রদর্শন করতে বলেন।

নিয়োগকর্তারা সেইসব পরীক্ষা যতক্ষণ বৈষম্যহীন থাকছে ততক্ষণ শারীরিক শক্তি, তৎপরতা, সহিষ্ণুতা, সহনশক্তি, ইত্যাদির পরীক্ষা পরিচালনা করতে পারেন, যেগুলি আবেদন করা পদের সুনির্দিষ্ট কর্তব্যের সঙ্গে সংশ্লিষ্টভাবে প্রদর্শিত করা যায় এবং বিশেষ কাজের শ্রেণীর জন্য সকল আবেদনকারীকে সুসমভাবে দেওয়া হয়।

চাকরির অত্যাৱশ্যক ক্রিয়াকলাপ

কোনও নিয়োগকর্তা সম্ভাব্য কর্মচারীদের সুনির্দিষ্ট ক্রিয়াকলাপ বা কাজকর্ম সম্পাদনের সক্ষমতা সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করতে পারেন। মানবাধিকার আইনের অধীনে, একজন ব্যক্তির কোনও চাকরির অত্যাৱশ্যক ক্রিয়াকলাপ যুক্তিসঙ্গতভাবে সম্পাদন করতে সক্ষম হওয়া আৱশ্যক, অর্থাৎ, সেই পদের জন্য সেই কাজগুলি অত্যাৱশ্যক। একটি কাজ তখনই অত্যাৱশ্যক হয়ে ওঠে যখন তা সম্পাদন না করলে কোনও চাকরি বা পেশাই পরিবর্তিত হয়ে যায়।

যুক্তিসঙ্গতভাবে মনিয়নে নেওয়া

যুক্তিসঙ্গতভাবে মনিয়নে নেওয়া হল কোনও কাজের বা কাজের পরিবেশের এমন একপ্রকার সমন্বয় বা পরিবর্তন যা প্রতিবন্ধকতা সহ একজন ব্যক্তিকে চাকরির

অত্যাৱশ্যক ক্রিয়াকলাপ যুক্তিসঙ্গতভাবে সম্পাদন করতে সক্ষম করে। সম্ভাব্য যুক্তিসঙ্গতভাবে মনিয়নে নেওয়ার কিছু উদাহরণ হল:

- একটি পরিবর্তিত কাজের সময়সূচি
 - কাজের মধ্যে অত্যাৱশ্যক নয় এমন ক্রিয়াকলাপ পুনর্বিন্যাস করা
 - সরঞ্জামের অধিগ্রহণ বা রূপান্তর
 - একটি প্রবেশযোগ্য কাজের জায়গার ব্যবস্থা করা
- যুক্তিসঙ্গতভাবে মনিয়নে নেওয়ার মধ্যে ব্যক্তিগত চাহিদার জন্য একজন সহায়ক এর মতো ব্যক্তিগত পরিচর্যা চাহিদা পূরণের ব্যবস্থা করা অথবা হুইলচেয়ারের মতো কাজ-সম্বন্ধীয় নয় এমন সহায়তার ব্যবস্থা করা পড়ে না।

অত্যাধিক অস্বচ্ছলতা

কোনও নিয়োগকর্তার যুক্তিসঙ্গত মনিয়নে নেওয়া প্রদানের বাধ্যবাধকতা থাকে না যদি তার ফলে নিয়োগকর্তার জন্য অত্যাধিক অস্বচ্ছলতা সৃষ্টি হয়। অত্যাধিক অস্বচ্ছলতার অর্থ হল নিয়োগকর্তার উল্লেখযোগ্য অসুবিধা বা খরচ, যেখানে অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে নিয়োগকর্তার আয়তন, ক্রিয়াকলাপের প্রকার এবং অনুরোধ করা মনিয়নে নেওয়ার প্রকৃতি ও খরচ বিবেচনা করা হয়।

শিক্ষা

সেই কর্মচারীর প্রতিবন্ধকতা ও মনিয়নে নেওয়া সম্পর্কে নিয়োগকর্তাকে অবগত করানো আৱশ্যক।

কোনও নিয়োগকর্তার যুক্তিসঙ্গতভাবে মনিয়নে নেওয়ার অনুরোধ প্রতিপন্ন করতে চিকিৎসকের নোট এর প্রয়োজন হতে পারে।

নিয়োগকর্তার কোনও কর্মচারীর চিকিৎসার তথ্যের গোপনীয়তা বজায় রাখা আৱশ্যক।

কোনও কর্মচারী একটি সুনির্দিষ্ট উপায়ে মনিয়নে নেওয়ার প্রস্তাব দিতে পারেন, কিন্তু নির্দেশ দিতে পারেন না। নিয়োগকর্তার কোন যুক্তিসঙ্গতভাবে মনিয়নে নেওয়ার ব্যবস্থা করা হবে তা নির্বাচনের অধিকার রয়েছে, যতক্ষণ তা চাহিদা পূরণে কার্যকর হয়।

তথাপি মনিয়নে নেওয়া সহ কোনও কর্মচারীর চাকরিতে কার্যসম্পাদনের যুক্তিসঙ্গত স্তর বজায় রাখা আৱশ্যক।