

নিজের অধিকারের সম্পর্কে জানুন বেতন স্বচ্ছতা

OFCCP লোকেদের তাদের বেতন সম্পর্কে
জিজ্ঞাসা করা, আলোচনা করা এবং প্রকাশ
করা নিরাপদ করে তোলে

1. আমার বা অন্য কর্মচারীদের বেতন সম্পর্কে অনুসন্ধান, আলোচনা বা প্রকাশ করার উপর ভিত্তি করে কর্মসংস্থানে ভেদাভেদ কি??

এই ধরনের বৈষম্য সাধারণত বিদ্যমান থাকে যখন একজন নিয়োগকর্তা কর্মচারী বা চাকরীর আবেদনকারীদের বিরুদ্ধে বিরূপ কর্মসংস্থান ব্যবস্থা গ্রহণ করেন কারণ তারা তাদের নিজস্ব ক্ষতিপূরণ বা অন্যান্য কর্মচারী বা আবেদনকারীদের ক্ষতিপূরণ সম্পর্কে অনুসন্ধান, আলোচনা বা প্রকাশ করে। একটি উদাহরণ হল একজন নিয়োগকর্তা একজন কর্মচারীকে বরখাস্ত করেছেন কারণ তিনি অন্য কর্মচারীর সাথে তার বেতন নিয়ে আলোচনা করেছেন। আরেকটি উদাহরণ হ'ল একজন নিয়োগকর্তা একজন কর্মচারীর কাজের সময় ত্রাস করছেন কারণ তিনি তার সহকর্মীদের ওভারটাইম বেতনের হার সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করেছিলেন।

2. আমার অধিকার কি?

এক্সিকিউটিভ অর্ডার 11246 এর অধীনে, আপনার নিজের বেতন বা অন্যান্য কর্মচারী বা আবেদনকারীদের সম্পর্কে অনুসন্ধান, আলোচনা বা প্রকাশ করার অধিকার আপনার রয়েছে। আপনি শৃঙ্খলাবদ্ধ, জালাতন, পদচ্যুত, বরখাস্ত, চাকরি থেকে বঞ্চিত, বা অন্যথায় বৈষম্যের শিকার হতে পারবেন না কারণ আপনি এই অধিকারটি ব্যবহার করেছেন। যাইহোক, এই অধিকারটি কিছু সীমিত ব্যতিক্রম সাপেক্ষে।

3. ঠিকাদারদের কি আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক বেতন গোপনীয়তা নীতি গুলি থেকে নিষিদ্ধ করা হয়েছে?

হ্যাঁ। ঠিকাদারদের সাধারণত এমন নীতিগুলি থাকা থেকে নিষিদ্ধ করা হয় যা কর্মচারী বা চাকরীর আবেদনকারীদের তাদের বেতন বা অন্যের বেতন নিয়ে আলোচনা বা প্রকাশ করতে বাধা দেয় বা সীমাবদ্ধ করে। উদাহরণস্বরূপ, একটি ঠিকাদারের নীতি যা কর্মচারীদের বছরের শেষের বোনাস সম্পর্কে একে অপরের সাথে কথা বলতে নিষেধ করে তা লঙ্ঘন হিসাবে বিবেচিত হবে কারণ এটি কর্মচারীদের তাদের ক্ষতিপূরণ নিয়ে আলোচনা করতে নিষেধ করে।

4. PAY হিসাবে কি বিবেচিত হয়?

Pay সাধারণত কোনও কর্মচারীকে বা কোনও কর্মচারীর পক্ষে বা কোনও আবেদনকারীর পক্ষে করা কোনও অর্থপ্রদানকে বোঝায়। এর মধ্যে রয়েছে কিন্তু বেতন, মজুরি, ওভারটাইম বেতন, শিফট ডিফারেন্টিয়ালস, বোনাস, কমিশন, অবকাশ ও ছুটির বেতন, ভাতা, বীমা এবং অন্যান্য সুবিধা, স্টক বিকল্প এবং পুরস্কার, লাভ ভাগ করে নেওয়া এবং অবসর গ্রহণের মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়।

5. সুরক্ষাটি কি নিয়োগকর্তার প্রতিরক্ষা বা ব্যতিক্রম অন্তর্ভুক্ত করে??

হ্যাঁ। নির্বাহী আদেশ ঠিকাদারদের নেওয়া পদক্ষেপগুলিকে ন্যায্যতা বা রক্ষা করার দুটি উপায় সরবরাহ করে যা অন্যথায় ভেদাভেদমূলক এবং নিষিদ্ধ হিসাবে দেখা যেতে পারে: "অপরিহার্য কাজের ফাংশন" প্রতিরক্ষা এবং সাধারণ বা "কর্মক্ষেত্রের নিয়ম" প্রতিরক্ষা।

6. এক্সিকিউটিভ অর্ডারের অধীনে "অপরিহার্য কাজের ফাংশন" কী?

"অপরিহার্য কাজের ফাংশন" শব্দটির অর্থ একজন ব্যক্তির কর্মসংস্থানের অবস্থানের মৌলিক কাজের দায়িত্ব। একটি কাজের ফাংশন অপরিহার্য বলে মনে করা যেতে পারে যদি:

- কর্মচারীদের প্রদত্ত বেতনের পরিমাণের অ্যাক্সেস বা আবেদনকারীদের দেওয়া, বেতন কাঠামো এবং বাজার অধ্যয়ন সম্পর্কিত বেতন এবং কর্মচারী বেতন সেটিং বা পরিবর্তন সম্পর্কিত নীতিগুলি সেই ফাংশনটি সম্পাদন করার জন্য বা অন্য একটি নিয়মিতভাবে নির্ধারিত ব্যবসায়িক কাজ সম্পাদন করার জন্য প্রয়োজনীয়; বা
- অবস্থানের ফাংশন বা কর্তব্যগুলির মধ্যে কর্মচারী কর্মীদের রেকর্ডগুলির গোপনীয়তা রক্ষা এবং বজায় রাখা অন্তর্ভুক্ত রয়েছে, যার মধ্যে কর্মচারীদের প্রদত্ত বেতনের পরিমাণ এবং প্রকারগুলি, বেতন কাঠামো, বেতন সম্পর্কিত বাজার অধ্যয়ন এবং কর্মচারীদের বেতন নির্ধারণ বা পরিবর্তন সম্পর্কিত নীতিগুলি অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।



7. "অপরিহার্য কাজের ফাংশন" প্রতিরক্ষা কি?

"অপরিহার্য কাজের ফাংশন" প্রতিরক্ষার অধীনে, একজন ঠিকাদার ভেদাভেদের দাবির বিরুদ্ধে নিজেকে রক্ষা করতে পারে যে তিনি একজন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিরূপ পদক্ষেপ নিয়েছিলেন কারণ কর্মচারী (ক) তার অপরিহার্য কাজের দায়িত্বের অংশ হিসাবে অন্যান্য কর্মচারী বা আবেদনকারীদের ক্ষতিপূরণের তথ্যে অ্যাক্সেস ছিল এবং (খ) এমন ব্যক্তিদের কাছে ক্ষতিপূরণের তথ্য প্রকাশ করেছিল যাদের অন্যথায় অ্যাক্সেস ছিল না।

যাইহোক, এমনকি তাদের "অপরিহার্য কাজের ফাংশন" এর অংশ হিসাবে ক্ষতিপূরণের তথ্য অ্যাক্সেস রয়েছে এমন কর্মচারীরা কিছু ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ সম্পর্কে আলোচনা, প্রকাশ বা জিজ্ঞাসা করতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, তারা:

- তারা একটি আনুষ্ঠানিক অভিযোগ বা চার্জের প্রতিক্রিয়ায় আবেদনকারী বা কর্মচারীদের বেতন নিয়ে আলোচনা বা প্রকাশ করতে পারে; একটি তদন্ত, প্রক্রিয়া, শুনানি, বা কর্মের একটি অংশ হিসাবে, নিয়োগকর্তা দ্বারা পরিচালিত একটি তদন্ত সহ; অথবা তথ্য সরবরাহ করার জন্য ঠিকাদারের আইনি দায়িত্ব অনুযায়ী।
- তারা অন্যান্য কর্মচারীদের সাথে তাদের নিজস্ব বেতন নিয়ে আলোচনা করতে পারে।
- তারা ঠিকাদারের ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তার সাথে বা ঠিকাদারের অভ্যন্তরীণ অভিযোগ প্রক্রিয়া ব্যবহার করার সময় অন্যান্য কর্মচারীদের জড়িত সম্ভাব্য বেতন বৈষম্য নিয়ে আলোচনা করতে পারে।
- তারা তাদের অপরিহার্য কাজের ফাংশনগুলির মাধ্যমে প্রদত্ত অ্যাক্সেস ব্যতীত অন্য উপায়ে প্রাপ্ত তথ্যের উপর ভিত্তি করে অন্যান্য আবেদনকারী বা কর্মচারীদের বেতনের পরিমাণ বা প্রকারগুলি নিয়ে আলোচনা বা প্রকাশ করতে পারে।

8. "কর্মক্ষেত্রের নিয়ম" প্রতিরক্ষা কি?

"কর্মক্ষেত্রের নিয়ম" প্রতিরক্ষার অধীনে, একজন ঠিকাদার বৈষম্যের দাবির বিরুদ্ধে নিজেকে রক্ষা করতে পারে যে তিনি ধারাবাহিকভাবে এবং সমানভাবে প্রয়োগ করা কোম্পানির নিয়ম লঙ্ঘনের জন্য একজন কর্মচারীর বিরুদ্ধে বিরূপ পদক্ষেপ নিয়েছেন। এই নিয়মটি অবশ্যই কর্মচারী বা আবেদনকারীদের তাদের ক্ষতিপূরণ বা সহকর্মী বা চাকরীর আবেদনকারীর সাথে আলোচনা বা প্রকাশ করা থেকে বিরত রাখতে বা নিষিদ্ধ করতে পারে না। "কর্মক্ষেত্রের নিয়ম" এর উদাহরণগুলির মধ্যে ছুটির ব্যবহার এবং বিরতির দৈর্ঘ্যের নিয়মগুলি অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে।

9. আমার নিয়োগকর্তাকে কি আমাকে বলতে হবে যে অন্য কর্মচারীদের কী বেতন দেওয়া হচ্ছে?

না। এক্সিকিউটিভ অর্ডার 11246 নিয়োগকর্তাদের কর্মচারী বা চাকরি আবেদনকারীদের অন্যান্য কর্মচারী বা

আবেদনকারীদের বেতন সম্পর্কে তথ্য সরবরাহ করার প্রয়োজন হয় না।

10. OFCCP কাকে রক্ষা করে?

OFCCP ফেডারেল সরকারের সাথে ব্যবসা করছে এমন কোম্পানির কর্মচারী এবং চাকরির আবেদনকারীদের অধিকার রক্ষা করে। এর মধ্যে ব্যাংক, তথ্য প্রযুক্তি সংস্থা, মাংস প্যাকিং প্ল্যান্ট, খুচরা দোকান, উত্পাদন কারখানা, অ্যাকাউন্টিং সংস্থা এবং নির্মাণ সংস্থাগুলির কর্মচারী অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

একটি অভিযোগ দায়ের করা

11. আমি কি করতে পারি যদি আমি বিশ্বাস করি যে আমার নিয়োগকর্তা আমার বিকলাঙ্গতার কারণে আমার বিরুদ্ধে ভেদাভেদমূলক আচরণ করেছেন?

আপনি OFCCP-এ অভিযোগ করতে পারেন। অভিযোগ দায়ের করার জন্য আপনাকে নিশ্চিতভাবে জানার প্রয়োজন নেই যে আপনার নিয়োগকর্তা একজন ফেডারেল ঠিকাদার বা উপ-কন্ট্রোলার।

12. আমি কিভাবে OFCCP-তে অভিযোগ দায়ের করব?

আপনি এইভাবে একটি ভেদাভেদের অভিযোগ দায়ের করতে পারেন:

- OFCCP এর ওয়েবসাইটের মাধ্যমে অনলাইনে একটি ফর্ম পূরণ করে জমা দেওয়া; বা
- OFCCP অফিসে ব্যক্তিগতভাবে একটি ফর্ম পূরণ করা; বা
- OFCCP আঞ্চলিক অফিসে মেল করে, ই-মেল করে বা ফ্যাক্স করে একটি পূর্ণ ফর্ম দেওয়া যেটা সেই স্থানটি কভার করে যেখান কথিত ভেদাভেদটি ঘটেছে।

ফর্মটি অনলাইনে পাওয়া যাচ্ছে

<http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> এবং সমস্ত OFCCP অফিসে কাগজের কপি আছে। আপনার কাছাকাছি OFCCP অফিসটি খুঁজে পেতে

<http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnaton2.htm> অনলাইনে দেখুন।

আপনাকে অবশ্যই আপনার পূরণ করা অভিযোগ ফর্মে স্বাক্ষর করতে হবে। আপনি যদি তা করতে ব্যর্থ হন, OFCCP তার পরও আপনার অভিযোগ নেবে কিন্তু একজন OFCCP তদন্তকারী আপনাকে পরের সাক্ষাতকারের সময় ফর্মে স্বাক্ষর করতে বলবে। আলোচনা, প্রকাশ, বা বেতন সম্পর্কে অনুসন্ধানের জন্য ভেদাভেদে অভিযোগগুলি অবশ্যই অভিমুক্ত ভেদাভেদের তারিখ থেকে 180 দিনের মধ্যে দায়ের করা আবশ্যিক, যদি না ভাল কারণে অভিযোগের সময় বাড়ানো হয়। একই 180 দিনের সময়সীমা জাতি, রঙ, ধর্ম, লিঙ্গ, যৌন অভিযোজন, লিঙ্গ পরিচয় বা জাতীয় উত্সের উপর ভিত্তি করে ভেদাভেদের অভিযোগগুলির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

13. আমি অভিযোগ দায়ের করার কারণে আমার নিয়োগকর্তা কি আমাকে বরখাস্ত করতে, পদত্যাগ করতে বা কম সুবিধাজনক আচরণ করতে পারেন?

না, অভিযোগ দায়ের বা তদন্তে অংশগ্রহণ করার জন্য আপনার বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেওয়া আপনার নিয়োগকর্তার স্বাভাবিক, উল্লাসন, হুমকি, জবরদস্তি বা নিজের অধিকার দাবি করার জন্য প্রতিশোধের থেকে আপনার রক্ষা করে।

14. আমি কি OFCCP এবং Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) দুইজনের কাছেই অভিযোগ দায়ের করতে পারি?

হ্যাঁ, আপনি যদি OFCCP এবং EEOC দুইজনের কাছেই অভিযোগ দায়ের করেন, তাহলে আপনার অভিযোগ উপযুক্ত এজেন্সি দ্বারা তদন্ত করা হবে। কিছু ক্ষেত্রে, OFCCP এবং EEOC আপনার অভিযোগ তদন্ত করার জন্য একসাথে কাজ করার সিদ্ধান্ত নিতে পারে।

OFCCP সাধারণত ফেডারেল ঠিকাদারদের বিরুদ্ধে দায়ের করা অভিযোগগুলি রাখে যেখানে বৈষম্যের প্যাটার্ন বলে মনে হয় যা একদল কর্মচারী বা আবেদনকারীদের প্রভাবিত করে। OFCCP সাধারণত ফেডারেল ঠিকাদারদের বিরুদ্ধে দায়ের করা অভিযোগগুলি রাখে যেগুলি একজন ব্যক্তির যৌন অভিমুখীতা বা লিঙ্গ পরিচয়, অক্ষমতা, বা সুরক্ষিত ভেটেরান স্ট্যাটাসের উপর ভিত্তি করে ভেদাভেদের অভিযোগ করে। সাধারণত, OFCCP ফেডারেল ঠিকাদারদের বিরুদ্ধে দায়ের করা অভিযোগগুলি রাখে যারা বেতন সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করা, আলোচনা করা বা

প্রকাশ করার উপর ভিত্তি করে ভেদাভেদের অভিযোগ করে। সাধারণত, OFCCP ফেডারেল ঠিকাদারদের বিরুদ্ধে দায়ের করা অভিযোগগুলি রাখে যারা বেতন সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করা, আলোচনা করা বা প্রকাশ করার উপর ভিত্তি করে ভেদাভেদের অভিযোগ করে।

15. আমি কর্মসংস্থানে ভেদাভেদের প্রতারণিত ছিলাম বলে যদি খুঁজে পাওয়া যায় তাহলে কী হবে?

আপনি এমন একটি প্রতিকারের অধিকারী হতে পারেন যা আপনাকে সেই অবস্থানে রাখে যেখানে আপনি থাকতেন যদি ভেদাভেদটি কখনও না ঘটতো। আপনি নিয়োগ, পদোন্নতি, পুনঃস্থাপিত বা পুনরায় নিয়োগ পাওয়ার অধিকারী হতে পারেন। আপনি ব্যাক পে, ফ্রন্ট পে, বেতন বৃদ্ধি বা এই প্রতিকারগুলির কিছু সংমিশ্রণ পাওয়ার অধিকারী হতে পারেন। এছাড়াও, OFCCP ভবিষ্যতের ফেডারেল চুক্তির জন্য কোম্পানিকে নিষেধ বা বিবেচনা থেকে সরিয়ে দেওয়ার চেষ্টা করতে পারে বা কোম্পানির বর্তমান চুক্তি বা চুক্তির পরিবর্তনগুলি বাতিল করতে পারে, যদি OFCCP দেখতে পায় যে ফেডারেল ঠিকাদার বা উপ-কন্ট্রোলার তার কোনো আইন লঙ্ঘন করেছে।

For more information:
the u.s. dePARTMENT of LABOR
Ofce of Federal Contract Compliance Programs
200 Constitution Avenue, NW
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/ofccp

Please note that this fact sheet provides general information. It is not intended to substitute for the actual law and regulations regarding the program described herein.