

গর্ভাবস্থা এবং সন্তান জন্মদানের সময় ভেদাভেদ

OFCCP আপনাকে গর্ভাবস্থার সময়কার ভেদাভেদের থেকে রক্ষা করে

1. গর্ভাবস্থার সময়কার ভেদাভেদ কি?

গর্ভাবস্থার সময়কার ভেদাভেদ সাধারণত ঘটে যখন একজন নিয়োগকর্তা গর্ভধারণ, প্রসবের বা গর্ভাবস্থা বা প্রসবের সাথে সম্পর্কিত চিকিৎসার কারণে একজন কর্মচারী বা চাকরির আবেদনকারীর সাথে প্রতিকূল আচরণ করেন। এই ধরনের বৈষম্য তখনও ঘটতে পারে যখন একজন নিয়োগকর্তার নীতি বা রীতি এরকম থাকে যা মহিলাদের নির্দিষ্ট চাকরি থেকে বাদ দেয় কারণ তারা গর্ভবতী হতে পারে।

2. আমার অধিকার কি?

OFCCP দ্বারা জারি করা আইন গুলা ফেডারেল সরকারের সাথে ব্যবসা করে এমন কোনো কোম্পানির জন্য আপনার নিয়োগ, চাকরিচ্যুত, বেতন, সুবিধা, চাকরির নিয়োগ, পদোন্নতি, ছাঁটাই, চাকরির প্রশিক্ষণ এবং অন্যান্য ব্যক্তিগত কর্মকাণ্ডে আপনার সাথে গর্ভাবস্থা, প্রসব সম্পর্কিত চিকিৎসা বা সন্তান জন্মদান ক্ষমতা ভিত্তি করে ভেদাভেদ করা বেআইনি করে দেয়।

আপনি যদি গর্ভবতী হন, সন্তান প্রসব করেন বা গর্ভাবস্থা বা সন্তান প্রসবের সাথে সম্পর্কিত একটি মেডিকেল অবস্থা থাকে তবে আপনার জন্য কিছু সুরক্ষা ব্যবস্থা রয়েছে।

- যতক্ষণ আপনি আপনার কাজ সম্পাদন করতে সক্ষম হন ততক্ষণ আপনাকে কাজ করার অনুমতি দেওয়া হয়।
- আপনি যদি আপনার গর্ভাবস্থার কারণে সাময়িকভাবে আপনার কাজ করতে অক্ষম হন তবে আপনার সাথে একই রকম চিকিৎসার অবস্থা সহ অন্য যে কোনও কর্মচারীর মতোই আচরণ করা হবে।
- আপনি যখন গর্ভাবস্থা-সম্পর্কিত অনুপস্থিতিতে থাকেন তখন আপনার নিয়োগকর্তা আপনার জন্য একটি চাকরি খোলা রাখার অধিকারী হন; এটি অবশ্যই সেই সময়ের জন্য খোলা রাখা উচিত এবং একই শর্তে যে চাকরিগুলি অসুস্থ বা অন্যান্য চিকিৎসা ছুটিতে থাকা কর্মচারীদের পরিপেখে খোলা রাখা হয়েছে।
- ছুটিতে থাকা অন্যান্য কর্মীরা যে সুবিধাগুলি পান আপনি একই সুবিধা পাওয়ার অধিকারী।
- আপনি চিকিৎসার কারণে প্রতি বছর 12 সপ্তাহ অবৈতনিক ছুটি নেওয়ার অধিকারী হতে পারেন (গর্ভাবস্থা এবং প্রসব সহ) এবং শিশুর যত্নের জন্য

পরিবার এবং চিকিৎসা ছুটি আইন (FMLA) এর অধীনে। পিতামাতা উভয়ই FMLA ছুটির জন্য যোগ্যতা অর্জন করতে পারেন। FMLA-এর Department of Labor's Wage & Hour Division-তে রিপোর্ট করা উচিত (<http://www.dol.gov/whd>)।

3. যদি আমি গর্ভবতী হই, সন্তান জন্ম দিই, বা গর্ভাবস্থা বা প্রসবের সাথে সম্পর্কিত কোনো চিকিৎসাগত অবস্থা হয় তাহলে কি এমন নির্দিষ্ট কিছু আছে যা আমার নিয়োগকর্তা করতে পারেন না?

হ্যাঁ. আপনার নিয়োগকর্তা যা করতে পারেন না তার কিছু উদাহরণ হল:

- আপনার গর্ভাবস্থার কারণে আপনাকে চাকরির প্রস্তাব প্রত্যাখ্যান করা।
আপনার কাজ করার ক্ষমতা পরীক্ষা করার জন্য একটি অজুহাত হিসাবে আপনার গর্ভাবস্থা ব্যবহার করা। এর মধ্যে আপনাকে বিশেষ শর্ত পূরণ করা অন্তর্ভুক্ত, যেমন চিকিৎসা ছুটিতে থাকা অন্যান্য কর্মচারীদের জন্য এই শর্তগুলির প্রয়োজন না থাকলেও আপনি কাজে ফিরে যেতে প্রস্তুত তা দেখানোর জন্য একটি ডাক্তারের নোট প্রদান করতে হবে।
- আপনি যদি গর্ভাবস্থার কারণে অনুপস্থিত থাকেন এবং তারপরে সুস্থ হয়ে উঠলেও আপনার সন্তানের জন্ম পর্যন্ত ছুটিতে থাকতে বাধ্য করা।
- আপনার ছোট সন্তান আছে বলে আপনাকে চাকরি দিতে অস্বীকার করা, যদি না আপনার নিয়োগকর্তার পুরুষ কর্মচারীদের জন্য একই নীতি থাকে।
- আপনার হাসপাতালের ভর্তি এবং আপনার গর্ভাবস্থার সাথে সম্পর্কিত অন্যান্য চিকিৎসার খরচগুলিকে কভার করতে অস্বীকার করা যেখানে না কি অন্যান্য চিকিৎসা অবস্থার জন্য এই খরচগুলিকে কভার করবে, যদি আপনার নিয়োগকর্তা কর্মচারীদের স্বাস্থ্য বীমা সুবিধা প্রদান করেন।
- একজন গর্ভবতী কর্মচারী বা নতুন অভিভাবক হিসাবে যারা চিকিৎসা বা অন্য কোনো কারণে ছুটিতে আছেন তাদের জন্য একইভাবে আপনাকে জ্যেষ্ঠতা, ছুটি, বেতন বৃদ্ধি এবং অস্থায়ী অক্ষমতার সুবিধা প্রদানের ক্ষমতা দিতে অস্বীকার করা।
- আপনার গর্ভাবস্থা-সম্পর্কিত চিকিৎসা প্রয়োজনের জন্য একটি বাসস্থান প্রদান করতে অস্বীকার করে যখন অন্যান্য চিকিৎসা প্রয়োজনের জন্য অনুরূপ থাকার ব্যবস্থা করা হয়, উদাহরণস্বরূপ আপনাকে বসতে বা আপনার শিফটের সময় ক্রয়কার খাওয়ার অনুমতি দেওয়া হয়।



U.S. DEPARTMENT OF LABOR
200 CONSTITUTION AVENUE NW | WASHINGTON, DC 20210 | tel: 1-800-397-6251 | TTY: 1-877-889-5627 | www.dol.gov/ofccp

4. OFCCP কে 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।

5. আমি কি করব যদি আমি বিশ্বাস করি যে আমার নিয়োগকর্তা গর্ভাবস্থা, প্রসব সংক্রান্ত চিকিৎসা সংক্রান্ত অবস্থা, বা সন্তান ধারণের ক্ষমতার কারণে আমার প্রতি বৈষম্য করেছেন?

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

6. 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;
- 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 যেখানে 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/ofnation2.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 সাক্ষাত্কারের সময় ফর্মে স্বাক্ষর করতে বলবে। জাতি, বর্ণ, ধর্ম, লিঙ্গ, যৌন অভিযোজন, লিঙ্গ পরিচয়, বা জাতীয় মূলের উপর ভিত্তি করে ভেদাভেদের অভিযোগকারীরা অভিযোগগুলি অভিযুক্ত ভেদাভেদের তারিখ থেকে 180 দিনের মধ্যে দায়ের করতে হবে, যদি না দায়ের করার সময় ভালো কারণ দেখে বাড়ানো হয় থাকে। একই 180-দিনের সময়সীমা বেতন সম্পর্কে আলোচনা, প্রকাশ বা জিজ্ঞাসাবাদের জন্য ভেদাভেদের অভিযোগের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।



7. 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 পক্ষে বেআইনি। OFCCP-এর প্রবিধানগুলি আপনাকে স্বাধীনতা, উল্লাসন, হুমকি, জবরদস্তি বা নিজের অধিকার দাবি করার জন্য প্রতিশোধের থেকে আপনার রক্ষা করে।

8. 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।

9. আমি কর্মসংস্থানে ভেদাভেদের প্রতারণা 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-কন্ট্রাক্টর তার কোনো আইন লঙ্ঘন করেছে।

For more information:

the u.s. dePARTMENT of LABOR

Office 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.