

একটি অভিযোগ দায়ের করা

17. 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।

18. 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/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 সাক্ষাতকারের 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।

19. 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

স্বাভাৱন, উগ্রাসন, হুমকি, জবরদস্তি বা নিজের অধিকার দাবি করার জন্য প্রতিশোধের থেকে আপনার রক্ষা করে।

20. 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।

21. 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-কন্ট্রোলার 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.

নিজের অধিকারের সম্পর্কে জানুন বিকলাঙ্গতা অধিকার

OFCCP বিকলাঙ্গ ব্যক্তিদের ভেদাভেদের থেকে রক্ষা করে

1. একজন ব্যক্তির বিকলাঙ্গতার উপর ভিত্তি করে কর্মসংস্থানে ভেদাভেদ কি?

একজন ব্যক্তির বিকলাঙ্গতার উপর ভিত্তি করে কর্মসংস্থানে ভেদাভেদ সাধারণত ঘটে যখন একজন নিয়োগকর্তা কোনো যোগ্য চাকরির আবেদনকারী বা কর্মচারীর সাথে কর্মসংস্থানে কোনো কারণে প্রতিকূল আচরণ করেন, কারণ সেই ব্যক্তির কখনো বিকলাঙ্গতা ছিল বা তাকে বিকলাঙ্গ বলে ধরা হয়। একজন ব্যক্তির বিকলাঙ্গতার উপর ভিত্তি করে কর্মসংস্থানে ভেদাভেদ তখনও ঘটতে পারে যখন একজন নিয়োগকর্তার দৃশ্যত ন্যায় নীতি বা নিয়মগুলি বিকলাঙ্গ ব্যক্তিদের উপর অনিচ্ছাকৃত ভেদাভেদমূলক প্রভাব ফেলে।

2. আমার অধিকার কি?

আপনার বিকলাঙ্গতা আছে, আগে কোনো বিকলাঙ্গতা ছিল বা আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে স্থায়ী মানসিক বা শারীরিক রূপে দুর্বল বলে মনে করেন বলে আপনাকে চাকরি থেকে বঞ্চিত করা, স্বাভাৱন করা, পদোন্নতি, চাকরিচ্যুত করা, কম বেতন দেওয়া, বা খারাপ আচরণ করা যাবে না।

আপনি যদি একজন প্রতিবন্ধী কর্মচারী হন তবে আপনি অবশ্যই নিয়োগকর্তাকে অনুরোধ করতে পারেন যে “যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান” প্রদান করতে যাতে আপনি আপনার কাজ সম্পাদন করতে পারেন। আপনার নিয়োগকর্তার দ্বারা আপনাকে অবশ্যই যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান প্রদান করতে হবে যদি না তা করার ফলে নিয়োগকর্তার উল্লেখযোগ্য অসুবিধা বা ব্যয় হয়।

একইভাবে, আপনি যদি একজন বিকলাঙ্গ চাকরির আবেদনকারী হন, তাহলে নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই আবেদন প্রক্রিয়া চলাকালীন যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান প্রদান করতে হবে যাতে আপনি আবেদন করতে পারেন এবং চাকরির জন্য বিবেচিত হন। আবারও, যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান প্রদান করা আবশ্যিক যদি না এটি করা খুব কঠিন বা খুব ব্যয়বহুল হয়।

3. OFCCP কি বিকলাঙ্গতার উপর ভিত্তি করে ভেদাভেদ বিরোধী আইন ব্যবহার করে?

হ্যাঁ, OFCCP পুনর্বাসন আইনের ধারা 503 বাধ্য করে। এই আইনটি ফেডারেল সরকারের সাথে ব্যবসা করা নিয়োগকর্তাদের

জন্য বিকলাঙ্গতার উপর ভিত্তি করে চাকরির আবেদনকারী এবং কর্মচারীদের সাথে ভেদাভেদ করা বেআইনি করে তোলে। এর মানে হল এই নিয়োগকর্তারা নিয়োগ, চাকরি, বেতন, সুবিধা, চাকরির অ্যাসাইনমেন্ট, পদোন্নতি, ছাঁটাই, প্রশিক্ষণ এবং অন্যান্য কর্মসংস্থান সংক্রান্ত ক্রিয়াকলাপের বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেওয়ার সময় আপনার সাথে ভেদাভেদ করতে পারে না।

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।

বিকলাঙ্গতার সঠিক অর্থ

5. “বিকলাঙ্গতার” সঠিক অর্থ কী?

আপনি একজন বিকলাঙ্গ ব্যক্তি হিসাবে বিবেচিত হতে পারেন যদি আপনার:

- একটি শারীরিক বা মানসিক দুর্বলতা আছে যা আপনার এক বা একাধিক জীবনের কর্মকাণ্ড উল্লেখযোগ্যভাবে সীমাবদ্ধ করে; বা
- এরকম দুর্বলতার কোনো রেকর্ড আছে।

আপনি একজন বিকলাঙ্গ ব্যক্তি হিসাবে বিবেচিত হতে পারেন যদি আপনার একটি শারীরিক বা মানসিক দুর্বলতা আছে যা আপনার এক বা একাধিক জীবনের কর্মকাণ্ড উল্লেখযোগ্যভাবে সীমাবদ্ধ করে বলে “মনে করা হয়” এরকম দুর্বলতার কোনো রেকর্ড আছে বলে “মনে করা হয়” যদিও আপনার প্রতিবন্ধকতা না থাকে।



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



U.S. DEPARTMENT OF LABOR

6. বিকলাঙ্গতার কিছু উদাহরণ কি হতে পারে?

নীচে তালিকাভুক্ত শারীরিক প্রতিবন্ধকতাগুলি সাধারণত একটি অক্ষমতা হিসাবে বিবেচিত হয়:

ডায়াবেটিস	ক্যান্সার
মৃগীরোগ	HIV সংক্রমণ
অন্ধত্ব	

মানসিক দুর্বলতা যেগুলি বিকলাঙ্গতা বলে ধরা হয় কিন্তু দুর্বাতালাতায় সীমাবদ্ধ নয়, সেগুলি হলো:

মেজর দেপ্রেসিভ ডিসঅর্ডার
বাইপোলার ডিসঅর্ডার
সিজোফ্রেনিয়া
পোস্ট-ট্রমাটিক স্ট্রেস ডিসঅর্ডার
অবসেসিভ কম্পালসিভ ডিসঅর্ডার

7. "সাবস্ট্যানসিয়াল লিমিটিং" মানে কি?

"সাবস্ট্যানসিয়াল লিমিটিং" এর অর্থ হল যে আপনার দুর্বলতা একটি বৃহত্তর পরিমাণে বেশিরভাগ লোকের তুলনায় আপনার জীবনের প্রধান কার্যকলাপ সম্পাদন করার ক্ষমতাকে সীমিত করে। আপনার দুর্বলতা "সাবস্ট্যানসিয়াল লিমিটিং" হিসাবে বিবেচিত হওয়ার জন্য আপনার জীবনের প্রধান কার্যকলাপ সম্পাদন করতে বাধা দেওয়া বা উল্লেখযোগ্যভাবে বা গুরুতরভাবে সীমাবদ্ধ করতে হবে না।

উদাহরণ স্বরূপ, যদি আপনি বাইপোলার ডিসঅর্ডারের কারণে প্রতি রাত্রি দুই ঘন্টা ঘুমান যেখানে সামান্য ব্যক্তি প্রতি রাত্রি আঠ ঘন্টা ঘুমায়ে তাহলে আপনার নিদ্রা সাবস্ট্যানসিয়াল লিমিটেড। কেউ "সাবস্ট্যানসিয়াল লিমিটিং" কিনা তা নির্ধারণে ওষুধের নেতিবাচক পার্শ্ব প্রতিক্রিয়াগুলি বিবেচনা করা যেতে পারে। আইন অনুসারে, প্রতিটি দুর্বলতা অক্ষমতা হিসাবে বিবেচনা করা হয় না।

8. "জীবনের প্রধান কার্যকলাপ" কি?

এটি প্রধান জীবনের ক্রিয়াকলাপের একটি আংশিক তালিকা:

দেখা	খাওয়া
চলা	উতোলন
বলা	শেখা
মনোনিবেশ করা	যোগাযোগ
স্ব-যত্ন	ঘুমোনা
দাড়ানো	ঝাঁকা
শ্বাস-প্রশ্বাস	পড়া
চিন্তা করা	মানবিক কাজগুলি সম্পাদন করা

উপরন্তু, প্রধান জীবন ক্রিয়াকলাপগুলির মধ্যে প্রধান শারীরিক ফাংশনগুলির অপারেশন অন্তর্ভুক্ত রয়েছে, যা হল:

ইমিউন সিস্টেম
বিশেষ ইন্দ্রিয় অঙ্গ এবং স্বক
স্বাভাবিক সেল বৃদ্ধি
পাচনতন্ত্র
জেনিটোইউরিনারি
অন্ত্র

মূত্রাশয়
মস্তিষ্ক
স্নায়বিক সিস্টেম
শ্বাসযন্ত্রের সিস্টেম
সংবহনতন্ত্র
কার্ডিওভাসকুলার সিস্টেম
এন্ডোক্রাইন সিস্টেম
হেমিক সিস্টেম
লিম্ফ্যাটিক সিস্টেম
মসকুলো-স্কেলেটল সিস্টেম
প্রজনন সিস্টেম

9. যদি আমার দুর্বলতা এপিসোডিক বা মওকুফ হয় তবে কি আমাকে এখনও বিকলাঙ্গ হিসাবে বিবেচিত করা যেতে পারে?

হ্যাঁ। একটি দুর্বলতা যা এপিসোডিক বা স্পোরাদিক বা মওকুফের মধ্যে রয়েছে তা একটি বিকলাঙ্গতা হিসাবে বিবেচিত হয় যদি এটি সক্রিয় থাকাকালীন এটি জীবনের প্রধান ক্রিয়াকলাপগুলিকে যথেষ্ট পরিমাণে সীমাবদ্ধ করে।

চাকরির জন্য আবেদন করা

10. সুরক্ষিত হওয়ার জন্য কি কোনও কাজের জন্য আবেদন করার সময় আমাকে আমাকে বিকলাঙ্গতা প্রকাশ করতে হবে?

না। আপনি এই তথ্য প্রকাশ করুন বা না করুন আপনি ভেদাভেদ থেকে সুরক্ষিত থাকবেন। যাইহোক, একটি যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান পেতে আপনাকে অবশ্যই আপনার নিয়োগকর্তাকে জানাতে হবে যে আপনাকে একটি বাসস্থানের জন্য প্রয়োজন। নিয়োগকর্তার আপনাকে একটি বাসস্থান প্রদান করতে আপনার বিকলাঙ্গতা সম্পর্কিত কিছু তথ্য প্রয়োজন হতে পারে।

11. আমার নিয়োগকর্তা কি আমাকে একটি মেডিকেল পরীক্ষা নিতে বাধ্য করতে পারেন?

আপনি যদি কোনও কাজের জন্য আবেদন করেন তবে নিয়োগকর্তা আপনাকে কোনও কাজের প্রস্তাব দেয়ার আগে চিকিৎসা সংক্রান্ত প্রশ্নের উত্তর দিতে বা মেডিকেল পরীক্ষা দিতে বলবেন না। একজন নিয়োগকর্তা জিজ্ঞাসা করতে পারেন যে আপনি কাজটি সম্পাদন করতে পারেন কিনা এবং কীভাবে আপনি যুক্তিসঙ্গত বাসস্থানের সাথে বা ছাড়াই কাজটি সম্পাদন করবেন। আপনাকে কাজের প্রস্তাব দেওয়ার পরে, কাজের প্রস্তাবটি কিছু শর্তের সাথে তৈরি করা যেতে পারে, যেমন:

- একটি মেডিকেল পরীক্ষা পাস করা, অথবা
- কিছু মেডিকেল প্রশ্নের উত্তর দেয়া।

একই ধরনের চাকরিতে সমস্ত নতুন কর্মীদের অবশ্যই একই প্রশ্নের উত্তর দিতে হবে বা একই পরীক্ষায় অংশ নিতে হবে, কেবল প্রতিবন্ধী কর্মীদের কে নয়।

সাধারণত, একবার আপনি ভাড়া করা হয় এবং আপনি কাজ শুরু করেন, একজন নিয়োগকর্তা শুধুমাত্র মেডিকেল প্রশ্ন

জিজ্ঞাসা করতে পারেন বা একটি মেডিকেল পরীক্ষার জন্য করতে পারেন যদি:

- বাসস্থানের জন্য আপনার অনুরোধ সমর্থন করার জন্য নিয়োগকর্তার মেডিকেল ডকুমেন্টেশন প্রয়োজন, অথবা
- নিয়োগকর্তা বিশ্বাস করেন যে আপনার শারীরিক অবস্থার কারণে আপনি সফলভাবে বা নিরাপদে কাজটি সম্পাদন করতে পারবেন না।

12. আমার নিয়োগকর্তা কীভাবে আমার চিকিৎসা সংক্রান্ত তথ্য পরিচালনা করেন?

আইন অনুসারে সমস্ত মেডিকেল রেকর্ড এবং তথ্য গোপনীয় এবং অন্যান্য কর্মসংস্থান ফাইল থেকে পৃথক মেডিকেল ফাইলে থাকে।

যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান খোঁজা

13. "যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান" কি?

"যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান" একটি কাজ বা কর্মক্ষেত্রে করা একটি সমন্বয় বা সংশোধন, বা কাজটি সম্পাদনের স্বাভাবিক পদ্ধতি বা পরিস্থিতি যা কোনও আবেদনকারী বা বিকলাঙ্গ কর্মচারীকে সফলভাবে কাজের জন্য আবেদন করতে, কাজের দায়িত্ব পালন করতে বা কর্মসংস্থানের সুবিধা এবং সুবিধাগুলি উপভোগ করতে দেয়। একটি যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান প্রয়োজনীয় কাজের কার্যক্রম পরিবর্তন করে না।

আপনার "যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান" অন্যান্য কর্মচারী বা চাকরীর আবেদনকারীদের প্রদত্ত থেকে ভিন্ন হতে পারে। এর কারণ হল বাসস্থানটি অক্ষমতার প্রকৃতি এবং কাজের ধরণের উপর নির্ভর করে। বাসস্থান, এটি যাই হোক না কেন, আপনার নিয়োগকর্তার জন্য অযথা ব্যয়বহুল বা বিঘ্নিত হওয়া উচিত নয়। আপনার নিয়োগকর্তা যুক্তিসঙ্গত বাসস্থানের ধরণটি চয়ন করতে পারেন যা উপলব্ধ করা হবে; যাইহোক, বাসস্থান কার্যকর হতে হবে। উদাহরণস্বরূপ, আপনার নিয়োগকর্তা প্রবেশযোগ্যতার সমস্যাগুলি সমাধান করার জন্য লিফটের পরিবর্তে ঢালু একটিস্প সরবরাহ করতে বেছে নিতে পারেন।

14. "যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান" এর কিছু উদাহরণ কী যা নিয়োগ প্রক্রিয়ার সময় এবং পরে কাজটি সম্পাদনে সহায়তা করার জন্য প্রদান করা যেতে পারে?

যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান অনেক ধরনের হতে পারে। কিছু সাধারণ বাসস্থান নীচে তালিকাভুক্ত করা হয়েছে।

- বোধগম্য বিন্যাসে লিখিত উপকরণ সরবরাহ করা, যেমন বড় মুদ্রণ, ব্রেইল, বা অডিওটেপ।
- কাজের সময়সূচী সামঞ্জস্য বা সংশোধন করা।
- পাঠক বা সাংকেতিক ভাষা দোতাষী প্রদান করা।
- নিয়োগ, সাক্ষাতকার, পরীক্ষা, এবং অ্যাপ্লিকেশন প্রক্রিয়ার অন্যান্য অংশগুলি অ্যাক্সেসযোগ্য স্থানে

রাখা।

- প্রবেশযোগ্য অবস্থানগুলিতে কর্মীদের সভা করা।
- সরঞ্জাম এবং উপকরণ সরবরাহ বা সংশোধন করা।
- নীতি ও পদ্ধতিসমন্বয় বা সংশোধন করা।
- কাজের পরিবেশকে এমনভাবে পরিবর্তন করা যা অ্যাক্সেসযোগ্যতা উন্নত করে।

15. আমি কিভাবে যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান অনুরোধ করতে পারি?

একটি বাসস্থান অনুরোধ করার জন্য একজন কর্মচারী বা চাকরীর আবেদনকারী হিসাবে আপনার জন্য কোনও বিশেষ প্রক্রিয়া নেই। আপনার অনুরোধ করার সময় আপনাকে বিশেষ শব্দ বা "যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান" শব্দটি ব্যবহার করতে হবে না, বা আপনাকে লিখিতভাবে আপনার অনুরোধটি রাখতে হবে না। আপনার কেবল আপনার নিয়োগকর্তাকে বলা উচিত যে অক্ষমতার কারণে আপনার কর্মক্ষেত্রে সমন্বয় বা পরিবর্তন প্রয়োজন। আপনার অক্ষমতা রয়েছে তা দেখানোর জন্য আপনার নিয়োগকর্তাকে পর্যাপ্ত তথ্য সরবরাহ করার জন্য আপনাকে প্রস্তুত থাকতে হবে।

আপনার যদি আবেদন প্রক্রিয়াতে একটি বাসস্থানের প্রয়োজন হয় তবে আপনাকে অবশ্যই নিয়োগকর্তাকে জানাতে হবে যে আপনার অক্ষমতার কারণে আপনার আবেদন বা সাক্ষাতকার প্রক্রিয়াতে পরিবর্তন বা সমন্বয় প্রয়োজন। আপনি মৌখিকভাবে বা লিখিতভাবে এই অনুরোধটি করতে পারেন, বা অন্য কেউ আপনার জন্য অনুরোধ করতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, একটি পরিবারের সদস্য, বন্ধু, স্বাস্থ্য পেশাদার, বা অন্য প্রতিনিধি যেমন একটি চাকরী প্রশিক্ষক। অনুরোধ করার পরে, নিয়োগকর্তা আপনাকে নির্দিষ্ট ফর্মগুলি পূরণ করতে বা অন্যান্য পদ্ধতি অনুসরণ করতে বলতে পারেন। আপনাকে যে কোনও পদ্ধতি অনুসরণ করতে বলা হয় তা সময়মতো বাসস্থান সরবরাহ বা সম্বোধন করা থেকে রোধ করতে ব্যবহার করা যেতে পারে না।

এটি মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ যে একটি বাসস্থান পাওয়ার জন্য আপনাকে আপনার সম্পূর্ণ চিকিৎসা বা মানসিক স্বাস্থ্যের ইতিহাস সরবরাহ করতে হবে না। আপনাকে কেবল একটি বাসস্থান তৈরি করার জন্য প্রয়োজনীয় প্রাসঙ্গিক তথ্য সরবরাহ করতে হবে।

16. আমার নিয়োগকর্তা কি আমার বেতন কমাতে পারেন বা একই কাজ করা অন্যান্য কর্মচারীদের তুলনায় আমাকে কম বেতন দিতে পারেন কারণ আমার একটি যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান প্রয়োজন?

না। আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে আপনার বেতন হ্রাস করে বা একই অবস্থানে অন্যান্য কর্মচারীদের চেয়ে কম অর্থ প্রদান করে একটি যুক্তিসঙ্গত বাসস্থান দেয়ার খরচ আপনার থেকে নিতে পারবেন না।