

## নিউ ইয়র্ক সিটি মানবাধিকার আইনের অধীনে গৃহে কাজ করা কর্মীদের জন্য সুরক্ষা

নিউ ইয়র্ক সিটি কমিশন অন হিউম্যান রাইটস হোল একটি সংস্থান যা নিউ ইয়র্ক সিটি হিউম্যান রাইটস ল (NYCHRL)-এর অধীনে শ্রমিক ও নিয়োগকারীদের তাদের অধিকার ও বাধ্যবাধকতা বুঝতে সহায়তা করে। এই নথিটি নতুন কর্মক্ষেত্রের সুরক্ষা সম্পর্কিত তথ্য প্রদান করে।

12 মার্চ, 2022 থেকে, NYCHRL নিউ ইয়র্ক সিটির গৃহকর্মীদের বৈষম্য, হয়রানি ও প্রতিশোধের শিকার হওয়া থেকে রক্ষা করবে। এটি তাদের ন্যায্য বাসস্থানের অধিকারী করবে।

### আইনের অধীনে গৃহে কাজ করা কর্মী হিসেবে কারা অধিকারপ্রাপ্ত?

নিউ ইয়র্ক সিটিতে কাজ করা সকল গৃহকর্মীদের জন্য NYCHRL-এর সুরক্ষা প্রযোজ্য হবে।

- গৃহকর্মীদের মধ্যে রয়েছে ন্যানি, হোম কেয়ার কর্মী, হাউসক্লিনার বা যেকোনও কর্মী যারা বাড়িতে নিযুক্ত থেকে চাইল্ডকেয়ার, এল্ডারকেয়ার, সাহচর্য বা হাউসকিপিং পরিষেবা সরবরাহ করেন। বেশিরভাগ ফুলটাইম এবং পার্ট-টাইম গৃহকর্মীরা এর আওতাভুক্ত।
- ব্যতিক্রমসমূহ: যার শুধুমাত্র মাঝে মাঝে কাজ করেন তাদেরকে আইনটি অন্তর্ভুক্ত করে না। এটি নিয়োগকর্তার সাথে সম্পর্কিত বা যত্র গ্রহণকারী ব্যক্তির সাথে সম্পর্কিত কর্মীদের এবং সাহচর্য পরিষেবা প্রদানকারী ও একই সাথে বাইরের সংস্থা দ্বারা নিযুক্ত কর্মীদেরও অন্তর্ভুক্ত করে না।

### আইনের অধীনে বাধ্যবাধকতা সহ নিয়োগকর্তা কে?

নিউ ইয়র্ক সিটিতে গৃহকর্মীদের নিয়োগকারী যারা তারাই, তবে নৈমিত্তিক বা অনিয়মিত ভিত্তিতে যেগুলো আছে সেগুলো ছাড়া। এর মধ্যে ব্যক্তিগত নিয়োগকর্তার পাশাপাশি সংস্থাগুলিও অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। কর্মীদের চাকরি খুঁজে পেতে সহায়তাকারী কর্মসংস্থানগুলি ও সেমত ব্যক্তিরও NYCHRL-এর আওতাভুক্ত।

- নোট: যে ব্যক্তি একজন গৃহকর্মীকে নিয়োগ করেন বা অন্য কোথাও তাঁকে চাকুরী পাইয়ে দেন তাদেরও NYCHRL-এর অধীনে বাধ্যবাধকতা রয়েছে।

### নতুন আইনে কোন কোন অধিকার ও বাধ্যবাধকতা রয়েছে?

#### 1. গৃহকর্মীদের বৈষম্য থেকে মুক্ত থাকার অধিকার রয়েছে।

- নিয়োগকারীরা তাদের প্রকৃত বা অনুভূত লিঙ্গ, জাতীয় উৎস, জাতি, অভিবাসন মর্যাদা, ধর্ম বা NYCHRL দ্বারা সুরক্ষিত অন্য কোনও শ্রেণির উপর ভিত্তি করে গৃহকর্মীদের বিরুদ্ধে বৈষম্যমূলক আচরণ করতে পারবে না। এর অর্থ হল নিয়োগকারীরা কোনও গৃহকর্মীকে বরখাস্ত করতে বা নিয়োগ করতে অস্বীকার করতে পারে না, তাদের বেতন কম দিতে পারবে না, তাদের উপর হয়রানি করতে পারবে না বা তাদের হয়রানির অনুমতি দিতে পারবে না, অথবা অন্যথায় সুরক্ষিত শ্রেণিতে তাদের সদস্যপদের কারণে তাদের সাথে অসং আচরণ করতে পারবে না।
- NYCHRL-এর অধীনে কর্মসংস্থান বৈষম্যসুরক্ষা এবং সুরক্ষিত শ্রেণি সম্পর্কে আরও তথ্যের জন্য, [কমিশনের ওয়েবসাইট](#) দেখুন।

#### 2. গৃহকর্মীদের ন্যায্য বাসস্থান পাওয়ার অথবা তাদের সময়সূচী বা কাজের দায়িত্ব পরিবর্তনের অধিকার রয়েছে যাতে তারা তাদের কাজের প্রয়োজনীয় ক্রিয়াকর্মগুলি সম্পাদন করতে সক্ষম হয়।

- প্রতিবন্ধীত্ব, গর্ভাবস্থা বা সংশ্লিষ্ট শারীরিক সমস্যা, সন্তান প্রসব, স্তনদুগ্ধক্ষরণ, ধর্মীয় অনুশীলন বা পালন এবং পারিবারিক সহিংসতা, যৌন সহিংসতা বা পিছে পিছে অনুসরণ হওয়ার শিকার হিসাবে মর্যাদা সম্পর্কিত চাহিদার জন্য যুক্তিসঙ্গত ব্যবস্থা গ্রহণ করার জন্য কর্মচারীরা অধিকার রাখে।
- যদি কোনো নিয়োগকর্তা জানতে পারেন যে কোনো কর্মচারীর একটি ন্যায্য বাসস্থানের প্রয়োজন হতে পারে, তবে তাদের অবশ্যই তাদের প্রয়োজনগুলি বুঝতে এবং সম্ভাব্য ব্যবস্থা নিয়ে আলোচনা করতে কর্মচারীর সাথে একটি সহযোগিতামূলক সংলাপ বা সরল বিশ্বাসের আলোচনায় সম্পৃক্ত থাকতে হবে।
- NYCHRL-এর অধীনে ন্যায্য ব্যবস্থা সম্পর্কে আরও তথ্যের জন্য, [গর্ভাবস্থা, সন্তান প্রসব ও সংশ্লিষ্ট শারীরিক সমস্যার নিয়মকানুন](#) এবং [প্রতিবন্ধীদের ভিত্তিতে বৈষম্যের উপর কমিশনের আইন প্রয়োগের নির্দেশিকা](#) দেখুন।

#### 3. নিয়োগ করার সময়, নিয়োগকারীরা গৃহকর্মীদেরকে তাদের বেতনের ইতিহাস সম্পর্কে প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করতে পারবেন না, তাদের [খাণ্ডের ইতিহাস](#) সম্পর্কে অনুসন্ধান করতে পারবে না, বা [মারিজুয়ানা/টিএইচসি শনাক্ত করতে তাদেরকে নিয়োগ-পূর্ববর্তী মাদক পরীক্ষা](#) করতে বলতে পারবে না।

**4. গৃহকর্মীদের যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষা সম্পর্কে লিখিত বিজ্ঞপ্তি লেখার অধিকার রয়েছে, এবং যৌন হয়রানি সুরক্ষা সম্পর্কিত প্রশিক্ষণ গ্রহণের অধিকার রয়েছে।**

- একবার একজন গৃহকর্মীকে নিয়োগ করা হলে, তাদের নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই তাদের **যৌন হয়রানি** সম্পর্কিত তাদের অধিকারের লিখিত বিজ্ঞপ্তি সরবরাহ করতে হবে, যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষা সম্পর্কিত ইংরেজি ও স্প্যানিশ ভাষায় একটি **বিজ্ঞপ্তি** পোস্ট করতে হবে এবং নিশ্চিত করতে হবে যে তারা লিঙ্গ-ভিত্তিক হয়রানির বিরুদ্ধে NYCHRL-এর সুরক্ষার উপর বার্ষিক **প্রশিক্ষণ** গ্রহণ করে।

**5. বৈষম্যের বিরোধিতা করার, ন্যায্য ব্যবস্থা গ্রহণের অনুরোধ করার কারণে (#2 দেখুন) বা NYCHRL দাবি দায়ের করার শোধ থেকে গৃহকর্মীদের মুক্ত থাকার অধিকার রয়েছে।**

**এমন কোনও NYCHRL সুরক্ষা আছে কি যা গৃহকর্মীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে না?**

হ্যাঁ। শহরের মানবাধিকার আইনের কয়েকটি ক্ষেত্র রয়েছে যা গৃহকর্মীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নয়।

- অসম্পন্ন গ্রেপ্তার, ফৌজদারি অভিযোগ ও ফৌজদারি শাস্তির উপর ভিত্তি করে ফেয়ার চান্স অ্যাক্ট এবং সংশ্লিষ্ট কর্মসংস্থান সুরক্ষা প্রযোজ্য নয়। যাহোক, নিয়োগকারীরা সম্ভাব্য কর্মচারীর দোষী সাব্যস্ত না হওয়ার, পূর্বে হওয়া গ্রেপ্তারের বা ফৌজদারি অভিযোগের, বরখাস্তের চিন্তাভাবনায় মূলতুবিব, তরুণ অপরাধীর বিচার বা নিয়োগের ক্ষেত্রে সিল করা দোষী সাব্যস্ত হওয়ার বিষয়ে জিজ্ঞাসাবাদ বা বিবেচনা করতে পারবে না।
- গর্ভাবস্থার বৈষম্য সম্পর্কিত অধিকারের ব্যাপারে লিখিত বিজ্ঞপ্তি শহুরেকর্মীদের তাদের নিয়োগকারীদের কাছে সরবরাহ করার প্রয়োজন নেই বা স্তন্যপান করানোর জন্য একটি নির্দিষ্ট কক্ষ বা সেব্যাপারে নীতি বজায় রাখারও কোন প্রয়োজন নেই। যাহোক, যদি কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের স্তন থেকে চাপ দিয়ে চেপে দুধ বের করার সুযোগ সহ তাদের গর্ভাবস্থা সম্পর্কিত ব্যবস্থা গ্রহণের প্রয়োজন হয়, নিয়োগকারীদের অবশ্যই সহযোগিতামূলক আলোচনা করতে হবে ও ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে, যদি না এগুলি করলে তা তাদের উপর অযথা একটি বোঝা হয়ে দাড়াই।

**গৃহকর্মীদের প্রতি নিষিদ্ধ বৈষম্য কী হতে পারে?**

এখানে এমন কিছু আচরণের উদাহরণ দেওয়া হলো যেগুলো NYCHRL এর অবমাননা করে:

- গর্ভাবস্থা সম্পর্কিত পরামর্শে যোগ দেওয়ার জন্য একজন পারিবারিক স্বাস্থ্য কর্মীর ছুটির অনুরোধ করার বিষয়টি জানার পরে একজন নিয়োগকর্তা তাকে বরখাস্ত করেন, কারণ নিয়োগকর্তা বিশ্বাস করেন না যে ঐ কর্মী গর্ভবতী থাকাকালীন কাজ করতে পারবেন।
- একজন নিয়োগকর্তা একজন নথিবিহীন গৃহকর্মীকে বলেন যে তিনি যদি তার বাড়িতে বৈষম্যের কোনও ঘটনা রিপোর্ট করেন তবে তিনি ICE-কে কল করবেন।
- একজন কৃষক ন্যানি জানতে পারেন যে একই নিয়োগকর্তার জন্য কাজ করা প্রাক্তন শ্বেতাঙ্গ ন্যানিদেরকে তার চেয়ে অনেক বেশি বেতন দেওয়া হতো। যখন তিনি এই বিষয়ে তার নিয়োগকর্তার মুখোমুখি হন, তখন তার নিয়োগকর্তা ব্যাখ্যা করেন যে "কৃষক কর্মীরা ততটা কঠোর পরিশ্রম করেন না।"
- একজন রোগী একজন গৃহপরিচারককে বলেন যে তার দ্বারা যৌন হয়রানি করার কথা রিপোর্ট যাতে না করে, নতুবা তিনি নিশ্চিত করবেন যে সে যেন "আর কখনও এই শহরে কাজ করতে না পারেন"।

**নিউ ইয়র্কের গৃহকর্মীদের কি অন্যান্য আইনের অধীনে অধিকার রয়েছে?**

হ্যাঁ। গৃহকর্মীদের **সবেতন নিরাপদ ও অসুস্থতাজনিত ছুটি পাওয়ার**, ন্যূনতম মজুরি এবং ওভারটাইম বেতন, প্রতি সপ্তাহে এক (1) দিন বিশ্রাম এবং প্রতি বছর কমপক্ষে তিন (3) দিন সবেতন ছুটি পাওয়ার অধিকার রয়েছে। ফুলটাইম গৃহকর্মীদেরও শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণ ও প্রতিবন্ধী সুবিধা বিমার অধিকার রয়েছে, এবং কিছু কিছু গৃহকর্মীর সবেতন পারিবারিক ছুটি পাওয়ার অধিকার রয়েছে। নিউ ইয়র্ক স্টেটে গৃহকর্মীদের অধিকার সম্পর্কে আরও তথ্যের জন্য **এখানে** দেখুন।

**যদি আমার এই অধিকার ও বাধ্যবাধকতা সম্পর্কে প্রশ্ন থাকে বা বৈষম্যের কথা রিপোর্ট করতে চাই তবে কী করা উচিত?**

মানবাধিকার কমিশনকে (212) 416-0197 নম্বরে কল করুন অথবা NYC.gov/HumanRights দেখুন। আপনি অভিযোগ দায়ের করতে পারেন, একটি বেনামী টিপ ছেড়ে দিতে পারেন, আপনার দায়িত্ব সম্পর্কে আরও জানতে পারেন বা একটি বিনামূল্যে কর্মশালার জন্য সাইন আপ করতে পারেন।