

কর্মীদের জন্য প্রায়শ জিজ্ঞাসিত প্রশ্নাবলী

প্র.1. আমি মনে করি আমি যৌন হয়রানির শিকার হয়েছি। আমার কী করা উচিত?

A1. যদি আপনি যৌন হয়রানির শিকার হয়েছেন বলে মনে করে থাকেন, তাহলে আপনার উচিত এই আচরণ আপনার নিয়োগকর্তা, অস্থায়ী সংস্থা বা প্লেসমেন্ট সংস্থার নিকট রিপোর্ট করা। আপনার নিয়োগকর্তাই যদি উৎপীড়নকারী হয় কিংবা আপনার নিয়োগকর্তার প্রতিক্রিয়া কেমন হবে তা নিয়ে আপনি যদি দ্বিধান্বিত থাকেন, তাহলে আপনি নিউইয়র্ক স্টেটের মানবাধিকার বিভাগের সাথে যোগাযোগ করতে পারেন। মানবাধিকার বিভাগ অভিযোগ গ্রহণ এবং তদন্ত করতে সক্ষম।

এছাড়াও আপনি, একই সাথে কিংবা পরবর্তীতে, নিউ ইয়র্ক স্টেটের মানবাধিকার বিভাগ (DHR)-এর কাছে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন। অনুগ্রহ করে খেয়াল করুন: মানবাধিকার বিভাগের কাছে কোন অভিযোগ অবশ্যই কথিত বৈষম্যমূলক কার্যটি সম্পাদিত হবার এক বছরের মধ্যে দায়ের করতে হবে। আরো তথ্যের জন্য, বিভাগের “[যৌন হয়রানি](#).” শিরোনামের পুস্তিকা দেখুন।

প্র.2. আমি মানবাধিকার বিভাগের কাছে কোনো অভিযোগ কিভাবে দায়ের করতে পারি?

A2. বিভাগের কাছে অভিযোগ দায়ের করার বিভিন্ন উপায় রয়েছে:

- কিভাবে কোনো অভিযোগ দায়ের করতে হয় সেই তথ্যের জন্য, পরিদর্শন করুন: www.dhr.ny.gov/complaint
- আপনি কল করতে পারেন 1-888-392-3644
- আপনি মানবাধিকার বিভাগের কোনো অফিস পরিদর্শন করতে পারেন এবং স্বশরীরে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন: <https://dhr.ny.gov/contact-us>

প্র.3. আমি অভিযোগ করলে আমার নিয়োগকর্তা কি আমার বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নিতে পারে?

A3. নিউ ইয়র্ক স্টেটের মানবাধিকার আইনে আপনার নিয়োগকর্তার কাছে অভ্যন্তরীণ অভিযোগ করার জন্য, কিংবা মানবাধিকার বিভাগের কাছে অভিযোগ দায়ের করার জন্য প্রতিশোধ গ্রহণ নিষদ্ধ। আপনি যদি মনে করেন আপনার বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেয়া হচ্ছে, তাহলে বিভাগের সাথে আপনার যোগাযোগ এবং একটি অভিযোগ দায়ের করা উচিত।

প্র.4. আমার নিয়োগকর্তা কি মানবাধিকার আইনের আওতাভুক্ত?

A4. হ্যাঁ। মানবাধিকার আইন অনুসারে, কর্মচারী সংখ্যা ব্যতিরেকে, নিউইয়র্ক স্টেটের সকল নিয়োগকর্তা, যৌন হয়রানিমুক্ত একটি কর্মক্ষেত্র প্রদান করতে বাধ্য।

কর্মক্ষেত্রে অ-কর্মচারীদের জন্য প্রায়শ জিজ্ঞাসিত প্রশ্নাবলী

প্র.1. আমি যেখানে হয়রানির শিকার হয়েছি সেখানে আমি সরাসরি নিয়োগপ্রাপ্ত নই, তারপরেও কি আমি সুরক্ষিত?

A1. এপ্রিল 12, 2018 থেকে, একজন অ-কর্মচারী, যেমন ঠিকাদার, সাবকন্স্ট্রাক্টর, ভেন্ডর, পরামর্শদাতা, কিংবা কর্মক্ষেত্রে পরিষেবা প্রদানকারী যেকোনো, তাদের কর্মস্থলে হয়রানি থেকে সুরক্ষিত। সুরক্ষিত অ-কর্মচারীদের মধ্যে সে সকল ব্যক্তির আন্তর্ভুক্ত যারা প্রচলিতভাবে স্বতন্ত্র ঠিকাদার, "গিগ" কর্মী এবং অস্থায়ী কর্মী হিসেবে পরিচিত। এছাড়াও নিয়োগকর্তার সঙ্গে কোনো চুক্তি অনুযায়ী যন্ত্রপাতি মেরামত, পরিচ্ছন্নতা পরিষেবা বা অন্য কোন পরিষেবা প্রদানকারী ব্যক্তির আন্তর্ভুক্ত।

প্র.2. আমি একজন রক্ষণাবেক্ষণ ঠিকাদারের হয়ে কাজ করি এবং আমি একটি ব্যবসায়-প্রতিষ্ঠানের অফিস পরিষ্কার করি। বিল্ডিং-এর একজন কর্মচারী, যিনি আমি যে প্রতিষ্ঠানে পরিষ্কারের কাজ করি সেটি দ্বারা নিয়োগপ্রাপ্ত নয়, সে আমাকে বার বার ডেটের জন্য আমন্ত্রণ জানাচ্ছে। আমি এ আচরণ পছন্দ করি না। আমি কী করতে পারি?

A2. আপনার নিয়োগকর্তা এবং আপনার কর্মস্থলে যে প্রতিষ্ঠান কর্মকর্তা পরিচালনা করে তারা উভয়েই আপনাকে হয়রানি-মুক্ত কর্মক্ষেত্র সরবরাহ করতে বাধ্য। আপনার উচিত আপনার কর্মস্থলের প্রতিষ্ঠান, এবং পাশাপাশি আপনার নিজের নিয়োগকর্তার নিকট এই আচরণ রিপোর্ট করা। তারা উভয়েই এ সমস্যা মোকাবেলায় দায়বদ্ধ। আপনার নিয়োগকর্তাই যদি উৎপীড়নকারী হয় কিংবা আপনার নিয়োগকর্তার প্রতিক্রিয়া কেমন হবে তা নিয়ে আপনি যদি দ্বিধান্বিত থাকেন, তাহলে আপনি মানবাধিকার বিভাগের কাছেও একটি অভিযোগ দায়ের করতে পারেন।

প্র.3. অনুলিপি মেশিন মেরামতকারী ব্যক্তিটি সবসময় যৌন রসিকতা করে যেটি আমার জন্য মানসিকভাবে বিপর্যয়কর। আমার বস বলে যে এ ব্যাপারে সে কিছুই করতে পারে না।

A3. উৎপীড়নকারী যেই হোক না কেন, আপনার বস একটি যৌন হয়রানি মুক্ত কর্মক্ষেত্র সরবরাহ করতে বাধ্য। আপনার নিয়োগকর্তা আপনার অভিযোগের উপর ভিত্তি করে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে বাধ্য। আপনার নিয়োগকর্তার প্রতিক্রিয়া কেমন হবে তা নিয়ে আপনি যদি দ্বিধান্বিত থাকেন, তাহলে মানবাধিকার বিভাগের কাছে আপনার একটি অভিযোগ দায়ের করা উচিত।

প্র.4. একজন অস্থায়ী কর্মী নিয়মিতভাবে আমাকে তার "ডেট" নিয়ে বিষয়ে খোলেমেলা যৌন গল্প বলে। আমি অভিযোগ করেছি, কিন্তু আমার সুপারভাইজর বলে অস্থায়ীদের উপরে তার কোনো কর্তৃত্ব নেই।

A4. আপনার সুপারভাইজর আপনার অভিযোগকে এমন কারো কাছে নিয়ে যেতে বাধ্য যিনি তদন্ত করতে এবং সংশোধনমূলক ব্যবস্থা নিতে সক্ষম। আপনি আপনার নিয়োগকর্তার অন্য কোনো সুপারভাইজর বা ম্যানেজারের কাছে অভিযোগ করতে পারেন অথবা মানবাধিকার বিভাগে একটি অভিযোগ দায়ের করতে পারেন, কিংবা আপনি উভয়েই করতে পারেন।

প্র.5. আমি একজন স্বতন্ত্র ঠিকাদার হিসেবে কাজ করি, আর আমার বেশিরভাগ কাজ প্রতিষ্ঠান প্রাপ্তনের বাইরেই সম্পাদিত হয়। তবে, আমি যখন আমার কাজের তত্তাবধানের দায়িত্বে থাকা ব্যক্তির সাথে দেখা করতে আসি, সে আমার সাথে একটি অনভিপ্রেত যৌন সম্পর্ক শুরু করতে চায়। সে আমার প্রতিষ্ঠানে একমাত্র ব্যক্তি যার সঙ্গে আমার কোনো যোগাযোগ হয়, এবং আমি জানি না কিভাবে অভিযোগ করতে হয়।

A5. নিয়োগকর্তাদেরকে তাদের যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা পোস্ট এবং উপলভ্য করতে উৎসাহ দেয়া হয়। আপনি আপনার নিয়োগকর্তার অন্য কোনো সুপারভাইজর বা ম্যানেজারের কাছে অভিযোগ করতে পারেন, মানবাধিকার বিভাগে একটি অভিযোগ দায়ের করতে পারেন, কিংবা উভয়ই করতে পারেন।

নিয়োগকারীদের জন্য প্রায়শ জিজ্ঞাসিত প্রশ্নাবলী

প্র.1. স্টেট কি ওয়ার্কশপ এবং ওয়েবিনার অফার করবে?

A1. হ্যাঁ। প্রশিক্ষণ অধিবেশনগুলোর তারিখ ওয়েবসাইটে ঘোষিত হবে।

প্র.2. পরিপালন যাচাই করার জন্য কী কী ধরনের লিখিত বিবরণী নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই রাখতে হয়?

A2. নীতিমালা পাঠিত হবার কোনো স্বাক্ষরিত স্বীকারোক্তির প্রয়োজন নেই, তবে নিয়োগকর্তাদের প্রশিক্ষণের লিখিত বিবরণীর একটি স্বাক্ষরিত স্বীকারোক্তি এবং একটি অনুলিপি রাখতে উৎসাহ দেয়া হয়। এই সকল লিখিত বিবরণী যেকোনো ভবিষ্যৎ অভিযোগ বা মামলা মোকাবেলায় সহায়ক হতে পারে।

প্র.3. এই আইনটি কি নিউ ইয়র্ক সিটির নিয়োগকর্তাদের উপরে প্রযোজ্য?

A3. হ্যাঁ। এটি নিউইয়র্ক সিটিসহ নিউইয়র্ক স্টেটের সকল নিয়োগকর্তার উপরে প্রযোজ্য।

প্র.4. নিউ ইয়র্ক সিটির অনুমোদিত প্রশিক্ষণ কি নিউইয়র্ক স্টেট আইনের প্রশিক্ষণ শর্ত পূরণ করবে?

A4. নিউইয়র্ক স্টেট মানবাধিকার বিভাগ এবং নিউইয়র্ক স্টেট শ্রমবিভাগের সাথে মানবাধিকার বিষয়ক নিউ ইয়র্ক সিটি কমিশন অংশীদারীত্ব করছে যাতে করে NYC-ভিত্তিক নিয়োগকর্তারা মানবাধিকার বিষয়ক নিউ ইয়র্ক সিটি কমিশন কর্তৃক প্রদত্ত আসন্ন অনলাইন প্রশিক্ষণকে কাজে লাগিয়ে নিউইয়র্ক স্টেট এবং নিউ ইয়র্ক সিটি উভয়ের প্রশিক্ষণ শর্ত পূরণ করতে পারে। অনলাইন প্রশিক্ষণ এপ্রিল 1, 2019 কিংবা এর পূর্বে উপলভ্য হবে।

ভাষা

প্র.1. নিউইয়র্ক স্টেট প্রশিক্ষণের জন্য ইংরেজির বাইরে অন্য ভাষায় কি রিসোর্স উপলভ্য করবে?

A1. হ্যাঁ। চূড়ান্ত উপকরণগুলো যত দ্রুত সম্ভব স্প্যানিশ, চাইনিজ, কোরিয়ান, বাংলা, রাশিয়ান, ইতালিয়ান, পোলিশ এবং হেইশিয়ান ফ্রিয়োল ভাষায় অনুবাদিত এবং ওয়েবসাইটে উপলভ্য হবে। অতিরিক্ত ভাষা ভবিষ্যতে যোগ করা হতে পারে।

প্র.2. আমি কি নীতিমালা এবং প্রশিক্ষণ ইংরেজি ভাষার বাইরে অন্যান্য ভাষায় প্রদান করতে বাধ্য?

A2. হ্যাঁ। নিয়োগকর্তাদের উচিত কর্মচারীরা যে ভাষায় কথা বলে সেই ভাষাতেই প্রশিক্ষণ প্রদান করা। মডেল উপকরণ স্টেটব্যাপি ভাষা অভিগমন নীতিমালার, কার্যনির্বাহী আদেশ 26 অনুসারে অনুবাদিত হবে। যখন একজন কর্মচারীর প্রাথমিক ভাষা স্টেট থেকে প্রদান করা টেমপ্লেট প্রশিক্ষণে উপলভ্য নয়, তখন নিয়োগকর্তা সেই কর্মচারীকে ইংরেজী-ভাষার সংস্করণ সরবরাহ করতে পারেন। তবে, যেহেতু নিয়োগকর্তারা তাদের সকল কর্মচারীর কর্মকালের জন্য দায়বদ্ধ হতে পারেন, সেহেতু কর্মচারীরা বোঝে এমন ভাষায় নীতিমালা এবং প্রশিক্ষণ প্রদান করার জন্য নিয়োগকর্তাদেরকে দৃঢ়ভাবে উৎসাহিত করা হচ্ছে।

নীতিমালা

প্র.1. নিয়োগকর্তারা কিভাবে তাদের নীতিমালাকে কর্মচারীদের কাছে প্রদান করতে পারে?

A1. নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই তাদের নীতিমালাকে কর্মচারীদের কাছে লিখিত বা ইলেকট্রনিকভাবে প্রদান করতে হবে। কোনো কম্পিউটারে যদি একটি অনুলিপি উপলভ্য করা হয়, তাহলে কর্মীদের অবশ্যই তাদের নিজস্ব রেকর্ডের জন্য একটি কপি প্রিন্ট করতে সমর্থ হতে হবে।

প্র.2. কোনো তৃতীয়-পক্ষ ভেদুর বা অন্যান্য অ-কর্মী যারা এক-কালীন বা নিয়মিতভাবে নিউইয়র্ক স্টেটে অবস্থিত কোনো অফিসে কাজকর্ম করে তাদের প্রশিক্ষণ দেয়ার জন্য নিয়োগকর্তার কোনো দায়িত্ব রয়েছে কি?

A2. নং. তবে, যথাযথভাবে দৃশ্যমান এমন একটি জায়গাতে আপনার নীতিমালা পোস্ট করা একজন দায়িত্বশীল নিয়োগকর্তা হিসেবে আপনার প্রচেষ্টার জানান দেয়।

প্র.3. একজন অস্থায়ী কর্মচারী যদি অন্য কোম্পানির কোনো কর্মচারী দ্বারা হয়রানির শিকার হতে থাকে তাহলে আমার কী করা উচিত?

A3. এমতাবস্থায়, আপনার কোম্পানি এবং অস্থায়ী কর্মচারীর ফর্ম উভয়কেই অবহিত করা উচিত। তবে, আপনি যদি এমন হয়রানি ঠেকিয়ে দিতে কিংবা বন্ধ করতে সক্ষম হন তাহলে, নীতিমালায় যেভাবে বর্ণিত রয়েছে সেভাবে আপনার ব্যবস্থা গ্রহণ করা উচিত।

প্র.4. যদি থেকে থাকে, তাহলে কোন নীতিমালা, ঠিকাদার, সাবকন্ট্রাক্টর, ভেদুর এবং পরামর্শকদের অবশ্যই প্রদান করতে হবে?

A4. নিয়োগকর্তাদের স্বতন্ত্র ঠিকাদার, ভেদুর বা পরামর্শকদেরকে কোনো নীতিমালা প্রদান করতে হবে না, যেহেতু সেসকল ব্যক্তির নিয়োগকর্তার কর্মচারী নন। তবে, স্টেট মানবাধিকার আইন তাদের কর্মকাল্ডের জন্য নিয়োগকর্তাকে দায়ী করে আর কর্মক্ষেত্রে পরিষেবা প্রদানকারী যে কোনো ব্যক্তিকে নীতিমালা এবং প্রশিক্ষণ প্রদানের জন্য আপনাকে উৎসাহিত করা হয়।

প্র.5. যদি কোনো নিয়োগকর্তা ইতোমধ্যে অনুসন্ধানমূলক কার্যপ্রণালী প্রতিষ্ঠা করে থাকেন যা, প্রদত্ত মডেলের সাথে সাদৃশ্যপূর্ণ কিন্তু ছবছ একইরকম নয়, তাহলে নিয়োগকর্তা এসকল সুনির্দিষ্ট শর্ত থেকে বিচ্যুত হয়েও আইনের অনুর্তী থাকতে পারবেন কি?

A5. হ্যাঁ। তবে নিয়োগকর্তা যেসকল অনুসন্ধানমূলক কার্যপ্রণালী ব্যবহার করবেন সেগুলো নিয়োগকর্তার নীতিমালায় বর্ণিত থাকতে হবে।

প্র.6. নীতিমালায় কি অভিযোগ ফর্ম, পুরোপুরি, অন্তর্ভুক্ত থাকবে হবে?

A6. না। তবে, ফর্মটি কোথায় পাওয়া যাবে, উদাহরণস্বরূপ কোম্পানির অভ্যন্তরীণ ওয়েবসাইটে, সে বিষয়ে নিয়োগকর্তাদের পরিষ্কার থাকতে হবে।

প্রশিক্ষণ

প্র.1. প্রশিক্ষণ শর্তের জন্য কে একজন কর্মচারী হিসেবে বিবেচিত হয়? এবং প্রশিক্ষণটি কখন সম্পন্ন হতে হবে?

A1. অভিবাসন অবস্থা নির্বিশেষে সকল কর্মীই "কর্মচারী"-র মধ্যে অন্তর্ভুক্ত। কর্মচারীর মধ্যে আরো অন্তর্ভুক্ত রয়েছে মুক্ত কিংবা অ-মুক্ত কর্মচারী, খন্ড-কালীন কর্মী, মৌসুমি কর্মী, এবং অন্তর্ভুক্ত কর্মীরা। 9 অক্টোবর, 2019 সালের মধ্যে সকল

কর্মচারীকে অবশ্যই মডেল প্রশিক্ষণ বা তার সাথে তুলনায়োগ্য কোনো একটি প্রশিক্ষণ অবশ্যই সম্পন্ন করতে হবে যেটি ন্যূনতম মান পূরণ করে।

প্র.2. কত ঘন ঘন কর্মচারীদের অবশ্যই যৌন হয়রানি প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতে হবে?

A2. কর্মচারীদের অবশ্যই প্রতি বছর অন্তত একবার প্রশিক্ষণ সম্পন্ন করতে হবে। পরবর্তী বছরগুলোতে, এটি পঞ্জিকা বর্ষ, প্রতিটি কর্মচারীর চাকরীর বার্ষিকী বা নিয়োগকর্তার ঠিক করে দেয়া যেকোনো তারিখের ভিত্তিতে হতে পারে।

প্র.3. কত তাড়াতাড়ি নতুন কর্মচারীদের প্রশিক্ষিত করা প্রয়োজন?

A3. নিয়োগকর্তাগণ কর্মচারীদের নিয়োগের দেয়ার পর থেকেই যেহেতু তাদের কর্মকান্ডের জন্য দায়বদ্ধ হতে পারেন, সেহেতু স্টেট যত তাড়াতাড়ি সম্ভব প্রশিক্ষণ দেয়াকে উৎসাহিত করে। কাজ শুরু করার পূর্বেই কর্মচারীদেরকে নিয়োগকর্তার নীতিমালা বিতরণ করা উচিত এবং এটিকে পোস্ট করে দেয়া উচিত।

প্র.4. কোনো নিয়োগকর্তা যদি পূর্বেই এমন প্রশিক্ষণ প্রদান করে থাকেন যা শর্ত পূরণ করে কিংবা ছাড়িয়ে যায়, তাহলেও কি কর্মচারীদের পুনঃপ্রশিক্ষিত করতে হবে?

A4. কর্মচারীদের অবশ্যই বার্ষিক ভিত্তিতে প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতে হবে। কর্মচারীরা এ বছর ইতোমধ্যে প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেছে, কিন্তু সেটি যদি সকল নতুন শর্ত পূরণ না করে, তাহলে নিয়োগকর্তাদের শুধুমাত্র সম্পূর্ণক প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে সকল শর্ত পূরণ হয়েছে তা নিশ্চিত করতে হবে।

প্র.5. প্রশিক্ষণের জন্য নির্ধারিত ন্যূনতম কোনো সময় রয়েছে কি যা কর্মচারীদের প্রতি বছর সম্পন্ন করতে হবে?

A5. না, তারা যদি এমন প্রশিক্ষণ গ্রহণ করে যা ন্যূনতম মান পূরণ করে বা অতিক্রম করে তাহলেই যথেষ্ট হবে।

প্র.6. নিয়োগকারী সংস্থাগুলোর বাধ্যবাধকতাসমূহ কী কী? আগের বছরের মধ্যে অন্য নিয়োগকর্তার কাছ থেকে যেসকল কর্মচারীরা একই প্রশিক্ষণ পেয়েছে তাদের ক্ষেত্রে কী হবে?

A6. আইন অনুসারে বার্ষিক ভিত্তিতে সকল কর্মচারীকে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা এবং প্রশিক্ষণ প্রদান করা নিয়োগকর্তাদের জন্য অপরিহার্য। যদি কোনো নতুন কর্মচারী পূর্বের নিয়োগকর্তার মাধ্যমে কিংবা কোনো অস্থায়ী সাহায্য সংস্থার মাধ্যমে প্রশিক্ষণ সম্পন্ন করার প্রমাণ দিতে পারে, তাহলে একজন নিয়োগকর্তা প্রশিক্ষণের শর্ত পূরণ হয়েছে বলে গণ্য করতে পারেন।

কোনো সংস্থা অথবা অন্য কোনো শ্রমিক সংগঠন (উদাহরণস্বরূপ শ্রমিক ইউনিয়ন) কর্মচারীদের প্রশিক্ষণ দেয়ার সিদ্ধান্ত নিতে পারে, কিন্তু তা-সঙ্গেও, কর্মচারীদের আচরণ এবং নীতিমালা সম্পর্কে তাদের বোঝাপড়ার জন্য নিয়োগকর্তা দায়বদ্ধ হতে পারেন এবং কোম্পানি বা শিল্পের সুনির্দিষ্ট যেকোনো প্রভেদ ও প্রক্রিয়া সম্পর্কে কর্মচারীদের প্রশিক্ষিত করা উচিত।

প্র.7. আমি নিউইয়র্ক স্টেট ভিত্তিক একজন নিয়োগকর্তা কিন্তু আমার এমন কর্মচারী রয়েছে যারা শুধুমাত্র অন্যান্য স্টেটগুলোতে কাজ করে। তাদেরকেও কি প্রশিক্ষিত করতে হবে?

A7. না। শুধুমাত্র নিউইয়র্ক স্টেটে কাজ করে বা করবে এমন কর্মচারীদেরই প্রশিক্ষিত করতে হবে। তবে, যদি কোনো ব্যক্তি তার আংশিক সময় নিউইয়র্ক স্টেটে কাজ করে, তাহলে তাকে অবশ্যই প্রশিক্ষিত হতে হবে, এমনকি সে যদি অন্য স্টেটের স্থায়ী হয়ে তাহলেও।

প্র.৪. অপ্রাপ্তবয়স্ক কর্মচারীদেরকে (উদাহরণস্বরূপ, শিশু অভিনেতা/অভিনেত্রী) কি যৌন হয়রানি প্রশিক্ষণ নিতে হবে?

A৪. হ্যাঁ। তবে, 14 বছরের নিচে শিশুদের নিয়োগকারীরা ন্যূনতম শর্ত পূরণ বজায় রেখে প্রশিক্ষণ এবং নীতিমালাকে সহজতর করে নিতে পারেন।

প্র.৯. "ইন্টারঅ্যাকটিভ প্রশিক্ষণ" বলতে কী বোঝায়?

A9. নিউইয়র্ক স্টেট আইন অনুসারে সকল যৌন হয়রানি প্রশিক্ষণ ইন্টারঅ্যাকটিভ হওয়া অপরিহার্য। ইন্টারঅ্যাকটিভ হলে, প্রশিক্ষণ অনলাইন হতে পারে। কর্মচারী অংশগ্রহণের উদাহরণের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

- প্রশিক্ষণ যদি ওয়েব-ভিত্তিক হয়, তাহলে সেকশনের শেষে প্রশ্ন রয়েছে এবং কর্মচারীকে অবশ্যই সঠিক উত্তর নির্বাচন করতে হবে;
- প্রশিক্ষণ যদি ওয়েব-ভিত্তিক হয়, তাহলে তাৎক্ষণিকভাবে কিংবা নির্দিষ্ট সময়ের ভিত্তিতে, কর্মচারীদের অনলাইনে প্রশ্ন করার এবং উত্তর পাওয়ার অপশন রয়েছে;
- স্ব-শরীরে বা লাইভ প্রশিক্ষণে, উপস্থাপক কর্মচারীদেরকে প্রশ্ন করে কিংবা উপস্থাপনা জুড়ে তাদেরকে প্রশ্ন করার জন্য সময় দেয়;
- ওয়েব-ভিত্তিক বা স্ব-শরীরে প্রশিক্ষণ যা কর্মচারীদের জন্য একটি মতামত জরিপ প্রদান করে যা তারা প্রশিক্ষণ শেষ করার পরে জমা দেয়
- উপরের যেকোনো একটি উদাহরণ ইন্টারঅ্যাকটিভ হওয়ার ন্যূনতম শর্ত পূরণ করবে। মতামত প্রক্রিয়া বা মিথস্ক্রিয়া ব্যতিত, কোনো ব্যক্তির প্রশিক্ষণের কোনো ভিডিও দেখা বা কোনো ডকুমেন্ট পড়া ইন্টারঅ্যাকটিভ বলে বিবেচিত হবে না।

প্র.১০. একজন লাইভ প্রশিক্ষক কি আবশ্যিক এবং একজন প্রশিক্ষকের কি সার্টিফিকেট থাকা প্রয়োজন?

A10. কার্যকর এবং চিত্তাকর্ষক প্রশিক্ষণের জন্য এটি সবচেয়ে ভালো চর্চা হলেও, একজন লাইভ প্রশিক্ষক বিশেষভাবে অপরিহার্য নয়। লাইভ প্রশিক্ষক ব্যক্তিগতভাবে বা ফোন, ভিডিও কনফারেন্স ইত্যাদির মাধ্যমে হাজির হতে পারেন। কোন সার্টিফিকেট আবশ্যিক নয় এবং স্টেট বর্তমানে কোনো প্রশিক্ষণ সরবরাহকারীদের সার্টিফিকেট বা লাইসেন্স প্রদান করে না।

প্র.১১. আমি কি প্রশিক্ষণ প্রদানের জন্য কোনো তৃতীয়-পক্ষ ভেন্ডর ব্যবহার করতে পারি? এটি আদর্শ মান পূরণ করছে কি না তা আমি কিভাবে নিশ্চিত করবো?

A11. আপনি একটি তৃতীয়-পক্ষ ভেন্ডর বা সংস্থা ব্যবহার করতে পারেন, বা বিদ্যমান কর্মচারী বা ম্যানেজারের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ প্রদান করতে পারেন। আপনাকে যেকোনো তৃতীয়-পক্ষ প্রশিক্ষণ পর্যালোচনা করতে হবে এটি নিশ্চিত করার জন্য যে তা আইন অনুযায়ী ন্যূনতম মান পূরণ করে বা অতিক্রম করে।

প্র.১১. ম্যানেজার/সুপারভাইজর ভূমিকায় থাকা কর্মচারীদের জন্য কি ভিন্ন প্রশিক্ষণ শর্ত রয়েছে?

A11. ম্যানেজার/সুপারভাইজর ভূমিকায় থাকা কর্মচারীদের অতিরিক্ত শর্তের কথা নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই ম্যানেজার এবং সুপারভাইজরসহ সকল কর্মচারীদের অবগত করতে হবে। মডেল প্রশিক্ষণ অতিরিক্ত শর্তের বিষয়ে মনোযোগ দেয়, এবং নিয়োগকর্তারা ম্যানেজার এবং সুপারভাইজরদেরকে অতিরিক্ত বা পৃথক প্রশিক্ষণ প্রদান করতে পারেন।

প্র.12. সকলের জন্য বাধ্যতামূলক, এবং উপলভ্য রাখার সর্বোচ্চ চেষ্টা সত্ত্বেও কিছু কর্মচারী যদি প্রশিক্ষণ নিতে ব্যর্থ হয় তাহলে কী ঘটে?

A12. সকল কর্মচারীরা বার্ষিক ভিত্তিতে প্রশিক্ষণ গ্রহণ করে এটি নিশ্চিত করা নিয়োগকর্তাদের জন্য অপরিহার্য। পরিপালন নিশ্চিত করতে নিয়োগকর্তারা যথাযথ প্রশাসনিক প্রতিকার ব্যবস্থা নিতে পারেন।

প্র.13. প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য কি কর্মীদের প্রশিক্ষণে ব্যয় করা সময়ের জন্য বেতন দেয়া আবশ্যিক, যেমন, প্রকৃত অ্যাসাইনমেন্ট শুরু হবার আগে অনবোর্ডিং প্রক্রিয়া চলাকালীন সময়।

A13. নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই ফেডারেল প্রবিধান অনুসরণ করতে হবে (উদাহরণস্বরূপ দেখুন, 29 CFR 785.27-785.32), যা সাধারণত নিয়োগকর্তা কর্তৃক-প্রদানকৃত প্রশিক্ষণ সময়কে নিয়মিত কর্মঘণ্টা হিসেবে গণনা করাকে আবশ্যিক করে।

প্র.14. যৌন হয়রানি প্রতিরোধ প্রশিক্ষণের সময় কিভাবে আতিথেয়তা মজুরি ক্রম 80/20 নিয়মকে প্রভাবিত করে?

A14. অন্যান্য বাধ্যতামূলক প্রশিক্ষণের মতো, এটি ক্রম-এর হারকে প্রভাবিত করে না এবং অন্যান্য নিয়োগকর্তা প্রশিক্ষণের সাথে সঙ্গতি বজায় রেখে পরিচালিত করতে হবে। এটিকে হয় বিদ্যমান অনুপাতের সাথে সঙ্গতি রেখে যুক্ত করতে হবে অথবা 80/20 হিসেব থেকে প্রশিক্ষণের নির্ধারিত সময়কে বাদ দিতে হবে।

প্র.15. মডেল প্রশিক্ষণ উপকরণের যে সেকশনগুলো আইনে স্পষ্টভাবে আবশ্যিক নয় সেগুলো কি বাধ্যতামূলক?

A15. না, তবে সেগুলো দুটোভাবে সুপারিশকৃত। অধিকন্তু, নিয়োগকর্তাদেরকে ন্যূনতম প্রশিক্ষণ শর্ত অতিক্রম করে যেতে উৎসাহ দেয়া হচ্ছে।

বাধ্যতামূলক আর্বিট্রেশন

প্র.1. যৌন হয়রানি বিষয়ে নতুন আইনের প্রেক্ষাপটে বাধ্যতামূলক আর্বিট্রেশন ধারা কী?

A1. কোনো বাধ্যতামূলক আর্বিট্রেশন ধারা হচ্ছে যেকোনো লিখিত চুক্তির একটি শর্ত যা: (1) চুক্তি নিয়ে দ্বন্দ্বের মুখোমুখি হলে, সংশ্লিষ্ট পক্ষগুলোকে আদালতে যাওয়ার পূর্বে সালিশি দ্বারা মীমাংসা খুজতে এবং (2) আর্বিট্রেশনের চূড়ান্ত পর্যায়ে সত্য আবিষ্কারে বাধ্য করে ও এটি আদালতের মাধ্যমে রিভিউর আওতাভুক্ত নয়। আরো সঠিকভাবে, বিধিবদ্ধ আইনের ভাষায়:

"বাধ্যতামূলক আর্বিট্রেশন ধারা" পরিভাষাটি কোনো লিখিত চুক্তিতে অন্তর্ভুক্ত একটি শর্ত বা বিধানকে নির্দেশ করবে যা পক্ষগুলোকে এমন চুক্তিতে বাধ্য করে যাতে চুক্তি পরবর্তী সময়ে চুক্তির অধীনে উদ্ভূত যেকোনো সমস্যার প্রেক্ষিতে চুক্তি অনুযায়ী বিধান প্রয়োগ করার উদ্দেশ্যে যেকোনো প্রকার আইনি ব্যবস্থা শুরুর পূর্বে সালিসের জন্য উপস্থাপিত করে এবং এছাড়াও যেটি এই মর্মে শর্ত আরোপ করে যে যৌন হয়রানির ভিত্তিতে বেআইনি বৈষম্যমূলক চর্চার অভিযোগ করা কোনো পক্ষের প্রতি আরবিট্রেটর বা আর্বিট্রেটর প্যানেলের দ্বারা আবিষ্কৃত সত্য কিংবা গৃহিত মীমাংসা চূড়ান্ত এবং স্বাধীন আদালতের রিভিউর অধীন নয়।

প্র.2. নিষিদ্ধ ধারা কী?

A2. নতুন আইনের অধীনে, একটি নিষিদ্ধ ধারা বলতে বোঝায় কোনো চুক্তিতে কোনো শর্ত যেটির জন্য কোনো যৌন হয়রানির দাবী সমাধানে বাধ্যতামূলক আর্বিট্রেশন অপরিহার্য। বিশেষভাবে, যেভাবে বিধিবদ্ধ আইনে উল্লিখিত আছে:

"নিষিদ্ধ ধারা" পরিভাষাটি কোনো চুক্তির কোনো ধারা বা বিধানকে বোঝাবে যেটি চুক্তি প্রয়োগের একটি শর্ত হিসেবে অথবা চুক্তির অধীনে প্রতিকার অর্জনের জন্য আবশ্যিক যা পক্ষগুলো বাধ্যতামূলক আর্বিট্রেশনের কাছে যৌন হয়রানির বেআইনী বৈষম্যমূলক আচরণের অভিযোগ বা দাবির সমাধান করার জন্য জমা দেয়

নিষিদ্ধ ধারার উপরে নিষেধাজ্ঞা "একজন নিয়োগকর্তাকে পক্ষগুলোর দ্বারা সম্মত কোনো অ-নিষিদ্ধ ধারা বা চুক্তির আওতায় অন্যান্য বাধ্যতামূলক আর্বিট্রেশন বিধানকে একত্রিত করতে বাধা দেয় না।"

প্র.3. এ ধরনের আর্বিট্রেশন ধারা সম্পর্কে নতুন আইন কী বলে?

A3. আইনটি সাধারণভাবে নতুন চুক্তিতে কোনো নিষিদ্ধ ধারা অন্তর্ভুক্ত করায় নিষেধাজ্ঞা আরোপ করে, এবং এমন যেকোনো নিষিদ্ধ ধারাকে, কিছু নির্দিষ্ট ব্যতিক্রম বাদে খারিজ করে দেয়, যা নিম্নে সারসংক্ষেপিত হল:

প্র.4. বাধ্যতামূলক আর্বিট্রেশন ধারার উপরে নতুন নিষেধাজ্ঞা কখন কার্যকর হবে?

A4. নতুন নিষেধাজ্ঞা 11 জুলাই, 2018 সালে বা এরপরে হওয়া চুক্তিগুলোর উপরে প্রযোজ্য হবে।

প্র.5. নিষেধাজ্ঞার মধ্যে ব্যতিক্রমগুলো কী কী?

A5. আইন স্পষ্টভাবে স্বীকার করে যে: (1); “নিষিদ্ধ ধারাকে খারিজ করা বিধানগুলো প্রযোজ্য হবে না “যেখানে এটি ফেডারেল আইনের সাথে সামঞ্জস্যহীন;” এবং (2)এমন চুক্তি ও নতুন আইনের মধ্যে যেখানে দ্বন্দ্ব রয়েছে তেমন ক্ষেত্রগুলোতে যৌথ দরকষাকষি চুক্তি নিয়ন্ত্রন করবে।

প্র.6. আইনটি কি চারজন বা তার বেশী নিয়োগকর্তাসহ নিয়োগকর্তাদের মধ্যে সীমিত?

A6. না, নিষিদ্ধ ধারা উপরে আইনের নিষেধাজ্ঞা সকল চুক্তির উপরে প্রযোজ্য। আইনটি স্টেটের মানবাধিকার আইনের বরাতে নিয়োগকর্তা শব্দটি সংজ্ঞায়িত করে,যেটি নিয়োগকর্তাদের যৌন হয়রানি ঘটনায় সংশ্লিষ্ট সকল নিয়োগকর্তার অন্তর্ভুক্ত করতে নির্দেশিত করে।

প্র.7. নিষিদ্ধ বাধ্যতামূলক আর্বিট্রেশন ধারার উপরে নতুন নিষেধাজ্ঞার টেক্সট আমি কোথায় পাবো?

A7. নতুন আইন থেকে প্রাসঙ্গিক বিধান পাওয়া যাবে সিভিল প্র্যাকটিস ল অ্যান্ড রুল § 7515-তে যা নিম্নে উদ্ধৃত হয়েছে:

§ 7515. বাধ্যতামূলক আর্বিট্রেশন ধারাসমূহ; নিষিদ্ধ। (a) সংজ্ঞাসমূহ। এই সেকশনে যেভাবে ব্যবহৃত হয়েছে:

1. "নিয়োগকর্তা" শব্দটির অর্থ, নির্বাহী আইনের সেকশন দুশ বিরানব্বইয়ের উপবিভাগ পাঁচের অর্থের অনুরূপ।
2. "নিষিদ্ধ ধারা" পরিভাষাটি কোনো চুক্তির কোনো ধারা বা বিধানকে বোঝাবে যেটি চুক্তি প্রয়োগের একটি শর্ত হিসেবে অথবা চুক্তির অধীনে প্রতিকার অর্জনের জন্য আবশ্যিক যা পক্ষগুলো বাধ্যতামূলক আর্বিট্রেশনের কাছে যৌন হয়রানির বেআইনী বৈষম্যমূলক আচরণের অভিযোগ বা দাবির সমাধান করার জন্য জমা দেয়।
3. "বাধ্যতামূলক আর্বিট্রেশন ধারা" পরিভাষাটি কোনো লিখিত চুক্তিতে অন্তর্ভুক্ত একটি শর্ত বা বিধানকে নির্দেশ করবে যা পক্ষগুলোকে এমন চুক্তিতে বাধ্য করে যাতে চুক্তি পরবর্তী সময়ে চুক্তির অধীনে উদ্ধৃত যেকোনো সমস্যার প্রেক্ষিতে চুক্তি অনুযায়ী বিধান প্রয়োগ করার উদ্দেশ্যে যেকোনো প্রকার আইনি ব্যবস্থা শুরু করার পূর্বে সালিসের জন্য উপস্থাপিত করে এবং এছাড়াও যেটি এই মর্মে শর্ত আরোপ করে যে যৌন হয়রানির ভিত্তিতে বেআইনি বৈষম্যমূলক চর্চার অভিযোগ করা কোনো পক্ষের প্রতি আর্বিট্রেটর বা আর্বিট্রেটর প্যানেলের দ্বারা আবিষ্কৃত সত্য কিংবা গৃহিত মীমাংসাই চূড়ান্ত হবে এবং স্বাধীন আদালতের রিভিউর অধীন নয়।
4. "আর্বিট্রেশন" শব্দটি দ্বারা সিভিল প্র্যাকটিস ল এবং রুলসের অনুল্লেখদ পঁচাত্তরের ব্যাখ্যার মধ্যে এবং বিষয়ের অধীনে একজন আর্বিট্রেটর বা আর্বিট্রেটরের প্যানেল দ্বারা পরিচালিত সিদ্ধান্ত-গ্রহণ ফোরামের ব্যবহার বোঝাবে।

(b)(i) নিষিদ্ধকরণ। ফেডারেল আইনের সাথে সামঞ্জস্যহীন হওয়া বাদে, এই সেকশন লিপিবদ্ধ বা কার্যকর হওয়ার পর, কোনো লিখিত চুক্তিতে এই সেকশনের উপবিভাগ (a)-এর অনুল্লেখদ দুই অনুযায়ী নিষিদ্ধ ধারা থাকবে না।

(ii) ব্যতিক্রমসমূহ। এই সেকশনে থাকা কোনকিছু একজন নিয়োগকর্তাকে একটি অ-নিষিদ্ধ ধারা বা অন্যান্য বাধ্যতামূলক আর্বিট্রেশন ধারাকে, পক্ষগুলো সম্মত হয়েছে, এমন চুক্তির মধ্যে একত্রিত করাকে ব্যাখ্যা প্রদানের মাধ্যমে দুর্বল করবে না বা বাধা দেবে না।

(iii) বাধ্যতামূলক আর্বিট্রেশন ধারা অকার্যকর। ফেডারেল আইনের সাথে সামঞ্জস্যহীন হওয়া ছাড়া, উপবিভাগ (a)-এর অনুল্লেখ্য দুই-এ যেভাবে নির্দেশিত রয়েছে সে অনুযায়ী এ বিভাগের এমন নিষিদ্ধ ধারার বিধানগুলি অকার্যকর হবে। কোনো লিখিত চুক্তিতে এ ধরনের ধারার অন্তর্ভুক্তি এমন চুক্তির অন্য কোনো বিধানের প্রয়োগযোগ্যতাকে দুর্বল করবে না।

(c) যেখানে যৌথ দরকষাকষি চুক্তি এবং এই সেকশনের মধ্যে কোনো দ্বন্দ্ব রয়েছে সেখানে, এ ধরনের চুক্তি নিয়ামক হবে।

গোপনীয়তা চুক্তি

প্র.1. যৌন হয়রানি বিষয়ে নতুন আইনের প্রেক্ষাপটে গোপনীয়তা চুক্তি কী?

A1. নতুন আইনের অধীনে, একটি গোপনীয়তা চুক্তির মধ্যে নির্দেশিত রয়েছে যৌন হয়রানির সাথে জড়িত কোনও দাবির যে কোনও রেজলুশন অন্তর্ভুক্ত করতে যা অভিযোগকারী ব্যক্তিটিকে হুমকির অন্তর্নিহিত ঘটনা এবং পরিস্থিতিগুলি প্রকাশ করা থেকে বিরত রাখবে।

প্র.2. এমন গোপনীয়তা চুক্তির বিষয়ে নতুন আইন কী পদক্ষেপ নেবে?

A2. যেখানে অভিযোগকারী ব্যক্তি এমন গোপনীয়তা চুক্তিকে শ্রেয় মনে করেন সেখানে বাদে, নতুন আইন সাধারণভাবে এসকল গোপনীয়তা চুক্তির উপরে নিষেধাজ্ঞা আরোপ করবে। বিশেষত, নতুন আইন হয়রানির অন্তর্নিহিত ঘটনা এবং পরিস্থিতি প্রকাশ করা থেকে বিরত রাখার উদ্দেশ্যে কোনো শর্তাবলী অন্তর্ভুক্ত করার, বা অন্তর্ভুক্ত করতে সম্মত হওয়ার নিয়োগকর্তাদের যে কর্তৃত্ব তা সরিয়ে নেয়, যদি না গোপনীয়তা অভিযোগকারী ব্যক্তির পছন্দ হয়।

প্র.3. গোপনীয়তা চুক্তি উপরে নিষেধাজ্ঞা কখন কার্যকর হবে?

A3. 11 জুলাই, 2018 সালে। এই তারিখে নিয়োগকর্তারা হয়রানির অন্তর্নিহিত ঘটনা এবং পরিস্থিতির গোপনীয়তার এমন শর্তাবলী অন্তর্ভুক্ত করার, বা অন্তর্ভুক্ত করতে সম্মত হওয়ার যে কর্তৃত্ব তা হারাবেন।

প্র.4. গোপনীয়তা অভিযোগকারীর পছন্দে হয়েছে পক্ষগুলো তা কিভাবে প্রতিষ্ঠা করে?

A4. আইনের শর্তানুযায়ী অনুযায়ী "এমন ইচ্ছাকে সকল পক্ষের স্বাক্ষর দ্বারা একটি চুক্তিতে লিখিত হিসেবে রাখা হবে।"

প্র.5. অভিযোগকারী পছন্দকে লিখিত হিসেবে রাখার জন্য কোনো বিশেষ প্রক্রিয়া রয়েছে কি যা অবশ্যই অনুসরণ করতে হবে?

A5. হ্যাঁ, আইন নিম্নোক্ত তিন-ধাপের প্রক্রিয়া এবং সময়সীমার কথা ব্যাখ্যা করে এবং নির্দেশ দেয়:

1. এই ধরনের শর্ত সকল পক্ষের কাছে সরবরাহ করতে হবে এবং অভিযোগকারী ব্যক্তিটি এই শর্তাদি বিবেচনার জন্য শর্তগুলো সরবরাহ করার দিন থেকে 21 দিন সময় পাবেন।
2. যদি 21 দিন পর, অভিযোগকারীর পছন্দের সাথে শর্তাবলী মিলে যায়, তাহলে সেই পছন্দ সকলের স্বাক্ষরিত একটি চুক্তিতে লিখিত হবে।
3. এমন শর্ত থাকা একটি চুক্তি সম্পাদনের 7 দিন পর, অভিযোগকারী ব্যক্তি চুক্তি প্রত্যাহার করতে পারেন এবং প্রত্যাহারের সময়সীমা পার না হওয়া পর্যন্ত চুক্তিটি কার্যকর হবে না।

প্র.6. নিয়োগকর্তা কি এই প্রক্রিয়াটি গোপনীয়তা শর্ত প্রস্তাব করার মাধ্যমে শুরু করতে পারেন?

A6. যতক্ষণ পর্যন্ত সংবিধিবদ্ধ প্রক্রিয়া এবং উপরে উল্লিখিত সময়সীমা অনুসরণ করা হয়, আইনটি নিয়োগকর্তাকে সেই প্রক্রিয়া শুরুতে বাধা প্রদান করে না।

প্র.7. আইনের অধীনে প্রতিষ্ঠিত প্রক্রিয়াটির অর্থ কি এই যে গোপনীয়তার জন্য পক্ষগুলোকে পৃথক দুটি ডকুমেন্টে লিপিবদ্ধ করতে হবে: 1) একটি চুক্তি যা অভিযোগকারীর ইচ্ছাকে লিপিবদ্ধ করে এবং 2) পক্ষগুলোর মধ্যে একটি বৃহৎ সামগ্রিক রেজাল্যুশনের অংশ হিসেবে যে ডকুমেন্ট সেই পছন্দের শর্তাবলীকে একত্রিত করে।

A7. হ্যাঁ, উপরে যেভাবে সারসংক্ষেপিত হয়েছে, 11 জুলাই, 2018 সাল থেকে শুরু হয়ে, নিয়োগকর্তারা যৌন হয়রানির সমস্যা সমাধানের ডকুমেন্টে এমন গোপনীয়তা ভাষা অন্তর্ভুক্ত করতে বা অন্তর্ভুক্ত করতে সম্মত হবার কর্তৃত্ব হারাবেন যদি না উপরে সারসংক্ষেপিত হওয়া তিন-ধাপ প্রক্রিয়া অনুসরণের পর এমন ভাষার জন্য অভিযোগকারীর পছন্দ সকল পক্ষের স্বাক্ষরিত একটি চুক্তিতে লিখিত হয়।

প্র.8. 21-দিনের সময় কি পরিত্যাগ, সংক্ষেপ করা, কিংবা 7-দিনের প্রত্যাহারের সময়ের সাথে একত্রে হিসেব করা যাবে?

A8. না। নতুন আইনের মূল অংশ এটি অপরিহার্য করে যে বাদীর পছন্দ সকল পক্ষের স্বাক্ষর দ্বারা একটি চুক্তিতে লিপিবদ্ধ হবার আগেই 21-দিনের মেয়াদ শেষ হয়ে যায়, এবং চুক্তি কার্যকর হবার আগ পর্যন্ত ন্যূনতম 7-দিনের মেয়াদটি চালু হয় না।

প্র.9. একজন বাদীর গোপনীয়তার অগ্রাধিকার লিপিবদ্ধকরণের জন্য নতুন আইনের বিধান কি বয়স বৈষম্য অধিকার পরিত্যাগ বিষয়ক ফেডারেল আইন অনুসরণ করতে চায়?

A9. নতুন আইন এবং ফেডারেল বয়স বৈষম্য আইন দুটোই 21-দিনের বিবেচনা সময় এবং 7-দিনের প্রত্যাহার সময় উল্লেখ করলেও, স্টেট এবং ফেডারেল বিধানের প্রসঙ্গ, ভাষা এবং উদ্দেশ্য এক নয়। বিশেষ করে, ফেডারেল আইন অনুযায়ী আদর্শ প্রতিনিধিত্বে ও মীমাংসার চুক্তির ওয়ারেন্টের ধারাগুলোতে ছাড় দেয়, যা ঐ স্থানে, একটিমাত্র চুক্তিতে, মেয়াদোত্তীর্ণ হওয়ার জন্য 21-দিনের বিবেচনার সময়কালের জন্য অপেক্ষা না করেই নির্বাহ করা যাবে, তবে স্টেটের নতুন আইন অনুযায়ী, নিয়োগকারী একটি প্রস্তাবিত চুক্তিতে একটি গোপনীয়তার ভাষা অন্তর্ভুক্ত করার পূর্বে মেয়াদোত্তীর্ণ হওয়ার 21-দিন বিবেচনার সময় অতিক্রম করার পর একটি আলাদা চুক্তি নির্বাহ করতে হবে।

প্র.10. যৌন হয়রানি সংশ্লিষ্ট ঘটনায় গোপনীয়তা চুক্তির উপরে আরোপিত নতুন নিষেধাজ্ঞার টেক্সট আমি কোথায় পাবো?

A10. নতুন আইনের প্রাসঙ্গিক বিধানসমূহ নিম্নে চিহ্নিত ও উদ্ধৃত হয়েছে:

CPLR§ 5003-b. প্রকাশ না করার চুক্তি।

অন্যকোনো আইনে যাই থাকুক না কেন, কোনো দাবি বা কার্যক্রমের কারণের জন্য, যা সাধারণ আইন, সাম্যতা বা আইনের কোনো ধারা থেকে উদ্ভূত হোক বা না হোক, যার বস্তুগত তথ্যের ভিত্তির মধ্যে রয়েছে যৌন হয়রানি, সম্মত হওয়ার বিচার, চুক্তি, ডিক্রি, মীমাংসা হওয়ার চুক্তি, অব্যাহত না রাখার নিশ্চয়তা বা অন্য কোনো কারণ অনুযায়ী, কোনো নিয়োগকারী, এর অফিসার বা কর্মচারী এর বাদীর পছন্দের ভিত্তিতে গোপনীয়তার শর্তের দাবি বা পদক্ষেপের অন্তর্নিহিত বিষয়বস্তু ও পরিস্থিতিতে প্রকাশ করতে প্রতিরোধ করতে যেকোনো শর্ত অন্তর্ভুক্ত করার বা অন্তর্ভুক্ত করতে সম্মত হওয়ার ক্ষমতা থাকবে না। এ ধরনের শর্ত সকল পক্ষকে অবশ্যই সরবরাহ করতে হবে, এবং এই শর্ত বিবেচনার জন্য বাদীর একুশ দিন সময় থাকবে। যদি একুশ দিন পর, বাদীর পছন্দের সাথে শর্ত মিলে যায়, তাহলে সেই পছন্দ সকলের স্বাক্ষরিত একটি চুক্তিতে লিখিত হবে। এমন কোনো চুক্তি কার্যকর হবার পর অন্তত সাত দিন পর্যন্ত, বাদী চুক্তি প্রত্যাহার করতে পারেন এবং প্রত্যাহারের সময়সীমা পার না হওয়া পর্যন্ত চুক্তিটি কার্যকর কিংবা প্রয়োগযোগ্য হবে না।

সাধারণ বাধ্যবাধকতা আইন 5-336। প্রকাশ না করার চুক্তি।

অন্যকোনো আইনে যাই থাকুক না কেন, বস্তুগত তথ্যের ভিত্তি হিসেবে যদি যৌন হয়রানি থাকে তবে কোনো নিয়োগকারী, এর অফিসার বা কর্মচারী, গোপনীয়তার শর্ত যদি অভিযোগকারীর অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে না হয়ে থাকে, তবে গোপনীয়তার শর্তের দাবি বা পদক্ষেপের অন্তর্নিহিত বিষয়বস্তু ও পরিস্থিতিকে প্রকাশ করতে প্রতিরোধ করতে যেকোনো শর্ত অন্তর্ভুক্ত করার বা অন্তর্ভুক্ত করতে সম্মত হওয়ার ক্ষমতা নেই। এ ধরনের শর্ত সকল পক্ষকে অবশ্যই সরবরাহ করতে হবে, এবং এই শর্ত বিবেচনার জন্য অভিযোগকারীর একুশ দিন সময় থাকবে। যদি একুশ দিন পর, অভিযোগকারীর পছন্দের সাথে শর্তাবলী মিলে যায়, তাহলে সেই পছন্দ সকলের স্বাক্ষরিত একটি চুক্তিতে লিখিত হবে। এমন কোনো চুক্তি কার্যকর হবার পর অন্তত সাত দিন পর্যন্ত, অভিযোগকারী চুক্তি প্রত্যাহার করতে পারেন এবং প্রত্যাহারের সময়সীমা পার না হওয়া পর্যন্ত চুক্তিটি কার্যকর কিংবা প্রয়োগযোগ্য হবে না।