মানবাধিকার

2026

22 Reade Street
New York, NY 10007
212-306-7450 | 212-416-0197
www.nyc.gov/site/cchr

অপরাধমূলক রেকর্ড?
আপনি এটার সাথে কাজ করতে পারবেন।

যখন নিয়োগকর্তারা যোগ্যতার বিচার আগে করেন, তখন বেশি বেশি নিউ ইয়র্কবাসীরা কাজে যোগদান করে। এটা ব্যবসাকে শক্তিশালী করে এবং আমাদের অর্থনীতিতে ক্ষমতা প্রদান করে।

নিয়োগকর্তাদের জন্য তথ্য

নিউ ইয়র্ক সিটি মানবাধিকার কমিশন একটি সম্পদ হিসাবে কাজ করে যা আপনার ব্যবসাকে মজবুত করে, আপনাকে একজন সমৃদ্ধশালী নিয়োগকর্তা হয়ে উঠতে সাহায্য করে, এবং ইয়র্ক সিটি মানবাধিকার আইনকে ("NYCHRL") মান্য করতে আপনার কর্মসংস্থান সংক্রান্ত অনুশীলনকে নিশ্চিত করে। এই নথিটি ন্যায্য সুযোগের আইন সম্বন্ধে, আপনার কর্মী নিয়োগ এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী পদ্ধতির উপর প্রভাবশালী আইনে একটি গুরুত্বপূর্ণ পরিবর্তনের সম্বন্ধে তথ্য প্রদান করে।

40 বছরের কাছাকাছি সময় ধরে, নিউ ইয়র্ক কারেকশন ল আর্টিকেল 23-এ ("আর্টিকেল 23-এ") শুধুমাত্র গ্রেপ্তারী বা অপরাধমূলক ইতিহাসের কারণে কোনো নিউ ইয়র্কবাসীকে চাকরী থেকে বঞ্চিত করার অবস্থাকে নিষিদ্ধ করেছে। 27 অক্টোবর, 2015 তারিখ থেকে, ন্যায্য সুযোগের আইন ("FCA") নামক একটি নতুন নগর আইন অনুসারে নিউ ইয়র্কের অধিকাংশ নিয়োগকর্তারা শর্তসাপেক্ষ চাকরির প্রস্তাব দেওয়ার আগে কর্মিপ্রার্থীর অপরাধমূলক ইতিহাস সম্পর্কে কোনো প্রশ্ন করতে পারবেন না। তার পরেও নিয়োগকর্তারা শুধুমাত্র 23-এ নং ধারার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ কাজের প্রস্তাব বাতিল করতে পারবেন। আপনি যদি একজন আবেদনকারীর অপরাধমূলক ইতিহাস বিবেচনা করার পরে একটি শর্তসাপেক্ষ প্রস্তাব প্রত্যাহার করার সিদ্ধান্ত নেন তাহলে, FCA অনুযায়ী আপনাকে ঐ আবেদনকারীকে বিজ্ঞপ্তি পাঠাতে হবে এবং তার আবেদনের ভিত্তিতে কোনো চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত নেওয়ার আগে কমপক্ষে তাকে পাঁচ দিনের সময় দিতে হবে। এই সময়সীমার বিবেচনায় পূর্ববর্তী অপরাধমূলক কার্যকলাপ সংক্রান্ত পরীক্ষার ক্ষেত্রে 50% পর্যন্ত তথ্য সেকেলে বা ভুল, এবং তা

আবেদনকারীদের তথ্য আপডেট করার একটি সুযোগ দেয়।[1] নিয়োগকর্তারা যদি 23-এ নং ধারাটিকে না মানেন বা আবেদনকারীর অপরাধমূলক ইতিহাস বিবেচনা করার পরে একটি শর্তসাপেক্ষ প্রস্তাব প্রত্যাহার করার সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষেত্রে যথাযথ প্রক্রিয়া না মানেন তাহলে তাকে NYCHRL এর আওতায় ক্ষতিপূরণ এবং/অথবা জরিমানা দিতে হতে পারে। একজন নিয়োগকর্তা কর্তৃক ভাড়া করা তৃতীয় পক্ষের দ্বারা সংঘটিত যে কোনো প্রকারের নিয়োগ, সাক্ষাৎকার, বা নিয়োগ সংক্রান্ত প্রক্রিয়া পরিচালনার ক্ষেত্রে যে কোনো প্রকারের FCA লঙ্ঘনের জন্য ঐ নিয়োগকর্তাই দায়বদ্ধ হবেন।

নিয়োগ সংক্রান্ত সমস্ত প্রকারের সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে যেখানে FCA প্রয়োগ করা হয় – তা কোনো একজন ব্যক্তিকে আপনার নিয়োগ করা, ছাটাই করা, বা পদোন্নতি দেওয়ার ক্ষেত্রেও হতে পারে – এই ক্ষেত্রে এই সহায়িকা সকল একক ব্যক্তিকে "আবেদনকারী" হিসাবে উল্লেখ করে কারণ নিয়োগকালীন সময়ে এই আইনটি সবচেয়ে ঘন ঘন প্রয়োগ করা হবে।

নিয়োগ সংক্রান্ত একটি শর্তসাপেক্ষ প্রস্তাব দেওয়ার আগে

নিয়োগ সংক্রান্ত একটি শর্তসাপেক্ষ প্রস্তাবের মেয়াদ ***না বাড়ানো পর্যন্ত*** কর্মপ্রার্থীর অপরাধমূলক ইতিহাস আপনার নিয়োগ প্রক্রিয়ার অংশ হতে পারে না। FCA এর নিয়ম পালন করার জন্য, আপনাকে অবশ্যই:

- কোনো পদের জন্য বিজ্ঞাপন দেওয়ার সময়ে যে কোনো প্রকার গ্রেপ্তারী বা সাজার উল্লেখ করবেন না। "গুরুতর অপরাধমূলক কোনো ক্রিয়াকলাপ নেই", "পূর্ববর্তী কার্যকলাপ পরীক্ষা করার প্রয়োজন আছে", এবং "অবশ্যই স্বচ্ছ ভাবমূর্তীর ইতিহাস থাকতে হবে" এর মতো বাক্য নিয়োগ সংক্রান্ত বিজ্ঞাপনে উল্লেখ করা যাবে না।
- আপনাকে নিশ্চিত করতে হবে যে আবেদনকারীর আবেদনপত্রে এবং আপনার দ্বারা নিয়োজিত এজেন্ট কখনই একজন আবেদনকারীকে আপরাধমূলক ইতিহাস সংক্রান্ত প্রশ্ন বা পূর্ববর্তী কার্যকলাপ সংক্রান্ত পরীক্ষার অনুমোদন দিতে বলবে না।
- শর্তসাপেক্ষ প্রস্তাব দেওয়ার আগে আপনার মানব সম্পদ এবং নিয়োগ কর্মীদের আবেদনকারীকে অপরাধমূলক ইতিহাস, পূর্ববর্তী কার্যকলাপ সংক্রান্ত পরীক্ষা, বা

[1] অ্যাটর্নি জেনারেলের ন্যায়ালয়ের ইউ. এস. বিভাগ, 3; জাতীয় নিয়োগ সংক্রান্ত আইন প্রকল্প, 65 মিলিয়ন "প্রয়োগ করার প্রয়োজন নেই:" এ পূর্ববর্তী অপরাধমূলক কার্যকলাপ সংক্রান্ত পরীক্ষার ক্ষেত্রে অ্যাটর্নি জেনারেলের প্রতিবেদন। পূর্ববর্তী অপরাধমূলক কার্যকলাপ সংক্রান্ত পরীক্ষার সংস্কারের ক্ষেত্রে (মার্চ 2011) 7 এ http://www.nelp.org/content/uploads/2015/03/65_Million_Need_Not_Apply.pdf থেকে পাওয়া যাবে।

আবেদনকারীর কোনো প্রকারের অপরাধমূলক ইতিহাস আছে কি না সেই সংক্রান্ত কোনো প্রশ্ন না করার জন্য নির্দেশ দিন।

নিয়োগপর্বে, আপনি ঘটনাক্রমে কোনো একজন আবেদনকারীর অপরাধমূলক ইতিহাস সম্বন্ধে জানতে পারেন। যদি তাই ঘটে, তাহলে আপনি ঐ আবেদনকারীকে জানান যে তাকে একটি কাজের প্রস্তাব দেওয়ার পরেই তার অপরাধমূলক ইতিহাস সম্পর্কে বিবেচনা করা হবে, এবং তাকে জানান যে, যদি উক্ত বিষয়ে কিছু আলোচনা করার থাকে তাহলে এটা তার জন্য সঠিক সময় নয়, তাই আপনি এখন অন্য বিষয়ে আলোচনা করবেন। কি ঘটেছে সেই সম্পর্কে আপনি আবেদনকারীর ফাইলে একটি নোট লিখে রাখতে পারেন, যদি ঐ উক্ত ঘটনাটি কোনো সমস্যা হয়ে যায়।

নিয়োগ সংক্রান্ত একটি শর্তসাপেক্ষ প্রস্তাব দেওয়ার পর

আপনি নিয়োগ সংক্রান্ত একটি শর্তসাপেক্ষ প্রস্তাব সম্প্রসারিত করার পরে আপনার ঐ একই অধিকার ও দায়িত্ব বর্তাবে যা FCA কার্যকরী হওয়ার আগে ছিল। আপনি মৌখিক বা লিখিত ভাবে একজন আবেদনকারীর কাছ থেকে তার কোনো অপরাধমূলক ইতিহাস আছে কি না বা তার বিরুদ্ধে কোনো ফৌজদারী মামলা বিচারাধীন রয়েছে কি না; আবেদনকারীর অপরাধমূলক ইতিহাস পরীক্ষা করা; ঐ আবেদনকারীর কাছ থেকে তার অপরাধের পরিস্থিতির বিষয়ে জানতে চাইতে পারেন। এই সমস্ত প্রশ্ন করার ক্ষেত্রে, আপনার 23-এ নং ধারার অধীনে যা নিচে ব্যাখ্যা করা হয়েছে, সেই অনুসারে কোনো ব্যক্তির সাজাপ্রাপ্ত ইতিহাস বিশ্লেষণ করার জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য সংগ্রহ করা উচিত।

নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই মনে রাখতে হবে যে কিছু সংখ্যক গ্রেপ্তারী এবং সাজাপ্রাপ্তির তথ্য সর্বদাই অফ-লিমিট হিসাবেই থাকে। যদি কোনো গ্রেপ্তারী অপরাধমূলক সাজার কারণে না হয়ে থাকে তাহলে আপনি কখনই সেই বিষয়ে প্রশ্ন করতে বা বিবেচনা করতে পারবেন না। যে ক্ষেত্রে কোনো একজন ব্যক্তি দোষী প্রমাণিত না হন বা পরে তার সাজা মকুব হয়ে যায়, এই বিষয়গুলিও এর অন্তর্ভুক্ত থাকবে। বিশৃঙ্খল আচরণের মতো ছোটখাটো অপরাধের জন্য সাজাপ্রাপ্ত যার সাজা মকুব হয়ে গেছে, তরুন অপরাধী বা বাল অপরাধী হিসাবে চিহ্নিত হওয়া। একটি পূর্ববর্তী অপরাধমূলক কার্যকলাপ সংক্রান্ত পরীক্ষার ক্ষেত্রে এই তথ্যটি কখনই প্রকাশ্যে আসা উচিত নয় এবং নিয়োগকালে কোনো ভাবেই সেই বিষয়ে কোনো প্রশ্ন বা বিবেচনা করা যাবে না। আপনি যদি কোনো ভাবে সেই বিষয়ে জানতে পারেন, তাহলেও সেটিকে আপনি নিয়োগ

সংক্রান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে ব্যবহার করতে পারবেন না।

নিম্নলিখিত উদাহরণ অনুযায়ী নিয়োগ সংক্রান্ত একটি শর্তসাপেক্ষ প্রস্তাব দেওয়ার পরেই আপনি তথ্য গ্রহণের উদ্দেশ্যে আইনত বিবেচনা সাপেক্ষ বিষয়ে প্রশ্ন করতে পারবেন:

> *আপনি কি কখনো অপকর্ম (misdemeanor) বা গুরুতর অপরাধের (felony) জন্য সাজা পেয়েছেন? যদি আপনার সাজা উক্ত অনুযায়ী হয়ে থাকে, তাহলে "না" লিখুন: (ক) সাজা মকুব করা হয়েছে, চিরতরে মুছে ফেলা হয়েছে, বা আপিলটি প্রমাণিত হয়নি; (খ) নিয়ম লঙ্ঘন করা, বিশৃঙ্খলা তৈরি করা, বা "বিশৃঙ্খল আচরণ" (disorderly conduct) এর মতো অন্যান্য ছোটখাটো অপরাধ; (গ) তরুন অপরাধী বা বাল অপরাধী হিসাবে চিহ্নিত হওয়া; বা (ঘ) যদি আদালতের কার্যকলাপ সম্পন্ন হওয়ার পরে আপনি আপনার মামলাটিকে প্রত্যাহার করে নেন এবং তা যদি অপকর্ম (misdemeanor) বা গুরুতর অপরাধের (felony) সাজা না হয়ে থাকে।*

যদি আপনার **আবেদনকারীকে নিয়োগ করার পক্ষে থাকা কারণসমূহের তুলনায় আবেদনকারীর ইতিহাস গুরুত্বপূর্ণ না হয়ে থাকে, এবং আপনি যদি তাকে নিয়োগ করতে চান, তাহলে আপনার আর কিছু করার প্রয়োজন নেই**। তবে আপনি যদি নিয়োগের প্রস্তাবটিকে প্রত্যাহার করে নিতে চান, তাহলে অবশ্যই, আপনাকে প্রথমেই এই তিনটি পদক্ষেপ পূরণ করতে হবে:

1. আপনি যদি সিদ্ধান্ত নিয়ে থাকেন যে আবেদনকারীর একটি অপরাধীমূলক ইতিহাস রয়েছে, তাহলে আবেদনকারীকেও তার পূর্ববর্তী অপরাধমূলক কার্যকলাপ সংক্রান্ত পরীক্ষা বা অন্যান্য নথিপত্রের একটি প্রতিলিপি দিন;
2. 23-এ নং ধারার অধীনে আবেদনকারীর মূল্যায়ন করুন, এবং তাকেও ঐ মূল্যায়নের লিখিত প্রতিলিপি দিন; এবং
3. আবেদনকারী যাতে তার প্রতিক্রিয়া জানাতে পারেন তার জন্য কমপক্ষে পাঁচটি কাজের দিনের সময় তাকে দিন।

পূর্ববর্তী অপরাধমূলক কার্যকলাপ সংক্রান্ত পরীক্ষা প্রকাশ করা

যে অপরাধমূলক ইতিহাসের কারণে আপনি সিদ্ধান্ত গ্রহণ করছেন সেই বিষয়ক একই তথ্য আপনাকে অবশ্যই আবেদনকারীকেও দিতে হবে। তথ্যটিতে এটি ব্যবহারের তারিখ ও সময় এবং যে কর্মী এটিকে ব্যবহার করেছেন তার নাম থাকতে হবে। সহজবোধ্য আনুগত্য:

- আপনি যদি অন্য কোনো কোম্পানীকে পূর্ববর্তী অপরাধমূলক কার্যকলাপ সংক্রান্ত পরীক্ষার জন্য নিযুক্ত করে থাকেন, তাহলে তাদের দেওয়া প্রতিবেদনের একটি প্রতিলিপিও প্রদান করুন।
- আপনি যদি ইন্টারনেটেও অনুসন্ধান করে থাকেন, তাহলে আপনার ভরসাযোগ্য পৃষ্ঠাগুলির মুদ্রণ করুন।
- আপনি যদি সার্বজনীন ইতিহাস পরীক্ষা করে থাকেন, তাহলে ঐ সমস্ত প্রতিবেদনগুলির প্রতিলিপিও দিন।
- আপনি যদি মৌখিক তথ্যের পরিপ্রেক্ষিতে জবাব দিয়ে থাকেন, তাহলে আপনার কথোপকথনের সারসংক্ষেপ করুন এবং তথ্যটিকে লিখিত অবস্থায় রাখুন। আবেদনকারীর কাছ থেকে পাওয়া তথ্যও এটিতে রয়েছে।

23-এ নং ধারার অধীনে আবেদনকারীকে মূল্যায়ন করা

23-এ নং ধারার অধীনে, শুধুমাত্র অপরাধমূলক ইতিহাস থাকার কারণে কোনো নিউ ইয়র্কবাসীকে চাকরী থেকে বঞ্চিত করা যাবে না। আবেদনকারীর অপরাধমূলক রেকর্ড এবং প্রত্যাশিত কাজের সাথে যদি কোনো সরাসরি সম্পর্ক থাকে একমাত্র তাহলেই আপনি প্রত্যাখ্যান করতে পারেন বা আপনি দেখাতে পারেন যে ঐ ব্যক্তিকে নিয়োগ করলে আপনার সম্পত্তি বা সুনির্দিষ্ট ব্যক্তিদের নিরাপত্তা বা সাধারণ জনগণের ক্ষেত্রে তা অনর্থকভাবেই ঝুঁকির সৃষ্টি করে। আপনার সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে নিম্নলিখিত আটটি বিষয়কে অবশ্যই বিবেচনা করবেন। আপনি যদি সিদ্ধান্ত নিয়ে থাকেন যে একটি সরাসরি সম্পর্ক রয়েছে, ঝুঁকি কম হচ্ছে কি না সেই বিষয়ক সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য বিষয়গুলির মূল্যায়ন করতে হয়। এখানে যদি কোনো সরাসরি সম্পর্ক না থাকে, তাহলে অনর্থক কোনো ঝুঁকি বর্তমান রয়েছে কি না তার ভিত্তিতে ঐ সমস্ত বিষয়ে বিবেচনা করা হতে পারে। বিষয়গুলি হ'লো:

- নিউ ইয়র্কের এই জনস্বার্থমূলক নীতি অপরাধমূলক ইতিহাস রয়েছে এমন ব্যক্তিদের চাকরী পাওয়ার জন্য উৎসাহ এবং বিশেষ অনুমতিপত্র দেয়।
- প্রত্যাশিত চাকরীর সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব এবং কর্তব্য।
- কাজটি করার ক্ষেত্রে এক বা একাধিক দায়িত্ব বা কর্তব্য পালন করার জন্য প্রয়োজনীয় কর্মদক্ষতা বা সুস্থতার সাথে ঐ ব্যক্তির অপরাধমূলক ইতিহাসের কোনো সম্পর্ক যদি থাকে।
- আবেদনকারী অপরাধ করার পরে অতিবাহিত হওয়া সময়, তবে তা গ্রেপ্তার হওয়া বা সাজা পাওয়ার পর থেকে নয়।

- আবেদনকারী যে বয়সে অপরাধটি করেছিলেন।
- আবেদনকারীর সাজামূলক ইতিহাসের গুরুত্ব, আবেদনকারীর আচরণের উপর বিচার সাপেক্ষে। মনে রাখবেন যে বিশেষভাবে গুরুত্বপূর্ণ নিয়ন্ত্রিত কোনো জিনিসের দখল বা বিক্রয়মূলক অপরাধের সাজাকে কমিশন বিবেচনা করে না।
- আবেদনকারীর পুনর্বাসন বা ভাল ব্যবহারের সম্পর্কে আবেদনকারী দ্বারা বা আবেদনকারীর পক্ষে প্রদেয় যে কোনো তথ্য। কারণ আপনার এই তথ্যটিকে বিবেচনা করার প্রয়োজন আছে, আবেদনকারীকে আপনাকে ইতিবাচক অনুরোধ করতে হবে।
- সম্পত্তি রক্ষা করা এবং সুনির্দিষ্ট ব্যক্তি বা সাধারণ জনগণের নিরাপত্তা ও কল্যাণের জন্য নিয়োগকর্তার বৈধ স্বার্থ।
- আবেদনকারী যে অসমর্থ নন তার শংসাপত্র বা ভালো ভাবে কাজ করার জন্য শংসাপত্র যদি আবেদনকারীর কাছে থাকে, তাহলে আবেদনকারীর সাজার ক্ষেত্রে আবেদনকারীকে যে পুনর্বাসন দেওয়া হয়েছে তা আপনাকে **অবশ্যই** অনুমান করতে হবে।

এটির প্রয়োজনীয়তাকে আপনার মেনে চলার ক্ষেত্রে একটি বয়ান সহ 23-এ নং ধারাটিকে কি ভাবে বিশ্লেষণ করতে হবে তার জন্য কমিশনের ওয়েবসাইটে অতিরিক্ত তথ্য রয়েছে। এই বয়ানটি আপনার পছন্দসই বিন্যাস গ্রহণ করতে বা বৈদ্যুপাঁচভাবে সরবরাহ করা হতে পারে কিন্তু প্রকৃত উপাদানের ভাষা একই থাকতে হবে।

জবাব দেওয়ার জন্য আবেদনকারীকে সময় অনুমোদন করা

পূর্ববর্তী অপরাধমূলক কার্যকলাপ সংক্রান্ত পরীক্ষা এবং 23-এ বিশ্লেষণের জবাব দেওয়ার জন্য আপনাকে অবশ্যই আবেদনকারীকে যথাযথ সময় দিতে হবে। একজন আবেদনকারী যে সময়ে এই তথ্যটি পাবেন, আইন অনুযায়ী সেই সময় থেকে কমপক্ষে পাঁচটি কাজের দিনের প্রয়োজন আছে, তবে জবাব দেওয়ার তথ্য সংগ্রহ করার জন্য আরো বেশি সময়ের প্রয়োজন হলে আপনি আবেদনকারীকে তা দিতে পারেন। উক্ত পাঁচটি কাজের দিনে আপনাকে অবশ্যই আবেদনকারীর জন্য অপেক্ষা করতে হবে।

যদি একজন আবেদনকারী ঐ সময়ের মধ্যে যোগাযোগ করেন তাহলে আপনি ঐ সমস্যার সমাধানে আপনার ব্যাখ্যা আবেদনকারীর উদ্দেশ্যে পাঠাতে পারবেন। আপনি আপনার বিশ্বাস অনুযায়ী আবেদনকারীকে অন্য কোনো উপযুক্ত পদের প্রস্তাব দিতে পারেন, যা আবেদনকারীর জন্য আরো বেশি উপযুক্ত। আপনি যদি পাঁচটি কাজের

দিনেও কোনো সমাধানে না পৌঁছাতে পারেন, তাহলে আপনাকে অবশ্যই আবেদনকারীকে জানাতে হবে যে পরবর্তী প্রার্থীকে নিয়োগ না করা পর্যন্ত তাকে নিয়োগ করতে পারবেন না।

আমার ব্যবসাও কি এই নতুন আইনের অন্তর্গত?

সম্ভবত। এই আইনটিকে মেনে চলার জন্য নিয়োগকর্তাকে চার বা তার অধিক সংখ্যক কর্মীকে নিউ ইয়র্ক সিটিতে নিয়োগ করতে হবে। ছোট ব্যবসার ক্ষেত্রে, মালিক নিজেকেও এই সংখ্যার মধ্যে গণ্য করতে পারবেন। চারজন কর্মীকে একই জায়গায় কর্মরত না থাকলেও চলবে, যতদিন তাদের মধ্যে একজন নিউ ইয়র্ক সিটিতে কাজ করবেন।

আপনার ব্যবসার ক্ষেত্রে FCA প্রযোজ্য হবে না যদি অন্য কোনো আইন বা সরকারী এজেন্সীর আপনার আবেদনকারীর পূর্ববর্তী অপরাধমূলক কার্যকলাপ পরীক্ষা করার প্রয়োজন হয় বা তারা সুনির্দিষ্ট অপরাধে সাজাপ্রাপ্ত লোকজনের নিয়োগের ক্ষেত্রে নিষেধাজ্ঞা জারী করে। একটি ইতিহাস থাকা স্বত্তেও আপনি যদি একজন আবেদনকারীকে নিয়োগ করার বিবেচনা করে থাকেন, তাহলে আপনাকে অবশ্যই FCA এর নিয়ম মেনে চলতে হবে।