

অপরাধমূলক রেকর্ড?

আপনি এটার সাথে কাজ করতে পারবেন।

একটি কাজের প্রস্তাব না পাওয়া পর্যন্ত অপরাধমূলক ইতিহাস নিয়োগ প্রক্রিয়ার অংশ হতে পারবে না। এর অর্থ এই যে আপনি একটি ন্যায্য সুযোগ পাবেন এবং নিয়োগকর্তারা আরো বেশি প্রার্থী বিবেচনা করার সুযোগ পাবেন।

27 অক্টোবর, 2015 এর পর থেকে, নিয়োগকর্তারা আর নিয়োগ প্রস্তাব দেওয়ার আগে আপনাকে আপনার অপরাধমূলক ইতিহাস সম্পর্কে প্রশ্ন করতে পারবেন না। একজন নিয়োগকর্তা নিয়োগ প্রস্তাব দেওয়ার পরে আপনাকে আপনার অপরাধমূলক ইতিহাস সম্পর্কে প্রশ্ন করতে এবং সেই সম্পর্কে বিবেচনা করতে পারবেন। আপনার পূর্ব ইতিহাস দেখার পরে যদি কোনো নিয়োগকর্তা আপনাকে আর কাজে না নেওয়ার সিদ্ধান্ত নিয়ে থাকেন, তাহলে ঐ নিয়োগকর্তাকে একটি সুনির্দিষ্ট প্রক্রিয়া অনুসরণ করতে হবে। এই সহায়িকাটি একটি কাজের প্রস্তাব পাওয়ার আগে ও পরে আপনার অধিকার সংক্রান্ত তথ্য প্রক্রিয়াটিকে ব্যাখ্যা করে এবং প্রদান করে। পদোন্নতির মতো কর্মী নিয়োগ সংক্রান্ত আরো অন্যান্য যে কোনো সিদ্ধান্ত বা নিয়োগ আইনের অধীনস্থ একই অধিকার আপনারও আছে। অবশ্য, এই সহায়িকাটি চাকরীর আবেদন প্রক্রিয়ার উপর গুরুত্ব দেয়।

একটি কাজের প্রস্তাব পাওয়ার আগে

একটি কাজের প্রস্তাব না পাওয়া পর্যন্ত আপনার অপরাধমূলক ইতিহাস ধরা ছোঁয়ার বাইরে হিসাবেই থাকবে।

"নৃশংসতাপূর্বক কোনো ফ্রিয়াকলাপ নেই" ("no felons"), "পূর্ববর্তী কার্যকলাপ পরীক্ষা করার প্রয়োজন আছে", বা "অবশ্যই স্বচ্ছ ভাবমূর্তীর ইতিহাস থাকতে হবে" এর মতো গ্রেপ্তার, সাজা, বা স্বচ্ছ ভাবমূর্তীর ইতিহাস রয়েছে এই ভাবে উল্লেখ করে নিয়োগকর্তারা কোনো বিজ্ঞাপন দিতে পারবেন না।

চাকরীর আবেদনে অপরাধমূলক ইতিহাস সংক্রান্ত কোনো প্রশ্ন থাকবে না এবং পূর্ববর্তী কার্যকলাপের পরীক্ষা অনুমোদন করার জন্য আপনাকে কোনো প্রশ্ন করা হবে না। নিয়োগকর্তারা আপনার অপরাধমূলক ইতিহাস সংক্রান্ত কোনো প্রশ্ন করতে পারবেন না। আপনাকে যদি আপনার ইতিহাস সংক্রান্ত কোনো প্রশ্ন করা হয়, তাহলে আপনার দেওয়া উত্তরে আপনার বিরুদ্ধে ব্যবহার করা হবে না। নিয়োগ সংক্রান্ত শর্তসাপেক্ষ প্রস্তাব না পাওয়া পর্যন্ত নিয়োগকর্তারা আপনার পূর্ববর্তী কার্যকলাপ সংক্রান্ত কোনো পরীক্ষা করতে পারবেন না।

একটি কাজের প্রস্তাব পাওয়ার পরে

একজন নিয়োগকর্তা নিয়োগ প্রস্তাব দেওয়ার পরেই আপনাকে আপনার অপরাধমূলক ইতিহাস সম্পর্কে প্রশ্ন করতে এবং সেই সম্পর্কে বিবেচনা করতে পারবেন।

আপনি যদি আপনার কোনো অপরাধের সাজা পেয়ে থাকেন তাহলে নিয়োগকর্তারা আপনাকে সেই সম্বন্ধে প্রশ্ন করতে পারবেন। যতই পুরানো হোক না কেন, আপনার পুরানো গুরুতর অপরাধ (felony) এবং অপকর্মের (misdemeanor) সাজার বিষয়ে অবশ্যই জানাতে হবে।

নিয়োগকর্তাদের আপনার পূর্ববর্তী কার্যকলাপ সংক্রান্ত পরীক্ষা অনুমোদন করার প্রয়োজন হতে পারে। আপনি যদি পূর্ববর্তী কার্যকলাপ সংক্রান্ত পরীক্ষার অনুমোদন না দেন, তাহলে একজন নিয়োগকর্তা আপনাকে নিয়োগ করার ক্ষেত্রে প্রত্যাখ্যান করতে পারবেন।

দুটি বিষয় এমন আছে যে বিষয় নিয়োগকর্তারা কখনই প্রশ্ন করতে পারবেন না এবং যদি প্রশ্ন করা হয়েও আপনি জানাতে বাধিত নন:

1. আপনি যে ক্ষেত্রে গ্রেপ্তার হয়েছিলেন কিন্তু কখনই দোষী সাব্যস্ত হননি;
2. যে কোনো সাজা যা মকুব হয়েছে। সাধারণত আপনার সাজা যখন মকুব হয় যখন আপনি:

- বিশৃঙ্খল আচরণের (disorderly conduct) মতো একটি দেওয়ানী মামলায় সাজাপ্রাপ্ত;
- আদালতের নির্দেশ অনুযায়ী একটি মাদক চিকিৎসার কর্মসূচী সম্পন্ন করেছেন; বা
- তরুন অপরাধী বা বাল অপরাধী হিসাবে চিহ্নিত হয়েছেন।

এমনকি কোনো নিয়োগকর্তা যদি এই সংক্রান্ত তথ্যের কোনো খবর পান, সেই ক্ষেত্রেও তা আপনার বিরুদ্ধে ব্যবহার করা হবে না। শুধুমাত্র তখনই এই নিয়মের ব্যতিক্রম হবে যখন আপনি একজন পুলিশ বা শান্তি আধিকারিক হওয়ার জন্য আবেদন করবেন।

নিয়োগ সংক্রান্ত একটি চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত নেওয়ার আগে

একজন নিয়োগকর্তা আপনার অপরাধমূলক ইতিহাস সংক্রান্ত কোনো খবর পেলে, ঐ নিয়োগকর্তা আপনাকে নিয়োগ না করার সিদ্ধান্ত নিতে পারেন। তবে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত নেওয়ার আগে, একজন নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই এই তিনটি কাজ করতে হবে:

1. আপনার পূর্ববর্তী কার্যকলাপ সংক্রান্ত পরীক্ষার প্রতিলিপি আপনাকে দেওয়া হবে;
2. সুনির্দিষ্ট ঘটনার ভিত্তিতে বিবেচনা করে আপনার মূল্যায়ন করা হবে এবং ঐ লিখিত মূল্যায়নের প্রতিলিপি আপনাকেও দেওয়া হবে; এবং
3. নিয়োগকর্তা তার সিদ্ধান্তের বিষয়ে আপনাকে জানানোর পরে আপনি ঐ কাজে যোগদান করার বিষয়ে আপনার প্রতিক্রিয়া জানানোর জন্য কমপক্ষে তিনটি কাজের দিন পাবেন।

আপনার একটি অপরাধমূলক ইতিহাস রয়েছে শুধুমাত্র এর ভিত্তিতেই কোনো নিয়োগকর্তা আপনাকে প্রত্যাখান করতে পারবেন না। একটি অপরাধমূলক ইতিহাস থাকার কারণে আপনাকে নিয়োগ করা হবে না এই সিদ্ধান্ত নেওয়ার আগে, নিয়োগকর্তাদের এই বিষয়গুলিকে অবশ্যই বিবেচনা করতে হবে:

- নিউ ইয়র্কের এই জনস্বার্থমূলক নীতি অপরাধমূলক ইতিহাস রয়েছে এমন ব্যক্তিদের চাকরী পাওয়ার জন্য উৎসাহ দেয়;
- চাকরীর সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব এবং কর্তব্য;
- কাজটি করার জন্য প্রয়োজনীয় কর্মদক্ষতার সাথে আপনার অপরাধমূলক ইতিহাসের কোনো সম্পর্ক যদি থাকে;
- আপনার অপরাধের সাজার সাথে সম্পর্কযুক্ত ঘটনাটি ঘটে যাওয়ার পরে অতিবাহিত হয়ে যাওয়া সময়;
- অপরাধমূলক ঘটনার সাথে আপনি যে বয়সে জড়িত হয়েছিলেন;
- আপনার সাজামূলক ইতিহাসের গুরুত্ব;
- আপনার অনুকূলে থাকা যে কোনো ইতিবাচক তথ্য, যা আপনার কাছে রয়েছে। আপনি যে বিদ্যালয়ে পড়াশোনা করতেন, যেখানে কাজের প্রশিক্ষণ পেয়েছেন, বা কাউন্সেলিং করেছেন; পূর্বে যেখানে কাজ করেছেন; বা আপনার সম্প্রদায়ের সাথে যা জড়িত আছে এই সমস্ত কিছুই এটির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকে। আপনাকে চেনেন এমন কোনো ব্যক্তি যেমন শিক্ষক, কাউন্সিলর, সুপারভাইজার, পাদরী, এবং প্যারোলে বা প্রবেশন সময়ের কোনো কর্মকর্তা দ্বারা দেওয়া সুপারিশপত্র এইগুলিতে অন্তর্ভুক্ত হতে পারে।
- আপনি যে অসমর্থ নন তার শংসাপত্র বা ভালো ভাবে কাজ করার জন্য শংসাপত্র যদি আপনার কাছে থাকে, তাহলে আপনার সাজার ক্ষেত্রে আপনাকে যে পুনর্বাসন দেওয়া হয়েছে তা একজন নিয়োগকর্তাকে **অবশ্যই** অনুমান করতে হবে।

এই বিষয়গুলি বিবেচনা করার পর আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে না নিয়োগ করার সিদ্ধান্ত নিতে পারেন এই দুটির মধ্যে যে কোনো একটি কারণে:

1. কারণ আপনার অপরাধের সাজা এবং আপনি যে কাজটি পেতে চাইছেন তার মধ্যে একটি **সরাসরি সম্পর্ক** রয়েছে; বা

2. কারণ আপনার অপরাধের সাজাপ্রাপ্ত ইতিহাস অনর্থকভাবেই মানুষজন বা সম্পত্তির ক্ষেত্রে **ঝুঁকির সৃষ্টি** করে।

নিয়োগকর্তাকে পূর্ববর্তী কার্যকলাপ সংক্রান্ত পরীক্ষা সহ এই বিষয়ে আপনাকে লিখিত ভাবে চিঠি পাঠাতে হবে। এই সামগ্রীগুলি পাওয়ার পরে, নিয়োগকর্তার স্তোত্রার্থে তার ঠিকানায় এই বিষয়ে আপনার প্রতিক্রিয়া জানানোর জন্য আপনি তিনটি কাজের দিন পাবেন।

সমস্ত নিয়োগকর্তাদেরই কি এই ন্যায্য সুযোগের আইন অনুসরণ করতে হয়?

না, কিছু সংখ্যক নিয়োগকর্তাদের আইন অনুসারেই আপনার অপরাধমূলক ইতিহাসের পরীক্ষা করার প্রয়োজন হয়। কিছু গুরুতর সাজাপ্রাপ্ত ব্যক্তিদের নিয়োগের ক্ষেত্রে অন্যান্য নিয়োগকর্তাদের আইন অনুসারে তাদের নিয়োগ না করার প্রয়োজনীয়তা হয়। এই সমস্ত নিয়োগকর্তাদের FCA অনুসরণ করার প্রয়োজন হয় না। এ ছাড়াও, আইন প্রয়োগকারী সংক্রান্ত নগর ভিত্তিক সংস্থাদের FCA অনুসরণ করতে হয় না।

আমার বিশ্বাস অনুযায়ী কোনো নিয়োগকর্তা যদি এখানে উল্লেখ করা নিয়ম না মান্য করেন তাহলে আমার কি করা উচিত হবে?

212-416-0197 নম্বরে কল করুন এবং মানবাধিকার কমিশনের সাথে যোগাযোগ করার কথা বলুন। আপনি পরামর্শমূলক একটি বেনামী চিঠি লিখতে পারেন, বা আপনার সাথে কি ঘটেছে তা বর্ণনা করে আপনি একটি অভিযোগ দায়ের করতে পারেন। যদি দেখা যায় যে নিয়োগকর্তা আইন লঙ্ঘন করেছেন, তাহলে আপনি আপনার পুরানো অপ্রদেয় বেতন বা ক্ষতিপূরণ নিতে পারবেন এবং ঐ নিয়োগকর্তাকে জরিমানা দিতে হতে পারে।