

তথ্যপত্র: যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য সম্পর্কিত সিদ্ধান্তের উপর ভিত্তি করে চাকুরীতে বৈষম্যের বিরুদ্ধে সুরক্ষা

মে 20, 2019 থেকে, নিউ ইয়র্কবাসীগণ তাদের যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য সম্পর্কিত সিদ্ধান্তের উপর ভিত্তি করে চাকুরীতে বৈষম্যের বিরুদ্ধে সুরক্ষিত। এর মানে হলো, যৌন বা প্রজনন স্বাস্থ্য সম্পর্কিত সিদ্ধান্তের মাধ্যমে যেকোনোভাবে উজ্জীবিত কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে নিয়োগকারীগণ কোনো ধরনের নেতিবাচক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারবেন না।

প্রঃ. সুরক্ষিত কে?

উঃ. নিউ ইয়র্ক সিটির অধিকাংশ কর্মচারী ও চাকুরীর আবেদনকারীরা সুরক্ষিত। যদি কোনো নিয়োগকারীর চারজন বা তার বেশি কর্মচারী থাকে, তবে তারা কর্মচারী বা চাকুরীর আবেদনকারীগণের বিরুদ্ধে বৈষম্য করতে পারবেন না। কর্মী ও আবেদনকারীগণ ফুল টাইম, পার্ট টাইম বা ইন্টারিশিপে থাকলেও তারা সুরক্ষিত। যেসকল স্থায়ী ঠিকাদারের নিজস্ব কর্মচারী থাকে না তারাও সুরক্ষিত।

প্রঃ. “যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য সম্পর্কিত সিদ্ধান্তগুলো” কী কী?

উঃ. প্রজননতন্ত্র ও এর কার্যক্রম সম্পর্কিত পরিষেবা পাওয়ার জন্য যেসকল সিদ্ধান্ত। এর মধ্যে রয়েছে, তবে শুধু এগুলোতেই সীমাবদ্ধ নয়:

- পরিবার পরিকল্পনা পরিষেবা ও কাউন্সেলিং, যেমন গর্ভপাত, জন্ম নিয়ন্ত্রণ, জরুরি গর্ভনিরোধ, নিষ্ফলা করা (স্টেরিলাইজেশন) এবং গর্ভাবস্থা পরীক্ষা করা;
- উর্বরতা-সম্পর্কিত ডাক্তারি প্রক্রিয়া; এবং
- যৌনতার মাধ্যমে ছড়িয়ে পড়া রোগ প্রতিরোধ, পরীক্ষা-নিরীক্ষা এবং চিকিৎসা গ্রহণ।

প্রঃ. এর মধ্যে কি ট্রান্সজেন্ডার নিউ ইয়র্কবাসীর জন্য হরমোন থেরাপি বা রূপান্তর-সম্পর্কিত পরিচর্যা সিদ্ধান্ত অন্তর্ভুক্ত রয়েছে?

উঃ. হ্যাঁ। ট্রান্সজেন্ডার লোকজন তাদের প্রজননতন্ত্র বা এর কার্যক্রম সম্পর্কিত হরমোন থেরাপি বা রূপান্তর-সম্পর্কিত অন্যান্য পরিচর্যা পাওয়ার সিদ্ধান্তের উপর ভিত্তি করে যেকোনো ধরনের বৈষম্য থেকে সুরক্ষিত। লিঙ্গ এবং কিছু কিছু ক্ষেত্রে, প্রতিবন্ধীদের উপর ভিত্তি করেও এটি বৈষম্যমূলক হতে পারে।

প্রঃ. কোন ধরনের কার্যক্রমগুলি নিষিদ্ধ?

উঃ. কর্মচারীদের যৌন বা প্রজনন স্বাস্থ্য সম্পর্কিত সিদ্ধান্তের কারণে অন্য কর্মচারীদের তুলনায় তাদের সাথে তুলনামূলক মন্দভাবে আচরণ করা বা হয়রানি করা নিয়োগকারীদের জন্য নিষিদ্ধ। এই ধরনের লঙ্ঘনের মধ্যে রয়েছে:

- একজন কর্মচারী যদি ইন ভিট্রো ফাটিলাইজেশন ট্রিটমেন্ট (IVF) পদ্ধতি গ্রহণ করে যা নিয়োগকারীর কাছে “স্বাভাবিক” বলে বিশ্বাস হয় না, আর সেই ব্যাপারে নিয়োগকারী কর্মচারীকে কে বারবার সমালোচনা করেন;
- একজন কর্মচারীর গর্ভপাতের ঘটনা শোনার পর নিয়োগকারী তাকে বরখাস্ত করেন;
- একজন কর্মচারীর হিউম্যান ইন্সটিউনোডেফিসিয়েন্সি ভাইরাস (HIV)-এর প্রতিরোধমূলক চিকিৎসা গ্রহণের বিষয় জানার পর, একজন সুপারভাইজর তার টিমের একজন সদস্যের সাথে সাক্ষাৎ করা এড়িয়ে চলে।

প্রঃ. নিয়োগকারীগণকে কি যৌন বা প্রজনন স্বাস্থ্য সম্পর্কিত সিদ্ধান্তের জন্য চিকিৎসা বা মেডিক্যাল অ্যাপয়েন্টমেন্টের ছুটির মতো সুবিধা দিতে হবে?

উঃ. না। তবে, যদি চিকিৎসা বা অ্যাপয়েন্টমেন্টটি প্রতিবন্ধীত্ব বা গর্ভাবস্থা, শিশুজন্ম বা সংশ্লিষ্ট স্বাস্থ্যগত কারণের সাথে সম্পর্কিত হয়, তবে তার জন্য নিয়োগকারীকে যৌক্তিকভাবে সুবিধা দেওয়ার প্রয়োজন হতে পারে। গর্ভাবস্থার উপর ভিত্তি করে বৈষম্য এবং প্রতিবন্ধীদের উপর ভিত্তি করে বৈষম্যের বিষয়ে কমিশনের নির্দেশনা সম্পর্কে আরও তথ্য nyc.gov/site/cchr/law/legal-guidances.page-এ পাওয়া যাবে।

প্রঃ. কোনো নিয়োগকারী যদি আইন লঙ্ঘন করেছেন বলে জানা যায়, তবে তার পরিণতি কী হতে পারে?

উঃ. তাদেরকে ক্ষতিপূরণ, জরিমানা প্রদান করতে হতে পারে এবং/অথবা অতিরিক্ত ঘোষণামূলক পরিব্রাণ চাইতে হতে পারে, যেমন বাধ্যতামূলক প্রশিক্ষণ এবং পোস্টিং-এর বাধ্যবাধকতা।

আপনি যদি যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য সম্পর্কিত সিদ্ধান্তের উপর ভিত্তি করে বৈষম্যের শিকার হয়ে থাকেন, তবে আমরা সাহায্য করতে পারবো। 311 নম্বরে কল করে বা 212-416-0197 নম্বরে কমিশনের ইনফোলাইনে সরাসরি কল করে NYC মানবাধিকার কমিশনের (NYC Commission on Human Rights) সাথে যোগাযোগ করুন। আরও তথ্যের জন্য, NYC.gov/HumanRights ভিজিট করুন।

এরিক অ্যাডামস (Eric Adams), মেয়র
অ্যানাবেল পালমা (Annabel Palma), সভাপতি ও
কমিশনার

NYC.gov/HumanRights

