

WE ARE YOUR DOL



Department  
of Labor

# কর্মক্ষেত্রে কর্মচারীদের মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের অধিকার সংক্রান্ত নীতি

## ভূমিকা এবং উদ্দেশ্য

নিউ ইয়র্কের শ্রম আইনের ধারা 206-c নিউইয়র্কের সমস্ত কর্মচারীকে কর্মক্ষেত্রে মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের অধিকার দেয়। ব্যবসার আকার বা প্রকৃতি নির্বিশেষে, নিউ ইয়র্ক স্টেটের সমস্ত সরকারী এবং বেসরকারী নিয়োগকারীদের উপর এই আইনটি প্রযোজ্য।

আইনী প্রয়োজন অনুযায়ী নিউ ইয়র্ক স্টেট ডিপার্টমেন্ট অফ লেবার কর্মক্ষেত্রে মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের উপর অফিসিয়াল নীতি তৈরি করেছে, যাতে সমস্ত কর্মচারীরা তাদের অধিকার জানতে পারে এবং সমস্ত নিয়োগকর্তা তাদের দায়িত্ব বুঝতে পারে। এই নীতিটি ন্যূনতম প্রয়োজনীয়তাকে মান্যতা দেয়, তবে নিয়োগকর্তাদের তাদের কর্মক্ষেত্রে আরও উপযুক্ত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করতে উৎসাহিত করা হয়।

নীচে প্রদত্ত তথ্যের সাহায্যে, কর্মচারীরা জানবে যে তাদের মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য কতটা সময় বরাদ্দ, এর জন্য নিয়োগকর্তাদের কী ধরনের স্থান প্রদান করতে হয়, কর্মক্ষেত্রে এর প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে নিয়োগকর্তাদের কীভাবে অবহিত করতে হয় এবং এই অধিকারগুলিকে মান্যতা না দেওয়া হলে শ্রম বিভাগকে কীভাবে অবহিত করতে হয়।

কর্মচারীদের নিয়োগ করার সময় নিয়োগকর্তাদের এই নীতিটি লিখিতভাবে সমস্ত কর্মচারীদের দিতে হয় এবং এটি এক বছর অন্তর করতে হবে। কোনো সম্ভাব্য জন্ম দেওয়ার পর কর্মক্ষেত্রে ফিরে আসার সাথে সাথে নিয়োগকর্তাদেরও কর্মচারীদের এই নীতি প্রদান করতে হয়।

## মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য বিরতির সময়কে ব্যবহার করা

নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই তাদের কর্মচারীদের মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য যথাযত অবৈতনিক বিরতির সময় প্রদান করতে হবে। এছাড়াও, কর্মচারীদের অবশ্যই তাদের প্রদত্ত বিরতির সময় বা খাওয়ার সময় মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য ব্যবহার করার অনুমতি দিতে হবে। এই সময়টি প্রসবের পর তিন বছর পর্যন্ত প্রদান করতেই হবে। কর্মচারী অনুরোধ করলে নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই প্রতি তিন ঘণ্টায় অবৈতনিক বিরতি প্রদান করতে হবে। তবে, একজন কর্মচারীকে মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণ করতে যে পরিমাণ অবৈতনিক বিরতির প্রয়োজন হবে তা প্রতিটি কর্মচারীর জন্য আলাদা আলাদা হতে পারে এবং নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই ব্যক্তির উপর ভিত্তি করে যথাযত বিরতির সময় প্রদান করতে হবে। কর্মক্ষেত্রে মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণ করতে চান এমন একজন কর্মচারীর সাথে নিয়োগকর্তাদের কোনরূপ বৈষম্যতা করা নিষিদ্ধ।

যদি স্বাভাবিক কাজের সময়ের মধ্যে কোন কর্মচারী মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য অবৈতনিক বিরতির সময় নিয়ে থাকে তবে সেই সময় পূরণ করতে নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই তাদের স্বাভাবিক শিফটের আগে বা পরে কাজ করার অনুমতি দিতে হবে। তবে, একজন কর্মচারীকে তাদের অবৈতনিক বিরতির সময়ে কাজ করে ওই সময়টি পূরণ করতে হবে না।

সমস্ত নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই বিদ্যমান ফেডারেল এবং রাষ্ট্রীয় আইন, প্রবিধান, এবং অর্থপ্রদানকৃত এবং অবৈতনিক বিরতির সময় এবং খাবারের সময় সংক্রান্ত নির্দেশিকা অনুসরণ করতে হবে, তা নির্বিশেষে যে কর্মচারী মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য এই সময়টি ব্যবহার করছেন কিনা। রাজ্য এবং ফেডারেল আইনের অধীনে খাবারের সময়কাল বা বিরতির সময়কাল সম্পর্কে অতিরিক্ত তথ্যের জন্য, অনুগ্রহ করে নিম্নলিখিত সংস্থানগুলি দেখুন:

• NY ডিপার্টমেন্ট অফ লেবার ওয়েবসাইট বিশ্রামের দিন, বিরতির সময়, এবং খাবারের সময়কাল [dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods](http://dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods)

- খাবার এবং বিশ্রামের সময়কাল সম্পর্কে NY ডিপার্টমেন্ট অফ লেবারে বারংবার জিজ্ঞাসা করা প্রশ্নগুলি [dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf](http://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf)
- খাবার এবং বিশ্রামের সময়কাল সম্পর্কে US ডিপার্টমেন্ট অফ লেবারের FLSA -তে বারংবার জিজ্ঞাসা করা প্রশ্নগুলি [dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked](http://dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked)
- মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য দেওয়া বিরতির ক্ষতিপূরণের বিষয়ে শ্রম বিভাগ FLSA-এর ফ্যাক্ট শিট [dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers](http://dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers)

যদিও একজন নিয়োগকর্তা মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের সময় একজন কর্মচারীর কাজ করার জন্য জোর করতে পারে না, তবে শ্রম আইন 206-c-অনুযায়ী কোনো একজন কর্মচারী তা স্বেচ্ছায় করতে চাইলে তাকে বাধাও দেওয়া যায় না। মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণ সময় কাজ করলে অবশ্যই সেই কর্মচারীকে তার অর্থ দিতে হবে।

মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য অবৈতনিক বিরতি কমপক্ষে বিশ মিনিটের হতে হবে। তবে, যদি নির্ধারিত মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের কক্ষ যেখানে এই ধরনের বিরতি নেওয়া যাবে তা যদি ওই কর্মচারীর কর্মক্ষেত্রের কাছাকাছি না হয়, তবে প্রদত্ত বিরতিটি অবশ্যই কমপক্ষে ত্রিশ মিনিটের হতে হবে। প্রয়োজনে একজন কর্মচারীকে দীর্ঘ অবৈতনিক বিরতি নেওয়ার অনুমতি দিতে হবে। কর্মচারীরা ছোট ছোট অবৈতনিক বিরতিও নিতে পারেন।

অন্য সমস্ত কর্মচারীদের মতোই যারা কর্মক্ষেত্রে ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত থেকে কাজ করে তাদের মতনই যে সমস্ত কর্মচারীরা বাড়ি থেকে কাজ করেন তাদেরও মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য অবৈতনিক ছুটির একই অধিকার রয়েছে।

## কর্মক্ষেত্রে মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য অনুরোধ করা

যদি কোন কর্মচারী কর্মক্ষেত্রে মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণ করতে চান, এবং যদি তিনি ছুটিতে থাকেন তবে কর্মস্থলে ফিরে যাওয়ার আগে তাকে নিয়োগকর্তাদের যথাযথভাবে অগ্রিম নোটিশ দিতে হবে। এই অগ্রিম নোটিশটি হল নিয়োগকর্তাদের একটি উপযুক্ত স্থান খুঁজে বের করার এবং প্রয়োজনে সময়সূচী সামঞ্জস্য করার সময় দেওয়ার জন্য।

কর্মক্ষেত্রে মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণ করার জন্য একটি রুম বা অন্য স্থানের অনুরোধ করতে ইচ্ছুক কর্মচারীদের তাদের সরাসরি সুপারভাইজার বা তাদের নিয়োগকর্তা কর্তৃক মনোনীত ব্যক্তির কাছে অনুরোধগুলি প্রক্রিয়াকরণের জন্য একটি লিখিত অনুরোধ জমা করতে হবে। নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই পাঁচ দিনের মধ্যে লিখিতভাবে মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য একটি রুম বা অন্য স্থানের ব্যবস্থা করে এই অনুরোধের জবাব দিতে হবে।

মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য একটি রুম বা অন্য স্থান নির্ধারণ করা হলে নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই ইমেল বা মুদ্রিত মেমোর মাধ্যমে লিখিতভাবে সমস্ত কর্মচারীদের সে সম্পর্কে অবহিত করতে হবে।

## ল্যাক্টেশন রুম হওয়ার শর্তাবলী

কর্মদিবসের সময় প্রয়োজনীয় সময় প্রদানের পাশাপাশি, নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই একটি ব্যক্তিগত কক্ষ বা মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য বিকল্প স্থান প্রদান করতে হবে। **মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য প্রদত্ত স্থানটি বিগ্রামাগার বা টয়লেট হওয়া চলবে না।**

কক্ষ বা অন্য স্থানটি অবশ্যই:

- ওই কর্মচারীর কর্মক্ষেত্রের কাছাকাছি হতে হবে
- ভালো প্রাকৃতিক বা কৃত্রিম আলো যেন থাকে
- জায়গাটা যেন ব্যক্তিগত হয়- বাইরে থেকে কিছু যেন দেখা না যায় এবং কেউ যেন অনুপ্রবেশ করতে না পারে
- সহজেই যেন অ্যাক্সেস করা যায়, পরিষ্কার থেকে কাছাকাছি জায়গায় পর্যাপ্ত জলের সংস্থান যেন থাকে
- একটি বৈদ্যুতিক আউটলেট যেন থাকে (যদি কর্মক্ষেত্রে বিদ্যুৎ থেকে তো)
- একটি চেয়ার থাকতে হবে
- একটি ডেস্ক, ছোট টেবিল, ডেস্ক, কাউন্টার বা অন্যান্য সমতল পৃষ্ঠ যেন থাকে

প্রতিটি নার্সিং কর্মচারীর জন্য আলাদা জায়গা থাকার দরকার নেই। একজন নিয়োগকর্তা মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য একটি একক ঘর বা অন্য স্থান দিতে পারেন। মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের কক্ষের প্রয়োজন একাধিক কর্মচারী থাকলে, নিয়োগকর্তা সকল কর্মচারীরা যাতে ব্যবহার করতে পারে এমন একটি কেন্দ্রীভূত স্থান দিতে পারেন।

মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য প্রদত্ত যেকোন স্থান অবশ্যই ওই কর্মক্ষেত্রে কর্মচারীদের কাজের এলাকার কাছাকাছি হতে হবে। স্থানটি অবশ্যই হেঁটে যাওয়া যায় এমন দূরত্বে হতে হবে এবং স্থানটি থেকে তার কর্মক্ষেত্রে যাতায়াত করতে যাওয়ার সময় লাগে তা যেন তার বিরতির সময়ের মধ্যে করা সম্ভব হয়।

অফিস বিন্দিং, মল এবং অনুরূপ স্থানগুলিতে যেখানে একই কর্মক্ষেত্রে অনেকে কাজ করে সেখানে নিয়োগকর্তারা একটি ডেডিকেটেড মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের কক্ষ প্রতিষ্ঠা এবং তার রক্ষণাবেক্ষণ করতে পারেন, যদি তা কর্মক্ষেত্রের থেকে যথাযথ দূরত্বে থাকে। সকলের জন্য উপলব্ধ এই স্থানটি যাতে এটি যারা ব্যবহার করছেন তাদের সকল চাহিদা পূরণ করে তা নিশ্চিত করার দায়ভার নিয়োগকর্তার ওপর বর্তায়।

যদি স্থান্যপান করানোর জন্য একটি পৃথক রুম বা স্থান উপলব্ধ না থাকে, তাহলে একজন নিয়োগকর্তা অস্থায়ী ভিত্তিতে অফিসের একটি খালি বা উপলব্ধ রুমকেও ব্যবহার করতে পারেন। যখন কোন কর্মচারী এই ঘরটিকে মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য ব্যবহার করছেন তখন এটি জনসাধারণ বা অন্যান্য কর্মচারীদের কাছে অ্যাক্সেসযোগ্য থাকবে না।

শেষ অবলম্বন হিসাবে, মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য কোনও উপলব্ধ কর্মকক্ষকে ব্যবহার করা যেতে পারে। একটি কর্মকক্ষ শুধুমাত্র তখনই ব্যবহার করা যেতে পারে যদি এটি একটি পার্টিশনের মাধ্যমে সম্পূর্ণরূপে আবদ্ধ থাকে এবং অন্যটি হল মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য ব্যবহার করার সময় জনসাধারণ বা অন্যান্য কর্মচারীদের কাছে তা যেন অ্যাক্সেসযোগ্য না হয়। কর্মচারীর গোপনীয়তা নিশ্চিত করতে কর্মকক্ষ-এর দেওয়াল কমপক্ষে সাত ফুট লম্বা হতে হবে।

যদি মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের কক্ষে একটি জানালা থাকে, তবে গোপনীয়তা নিশ্চিত করার জন্য এটিকে অবশ্যই একটি পর্দা, ব্লাইন্ড কভার বা অন্যান্য আবরণ দিয়ে ঢেকে রাখতে হবে। এছাড়াও, মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের স্থানে একটি কার্যকরী লক সমৃদ্ধ একটি দরজা থাকতে হবে। যদি এটি সম্ভব না হয় (যেমন একটি সম্পূর্ণরূপে আবদ্ধ কর্মকক্ষ-এর ক্ষেত্রে), একটি শেষ অবলম্বন হিসাবে, নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই একটি চিহ্ন ব্যবহার করতে হবে যে ওই স্থানটি বিশেষ কাজে ব্যবহার করা হচ্ছে এবং অন্যান্য কর্মচারী বা জনসাধারণের কাছে তা অ্যাক্সেসযোগ্য নয়।

কর্মক্ষেত্রে যদি কোনো রেফ্রিজারেটর থাকে, তাহলে নিয়োগকর্তাদের অবশ্যই কর্মচারীদের মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য এটি ব্যবহার করার অনুমতি দিতে হবে। তবে, কর্মক্ষেত্রে যেকোন রেফ্রিজারেটরে সংরক্ষিত মাতৃদুগ্ধের সুরক্ষা নিশ্চিত করার জন্য নিয়োগকর্তারা দায়ী নন। কর্মচারীদের সমস্ত মাতৃদুগ্ধ বন্ধ পাত্রে সংরক্ষণ করতে হবে এবং প্রতি সন্ধ্যায় ওই দুধ বাড়িতে আনতে হবে।

মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের জন্য নির্ধারিত স্থানটি অবশ্যই সর্বদা রক্ষণাবেক্ষণ করা এবং পরিষ্কার রাখা উচিত।

যদি কোন নিয়োগকর্তা উপরোক্ত প্রয়োজনীয়তাগুলির সাথে একটি স্থান প্রদানের ক্ষেত্রে অযৌক্তিক দ্বিধা প্রদর্শন করেন, তাহলেও তাকে অবশ্যই একটি রুম বা অন্য স্থান প্রদান করতে হবে - যা হবে কোন বিশ্রামাগার বা টয়লেট ব্যতীত - যা কর্মক্ষেত্রের কাছাকাছি হতে হবে যেখানে একজন কর্মচারী গোপনীয়তা বজায় রেখে মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণ করতে পারে, স্থানটি যতটা সম্ভব প্রয়োজনীয়তা পূরণ করে। অযৌক্তিক দ্বিধাকে সংবিধিতে সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে "যখন নিয়োগকর্তার ব্যবসার আকার, আর্থিক সংস্থান, প্রকৃতি বা কাঠামোর সাথে সম্পর্কিত বিবেচনা করা হয় তখন এটি উল্লেখযোগ্য অসুবিধা বা ব্যয় সৃষ্টি করে।" **তবে, একজন নিয়োগকর্তা একটি স্থান খুঁজে পেতে অসুবিধার কারণে একজন কর্মচারীকে কর্মক্ষেত্রে মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণের অধিকার দিতে অস্বীকার করতে পারেন না।**

## নিউ ইয়র্ক স্টেট শ্রম বিভাগ

যদি কোনো কর্মচারী মনে করেন যে সে কর্মক্ষেত্রে মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণ করতে জন্য শোষণের সম্মুখীন হচ্ছেন, বা তাদের নিয়োগকর্তা এই নীতি লঙ্ঘন করছেন, তাহলে তার নিউ ইয়র্ক স্টেট ডিপার্টমেন্ট অফ লেবারস ডিভিশন অফ লেবার স্ট্যান্ডার্ডের সাথে যোগাযোগ করা উচিত। আমাদের **1-888-52-LABOR**-এ কল করুন, আমাদের **LSAsk@labor.ny.gov**-এ ইমেল করুন, অথবা ব্যক্তিগতভাবে অভিযোগ দায়ের করতে নিকটতম শ্রম স্ট্যান্ডার্ড অফিসে যান। আমাদের অফিসের একটি তালিকা [dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards](http://dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards)-এ উপলব্ধ। *অভিযোগগুলি গোপনীয় রাখা হয়।*

## ফেডারেল সংস্থান

ফেডারেল PUMP আইনটি 2023 সালে কার্যকর হয়েছিল, কর্মক্ষেত্রে মাতৃদুগ্ধ সংরক্ষণে প্রায় সমস্ত কর্মচারীদের জন্য নিশ্চিত করে। PUMP আইন অনুযায়ী, যে কোনো নিয়োগকর্তা কোনও আওতাভুক্ত কর্মীদের একটি সন্তানের জন্মের পর এক বছর পর্যন্ত বিরতি এবং পর্যাপ্ত জায়গা না দেয় তাহলে তারা মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের শ্রম বিভাগের কাছে একটি অভিযোগ দায়ের করতে বা তাদের নিয়োগকর্তাদের বিরুদ্ধে একটি মামলা দায়ের করতে পারে। আরও তথ্যের জন্য, অনুগ্রহ করে [dol.gov/agencies/whd/pump-at-work](http://dol.gov/agencies/whd/pump-at-work)-এ যান।