

## চাকরির/ কাজের জায়গায় বৈষম্যমূলক আচরন

### বৈষম্যমূলক আচরনের জন্য যেখানে আপনার নিয়োগকর্তা/ মনিব দায়ী

সমান বেতন, জাতি, যৌনতা সম্বন্ধে বৈষম্যমূলক আচরন এবং ডিসেবিলিটি ডিসক্রিমিনেশন আইন চাকরির জায়গায় সকলের জন্য সমানভাবে প্রযোজ্য।

কোন ধর্ম অথবা বিশ্বাস এবং যৌনতা সম্বন্ধে বৈষম্যমূলক আচরন হচ্ছে বে-আইনি।

সব কর্মচারীরা বৈষম্যমূলক আচরনের ব্যাপারে সুরক্ষিত। এর মধ্যে আছেন:

- শিক্ষা নবিসরা:
- কর্মে স্ব-নিযুক্ত ব্যক্তিরা, যারা নিয়োগকর্তা/ মনিবের কাজের জায়গায় কাজ করেন: এবং
- যারা চাকরি/ কাজের জন্য আবেদন করছেন

আপনার নিয়োগকর্তা/ মনিবকে অন্যান্য কর্মীদের বৈষম্যমূলক আচরন থেকে আপনাকে রক্ষা করতে হবে এবং তাদের এটা দেখাতে হবে যে তারা এই আচরন বন্ধ করার জন্য কার্যকরী ব্যবস্থা নিচ্ছেন। আপনি যেখানে কাজ করেন সেখানে পরিস্কারভাবে বর্ণিত “সমান স্বযোগের নীতি” থাকা উচিত।

### সমান বেতন- পুরুষ এবং মহিলাদের মধ্যে বৈষম্য

একই কাজ অথবা একই ধরনের কাজ করার জন্য পুরুষ এবং মহিলাদের সমান বেতন পাওয়ার অধিকার আছে।

আপনি যদি মনে করেন আপনার কাজের জায়গায় সমান কাজের জন্য আপনি আপনার বিপরীত লিঙ্গের ব্যক্তি থেকে আপনাকে অসমান পরিমানের বেতন দেওয়া হচ্ছে, তাহলে ১৯৭০ সালের সমান বেতন আইন/ ইকুয়াল পে অ্যাক্ট অনুসারে, আপনার নিয়োগকর্তা/ মনিবের বিরুদ্ধে, আপনি দাবী জানাতে পারেন।

যদি কাজগুলি সমান হয় তাহলে আপনার নিয়োগকর্তা/ মনিবকে এটা অবশ্যই দেখাতে হবে যে এই ব্যবস্থা নেওয়ার জন্য কোন আসল কারণ রয়েছে।

এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালে যদি আপনি সমান বেতনের দাবী জানাতে চান, তাহলে আপনাকে দেখাতে হবে যে আপনার কাজ আপনার বিপরীত লিঙ্গের কোন ব্যক্তির কাজের সঙ্গে সমান অথবা মোটামুটি একই রকমের। আপনি যদি আপনার কাজ থেকে পদত্যাগ করে থাকেন, তাহলে পদত্যাগের ছয় মাসের মধ্যে এই দাবী জানাতে হবে।

## জাতী এবং যৌন বৈষম্যতা

আপনার চাকরির প্রথম দিন থেকেই জাতী এবং যৌন বৈষম্যতা আইন আপনার চাকরি/কাজের সব ব্যাপারগুলির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

'জাতীয়তা' বলতে বুঝায়, বর্ণ, জাতী(race), জাতীয়তা(nationality), কোন জাতীয় দলে জন্ম(ethnic origin), কিন্তু ধর্ম এর মধ্যে পড়ে না।

লিঙ্গ সম্বন্ধে বৈষম্যতা হয়ত হতে পারে যখন, যৌনতা বৈবাহিক মর্যাদা অথবা লিঙ্গ পরিবর্তন সংক্রান্ত ব্যাপারে বৈষম্য করা হয়।

## বিভিন্ন ধরনের বৈষম্যতা: সোজাস্বজি, পরোক্ষ এবং নিপীড়িত করা

### সোজাস্বজি বৈষম্যতা:

যখন একই অবস্থায় একজন কর্মীর সঙ্গে অন্য একজন কর্মী থেকে খারাপ বা বিভেদমূলক ব্যবহার করা হয়, অথবা তাদের জাতীয়তা, যৌনতা বা বৈবাহিক মর্যাদার জন্য তাদের বরখাস্ত করা অথবা অতিরিক্ততার জন্য ছাঁটাই (redundancy) করার চেষ্টা অথবা নাজেহাল করা হয় সেটা হল সোজাস্বজি বৈষম্য।

### স্বয়ংক্রিয়/অটোমেটিক(automatic) যৌন বৈষম্যতা

এটা হয়, যখন একজন মহিলার সঙ্গে তার মাতৃহের ছুটির ব্যাপারে অন্যান্য সহকর্মীদের থেকে প্রতিকূলভাবে ব্যবহার করা হয়।

### পরোক্ষ বৈষম্যতা

এটা হয় যেখানে একদল ব্যক্তি, তাদের যৌনতা অথবা বৈবাহিক মর্যাদার কারনে, কাজের জায়গায় অন্য কর্মীদের মত সব প্রয়োজন মেটাতে পারেন না এবং এর ফলে এই দলের কর্মীরা, অন্য দলের কর্মীদের থেকে অসাম্যভাবে প্রভাবিত হল অথবা ক্ষতিগ্রস্ত হল।

## নিপীড়িত করা

নিপীড়িত করা হচ্ছে যেখানে একজন কর্মী আগে বৈষম্যমূলক আচরনের ব্যাপারে অভিযোগ করার জন্য অথবা অন্য কোন কর্মীর প্রতি বৈষম্যমূলক আচরনের মামলায় সাক্ষী দেওয়ার ফলে তার প্রতি কম সহায়তামূলক ব্যবহার দেখানো হয়।

## হয়রানি বা নাকাল করা

এর মানে হল আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের দ্বারা প্রত্যক্ষভাবে, অথবা অন্য কোন ক্ষেত্রে যেখানে আপনার উপর এই ধরনের ব্যবহার করা হয়েছে এবং আপনার মনিব তার ন্যায় বিচার করেননি।

## ইতিবাচক প্রক্রিয়া

এর মানে হল যে, সাম্যতার উন্নতি বর্ধনের জন্য বিশেষ যৌন বা জাতীয় দলভুক্ত ব্যক্তিকে স্ববিধা দেওয়া। নিম্নলিখিত অবস্থাগুলি ছাড়া এই পস্থা হচ্ছে বে-আইনি।

- কোন বিশেষ জাতীভুক্ত ব্যক্তিদের তাদের শিক্ষা, ট্রেনিং অথবা অন্য কোন হিতসাধনের জন্য কোন স্বযোগ স্ববিধা দেওয়া অথবা কোন সংস্থাতে সাহায্য পাওয়ার স্বযোগ দেওয়ার জন্য।
- যদি কোন এলাকায় মহিলাদের অথবা সেই এলাকায় যে বিশেষ জাতীর লোকজন বাস করছেন, তাদের সংখ্যার তুলনায় সেই জাতীর কর্মচারীদের সংখ্যা কম হয়, তাহলে নিয়োগকর্তা/মনিবদের সেই বিশেষ ব্যক্তিদের চাকরীর/কর্মের জন্য আবেদন করতে উৎসাহিত করার জন্য।

## যে অবস্থাগুলিতে বৈষম্যতা অনুমোদিত

### বিশেষ জাতীর ব্যক্তিকে পছন্দ করা

- অভিনয় করার অথবা আমোদ-প্রমোদের কাজ করার জন্য, অথবা কোন বিশেষ জাতীর রেস্টুরেন্টের জাতীয় বৈশিষ্ট্য বজায় রাখার জন্য;
- কোন বিশেষ জাতীয় ব্যক্তিদের, ব্যক্তিগত মঙ্গলদায়ক সেবা ব্যবস্থা প্রদান করার জন্য, যাতে সেই সেবা সবচাইতে বেশী কার্যকরী হয়; অথবা
- কোন ব্যক্তির নিজস্ব বাড়িতে কাজ করার জন্য।

### কোন বিশেষ লিঙ্গের ব্যক্তিকে পছন্দ করা

- যে কাজের জন্য কোন পুরুষ বা মহিলার বিশেষ শারীরিক গঠনের প্রয়োজন (শারীরিক শক্তি অথবা পরিশ্রম সহ্য করার শক্তি ছাড়া) অথবা জাতীয় বিশেষত্ব রাখার জন্য একজন অভিনেতা বা আমোদ-প্রমোদকারীর প্রয়োজন।
- কোন ব্যক্তির নিজস্ব বাড়ীতে অথবা খালি পুরুষ বা মহিলাদের সংস্থা, যেখানে লোকদের বিশেষ যত্নের প্রয়োজন সেই সব স্থানের শোভনতা এবং গোপনীয়তা রক্ষা করার জন্য।
- একই লিঙ্গের ব্যক্তিদের মঙ্গলসাধন বা শিক্ষাদান অগ্রসর করার ব্যক্তিগত ব্যবস্থা কার্যকরীভাবে প্রদানের জন্য।

## বিকলাঙ্গতার বৈষম্য

### বিকলাঙ্গতার বৈষম্যের বিরুদ্ধে কাদের রক্ষা করা হয়েছে?

আপনার যদি কোন বিশেষ শারীরিক অথবা মানসিক দুর্বলতা থাকে যার ফলে আপনার প্রতিদিনের কাজ চালাতে বেশ অস্ববিধা হয়, তাহলে হয়ত: ১৯৯৫ সালের ডিসেবিলিটি ডিসক্রিমিনেশন আইনের দ্বারা আপনার অধিকার সুরক্ষিত থাকতে পারে। এটা কর্মীদের এবং যারা কাজের জন্য আবেদন করছেন তাদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য। তবে কর্মস্থানে ১৫ জনের থেকে কম কর্মী হলে এই আইন প্রযোজ্য হবে না। এ ছাড়াও এটা, যারা জাহাজে, এ্যারোপ্লেনে কাজ করেন, দমকলের কর্মীদের পুলিশদের অথবা জেলের অফিসারদের, অথবা যারা সৈন্যবাহিনীতে আছেন, তাদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হবে না।

### বিকলাঙ্গ বৈষম্যতা হয় যখন নিম্নলিখিত গুলি ঘটে:

- আপনি বিকলাঙ্গ হওয়ার দরুন আপনাকে কম স্বযোগ সুরক্ষা দেওয়া হয়; অথবা
- আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব আপনার অস্ববিধাগুলি দূর করার জন্য সব ব্যবস্থাগুলিকে ঠিকভাবে নিয়ন্ত্রণ করেন নি এবং কেন সেটা করেননি তার সঙ্গত কারণ দেখাতে অসমর্থ।

## কর্মক্ষেত্রে সঙ্গতভাবে নিয়ন্ত্রণ করা

সঙ্গতভাবে নিয়ন্ত্রণ করার ভিতর থাকতে পারে:

- সেই স্থানে কোন প্রতিবন্ধকের পরিবর্তন না করা হলে আপনার অস্ববিধা হবে,
- কর্মক্ষেত্রের বাস্তবিক অবস্থার পরিবর্তন;
- আপনার কর্মচুক্তির সমন্বয়
- ট্রেনিং দেওয়া পদ্ধতির উপযুক্ত পরিমাণে পরিবর্তন করা অথবা পড়বার জন্য একজন ব্যক্তি বা দোতায়ীর ব্যবস্থা করা এবং কাজের তত্ত্বাবধান করা।

কোন ব্যবস্থাটা উপযুক্ত সেটা নির্ভর করে প্রত্যেকটি আলাদা আলাদা অবস্থার উপর।

## অন্যান্য ধরনের বৈষম্য

যে সকল কর্মীদের এইচআই ভি(HIV) অথবা এইডস্ (AIDS) আছে।

যে সকল ব্যক্তিদের এইচ আই ভি(HIV) আছে তারা সাধারণত: ডিসেবিলিটি ডিসক্রিমিনেশন আইন দ্বারা রক্ষিত নয়, তবে যে সকল ব্যক্তিদের এইডস আছে(AIDS) তারা এর দ্বারা রক্ষিত। যাদের এইচ আই ভি (HIV) আছে, তাদের সেই রোগের যদি সংক্রামন করার ভয় থাকে, তাহলে সেই ক্ষেত্রে চাকরি/কাজ থেকে ছাড়িয়ে দেওয়া যুক্তিযুক্ত হবে যদি নিম্নলিখিতগুলি প্রযোজ্য হয়।

- আপনি অস্বস্থ হয়ে পড়েন;
- এইচ আই-ভি(HIV) এইডস(AIDS), অন্য ব্যক্তিদের স্বাস্থ্যের পক্ষে ক্ষতিকর হয়।

যে ব্যক্তির এইচ আইভি (HIV) এইডস(AIDS) আছে বলে যদি বরখাস্ত করা হয় তাহলে সেটা বৈষম্যমূলক ব্যবহার হতে পারে। আপনাকে যদি কর্মচারী হিসাবে হয়রানি করা হচ্ছে এবং আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব যদি এই ব্যাপারে আপনাকে সাহায্য করার জন্য কোন ব্যবস্থা না নেন, তাহলে আপনি হয়ত গঠনমূলক বরখাস্তের দাবী করতে পারেন।

## বয়সের বৈষম্য

বয়সের বৈষম্য বন্ধ করার জন্য ২০০৬ সালে আইন গঠনের পরিকল্পনা আছে। কর্মক্ষেত্রে এই বৈষম্য বন্ধ করার জন্য সরকার প্রচারকার্য চালাচ্ছেন। আপনি যদি এর ভিত্তিতে অন্যায বরখাস্তের দাবী করতে চান, তাহলে সাধারণ এমপ্লয়মেন্ট রাইটস লিফলেট দেখুন।

## আপনি যদি কাজের জায়গায় বৈষম্য ভোগ করে থাকেন

আপনি যদি বিশ্বাস করেন যে আপনি কাজের জায়গায় কোন ধরনের বৈষম্য ভোগ করছেন এবং এর জন্য আপনি আইনত: ব্যবস্থা নিতে চান, তাহলে আপনি “ডিসপিউট এট ওয়ার্ক” লিফলেটটি দেখুন।

সব সময় মনে রাখবেন যে, আপনার অধিকার বজায় রাখার ব্যাপারে যদি কোন সমস্যা দেখা দেয়, তাহলে সবচাইতে তাড়াতাড়ি এবং কার্যকরী উপায়ে এই সমস্যা দূর করার পথ হল আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের সঙ্গে কথা বলা এবং কোন নিয়মমাফিক পথ অবলম্বন করার আগে বিশেষজ্ঞের উপদেশ নেওয়া।

