

## কাজের জায়গায় মাতৃত্বের অধিকার

মাতৃত্বের অধিকার, আপনি যখন চাকরি/কাজ করছেন এবং গর্ভবতী, এবং মাতৃত্বের ছুটির সময় এবং এর পর কাজে ফিরে আসার পরের অধিকারকে রক্ষা করে।

যদি আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব আপনার মাতৃত্বের অধিকারগুলি না দেন অথবা আপনি মনে করেন যে আপনার প্রতি অন্যায় করা হয়েছে, তাহলে এই সম্বন্ধে উপদেশ নিন। আপনি হয়ত এই ব্যাপারে এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালে আবেদন করতে পারবেন।

### চুক্তিমূলক মাতৃত্বের অধিকার

এখানে যেটা বর্ণনা করা হয়েছে তার থেকে আপনার কাজের চুক্তি হয়ত আপনাকে বেশি স্ববিধাজনক মাতৃত্বের অধিকার দিতে পারে। কিন্তু সেটা কখনই কম হতে পারবে না।

### সাধারণ মাতৃত্বের ছুটির সময়ে

একমাত্র সাধারণ বেতন ছাড়া আপনার চুক্তিমূলক সব স্ববিধাগুলিই থাকবে। আপনার ছুটি পাওয়ার যোগ্যতা চলতে থাকবে এবং পরে ছুটি নেওয়ার ব্যবস্থাও চলতে থাকবে। আপনি কাজ করতে থাকলে যেমনভাবে আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব পেনশনের ভান্ডারে অর্থ দিতেন, সেটাও দেওয়া হতে থাকবে। আপনি মাতৃত্বের বেতন পাচ্ছেন কি না, তার উপর সেটা নির্ভর করবে না।

যদি আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব অনুমোদন করেন তাহলে অন্যান্য চুক্তিমূলক বেনিফিটগুলি, যেমন নিজের জন্য কোম্পানির গাড়ী ব্যবহার করা লাঞ্চার ডাউচার, ক্লাবের মেম্বারশীপ হেলথ ইনসিওরেন্স এবং অন্যান্য বস্তুমূলক বেনিফিটগুলি চলতে থাকবে।

### বাড়তি মাতৃত্বের ছুটির সময়ে

অনেকগুলি চুক্তিমূলক শর্ত মূলতবি থাকবে। যেমন: চুক্তিমূলক বাড়তি বাৎসরিক ছুটির দিনগুলি। তবে আইনত: ছুটির দিনগুলি পাওয়া চলতে থাকবে।

## সন্তান সন্তুবা অবস্থায় এবং মাতৃত্বের ছুটির সময়ে সাধারন চাকরী/কর্মের রক্ষার অধিকারগুলি

আপনার সাধারন চাকরির অধিকার গুলি বজায় থাকবে। আপনার চাকরি বজায় থাকবে এবং আপনার এবং নিয়োগকর্তা/মনিবের মধ্যে পারস্পরিক বিশ্বাস এবং আস্থা বজায় রাখা কর্তব্য এবং সাধারন নিয়মানুবর্তীতা/ডিসিপ্লিনারী এবং নালিশের/গ্রিভান্স পদ্ধতি প্রয়োগের ব্যবস্থাও চলতে থাকবে।

## আইনত: মাতরত্বের অধিকার/স্ট্যাটুটোরি ম্যাটারনিটি রাইটস

এই অধিকার হচ্ছে আইনের ন্যূনতম ব্যবস্থা, যেটাতে গর্ভবতী অবস্থায় অথবা মাতৃত্বের ছুটির সময়ে আপনার অধিকার বজায় থাকবে।

## সন্তান সন্তুবা অবস্থায় এবং মাতরত্বের ছুটির সময়ে অস্বস্থতা

গর্ভবতী অবস্থার অস্বস্থতা অন্যান্য সাধারন অস্বস্থতার হিসাবের সঙ্গে মেশানো উচিত নয় অথবা এর জন্য আপনার বিরুদ্ধে নিয়মানুবর্তিতার/ডিসিপ্লিনারী পদ্ধতি নেওয়া অথবা আপনাকে বাড়তি করার/রিডানডেপ্লির ব্যবস্থা নেওয়া উচিত নয়। এটা বিভেদমূলক ব্যবহারের পর্যায়ে পড়ে।

যে সপ্তাহে আপনার সন্তানের জন্ম হবে তার চার সপ্তাহ আগে যদি আপনি সন্তান সন্তাবনা জনিত কোন অস্বস্থতায় ভোগেন, তাহলে আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব আপনাকে মাতৃত্বের ছুটি এবং মাতৃত্বের বেতন দিতে আরম্ভ করতে পারেন। এই সময়ের আগে আপনি যদি সন্তান সন্তাবনা জনিত কোন রোগে ভোগেন, তাহলে আপনি সাধারন অস্বস্থতার বেতন পাবেন।

আইনত মাতৃত্বের তলব অথবা মাতৃত্বের এ্যালাউন্স পাওয়ার প্রথম দিন থেকে ২৬ সপ্তাহ পর্যন্ত আপনি আইনত: অস্বস্থতার বেনিফিট/স্ট্যাটুটোরি সিক পে পেতে পারবেন না।

আপনার যদি আইনত: মাতৃত্বের বেতন অথবা মাতৃত্বের এ্যালাউন্স পাওয়ার যোগ্যতা না থাকে তাহলে আপনি নিম্নলিখিতগুলির থেকে ১৮ সপ্তাহ পর্যন্ত আইনত: অস্বস্থতার বেনিফিট/স্ট্যাটুটোরি সিক পে পাবেন না।

- যে রবিবারে আপনার বাচ্চার জন্ম হয়েছে, সেই সপ্তাহে থেকে; অথবা
- সন্তান সন্তানবনা জনিত কোন অস্বস্থতার কারণে আপনি কাজে অনুপস্থিত অথবা আপনার সন্তানের জন্মের চার সপ্তাহ আগের রবিবার থেকে।

## সন্তান সন্তানবনার সময় অথবা মাতৃত্বের ছুটির সময় বাড়তি/রিডানডেন্ট করা

আপনার যদি মনে হয় যে আপনি গর্ভবতী হওয়ার কারণে অথবা মাতৃত্বের ছুটির কারণে আপনাকে বাড়তি/রিডানডেন্ট হিসাবে কাজ থেকে ছাড়ানোর জন্য ঠিক করা হয়েছে, তাহলে কোন মানদণ্ডের বিচারে আপনাকে বাছাই করা হয়েছে সেটা আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবকে জিজ্ঞাসা করুন।

আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের কোন সম্ভাব্য বাড়তি/রিডানডেন্ট করার ব্যাপারে আপনার সঙ্গে আলোচনা করা উচিত। এমন কি আপনি যদি মাতৃত্বের ছুটিতে থাকেন, তাহলেও এবং যখন আপনি মাতৃত্বের ছুটিতে আছেন তখন যদি আপনাকে বাড়তি/রিডানডেন্ট করতে হয় তাহলে যদি অন্য কোন উপযুক্ত পদ খালি থাকে, সেটা আপনাকে দেওয়ার প্রস্তাব করা উচিত।

## গর্ভবতী অবস্থায় এবং মাতৃত্বের ছুটির সময়ে অন্যায়ভাবে বরখাস্ত এবং ভাল ব্যবহার না করার বিরুদ্ধে রক্ষা করা

আপনি যদি একজন নিযুক্তকারী ব্যক্তি/কর্মী হন এবং আপনি সন্তান সন্তানবনা অথবা মাতৃত্বের ছুটিতে আছেন অথবা আপনার সন্তানের জন্ম হয়েছে এবং সেই কারণে আপনাকে বরখাস্ত অথবা বাড়তি/রিডানডেন্ট করা হয়েছে, অথবা আপনার সঙ্গে অন্যায় ব্যবহার করা হয়েছে, তাহলে সেটা স্বাভাবিকভাবেই অন্যায়ভাবে বরখাস্ত করার পর্যায়ে পড়ে এবং আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের কাছ থেকে এর কারণ দেখিয়ে লিখিত বিবৃতি পাওয়ার অধিকার/যোগ্যতা আপনার আছে।

আপনি কত ঘন্টা কাজ করেন অথবা আপনার কাজ/চাকরির চুক্তি স্থায়ী বা অস্থায়ী যাহাই হোক না কেন আপনার চাকরির প্রথম দিন থেকেই আপনার এই অধিকার আছে।

আপনি গর্ভবতী অথবা আপনার সন্তান হয়েছে বলে যদি আপনাকে বরখাস্ত করা হয় অথবা আপনার সঙ্গে অন্যায়ভাবে ব্যবহার করা হয়, তাহলে আপনি সম্ভবত যৌন বিভেদমূলক আচরণের দাবী জানাতে পারেন।

আপনি যদি এক বৎসর ধরে কাজ করে থাকেন তাহলে আপনি হয়ত সাধারণ অন্যায়ভাবে বরখাস্তের দাবী করতে পারেন।

## মাতৃত্বের ছুটি

### সাধারণ মাতৃত্বের ছুটি/ অরডিনারি ম্যাটারনিটি লিভ

আপনি যতদিনই বা যত ঘন্টাই কাজ করুন না কেন আপনার ২৬ সপ্তাহ পর্যন্ত সাধারণ মাতৃত্বের ছুটি পাওয়ার অধিকার আছে।

আপনি সাধারণ মাতৃত্বের ছুটি কখন নিতে আরম্ভ করবেন সেটা আপনি নিজে ঠিক করতে পারেন। আপনি এই ছুটি আরম্ভ করতে পারেন সন্তানের সন্তাব্য জন্মের সপ্তাহের ১১ সপ্তাহ আগে। যে সপ্তাহে আপনার সন্তানের জন্ম হওয়ার কথা, সেই সপ্তাহের রবিবার থেকে অথবা বাচ্চার সন্তাব্য জন্মের দিন যদি রবিবার হয় তাহলে সেই রবিবার থেকে ১১টি আগের রবিবার গুনুন।

আপনার সন্তান সন্তাব্য জন্মের সপ্তাহের আগের চার সপ্তাহের মধ্যে আপনি যদি সন্তান সম্ভবনা জনিত কোন অস্বস্থতায় ভোগেন অথবা আপনার সাধারণ মাতৃত্বের ছুটি আরম্ভ হওয়ার আগেই বাচ্চার জন্ম হয় তাহলে স্বাভাবিক ভাবেই আপনার মাতৃত্বের ছুটি আরম্ভ হয়ে যাবে।

আপনি যদি সন্তানের সন্তাব্য জনিত কোন রোগে ভোগেন এবং এই কারণে সন্তান জন্মের আগের চার সপ্তাহ পর্যন্ত কাজে অনুপস্থিত থাকেন, তাহলে আপনি সন্তানের জন্মের দিন পর্যন্ত কাজ করতে পারেন।

সন্তান জন্মের পর দুই সপ্তাহ আপনাকে বাধ্যতামূলক মাতৃত্বের ছুটি নিতে হবে (যদি আপনি কোন কলকারখানায় কাজ করেন তাহলে এই বাধ্যতামূলক ছুটি হল চার সপ্তাহ পর্যন্ত)।

### বাড়তি মাতৃত্বের ছুটি/ এডিশনাল ম্যাটারনিটি লিভ

বাড়তি মাতৃত্বের ছুটি হল সাধারণ মাতৃত্বের ছুটি শেষ হওয়ার পর ২৬ সপ্তাহ পর্যন্ত। সর্বমোট ৫২ সপ্তাহ। আপনাকে এর জন্য বাচ্চার জন্মের ১৪ সপ্তাহ আগে পর্যন্ত আপনি যেখানে কাজ/ চাকরি করছেন, সেখানে ২৬ সপ্তাহ কাজ করতে হবে। (কিভাবে হিসাব করবেন সেটা সাধারণ মাতৃত্বের ছুটিতে/ অর্ডিনারি ম্যাটারনিটি লিভে দেখুন) মোটামুটি বাড়তি মাতৃত্বের ছুটি পাওয়ার জন্য আপনি গর্ভবতী হওয়ার আগেই কাজ আরম্ভ করতে হবে।

আপনার যদি বাড়তি মাতৃত্বের ছুটি পাওয়ার যোগ্যতা থাকে তাহলে আপনার নিয়োগকর্তা মনিব এটা ধরে নেবেন যে আপনি এই ছুটি নেবেন।

## মাতৃত্বের ছুটি আরম্ভ করার নোটিশ

আপনার সন্তানের সম্ভাব্য জন্মের সপ্তাহের ১৫ সপ্তাহ আগে (নোটিশ দেওয়ার সপ্তাহ) অথবা যত তাড়াতাড়ি সম্ভব আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবকে নোটিশ দিতে হবে। যদি নিয়োগকর্তা চান তাহলে নিম্নলিখিত তথ্যগুলি দিয়ে লিখিতভাবে এই নোটিশ দিতে হবে।

- আপনি গর্ভবতী;
- আপনার সন্তানের সম্ভাব্য জন্মের সপ্তাহ, যেটা আপনার এম, এ, টি বি১ (MATB1) সার্টিফিকেটে আছে; এবং
- যে তারিখে আপনি মাতৃত্বের ছুটি আরম্ভ করতে চাইছেন।
- আপনি যদি এই পরিকল্পিত দিনের পরিবর্তন করতে চান অথবা আগের দেওয়া তারিখের আগে ছুটি আরম্ভ করতে চান তাহলে, যেটা আগে হয়, তার জন্য ২৮ দিনের নোটিশ দিতে হবে। যত তাড়াতাড়ি সম্ভব এই নোটিশ দিন।
- আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবকে অবশ্যই ২৮ দিনের মধ্যে লিখিতভাবে এটা অনুমোদন করতে হবে এবং এতে থাকবে যে আপনাকে কবে চাকরিতে ফিরে যেতে হবে- সেই তারিখ হবে, হয় আপনার সাধারণ মাতৃত্বের ছুটি শেষ হওয়ার পরের দিন অথবা বাড়তি মাতৃত্বের ছুটি শেষ হওয়ার পরের দিন।

## মৃত অবস্থায় সন্তানের জন্ম অথবা গর্ভাবস্থায় সন্তান নষ্ট হয়ে যাওয়া

### গর্ভাবস্থায় সন্তান নষ্ট হয়ে যাওয়া

যদি গর্ভবতী অবস্থার ২৪ সপ্তাহের মধ্যে মৃত সন্তানের জন্ম হয়, তাহলে আপনার মাতৃত্বের ছুটি এবং বেতন/তলব পাওয়ার যোগ্যতা থাকে না।

যদি আপনার প্রয়োজন হয় তাহলে অস্বস্থতার জন্য ছুটি/সিক লিভ নেওয়া উচিত, এবং আপনার নিয়োগকর্তার/মনিবের, আপনাকে হয় আইনত: অস্বস্থতার বেতন/স্ট্যাটুটোরি সিক পে (আপনার যদি সেটা পাওয়ার অধিকার থাকে) অথবা চুক্তিমূলক অস্বস্থতার বেতন দেওয়া উচিত। আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব সববেদনামূলক অথবা শোকের ছুটি দিয়ে থাকেন কি না, সেটা আপনার চাকরীর চুক্তিতে পরীক্ষা করে দেখুন।

সন্তান সম্ভাবনাজনিত অস্বস্থতার ছুটি/সিক লিভ অথবা গর্ভাবস্থায় সন্তান নষ্ট হওয়ার জন্য ছুটিগুলি, আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের আলাদাভাবে রেকর্ড করা উচিত।

## সন্তানের মৃত অবস্থায় জন্ম (Stillbirths)

এটা হল যখন সন্তান গর্ভবতী অবস্থায় ২৪ সপ্তাহের পর মৃত সন্তানের জন্ম হয়। হাসপাতালে এর জন্য সার্টিফিকেট দেয়। সন্তানের জীবিত অবস্থায় জন্ম হলে আপনার যে ছুটি পাওয়ার অধিকার থাকে, এই ক্ষেত্রে সমান ছুটির অধিকার থাকে।

আপনি যদি এই সময় মাতৃত্বের ছুটিতে থাকেন তাহলে আপনাকে কিছু করতে হবে না। যদি মাতৃত্বের ছুটি আরম্ভ হওয়ার আগে সন্তানের মৃত অবস্থায় জন্ম হয় তাহলে আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবকে যতটা সম্ভব তাড়াতাড়ি জানান। যদি তারা চান তাহলে লিখিতভাবে সন্তানের জন্মের কথা তাদের জানান।

## জীবিত অবস্থায় সন্তানের জন্ম

যদি আপনার সন্তানের জীবিত অবস্থায় জন্ম হয় এবং পরে মারা যায়, এমনকি এক মূর্ত পরেও, তাহলে সেটা সন্তান জীবিত অবস্থায় জন্ম হয়েছে বলে ধরে নেওয়া হবে। এমন কি এটা যদি ২৪ সপ্তাহের আগে হয় তাহলেও। এই অবস্থায় আপনার যে মাতৃত্বের ছুটি এবং মাতৃত্বের বেতন যেটা আপনার পাওয়ার কথা, সেটা পাওয়ার যোগ্যতা থাকবে।

## মাতৃত্বের ছুটির শেষে কাজে/চাকরিতে ফিরে যাওয়া

আপনার কাজে ফিরে যাওয়ার জন্য আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবকে কোন নোটিশ দিতে হবে না।

সাধারণ মাতৃত্বের ছুটির/অর্ডিনারি ম্যাটার্নিটি লিভের পর

আপনার আগের কাজে ফিরে যাওয়ার অধিকার থাকবে।

## বাড়তি মাতৃত্বের ছুটির/এ্যাডিশনাল ম্যাটার্নিটি লিভের পর

এই ছুটির পর আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব আপনাকে, আপনি যে কাজ করতেন সেই কাজে ফিরে যেতে দিতে হবে। ব্যতিক্রম হল যে এটা একেবারেই অসম্ভব, যেমন: প্রতিষ্ঠানের কাঠামোর অদল বদলের জন্য আপনার চাকরির ধরন বদলে গেছে। যদি সেরকম হয় তাহলে, যে ধরনের কাজ আপনার পক্ষে উপযুক্ত এবং আপনার আগের কাজ

থেকে খুব বেশী তফাৎ নয় সেই কাজ আপনাকে দিতে হবে। যদি সেখানে এরকম কোন কাজ না থাকে এবং এর ফলে আপনি সত্যি সত্যিই বাড়তি/রিডানডেন্ট হন তাহলে আপনার হয়ত: এর জন্য বাড়তির/রিডানডেন্সির বেতন পেতে পারেন।

যেখানে আপনি কাজ করেন, সেখানে যদি পাঁচজন বা তার কম কর্মচারী কাজ করেন, তাহলে আপনার চাকরি হারানো স্বাভাবিকভাবে অন্যায বরখাস্তের পর্যায়ে পড়ে না। তবে এ ব্যাপারে আপনার বিশেষজ্ঞের উপদেশ নেওয়া উচিত।

## মাতৃত্বের ছুটি শেষ হওয়ার আগেই কাজে ফিরে আসা

আপনি যদি আপনার সম্পূর্ণ, সাধারণ মাতৃত্বের ছুটি অথবা বাড়তি মাতৃত্বের ছুটি সম্পূর্ণ শেষ হওয়ার আগেই কাজে/চাকরিতে ফিরে আসতে চান তাহলে আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবকে অবশ্যই অন্তত: ২৮ দিনের নোটিশ দিতে হবে।

## মাতৃত্বের ছুটির শেষের দিকে অস্বস্থতা

মাতৃত্বের ছুটির শেষের দিকে যদি আপনি অস্বস্থ হয়ে পড়েন, তাহলে আপনাকে নিয়মমাফিক পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবে। এর ফলে আপনাকে বিনা অনুমতিতে কাজে অনুপস্থিত বলে গন্য করা হবে না।

## গর্ভবতী এবং নূতন মাতাদের জন্য স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার ব্যবস্থা

### প্রসবের আগের যত্ন নেওয়ার জন্য ছুটি নেওয়া

আপনি যত দিন ধরেই অথবা যত ঘন্টাই কাজ করুন না কেন, কর্মচারী হিসাবে প্রসবের আগে যত্ন নেওয়ার, যেমন: আপনার মিডওয়াইফ/ধাত্রী অথবা ডাক্তারের সঙ্গে এপয়েন্টমেন্টের জন্য বেতনসহ সঙ্গত সময়ের জন্য ছুটি নেওয়ার অধিকার আপনার আছে। এর মধ্যে আরও থাকতে পারে পিতৃত্ব/মাতৃত্বের কৌশল শেখার এবং বিশ্রাম/বিলাক্সেনের ক্লাস যেগুলিতে আপনার ডাক্তার এবং মিডওয়াইফ/ধাত্রী যোগদান করতে উপদেশ দিয়েছেন। যাতায়াতের এবং অপেক্ষা করার সময়ও এর অন্তর্ভুক্ত।

গর্ভবতী অবস্থার প্রথম দিকেই যদি আপনি আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবকে লিখিতভাবে জানান যে আপনি সন্তান সম্ভবা তাহলে এই এপয়েন্টমেন্টগুলির জন্য আপনি ছুটির অনুরোধ করতে পারেন। আপনি যে গর্ভবতীসেটা এবং আপনার যে এপয়েন্টমেন্ট আছে সেটা প্রমাণ করার জন্য আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব আপনার স্বাস্থ্য সন্বন্ধীয় কর্মীর কাছ থেকে সার্টিফিকেট বা এপয়েন্টমেন্ট কার্ড দেখতে চাইতে পারেন।

## গর্ভবতী থাকাকালীন অবস্থায় এবং কাজে/চাকরীতে ফিরে আসার পর স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার ঝুঁকির মূল্যায়ন

গর্ভবতী মহিলাদের এবং নতুন মায়েদের কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার স্বরক্ষার জন্য বিশেষ ব্যবস্থা আছে। আপনি যাতে এই স্বরক্ষার ব্যবস্থা লাভ করতে পারেন সেইজন্য আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবকে আপনার গর্ভবতী অবস্থার কথা অবশ্যই জানাতে হবে। যদি আপনার ডাক্তার অথবা মিডওয়াইফ/ধাত্রী মনে করেন যে কর্মক্ষেত্রে আপনার সন্তানের স্বাস্থ্যের নিরাপত্তার ঝুঁকি আছে, তাহলে একটা চিঠি দিতে অনুরোধ করুন যাতে আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব এই বিষয়টি বিবেচনা করতে পারেন।

### স্বাস্থ্যের সাধারণ ঝুঁকিগুলি

- অতিরিক্ত ক্লান্ত বা অবসন্ন
- শরীরের উপর অতিরিক্ত চাপ
- বিশেষ কতকগুলি চলাফেরা এবং দেহভঙ্গী
- আকস্মিক আঘাত, কম্পন, শব্দ
- চরম শারীরিক তাপমাত্রা
- নানারকমের রাসায়নিক বস্তু এবং গ্যাস

### নিরাপত্তার ঝুঁকির পদ্ধতি

আপনি যখন লিখিতভাবে আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবকে জানাবেন যে আপনি গর্ভবতী, তখন তাদের, আপনার জন্য বিশেষ নিরাপত্তার ঝুঁকির মূল্যায়ন করতে হবে। যদি তারা এটা করতে প্রত্যাখান করেন তাহলে এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনাল এটা মনে করতে পারেন যে স্বাভাবিকভাবেই এটা যৌন বৈষম্যমূলক ব্যবহারের ভিতর পড়ে।

আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবকে নিম্নলিখিত পদক্ষেপগুলি অবশ্যই নিতে হবে:

- কর্মক্ষেত্রের বাস্তবিক অবস্থা, সেখানে কি ধরনের রাসায়নিক এবং জীবানু সংক্রান্ত বস্তুগুলি, যেগুলি আপনার এবং আপনার সন্তানের স্বাস্থ্যের পক্ষে ক্ষতিকর হতে পারে, সেগুলির মূল্যায়ন করা।
- আপনি যাতে কোন ঝুঁকির সামনে না পড়েন তার জন্য সেটা সরাবার ব্যবস্থা নেওয়া।
- মূল্যায়নের পর কি কি ঝুঁকির সম্ভাবনা আছে বলে মনে হয়েছে এবং সে সম্বন্ধে কি ব্যবস্থা নেওয়া হয়েছে সে সম্বন্ধে সব কর্মচারীদের অবহিত করা।
- যদি প্রয়োজন হয় তাহলে এই ঝুঁকি এড়ানোর জন্য আপনার কাজ/চাকরির শর্ত এবং ঘন্টা অস্থায়ীভাবে পরিবর্তনের ব্যবস্থা করা (নীচে কাজের শর্তের অদল বদল দেখুন)।

- আপনাকে উপযুক্ত অন্য কাজ করতে দেওয়া। যেখানে আপনার কাজ/চাকরির শর্তাবলী, যার ভিতরে থাকবে বেতন যাতে আগের কাজের থেকে অনেক কম না হয়; অথবা
- যদি উপযুক্ত অন্য কোন কাজ না থাকে তাহলে সেখানে যতদিন এই ঝুঁকি থাকবে, ততদিন আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব, আপনাকে পুরা বেতনে কাজ থেকে বিরত বা স্থগিত রাখতে হবে।

## গর্ভবতী অবস্থায় এবং কাজে ফিরে আসার পর আপনার কাজ/চাকরির অবস্থার অদল বদল

গর্ভবতী অবস্থায় থাকাকালীন সময়ে, যেখানে আপনার অথবা আপনার সন্তানের স্বাস্থ্যের উপর বিপদের সম্ভাবনা আছে, অথবা আপনার সন্তানের জন্মের পর ছয় মাস পর্যন্ত যখন আপনি সন্তানকে বুকের দুধ খাওয়াচ্ছেন, তখন আপনার কাজ/চাকরির ব্যাপারে অদল বদলের মধ্যে নিম্নলিখিতগুলি থাকতে পারে।

- মেশিনগুলির দ্বারা জিনিষপত্র উঠানো কম করা, অথবা আপনার কর্মক্ষেত্রে যে কর্তব্যগুলি করতে হয় সেগুলি বদলানো;
- বাইরে ঘোরা ফেরা কমানো, এবং তার বদলে অফিসে বেশী করে কাজ করা;
- অফিসে যাতায়াতের সময় যাতে তাড়াহুড়ার সময়টা এড়ানো যায় তার জন্য কর্মস্থলে দেড়ী করে পৌঁছানো এবং তাড়াতাড়ি বাড়ী চলে যাওয়া; আপনার এই অনুরোধ যদি প্রত্যাখান করা হয় তাহলে যৌন বৈষম্যমূলক দাবীর ব্যাপারে উপদেশ নিন।
- আপনার যদি মনে হয় যে বিপদের ঝুঁকি আছে, তাহলে আপনি কমপিউটারে কাজ না করার জন্য অনুরোধ করতে পারেন, অথবা মধ্যে মধ্যে কমপিউটারে কাজ করা থেকে বিরতি নিন, অথবা যখন কমপিউটারে কাজ করছেন না তখন সেটা বন্ধ/অফ করে রাখুন। একটা আরামদায়ক চেয়ার এবং ভাল অবস্থার কমপিউটার ওয়ার্ক স্টেশনের ব্যবস্থা করুন। তবে এর থেকে যে স্বল্প পরিমাণে রেডিয়েশন বের হয় তাতে কোন বিপদের ঝুঁকি থাকে না। যদি আপনি এই ব্যাপারে চিন্তিত হন, তাহলে, যে ব্যক্তির এই গুলি সম্বন্ধে জ্ঞান আছে, তার সঙ্গে আলোচনা করার স্বযোগ আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের আপনাকে দেওয়া উচিত; অথবা
- যদি এর ফলে আপনি অস্বস্থ বোধ করেন, তাহলে আপনার বেতন/তলব না কমিয়ে আপনার কাজের ঘন্টা কমানো উচিত। আপনার কাজের জায়গায় উপযুক্ত বিশ্রাম নেওয়ার স্থান থাকা উচিত, যেখানে আপনি শুয়ে বিশ্রাম করতে পারেন।

## রাত্রে কাজ করা পরিবর্তন করার অধিকার আপনার আছে

স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার কারণে আপনার ডাক্তার অথবা মিডওয়াইদ/ধাত্রী যদি বলেন যে আপনি রাত্রে কাজ করতে পারবেন না, তাহলে তার বদলে উপযুক্ত দিনের বেলায় কাজ। আপনি যদি কোন উপযুক্ত কারণে দিনের বেলা কাজ করতে অক্ষম হন, যেমন: বাচ্চাকে দেখাশুনা করার জন্য, তাহলে আপনার কি কি অধিকার আছে সে সম্বন্ধে উপদেশ নিন।

## আপনি যদি আপনার সন্তানকে বুকের দুধ খাওয়ান

যখন আপনি কাজে ফিরে যাবেন, আপনার সন্তানকে বুকের দুধ খাওয়ানোতে যাতে কোন বিপদ দেখা না দেয়, তার জন্য স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার মূল্যায়নের জন্য আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবকে লিখিতভাবে অনুরোধ করুন। আপনি আপনার জন্য নিজস্ব/প্রাইভেট ঘরের জন্য অনুরোধ করতে পারেন, যেখানে নিরাপদে এবং পরিষ্কার ফ্রিজে আপনি দুধ রাখতে পারবেন অথবা দুধ বের করতে পারবেন।

## যেখানে স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার কারণে বিপদের ঝুঁকি আছে সেখান থেকে বরখাস্ত হওয়ার বিরুদ্ধে সুরক্ষিত হওয়া

আপনি গর্ভবতী, অথবা সন্তানের জন্ম বা বুকের দুধ খাওয়ানোর জন্য আপনার স্বাস্থ্যের ব্যাপারে বিপদের ঝুঁকি আছে এবং এই কারণে যদি আপনি আগের মত একইরকম কাজ করতে না পারেন, তাহলে সেই কারণে আপনাকে বরখাস্ত করা যাবে না।

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।