

MONDIAAL FNV

জেভার/লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনালিটি/আন্তঃসম্পর্কমূলকতা:
ট্রেড ইউনিয়নগুলোর জন্য একটি HREDD (এইচ আর ই ডি
ডি) নির্দেশিকা নোট



Foto: Roderick Polak

সূচিপত্র

অধ্যায় ১: ভূমিকা	৪
অধ্যায় ২: জেল্ডার ও ইন্টারসেকশনালিটি বোঝা	৬
অধ্যায় ৩: HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) -তে জেল্ডার ও ইন্টারসেকশনালিটি সংযুক্ত করা	১৪
অধ্যায় ৪: HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) -এর ছয়টি ধাপে জেল্ডার ও ইন্টারসেকশনালিটি	১৯
অধ্যায় ৫: উপসংহার	৩২
পরিশিষ্ট ১: নমুনা CBA (সি বি এ) এর ধারাগুলো	৩৪
পরিশিষ্ট ২: HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) -এর আইনি ও নীতিগত কাঠামো	৩৬
HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) সম্পর্কিত তথ্যসূত্র ও অতিরিক্ত পাঠ	৩৮

অধ্যায় ১: ভূমিকা

এই নির্দেশিকা নোটটি ট্রেড ইউনিয়ন ও শ্রম অধিকার সংগঠনগুলোর জন্য ব্যবহারিক উপকরণ ও পরামর্শ প্রদান করে, যাতে তারা জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনাল (intersectional) দৃষ্টিভঙ্গি মানবাধিকার ও পরিবেশগত যথাযথ সতর্কতা (ডিউ ডিলিজেন্স) (HREDD) (এইচ আর ই ডি ডি) প্রক্রিয়ায় সংযুক্ত করতে পারে। HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে কুম্পানিগুলো মানবাধিকার ও পরিবেশগত নির্যাতন/লঙ্ঘন চিহ্নিত, প্রতিরোধ, প্রশমিত করে এবং এর দায় গ্রহণ করে। Mondiaal FNV (মন্ডিয়াল এফ এন ভি) এই নির্দেশিকা নোটটি প্রস্তুত করেছে, কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার সমতা ও জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির (GBVH) বিষয়ে বিশেষজ্ঞ ড. জেন পিলিঞ্জার (Dr. Jane Pillinger) এর সহায়তায়।

এই নির্দেশিকা নোটটি বিশেষভাবে কর্মক্ষেত্রে ঝুঁকিপূর্ণ অবস্থানে থাকা শ্রমিকদের ওপর উপর গুরুত্ব দিয়ে, এই নির্দেশিকা তুলে ধরে কীভাবে কিছু নারীদের ও পুরুষদের (যেমন অভিবাসী শ্রমিক, আদিবাসী শ্রমিক, অনিরাপদ কর্মসংস্থানে থাকা শ্রমিক) জাতি, জাতিসত্তা, যৌন পরিচয়, জেন্ডার পরিচয় ও প্রতিবন্ধি/অক্ষমতার কারণে অতিরিক্ত এবং বহুমুখী বৈষম্য ও নির্যাতনের সম্মুখীন হতে হয়।

HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) -এর একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ হলো অর্থবহ অংশীজন সম্পৃক্ততা Meaningful Stakeholder Engagement (MSE), যা নিশ্চিত করে যে সকল শ্রমিকের— বিশেষত নারী ও কর্মক্ষেত্রে সবচেয়ে বেশি ঝুঁকিপূর্ণ, নির্যাতিত ও অসমতার শিকার শ্রমিকদের—অংশগ্রহণ ও মতামত যথাযথভাবে অন্তর্ভুক্ত করা হয়।

নির্দেশিকার উদ্দেশ্যসমূহ

- কর্মজগতে জেন্ডার, ইন্টারসেকশনালিটি এবং ক্ষমতার সম্পর্কের ধারণাগুলোর উপর ধারণা তৈরি করা।
- ট্রেড ইউনিয়নগুলোর জন্য একটি সহজ/সূচনা পাঠ তৈরি করা যাতে তারা বৈষম্যের বিভিন্ন রূপ এবং কর্মক্ষেত্রে তার প্রভাব সম্পর্কে গভীরভাবে বুঝতে পারে।
- ব্যাখ্যা করা কেন জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনালিটি অন্তর্ভুক্তিমূলক ট্রেড ইউনিয়নের জন্য গুরুত্বপূর্ণ।
- HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) প্রক্রিয়ার প্রতিটি ধাপে ট্রেড ইউনিয়ন এবং শ্রম অধিকার সংস্থাগুলোর জন্য জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনালিটি দৃষ্টিভঙ্গি সংযুক্ত করার ব্যবহারিক উপকরণ প্রদান করা।

নির্দেশিকার কাঠামো

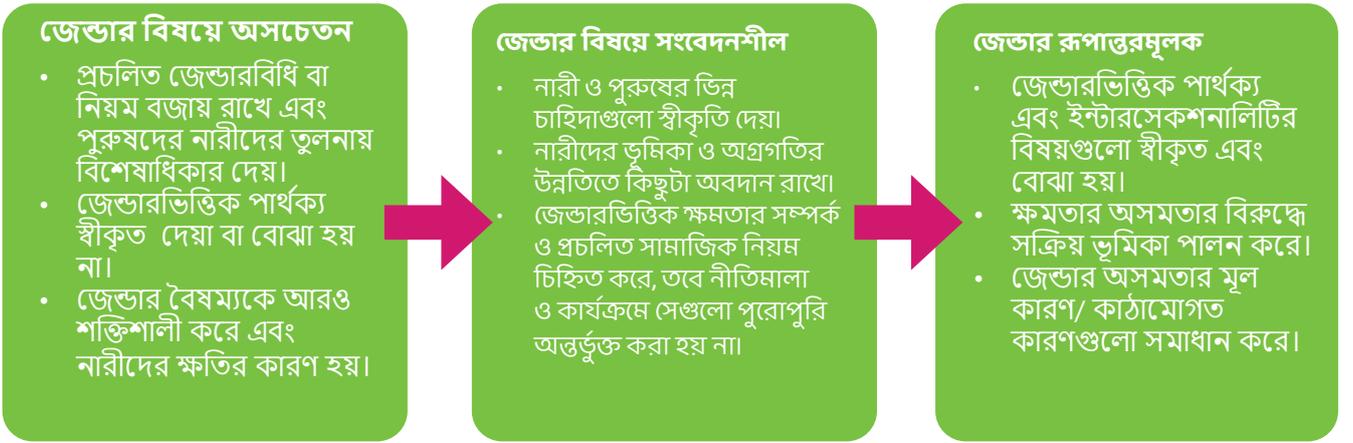
- ২য় অনুচ্ছেদে জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনালিটির সংজ্ঞা এবং ট্রেড ইউনিয়নের কার্যক্রম ও প্রচারণায় এর প্রাসঙ্গিকতার উদাহরণ দেওয়া হয়েছে।
- ৩য় অনুচ্ছেদে আলোচনা করা হয়েছে কীভাবে ট্রেড ইউনিয়নগুলো HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) -কে গ্রহণ করতে পারে এবং এই প্রক্রিয়ায় অর্থবহ অংশীজন সম্পৃক্ততায় (MSE) ভূমিকা রাখতে পারে।
- ৪র্থ অনুচ্ছেদে HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) প্রক্রিয়ার ছয়টি ধাপে জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনালিটির দৃষ্টিভঙ্গি একীভূত করে।
- ৫ম অনুচ্ছেদে উপসংহার হিসেবে উঠে আসে, কীভাবে শ্রমিক ও ট্রেড ইউনিয়নের ক্ষমতায়ন গড়ে তোলা যায়, যাতে HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) -তে জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনালিটি কেন্দ্রীয় ভূমিকা পায়।
- নির্দেশিকাটিতে ব্যবহৃত শব্দের অভিধান, অতিরিক্ত তথ্যসূত্র এবং পাঠ্যসূচির তালিকাও সংযুক্ত করা হয়েছে।

HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) -এ রূপান্তরমূলক পন্থার দিকে

মানবাধিকার ও পরিবেশগত লঙ্ঘন প্রায়শই জেন্ডারভিত্তিক। এ সমস্যা মোকাবেলায় একটি জেন্ডার-রূপান্তরমূলক (gender-transformative) পন্থা গ্রহণ করা জরুরি (নীচের চিত্র ১ দেখুন)। যা নারীদের প্রতি বৈষম্যের মূল কাঠামোগত কারণগুলোকে মোকাবিলা করে — বিশেষ করে গ্লোবাল ভ্যালু চেইনভিত্তিক কাজে। এই নির্দেশিকায় দেখানো হয়েছে কিভাবে জেন্ডার সমতা ও ইন্টারসেকশনালিটির দৃষ্টিভঙ্গি বা পন্থা ট্রেড ইউনিয়নগুলোকে আরও অন্তর্ভুক্তিমূলক করে তুলতে পারে।

কর্মক্ষেত্রে মানবাধিকার লঙ্ঘনের উদাহরণগুলো হলো: জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি, নারী ও অন্যান্য ঝুঁকিপূর্ণ গৌষ্ঠীর জন্য পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্যঝুঁকি (OSH) চিহ্নিতকরণের ব্যবস্থা না থাকা, যা প্রজনন ও যৌন স্বাস্থ্যকে প্রভাবিত করতে পারে, অথবা মজুরি বৈষম্য এবং নারীদের কাজ ও দক্ষতাকে অবমূল্যায়ন করা।

ট্রেড ইউনিয়নগুলোর চূড়ান্ত লক্ষ্য হওয়া উচিত একটি রূপান্তরমূলক পন্থা যা জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনালিটি সম্পর্কিত বৈষম্যের মূল কাঠামোগত কারণগুলো দূর করে। (নীচের চিত্র ১ দেখুন)।



চিত্র: আপনি এখন কোথায়? — HREDD (এইচ আর ই ডি ডি)-তে একটি জেন্ডার-রূপান্তরমূলক দৃষ্টিভঙ্গির নিয়ে অগ্রসর হওয়া।

একটি জেন্ডার-সংবেদনশীল HRDD (GR-HRDD) পরিপক্বতা মূল্যায়ন পরিচালনা

Plan International (প্ল্যান ইন্টারন্যাশনাল) কর্তৃক তৈরিকৃত GR-HRDD (Gender-Responsive - HRDD) পরিপক্বতা মূল্যায়ন (Maturity Assessment - MA), ট্রেড ইউনিয়নগুলোর জন্য সহায়ক, যারা কোম্পানিগুলোর জন্য প্রাথমিক মূল্যায়নের প্রস্তাব দিতে চায়। এটি কোম্পানিগুলোকে একটি পদ্ধতিগত প্রক্রিয়ার মাধ্যমে নির্দেশনা দেয়, যার মাধ্যমে তারা এবং তাদের সরবরাহকারীরা নারীদের মানবাধিকার বিষয়গুলোর ক্ষেত্রে কী পর্যায়ের আছে তা চিহ্নিত করতে পারে, যা পরবর্তীতে একটি পরিকল্পনা তৈরিতে ব্যবহার করা যেতে পারে।

ট্রেড ইউনিয়ন ও শ্রমিকদের মূল্যায়ন প্রস্তুতিতে অন্তর্ভুক্ত করার পরামর্শ দেওয়া হয়েছে। ট্রেড ইউনিয়নগুলো এই সরঞ্জাম ব্যবহার করে জেন্ডার এবং মানবাধিকার সংক্রান্ত সমস্যা মোকাবিলার অগ্রগতি মূল্যায়ন করতে পারে।^১

^১ আরও তথ্যের জন্য দেখুন প্ল্যান ইন্টারন্যাশনাল-এর “একটি জেন্ডার-সংবেদনশীল মানবাধিকার বিষয়ক যথাযথ সতর্কতা (Due Diligence) টুল”:
https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/03/GAA-Report-GRDD-Part-1-ONLINE_DEF.pdf

অধ্যায় ২: জেন্ডার এবং ইন্টারসেকশনালিটি বোঝা

একটি জেন্ডার এবং ইন্টারসেকশনালিটিমূলক দৃষ্টিভঙ্গি নারী শ্রমিক এবং বৈচিত্র্যপূর্ণ সামাজিক পরিচয়সম্পন্ন শ্রমিকরা যে ঝুঁকিগুলির মুখোমুখি হয়, তা প্রদর্শনের জন্য অপরিহার্য, যারা একাধিক ও আন্তঃসম্পর্কযুক্ত ধরনের বৈষম্যের শিকার হন।

এই দৃষ্টিভঙ্গিটি শ্রমিকদের জীবনের অভিজ্ঞতার উপর ভিত্তি করে এবং তাদের অসুবিধার জটিলতাকে তুলে ধরে। এটি নারীদের অপ্রতুল অংশগ্রহণকারী জেন্ডার ভূমিকা, অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতিতে এবং অনিরাপদ শ্রমে নারীদের অংশগ্রহণ, এবং যেসব নারীদের সামাজিক পরিচয় একাধিক, যেমন প্রতিবন্ধী নারী, অভিবাসী নারী শ্রমিক, জাতিগত এবং সংখ্যালঘু নারী, বয়স্ক নারী, তরুণী/বৃদ্ধা নারী, প্রতিবন্ধী নারী এবং LGBTQI+ (এল জি বি টি কিউ আই +) পরিচয়সম্পন্ন শ্রমিক/নারী শ্রমিকদের অন্তর্ভুক্ত করতে পারে।

জেন্ডার	সমাজ কর্তৃক নির্মিত রোল/ভূমিকা, আচরণ, কার্যকলাপ এবং বৈশিষ্ট্য যা একটি ব্যক্তির জন্য উপযুক্ত, উপযোগী বা গ্রহণযোগ্য বলে গণ্য করা হয়, যদি তারা জন্মের সময় একটি নির্দিষ্ট লিঙ্গে বরাদ্দ করা হয়।
জেন্ডার পরিচয়/জেন্ডার প্রকাশ	একজন ব্যক্তি নিজের জেন্ডার কীভাবে অনুভব করে এবং প্রকাশ করে—এটি তাদের নিজস্ব অভ্যন্তরীণ এবং ব্যক্তিগত উপলক্ষি। এটি জন্মের সময় নির্ধারিত জেন্ডার থেকে আলাদা হতে পারে অথবা ভিন্নভাবে চিহ্নিত হতে পারে।
যৌন অভিমুখতা	অন্য ব্যক্তির প্রতি আবেগপূর্ণ, রোমান্টিক বা যৌন আকর্ষণের একটি অন্তর্নিহিত বা অপরিবর্তনীয় দিক। একজন ব্যক্তির যৌন অভিমুখতা তাদের জেন্ডার পরিচয়ের উপর নির্ভর করে না।
জাতি/ বর্ণ অথবা জাতিসত্তা/ নৃগোষ্ঠীগত পরিচয়	জাতি একটি সামাজিক নির্মাণ, যা কৃত্রিমভাবে মানুষকে ভিন্ন ভিন্ন দলে বিভক্ত করে, যেমন শারীরিক বৈশিষ্ট্য (বিশেষ করে গায়ের রঙ), বংশগত ঐতিহ্য, সাংস্কৃতিক সংযুক্তি, সাংস্কৃতিক ইতিহাস, জাতিগত শ্রেণিবিন্যাস এবং সমাজের নির্দিষ্ট সময়ের সামাজিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক প্রয়োজনের ভিত্তিতে। জাতিসত্তা একটি সামাজিক নির্মাণ, যা মানুষকে আরও ছোট সামাজিক গোষ্ঠীতে ভাগ করে, যেমন গোষ্ঠীগত অভিন্ন সদস্যদের অনুভূতির ভিত্তিতে, অভ্যাস ও মূল্যবোধ, আচরণগত ধরণ, ভাষা, রাজনৈতিক ও অর্থনৈতিক স্বার্থ, ইতিহাস এবং পূর্বপুরুষদের ভৌগোলিক ভিত্তির মতো বৈশিষ্ট্যের ওপর ভিত্তি করে।
ধর্ম, বিশ্বাস বা জাত	ধর্ম হলো ব্যক্তিগত বিশ্বাসের ধারা বা প্রাতিষ্ঠানিকভাবে গঠিত এমন একটি ব্যবস্থা, যা ধর্মীয় দৃষ্টিভঙ্গি, বিশ্বাস ও চর্চার সমন্বয়ে গঠিত। বিশ্বাস হলো মানসিক অবস্থান বা অভ্যাস, যার মাধ্যমে কোনো ব্যক্তি বা বিষয়ের প্রতি আস্থা বা ভরসা স্থাপন করা হয়। জাত হলো সমাজের একটি বিভাজন, যা সম্পদের পার্থক্য, বংশগত মর্যাদা বা সুবিধা, পেশা, পেশাগত কাজ বা বর্ণের পার্থক্যের ভিত্তিতে গঠিত।
প্রতিবন্ধকতা বা অক্ষমতা	শ্রমক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বলা হয় “এমন ব্যক্তি, যাদের উপযুক্ত কর্মসংস্থান পাওয়া, পুনরায় কাজে ফিরে আসা, চাকরি ধরে রাখা এবং উন্নতি করার সম্ভাবনা যথেষ্টভাবে কমে যায়, যা স্বীকৃত শারীরিক, সংবেদনশীল, বুদ্ধিবৃত্তিক বা মানসিক অক্ষমতার ফলস্বরূপ।” (আইএলও) এই ধরনের প্রতিবন্ধকতার পাশাপাশি লিঙ্গ, বয়স এবং আর্থিক অবস্থার মতো বিষয়গুলোও তাদের শ্রমবাজারে অবস্থান এবং প্রবেশাধিকারে গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব ফেলে।
বয়স (Age)	একজন ব্যক্তির বিকাশ এমনভাবে পরিমাপ করা হয়, যা একটি গড় ব্যক্তির সমপর্যায়ের বিকাশ অর্জনে যত বছর সময় লাগে, সেই সময়ের ভিত্তিতে নির্ধারিত হয়।
অভিবাসন অবস্থা	অভিবাসন বলতে কোনো ব্যক্তির স্থানান্তরকে বোঝানো হয়, যা প্রায়ই মানুষের তৈরি সীমান্তের কাছাকাছি যাওয়া বা তা অতিক্রম করার ক্ষেত্রে ব্যবহৃত হয়। সহজভাবে বললে, অভিবাসন মানে হলো একজন ব্যক্তির এক স্থান থেকে অন্য স্থানে অস্থায়ী বা স্থায়ীভাবে চলাচল বা স্থানান্তর।
জলবায়ু ন্যায়বিচার	এইটি স্বীকৃতি দেয় যে জলবায়ু পরিবর্তনের প্রভাব প্রান্তিক জনগোষ্ঠী এবং যারা এই সমস্যার জন্য সবচেয়ে কম দায়ী, সেই মানুষ ও স্থানগুলোর ওপর অসামঞ্জস্যভাবে বেশি পড়ে।
প্রতিবন্ধকতা বা অক্ষমতা (Disability)	শ্রমক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বলা হয় “এমন ব্যক্তি, যাদের উপযুক্ত কর্মসংস্থান পাওয়া, পুনরায় কাজে ফিরে আসা, চাকরি ধরে রাখা এবং উন্নতি করার সম্ভাবনা যথেষ্টভাবে কমে যায়, যা স্বীকৃত শারীরিক, সংবেদনশীল, বুদ্ধিবৃত্তিক বা মানসিক অক্ষমতার ফলস্বরূপ।” (আইএলও) এই ধরনের প্রতিবন্ধকতার পাশাপাশি লিঙ্গ, বয়স এবং আর্থিক অবস্থার মতো বিষয়গুলোও তাদের শ্রমবাজারে অবস্থান এবং প্রবেশাধিকারে গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব ফেলে।

বৈষম্য	আইএলও কনভেনশন নং ১১১ অনুযায়ী, বৈষম্য বলতে বোঝানো হয় “যেকোনো ধরনের পার্থক্য, বর্জন বা অগ্রাধিকার যা বর্ণ, গায়ের রঙ, লিঙ্গ, ধর্ম, রাজনৈতিক মতামত, জাতীয় উৎস বা সামাজিক উৎপত্তির ভিত্তিতে করা হয়, যার ফলে কর্মসংস্থান বা পেশাগত ক্ষেত্রে সমান সুযোগ বা আচরণ নস্যাত্ন হয়ে যায় বা ব্যাহত হয়।” — অনুচ্ছেদ ১(১)(ক)। এরপর থেকে অন্যান্য আইএলও দলিলগুলো বৈষম্যের শিকার আরও কিছু গোষ্ঠীকে এই সংজ্ঞায় যুক্ত করেছে, যেমন: এইচআইভি/এইডস আক্রান্ত ব্যক্তি, গৃহকর্মী, LGBTQI+ (এল জি বি টি কিউ+) শ্রমিক, এবং অভিভাবক/যত্ন প্রদানকারীরা।
জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি	জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি বলতে বোঝানো হয় “এমন সহিংসতা ও হয়রানি, যা কোনো ব্যক্তির লিঙ্গ বা যৌন পরিচয়ের কারণে তাকে লক্ষ্য করে করা হয় অথবা কোনো নির্দিষ্ট লিঙ্গের ব্যক্তি অসামঞ্জস্যপূর্ণ হারে আক্রান্ত হন, এবং এর মধ্যে যৌন হয়রানিও অন্তর্ভুক্ত” (আইএলও কনভেনশন ১৯০, অনুচ্ছেদ ১(খ))। নারীরা জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির (GBVH) ক্ষেত্রে অতিপ্রভাবিত, বিশেষ করে যারা সবচেয়ে ঝুঁকিপূর্ণ কাজে নিয়োজিত। এছাড়াও, এটি স্বীকার করা গুরুত্বপূর্ণ যে LGBTQI+ (এল জি বি টি কিউ+) শ্রমিকরাও GBVH-এর শিকার হতে পারেন, যার মধ্যে রয়েছে বৈষম্য, সমকামবিদ্বেষ (homophobia) এবং রূপান্তরিত লিঙ্গবিদ্বেষ (transphobia)।
জেন্ডার-সচেতন	জেন্ডারভিত্তিক পার্থক্যগুলোর প্রতিকারে পদক্ষেপ গ্রহণ করে, যাতে জেন্ডারসমতা প্রতিষ্ঠিত হয় এবং জেন্ডার ভিত্তিক বৈষম্য ও বৈষম্যমূলক ব্যবধান দূর করা যায়।
প্রাতিষ্ঠানিক লিঙ্গবৈষম্য	এটি সংগঠন বা প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা ও কার্যপ্রণালিকে বোঝায়, যা সমাজে বিদ্যমান পক্ষপাত, কুসংস্কার এবং পুরুষতান্ত্রিক লিঙ্গবিধির পুনরুত্পাদন করে এবং এগুলোকে আরও শক্তিশালী করে তোলে।
আন্তঃসম্পর্কমূলকতা / ইন্টারসেকশনালিটি	এটি বোঝায় একাধিক এবং পরস্পরসংযুক্ত বৈষম্যের ধরন, যা বহুস্তরে একসঙ্গে কাজ করে একটি নিপীড়নের কাঠামো সৃষ্টি করে। কিছু শ্রমিক একাধিক ধরনের বৈষম্যের মুখোমুখি হন, যাকে বলা হয় ‘আন্তঃসম্পর্কমূলক’ বা ‘বহুবিধ বৈষম্য’। আন্তঃসম্পর্কমূলক দৃষ্টিভঙ্গি গুরুত্বপূর্ণ, কারণ এটি দেখাতে সহায়ক যে কোন কোন গোষ্ঠী একাধিক ও পরস্পরসংযুক্ত বৈষম্যের ঝুঁকিতে রয়েছেন। যেমন: অভিবাসী নারী শ্রমিক, বর্ণভিত্তিক বৈষম্যের শিকার নারী, প্রতিবন্ধী নারী বা ভিন্নভাবে সক্ষম নারী।
ন্যায়সঙ্গত রূপান্তর	এর অর্থ হলো, নিম্ন-কার্বন এবং পরিবেশবান্ধব টেকসই অর্থনীতি ও সমাজে রূপান্তরে কেউ যেন পিছিয়ে না পড়ে বা উপেক্ষিত না হয়।
(এল জি বি টি কিউ+)	LGBTQI+ শ্রমিক: লেসবিয়ান, গে, বাইসেক্সুয়াল, ট্রান্সজেন্ডার, কুইয়ার এবং ইন্টারসেক্স। (সংজ্ঞার জন্য দেখুন গ্লোবাল ইউনিয়ন টুলকিট - Global Union Toolkit)
নারীবিদ্বেষ	এটি নারীদের প্রতি একটি বৈধ ধরনের লিঙ্গবৈষম্য ও কুসংস্কার, যা পুরুষদের পক্ষপাতদুষ্ট দৃষ্টিভঙ্গি, ভয় এবং নারীদের ও/অথবা নারীদের প্রতি ঘৃণার মাধ্যমে প্রকাশ পায়। কর্মক্ষেত্রে এটি এমন এক ধরনের লিঙ্গবৈষম্য, যেখানে পুরুষদের ক্ষমতা ও নিয়ন্ত্রণকে স্বাভাবিক ধরে নেওয়া হয়, এবং নারীদের অধীনস্থ অবস্থানকে স্বীকৃতি দেওয়া হয়। এর ফলে নারীরা কর্মক্ষেত্রে বৈষম্যের শিকার হন, নিম্ন পদের কাজ করেন এবং তুলনামূলকভাবে কম বেতন পান।
লিঙ্গবৈষম্য	এটি এমন কার্যকলাপ বা মনোভাবকে বোঝায়, যা নারীদের বিরুদ্ধে পক্ষপাত, ছকবাঁধা ধারণা বা বৈষম্যের ভিত্তিতে করা হয়, শুধুমাত্র তাদের লিঙ্গের কারণে। লিঙ্গবৈষম্য জন্ম নেয় নারীদের সম্পর্কে প্রচলিত ধারণা/স্টেরিওটাইপ এবং বৈষম্যমূলক আচরণ বা মনোভাব থেকে। এর মূল কারণ হলো সেই মানসিকতা, যা নারীদের পুরুষদের তুলনায় কম মূল্যবান মনে করে। এটি এমন এক ধরনের বৈষম্য, যা নারী বা নারীবাদী হিসেবে দেখা হয় এমন ব্যক্তিদের প্রতি প্রয়োগ করা হয়।
যৌন হয়রানি	কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির (GBVH) সবচেয়ে সাধারণ রূপ হলো যৌন হয়রানি, যা অনাকাঙ্ক্ষিত মৌখিক, অমৌখিক বা শারীরিক আচরণের মাধ্যমে ঘটে। এটি আইএলও কনভেনশন ১৯০ (ILO C190)-এর একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ এবং আইএলও কনভেনশন নং ১১১ অনুযায়ী কর্মসংস্থানে বৈষম্যের একটি রূপ হিসেবে বিবেচিত হয়। এর মধ্যে রয়েছে: • “Quid-pro-quo” – অর্থাৎ, কাজ বা চাকরির শর্ত হিসেবে যৌন অনুরোধ, • “Hostile work environment” – অর্থাৎ, এমন একটি কাজের পরিবেশ যা ভীতিকর, শত্রুতাপূর্ণ বা অপমানজনক। আইএলও কনভেনশন নং ১১১ অনুযায়ী, এটি কর্মক্ষেত্রে মৌলিক অধিকার লঙ্ঘনের অন্তর্ভুক্ত।
সামাজিক সংলাপ	এটি সরকার, নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের মধ্যে অর্থনৈতিক ও সামাজিক নীতির বিষয়ক আলোচনার জন্য পরিচালিত আলোচনা, পরামর্শ, সহযোগিতা বা তথ্য বিনিময় বোঝায়। সামাজিক সংলাপের সাধারণ রূপগুলোর মধ্যে রয়েছে: • কর্মক্ষেত্রে সহযোগিতা, • প্রতিষ্ঠান, খাত/সেক্টর বা শিল্প-অভিমুখী স্তরে যৌথ দরকষাকষি (collective bargaining), • এবং ত্রিপক্ষীয় পরামর্শ প্রক্রিয়া (tripartite consultation process)।
রূপান্তরমূলক পদ্ধতি	এই পদ্ধতি লিঙ্গ বৈষম্য মোকাবিলা করে ক্ষতিকর লিঙ্গভিত্তিক মানসিকতা, ভূমিকা ও সম্পর্কে পরিবর্তন করার মাধ্যমে। এটি একই সঙ্গে ক্ষমতা, সম্পদ এবং পরিষেবার — যেমন শিশু যত্ন, স্বাস্থ্যসেবা, আইনি সহায়তা এবং বৈষম্য বা নিপীড়নের পর প্রয়োজনীয় সহায়তার — আরও ন্যায়সঙ্গত বণ্টনের দিকে কাজ করে।
সামাজিক-অর্থনৈতিক অবস্থা (শ্রেণী)	সামাজিক-আর্থিক অবস্থান (Socio-economic status / শ্রেণি) এটি এমন একটি অবস্থা যা সামাজিক ও অর্থনৈতিক উপাদানের সমন্বয়ের ভিত্তিতে নির্ধারিত হয়। এর মধ্যে ব্যক্তির আয়, শিক্ষা, পেশা, সামাজিক মর্যাদা ইত্যাদি বিষয় অন্তর্ভুক্ত থাকে।
আর্থসামাজিক অবস্থা (শ্রেণী)	সামাজিক ও অর্থনৈতিক উপাদানের সমন্বয়ে নির্ধারিত বা এর সঙ্গে সম্পর্কিত অবস্থান।

জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনালিটিমূলক বৈষম্যের শিকার শ্রমিকরা কর্মক্ষেত্রে সবচেয়ে গুরুতর নির্যাতন ও দুর্ঘোণের মুখোমুখি হন। এই বৈষম্যের শিকার শ্রমিকদের কণ্ঠস্বর এবং সক্রিয় অংশগ্রহণ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ, যদি HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) অন্তর্ভুক্তিমূলকভাবে বাস্তবায়ন করতে হয়।

ভ্যালু চেইনে জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনালিটিমূলক বৈষম্য চিহ্নিত করার উপায়সমূহ

ট্রেড ইউনিয়নগুলোর জন্য শুরু করার একটি গুরুত্বপূর্ণ ধাপ হলো জেন্ডার বিশ্লেষণ (gender analysis) পরিচালনা করা, যার মাধ্যমে লিঙ্গ বৈষম্যের প্রমাণ সংগ্রহ করা হয় এবং সেই বৈষম্যের মূল/গঠনমূলক কারণগুলো বিশ্লেষণ করা হয়।

একটি জেন্ডার বিশ্লেষণ স্বীকার করে যে নারী ও পুরুষের মধ্যে সম্পদ, সুযোগ, সীমাবদ্ধতা এবং ক্ষমতার বণ্টন সমান নয়। চিত্র ২-এ জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনালিটিমূলক বৈষম্যের চারটি মাত্রার একটি সারসংক্ষেপ তুলে ধরা হয়েছে, যা ট্রেড ইউনিয়নগুলোকে তাদের বিশ্লেষণ প্রক্রিয়া নির্ধারণে সহায়তা করতে পারে।

এই চারটি মাত্রা জেন্ডার বৈষম্যের কিছু মূল/গঠনমূলক কারণকে তুলে ধরে: শ্রমের বিভাজন, সম্পদের ওপর নিয়ন্ত্রণের অধিকার, ক্ষমতা ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে প্রবেশাধিকার, জেন্ডারভিত্তিক মানসিকতা, ভূমিকা ও সম্পর্ক।



চিত্র ২: জেন্ডার এবং ইন্টারসেকশনালিটিমূলক বৈষম্যের চারটি মাত্রা

একটি জেন্ডার বিশ্লেষণ পরিচালনা করা

জেন্ডার বিশ্লেষণ একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে নারী ও পুরুষের মধ্যে সমাজে তাদের আপেক্ষিক অবস্থান এবং নির্দিষ্ট প্রেক্ষাপটে সম্পদ, সুযোগ, সীমাবদ্ধতা ও ক্ষমতার বন্টনের পার্থক্য চিহ্নিত করা হয়। এটি চিত্র ২-এ প্রদত্ত চারটি মাত্রার ওপর ভিত্তি করে পরিচালিত হতে পারে, এবং প্রয়োজনে নির্দিষ্ট কোনো কর্মক্ষেত্র বা খাত অনুযায়ী অতিরিক্ত মাত্রাও যুক্ত করা যেতে পারে।

এই চারটি মাত্রা পরস্পর সংযুক্ত। উদাহরণস্বরূপ, লিঙ্গভিত্তিক মানসিকতা ও ভূমিকা প্রায়ই নারীদের কাজ ও দক্ষতাকে তুচ্ছ করে দেখা হয়, আর লিঙ্গভিত্তিক ভূমিকা ও সম্পর্ক এমন একটি সংস্কৃতি প্রতিফলিত করে, যেখানে ভুক্তভোগীকেই দোষারোপ করা হয় এবং লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা (GBVH) স্বাভাবিক ও ন্যায্যসম্পন্ন বলে মনে করা হয়। HREDD (এইচ আর ইউ ডি ডি)-এর প্রেক্ষিতে কাজ ও উৎপাদন ব্যবস্থার ধরন থেকে নির্দিষ্ট কিছু সমস্যা দেখা দিতে পারে। যেমন, পোশাক খাতে, পণ্যের ক্রয়ব্যবস্থা যখন ব্যয় কমানোর ওপর জোর দেয়, তখন শ্রমিকদের ওপর অযৌক্তিক চাপ সৃষ্টি হয়, যার ফলে কর্মপরিবেশে মানসিক চাপ, সহিংসতা এবং হয়রানির মাত্রা বেড়ে যায়।

জেন্ডার বিশ্লেষণ পরিচালনা করার অর্থ হলো জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনালিটিমূলক বৈষম্য মোকাবেলার জন্য পরিকল্পনা করা এবং সংশ্লিষ্ট কার্যক্রম তৈরি করা। জেন্ডার বিশ্লেষণ পরিচালনার জন্য কয়েকটি ধাপ রয়েছে (যা অনেক সময় জেন্ডার অন্তর্ভুক্তিকরণ (gender mainstreaming) বা জেন্ডার প্রভাব মূল্যায়ন (gender impact assessment) বলেও অভিহিত হয়), এবং ট্রেড ইউনিয়নগুলোর জন্য সুপারিশ করা হয় যে তারা এই ধাপগুলোর বিষয়ে আরও তথ্য অনুসন্ধান ও সংগ্রহ করুক।^২

জেন্ডার এবং ইন্টারসেকশনালিটি নির্ধারণ বা সংজ্ঞায়িত করা

জেন্ডার বলতে বোঝায় নারীদের, পুরুষদের এবং যারা নিজেদেরকে নন-বাইনারি বা নন-কনফর্মিং হিসেবে চিহ্নিত করেন, তাদের সামাজিক ও সাংস্কৃতিক ভূমিকা। জেন্ডার একটি ব্যক্তির জীবনের অভিজ্ঞতাকে প্রভাবিত করে; উদাহরণস্বরূপ, নারীরা ও পুরুষরা আইনগত, অর্থনৈতিক, পরিবেশগত, সামাজিক ও সাংস্কৃতিকভাবে ভিন্ন অভিজ্ঞতার সম্মুখীন হতে পারেন। জেন্ডার লিঙ্গ (Sex) থেকে পৃথক। লিঙ্গ (Sex) জীববৈজ্ঞানিক বৈশিষ্ট্য নির্ধারণ করে, আর জেন্ডার বোঝায় সমাজ কর্তৃক গঠিত সেইসব সামাজিক ভূমিকা যেগুলোর কারণে নারী ও পুরুষরা ভিন্ন ভিন্ন ভূমিকা, অধিকার, দায়িত্ব এবং সুবিধা ভোগ করেন। উদাহরণস্বরূপ, সমাজে প্রচলিত একাধিক জেন্ডার স্টেরিওটাইপের (বাঁধাধরা ধারণার) মধ্যে একটি হলো, নারী মূলত মায়ের ও পরিচর্যাকারীর ভূমিকা পালন করেন। জেন্ডার স্টেরিওটাইপ এবং ভিকটিম ব্লেমিং (ভুক্তভোগীকেই দোষারোপ) প্রথা নারীদের ও পুরুষদের পক্ষে কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির মতো নির্যাতনের বিষয়ে মুখ খুলে বলা কঠিন করে তোলে।

জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনাল বৈষম্য দূর করার কৌশলগুলোকে বৈষম্যের মূল/গঠনমূলক কারণগুলোকে লক্ষ্য করে তৈরি করতে হবে, বিশেষ করে যেসব শ্রমিক একাধিক ও ইন্টারসেকশনালমূলক বৈষম্যের শিকার হন, তাদের দুর্বলতাগুলোকে বিবেচনায় নিয়ে। এটি জেন্ডার সমতার ট্রান্সফরমেশনাল/রূপান্তর পদ্ধতির মূলভিত্তি। জেন্ডারভিত্তিক মজুরি বৈষম্য হ্রাস সেবাদানকারী/কেয়ার অর্থনীতিতে (care economy) মর্যাদাপূর্ণ কাজের প্রসার, কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার-সংবেদনশীল নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থা এবং কর্মজীবনে জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি (GBVH) বন্ধ করা—এই বিষয়গুলোই হচ্ছে এমন কিছু প্রধান দিক, যা নিয়ে ট্রেড ইউনিয়নগুলো নিয়োগকর্তাদের সঙ্গে আলোচনা করে জেন্ডার সমতা অর্জনের লক্ষ্যে কাজ করে থাকে। উদাহরণস্বরূপ, GBVH (জি বি ভি এইচ) মর্যাদাপূর্ণ কাজ এবং শ্রমিকদের মর্যাদা, নিরাপত্তা ও সুরক্ষার একটি বড় বাধা। এটি টিকে আছে কারণ সমাজে নারী ও পুরুষের মাঝে অসম ক্ষমতার সম্পর্ক রয়েছে, যা কর্মক্ষেত্রে, পরিবারে এবং বৃহত্তর সমাজে বৈষম্য সৃষ্টি করে। এর সঙ্গে ঘনিষ্ঠভাবে সম্পর্কযুক্ত হচ্ছে এমন একটি কর্মসংস্কৃতি যা নিমূল করতে হবে, যা সেক্সিজম (sexism) (নারীদের প্রতি পক্ষপাতমূলক মনোভাব, কুসংস্কার, স্টেরিওটাইপ ও বৈষম্য) এবং মিসোগিনি (misogyny) সংস্কৃতিকে (নারীদের প্রতি ঘৃণা, ভয় এবং বৈষম্যমূলক মনোভাবসহ দায়মুক্তির সংস্কৃতি) সমর্থন করে। আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ দিক হলো নারীদের নেতৃত্ব এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী অবস্থানে নারীদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি, যা ট্রেড ইউনিয়নগুলো সক্রিয়ভাবে প্রয়াস চালিয়ে যাচ্ছে।

ইন্টারসেকশনালিটি (বহুমাত্রিক ও আন্তঃসম্পর্কমূলক বৈষম্য) এমন একটি ধারণা যা সামাজিক পরিচয়গুলোর জটিল আন্তঃসম্পর্ককে স্বীকৃতি দেয়—যার ফলে একাধিক বৈষম্যের ধারণা একসঙ্গে কাজ করে এবং পরস্পরের সঙ্গে যুক্ত হয়।

^২। লিঙ্গ বিশ্লেষণ সংক্রান্ত EIGE-এর রিসোর্স দেখুন: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-analysis>

ট্রেড ইউনিয়নে লিঙ্গ সমতার জন্য FES-এর রূপান্তরমূলক কৌশল: একটি হ্যান্ডবুক: <https://asia.fes.de/news/trade-union-gender-handbook.html> Plan International: একটি লিঙ্গ-সংবেদনশীল মানবাধিকার যথাযথ পর্যালোচনা টুল – সারসংক্ষেপ: https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/01/GAA-Report-GRDD_Summary-ONLINE.pdf?x86757

"ইন্টারসেকশনালিটি এমন একটি দৃষ্টিভঙ্গি যার মাধ্যমে আপনি দেখতে পারেন কোথা থেকে ক্ষমতা আসে, কোথায় তা সংঘর্ষে জড়ায়, কোথায় তা একে অপরের সঙ্গে সংযুক্ত ও ছেদ করে। এটি কেবল এতটুকুই নয় যে এখানে একটি জাতিগত সমস্যা আছে, সেখানে একটি লিঙ্গভিত্তিক সমস্যা, আবার অন্যখানে শ্রেণি বা LGBTQI+ সমস্যা। অনেক সময় এই পদ্ধতিগত ফ্রেমওয়ার্কটি/কাঠামোটি মুছে ফেলে সেই বাস্তবতা, যা ঘটে এমন মানুষের ক্ষেত্রে, যারা এই সবকিছুরই শিকার।"

– কিম্বারলে ক্রেনশো (Kimberlé Crenshaw)

ইন্টারসেকশনালিটির ধারণাটি প্রথমে জেন্ডার ও বর্ণ বৈষম্যের ছেদ বিশ্লেষণের মাধ্যমে গড়ে ওঠে। পরবর্তীতে, এই ধারণাটি আরও বিস্তৃতভাবে ব্যবহৃত হয়—যেখানে জেন্ডার বিভিন্ন ধরনের বৈষম্য ও নিপীড়নের সঙ্গে ছেদ করে, যেমন শ্রেণি, জাতি, বর্ণ, জাতপাত, যৌন অভিমুখতা এবং লিঙ্গ পরিচয় (UN Women and UNPRPD 2022, UN Women 2023, Handl. et al. 2022)।

জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনালিটিকে আইএলও সহিংসতা ও হয়রানি সংক্রান্ত কনভেনশন নম্বর ১৯০ (C190)-এ স্বীকৃতি দেওয়া হয়েছে

"এই মর্মে স্বীকৃতি দেওয়া হচ্ছে যে, জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি অনুপাতে সবচেয়ে বেশি নারীদের ও কন্যাশিশুদের ওপর প্রভাব ফেলে এবং এই সহিংসতা ও হয়রানি দূর করার জন্য একটি অন্তর্ভুক্তিমূলক, সমন্বিত ও জেন্ডার-সংবেদনশীল দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ করা অত্যন্ত জরুরি—যেটি অন্তর্ভুক্ত করে এর অন্তর্নিহিত কারণ ও ঝুঁকিপূর্ণ উপাদানগুলিকে, যেমন: জেন্ডারভিত্তিক ধ্যানধারণা/বাঁধাধরা ধারণা (stereotypes), একাধিক ও আন্তঃসম্পর্কমূলক বৈষম্য, এবং জেন্ডারভিত্তিক অসম ক্ষমতার সম্পর্ক।"— (আইএলও কনভেনশন C190, প্রস্তাবনা)

অতিরিক্তভাবে, কর্মপরিবেশ সাধারণত পুরুষকেন্দ্রিকভাবে গঠিত, যেখানে কর্মস্থলের নীতিমালা ও নিরাপত্তা মানদণ্ড মূলত পুরুষ শ্রমিকদের কাজকে কেন্দ্র করেই তৈরি করা হয়—যা নারীদের দ্বারা অধিকাংশ সময়ে সম্পাদিত কাজকে যথাযথভাবে অন্তর্ভুক্ত করে না। এই বিষয়টি বিশেষভাবে প্রাসঙ্গিক হয় জাতিগতভাবে প্রান্তিক ও সংখ্যালঘু নারীদের ক্ষেত্রে, অভিভাবক, সেবার দায়িত্বে থাকা শ্রমিক (workers with care responsibilities) এবং প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের জন্য। সাধারণভাবে, সেবাদানকারী দায়িত্বে থাকা নারীরা কর্মসংস্থান ও মর্যাদাপূর্ণ কাজ পাওয়ার ক্ষেত্রে বড় ধরনের বাধার সম্মুখীন হন (আইএলও ২০১৪a)। পাশাপাশি, অভিবাসী সেবাদানকারী শ্রমিকরাও বৈষম্যের শিকার হন এবং মর্যাদাপূর্ণ কাজ ও পেশাগত উন্নয়ন অর্জনের ক্ষেত্রে সমস্যায় পড়েন (আইএলও ২০১৪b)।

ইন্টারসেকশনালিটির উদাহরণসমূহ:

- একটি শারীরিক প্রতিবন্ধকতাসম্পন্ন নারী শ্রমিক লিঙ্গ এবং প্রতিবন্ধকতার কারণে বৈষম্যের শিকার হন।
- একজন অভিবাসী নারী শ্রমিক তাঁর লিঙ্গ ও অভিবাসী পরিচয়ের কারণে প্রশিক্ষণ পাওয়ার সুযোগ সীমিত পান। তিনি ধর্মীয় পরিচয় এবং হিজাব পরার কারণে অতিরিক্ত বৈষম্য ও হয়রানির শিকার হন।
- একজন সমকামী পুরুষ (male LGBTQI+) শ্রমিক সামাজিকভাবে নির্ধারিত লিঙ্গভূমিকার সঙ্গে মানানসই না হওয়ায় লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির শিকার হন।
- একজন আদিবাসী নারীর ক্ষেত্রে তাঁর লিঙ্গ ও আদিবাসী পরিচয়ের উপর ভিত্তি করে নেতিবাচক ধ্যানধারণা (stereotypes) তৈরি হয়।
- একজন কৃষাঙ্গ, প্রতিবন্ধী, সমকামী নারী একসাথে লিঙ্গভিত্তিক বৈষম্য, সমকামী নারীদের প্রতি ঘৃণা (লেসবোফোবিয়া), বর্ণবৈষম্য এবং প্রতিবন্ধিতার কারণে বৈষম্যের সম্মুখীন হন—যা একত্রে বহুস্তরীয় বৈষম্যের রূপ নেয়।

ট্রেড ইউনিয়ন কী করতে পারে?

- ট্রেড ইউনিয়নগুলো অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের সঙ্গে মিলিতভাবে জেল্ডার ও ইন্টারসেকশনাল দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে পারে। তারা দেখাতে পারে কীভাবে বৈষম্য ও নিপীড়ন বিভিন্ন প্রান্তিক শ্রমিক গোষ্ঠীর জন্য সাধারণ এবং নির্দিষ্ট প্রভাব সৃষ্টি করে।
- উদাহরণস্বরূপ, সংখ্যালঘু নারীরা এবং জাতিগতভাবে বৈষম্যের শিকার নারীদের কর্মসংস্থান, মর্যাদাসম্পন্ন কাজ, আয়, অর্থ ও উপাদান সম্পদের প্রবেশাধিকারে কম সুযোগ থাকে, এবং নারীদের অতিরিক্ত যত্ন নেওয়ার দায়িত্ব (disproportionate care burden) এই সমস্যাগুলোকে আরও জটিল করে তোলে। এই বিষয়গুলোকে HREDD (এইচ আর ই ডি ডি)-এর একটি রূপান্তরমূলক দৃষ্টিভঙ্গির মাধ্যমে বিবেচনায় নেওয়া জরুরি।
- ট্রেড ইউনিয়নগুলো সনাক্ত করতে পারে কোথায় এবং কীভাবে শ্রমিকরা কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন মাত্রার ঝুঁকির মুখোমুখি হন। ইন্টারসেকশনাল পরিচয়সম্পন্ন শ্রমিকরা, অধিকতর বৈষম্য, শোষণ, বর্জন, অনিরাপত্তা, সহিংসতা ও হয়রানির উচ্চ ঝুঁকিতে থাকেন। সমস্যা সনাক্ত করার পর, কর্মক্ষেত্রে জেল্ডারভিত্তিক ক্ষমতার সম্পর্ক, সামাজিক ধ্যানধারণা এবং জাতি, প্রতিবন্ধিতা, শ্রেণি ও যৌন পরিচয়ের মতো ইন্টারসেকশনাল বৈষম্যের বিরুদ্ধে কাজ করা অত্যন্ত প্রয়োজন। ট্রেড ইউনিয়নগুলোর উচিত এসব বিষয়ে সক্রিয়ভাবে পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- আইএলও কনভেনশন নম্বর ১৯০ এর কাঠামো ব্যবহার করে একটি জেল্ডার ও ইন্টারসেকশনাল দৃষ্টিভঙ্গিকে সামনে আনা এবং যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়গুলো তুলে ধরা যেতে পারে। একটি রূপান্তরমূলক দৃষ্টিভঙ্গি ঝুঁকি মূল্যায়ন পদ্ধতি এবং প্রতিরোধমূলক পরিকল্পনায় এসব বিষয় সংযুক্ত করা নিশ্চিত করতে পারে।



কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনাল দৃষ্টিভঙ্গিতে ট্রেড ইউনিয়নের কিছু উদাহরণমূলক কার্যক্রম

অসম বেতন/মুজুরি: জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনাল বেতন/মুজুরি বৈষম্য

মজুরি বৈষম্য এবং নারীদের কাজ ও দক্ষতাকে কম মূল্যায়ন করার কারণে নারীরা পুরুষদের তুলনায় কম আয় করেন (IUF 2023, IndustriALL 2023)। বৈশ্বিকভাবে, গড় লিঙ্গভিত্তিক বেতন বৈষম্য প্রায় ২০% (ILO 2019a)। ইন্টারসেকশনাল দৃষ্টিকোণ থেকে বিষয়টি বিশ্লেষণ করলে দেখা যায়, বর্ণভিত্তিকভাবে প্রান্তিক জনগোষ্ঠী ও সংখ্যালঘু নারীদের এবং/অথবা প্রতিবন্ধী নারীদের ক্ষেত্রে এই বৈষম্য আরও বেশি। উদাহরণস্বরূপ, যুক্তরাজ্যে জাতিগত সংখ্যালঘু এবং বর্ণভিত্তিকভাবে প্রান্তিক জনগোষ্ঠী মায়েদের ক্ষেত্রে গবেষণায় দেখা গেছে, যখন লিঙ্গ, জাতি ও মাতৃত্ব একসঙ্গে বিবেচনা করা হয়, তখন বেতন বৈষম্য আরও উল্লেখযোগ্যভাবে বেড়ে যায় (Fawcett Society 2024)।

মাতৃত্ব আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ কারণ, মা হওয়ার কারণে নারীরা প্রায় ৩০% পর্যন্ত বেতন ক্ষতির সম্মুখীন হন (ILO 2019b)। নারীদের আধিপত্যবিশিষ্ট খাতগুলোতে কাজ করা কম বেতনের শ্রমিকরা অন্যান্য খাতের তুলনায় বেশি বেতন বৈষম্যের মুখোমুখি হন, এবং কোনো পেশা বা খাতে নারীদের উপস্থিতি যত বেশি, সেই খাতে বেতন বৈষম্যও তত বেশি (ILO 2019b)। এছাড়াও, লিভিং ওয়েজ (মানসম্পন্ন জীবনের জন্য প্রয়োজনীয় ন্যূনতম আয়) পাওয়ার ক্ষেত্রেও লিঙ্গভিত্তিক বৈষম্য রয়েছে। একটি গবেষণায় দেখা গেছে, পোশাক এবং কৃষি খাতে কর্মরত নারীদের মধ্যে ১০% এরও কম নারী একটি লিভিং ওয়েজ আয় করতে পারেন (Anker Foundation 2024)।

অসম মজুরির বিরুদ্ধে ট্রেড ইউনিয়নের পদক্ষেপসমূহ:

- কোম্পানিগুলোকে মজুরি স্বচ্ছতা নিশ্চিত করার জন্য নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের আহ্বান জানানো উচিত, যাতে মজুরি বৈষম্য চিহ্নিত করা যায় এবং লিঙ্গভিত্তিক মজুরি ব্যবধান নির্ধারণ করা যায়।
- একটি বিকল্প পন্থা হতে পারে কোম্পানিগুলোর প্রতি অনুরোধ জানানো যে, তারা যেন তাদের ভ্যালু চেইন (value chain) জুড়ে নারীদের জীবিকা নির্বাহের মতো মজুরি পাওয়ার ক্ষেত্রে কোনো লিঙ্গভিত্তিক বৈষম্য আছে কি না, সে বিষয়ে তথ্য সংগ্রহ করে।
- মজুরি স্বচ্ছতা ও লিঙ্গভিত্তিক মজুরি ব্যবধান সংক্রান্ত তথ্য প্রকাশ এবং এই ব্যবধান কমাতে কোম্পানির পরিকল্পনা নির্ধারণে ট্রেড ইউনিয়নগুলোর সাথে পরামর্শ করা উচিত।
- মজুরি স্বচ্ছতা বিষয়ক আরও তথ্য ও সম্পদ ট্রেড ইউনিয়নগুলোর জন্য অনুসন্ধান করা দরকার।*

জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনাল সহিংসতা ও হয়রানির অভিজ্ঞতা

জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনাল (intersectional) দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ, কারণ এটি কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি সংক্রান্ত শ্রমিকদের ঝুঁকিগুলো বোঝার জন্য সহায়ক। উদাহরণস্বরূপ, নারী, জাতিগতভাবে প্রান্তিক (racialised) শ্রমিক, প্রতিবন্ধী শ্রমিক এবং LGBTQI+ (এল জি বি টি কিউ আই+) শ্রমিকরা সহিংসতা ও হয়রানির ক্ষেত্রে অসামঞ্জস্যভাবে বেশি ক্ষতিগ্রস্ত হন (ITUC 2024)। যুক্তরাজ্যের পাবলিক সার্ভিস ট্রেড ইউনিয়ন UNISON (ইউনিসন) ২০২৪ সালে পরিচালিত একটি জরিপে দেখা যায়, নারী, কৃষ্ণাঙ্গ, এশীয় ও জাতিগত সংখ্যালঘু (BAME) (বেম) শ্রমিক, প্রতিবন্ধী শ্রমিক এবং LGBTQI+ (এল জি বি টি কিউ আই+) শ্রমিকরাই কর্মক্ষেত্রে সবচেয়ে বেশি সহিংসতা ও হয়রানির শিকার হন (উল্লেখ করা হয়েছে ITUC 2024-এ)। অনুরূপভাবে, কানাডিয়ান লেবার কংগ্রেস (CLC) ২০২২ সালে পরিচালিত একটি জরিপে দেখা যায়, নারী, ট্রান্স, নন-বাইনারি, লিঙ্গ-বৈচিত্র্যময়, আদিবাসী এবং প্রতিবন্ধী শ্রমিকরা কর্মক্ষেত্রে সবচেয়ে বেশি যৌন হয়রানির শিকার হন (ITUC 2024-এ উদ্ধৃত)।

অনেক ট্রেড ইউনিয়ন নারীবাদী ও নারী সংগঠনগুলোর সঙ্গে মিলে যৌথ কর্মসূচি, প্রচারণা এবং আইনগত স্বীকৃতি ও বাস্তবায়নের জন্য ILO C190 অনুচ্ছেদ অনুযায়ী লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি বন্ধে কাজ করছে (ITUC 2024)। এই প্রচারণাগুলোর নেতৃত্ব অনেক সময় ট্রেড ইউনিয়নের ভেতরে ইন্টারসেকশনাল নারীদের কণ্ঠ দিয়েই হয়েছে (Pillinger et al., 2022)।

জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি (GBVH) বন্ধে ট্রেড ইউনিয়নগুলোর করণীয়:

- শ্রমিক ও ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের জন্য তথ্য প্রদান ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে যাতে GBVH সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধি পায়।
- নিয়োগকর্তাদের সঙ্গে আলোচনায় ILO-র সহিংসতা ও হয়রানি সম্পর্কিত কনভেনশন (C190)-এর কাঠামো ব্যবহার করতে হবে।

- নারী ও অন্যান্য প্রান্তিক জনগোষ্ঠীকে প্রচারণা এবং অন্যান্য ইউনিয়ন, স্থানীয় ও জাতীয় নারী সংগঠন, মানবাধিকার এনজিও ও অ্যাডভোকেসি গ্রুপগুলোর সঙ্গে জোট গঠনের অগ্রভাগে রাখতে হবে।
- GBVH বন্ধে ট্রেড ইউনিয়নগুলোর সক্ষমতা ও অ্যাডভোকেসি শক্তিশালী করতে বিভিন্ন ট্রেড ইউনিয়নের জন্য ও দ্বারা তৈরি করা রিসোর্স/উপকরণগুলোর ব্যবহার নিশ্চিত করতে হবে।^৪

জাস্ট ট্রানজিশন/ন্যায্য রূপান্তর (Just transition): জেডার ও ইন্টারসেকশনালমূলক বৈষম্য

আইএলও-র (ILO's) "Guidelines for a Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All" (সবার জন্য পরিবেশগতভাবে টেকসই অর্থনীতি ও সমাজের পথে ন্যায্য রূপান্তরের নির্দেশিকা) এবং ২০১৫ সালের প্যারিস জলবায়ু চুক্তি জলবায়ু পরিবর্তনের বিরুদ্ধে লড়াইয়ে জাস্ট ট্রানজিশন এবং মানসম্মত কাজ সৃষ্টিকে একটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদান হিসেবে স্বীকৃতি দেয়। জাস্ট ট্রানজিশন বলতে বোঝায় যে ডিকার্বোনিজেশন (de-carbonisation) বা কার্বন নির্গমন কমানো সংক্রান্ত পরিবর্তনগুলো সবার জন্য ন্যায্যসম্মত ও ভারসাম্যপূর্ণভাবে পরিচালিত হতে হবে। এর মানে হলো, যেসব শ্রমিকরা তাদের চাকরি হারাতে পারেন, তাদের জন্য যথাযথ সামাজিক সুরক্ষা, এবং নতুন, পরিবেশবান্ধব শিল্প ও খাতে কাজের জন্য নতুন দক্ষতা অর্জন ও প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করা। এ ছাড়াও, সামাজিক সংলাপ এবং নিয়োগকর্তাদের সঙ্গে যৌথ দরকষাকষির চুক্তি একটি ন্যায্য রূপান্তরের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। নিয়োগকর্তারা কীভাবে জলবায়ু পরিবর্তন সংক্রান্ত লক্ষ্যমাত্রা বাস্তবায়ন করেন, সেটি HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) -এ জেডার ও ইন্টারসেকশনাল বৈষম্যের দৃষ্টিভঙ্গি থেকে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। বিশেষ করে, জলবায়ু পরিবর্তনের অর্থনৈতিক ও সামাজিক প্রভাব সবচেয়ে বেশি পড়ে দরিদ্র নারীদের ওপর। এর অর্থ হলো, নারীদের জলবায়ু দুর্ঘোণে দুর্বলতা, কম সাক্ষরতা ও প্রযুক্তিতে কম প্রবেশাধিকারজনিত কারণে তথ্যপ্রাপ্তির সীমাবদ্ধতা এবং সফটকালে জেডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির (GBVH) উচ্চতর ঝুঁকিকে গুরুত্ব সহকারে বিবেচনায় নেওয়া জরুরি (UN WOMEN 2023)।

ট্রেড ইউনিয়নসমূহ জাস্ট ট্রানজিশন নিয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি করতে পারে এবং কোম্পানিগুলোর প্রতি নিম্নোক্ত দাবিগুলো উপস্থাপন করতে পারে:

- জেডার-নির্দিষ্ট ঝুঁকি ও দুর্বলতা চিহ্নিত করতে এবং HREDD পরিকল্পনা ও কার্যকর স্টেকহোল্ডার অংশগ্রহণে নারীদের সম্মিলিত কণ্ঠ, নেতৃত্ব ও সক্ষমতা নিশ্চিত করতে পারে।
- কোম্পানির কাছ থেকে তাদের জাস্ট ট্রানজিশন সংক্রান্ত নীতিমালা সম্পর্কে তথ্য চাওয়া এবং এতে জেডার ও ইন্টারসেকশনাল বৈষম্যের দৃষ্টিভঙ্গি অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে কিনা, তা যাচাই করা।
- রূপান্তরের/ট্রানজিশনের সময় শ্রমিকদের নতুন দক্ষতা অর্জন ও পুনঃপ্রশিক্ষণের বিষয়ে নিয়োগকর্তাদের সঙ্গে দরকষাকষি করা।

একটি ভালো রিসোর্স হলো ITUC-এর Just Transition Centre (জাস্ট ট্রানজিশন সেন্টার) ওয়েবসাইট, যা শ্রমিক ও তাদের ট্রেড ইউনিয়ন, ব্যবসা প্রতিষ্ঠান, সরকার, স্থানীয় কমিউনিটি এবং সিভিল সোসাইটির মধ্যে সামাজিক সংলাপ ও স্টেকহোল্ডার সম্পৃক্ততা নিশ্চিত করার পক্ষে জোরালো ভূমিকা রাখে। এর একটি মূল দাবি হলো—কম-কার্বন বিশ্বে জাস্ট ট্রানজিশনের/ন্যায্য রূপান্তরের পরিকল্পনায় শ্রমজীবীদের জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণের টেবিলে আসন নিশ্চিত করা।^৫

গ্লোবাল সাউথে ট্রেড ইউনিয়নের জন্য প্রাসঙ্গিক আরও উদাহরণ পাওয়া যাবে ILO Actrav-এর (২০২৪) রিপোর্টে, যার শিরোনাম: "Trade Unions Actions Towards Climate Change and a Just Transition" (জলবায়ু পরিবর্তন ও ন্যায্য রূপান্তর বিষয়ে ট্রেড ইউনিয়নগুলোর কার্যক্রম)।^৬

^৪ উদাহরণসমূহ অন্তর্ভুক্ত করে: IndustriALL / Pillinger Pay Equity Toolkit: <https://www.industriall-union.org/5-steps-for-trade-unions-to-close-the-gender-pay-gap-IUF/Pillinger-Pay-Equity-Toolkit>; <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2023/06/2023-Pay-Equity-Toolkit.pdf> আইরিশ কংগ্রেস অফ ট্রেড ইউনিয়ন / পিলিঙ্গার, লিঙ্গভিত্তিক বেতন বৈষম্য প্রতিবেদন: <https://www.ictu.ie/publications/guide-gender-pay-gap-audits-EPIC> ওয়েবসাইট (Equal Pay International Coalition): <https://www.equalpayinternationalcoalition.org>

ILO (২০২২), 'বেতন স্বচ্ছতা আইন: নিয়োগকর্তা ও শ্রমিক সংগঠনের জন্য প্রভাব: <https://www.ilo.org/publications/pay-transparency-legislation-implications-employers-and-workers>

^৫ ILO C190 in Action ওয়েবসাইট: <https://www.c190inaction.org> এটি ট্রেড ইউনিয়ন এবং তাদের মিত্রদের মাধ্যমে তৈরি করা হয়েছে ভালো অনুশীলন ভাগাভাগি করার জন্য। ITUC প্রতিবছর ইউনিয়ন কার্যক্রমের ওপর একটি জরিপ পরিচালনা করে। ২০২৪ সালের প্রতিবেদন দেখুন: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/en_c190_unions_in_action_to_end_violence_and_harassment_at_work_v3.pdf

আরও ভালো অনুশীলন এবং সমঝোতা চুক্তির উদাহরণ পাওয়া যাবে: Pillinger / ILO Actrav (2024), কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি – ট্রেড ইউনিয়নের উদ্যোগ, কৌশল এবং আলোচনার উদাহরণ (ILO C190 এবং সুপারিশ 206 অনুসরণে): <https://www.ilo.org/publications/violence-and-harassment-world-work-trade-union-initiatives-strategies-and>

^৬ ITUC Just Transition Centre: <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre>

^৭ ট্রেড ইউনিয়নগুলোর জলবায়ু পরিবর্তন ও ন্যায্যসংগত রূপান্তরের জন্য পদক্ষেপসমূহ: <https://www.ilo.org/publications/trade-unions-actions-towards-climate-change-and-just-transition-0>

অনুচ্ছেদ ৩: (এইচ আর ই ডি ডি - মানবাধিকার ও পরিবেশগত যথাযথ সতর্কতা বা দায়বদ্ধতা প্রক্রিয়া) (HREDD)-তে জেডার ও ইন্টারসেকশনালিটি অন্তর্ভুক্তকরণ

মানবাধিকার ও পরিবেশগত যথাযথ সতর্কতা বা দায়বদ্ধতা প্রক্রিয়া (Human Rights and Environmental Due Diligence - HREDD) একটি চলমান প্রক্রিয়া যা কোম্পানিগুলোকে সম্ভাব্য এবং প্রকৃত মানবাধিকার লঙ্ঘন ও পরিবেশগত নেতিবাচক প্রভাব চিহ্নিত, প্রতিরোধ, প্রশমন এবং তার দায়ভার গ্রহণে সহায়তা করে। এই প্রক্রিয়ায় কাজের পরিবেশে সম্ভাব্য ঝুঁকি মূল্যায়নের মাধ্যমে নির্যাতন প্রতিরোধ এবং প্রশমনে গুরুত্ব দেওয়া হয়।

এই প্রক্রিয়াটি আন্তর্জাতিক মানদণ্ডে ভিত্তি করে তৈরি, যা ভ্যালু চেইন (value chain) জুড়ে দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক চর্চা নিশ্চিত করে। এর মূল লক্ষ্য মানবাধিকার লঙ্ঘনের সাথে সম্পর্কিত প্রকৃত বা সম্ভাব্য ঝুঁকি প্রতিরোধ ও প্রশমন করা। এই প্রক্রিয়ায় অর্থবহ অংশগ্রহণ, যৌথ দায়িত্বের ওপর জোর দেওয়া এবং শ্রমিক ও ট্রেড ইউনিয়নের সম্পৃক্ততা অন্তর্ভুক্ত থাকে।

কোম্পানিগুলোর উচিত একটি নীতি প্রণয়ন করা, ঝুঁকি মূল্যায়ন করা, প্রশমনমূলক ব্যবস্থা তৈরি করা, অগ্রগতি নিরীক্ষণ করা, তাদের প্রচেষ্টা সম্পর্কে যোগাযোগ রক্ষা করা এবং লঙ্ঘনের প্রতিকার নিশ্চিত করা। এই সব উদ্যোগে নারীদের, বর্ণবাদী বৈষম্যের শিকার নারী শ্রমিকদের এবং প্রতিবন্ধী নারী শ্রমিকদের প্রতি বৈষম্য প্রতিরোধ এবং জেডারভিত্তিক, বর্ণভিত্তিক ও সক্ষমতা-ভিত্তিক ভুল ধারণা, স্টেরিওটাইপ (প্রথাগত ধ্যানধারণা) এবং পক্ষপাত দূর করার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত থাকতে হবে।

HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) প্রথম প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল জাতিসংঘের ব্যবসা ও মানবাধিকার সম্পর্কিত নির্দেশমূলক নীতিমালায় (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGPs), এবং পরবর্তীতে এটি আরও শক্তিশালী করা হয়েছে ILO-এর বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান এবং সামাজিক নীতিমালার বিষয়ে ত্রিপক্ষীয় ঘোষণাপত্র (MNE Declaration), OECD-এর বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের জন্য নির্দেশিকা, এবং ইউরোপীয় ইউনিয়নের কর্পোরেট টেকসই সতর্কতা বা দায়বদ্ধতা নির্দেশিকা (Corporate Sustainability Due Diligence Directive - CSDDD) দ্বারা।^৭

পরিশিষ্ট ১-এ জাতিসংঘ, OECD, ILO, ইউরোপীয় ইউনিয়ন ও বিভিন্ন জাতীয় সরকারের প্রতিষ্ঠিত HREDD মানদণ্ডের সংক্ষিপ্ত বিবরণ প্রদান করা হয়েছে।

কেন ট্রেড ইউনিয়নগুলোর HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) -তে ভূমিকা রাখা উচিত?

ট্রেড ইউনিয়নগুলোর HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) (মানবাধিকার ও পরিবেশগত দায়বদ্ধতা) সম্পর্কে সচেতন হওয়া এবং নিশ্চিত করা প্রয়োজন যে, কোম্পানিগুলো অর্থবহভাবে শ্রমিকদের ও তাদের ট্রেড ইউনিয়নের সাথে যুক্ত হচ্ছে। কারণ ট্রেড ইউনিয়ন শ্রমিকদের নিকটবর্তী, তারা কর্মক্ষেত্রে মানবাধিকার লঙ্ঘনের ঘটনা চিহ্নিত ও উন্মোচন করতে পারে এবং সেগুলোর প্রশমনে অগ্রগতি পর্যবেক্ষণ করতে পারে — যেমন, উন্নত নীতিমালার দাবি তোলা বা যৌথ দরকষাকষির (CBA) জন্য আলোচনা চালিয়ে যাওয়া।

ট্রেড ইউনিয়নগুলো কর্মক্ষেত্রে জেডার বৈষম্যের প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ প্রভাব চিহ্নিত ও প্রকাশ করতেও ভূমিকা রাখতে পারে। যেমন, নারীদের ওপর অতিরিক্ত পারিবারিক যত্নের দায়িত্ব আরোপ (disproportionate burden of care responsibilities) তাদের অর্থনৈতিক অংশগ্রহণে বাধা সৃষ্টি করে — এই বিষয়গুলো তুলে ধরা।

ট্রেড ইউনিয়নগুলো শ্রমিকদের সঙ্গে পরামর্শ করে এবং তাদের অধিকার সম্পর্কিত তথ্য লিপিবদ্ধ করে জেডার ও ইন্টারসেকশনাল (বহুমাত্রিক বৈষম্যভিত্তিক) দৃষ্টিভঙ্গি থেকে মানবাধিকার লঙ্ঘনের ঘটনা প্রকাশ করতে পারে।

ট্রেড ইউনিয়ন এবং শ্রমিক অধিকার সংগঠনগুলো HREDD (এইচ আর ই ডি ডি)-তে একটি জেডার ও ইন্টারসেকশনাল বিশ্লেষণকে অন্তর্ভুক্ত করার ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে পারে এবং দেখাতে পারে কীভাবে শ্রমিকদের সামাজিক পরিচয়ের বৈচিত্র্য ও অসম সক্ষমতার সম্পর্কগুলো ভ্যালু চেইনে (value chain) মৌলিক অধিকার লঙ্ঘনের পেছনের মূল কারণ। এছাড়াও, HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) প্রক্রিয়ায় জেডার ও ইন্টারসেকশনালিটির অন্তর্ভুক্তি, 'অর্থবহ অংশীদারিত্বমূলক সম্পৃক্ততা' - এই মূলনীতিকে আরও সমৃদ্ধ করে তুলতে পারে।

^৭ CSDDD-তে (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) লিঙ্গ দৃষ্টিভঙ্গি সংক্রান্ত তথ্যের জন্য: Action Aid (২০২৪): Towards a gender-responsive transposition of the Corporate Sustainability Directive <https://actionaid.org/publications/2024/towards-gender-responsive-transposition-corporate-sustainability-due-diligence> মানবাধিকার সংক্রান্ত দায়িত্বপূর্ণ পর্যালোচনায় (HREDD) ট্রেড ইউনিয়নের ভূমিকা সংক্রান্ত তথ্যের জন্য দেখুন: CNVI (২০২৪): How trade unions can engage in Human Rights Due Diligence to safeguard worker's rights https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/c/f/0/7/cf07e7072bd81be243d5145482a918f6a375bd82/CNVI-0400%20Role%20of%20Trade%20Unions%20in%20Human%20Rights%20Due%20Diligence%20HREDD.pdf CNVI (২০২৪): Training Toolkit <https://www.cnvinternationaal.nl/en/topical/news/-training-toolkit>

ট্রেড ইউনিয়নগুলোর উচিত মানবাধিকার লঙ্ঘনের বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি করা, যা বিশেষ করে নারী ও অন্যান্য ঝুঁকিপূর্ণ গোষ্ঠীকে প্রভাবিত করে—বিশেষত একটি জেন্ডার এবং ইন্টারসেকশনাল (অর্থাৎ বহুমাত্রিক বৈষম্য) দৃষ্টিভঙ্গি থেকে। এটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ, কারণ নারীদের এবং যেসব গোষ্ঠী একাধিক ধরনের বৈষম্যের শিকার হন, তাদের কর্মজীবন প্রায়শই উপেক্ষিত বা অদৃশ্য থাকে।

- নারী ও পুরুষের মধ্যে বৈষম্য, ইন্টারসেকশনালিটি, HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) এবং রূপান্তরমূলক (transformational) পদ্ধতির গুরুত্ব সম্পর্কে শ্রমিক ও ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের প্রশিক্ষণ ও দিকনির্দেশনা প্রদান করা।
- কর্মস্থলে ট্রেড ইউনিয়ন সভার আয়োজন করা, যেখানে শ্রমিকদের বোঝানো হবে এই রূপান্তরমূলক পদ্ধতির অর্থ কী এবং শ্রমিক হিসেবে তাদের ভূমিকা কী।
- শ্রমিকদের অংশগ্রহণে উৎসাহিত করা—তারা যেন আলোচনায় অংশ নেয়, পরামর্শ দেয় এবং কর্মস্থলে জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনাল ঝুঁকি সম্পর্কিত নিজেদের অভিজ্ঞতা শেয়ার করে।
- ট্রেড ইউনিয়নের সকল কর্মকাণ্ডে জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনাল দৃষ্টিভঙ্গিকে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য সময় ও সম্পদ বরাদ্দে প্রতিশ্রুতি দেওয়া।

ইউরোপীয় আইন যা HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) বাধ্যতামূলক করছে

EU CSDDD (ই ইউ - সি এস ডি ডি ডি) মানবাধিকার এবং পরিবেশগত দায়বদ্ধতার বিষয়গুলোতে গুরুত্ব দেয়, পাশাপাশি এটি একটি শ্রমিক-কেন্দ্রিক পদ্ধতি, শ্রমিকের অধিকার এবং জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনাল দৃষ্টিভঙ্গিও এতে অন্তর্ভুক্ত। এই নির্দেশিকায় বলা হয়েছে যে, কোম্পানিগুলোর নিচের বিষয়গুলোকে বিবেচনায় নিতে হতে পারে: "জেন্ডার, বয়স, জাতি, জাতিগোষ্ঠী, শ্রেণি, বর্ণ, শিক্ষা, অভিবাসন অবস্থা, প্রতিবন্ধিতা, পাশাপাশি সামাজিক ও অর্থনৈতিক অবস্থা—এইসব বিষয়ের উপর ভিত্তি করে জেন্ডার- এবং সংস্কৃতিসংবেদনশীল দৃষ্টিভঙ্গিতে যাচাই-বাছাই (due diligence) করা।" এতে আরও বলা হয়েছে:

"...কোম্পানিগুলোর উচিত বিশেষ মনোযোগ দেওয়া সেই সব ব্যক্তিদের উপর যাদের উপর নেতিবাচক প্রভাব পড়ার আশঙ্কা বেশি থাকে, কারণ তারা প্রান্তিক অবস্থানে রয়েছে, ঝুঁকিপূর্ণ অবস্থায় আছে, অথবা অন্য কোনো পরিস্থিতিতে রয়েছে, ব্যক্তিগতভাবে অথবা নির্দিষ্ট কোনো গোষ্ঠী বা সম্প্রদায়ের সদস্য হিসেবে, যার মধ্যে আদিবাসী জনগণও অন্তর্ভুক্ত..."

HREDD-এর প্রতি একটি রূপান্তরমূলক দৃষ্টিভঙ্গি (যেমনটি ধারা ১-এ বর্ণনা করা হয়েছে) এর মানে হলো, কোম্পানিগুলো যেন শুধু একটি চেকলিস্ট পূরণ করে দায়িত্ব শেষ না করে, বরং লিঙ্গ বৈষম্যের মূল/কাঠামোগত কারণগুলোকে পদ্ধতিগতভাবে চিহ্নিত ও সমাধানের চেষ্টা করে। উদাহরণস্বরূপ, একটি পোশাক কারখানায় যৌন হয়রানি বন্ধে একটি জেন্ডার-রূপান্তরমূলক (gender-transformational) প্রতিক্রিয়া তখনই কার্যকর হবে যখন কোম্পানিটি বুঝবে এবং চিহ্নিত করতে পারবে জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির (GBVH) ঝুঁকিপূর্ণ বিষয়গুলো—যার মধ্যে রয়েছে কারখানার অভ্যন্তরে বিদ্যমান অসম লিঙ্গক্ষমতার সম্পর্ক। এছাড়াও, এতে কোম্পানিটি আরও ভালোভাবে বুঝতে পারবে যে যৌন হয়রানি প্রতিরোধে তাদের কী কী পদক্ষেপ নেওয়া প্রয়োজন।

লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল-সম্পর্কিত মানবাধিকার ঝুঁকি কী?

এই রূপান্তরমূলক HREDD পদ্ধতি সাহায্য করতে পারে কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল বৈষম্যের কারণে সৃষ্ট মানবাধিকার লঙ্ঘনগুলো দৃশ্যমান করতে। এর মাধ্যমে এই লঙ্ঘনগুলোর প্রভাব কীভাবে কমানো যায় এবং অগ্রগতি মূল্যায়নের কার্যকর পদ্ধতিগুলো কেমন হওয়া উচিত—তা নির্ধারণ করা যায়। এই ঝুঁকিগুলো বহু বিষয়ে প্রযোজ্য হতে পারে, যেমন: জীবনধারণযোগ্য মজুরি (Living wages), সমান মানের কাজের জন্য সমান মজুরি (Equal pay for work of equal value), পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য (Occupational safety and health), প্রজনন ও যৌনস্বাস্থ্য সংক্রান্ত অধিকার (Reproductive and sexual health), LGBTQI+ অধিকার ও বৈষম্য (Rights and discrimination), নারীদের অতিরিক্ত যত্ন-সংক্রান্ত দায়িত্ব (Disproportionate care roles), পেশাগত বিভাজন (Occupational segregation), লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি (Gender-based violence and harassment), নারীদের সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ (Women's representation in decision-making) এবং আরও অন্যান্য সম্পর্কিত ইস্যু। এই পন্থাটি শুধু সমস্যা চিহ্নিত করেই থেমে যায় না, বরং তা প্রতিকারের সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপ নির্ধারণে সহায়তা করে।

তথ্য সংগ্রহ

শ্রমিকদের জীবনের বাস্তবতাকে প্রতিফলিত করে এমন তথ্য সংগ্রহ করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ, কারণ এর মাধ্যমে শ্রমিকদের অধিকার লঙ্ঘনের বিষয়গুলো শনাক্ত করা যায় এবং অগ্রগতির নিরীক্ষা ও প্রতিবেদন তৈরিতে একটি পদ্ধতিগত পন্থা নিশ্চিত করা যায়। তবে, জেন্ডার ও ইন্টারসেকশনালিটি সম্পর্কিত বিভাজিত তথ্য সব সময় সংগ্রহ করা হয় না বা সহজলভ্য নয়।

ট্রেড ইউনিয়নগুলোর উচিত প্রথমেই কর্মক্ষেত্রে এবং পুরো ভ্যালু চেইন জুড়ে বিভাজিত তথ্য সংগ্রহের পক্ষে সোচ্চার হওয়া।

উদাহরণস্বরূপ, যেসব প্রশ্ন করা যেতে পারে:

- এমন তথ্য কি আছে যা দেখাতে পারে কোন ক্ষমতা ও সুবিধাবঞ্চার কাঠামো শ্রমিকদের তাদের অধিকার আদায় ও সুযোগ দাবি করতে বাধা দিচ্ছে? তথ্যের কোন কোন ঘাটতি রয়েছে?
- কিছু গোষ্ঠী কি শ্রমবাজারে নেতৃত্ব বা সিদ্ধান্ত গ্রহণের অবস্থান থেকে অনুপস্থিত?
- মজুরি কি স্বচ্ছ? লিঙ্গভিত্তিক মজুরি বৈষম্য এবং নারী ও পুরুষের মধ্যে বেতন বৈষম্যের কাঠামোগত কারণগুলো চিহ্নিত করার জন্য কি উপযুক্ত তথ্য পাওয়া যায়?
- জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির (GBVH) ঘটনাগুলোর ওপর কি কোনো তথ্য আছে, যেমন: নামবিহীন রিপোর্ট বা ট্রেড ইউনিয়ন বা শ্রম অধিকার সংস্থা কর্তৃক সংগৃহীত রিপোর্ট?
- আপনি কি সকল নারী শ্রমিক, বিশেষত সবচেয়ে প্রান্তিক অবস্থানে থাকা নারীদের সাথে গোপনীয় এবং সংবেদনশীল উপায়ে পরামর্শ করেছেন?

ট্রেড ইউনিয়নের জন্য প্রস্তাবনা/পরামর্শ

- লিঙ্গভিত্তিক তথ্য সংগ্রহের জন্য নিয়োগ, চাকরি/পেশা, মজুরি ও কর্মঘণ্টা সংক্রান্ত তথ্য চাওয়া।
- কোম্পানির কাছে প্রতি বছর গড় ঘণ্টাপ্রতি মজুরির ভিত্তিতে লিঙ্গভিত্তিক মজুরি বৈষম্য চিহ্নিত করার অনুরোধ জানানো, যা সকল শ্রমিককে অন্তর্ভুক্ত করবে — তাদের চুক্তিভিত্তিক অবস্থা বা কর্মঘণ্টা যেমনই হোক না কেন।
- শ্রমিক এবং ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের প্রশিক্ষণ দেওয়া যাতে তারা লিঙ্গভিত্তিক বিভাজিত তথ্য বিশ্লেষণ করতে পারে— যার মধ্যে রয়েছে লিঙ্গভিত্তিক ফারাক ও বৈষম্য চিহ্নিত করা এবং মজুরি বৈষম্য হিসাব করা।
- শ্রমিকদের সাথে পরামর্শ করা, নারী শ্রমিকদের কণ্ঠ ও নেতৃত্বকে উৎসাহিত করা, এবং সংবেদনশীল উপায়ে পরামর্শ নিশ্চিত করা যাতে সবচেয়ে প্রান্তিক অবস্থানে থাকা শ্রমিকদের অভিজ্ঞতাগুলো ধরা পড়ে। নারী শ্রমিকদের সঙ্গে পরামর্শ করার বিষয়ে আরও তথ্যের জন্য, পরবর্তী অংশে HREDD প্রক্রিয়ার ধাপ ২ দেখুন।

অংশীজনদের অর্থবহ সম্পৃক্ততা

HREDD-এর একটি কেন্দ্রীয়/মূল অংশ হলো নিশ্চিত করা যে ট্রেড ইউনিয়ন ও শ্রম অধিকার সংগঠনগুলো লিঙ্গভিত্তিক বৈষম্য ও ইন্টারসেকশনালিটি/আন্তঃসংযোগযুক্ত বৈষম্যের শিকার শ্রমিকদের অংশগ্রহণে অর্থবহ অংশীদারত্বে ভূমিকা রাখে। ট্রেড ইউনিয়নগুলো এমন কৌশল তৈরি করতে পারে যা শ্রমিকদের তথ্য প্রদান, উদ্বুদ্ধকরণ, সংগঠিতকরণ এবং সম্পৃক্ত করার মাধ্যমে লিঙ্গভিত্তিক ও বহুস্তর বৈষম্যের মুখোমুখি হওয়া শ্রমিকদের সক্রিয়ভাবে অন্তর্ভুক্ত করে।

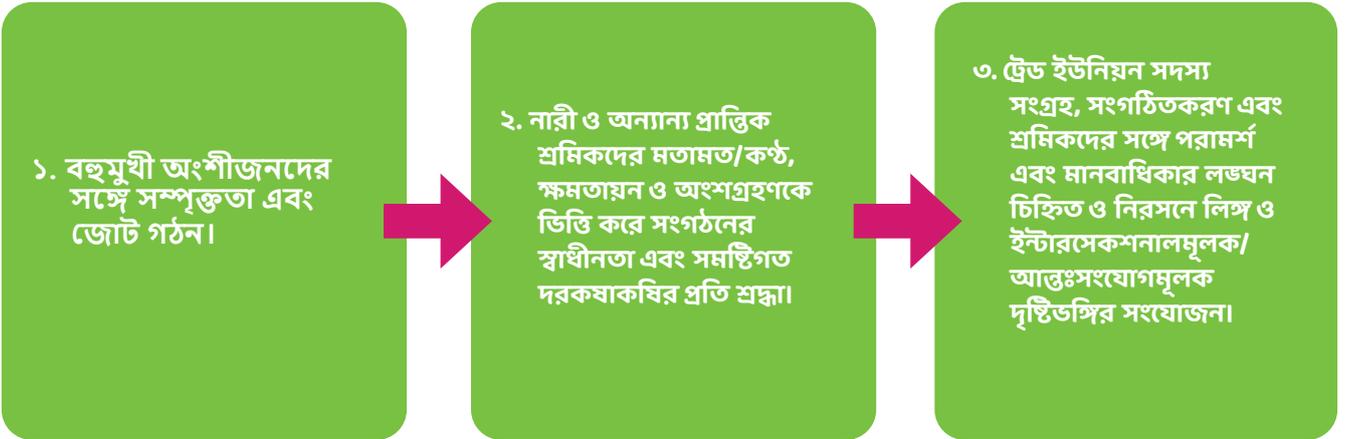
(RBC- আর বি সি) সংক্রান্ত (OECD – ও ই সি ডি) নির্দেশিকা

মাল্টিন্যাশনাল এন্টারপ্রাইজগুলোর জন্য (OECD – ও ই সি ডি)-এর দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ সংক্রান্ত নির্দেশিকা (২০২৩)-এ বলা হয়েছে যে, প্রতিষ্ঠানগুলোকে অর্থবহ এবং কার্যকর অংশীজন সম্পৃক্ততা (stakeholder engagement) নিশ্চিত করতে হবে, বিশেষ করে প্রান্তিক বা ঝুঁকিপূর্ণ অবস্থানে থাকা গোষ্ঠীগুলোর প্রয়োজন বিবেচনায় রেখে।

“অংশীজন সম্পৃক্ততা অর্থবহ এবং কার্যকর করতে হলে তা যেন সময়োপযোগী, সহজগম্য, উপযুক্ত ও অংশীজনদের জন্য নিরাপদ হয় তা নিশ্চিত করা জরুরি। সেইসঙ্গে, যারা ঝুঁকিপূর্ণ বা প্রান্তিক অবস্থানে আছে তাদের সাথে সম্পৃক্ততার পথে থাকা সম্ভাব্য বাধাগুলো চিহ্নিত করে তা দূর করাও গুরুত্বপূর্ণ।” (অনুচ্ছেদ ২৮)

“মানবাধিকার-ভিত্তিক ডিউ ডিলিজেন্স (যথাযথ সতর্কতা) পরিচালনার সময়, স্বতন্ত্র এবং ইন্টারসেকশনালমূলক/ আন্তঃসংযুক্ত ঝুঁকিগুলো বিবেচনায় নেওয়া লাগতে পারে—বিশেষ করে যেগুলো ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্য বা প্রান্তিক গোষ্ঠীর সঙ্গে সম্পর্কিত। এই প্রেক্ষাপটে অর্থবহ অংশীজন সম্পৃক্ততা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। এমন গোষ্ঠীগুলোর জন্য টেকসই উন্নয়নের ফলাফল সর্বোচ্চ করার উপায় খুঁজে দেখাও প্রাসঙ্গিক হতে পারে।” (অনুচ্ছেদ ৫০)

চিত্র ৩-এ অর্থবহ অংশীজন সম্পৃক্ততার তিনটি উপাদান দেখানো হয়েছে, যা লিঙ্গ এবং ইন্টারসেকশনালমূলক/ আন্তঃসংযোগমূলক (intersectional) দৃষ্টিভঙ্গিকে একীভূত করে। ট্রেড ইউনিয়নগুলোকে নিশ্চিত করতে হবে যে কোম্পানির HREDD প্রক্রিয়ায় অর্থবহ অংশীজন সম্পৃক্ততার প্রতিটি উপাদান অন্তর্ভুক্ত রয়েছে কিনা। যদি না থাকে, তাহলে কোম্পানির সঙ্গে সম্পৃক্ত হওয়ার জন্য একটি পরিকল্পনা তৈরি করতে হবে এবং মানবাধিকার ও লিঙ্গ সমতা বিষয়ক সংগঠনের সঙ্গে জোট গড়ে তোলার মাধ্যমে অর্থবহ অংশীজন সম্পৃক্ততার পক্ষে সমর্থন গঠন করতে হবে।^৮



চিত্র ৩: অর্থবহ অংশীজন সম্পৃক্ততা: ট্রেড ইউনিয়নের জন্য লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনালমূলক/আন্তঃসংযোগমূলক পন্থা।

১. একাধিক অংশীজনের সঙ্গে সম্পৃক্ততা ও জোট গঠন:

- শ্রম, মানবাধিকার ও লিঙ্গ সমতা বিষয়ক সংগঠন, এনজিও, অভিবাসী শ্রমিক সংগঠন, জেল্ডার বিশেষজ্ঞ, ব্যবসায়িক সংস্থা এবং অন্যান্য অংশীজন যারা লিঙ্গ সমতার প্রতিশ্রুতিবদ্ধ, তাদের সঙ্গে যোগাযোগ করুন এবং বিদ্যমান সম্পর্ক আরও দৃঢ় করুন।
- অর্থবহ অংশীজন সম্পৃক্ততার ক্ষেত্রে লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনালমূলক/আন্তঃসংযোগমূলক দৃষ্টিভঙ্গির গুরুত্ব সম্পর্কে সচেতনতা গড়ে তুলুন এবং এই বিষয়ে একটি শক্তিশালী যুক্তি উপস্থাপন করুন।
- বিশেষভাবে যারা একাধিক ধরনের বৈষম্যের শিকার, এমন নারীদের সম্পৃক্ততা এবং সক্রিয় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করুন।

^৮ আরও তথ্যের জন্য দেখুন: OECD Guidelines (২০২৩)

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/81f92357-en.pdf

২. সংগঠনের স্বাধীনতার প্রতি শ্রদ্ধা এবং যৌথ দরকষাকষিতে লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনালমূলক/আন্তঃসংযোগমূলক দৃষ্টিভঙ্গি অন্তর্ভুক্তকরণ

- নিশ্চিত করুন যে HREDD-এর সকল প্রক্রিয়া ও ধাপ কর্মক্ষেত্রে মৌলিক অধিকার ও নীতিমালার প্রতি শ্রদ্ধাশীল, যার মধ্যে রয়েছে সংগঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষির অধিকার।
- নারী শ্রমিকদের জন্য অগ্রাধিকারমূলক বিষয়গুলো চিহ্নিত করুন এবং লিঙ্গ ও আন্তঃসংযোগমূলক বৈষম্য দূর করার উপায় নিয়ে শ্রমিকদের সঙ্গে পরামর্শ করুন।
- উপরের অংশীজনদের সঙ্গে একত্রে এসব বিষয়ে সমর্থন গড়ে তুলুন।
- নিয়োগকর্তাদের সঙ্গে আলোচনার সময়, যৌথ দরকষাকষির দলে নারীদের সক্রিয় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করুন।

৩. ট্রেড ইউনিয়নে সদস্য সংগ্রহ ও সংগঠনের কৌশল এবং শ্রমিকদের সঙ্গে পরামর্শে লিঙ্গ ও আন্তঃসংযোগমূলক দৃষ্টিভঙ্গির প্রতিফলন

- নারী শ্রমিকদের সংগঠিতকরণ এবং প্রতিনিধিত্বের জন্য একটি কৌশল নির্ধারণ করুন, বিশেষ করে যারা ঝুঁকিপূর্ণ কাজের পরিবেশে আছেন বা যারা আন্তঃসংযোগমূলক বৈষম্যের শিকার।
- নারী নেতৃত্বের দক্ষতা গড়ে তুলুন এবং ট্রেড ইউনিয়নের সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারীদের অংশগ্রহণ বাড়ান।
- লিঙ্গ সমতাকে ইউনিয়নের প্রধান অগ্রাধিকার হিসেবে বিবেচনা করুন (অভ্যন্তরীণ ও বহিরাগত উভয় ক্ষেত্রে), এবং সংস্কৃতি, মানসিকতা ও স্টেরিওটাইপ পরিবর্তনে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হোন।

প্রান্তিক অবস্থানে থাকা নারী ও অন্যান্য গোষ্ঠীর সঙ্গে পরামর্শ করুন (নারী শ্রমিকদের মানবাধিকার লঙ্ঘনের বিষয়ে পরামর্শের জন্য ধারা ৩-এ আরও তথ্য দেওয়া হয়েছে)।

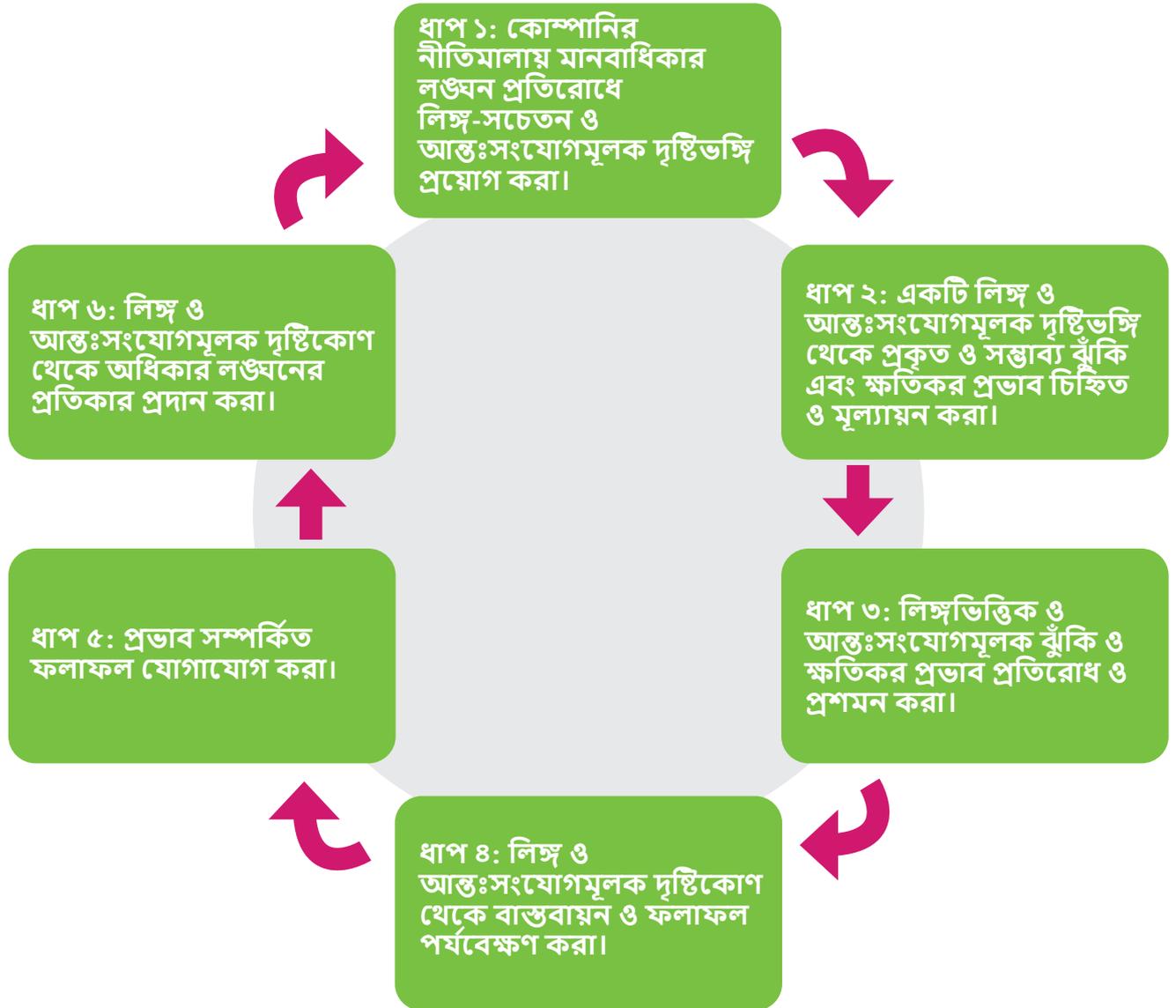
ট্রেড ইউনিয়ন নেটওয়ার্ক এবং ভ্যালু চেইন জুড়ে তথ্য আদান-প্রদান

এর পাশাপাশি, ট্রেড ইউনিয়নগুলো ভ্যালু চেইন জুড়ে তারা কীভাবে শ্রমিকদের সংগঠিত ও প্রতিনিধিত্ব করছে তা ম্যাপিং করার প্রক্রিয়ায়ও জড়িত থাকতে পারে। ভ্যালু চেইন বিভিন্ন স্তরে ইউনিয়নগুলোর সঙ্গে যোগাযোগ স্থাপনের উপায় খুঁজে বের করুন।

- কিছু বৈশ্বিক ইউনিয়ন ইতিমধ্যে ট্রেড ইউনিয়ন সেক্টোরাল নেটওয়ার্ক এবং কমিটি গঠন করেছে, যা ভ্যালু চেইন জুড়ে ইউনিয়নগুলোর মধ্যে যোগাযোগ সহজ করে। আপনি আপনার ইউনিয়নের সঙ্গে যোগাযোগ করে জানতে পারেন কীভাবে ভ্যালু চেইন বিভিন্ন ইউনিয়নের সঙ্গে যোগাযোগ করা যায়।
- যেখানে বৈশ্বিক ইউনিয়নগুলোর সঙ্গে কোম্পানিগুলো গ্লোবাল ফ্রেমওয়ার্ক এগ্রিমেন্ট (GFA) সই করেছে, সেখানে সাধারণত জাতীয় পর্যায়ে মনিটরিং কমিটি গঠিত হয়, যারা এই চুক্তির বাস্তবায়ন পর্যবেক্ষণ করে। খোঁজুন আপনার কোম্পানি কি এমন কোনো চুক্তিতে সই করেছে এবং আপনি কি অন্য দেশগুলোতে কোম্পানিটি কীভাবে HREDD কার্যকর করেছে তা জানতে জাতীয় মনিটরিং কমিটির সঙ্গে যোগাযোগ করতে পারেন।
- যদি ভ্যালু চেইন জুড়ে অন্যান্য ইউনিয়নগুলোর সঙ্গে যোগাযোগের সুযোগ থাকে, তবে শিক্ষা, কার্যকর পদ্ধতি এবং সফল উদাহরণ ভাগাভাগি করার প্রতিশ্রুতি দিন। এতে অন্তর্ভুক্ত হতে পারে ট্রেড ইউনিয়নগুলো কীভাবে অর্থবহ শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব, তথ্যপ্রাপ্তির অধিকার, এবং ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকাণ্ড, নীতিমালা ও প্রথায় লিঙ্গ ও আন্তঃসংযোগমূলক দৃষ্টিভঙ্গি নিশ্চিত করেছে।
- তথ্য আদান-প্রদান এমন উপায় শেখার জন্যও গুরুত্বপূর্ণ, যার মাধ্যমে ট্রেড ইউনিয়নের নেতৃত্ব ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ কাঠামোতে নারীদের এবং অন্যান্য কম প্রতিনিধিত্বকারী গোষ্ঠীর প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা যায়।

অধ্যায় ৪: HREDD (এইচ আর ই ডি ডি)- এর ছয়টি ধাপে লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনালিটি/ আন্তঃসংযোগমূলক দৃষ্টিভঙ্গি

ট্রেড ইউনিয়নগুলো কোম্পানি, অংশীদার এবং সরবরাহকারীদের সঙ্গে ভ্যালু চেইন জুড়ে সক্রিয়ভাবে যুক্ত হতে পারে। এই ধারায় HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) প্রক্রিয়ার ছয়টি ধাপে কীভাবে লিঙ্গ এবং আন্তঃসংযোগমূলক (intersectional) দৃষ্টিভঙ্গি একীভূত করা যায় তার কিছু ব্যবহারিক নির্দেশনা দেওয়া হয়েছে, যা চিত্র ৪-এ উপস্থাপিত। এই পদ্ধতিটি ঝুঁকি চিহ্নিত ও মূল্যায়নে, ক্ষতিকর ব্যবসায়িক প্রভাব প্রতিরোধে এবং লিঙ্গ ও আন্তঃসংযোগমূলক বৈষম্যের মূল/গঠনমূলক কারণগুলো মোকাবেলায় অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।



চিত্র ৪: HREDD-এর ছয়টি ধাপে লিঙ্গ ও আন্তঃসংযোগমূলক দৃষ্টিভঙ্গি

৯। লিঙ্গ-সংবেদনশীল মানবাধিকার পরিপালন ও যথাযথ সতর্কতা (Gender-Responsive HREDD বা GR HREDD) প্রক্রিয়ার মাধ্যমে কীভাবে প্রতিষ্ঠানগুলো ছয়টি ধাপ বাস্তবায়ন করতে পারে—এ বিষয়ে বিস্তারিত তথ্য ও দিকনির্দেশনার জন্য দেখুন: Plan International প্রতিবেদন

ধাপ ১: কোম্পানির নীতিমালায় মানবাধিকার লঙ্ঘন প্রতিরোধে লিঙ্গ-সচেতন ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসংযোগমূলক দৃষ্টিভঙ্গি প্রয়োগ

সংক্ষেপে, এর অর্থ হলো:

কোম্পানিগুলোকে নিশ্চিত করতে হবে যে তাদের নীতিমালা ও ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিগুলো শ্রমিকদের মানবাধিকারকে সমর্থন করে এবং সেই সঙ্গে লিঙ্গ ও আন্তঃসংযোগমূলক বিষয়গুলোকে অন্তর্ভুক্ত করে। ট্রেড ইউনিয়নগুলো কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের অভিজ্ঞতা সম্পর্কে অন্তর্দৃষ্টি, তথ্য এবং প্রমাণ সরবরাহ করে এই প্রক্রিয়ায় সক্রিয়ভাবে অবদান রাখতে পারে। ট্রেড ইউনিয়ন এবং নিয়োগকর্তাদের মধ্যে চলমান সামাজিক সংলাপ, নীতিমালা ও ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি গঠনে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

ট্রেড ইউনিয়ন কী করতে পারে?	কোম্পানির নীতিমালা ও ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি নিয়ে ট্রেড ইউনিয়নের উত্থাপনযোগ্য কিছু বিষয়:
<p>একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রাথমিক পদক্ষেপ হলো, ট্রেড ইউনিয়নগুলোর উচিত নিশ্চিত করা যে কোম্পানির কাছে সংশ্লিষ্ট নীতিমালা ও ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি রয়েছে—যেমন, কোড অব কন্ডাক্ট এবং দায়িত্বশীল ব্যবসা পরিচালনার নীতিমালা—যেগুলোর মাধ্যমে ভ্যালু চেইন জুড়ে লিঙ্গ ও আন্তঃসংযোগমূলক দৃষ্টিভঙ্গি থেকে মানবাধিকার লঙ্ঘনের বিষয়গুলো মোকাবিলা করা যায়।</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ভ্যালু চেইন সকল স্তর, যার মধ্যে সকল সরবরাহকারী অন্তর্ভুক্ত, সেখানেও কি লিঙ্গ ও আন্তঃসংযোগমূলক বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত হয়েছে? এতে কি কাঁচামাল ও সাবকন্ট্রাক্টররাও অন্তর্ভুক্ত? • কোম্পানির নীতিমালা, যেমন কোড অব কন্ডাক্ট এবং দায়িত্বশীল ব্যবসার নীতিমালায় কি ভ্যালু চেইন জুড়ে লিঙ্গ বৈষম্য ও বঞ্চনার উল্লেখ রয়েছে? • সব ধরনের শ্রমিকদের, যেমন অভিবাসী শ্রমিক বা অস্থায়ী ও অনিরাপদ চুক্তিভিত্তিক শ্রমিকদের, কি নীতিমালা ও ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিতে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে? • নীতিমালায় কি শ্রমিকদের সংগঠনের স্বাধীনতা ও যৌথ দরকষাকষির অধিকার নিশ্চিত করা হয়েছে? বাস্তবিক অর্থে কি এটি কার্যকর হচ্ছে? ট্রেড ইউনিয়নে কি নারীদের এবং বৈষম্যের শিকার অন্যান্য গোষ্ঠীর ভারসাম্যপূর্ণ প্রতিনিধিত্ব রয়েছে? • কর্মক্ষেত্রে অনিরাপত্তা, সমকাজে অসম বেতন, লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি প্রভৃতি বিষয়ে চিহ্নিত বৈষম্য, নিপীড়ন ও অসমতার ঝুঁকি দূর করতে কি কোম্পানিটি স্পষ্টভাবে প্রতিশ্রুতি দিয়েছে? • নীতিমালাগুলো কি বিদ্যমান আন্তর্জাতিক চুক্তি ও শ্রম মানদণ্ডের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ (দেখুন অ্যাপেন্ডিক্স/সংযুক্তি ১)? <ul style="list-style-type: none"> – যদি কোম্পানিগুলো এসব বিষয় সম্বন্ধে কিছু না করে, তবে কীভাবে লিঙ্গ ও আন্তঃসংযোগমূলক দৃষ্টিভঙ্গিকে অন্তর্ভুক্ত করা যায় সে বিষয়ে সুপারিশ করুন। – যদি আপনি নিশ্চিত না হন যে লিঙ্গ সমতা ও আন্তঃসংযোগমূলক নীতিমালায় কী অন্তর্ভুক্ত থাকা উচিত, তাহলে IFC, ILO/UN Women, Plan International এবং IndustriALL Global Union-এর গাইডলাইন ও মডেল নীতিমালাগুলো দেখতে পারেন।^{১০}

^{১০} IFC: লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা মোকাবিলায় গাইডলাইন (জুলাই ২০২০); আইএলও/জাতিসংঘ নারী (UN Women): নারীদের জন্য সহিংসতা ও হয়রানিমুক্ত নিরাপদ কর্মপরিবেশ গঠনের নির্দেশনা; প্ল্যান ইন্টারন্যাশনাল: লিঙ্গ-সংবেদনশীল মানবাধিকার পরিপালন ও যথাযথ সতর্কতা (GRDD) সারাংশ প্রতিবেদন; ইন্ডাস্ট্রি অল গ্লোবাল ইউনিয়ন (IndustriALL Global Union): "No Excuse" উদ্যোগ – কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা প্রতিরোধে

<p>কর্মীদের নিয়োগ ও চুক্তিভিত্তিক অবস্থান, কাজের ধরন এবং পারিশ্রমিক নিয়ে কি লিঙ্গভিত্তিক বিশ্লেষণ করা হয়েছে?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • কোম্পানি কি লিঙ্গ এবং/অথবা বৈষম্যের সম্মুখীন অন্যান্য গোষ্ঠী অনুযায়ী বিশ্লেষণযোগ্য (disaggregated) তথ্য সংগ্রহ করে? • কোনো লিঙ্গভিত্তিক পারিশ্রমিকের বৈষম্য চিহ্নিত করা হয়েছে কি? এতে কি অন্তর্ভুক্তিমূলক (intersectional) দৃষ্টিভঙ্গি প্রতিফলিত হয়েছে — যেমন, অভিবাসী শ্রমিকদের মজুরি সংক্রান্ত? <ul style="list-style-type: none"> - যদি না হয়ে থাকে, তাহলে কোম্পানিকে লিঙ্গভিত্তিক বিশ্লেষণযোগ্য তথ্য সংগ্রহ এবং মজুরি স্বচ্ছতার জন্য ব্যবহারের উপযুক্ত টুল ব্যবহারের সুপারিশ করুন।
<p>লিঙ্গ বৈষম্য, বৈষম্য এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক বৈষম্যের সম্মুখীন গোষ্ঠীগুলোর ক্ষেত্রে নির্দিষ্ট মানবাধিকার লঙ্ঘনের ঘটনা কি চিহ্নিত ও স্বীকৃত হয়েছে?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • কোম্পানি কি প্রমাণ উপস্থাপন করতে পারে যে তারা পুরো ভ্যালু চেইন এবং সরবরাহকারীদের মধ্যে লিঙ্গ ও অন্তর্ভুক্তিমূলক দৃষ্টিকোণ থেকে ঝুঁকি মূল্যায়ন করেছে? <ul style="list-style-type: none"> - যদি করে থাকে, তাহলে নিশ্চিত করুন যে এতে প্রকৃত ও সম্ভাব্য ঝুঁকির পূর্ণ পরিসর অন্তর্ভুক্ত আছে কি না, যেমন: কম মজুরি, দীর্ঘ কর্মঘণ্টা, অস্বাস্থ্যকর ও অনিরাপদ কাজের পরিবেশ, মাতৃত্বকালীন ছুটি, লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি, এবং অধিকার লঙ্ঘনের ক্ষেত্রে প্রতিকার প্রাপ্তির অভাব রয়েছে কিনা। - যদি না করে থাকে, তাহলে লিঙ্গ ও অন্তর্ভুক্তিমূলক ঝুঁকি মূল্যায়নের ওপর ভিত্তি করে নারীকর্মীদের পরামর্শ গ্রহণসহ একটি বিশদ ঝুঁকি মূল্যায়নের জোরালো প্রস্তাব দিন।
<p>যৌথ দরকষাকষি চুক্তি (CBA) ও কর্মক্ষেত্র নীতিমালায় কি লিঙ্গ সমতা এবং অন্তর্ভুক্তিমূলকতা বিবেচনা করা হয়েছে?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • বিদ্যমান CBA বিশ্লেষণ করে দেখুন যে সেখানে কি লিঙ্গ ও অন্তর্ভুক্তিমূলকতা সংক্রান্ত ধারা রয়েছে, যা পুরো ভ্যালু চেইনে প্রযোজ্য। • যদি CBA না থাকে, তাহলে বৈষম্য এবং লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতার (GBVH) বিরুদ্ধে জিরো টলারেন্স নীতি প্রণয়নের জন্য আলোচনা করুন, যা সকল কর্মক্ষেত্র ও সরবরাহকারীদের জন্য প্রযোজ্য। • নিশ্চিত করুন যে CBA এবং কর্মক্ষেত্র নীতিমালায় অন্তর্ভুক্ত রয়েছে: <ul style="list-style-type: none"> - লিঙ্গ সমতা ও বৈষম্যহীনতার জন্য প্রতিশ্রুতি ও নীতিমালা; - কর্মক্ষেত্রে বৈষম্য, লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা এবং GBVH-এর বিরুদ্ধে জিরো টলারেন্স পদ্ধতি; - লিঙ্গ বা অন্তর্ভুক্তিমূলক মানবাধিকার লঙ্ঘনের অভিযোগের জন্য বিশ্বাসযোগ্য অভিযোগ নিষ্পত্তি ব্যবস্থা, যেমন: অসম বেতন, লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি, এবং কর্মীদের প্রজনন ও যৌন স্বাস্থ্য সংক্রান্ত বিষয়াদি; - পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা (OSH) ঝুঁকি মূল্যায়ন এবং প্রতিরোধমূলক কর্মসূচিতে লিঙ্গ ও অন্তর্ভুক্তিমূলক দৃষ্টিভঙ্গির সংযোজন; - ব্যবস্থাপক ও কর্মীদের জন্য তথ্য, প্রশিক্ষণ ও সচেতনতা বৃদ্ধি কার্যক্রম; - ভুক্তভোগী/বেঁচে যাওয়া ব্যক্তিদের জন্য প্রতিকার এবং সহায়তা।

ধাপ ২: লিঙ্গ ও অন্তর্ভুক্তিমূলক দৃষ্টিকোণ থেকে প্রকৃত ও সম্ভাব্য ঝুঁকি এবং ক্ষতিকর প্রভাব চিহ্নিত ও মূল্যায়ন করা

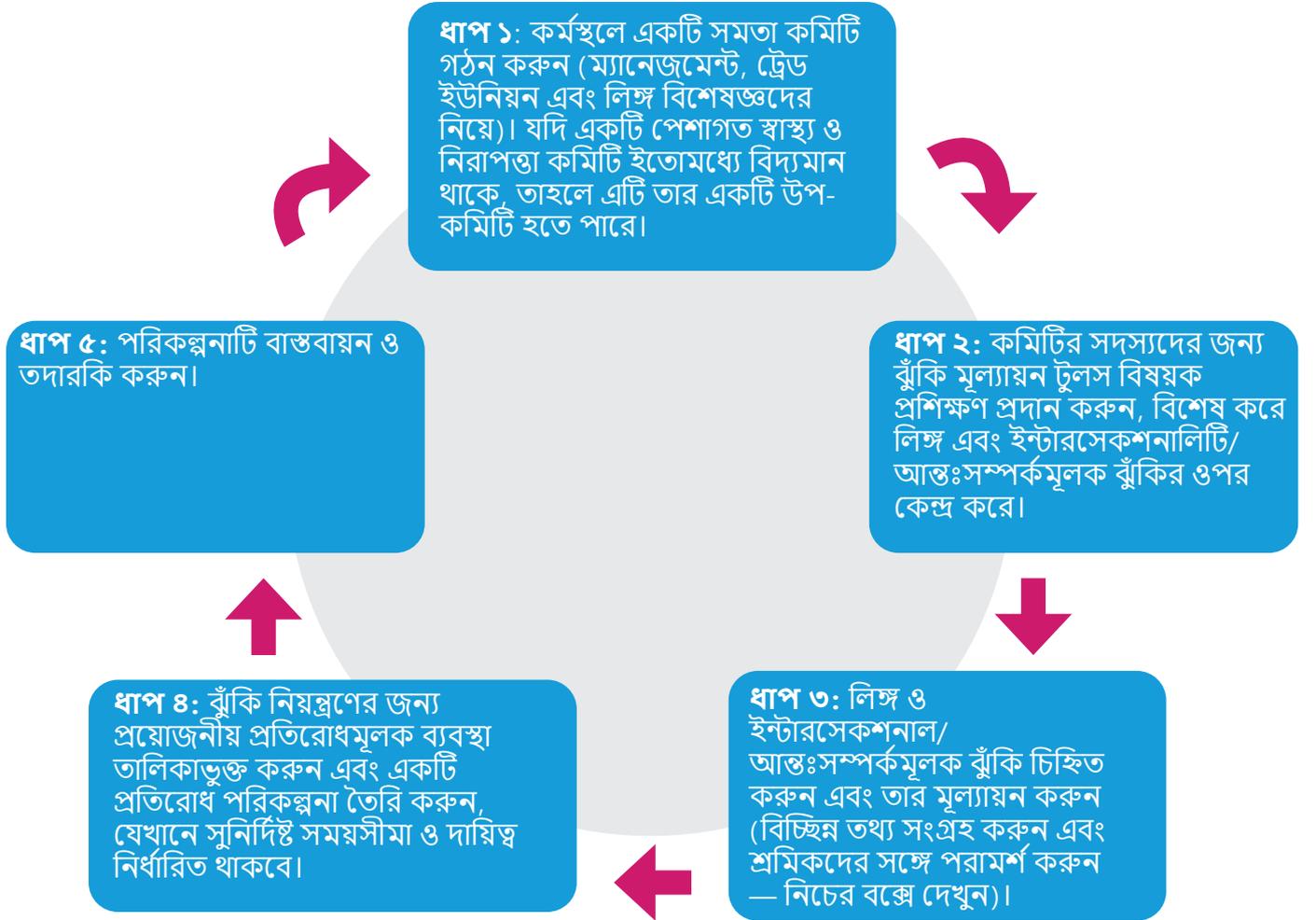
সংক্ষেপে এর অর্থ:

কোম্পানিগুলো তাদের কার্যক্রম ভ্যালু চেইনে বৈষম্য ও অসমতার শিকার শ্রমিকদের উপর কী কী প্রকৃত ও সম্ভাব্য ঝুঁকি ও নেতিবাচক প্রভাব পড়তে পারে, তা চিহ্নিত ও মূল্যায়ন করেছে।

ট্রেড ইউনিয়ন কী করতে পারে?	ট্রেড ইউনিয়নের জন্য গৃহীতব্য ব্যবহারিক/বাস্তবসম্মত পদক্ষেপসমূহ:
সারা ভ্যালু চেইনের সব স্তরে শ্রমিকদের জন্য বিদ্যমান ও সম্ভাব্য ঝুঁকি এবং ক্ষতিকর প্রভাবগুলোকে লিঙ্গ ও অন্তর্ভুক্তিমূলক দৃষ্টিকোণ থেকে চিহ্নিত করুন।	<ul style="list-style-type: none">• প্রাসঙ্গিক তথ্য সংগ্রহ করুন এবং বৈষম্যের মুখোমুখি নারীদের/শ্রমিকদের সঙ্গে পরামর্শ করুন, যেন তারা তাদের উদ্বেগ প্রকাশ করতে পারে এবং লিঙ্গ ও অন্তর্ভুক্তিমূলক ঝুঁকিগুলো চিহ্নিত করা যায়।• কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ ও অন্তর্ভুক্তিমূলক মানসিক-সামাজিক ঝুঁকি চিহ্নিত করুন, যেগুলো চাপ সৃষ্টি করে; যেমন: কাজের সংগঠন সংক্রান্ত সমস্যা, কর্মক্ষেত্রে ক্ষমতার অসমতা, দীর্ঘ কর্মঘণ্টা, কাজের চাপ, হয়রানি ও যৌন হয়রানি, কর্মস্থলের খারাপ অবকাঠামো, মানবসম্পদ নীতির ওপর আস্থা না থাকা বা ম্যানেজার ও কর্মীদের প্রশিক্ষণের অভাব।• শ্রমিকরা যেসব ঝুঁকির মুখোমুখি হন তার একটি তালিকা তৈরি করুন (বিষয়ভিত্তিক ভাগ করে), এবং ঝুঁকির ঘনত্ব ও তীব্রতা মূল্যায়ন করুন। গুরুতর ঝুঁকিগুলোকে তাৎক্ষণিকভাবে গুরুত্ব দিয়ে সমাধানের ব্যবস্থা করুন।• যদি ঝুঁকিগুলো বাহ্যিক উৎস থেকে আসে, যেমন: পরিবারের মধ্যে অসম ভূমিকা বা পারিবারিক সহিংসতার শিকারদের জন্য পরিষেবার অভাব, তাহলে তার কর্মক্ষেত্রে প্রভাব মোকাবেলার উপায় খুঁজে বের করুন। উদাহরণস্বরূপ, যদি পারিবারিক সহিংসতা কর্মস্থলে প্রভাব ফেলে, তাহলে নারীদের জন্য নিরাপত্তা পরিকল্পনা, সহায়তা এবং বেতনসহ ছুটির ব্যবস্থা নিয়ে নীতি প্রণয়নের জন্য আলোচনা করুন।• ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ ও মূল্যায়নের ক্ষেত্রে লিঙ্গ-রূপান্তরমূলক পন্থা গ্রহণে ট্রেড ইউনিয়নের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা প্রতিনিধিদের প্রশিক্ষণ ও সচেতনতা বৃদ্ধি করুন।
নিশ্চিত করুন যে কোম্পানির কাছে ভ্যালু চেইন জুড়ে ঝুঁকি চিহ্নিত ও তাদের ঘনত্ব এবং তীব্রতা মূল্যায়নের জন্য কার্যকর ব্যবস্থা রয়েছে।	<ul style="list-style-type: none">• যদি কোনও কার্যকর ঝুঁকি মূল্যায়ন প্রক্রিয়া বিদ্যমান না থাকে, তাহলে ঝুঁকি মূল্যায়নে লিঙ্গ-রূপান্তরমূলক দৃষ্টিভঙ্গির পক্ষে প্রচার ও দাবি উত্থাপনের পরিকল্পনা তৈরি করুন।• এমন ঝুঁকিকে অগ্রাধিকার দেওয়ার ওপর গুরুত্বারোপ করুন যেগুলো মৌলিক শ্রম অধিকার ও আন্তর্জাতিক মানদণ্ডের অভাবে সৃষ্টি হয়, যেমন: সংগঠনের স্বাধীনতা, বৈষম্যহীনতা, পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি, জীবনযাপনের জন্য পর্যাপ্ত মজুরি, সমান মজুরি এবং মাতৃত্বকালীন ও অন্যান্য ছুটি নীতিমালা—যেগুলো শ্রমিকদের পরামর্শ থেকে উঠে এসেছে।

ঝুঁকি মূল্যায়নের প্রস্তুতিমূলক ধাপসমূহ

ঝুঁকি মূল্যায়নে অংশগ্রহণকারী ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের জন্য কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় রয়েছে। ঝুঁকি মূল্যায়ন যেন পদ্ধতিগতভাবে সম্পন্ন হয়, সেজন্য ট্রেড ইউনিয়ন পরিচালিত পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য এবং লিঙ্গ সমতা বিশেষজ্ঞদের সঙ্গে পরামর্শ করা প্রয়োজন। সংক্ষেপে, ট্রেড ইউনিয়নগুলোকে নিচের চিত্র ৫-এর ধাপগুলোর মাধ্যমে পরিচালিত হতে হবে।



চিত্র ৫: ঝুঁকি মূল্যায়নের ধাপসমূহের সংক্ষিপ্ত বিবরণ

শ্রমিকদের অভিজ্ঞতা সম্পর্কে পরামর্শ গ্রহণ

ঝুঁকি মূল্যায়ন প্রক্রিয়ার একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ হলো শ্রমিকদের মানবাধিকার লঙ্ঘনের অভিজ্ঞতা সম্পর্কে আরও জানতে পারা। অনেক গুরুতর অধিকার লঙ্ঘনের ঘটনা ঘটে ভ্যালু চেইনের নিচের স্তরে — যেমন: কারখানা, কর্মক্ষেত্র, খনি এবং খামারে, যেখান থেকে বহুজাতিক কোম্পানির জন্য পণ্য বা কাঁচামাল সরবরাহ করা হয়।

অনেক কোম্পানি নিয়মিত কারখানার অডিট করে থাকলেও, অডিট সব ঝুঁকি ধরতে পারে না — বিশেষ করে সংবেদনশীল বিষয়গুলো। এই কারণে, ট্রেড ইউনিয়নগুলোকে অধিকার লঙ্ঘনের বাস্তব চিত্র তুলে ধরার বিকল্প উপায় খুঁজে বের করতে হবে। শ্রমিকদের সঙ্গে পরামর্শ করার সময় তা যেন স্পষ্ট লক্ষ্যভিত্তিক, স্বচ্ছ এবং সবচেয়ে বহিষ্কৃত শ্রমিকদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করে — সেদিকে লক্ষ্য রাখা দরকার। অনেক ক্ষেত্রে, নারী ট্রেড ইউনিয়ন কর্মী অথবা ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক পরিচয়ধারী শ্রমিকদের দিয়ে এই পরামর্শগুলো অফ-সাইটে (কর্মস্থলের বাইরে) নেওয়াই ভালো।

শ্রমিকদের সঙ্গে পরামর্শ করার বিভিন্ন পদ্ধতি রয়েছে, যেমন: গোপনীয় জরিপ (anonymous surveys), ফোকাস গ্রুপ আলোচনা, সাক্ষাৎকার, কারখানা, খামার, খনি বা কর্মস্থলে নিরাপত্তা পরিদর্শন (safety walk)। তবে, কোম্পানির অডিটের বিকল্প পদ্ধতি খুঁজে বের করে ঝুঁকি চিহ্নিত করার কার্যকর উপায় খোঁজা একান্ত জরুরি।

কর্মস্থলে ঝুঁকির মুখোমুখি শ্রমিকদের সঙ্গে সংবেদনশীল ও গোপনীয়ভাবে পরামর্শ করার উপায় খুঁজে বের করাটা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ — বিদ্যমান ব্যবস্থা, যেমন কোম্পানি অডিট, প্রায়শই এই বিষয়গুলো ধরতে ব্যর্থ হয়। শ্রমিকদের সহায়তা করুন যাতে তারা সংবেদনশীল প্রশ্নের জবাব দিতে অস্বস্তি অনুভব না করেন। এমন আলোচনার সূচনা করুন যা শ্রমিকদের এই বিষয়ে বলতে সহায়তা করে যে, তারা সহিংসতা ও হয়রানির সাথে সম্পর্কিত কোনো আচরণের সম্মুখীন হয়েছেন, প্রত্যক্ষ করেছেন বা শুনেছেন কিনা।

সংবেদনশীল বিষয়গুলো নিয়ে আলোচনার জন্য নিরাপদ স্থান তৈরি করুন, যেখানে নীরবতা, কলঙ্ক এবং ভুক্তভোগীকেই দোষারোপ করার সংস্কৃতি রয়েছে।

সেফটি অডিট বা নারীদের নিরাপত্তা ওয়াক করা – কোথায় ঝুঁকি রয়েছে তা নির্ধারণ করতে

কারখানা পরিবেশে একটি কার্যকর পদ্ধতি হতে পারে নারীদের একটি দল নিয়ে নিরাপত্তা পরিদর্শন (সেফটি ওয়াক) করা এবং তাদেরকে জিজ্ঞেস করা যে কোথায় স্বাস্থ্য, কল্যাণ, লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা (GBVH) বা অন্যান্য পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য ঝুঁকি নিয়ে তাদের উদ্বেগ রয়েছে। কারখানার বিভিন্ন অংশ ঘুরে ঘুরে, নির্দিষ্ট স্থানে থেমে আলোচনা করে সম্ভাব্য বা ধারণাগত ঝুঁকিগুলো চিহ্নিত করা হয়। এরপর সেই ঝুঁকিগুলো কর্মস্থলের মানচিত্রে চিহ্নিত করা হয়।

আরেকটি বিকল্প হলো, কর্মস্থলের একটি মানচিত্র এঁকে নারী শ্রমিকদের অনুরোধ করা, যেন তারা যেখানে নিজেদের নিরাপদ মনে করেন সেসব স্থানকে "X" চিহ্ন দিয়ে চিহ্নিত করেন। এটি অনসাইট বা অফসাইটে, প্রশিক্ষণ বা ফোকাস গ্রুপ আলোচনার অংশ হিসেবেও করা যেতে পারে।

ফোকাস গ্রুপ আলোচনা পরিচালনা করা

একটি ফোকাস গ্রুপ আলোচনা (FGD) হলো ৬ থেকে ১২ জন সদস্যের একটি দলগত আলোচনা, যা একজন সহায়কের (facilitator) মাধ্যমে পরিচালিত হয়। আলোচনার সময় সদস্যরা একটি পূর্বনির্ধারিত বিষয়ে খোলামেলা ও স্বতঃস্ফূর্তভাবে কথা বলেন। আলোচনার সময়কাল সাধারণত ১ থেকে ১.৫ ঘণ্টা হয়ে থাকে। এটি শুধুমাত্র প্রশ্ন-উত্তরের বিনিময় নয়; বরং দলগতভাবে একটি বিষয়ে মতবিনিময়ের একটি পদ্ধতি।

- আলোচনার লক্ষ্য নির্ধারণ করুন এবং অংশগ্রহণকারীদের জানান যে সকল আলোচনা গোপনীয় থাকবে।
- প্রধান ৪ বা ৫টি প্রশ্ন নির্ধারণ করুন যা আলোচনা চলাকালীন জিজ্ঞেস করা হবে।
- প্রশ্নগুলো সহজ ও বোধগম্য রাখুন এবং ব্যক্তিগত প্রশ্ন এড়িয়ে চলুন।
- প্রশ্নগুলো যেন ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ ও প্রতিরোধের সমাধান খোঁজার দিকে কেন্দ্রীভূত হয়, সে বিষয়ে নিশ্চিত হন।
- নিরাপদ পরিবেশ নিশ্চিত করুন, আদর্শভাবে এটি অফসাইটে হোক এবং আরামদায়ক বসার ব্যবস্থা রাখুন (যেমন: বৃত্তাকারে চেয়ার)।
- আলোচনার শেষে সহায়ক যেন আলোচনার সারসংক্ষেপ দেন এবং অংশগ্রহণকারীদের সঙ্গে সম্মতি যাচাই করেন।
- ফোকাস গ্রুপ আলোচনার একটি প্রতিবেদন প্রস্তুত করুন।

কর্মস্থলে লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক মানবাধিকার ঝুঁকির উদাহরণ এবং কীভাবে তা হ্রাস করা যায়

নেতৃস্থানীয় কোম্পানিগুলোর জন্য করণীয়

<p>ভ্যালু চেইনের সকল পর্যায়ে শ্রমিকদের জন্য লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক মানবাধিকার ঝুঁকি</p>	<p>ঝুঁকি প্রশমনে ট্রেড ইউনিয়নের সঙ্গে পরামর্শক্রমে নেওয়া যেতে পারে এমন কার্যক্রম</p>
<p>কোম্পানির কোড অফ কন্ডাক্ট বা দায়িত্বশীল ব্যবসায় আচরণ নীতিমালায় লিঙ্গ বা ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক বৈষম্যের কথা উল্লেখ নেই।</p>	<p>সামাজিক সংলাপের (social dialogue) মাধ্যমে কোম্পানির সঙ্গে একটি বৈঠক আহ্বান করে অন্তর্ভুক্তিমূলকভাবে নীতিমালা সংশোধনের বিষয়ে আলোচনা ও বাস্তবায়নের জন্য সুপারিশ করুন।</p>
<p>কোড অফ কন্ডাক্ট বা দায়িত্বশীল ব্যবসায় নীতিমালা সরবরাহকারী ও শ্রমিকদের কাছে ভ্যালু চেইনের জুড়ে জানানো হয়নি।</p>	<p>ট্রেড ইউনিয়নের সঙ্গে পরামর্শ করে নীতিমালা প্রচারের জন্য একটি যোগাযোগ কৌশল (communication strategy) প্রণয়নের পরামর্শ দিন।</p>
<p>ভ্যালু চেইনের জুড়ে মানবাধিকার লঙ্ঘন পর্যবেক্ষণের জন্য কার্যকর কোনো পরামর্শ প্রক্রিয়া চালু নেই (এবং কোম্পানির অডিট ব্যবস্থাও এসব লঙ্ঘন কার্যকরভাবে নিরীক্ষণ করতে পারে না)।</p>	<p>শ্রমিকদের সঙ্গে পরামর্শের জন্য কার্যকর ব্যবস্থা গড়ে তুলুন, যার মধ্যে ব্যবস্থাপনা ও ট্রেড ইউনিয়নের মধ্যে নিয়মিত সামাজিক সংলাপ অন্তর্ভুক্ত থাকবে।</p>
<p>বেঁচে থাকার জন্য প্রয়োজনীয় মজুরি, সমমূল্যের কাজে সমান পারিশ্রমিক, মাতৃত্বকালীন অধিকার, এবং কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য অধিকার সংক্রান্ত লিঙ্গভিত্তিক বৈষম্য যাচাইয়ের কোনো ব্যবস্থা নেই।</p>	<p>লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক ভিত্তিক ফাঁক শনাক্ত, সমাধান ও পর্যবেক্ষণের সরঞ্জাম স্থাপন করুন, ফলাফল প্রকাশ করুন এবং শ্রমিক/ট্রেড ইউনিয়নগুলোকে বাস্তবায়নের পর্যবেক্ষণে অন্তর্ভুক্ত করুন।</p>
<p>সরবরাহকারীদের সঙ্গে চুক্তিতে লিঙ্গ সমতা, বৈষম্য নিরসন, এবং ট্রেড ইউনিয়নের প্রতিনিধিত্ব সংক্রান্ত কোনো নীতিমালা, প্রক্রিয়া বা শর্ত অন্তর্ভুক্ত নেই।</p>	<p>কোম্পানিগুলোর ওপর চাপ সৃষ্টি করুন যাতে তারা সরবরাহকারীদের সঙ্গে এমন চুক্তি করে যাতে লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক দৃষ্টিকোণ থেকে বিশ্লেষণযোগ্য তথ্য সংগ্রহ বাধ্যতামূলক করা হয়।</p>

ভ্যালু চেইন জুড়ে সরবরাহকারীদের জন্য করণীয়

<p>ভ্যালু চেইনের শ্রমিকদের জন্য লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক মানবাধিকার ঝুঁকিসমূহ</p>	<p>ট্রেড ইউনিয়নের সঙ্গে পরামর্শক্রমে ঝুঁকি হ্রাসে নেওয়া যেতে পারে এমন কার্যক্রম</p>
<p>সরবরাহকারীদের কোনো লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক দৃষ্টিকোণসম্পন্ন নীতিমালা নেই।</p>	<p>স্থানীয় ট্রেড ইউনিয়নগুলোকে সহায়তা প্রদান করা হয়, যাতে তারা সরবরাহকারীদের সঙ্গে নীতিমালা নিয়ে আলোচনা করতে পারে, প্রশিক্ষণ ও শূন্য সহনশীলতা নীতিমালার, আদর্শ কৌশল/উদাহরণ বা টেমপ্লেট/নমুনা পেতে পারে।</p>
<p>সরবরাহকারীরা তাদের কর্মস্থলের নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য নীতিমালায় মানবাধিকার-সংক্রান্ত ঝুঁকি, বিশেষ করে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির ঝুঁকি, লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক দৃষ্টিকোণ থেকে বিবেচনায় নিচ্ছে না।</p>	<p>ঝুঁকি মূল্যায়ন সংক্রান্ত নির্দেশিকা তৈরি করা হয়, এবং ট্রেড ইউনিয়নের প্রতিনিধিদের জন্য প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়।</p>
<p>সরবরাহকারীরা অভিযোগ দায়েরের ব্যবস্থা প্রয়োগ করেনি অথবা বিদ্যমান অভিযোগ ব্যবস্থা অকার্যকর ও শ্রমিকদের আস্থাহীন।</p>	<p>ট্রেড ইউনিয়নের সঙ্গে পরামর্শ করে নিশ্চিত করা হয় যে, অভিযোগ ব্যবস্থাগুলো গোপনীয়ভাবে অভিযোগ দায়েরের সুযোগ দেয় এবং কার্যকরভাবে অভিযোগ নিষ্পত্তি করে।</p> <p>যদি অভিযোগ ব্যবস্থার ওপর শ্রমিকদের আস্থা না থাকে, তাহলে ট্রেড ইউনিয়নগুলো গোপন ও বেনামে রিপোর্টিং পদ্ধতি চালু করার কথা বিবেচনা করতে পারে, যাতে শ্রমিকেরা নির্যাতনের ঘটনাগুলো জানাতে পারেন এবং সেগুলো ব্যবস্থাপনার সঙ্গে আলোচনা করা যায়।</p>

অভ্যন্তরীণ ট্রেড ইউনিয়ন নীতিমালার জন্য করণীয়

<p>ভ্যালু চেইনের শ্রমিকদের জন্য লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক মানবাধিকার ঝুঁকি</p>	<p>ঝুঁকি হ্রাসে ট্রেড ইউনিয়নের সঙ্গে পরামর্শক্রমে নেওয়া যেতে পারে এমন কার্যক্রম</p>
<p>নারী ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক বৈষম্যের শিকার শ্রমিকরা ট্রেড ইউনিয়নের নেতৃত্ব পর্যায়ে, সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায়, কর্মস্থলের পরামর্শ প্রক্রিয়া এবং যৌথ দরকষাকষিতে প্রতিনিধিত্ব থেকে বঞ্চিত।</p>	<p>ট্রেড ইউনিয়নগুলো একটি লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক কৌশল প্রণয়ন করে, যার মাধ্যমে:</p> <p>ক) ইউনিয়নের সিদ্ধান্ত গ্রহণ কাঠামোতে নারী ও বৈষম্যের শিকার অন্যান্য গোষ্ঠীর প্রতিনিধিত্ব বৃদ্ধি করতে নীতিমালা ও লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করা;</p> <p>খ) যৌথ দরকষাকষি টিমে সক্রিয় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;</p> <p>গ) নারী ও বৈষম্যের শিকার অন্যান্য গোষ্ঠীর জন্য নেতৃত্ব প্রশিক্ষণের (leadership training) ব্যবস্থা করা।</p>

ধাপ ৩: লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক ঝুঁকি এবং নেতিবাচক প্রভাব প্রতিরোধ ও প্রশমন করা

সংক্ষিপ্তভাবে এর অর্থ হলো:

কোম্পানিগুলো তাদের নীতিমালা, কার্যক্রম এবং বাজেটে এমন ব্যবস্থা গ্রহণ করেছে যা লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক ঝুঁকি বন্ধ, প্রতিরোধ ও প্রশমন করতে সহায়ক। মূল লক্ষ্য হলো প্রতিরোধ। এই পদক্ষেপগুলো শ্রমিক ও ট্রেড ইউনিয়নের পরামর্শক্রমে বাস্তবায়িত হয়েছে।

ট্রেড ইউনিয়নের জন্য করণীয়	ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক বাস্তবায়নযোগ্য ব্যবহারিক/বাস্তবসম্মত পদক্ষেপসমূহ:
নির্যাতনের উৎস চিহ্নিত করুন—যেমন মূল কোম্পানি/বহুজাতিক কোম্পানি (MNE), সাপ্লায়ার বা অন্যান্য ব্যবসায়িক পরিষেবা।	<ul style="list-style-type: none"> নির্যাতনের উৎস চিহ্নিত হওয়ার পর, ট্রেড ইউনিয়ন ঝুঁকি ও নেতিবাচক প্রভাব প্রশমনে বাস্তবধর্মী সমাধান প্রস্তাব করতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, যদি নির্যাতন লিঙ্গভিত্তিক পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সংক্রান্ত হয় এবং তা কোনো সাপ্লায়ারের ফ্যাক্টরিতে ঘটে থাকে, তাহলে প্রাসঙ্গিক নীতিমালা ও চেকলিস্ট উল্লেখ করে প্রতিরোধমূলক কৌশল প্রস্তাব করুন।^{১১}
চিহ্নিত ঝুঁকি ও তার নেতিবাচক প্রভাব প্রতিরোধ বা প্রশমনের জন্য একটি কর্মপরিকল্পনা তৈরি করুন:	<ul style="list-style-type: none"> শ্রমিকদের সঙ্গে পরামর্শ করে জেনে নিন তারা প্রতিরোধমূলক পরিকল্পনায় কী কী অন্তর্ভুক্ত দেখতে চায়। কোম্পানি কর্তৃক তৈরি প্রতিরোধমূলক পরিকল্পনা বাস্তবসম্মত সময়সূচীসহ তৈরি হয়েছে কি না এবং তাতে ট্রেড ইউনিয়নের অংশগ্রহণে মনিটরিং ব্যবস্থা রয়েছে কি না তা যাচাই করুন।
লিঙ্গ সমতা, বৈষম্যবিরোধিতা ও জেন্ডার ভিত্তিক সহিংসতা (GBVH) প্রতিরোধে CBA (যৌথ দরকষাকষি) ও কর্মস্থল নীতিমালার জন্য নিয়োগকর্তাদের সঙ্গে আলোচনা করুন:	<ul style="list-style-type: none"> যৌথ দরকষাকষির জন্য নারী ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক বৈষম্যের শিকার কর্মীদের অগ্রাধিকার দিয়ে শ্রমিকদের জন্য আলোচনার দক্ষতা বৃদ্ধির প্রশিক্ষণ দিন। যৌথ দরকষাকষির প্রতিটি ধাপে শ্রমিকদের জন্য দিকনির্দেশনা ও সহায়তা প্রদান করুন। শ্রমিক অধিকার সংগঠন, গ্লোবাল ইউনিয়ন ও জাতীয় ট্রেড ইউনিয়নের প্রশিক্ষণ ও অন্যান্য সংস্থান ব্যবহার করুন।^{১২}
কোম্পানির সঙ্গে সামাজিক সংলাপ গড়ে তুলুন যেন নিয়মিত তথ্য বিনিময়, পরামর্শ ও আলোচনা হয়:	<ul style="list-style-type: none"> সামাজিক সংলাপ বাস্তবায়ন বা শক্তিশালী করার জন্য জোরালো দাবি তুলুন। শ্রমিকদের মধ্যে প্রচার অভিযান চালান এবং ব্যবসায়িক সংগঠন, ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন ও কমিউনিটি সংগঠনের সহায়তা অর্জন করুন। সামাজিক সংলাপ ও যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক ঝুঁকি মোকাবেলার জন্য দাবিনামা প্রস্তুত করুন, যেমন: <ul style="list-style-type: none"> কর্ম-জীবনের ভারসাম্য ও অভিভাবক/যত্নকারীদের সহায়তার সুযোগ, লিঙ্গভিত্তিক বেতন বৈষম্য ও মাতৃকালীন বৈষম্য হ্রাস, সব ধরনের লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধে নীতিমালা, নারীদের, কিশোর ও প্রবীণ শ্রমিকদের, LGBTQI+ কর্মীদের, প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক বৈষম্যের মুখোমুখি শ্রমিকদের জন্য নিয়োগ, প্রশিক্ষণ ও পেশাগত উন্নয়নে বৈষম্যবিরোধী নীতিমালা।

^{১১} আরও তথ্যের জন্য দেখুন: ILO (২০২০) Safe and healthy working environments free from violence and harassment (২০২০)। https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf; IUF (২০১৯) Making Women Visible in Occupational Safety and Health। <https://pre2020.iuf.org/w/sites/default/files/MakingwomenvisibleinOHSENGLISH.pdf>; TUC. Gender in occupational safety and health report and checklist <https://www.tuc.org.uk/resource/gender-occupational-safety-and-health>

^{১২} উদাহরণসমূহের মধ্যে রয়েছে: IndustriALL Global Union-এর প্রশিক্ষণ উপকরণ training materials on ending gender-based violence and harassment https://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/final_clean_industrial_gbvh_training_modules_1_2_3_09.12.2022100_0.pdf; Global Unions-এর toolkit on LGBTQI+ workers: https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/lgbtqi_facilitator_guide_en_web.pdf; এবং Global Unions-এর Toolkit on C190: <https://www.ituc-csi.org/c190-r206-toolkit>

কোম্পানি ও ট্রেড ইউনিয়ন দ্বারা গৃহীত কার্যক্রমের উদাহরণ

একটি কোম্পানি কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গভিত্তিক বেতনের বৈষম্য সম্পর্কিত ঝুঁকিগুলি তদন্ত করেছে। এর ফলে, প্রতিটি সরবরাহকারীর মধ্যে লিঙ্গভিত্তিক বেতন পার্থক্য চিহ্নিত করতে এবং বেতন স্বচ্ছতা বাস্তবায়নের জন্য একটি কর্মসূচি চালু করা হয়েছে। ট্রেড ইউনিয়নের সঙ্গে পরামর্শ করে কর্মীদের সঙ্গে আলোচনা, সমমূল্যের কাজের জন্য সমান বেতনের বিষয়ে তথ্য প্রচার এবং কর্মী ও ব্যবস্থাপক প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালিত হয়েছে। এই উদ্যোগের মাধ্যমে বেতন স্বচ্ছতা, পেশাগত বিভাজন এবং নারীদের দ্বারা প্রধানত সম্পাদিত কাজের অবমূল্যায়ন মোকাবেলার জন্য একটি পরিকল্পনা তৈরি করা হয়েছে।^{১০}

খনি, ইলেকট্রনিক্স, পোশাক এবং টেক্সটাইল খাতে কর্মীদের সঙ্গে ট্রেড ইউনিয়নের পরামর্শে জানা গেছে যে, তারা লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির উল্লেখযোগ্য এবং ঘনঘন ঝুঁকির সম্মুখীন হন। এর ফলে, এই খাতের কর্মীদের প্রতিনিধিত্বকারী ট্রেড ইউনিয়নগুলো কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির বিরুদ্ধে শূন্য সহনশীলতার একটি মডেল নীতি তৈরি করেছে। এই নীতির মাধ্যমে যৌথ দরকষাকষির চুক্তিতে (CBA) ধারা সংযোজন এবং সমষ্টিগত দরকষাকষি দলের মধ্যে নারীদের প্রতিনিধিত্ব বৃদ্ধি পেয়েছে। শূন্য সহনশীলতা নীতিতে একটি নিরাপদ ও স্বাস্থ্যকর কর্মপরিবেশ তৈরি করার লক্ষ্য নির্ধারণ করা হয়েছে, যা সহিংসতা, ভয়ভীতি এবং যৌন হয়রানি থেকে মুক্ত। এটি নিয়োগকর্তা ও ট্রেড ইউনিয়নকে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ করে:

- যৌথভাবে সচেতনতা বৃদ্ধি ও প্রশিক্ষণ পরিচালনা করতে;
- যৌন সহিংসতা ও হয়রানি মোকাবেলার জন্য একটি যৌথ কমিটি গঠন করতে;
- শূন্য সহনশীলতা নীতির বিষয়ে প্রবেশপথ, কর্মস্থল, বিশ্রাম এলাকা, টয়লেট, পোশাক পরিবর্তন কক্ষ এবং ক্যান্টিনে তথ্য প্রচার করতে;
- অভিযোগ জানানোর প্রক্রিয়া স্থাপন করতে, যাতে কর্মীরা নিরাপদে অভিযোগ জানাতে পারেন এবং অভিযোগগুলি কার্যকরভাবে পরিচালিত হয়;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানির অভিযোগকারী বা সাক্ষী সকলকে পূর্ণ সুরক্ষা প্রদান করতে;
- প্রযোজ্য আইন ও বিধিমালার অধীনে অপরাধীদের বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে।

ধাপ ৪: লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক দৃষ্টিকোণ থেকে বাস্তবায়ন ও ফলাফল পর্যবেক্ষণ

সারাংশে, এর অর্থ হলো:

কোম্পানিগুলোর এমন ব্যবস্থা রয়েছে যা লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক মানবাধিকার ঝুঁকি এবং বিরূপ প্রভাব সম্পর্কিত অগ্রগতি ও ফলাফল পর্যবেক্ষণ, মূল্যায়ন, ট্র্যাক এবং শেখার জন্য কার্যকর। এছাড়াও, ভবিষ্যতে এই বিষয়গুলিকে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য নীতিমালা, অনুশীলন এবং উপকরণ রয়েছে।

^{১০}Anker Foundation (২০২৪) গ্লোবাল সাপ্লাই চেইনে লিঙ্গভিত্তিক মজুরি বৈষম্য: বাংলাদেশ, কলম্বিয়া, মরক্কো, থাইল্যান্ড এবং তুরস্কের কর্মক্ষেত্র থেকে প্রাপ্ত তথ্য।
<https://www.ankerresearchinstitute.org/working-papers/gender-pay-gaps-feb24>

ট্রেড ইউনিয়ন কী করতে পারে?

করণীয় পদক্ষেপসমূহ	কর্মপরিকল্পনা বাস্তবায়নে ট্রেড ইউনিয়নের জন্য বাস্তব পদক্ষেপসমূহ
প্রতিরোধ/কর্মপরিকল্পনা বাস্তবায়নের অগ্রগতি পর্যবেক্ষণে কোম্পানির উপর চাপ সৃষ্টি করুন।	<ul style="list-style-type: none">• ম্যানেজমেন্টের সঙ্গে একটি বৈঠকের অনুরোধ করা, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকবে:<ul style="list-style-type: none">○ নিয়মিত বৈঠকের সময়সূচি সহ কর্মস্থলে একটি যৌথ কমিটি গঠন করা;○ প্রতিরোধ পরিকল্পনা নিয়ে আলোচনা করা, যার মধ্যে অগ্রগতি পর্যবেক্ষণ ও প্রতিবেদন তৈরির সময়সূচি নিশ্চিত করা;○ লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক দৃষ্টিকোণ থেকে মানবাধিকার লঙ্ঘনের রিপোর্টকৃত ঘটনাগুলি পর্যালোচনা করা এবং ভবিষ্যতে এই ধরনের লঙ্ঘন প্রতিরোধের উপায় প্রস্তাব করা।
লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক দৃষ্টিকোণ থেকে অগ্রগতির ট্র্যাকিংয়ের জন্য বিভাজিত তথ্যের অ্যাক্সেস/প্রবেশাধিকার নিশ্চিত করা।	<ul style="list-style-type: none">• ম্যানেজমেন্টের কাছে বিভাজিত তথ্যের গুরুত্ব সম্পর্কে জোরালো যুক্তি উপস্থাপন করা, যেমন:<ul style="list-style-type: none">○ বেতন স্বচ্ছতা / বৈষম্যহীন বেতন ব্যবস্থা নিশ্চিত করা;○ নারী কর্মীদের পেশাগত উন্নয়নের জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করা;○ কর্মীদের কর্ম-জীবন ভারসাম্য নীতিমালা / পিতামাতা ও সেবাদানকারীদের জন্য প্রতিষ্ঠানের সহায়তা নিশ্চিত করা।
কর্মীদের অভিজ্ঞতা ও মতামত সংগ্রহের জন্য নিয়োগকর্তার সঙ্গে আলোচনা করা, কারণ মাঠপর্যায়ে কর্মীদের অভিজ্ঞতা নীতিমালার বাস্তবায়ন বোঝার জন্য গুরুত্বপূর্ণ।	<p>অসাম্য ও বৈষম্যের শিকার কর্মীদের সঙ্গে গোপনীয় ও বেনামী জরিপ, অফিসের বাইরে সাক্ষাৎকার এবং ফোকাস গ্রুপ আলোচনা পরিচালনার মতো বিভিন্ন টুল/পদ্ধতি সম্পর্কে জ্ঞান অর্জন করা।</p> <p>উদাহরণস্বরূপ, কর্মীদের অধিকার লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক দৃষ্টিকোণ থেকে পর্যবেক্ষণ করার জন্য সহজ ভাষায় নিয়মিত বেনামী অনলাইন জরিপ পরিচালনা করা।</p>

ধাপ ৫: প্রভাবের ফলাফল যোগাযোগ/শেয়ার করা (Communicate outcomes of impacts)

সংক্ষেপে, এর অর্থ হলো...

প্রতিষ্ঠানসমূহ লিঙ্গ সমতা ও বৈষম্যহীনতার দিকে অগ্রসর হওয়ার পরিকল্পনা, কার্যক্রম, ফলাফল এবং চ্যালেঞ্জসমূহ সম্পর্কে যোগাযোগ/শেয়ার করে।

ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক গৃহীত বাস্তব পদক্ষেপসমূহ:

- সকল কর্মীদের (বৈচিত্র্যসহ - in all their diversity) সাথে বৈঠক আয়োজন ও পরিচালনা করা, যাতে প্রতিষ্ঠান নীতিমালা, অগ্রগতি এবং মানবাধিকার লঙ্ঘনের প্রতিক্রিয়া প্রশমনের পরিকল্পনা সম্পর্কে অবহিত করা যায়।
- লিঙ্গ বৈষম্য ও ইন্টারসেকশনাল/আন্তঃসম্পর্কমূলক বৈষম্যের মুখোমুখি কর্মীদের সহ সকল কর্মীদের সাথে সহজবোধ্যভাবে যোগাযোগ করা। এক্ষেত্রে, বৈঠক পরিকল্পনার সময় লিঙ্গ প্রভাব মূল্যায়ন পরিচালনা করা এবং নিশ্চিত করা যে এতে সকল কর্মী অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।
- কর্মীদের HREDD (এইচ আর ই ডি ডি) প্রতিবেদন প্রয়োজনীয়তা এবং রিপোর্টকৃত বিষয়সমূহ সম্পর্কে নিয়মিত তথ্য প্রদান করা ও যোগাযোগ করা।
- তথ্যের স্বচ্ছতা ও প্রাপ্যতার গুরুত্ব তুলে ধরা, যাতে এটি সকল কর্মীর জন্য সহজলভ্য হয়।
- ট্রেড ইউনিয়নের নিয়োগ ও সংগঠনের কৌশল, প্রচারাভিযান এবং প্রশিক্ষণ/শিক্ষা কর্মসূচিতে লিঙ্গ ও আন্তঃসম্পর্কীয়তা সম্পর্কে তথ্য ও যোগাযোগ অন্তর্ভুক্ত করা।
- ভ্যালু চেইনের সকল স্তরে ট্রেড ইউনিয়নের মধ্যে প্রতিষ্ঠানগুলোর সাথে আলোচনার বিষয়ে তথ্য ভাগাভাগি করা এবং লিঙ্গ ও আন্তঃসম্পর্কীয় দৃষ্টিকোণ থেকে যৌথ দরকষাকষি চুক্তিতে (CBA) ধারাসমূহ নিয়ে আলোচনা করার সেরা চর্চাসমূহ ভাগাভাগি করা।

ধাপ ৬: লিঙ্গ ও আন্তঃসম্পর্কীয় দৃষ্টিকোণ থেকে মানবাধিকার লঙ্ঘনের প্রতিকার প্রদান

সংক্ষেপে, এর অর্থ হলো...

প্রতিষ্ঠানসমূহ তাদের ব্যবসায়িক কার্যক্রমে লিঙ্গ ও আন্তঃসম্পর্কীয় দৃষ্টিকোণ থেকে ক্ষতির প্রমাণ পাওয়ার পর কার্যকর প্রতিকার ব্যবস্থা বাস্তবায়ন করেছে। তারা ক্ষতি ও নেতিবাচক প্রভাব প্রশমনের জন্য তাৎক্ষণিক পরিকল্পনা গ্রহণ করে।

ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক গৃহীত বাস্তব পদক্ষেপসমূহ:

- প্রতিষ্ঠানের অভিযোগ ব্যবস্থায় একটি ন্যায্য ও বিশ্বাসযোগ্য অভিযোগ প্রক্রিয়া নিশ্চিত করা, যা সকল কর্মীর জন্য সহজলভ্য। স্বীকৃতি দেওয়া যে কিছু কর্মী লিঙ্গ বৈষম্য ও আন্তঃসম্পর্কীয় বৈষম্যের কারণে প্রতিবন্ধকতার সম্মুখীন হতে পারে।
- ট্রেড ইউনিয়নসমূহ অনলাইন বা সরাসরি পদ্ধতিতে মানবাধিকার লঙ্ঘন ও কর্মীদের দ্বারা রিপোর্টকৃত অভিযোগ এবং এই অভিযোগগুলির ফলাফল পর্যবেক্ষণের জন্য ব্যবস্থা স্থাপন করতে পারে।
- প্রতিটি কারখানা/কর্মস্থলে একটি অভ্যন্তরীণ অভিযোগ/যৌন হয়রানি বিরোধী কমিটি থাকা নিশ্চিত করা, যেখানে কর্মী, ট্রেড ইউনিয়ন এবং লিঙ্গ বিশেষজ্ঞদের প্রতিনিধিত্ব থাকবে, যা অভিযোগগুলি পরিচালনা ও তদন্তের কার্যকর উপায় হতে পারে। কমিটির সদস্যদের প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত হতে হবে এবং লিঙ্গ ও আন্তঃসম্পর্কীয় বৈষম্যের পরিস্থিতি সম্পর্কে সচেতন থাকতে হবে।
- সকল কর্মীর ট্রেড ইউনিয়ন, আইনজীবী বা সহকর্মী বা বন্ধুর দ্বারা প্রতিনিধিত্বের অধিকার নিয়ে আলোচনা ও সম্মতি অর্জন করা।
- কর্মীরা অভিযোগ করলে তাদের বিরুদ্ধে প্রতিশোধমূলক ব্যবস্থা নেওয়া থেকে রক্ষা পাওয়ার জন্য সুরক্ষা ব্যবস্থা নিশ্চিত করা এবং সকল অভিযোগ সংবেদনশীলভাবে এবং যুক্তিসঙ্গত সময়সীমার মধ্যে পরিচালনা করা।
- কর্মীরা অভিযোগ পরিচালনার পদ্ধতিতে সন্তুষ্ট কিনা এবং সিস্টেমটি উদ্দেশ্য পূরণে সক্ষম কিনা তা নির্ধারণ করা।
- আন্তর্জাতিক অভিযোগ ব্যবস্থায়, যেমন কোনো ব্র্যান্ড বা প্রতিষ্ঠানের সরাসরি প্রদত্ত, বহুপক্ষীয় উদ্যোগ, গার্মেন্ট ও টেক্সটাইল খাতে আন্তর্জাতিক চুক্তি (বর্তমানে বাংলাদেশ ও পাকিস্তানে), বা গ্লোবাল ইউনিয়নের মাধ্যমে (যেমন, GFA মনিটরিং কমিটির অধীনে স্থাপিত মনিটরিং কমিটি) লিঙ্গ-প্রতিক্রিয়াশীল ও আন্তঃসম্পর্কীয় দৃষ্টিকোণ অন্তর্ভুক্ত আছে কিনা তা নির্ধারণ করা।

স্থানীয় পর্যায়ে ইউনিয়নগুলোর কার্যক্রমকে অনুপ্রাণিত করতে পারে—এমন বৈশ্বিক কর্মসূচির উদাহরণসমূহ

H&M (এইচ এন্ড এম) ২০২৩ সালে তাদের ফেয়ার লিভিং ওয়েজ স্ট্র্যাটেজি চালু করে।^{১৪} এটি একটি সামাজিক সংলাপভিত্তিক উদ্যোগ, যার মাধ্যমে মজুরি বৃদ্ধিসহ অন্যান্য কাজের পরিবেশ নিয়ে আলোচনা ও দরকষাকষির সুযোগ সৃষ্টি হয়। লিভিং ওয়েজ বা জীবিকা নির্বাহযোগ্য মজুরি, নারী শ্রমিকদের মূল্যায়নে বিদ্যমান বৈষম্য দূর করে, তাদের দক্ষতা, শিক্ষা এবং দায়িত্বের যথাযথ স্বীকৃতি দেয়। H&M এবং IndustriALL Global Union (ইন্ডাস্ট্রিঅল গ্লোবাল ইউনিয়ন) ২০২৪ সালে তাদের গ্লোবাল ফ্রেমওয়ার্ক অ্যাগ্রিমেন্ট (GFA) নবায়ন করে, যেখানে বৈষম্য-বিরোধী নতুন ধারা অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে এবং এটি আইএলও কনভেনশন C190-এর সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ, যা লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির বিরুদ্ধে।^{১৫} এই GFA-তে একটি নতুন GBVH গাইডলাইন উল্লেখ করা হয়েছে, যা যৌথভাবে প্রস্তুত করা হয়েছে এবং যা H&M-এর সাপ্লাই চেইনে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা প্রতিরোধ ও প্রতিকার বিষয়ক নির্দেশনা দেয়। এই গাইডলাইনে ঝুঁকি মূল্যায়ন, কার্যকর অভিযোগ প্রক্রিয়া, শ্রমিকদের সঙ্গে পরামর্শ ও সহযোগিতা, এবং বেঁচে যাওয়া ব্যক্তির নেতৃত্বে প্রতিকারমূলক পদ্ধতি গ্রহণের ওপর জোর দেওয়া হয়েছে। এই গাইডলাইন উন্নয়নের অংশ হিসেবে H&M-এর ম্যানেজার ও দেশের টিম, সরবরাহকারী দেশের ট্রেড ইউনিয়নগুলো, এবং GFA পর্যবেক্ষণ কমিটি GBVH সচেতনতা প্রশিক্ষণে অংশ নেয়, যার মধ্যে ঝুঁকি মূল্যায়ন পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা অন্তর্ভুক্ত ছিল।

২০২৩ সালের নভেম্বর মাসে, IndustriALL Global Union (ইন্ডাস্ট্রিঅল গ্লোবাল ইউনিয়ন) একটি অভ্যন্তরীণ বৈশ্বিক নীতি গ্রহণ করে যার নাম #NoExcuse, যা লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা (GBVH), নারী বিদ্বেষ (misogyny), এবং লিঙ্গ বৈষম্যের (sexism) বিরুদ্ধে কার্যকর।^{১৬} এই নীতিতে ইউনিয়নগুলোর জন্য সুপারিশ প্রদান করা হয়েছে—যেমন কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা বৃদ্ধি, অভিযোগ জানানোর ব্যবস্থা উন্নত করা, এবং ভুক্তভোগীদের সহায়তা প্রদান। এছাড়াও, এটি একটি অভিযোগ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়া অন্তর্ভুক্ত করে, এমন ক্ষেত্রেও যেখানে কোনো সদস্য সংগঠনের কর্মীদের সমস্যা সমাধানের জন্য পর্যাপ্ত সম্পদ নেই। এই সুপারিশগুলো সংবলিত একটি পোস্টারও^{১৭} তৈরি করা হয়েছে, যা দৃশ্যমান সারসংক্ষেপ হিসেবে ইউনিয়ন ও কর্মক্ষেত্রে ব্যবহার করা যায়। IndustriALL-এর সব কর্মী ও নেতৃত্বকে এই নীতিমালা এবং এর বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া সম্পর্কে প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়েছে।

২০২৩ সালে, IUF Global Union (আই ইউ এফ গ্লোবাল ইউনিয়ন) এবং^{১৮} LIPTON Tea and Infusions যৌথভাবে চা শিল্পে যৌন হয়রানির অবসান ঘটাতে একটি যৌথ প্রতিশ্রুতি (Joint Commitment) গ্রহণ করে। এই প্রতিশ্রুতিতে LIPTON-এর কর্মক্ষেত্র এবং স্থানীয় ইউনিয়নগুলোর মধ্যে আলোচনার জন্য একটি কাঠামো ও বিস্তারিত নির্দেশিকা নির্ধারণ করা হয়েছে। এই প্রতিশ্রুতি স্বীকৃতি দেয় যে, যৌন হয়রানি এবং এর সঙ্গে সংশ্লিষ্ট মানসিক ঝুঁকি কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থাপনার অংশ হওয়া উচিত এবং ঝুঁকি মূল্যায়ন অপরিহার্য, যাতে ঝুঁকিগুলো প্রতিরোধ ও নিয়ন্ত্রণ করা যায়। LIPTON আরও স্বীকার করেছে যে, যৌন হয়রানি তাদের সরবরাহ চেইনে যেন না ঘটে তা নিশ্চিত করা তাদের যথাযথ দায়িত্ব (due diligence)।

^{১৪}<https://flagship-report.theglobaldeal.com/case-study/promoting-living-wages-in-hm-group>

^{১৫}https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2024/SWEDEN/gfa_final_signed_240826.pdf

^{১৬}<https://www.industriall-union.org/driving-change-to-end-workplace-violence-against-women>

^{১৭}<https://www.industriall-union.org/noexcuse>

^{১৮}<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2024/10/2024-IUF-LIPTON-Teas-and-Infusions-Joint-Commitment-on-Preventing-Sexual-Harassment-signed-e.pdf>

অধ্যায় ৫: উপসংহার

উপসংহারে, মানবাধিকার সংক্রান্ত দায়িত্বশীল ব্যবসা পরিচালনা (HREDD) প্রক্রিয়ায় ট্রেড ইউনিয়নগুলোর গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে এবং তারা সমস্ত শ্রমিকরা যে নির্যাতনের মুখোমুখি হয় তা উন্মোচনে সহায়তা করতে পারে। এর জন্য একটি মৌলিক পূর্বশর্ত হলো, ইউনিয়নগুলো তাদের অভ্যন্তরীণ কাঠামো ও নীতিমালা পর্যালোচনা করে তা অন্তর্ভুক্তিমূলক ও জেন্ডার-রূপান্তরমূলক কিনা তা নিশ্চিত করা।

ইউনিয়ন নীতিমালা ও কাঠামোকে অন্তর্ভুক্তিমূলক করতে ট্রেড ইউনিয়নগুলো কী করতে পারে:

- জেন্ডার সমতা ও আন্তঃসংযোগমূলকতা সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধির প্রতিশ্রুতি দিয়ে এবং ইউনিয়ন নীতিমালা ও কর্মকাণ্ডে জেন্ডার রূপান্তরমূলক পন্থাকে অগ্রাধিকার দিয়ে অন্তর্ভুক্তিমূলক ইউনিয়ন প্রচার করা।
- ইউনিয়নের সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও নেতৃত্বের অবস্থানে নারীদের উৎসাহিত, ক্ষমতায়ন ও প্রশিক্ষণ প্রদান করা। নির্দিষ্ট প্রশিক্ষণ প্রোগ্রাম ও ইউনিয়ন নীতিমালা নারীদের নেতৃত্ব দক্ষতা ও ইউনিয়নের কার্যপ্রণালী সম্পর্কে জ্ঞান উন্নয়নে সহায়তা করতে পারে।
- প্রয়োজনে, সিদ্ধান্ত গ্রহণের অবস্থানে নারীদের জন্য কোটা বা লক্ষ্য নির্ধারণ করতে ইউনিয়নের নিয়ম পরিবর্তন বিবেচনা করা।
- বিশেষ করে যেখানে ইউনিয়ন নারীদের প্রতিনিধিত্ব করে না এবং যেখানে নারীরা বৈষম্যের মুখোমুখি হয়, সেই কর্মক্ষেত্রে ও খাতে নারীদের সংগঠিত ও প্রতিনিধিত্ব করার জন্য ইউনিয়ন কৌশল ও সম্পদ উন্নয়ন করা।
- যে সংস্কৃতি, মানসিকতা ও স্টেরিওটাইপগুলি যৌনবাদ, নারীবৈদ্বেষ, জেন্ডার পক্ষপাত, বৈষম্য বা শ্রমিকদের প্রতি অন্যায় আচরণকে শক্তিশালী করে, তা পরিবর্তন করা।

ট্রেড ইউনিয়নগুলোর জন্য কিছু মূল পয়েন্টের সারাংশ:

- সাপ্লাই চেইন জুড়ে কোম্পানিগুলোর সাথে জেন্ডার ও আন্তঃসংযোগমূলক সংক্রান্ত নীতিমালা গ্রহণের জন্য আলোচনা করা, যার মধ্যে সমতা, বৈষম্যহীনতা, পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য, দায়িত্বশীল ব্যবসা পরিচালনা এবং মানবাধিকার অন্তর্ভুক্ত।
- নারী ও যারা একাধিক ও আন্তঃসংযোগমূলক বৈষম্যের মুখোমুখি হয়, যেমন অনিশ্চিত চাকরিতে থাকা অভিবাসী নারী বা বর্ণবৈষম্যের শিকার LGBTQI+ শ্রমিক, তাদের উপর নেতিবাচক প্রভাব নথিভুক্ত করা।
- নীতিমালার অনুপস্থিতি, ক্রয় প্রক্রিয়া, সরবরাহকারীদের উপর চুক্তিগত প্রয়োজনীয়তা ইত্যাদি থেকে উদ্ভূত ঝুঁকির জন্য কোম্পানিগুলোর সাপ্লাই চেইন কার্যক্রমে তাদের দায়িত্ব সম্পর্কে কোম্পানিগুলোকে জবাবদিহি করতে প্রমাণ প্রদান করা।
- সমস্ত শ্রমিকদের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধি করা এবং কোম্পানি ও ট্রেড ইউনিয়ন নেতৃত্বের কৌশলে জেন্ডার ও আন্তঃসংযোগমূলকতাকে কেন্দ্রীয়ভাবে রাখা।
- নারী শ্রমিক ও বৈষম্যের মুখোমুখি শ্রমিকদের সাথে পরামর্শ থেকে প্রমাণ সংগ্রহের সংবেদনশীল ও কার্যকর উপায় খুঁজে বের করা। বৈষম্য ও নির্যাতনের প্রমাণ সংগ্রহ ও নথিভুক্ত করা, এবং কোম্পানিগুলোকে জেন্ডার ও আন্তঃসংযোগমূলকভাবে বিশ্লেষণ করা ডেটা/তথ্য প্রদান করতে চাপ দেওয়া।
- সমস্ত প্রক্রিয়া যেন ভুক্তভোগী-কেন্দ্রিক হয় এবং ভুক্তভোগীর স্বার্থ, সহায়তা প্রয়োজনীয়তা ও গোপনীয়তার অধিকার রক্ষা করা হয় তা নিশ্চিত করা।
- আন্তর্জাতিক শ্রম মান ও কর্মক্ষেত্রে মৌলিক অধিকার, যেমন সমিতি গঠনের স্বাধীনতা, যৌথ দরকষাকষি, জেন্ডার সমতা ও বৈষম্যহীনতা, জেন্ডার-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি, এবং পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য, এর গুরুত্ব তুলে ধরা ও সমর্থন করা।
- অসাম্য ও আন্তঃসংযোগমূলক বৈষম্যের মুখোমুখি শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব ও সংগঠিত করার কৌশল তৈরি করা, এবং শ্রমিকদের HREDD, জেন্ডার ও আন্তঃসংযোগমূলকতা সম্পর্কে তথ্য ও প্রশিক্ষণ প্রদান করা।
- নিয়োগকর্তাদের সাথে যৌথ উদ্যোগ তৈরি ও আলোচনা করা যাতে HREDD কার্যকরভাবে বাস্তবায়ন করা যায় এবং ছয়টি ধাপ অনুসরণ করা যায়।
- নারী সংগঠন, এনজিও, মানবাধিকার গোষ্ঠী, বহু-স্টেকহোল্ডার উদ্যোগ, ব্যবসা সংস্থা ইত্যাদি অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের সাথে অংশীদারিত্ব গঠন করা, এবং সাপ্লাই চেইন জুড়ে ট্রেড ইউনিয়ন ও শ্রম অধিকার সংগঠনের শ্রমিকদের সাথে সংযোগ স্থাপন করা।



Foto Compass Media



Foto Ruben Korevaar

সংযুক্তি/পরিশিষ্ট ১: নমুনা যৌথ দরকষাকষি চুক্তির (CBA) ধারা

নিম্ন মজুরি এবং সমকাজের জন্য সমান মজুরি

চুক্তির পক্ষগুলো সম্মত হবে যে তারা:

- সমকাজের জন্য সমান মজুরি নীতিকে উৎসাহিত করবে, যেমন: যেসব কাজ প্রধানত নারীরা করে সেইসব কাজের মূল্যায়ন করার পদ্ধতির মাধ্যমে, পুরুষরা প্রধানত যেসব কাজ করে তার সাথে তুলনা করে।
- লিঙ্গ পক্ষপাতহীনভাবে কাজের মূল্যায়ন নিশ্চিত করবে, যেখানে নারীদের যে দক্ষতাগুলো প্রায়ই উপেক্ষিত হয় তা নিরপেক্ষ মানদণ্ড ব্যবহার করে মূল্যায়ন করা হবে।
- ILO কনভেনশন নং ১০০ অনুযায়ী মজুরির সংজ্ঞা অনুসারে নিশ্চিত করবে যে, মজুরি বলতে মৌলিক বা সর্বনিম্ন মজুরি বা বেতন এবং যে কোনো অতিরিক্ত সুবিধা বা বোনাস বোঝায়, যা নিয়োগকর্তা সরাসরি বা পরোক্ষভাবে প্রদান করে, নগদ বা প্রকারান্তরে হতে পারে।
- মজুরি ও গ্রেডিং/চাকরির শ্রেণিবিন্যাস ব্যবস্থায় বৈষম্য দূর করবে।
- মজুরি স্বচ্ছতা নিশ্চিত করবে এবং ট্রেড ইউনিয়নকে একটি কারখানায় মজুরির তথ্য পাওয়ার অধিকার প্রদান করতে যাতে তারা লিঙ্গভিত্তিক মজুরি বৈষম্য নিরূপণ করতে পারে এবং মজুরি নির্ধারণে বৈষম্য দূর করার ব্যবস্থা নিতে পারে।
- নারী শ্রমিকদের, এমনকি অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের নিম্ন মজুরি বৃদ্ধির জন্য, সর্বনিম্ন মজুরি বৃদ্ধির জন্য দরকষাকষি করবে।

লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা এবং হয়রানি

চুক্তির পক্ষগুলো সম্মত হবে যে তারা:

- লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা প্রতিরোধে পদক্ষেপ গ্রহণ করবে, যার মধ্যে থাকবে লিঙ্গ-সংবেদনশীল ঝুঁকি মূল্যায়ন (পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত নীচের ধারাগুলো দেখুন)।
- যৌন হয়রানির পেছনে থাকা মূল কারণসমূহ, যেমন: দীর্ঘ সময় কাজ করা, উৎপাদন চাপ, অযৌক্তিক সময়সীমা এবং কারখানার কাজের সংস্কৃতি ইত্যাদি মোকাবিলা করবে।
- কারখানায় যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি গঠন করবে এবং অভিযোগ নিষ্পত্তির জন্য আনুষ্ঠানিক ও অনানুষ্ঠানিক পদ্ধতির একটি ব্যবস্থা চালু করবে।
- বিশেষ করে রাতের শিফটে নারী শ্রমিকদের জন্য নিরাপদ পরিবহন ব্যবস্থা করবে।
- নারী শ্রমিকদের জন্য পৃথক টয়লেট ও নিরাপদ টয়লেট ও বিশ্রাম এলাকা নিশ্চিত করবে।
- কর্মীদের জন্য কারখানার নীতিমালা এবং তারা কিভাবে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি (GBVH) নিয়ে অভিযোগ করতে পারে সে সম্পর্কে তথ্য প্রদান করবে এবং সকল শ্রমিক, ব্যবস্থাপক ও সুপারভাইজারদের জন্য প্রশিক্ষণ ও সচেতনতা বৃদ্ধির ব্যবস্থা করবে যাতে GBVH প্রতিরোধ করা যায়।
- যৌন হয়রানির শিকারদের জন্য সহায়তা প্রদান করবে।
- একটি যৌথ ইউনিয়ন-নিয়োগকর্তা কমিটি চুক্তি বাস্তবায়নের বিষয়ে নিয়মিত পর্যালোচনা করবে।

লিঙ্গ-সংবেদনশীল পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য

চুক্তির পক্ষগুলো নিম্নলিখিত বিষয়ে সম্মত হবে:

- লিঙ্গ-সংবেদনশীল পদ্ধতিতে পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য বিষয়ক প্রশিক্ষণ প্রদান করবে, এবং নিশ্চিত করবে যে নারীদের শারীরিক নিরাপত্তা, মানসিক নিরাপত্তা ও আর্থিক নিরাপত্তাকে প্রভাবিত করে এমন বিষয়গুলো ঝুঁকি মূল্যায়নে এবং যৌথ পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য কমিটির কার্যক্রমে অন্তর্ভুক্ত থাকবে।
- ঝুঁকি মূল্যায়নের অন্তর্ভুক্ত করা হবে নারীদের প্রজনন ও যৌন স্বাস্থ্য সম্পর্কিত ঝুঁকি, যার মধ্যে গর্ভবতী ও দুধ পান করানো নারীরা অন্তর্ভুক্ত থাকবে।
- স্বীকৃতি দেওয়া হবে যে যৌন হয়রানি একটি কর্মক্ষেত্রের ঝুঁকি, এবং এটি প্রতিরোধ করা সম্ভব ঝুঁকি মূল্যায়নের মাধ্যমে, যেখানে কাজের সংগঠন, যাতায়াত, কাজের সময়, অতিরিক্ত কাজ, এবং রাতের কাজসহ অন্যান্য বিষয়গুলোকে বিবেচনায় নেওয়া হবে।
- লিঙ্গভিত্তিক ঝুঁকি মোকাবিলার জন্য প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা নির্ধারণ করা হবে এবং এর বাস্তবায়ন তদারকি করা হবে।

পিতা-মাতার জন্য সহায়তা: মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা, কর্মঘণ্টা, পিতামাতার ছুটি ও শিশু যত্ন

চুক্তির পক্ষগুলো নিম্নলিখিত সুবিধা প্রদানে সম্মত হবে:

- আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার (ILO) সুপারিশ নং ১৯১ অনুযায়ী মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা ও ছুটি, যার আওতায় কমপক্ষে ১৮ সপ্তাহের বেতনসহ ছুটি প্রদান করা হবে, যাতে নারী শ্রমিক গর্ভাবস্থা, সন্তান প্রসব ও প্রসব পরবর্তী সময়ের জন্য বিশ্রাম নেওয়ার অধিকার পায়;
- সন্তান জন্মের পর ছয় সপ্তাহ বাধ্যতামূলক ছুটি, যার সময়কালে মাকে কাজ করতে বাধ্য করা যাবে না এবং আগেভাগে কাজে ফিরতেও বাধ্য করা যাবে না;
- নগদ ও চিকিৎসা সুবিধা, যার মধ্যে মাতৃত্বকালীন বেতন অন্তর্ভুক্ত থাকবে, যাতে নারী নিজে এবং তার সন্তানকে সঠিক স্বাস্থ্য ও জীবনমানে রক্ষা করতে পারে – এই বেতন তার মাতৃত্বকালীন অনুপস্থিতির সময়কার উপার্জনের কমপক্ষে দুই-তৃতীয়াংশের কম হবে না, এবং এই সুবিধা অন্তর্ভুক্ত থাকবে গর্ভাবস্থা, সন্তান জন্ম ও প্রসব পরবর্তী স্বাস্থ্যসেবার ব্যয়;
- গর্ভাবস্থা ও দুধ পান করানোর সময়কালে কর্মক্ষেত্রে মা এবং অনাগত সন্তানের স্বাস্থ্য সুরক্ষা নিশ্চিত করা হবে;
- চাকরির সুরক্ষা ও বৈষম্যহীনতা, যেখানে নারী শ্রমিক মাতৃত্বকালীন ছুটির পর একই চাকরি বা সমতুল্য চাকরিতে একই বেতনে ফেরার অধিকার নিশ্চিত পাবে;
- নারী শ্রমিকদের জন্য কর্মক্ষেত্রে দুধ পান করানো বা দুধ সংগ্রহের ব্যবস্থা নিশ্চিত করা হবে;
- যেসব শ্রমিক পিতা-মাতা, তারা আদর্শ/নির্দিষ্ট (Standard) কর্মঘণ্টায় কাজ করার বিকল্প বেছে নিতে পারবেন এবং কোনো আর্ডার পূরণের জন্য অতিরিক্ত কাজ করতে বাধ্য করা যাবে না;
- অতিরিক্ত কাজ বাধ্যতামূলক হবে না, এটি স্বেচ্ছায় এবং পর্যাপ্ত আগাম নোটিশের ভিত্তিতে হতে হবে;
- আদর্শ/নির্দিষ্ট (Standard) কর্মঘণ্টার জন্য পর্যাপ্ত মজুরি প্রদান করা হবে, যাতে শ্রমিকদের ও তাদের পরিবারকে টিকিয়ে রাখতে দীর্ঘ সময় কাজ করতে বাধ্য না হতে হয়।

উৎস: জেন পিলিঞ্জার রচিত CNVI (আসন্ন প্রকাশনার) "লিঙ্গ সমতা এবং যৌথ দরকষাকষি সংক্রান্ত নির্দেশিকা" থেকে সংগৃহীত।

সংযুক্তি/পরিশিষ্ট ২: মানবাধিকার ও পরিবেশগত যথাযথ পর্যালোচনার (HREDD) জন্য আইন ও নীতিগত কাঠামো

HREDD তে জাতিসংঘের ঐচ্ছিক নির্দেশনা (UN Guiding Principles) এবং বহুজাতিক কোম্পানিগুলোর জন্য OECD-এর নির্দেশিকায় অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। বিভিন্ন দেশের জাতীয় আইন এবং নতুন ইউ নির্দেশনা (EU Directive) এই বিষয়ে একটি আইনি কাঠামো প্রদান করে। বাধ্যতামূলক পদ্ধতি (EU Directive এবং জাতীয় আইন) ট্রেড ইউনিয়ন এবং শ্রম অধিকার সংগঠনগুলোর জন্য একটি সক্রিয় ভূমিকা পালনের সুযোগ তৈরি করে, যাতে তারা লিঙ্গ সংবেদনশীল ও আন্তঃসংযোগমুখী (intersectional) পদ্ধতির বাস্তবায়ন জোরদার করতে এবং বহুজাতিক কোম্পানিগুলোকে (MNEs) জবাবদিহিতার আওতায় আনতে পারে।

ঐচ্ছিক পদ্ধতি

- ব্যবসা ও মানবাধিকারবিষয়ক জাতিসংঘের নির্দেশনা (UNGPs) (২০১১)
UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- বহুজাতিক কোম্পানি ও সামাজিক নীতির বিষয়ে ত্রিপক্ষীয় নীতিমালার ঘোষণা (১৯৭৭)
Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 1977
- OECD (২০২৩): দায়িত্বশীল ব্যবসার আচরণের ওপর নির্দেশিকা
OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct (2023)
- OECD (২০১৮): দায়িত্বশীল ব্যবসা আচরণের জন্য যথাযথ পর্যালোচনা নির্দেশিকা
OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)

বাধ্যতামূলক পদ্ধতি

- ইউ কর্পোরেট সাসটেইনেবিলিটি ডিউ ডিলিজেন্স নির্দেশনা (CSDDD) (২০২৪)
EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence Directive (2024)
- এটি সেইসব ইউ কোম্পানি/প্যারেন্ট/মূল কোম্পানিগুলোকে অন্তর্ভুক্ত করে যাদের কর্মচারীর সংখ্যা ১০০০-এর বেশি এবং বৈশ্বিক টার্নওভার €৪৫০ মিলিয়নের বেশি।
- সংশ্লিষ্ট কর্পোরেট সাসটেইনেবিলিটি রিপোর্টিং নির্দেশনা (২০২৪)-এর অধীনে, কোম্পানিগুলোকে প্রতিবছর মানবাধিকার ও পরিবেশগত যথাযথ পর্যালোচনা করতে হবে।
- জাতীয় HREDD আইন অন্তর্ভুক্ত করে: ফ্রান্সের ডিউটি অব ভিজিভেন্স আইন, জার্মানির সাপ্লাই চেইনে কর্পোরেট যথাযথ পর্যালোচনা আইন, নরওয়ের ট্রান্সপারেন্সি অ্যাক্ট, যুক্তরাজ্যের মডার্ন স্লেভারি অ্যাক্ট।

HREDD-এর সাথে সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিক চুক্তি ও মানবাধিকার দলিলসমূহ:

- আইএলওর (ILO) কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতিমালা ও অধিকারসমূহ (সংগঠনের স্বাধীনতা ও যৌথ দরকষাকষির অধিকারকে কার্যকর স্বীকৃতি; জোরপূর্বক বা বাধ্যতামূলক শ্রমের বিলুপ্তি; শিশুশ্রমের বিলুপ্তি; কর্মসংস্থানে বৈষম্যহীনতা; এবং একটি নিরাপদ ও স্বাস্থ্যকর কর্মপরিবেশ নিশ্চিতকরণ)
- আইএলও সমান মজুরি কনভেনশন, ১৯৫১ (নং ১০০)
- আইএলও কর্মসংস্থান ও পেশায় বৈষম্য (নিষেধাজ্ঞা) কনভেনশন, ১৯৫৮ (নং ১১১)
- আইএলও পারিবারিক দায়িত্বসম্পন্ন কর্মীদের কনভেনশন, ১৯৭৫ (নং ১৫৬)
- আইএলও মাতৃত্ব সুরক্ষা কনভেনশন, ২০০০ (নং ১৮৩)
- জাতিসংঘের "নারী প্রতি সকল ধরনের বৈষম্য দূরীকরণ সংক্রান্ত সনদ" (CEDAW, UN)
- আইএলওর কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ সংক্রান্ত কনভেনশন ও সুপারিশ, ২০১৯ (C190 এবং R206)



Foto: Roderick Polak

HREDD-এর উপর রেফারেন্স এবং অতিরিক্ত পাঠ

নির্দেশিকা নোটে উল্লিখিত রেফারেন্সসমূহঃ

Anker Foundation (2024) — Gender pay gaps in global supply chains
গ্লোবাল সাপ্লাই চেইনে লিঙ্গভিত্তিক বেতন বৈষম্য।

<https://www.ankerresearchinstitute.org/working-papers/gender-pay-gaps-feb24#download>

Fawcett Society (2024) — Equal Pay Day 2024: Time to close the gender pay gap

ইকুয়াল পে ডে ২০২৪: লিঙ্গভিত্তিক বেতন বৈষম্য বন্ধ করার সময়।

<https://www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=6fa8d32a-d251-4b34-a39f-f61b3aa276af>

Handl. et al. (2022) — Gender and Intersectionality in Business and Human Rights Scholarship
ব্যবসা ও মানবাধিকার গবেষণায় লিঙ্গ ও ইন্টারসেকশনালিটি।

Business and Human Rights Journal (2022), 7, 201-225.

ILO (2019a) — Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?

লিঙ্গভিত্তিক বেতন বৈষম্য দূরীকরণ: ট্রেড ইউনিয়নের ভূমিকা কী?

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684189.pdf

ILO (2019b) — Global Wage Report 2018/19

গ্লোবাল মজুরি প্রতিবেদন ২০১৮/১৯।

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/lang--en/index.htm>

ILO (2020) — Safe and healthy working environments free from violence and harassment

সহিংসতা ও হয়রানিমুক্ত নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর কর্মপরিবেশ।

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

ILO (2024a) — The impact of care responsibilities on women's labour market participation

নারীদের শ্রমবাজার অংশগ্রহণে যত্ন সম্পর্কিত দায়িত্বের প্রভাব।

<https://www.ilo.org/publications/impact-care-responsibilities-women%25s-labour-force-participation>

ILO (2024b) — Migrant workers in the care economy

কেয়ার ইকোনমিতে অভিবাসী শ্রমিকদের ভূমিকা।

<https://www.ilo.org/publications/migrant-workers-care-economy>

ILO/UN Women (2019) — Handbook Addressing violence and harassment against women in the world of work

কর্মক্ষেত্রে নারীদের বিরুদ্ধে সহিংসতা ও হয়রানি মোকাবেলার জন্য হ্যান্ডবুক।

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

IndustriALL (2023) — Pay Equity Toolkit

বেতন সমতা টুলকিট।

<https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/publications/GenderPayGap/UPDATED/englishpayequity.pdf>

ITUC (2024) — Unions in action to end violence and harassment in the world of work

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি বন্ধে ইউনিয়নগুলির কার্যক্রম: ২০২৪ সালের জরিপের ফলাফল।

<https://www.ituc-csi.org/Unions-in-action-to-end-violence-and-harassment-in-the-world-of-work>

IUF (2019) — Making Women Visible in Occupational Safety and Health

পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তায় নারীদের দৃশ্যমান করা।

<https://pre2020.iuf.org/w/sites/default/files/MakingwomenvisibleinOHSENGGLISH.pdf>

IUF (2023) — Pay Equity Toolkit

বেতন সমতা টুলকিট।

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2023/06/2023-Pay-Equity-Toolkit.pdf>

Pillinger J, Runge R & King C (2022) — Stopping Gender-based Violence and Harassment at Work: The

Campaign for an ILO Convention Newcastle upon Tyne: Agenda Publishing.

কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি বন্ধ: ILO কনভেনশনের জন্য প্রচারাভিযান।

TUC — Gender in occupational safety and health report and checklist
পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তায় লিঙ্গ ইস্যু: প্রতিবেদন ও চেকলিস্ট।
<https://www.tuc.org.uk/resource/gender-occupational-safety-and-health>

UN Women and UNPRPD (2022) — Intersectionality Resource Guide and Toolkit: An Intersectional Approach to Leave No One Behind
ইন্টারসেকশনালিটি রিসোর্স গাইড ও টুলকিট: কাউকে পিছনে না রাখার জন্য ইন্টারসেকশনাল পদ্ধতি।
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf>

UN Women (2023) — Feminist Climate Justice: A Framework for Action
নারীবাদী জলবায়ু ন্যায়বিচার: একটি কর্ম কাঠামো।
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/11/feminist-climate-justice-a-framework-for-action>

Further resources on HREDD / HREDD-সম্পর্কিত অতিরিক্ত রিসোর্সসমূহ

Action Aid (2024) — Towards a gender-responsive transposition of the Corporate Sustainability Directive
কর্পোরেট সাসটেইনেবিলিটি ডাইরেকটিভের লিঙ্গ-সংবেদনশীল রূপান্তরের দিকে নেয়া।
<https://actionaid.org/publications/2024/towards-gender-responsive-transposition-corporate-sustainability-due-diligence>

CNVI (2024) — How trade unions can engage in Human Rights Due Diligence to safeguard worker's rights
শ্রমিকদের অধিকার রক্ষায় মানবাধিকার যথাযথ যাচাই প্রক্রিয়ায় ট্রেড ইউনিয়নগুলির সম্পৃক্ততা।
https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/c/f/0/7/cf07e7072bd81be243d5145482a918f6a375bd82/CNVI-0400%20Role%20of%20Trade%20Unions%20in%20Human%20Rights%20Due%20Diligence%20HREDD.pdf

CNVI (2024) — Training Toolkit
প্রশিক্ষণ টুলকিট।
<https://www.cnvinternationaal.nl/en/topical/news/-training-toolkit>

Girls Advocacy Alliance/Plan International (2024) — A Gender Responsive HREDD Toolkit
একটি লিঙ্গ-সংবেদনশীল HREDD টুলকিট।
https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/03/GAA-Report-GRDD-Part-1-ONLINE_DEF.pdf?x86757

Social and Labour Convergence (SLCP) (2023) — Human Rights Due Diligence Toolkit
মানবাধিকার যথাযথ যাচাই প্রক্রিয়ার টুলকিট।
<https://static1.squarespace.com/static/5f5bffb630536e3e5586bb4a/t/6450ca04eb21b40121fd6d56/1683016203722/SLCP+Human+Rights+Due+Diligence+Toolkit.pdf>

STITCH meaningful Stakeholder Engagement (MSE) Framework.

STITCH অর্থবহ স্টেকহোল্ডার সম্পৃক্ততা (MSE) কাঠামো।
<https://www.stitchpartnership.org/mse-framework>

Pillinger J / IndustriALL (2024) — Preventing gender-based violence and harassment in the battery supply chain
ব্যাটারি সাপ্লাই চেইনে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ করা
https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Women/Battery-Supply-Chain/industri-%20all_battery_toolkit_gbvh_final.pdf

Resources on gender equality and collective bargaining / লিঙ্গ সমতা ও যৌথ দরকষাকষি সম্পর্কিত রিসোর্সসমূহ

Pillinger, Jane & Nora Wintour (2019) — Collective bargaining and gender equality
যৌথ দরকষাকষি ও লিঙ্গ সমতা।
<https://www.agendapub.com/page/detail/collective-bargaining-and-gender-equality/?k=9781788210768>

ILO/OECD (2019) — The contribution of social dialogue to gender equality
লিঙ্গ সমতায় সামাজিক সংলাপের অবদান।
https://www.theglobaldeal.com/resources/Gender%20Brief_EN_Final_Web.pdf

Pillinger, J, Schmidt V & Wintour N (2016) — Negotiating for Gender Equality
লিঙ্গ সমতার জন্য দরকষাকষি।
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_528947.pdf

কলোফন

কপিরাইট © ২০২৫ MondiaalFNV

লেখক: MondiaalFNV ডঃ জেন পিলিঞ্জারের সহযোগিতায়
প্রকাশনার বছর: ২০২৫

ডিজাইন: ক্যাম্পেইন ব্যুরো Meute

