

## কর্মক্ষেত্রে স্তন্যদানের বৈষম্য এবং হয়রানি সম্পর্কিত লিফলেট

### লুসির কাহিনী

লুসি একটি ছোট সংস্থার কেরানি হিসেবে কাজ করে জনের চেয়েও ১০ ন যেখানে কম কর্মচারী আছেন। তিনি প্রসব করার পরে এবং তার মাতৃত্বকালীন ছুটি শেষ করে কাজে ফিরে আসেন। তার ডাক্তারের পরামর্শ অনুযায়ী তার শিশুকে স্তন্যদান করার জন্য অফিসের একটি মিটিং রুমে দুপুরের খাবারের সময় দুধ বের করতে দেয়ার জন্য লুসি তার নিয়োগকর্তাকে অনুরোধ জানায়। মাঝেমাঝে অফিসের সময় ক্লায়েন্টদের সাথে এ র মিটিং জন্য ব্যবহার করা ব্যতীত, ঘরটি বেশিরভাগ সময় অব্যবহৃত থাকে। তবে নিয়োগকর্তা লুসি-র অনুরোধ প্রত্যাখ্যান করে বলেছিলেন যে তিনি ঘরটিকে অগোছালো করে তুলবেন এবং ঘরটি কেবল মিটিং-এর জন্য ব্যবহার করা যাবে এবং অন্য কোনও উদ্দেশ্যে নয়। যদিও লুসি অন্য সহকর্মীদের ঘরটিতে লাঞ্ছনা করতে দেখেছেন। যেহেতু লুসি তার কর্মক্ষেত্রে দুধ বের করার জন্য কোনও জায়গা খুঁজে পাচ্ছে না, তাই তিনি সিদ্ধান্ত নেন যে তার শিশুকে স্তন্যদান করা ছেড়ে দেবেন।

### প্রশ্নসমূহ

- মহিলারা যখন কর্মক্ষেত্রে দুধ বের করছেন তখন কি স্তন্যদানের বৈষম্য এবং হয়রানি থেকে সুরক্ষিত আছেন?
- লুসির নিয়োগকর্তা কি তাকে দুধ বের করার জন্য মিটিং রুমটি ব্যবহার করতে দিতে অস্বীকার করে তার প্রতি বৈষম্যমূলক আচরণ করছেন?

১৯শে জুন ২০২১ থেকে শুরু করে, হংকংয়ের সমস্ত মহিলা কর্ম সংস্থান এবং এর সাথে সম্পর্কিত ক্ষেত্র সহ বিভিন্ন ক্ষেত্রে লিঙ্গ বৈষম্য অধ্যাদেশ ((সেক্স ডিস্ক্রিমিনেশন অর্ডার -এসডিও) এর অধীনে স্তন্যদানের বৈষম্য এবং হয়রানি থেকে সুরক্ষিত। আইনের অধীনে নির্দিষ্ট পরিস্থিতিতে একজন নিয়োগকর্তা কোনও মহিলা কর্মচারীর সাথে তার স্তন্যদান করার কারণে কম অনুগ্রহমূলক আচরণ করা বা কোনও মহিলা কর্মচারীকে স্তন্যদান করার কারণে হয়রানি করা বেআইনী।

### স্তন্যপানের সংজ্ঞা

এসডিও (SDO)-টির অধীনে, স্তন্যদানের করানোর সংজ্ঞা হল:

- একজন মহিলা যিনি কোনও শিশুকে স্তন্যপান করানোর কাজে জড়িত, শিশুটি তার জৈবিক সন্তান হোক বা না হোক
- একজন মহিলা যিনি বুকের দুধ বের করার কাজে জড়িত
- একজন মহিলা যিনি কোনও শিশুকে তার বুকের দুধ খাওয়ান, তবে বৈষম্য সম্পর্কিত কাজ সংগঠিত হওয়ায় নির্দিষ্ট সময়ে তা করছেন না।



### কে সুরক্ষিত?

সম্ভাব্য এবং বিদ্যমান কর্মচারী (গৃহকর্মে সহায়তাকারী বিদেশীসহ) সহ সমস্ত কর্মচারী আইনের আওতায় স্তন্যদানের বৈষম্য এবং হয়রানি থেকে সুরক্ষিত। এছাড়াও, আইনটি সুরক্ষা দেয়:

- ঠিকাদার এবং উপ-ঠিকাদার
- কমিশন এজেন্ট;
- পার্টনারশিপে অংশীদাররা (যেখানে কোনও ফার্ম-এ ছয়জনের চেয়ে কম অংশীদার থাকে না)
- ব্যারিস্টার, শিক্ষার্থী এবং যে কোনও ব্যারিস্টার চেম্বারের ভাড়াটে
- কর্মসংস্থান সংস্থার সেবাব্যবহারকারীগণ

- স্তন্যদান হয়রানির ক্ষেত্রে সাধারণ কর্মস্থলে কর্মরত নির্দিষ্ট ব্যক্তির

### স্তন্যপান সম্পর্কিত বৈষম্য, হয়রানি এবং নিগ্রহ বলতে কি বোঝায়?

কর্মস্থানে স্তন্যদান সম্পর্কিত বৈষম্য, হয়রানি এবং নিগ্রহ হল আচরণের স্বতন্ত্র রূপ।

**প্রত্যক্ষ বৈষম্য** - এর অর্থ তুলনামূলক পরিস্থিতিতে অন্য কোনও কর্মচারীর তুলনায় (হয় একজন স্তন্যদান না করা মহিলা কর্মচারী বা একজন পুরুষ) একজন স্তন্যদানকারী কর্মচারীর সাথে কম অনুকূল আচরণ করা, কারণ সেই কর্মচারী স্তন্যদান করছেন।

**উদাহরণ স্বরূপ:** উপরে উল্লেখিত লুসির অভিজ্ঞতা হ'ল স্তন্যদানের কারণে প্রত্যক্ষ বৈষম্য। এর কারণ হ'ল নিয়োগকর্তা অন্যান্য কর্মীদের মিটিং রুমটি অন্য উদ্দেশ্যে ব্যবহার করার অনুমতি দেয় তবে লুসিকে এটি দুধ বের করার জন্য ব্যবহার করতে দেয় না এবং ফলস্বরূপ তুলনামূলক পরিস্থিতিতে অন্যান্য ব্যক্তির তুলনায় তার প্রতি কম অনুকূল আচরণ করে।

**পরোক্ষ বৈষম্য** - এর অর্থ হ'ল তারা স্তন্যদান করুক বা না করুক নির্বিশেষে সমস্ত কর্মচারীর উপর শর্ত প্রয়োগ করা, কিন্তু:

- স্তন্যদান না করা কর্মচারী যারা এটা মেনে চলতে পারে তাদের অনুপাত থেকে স্তন্যদান করা কর্মচারীরা যারা এটা মেনে চলতে পারে তার অনুপাত তুলনামূলকভাবে কম;
- প্রয়োজনীয়তা বা শর্তটি ন্যায়সঙ্গত নয়; এবং
- প্রয়োজনীয়তা বা শর্তটি স্তন্যদানকারী কর্মচারীর ক্ষতির কারণ এই কারণে যে সে এটা মেনে চলতে পারে না।

**উদাহরণ স্বরূপ:** ন্যান্সি এক ঘণ্টার মধ্যাহ্নভোজের বিরতি সহ সপ্তাহে পাঁচ দিন সকাল ৯টা থেকে সন্ধ্যা ৬টা পর্যন্ত প্যাকেজিং সংস্থার জন্য কাজ করেন। প্রতিদিন কাজের সময়, তিনি দুইটি ২০ মিনিটের বিরতি নেন - একটি সকালে এবং একটি বিকেলে - তার ছয় মাস বয়সী শিশুর জন্য দুধ বের করতে। সম্প্রতি সংস্থাটি একটি নীতি আরোপ করেছে যে সমস্ত কর্মচারীকে প্রতিদিন কমপক্ষে আট ঘণ্টা কাজ করতে হবে, নতুবা তারা তাদের পারফরম্যান্স সম্পর্কিত বার্ষিক বোনাস হারাতে পারে।

এর অর্থ হ'ল ন্যান্সি স্তন্যদানের বিরতি নিতে পারবেন না, বা এই বিরতিগুলির সময় পূরণ করার জন্য তাকে ওভারটাইম কাজ করতে হবে, অন্যথায় সে তার বোনাস হারাতে পারে। সংস্থাটির নীতি, যা ন্যান্সি এবং অন্যান্য স্তন্যদান করা কর্মীদের উপর ক্ষতিকারক প্রভাব ফেলবে, তা কোম্পানির প্রয়োজনটিকে যুক্তিযুক্ত হিসাবে উপস্থাপনা করতে না পারলে বেআইনী পরোক্ষ স্তন্যদান বৈষম্য হতে পারে।

**স্তন্যদানের হয়রানি** - স্তন্যদান করা মহিলাদের হয়রানির দুটি ধরণ রয়েছে। এটি প্রযোজ্য যেখানে কোনও ব্যক্তি কোনও মহিলাকে এই ভিত্তিতে হয়রানি করে যে মহিলাটি স্তন্যদান করছে:

- একজন স্তন্যদানকারী মহিলার প্রতি অবাস্তিত আচরণ  
যখন কোনও ব্যক্তি অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণে জড়িত হয়, যা একটি যুক্তিবাদী ব্যক্তি, সমস্ত পরিস্থিতি বিবেচনা করে, অনুমান করবে যে মহিলাটি সেই আচরণে অসন্তুষ্ট, অপমানিত বা ভীত হবে।
- প্রতিকূল বা ভয় দেখানোর পরিবেশ তৈরি করা  
একজন ব্যক্তি, একা বা অন্যদের সাথে, এমন আচরণে জড়িত হয় যা মহিলাটির জন্য প্রতিকূল বা ভীতিজনক পরিবেশ তৈরি করে।

আচরণের অন্তর্ভুক্ত হল কোনও একটিবক্তব্যে একজন মহিলাকে রাখা বা তার উপস্থিতিতে বক্তব্যটি রাখা, বক্তব্যটি মৌখিক বা লিখিত যে ভাবেই হোক না কেন।

**উদাহরণ স্বরূপ:** হংকং-এর একটি প্রযুক্তি সংস্থা সিদ্ধান্ত নিয়েছে যে কর্মীদের জন্য একটি আরো ভাল পরিবার-বান্ধব সুবিধা নিশ্চিত করতে স্তন্যদান করা মহিলা কর্মীদের জন্য অফিসে একটি নার্সিং রুম স্থাপন করবে। সংস্থাটি কর্মীদের বৈঠকে পরিকল্পনাগুলি ঘোষণা করে। সভায় বেশ কয়েক জন পুরুষ কর্মচারী আড়ালে রসিকতা করেন যে তারা অফিসে সমস্ত "গরুদের" জন্য রুমটিকে "গান্ধী মিল্কিং রুম" বলবে। একটি স্তন্যদান করা মহিলা কর্মচারী মন্তব্যগুলি শোনে এবং খুব ভীত ও প্রচণ্ড মানসিক আঘাতপ্রাপ্ত বোধ করেন। স্তন্যদান করা মহিলা কর্মচারীর জন্য এরকম প্রতিকূল পরিবেশ তৈরি করবে আইনী হয়রানি হতে পারে।

**নিগ্রহ -** এর অর্থ একজন নিয়োগকর্তা (বৈষম্যকারী ব্যক্তি) তুলনামূলক পরিস্থিতিতে অন্য কর্মচারীর তুলনায় অপর কর্মচারীর (নিগ্রহীত ব্যক্তি) সাথে কম অনুকূলপূর্ণ আচরণ করে, যেহেতু কর্মচারীটি এটা করেছেন বা করার ইচ্ছা পোষণ করেছেন, বা করার ইচ্ছা আছে বলে সন্দেহ করছেন বা এটা করেছেন :

- অভিযোগ করেছেন যে নিয়োগকর্তা (বৈষম্যকারী) বা অন্য কোনও ব্যক্তি এসডিও (SDO)-টির অধীনে বেআইনীভাবে স্তন্যদানের বৈষম্য বা হয়রানি করেছেন;
- স্তন্যদানের বৈষম্য বা হয়রানির জন্য বৈষম্যকারী বা অন্য কোনও ব্যক্তির বিরুদ্ধে এসডিও (SDO)-টির অধীনে মামলা এনেছেন; বা
- এসডিও (SDO)-টির অধীনে স্তন্যদান করার বৈষম্য বা হয়রানির জন্য বৈষম্যকারী বা অন্য কোনও ব্যক্তির বিরুদ্ধে অন্য একজন কর্মচারীর দ্বারা আনা মামলায় সাক্ষ্য বা তথ্য দিয়েছেন; বা
- অন্যথায় বৈষম্যকারী বা অন্য কোনও ব্যক্তির সাথে সম্পর্কিত এসডিও (SDO)-টির অধীনে স্তন্যদানের বৈষম্য বা হয়রানির বিধানগুলির অধীনে বা উল্লেখ করে কিছু করেছেন

**উদাহরণ স্বরূপ:** বারবারা হংকং-এর একটি রিটেইল কোম্পানির হিসাবরক্ষক হিসাবে নিযুক্ত। মাতৃত্বকালীন ছুটির পরে যখন তিনি কাজে ফিরে আসেন, তিনি তার সন্তানকে দুধ বের করার জন্য কাজের দিনে দু'বার ২০ মিনিটের বিরতি দিতে অনুরোধ করেন। সুপারভাইজার তার অনুরোধটি প্রত্যাখ্যান করে বলেছিলেন যে "স্তন্যদান করা মহিলাদের সকলের মতো একই সময় ধরে কাজ করা উচিত বা তাদের কাজ ছেড়ে দেওয়া উচিত এবং বাড়ীতেই থাকা উচিত"। বারবারা এটিকে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ স্তন্যদানের বৈষম্য হিসাবে বিবেচনা করেন এবং সুপারভাইজারের বিরুদ্ধে নিয়োগকর্তাকে এবং সমান সুযোগ (ইকুয়াল অপারচুনিটিস) কমিশনের কাছে অভিযোগ করেন। অভিযোগ দায়ের করার পরে, অভিযোগ করার কারণে তাকে তৎক্ষণাৎ বরখাস্ত করা হয়। এটি বেআইনী নিগ্রহ হতে পারে।

## বৈষম্য ও হয়রানিমূলক কাজ

যে পরিস্থিতিগুলিতে সম্ভাব্য বা বিদ্যমান কর্মীদের প্রতি স্তন্যদানের বৈষম্য বা কর্মস্থলে হয়রানি হতে পারে সেগুলি হল:

- কোনও কাজের জন্য নিয়োগ না করা বা প্রস্তাবে কম অনুকূল শর্ত দেওয়া।
- পদোন্নতি বা প্রশিক্ষণের সুযোগের জন্য বাদ দিয়ে অন্যকে দেওয়া।
- পদের অবনতি বা প্রতিকূল বদলি করা।
- স্তন্যদান করা বা দুধ বের করার উপযুক্ত সুযোগগুলি থেকে বঞ্চিত করা।
- দুধ বের করা বা স্তন্যদান করার সাথে সম্পর্কিত হয়রানির শিকার হওয়া।
- কাজের শর্ত পরিবর্তন করার অনুরোধগুলি থেকে প্রত্যাখ্যাত হওয়া যেমন নমনীয় কাজ বা পার্ট টাইম কাজ।
- অন্যান্য কর্মীদের তুলনায় কম বেতন বৃদ্ধি বা বোনাস দেওয়া, বা এমনকি বেতন কমানোর শিকার হওয়া।
- বিদ্যমান ভূমিকার মধ্যে স্বাস্থ্য ঝুঁকি থাকলে অস্থায়ী বিকল্প ভূমিকা থেকে বঞ্চিত হওয়া
- বরখাস্ত হওয়া বা অন্য কোনও ক্ষতির শিকার হওয়া।

**নিয়োগকর্তা এবং মালিকের দায়বদ্ধতা:** নিয়োগকর্তারা তাদের কর্মচারীদের চাকরীর ক্ষেত্রে করা বৈষম্যমূলক কাজের জন্য আইনত দায়বদ্ধ, সেই কাজ সম্পর্কে নিয়োগকর্তা জানুক বা না জানুক বা অনুমোদন দিক বা না দিক। একজন নিয়োগকর্তা কোনও কর্মচারীর করা বৈষম্যমূলক আচরণের জন্য দায়বদ্ধ থাকবেন, যদি না নিয়োগকর্তা প্রমাণ করতে পারেন যে তিনি কর্মচারীকে এই কাজগুলি থেকে বিরত রাখতে যথাযথভাবে ব্যবহারিক পদক্ষেপ গ্রহণ করেছেন।

এছাড়াও, মালিকের এজেন্ট হিসেবে মালিকের কর্তৃত্ব নিয়ে একজন ব্যক্তি যা কিছু করেছেন (প্রকাশিত বা অন্তর্নিহিত যাই হোক না কেন, এবং পূর্ববর্তী বা পরবর্তী যাই হোক না কেন) তা মালিকের দ্বারা করা হয়েছে বলে গণ্য হবে।

**বৈষম্য করার জন্য নির্দেশ এবং চাপ:** কোনও ব্যক্তির পক্ষে, স্তন্যদানের কারণে বৈষম্যমূলক আচরণের নির্দেশ দেওয়া বা অন্য ব্যক্তিকে বৈষম্যমূলক আচরণ করার জন্য চাপ দেওয়া বেআইনী।

**বেআইনী কাজে সহায়তা করা:** যে ব্যক্তি জেনেশুনে অন্য ব্যক্তিকে এসডিওটি-(SDO) র অধীনে স্তন্যদান কেন্দ্রিক কোন বেআইনী কাজ করার জন্য সহায়তা করে এসডিও (SDO)-টির উদ্দেশ্য অনুযায়ী সে নিজেই বেআইনী কাজ করছে বলে গণ্য করা হবে।

## স্তন্যদান বৈষম্য এবং হয়রানি প্রতিরোধের জন্য নিয়োগকর্তাদের জন্য ভাল অনুশীলন

নিয়োগকর্তাদের স্তন্যদান করার বিষয়ে স্তন্যদানকারী কর্মী এবং অন্যান্য কর্মীদের সাথে ভাল যোগাযোগ নিশ্চিত করা উচিত। স্তন্যদান করা কর্মীদের প্রতিশ্রুতি, দক্ষতা বা কার্যকারিতা সম্পর্কে তাদের অনুমান করা এড়ানো উচিত। এছাড়াও, নিয়োগকর্তাদের তাদের সংস্থা এবং স্তন্যদানকারী কর্মচারী উভয়েরই অধিকার এবং দায়িত্ব সম্পর্কে সচেতন হওয়া উচিত এবং তা এসডিও (SDO)টির এবং কর্মসংস্থান অধ্যাদেশ (এমপ্লয়মেন্ট অর্ডিন্যান্স)-এর বিধানগুলির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ কিনা তা নিশ্চিত করা উচিত।

স্তন্যদান উৎপাদনশীলতার অন্তরায় নয়। এটি আসলে দক্ষ কর্মীদের ধরে রাখতে সহায়তা করতে পারে। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার ইন্টারন্যাশনাল লেবার অর্গানাইজেশন -আইএলও-র মতে, গবেষণায় দেখা গেছে যে মহিলারা যদি কর্মক্ষেত্রে স্তন্যদান করে / দুধ বের করতে পারেন তবে দীর্ঘ মেয়াদে তাদের চাকরিতে থাকার সম্ভাবনা বেশি। কর্মীদের জন্য স্তন্যদান সমর্থন কর তে নিয়োগকর্তাদের জন্য কেবলমাত্র সীমিত ব্যয় জড়িত থাকে, কর্মচারীর সময় এবং এটির জন্য প্রয়োজনীয় পরিকাঠামো উভয় ক্ষেত্রেই।

## নিয়োগকর্তারা বৈষম্য ও হয়রানি প্রতিরোধ করতে যে পদক্ষেপগুলি নিতে পারেন

### 1. একটি লিখিত নীতি গঠন করা

সকল কর্মী সদস্যের সাথে পরামর্শ করে স্তন্যদান করার বিষয়ে একটি লিখিত নীতি গঠন এবং প্রয়োগ করা। নীতিটি নির্ধারণ করা উচিত:

- কর্মক্ষেত্রে স্তন্যদানকে সহায়তা করার বিষয়ে নিয়োগকর্তার অবস্থান এবং স্তন্যদানকারী কর্মীদের বিরুদ্ধে কোনও বৈষম্য বা হয়রানি সহ্য করা হবে না;
- স্তন্যদান করা বা দুধ বের করার জন্য অনুরোধগুলি তৈরি এবং প্রক্রিয়াজাতকরণের প্রক্রিয়াগুলি;
- কাজের পরিস্থিতিতে সমন্বয়ের জন্য অনুরোধগুলি কীভাবে বিবেচিত হবে এবং কী ধরনের সমন্বয়গুলি বিবেচিত হবে এবং করা যেতে পারে;
- কাজের অবস্থার পরিবর্তনগুলি কীভাবে কর্মীদের বেতন বা সম্পর্কিত সুবিধাকে প্রভাবিত করবে বা করবে না; এবং
- কর্মীদের স্তন্যদান বা দুধ বের করার জন্য যে সুবিধাগুলি দেওয়া হবে।

## 2. কর্মীদের নীতিমালা জানান

সমস্ত পদ এবং স্তরে সমস্ত কর্মীদের মধ্যে নীতিটি প্রচার করুন এবং যারা নীতিটি বাস্তবায়নের জন্য দায়বদ্ধ তাদের প্রশিক্ষণ দিন।

## 3. স্তন্যদানকারী কর্মীদের জন্য উপযুক্ত সুযোগ-সুবিধা সরবরাহ করুন

কর্মীদের স্তন্যদান করা বা দুধ বের করার সুবিধার্থে যথাযথ সুবিধাগুলি যেমন গোপনীয়তা সহ একটি কক্ষ, পিছনে হেলান দেওয়া যায় এমন চেয়ার, টেবিল এবং রেফ্রিজারেটর রাখার ব্যাপারে বিবেচনা করুন এবং ব্যবস্থা করুন। যদি এই ধরনের সুবিধা না পাওয়া যায় বা স্থাপন করা সম্ভব না হয় তবে কোন বিকল্প ব্যবস্থা বিবেচনা করুন, যেমন কর্মীদের নিকটবর্তী কমিউনিটির স্তন্যদান সুবিধাগুলিতে যাওয়ার অনুমতি দেওয়া।

## 4. কাজের শর্তগুলি সমন্বয় করার জন্য অনুরোধগুলি যত্ন সহকারে বিবেচনা করুন

নিয়োগকর্তাদের কর্মক্ষেত্রের পরিস্থিতির সমন্বয়ের জন্য কর্মীদের অনুরোধগুলি যত্ন সহকারে বিবেচনা করা উচিত, যেমন দুধ বের করার জন্য অতিরিক্ত বিরতি বা বিদ্যমান বিরতি বাড়ানো, কাজের শুরুর এবং শেষের সময়ের পরিবর্তন, পুরো সময়ের থেকে পার্ট টাইম কাজে বদলানো বা কর্মচারী এবং তাদের শিশুর স্বাস্থ্য ঝুঁকিতে পড়তে পারে এমনটি হলে অস্থায়ী বিকল্প ভূমিকা।

## প্রশ্ন ও উত্তর

### প্র: কর্মীদের প্রতিটি কাজের দিনে কতগুলি স্তন্যদানের জন্য বিরতি দেওয়া উচিত?

উ: এসডিও (SDO)-টি স্তন্যদান বিরতির সংখ্যা নির্ধারণ করে না। স্বাস্থ্য বিভাগ (ডিপার্টমেন্ট অব হেলথ)-এর নির্দেশিকা অনুসারে, নিয়োগকর্তাদের আট ঘন্টা কর্মদিবসের জন্য দুটি ৩০-মিনিটের বা মোট এক ঘন্টার স্তন্যদান বিরতির জন্য অনুমতি দেওয়ার বিষয়ে বিবেচনা করার পরামর্শ দেওয়া হয়।

### প্র: স্তন্যদানের বিরতিগুলি কি কাজের সময়গুলিতে অন্তর্ভুক্ত করা উচিত এবং সেই অনুযায়ী পারিশ্রমিক দেওয়া উচিত?

উ: স্বাস্থ্য বিভাগ (ডিপার্টমেন্ট অব হেলথ)-এর নির্দেশিকা সুপারিশ করে যে স্তন্যদানের বিরতিগুলি কাজের সময় হিসাবে গণনা করা উচিত এবং সেই অনুযায়ী পারিশ্রমিক দেওয়া উচিত এবং সেই বিরতিগুলির জন্য বেতন কাটা উচিত নয়। এটাও আশা করা যায় না যে কর্মচারীরা দুধ বের করার জন্য ব্যয় করা সময়টুকু কাজ করেপূরণ করবে। এটি সুপারিশ করা হয় যে নিয়োগকর্তারা বাস্তবায়ন করার আগে ব্যবস্থাটি নিয়ে কর্মচারীদের সাথে আলোচনা করবেন এবং একমত হবেন।

### প্র: কর্মীদের কতক্ষণ স্তন্যদান বিরতি দেওয়ার অনুমতি দেওয়া উচিত? যদি কোনও কর্মচারী এক বছরেরও বেশি সময় ধরে স্তন্যদান করে থাকেন, তবে নিয়োগকর্তা কি তার স্তন্যদানের বিরতি হ্রাস করতে পারেন বা তাকে বিরতি দেওয়া বন্ধ করতে পারেন?

উ: এসডিও (SDO)-টি কোনও সময়সীমা নির্ধারণ করে না যার মধ্যে কোনও মহিলা স্তন্যদানের বৈষম্য থেকে সুরক্ষিত থাকে। যদিও শিশুদের দৈনিক দুধ গ্রহণ এবং স্তন্যপানের / চাহিদাপূনঃপৌনিকতা শিশুটি বড় হওয়ার সাথে হ্রাস পাবে, তবুও তিনি তার সন্তানকে কতদিন স্তন্যদান করার ইচ্ছা পোষণ করেন তা প্রতিটি মা-কে স্বতন্ত্র ভাবে সিদ্ধান্ত নিতে হবে। নিয়োগকর্তাদের স্তন্যদান করা বা বিশেষ পরিস্থিতির উপর নির্ভর করে স্তন্যদানের জন্য প্রতিটি অনুরোধকে নমনীয়ভাবে বিবেচনা করা উচিত।

**প্রশ্ন:** আমি সীমিত সংস্থান সহ একটি ছোট ফার্ম পরিচালনা করি। অফিসে কর্মীদের দুধ বের করার জন্য গোপনীয়তা রক্ষা হয় এমন কোনস্থান নেই। এর অর্থ কি এই যে আমি আইন লঙ্ঘন করেছি এবং স্তন্যদানে বৈষম্য করেছি?

**উ:** এটি বোঝা যায় যে কিছু সংস্থা এবং বিশেষত ছোট সংস্থাগুলির স্তন্যদান এবং দুধ বের করার জন্য কর্মীদের উপযুক্ত স্থান এবং সুযোগসুবিধা সরবরাহ করার সংস্থান নাও থাকতে পারে। এই পরিস্থিতিতে, নিয়োগকর্তারা বিকল্প ব্যবস্থা বিবেচনা করতে পারেন, যেমন স্তন্যদানকারী কর্মীদের দুধ বের করার জন্য নিকটস্থ কমিউনিটি শিশু-পরিচর্যার সুবিধাগুলিতে যাওয়ার বা যদি সংশ্লিষ্ট কর্মচারী কাছাকাছি বাস করেন, শিশুকে স্তন্যদানের জন্য বাড়িতে যাওয়ার অনুমতি দেওয়া। নিয়োগকর্তাদের আরও সচেতন হওয়া উচিত যে স্বাস্থ্য বিধির কারণে টয়লেট বা বাথরুমগুলি কখনই উপযুক্ত সুবিধা নয়। নিয়োগকর্তাদের ব্যবস্থাপনার বিষয়ে কর্মচারীদের সাথে আলোচনা করা এবং একমত হওয়া অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

**প্রশ্ন:** কোনও স্তন্যদানকারী কর্মচারী কিছু নির্দিষ্ট ভূমিকা বা দায়িত্ব পালন করতে অস্বীকার করতে পারেন কি?

**উ:** যদি বিদ্যমান কর্মসংস্থান অবস্থানের অন্তর্নিহিত প্রকৃতির সাথে কোনও স্তন্যদানকারী কর্মচারী বা তার সন্তানের সম্ভাব্য স্বাস্থ্য ঝুঁকি জড়িত থাকে যেমন আয়োনাইজিং রেডিয়েশনের সংস্পর্শ, তবে নিয়োগকর্তাকে স্তন্যদানের সময়কালে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীর জন্য অস্থায়ী বিকল্প ভূমিকা বিবেচনা করা প্রয়োজন হতে পারে।

#### স্তন্যদান-বান্ধব কর্মক্ষেত্র প্রতিষ্ঠার সংস্থানসমূহ:

- গাইডেন্স অন দ্য ব্রেস্টফিডিং ইন দ্য এমপ্লয়মেন্ট এণ্ড রিলেটেড সেক্টর্স, ইওসি (EOC)
- গাইডেন্স অন দ্য ব্রেস্টফিডিং ইন দ্য প্রভিশন অব গুডস, ফেসিলিটিস এণ্ড সার্ভিসেস, (EOC)
- অ্যান এমপ্লয়ার্স গাইড টু এস্টাব্লিশিং ব্রেস্টফিডিং ফ্রেণ্ডলি ওয়ার্কপ্লেস, ডিপার্টমেন্ট অব হেলথ
- অ্যান এমপ্লয়িজ গাইড টু কনসাইনিং ব্রেস্টফিডিং উইথ ওয়ার্ক, ডিপার্টমেন্ট অব হেলথ

#### আপনি যদি কর্মস্থলে স্তন্যদানের বৈষম্য বা হয়রানির শিকার হন তবে আপনি কী করতে পারেন?

যে ব্যক্তি অনুভব করেন যে কর্মস্থলে স্তন্যদান করার কারণে তাকে বৈষম্যমূলক বা হয়রানির করা হয়েছে তিনি ইওসি (EOC)র কাছে লিখিতভাবে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন এবং নীচের একটি চ্যানেলের মাধ্যমে ইওসি (EOC)-তে অভিযোগটি জমা দিতে পারেন:



ডাকে চিঠি



ইওসি (EOC)ওয়েবসাইটে অনলাইন ফর্ম



ইওসি (EOC)অফিসে ব্যক্তিগতভাবে



ফ্যাক্স

বৈষম্য-বিরোধী অধ্যাদেশ সম্পর্কিত তদন্ত: [অন-লাইন তদন্ত ফর্ম](#)

বৈষম্য-বিরোধী অধ্যাদেশ সম্পর্কিত অভিযোগ: [অন-লাইন অভিযোগ ফর্ম](#)

ইওসি (EOC) এর সেবাসমূহ সম্পর্কিত তদন্ত এবং অভিযোগ: [অন-লাইন ফর্ম](#)

আরও তথ্যের জন্য, অনুগ্রহ করে যোগাযোগ করুন:

**সমান সুযোগ (ইকুয়াল অপারচুনিটিস) কমিশন**

ফোন: (852) 2511 8211 (শুধুমাত্র সাধারণ অনুসন্ধানের জন্য)

ফ্যাক্স: (852) 2511 8142

ঠিকানা: 16/এফ, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong.

ইমেইল: [eoc@eoc.org.hk](mailto:eoc@eoc.org.hk) (শুধুমাত্র সাধারণ অনুসন্ধানের জন্য)

এসএমএস (SMS) সেবা: 6972566616538 (মুক/বধিরদের অনুসন্ধানের জন্য)

(বৈষম্য-বিরোধী অধ্যাদেশের অধীনে বৈষম্য সম্পর্কিত অনুসন্ধান এবং অভিযোগের জন্য, অনুগ্রহ করে উপরের অনলাইন ফর্মগুলি ব্যবহার করুন)



平等機會委員會  
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

এপ্রিল ২০২১

দ্রষ্টব্য: এই পুস্তিকাটি শুধুমাত্র রেফারেন্সের জন্য এবং এটিকে আইনী পরামর্শের বিকল্প হিসাবে বিবেচনা করা উচিত নয়।