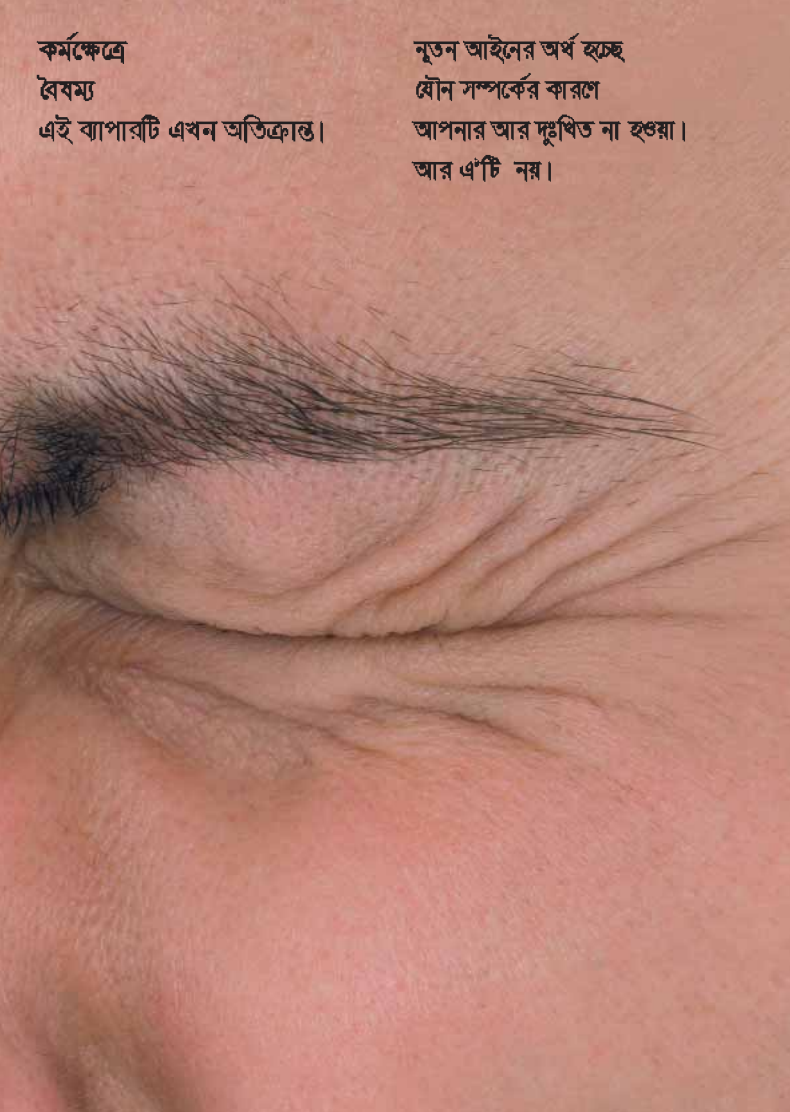
কর্মক্ষেত্রে
বৈষম্য
এই ব্যাপারটি এখন অতিক্রান্ত।

নূতন আইনের অর্থ হচ্ছে
যৌন সম্পর্কের কারণে
আপনার আর দুঃখিত না হওয়া।
আর এ'টি নয়।



আগের অবস্থা সম্পর্কে আমাদের বলুন
শিক্ষক হিসেবে শার্লির জীবনটা যখন তার সমকামী বিদ্বেষী ছাত্রছাত্রী কর্তৃক দুর্বিষহ হয়ে ওঠে তখন তার হেডটিচার তাকে আরো "দৃঢ়" হতে বলেন।
এমনটি আর এখন ঘটবেনা।

পিটার যখন দেখলেন যে হেলথ্ ওয়ার্কার (স্বাস্থ্য কর্মী) হিসেবে তার পেশায় সে কোন স্বীকৃতি পাচ্ছেন না, তখন তিনি বুঝলেন যে তিনি গে (সমকামী পুরুষ) বলেই এমনটি ঘটছে। কোন প্রমাণ রয়েছে কি? তার ম্যানেজার তার সাথে তর্জন-গর্জন করতেন। এখন আর এ'টি ঘটছেনা।

যদিও লিসার চুক্তিতে "স্বামী/স্ত্রী অথবা মুখাপেক্ষীর" জন্যে বিনা মূল্যে ভ্রমণের প্রতিশ্রুতি ছিলো, কিন্তু লিসার সঙ্গীটি মহিলা হবার কারণেই লিসাকে তার পার্টনারের (সঙ্গী) জন্যে পাস প্রদান করতে অস্বীকার করা হয়।
এমনটি এখন আর ঘটবেনা।

সমকামী পুরুষ (গে), সমকামী মহিলা (লেসবিয়ান) এবং উভয়কামী (বাইসেক্সচুয়াল) লোকজনকে তাদের যৌন সম্পর্কের কারণে যে ধরণের আচরণ হজম করতে হতো - যেমন কাজ থেকে বরখাস্ত, হয়রানি, অপর্যাপ্ত বোনাস সুযোগ, পদোন্নতিহীনতা ইত্যাদি এখন আর হচ্ছেনা। এসব ঘটনা এখন শেষ হয়ে গিয়েছে এবং এগুলো আইনের পরিপন্থী।

কেবল নিশ্চিত করুন যে আপনি সেই আইনটি ব্যবহার করছেন।

নূতন আইনের আওতায় তিন ধরণের অন্যায় আচরণের সাথে আপনাকে আর কর্মক্ষেত্রে মোকাবেলা করতে হচ্ছেনা।

প্রত্যক্ষ বৈষম্য

স্বাভাবিক যৌন জীবনযাপনকারী নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তিদের ক্ষেত্রে যা কিছু চলতে পারে সেগুলো এখন আপনার জন্যেও চলবে। যেমন, স্বাভাবিক যৌন জীবনযাপনকারী ব্যক্তিদের যদি কর্মক্ষেত্রে হাত ধরার অনুমতি দেয়া হয় তাহলে আপনাকেও তার অনুমতি দেয়া হবে। সঙ্গত কারণেই যদি স্বাভাবিক যৌন জীবনযাপনকারী ব্যক্তিদের এমন অনুমতি না দেয়া হয়, তাহলে আপনার বেলাতেও তার প্রযোজ্য হবে।

প্রতি ২৫জন লেসবিয়ান, গে পুরুষ এবং উভয়কামী ব্যক্তির মধ্যে একজন জানিয়েছেন যে তাদের যৌন সম্পর্কের কারণে তাদেরকে কাজ হারাতে হয়েছে। এখন আর আমাদের এ ধরণের বৈষম্যের শিকার হতে হচ্ছেনা।

পরোক্ষ বৈষম্য

এর অর্থ স্বাভাবিক যৌন জীবনযাপনকারী কর্মচারীদের যদি বোনাস, পদোন্নতি বা এ জাতীয় অন্য কোন ধরণের সুযোগসুবিধা থেকে বঞ্চিত করা হয় তাহলে আপনাকেও সেগুলো থেকে বঞ্চিত করা হবে। যদি অবিবাহিত সঙ্গীদের কাজে অংশগ্রহণের অমন্ত্রণ জানানো হয় তবে আপনার সঙ্গীও তার সুযোগ পাবেন। এ'টি আপনা-আপনিই ঘটবে।

প্রতি দশজন লেসবিয়ান, গে পুরুষ ও উভয়কামীদের অন্ততঃ একজন জানিয়েছেন যে তাদের যৌন সম্পর্কের কারণে তাদেরকে পদোন্নতির সুযোগ পর্যন্ত হারাতে হয়েছে। এখন আর আমাদের এ ধরণের বৈষম্যের শিকার হতে হচ্ছেনা।

হয়রানি

নিয়োগকর্তা অথবা সহকর্মীদের যারা মনে করছেন যে তারা আপনার জীবনকে নরকে পরিণত করতে পারেন এমন একটি পরিবেশ তৈরীর মাধ্যমে যেখানে কোন লেসবিয়ান, গে পুরুষ অথবা উভয়কামীই আর থাকতে চাইবেনা সেসব নিয়োগকর্তা অথবা সহকর্মীদের এহেন মনোভাবের পরিবর্তন আসবে।

আপনি কাজ না করলেও আপনাকে আর এর মুখোমুখি হতে হবেনা।

প্রতি পাঁচজন লেসবিয়ান, গে পুরুষ এবং উভয়কামী ব্যক্তিদের একজন বলেছেন যে তাদের এই যৌন সম্পর্কের কারণে তাদেরকে হয়রানির শিকার হতে হয়েছে। এখন আর তাদের এসবের মুখোমুখি হতে হচ্ছেনা।

ব্যতিক্রমসমূহ

সংঘবদ্ধ ধর্ম

কিছু কিছু বিরল ক্ষেত্রে সংঘবদ্ধ ধর্মভুক্ত নিয়োগকারীরা এখনও লেসবিয়ান, গে পুরুষ এবং উভয়কামী ব্যক্তিদের চাকুরীতে নিয়োগ করতে প্রত্যাখ্যান করেন যদি এদের জীবনযাত্রা তাদের বিশ্বাসের পরিপন্থী হয়ে থাকে। তবে আদালতের মতামত অনুযায়ী এ'টি কেবল অত্যন্ত সীমিত ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে, যেমন ধর্মযাজক অথবা ইমামদের বেলায়। আপনি যদি কোন বিশেষ ধর্মীয় ভাবধারায় বিশ্বাসী হন অথবা ধর্মীয় চ্যারিটির (দাতব্য প্রতিষ্ঠান) জন্যে কাজ করে থাকেন তাহলে আপনি এক্ষেত্রে নিরাপদ। আপনি যদি ইতিমধ্যেই চাকুরীরত হয়ে থাকেন তাহলে আপনাকে খুব বেশী অন্যায়ভাবে বিবেচনা করা হবেনা।

বিবাহিত দম্পতির জন্যে বেনিফিটসমূহ

কেবল অল্প কিছু ক্ষেত্রেই বিবাহিত (স্বাভাবিক যৌন জীবনযাপনকারী) সঙ্গীদের জন্যে প্রদত্ত পেনশন ও কিছু কিছু আর্থিক বেনিফিট গে সঙ্গীদের ক্ষেত্রে সরাসরি পাওয়া যায়না। যদিও ভালো নিয়োগকর্তারা ইতিমধ্যেই এগুলো প্রদানের ব্যবস্থা করেছেন। তবে গে দম্পতিদের যারা তাদের এই পার্টনারশিপের (একসাথে থাকার) বিষয়টি রেজিষ্টী (নিবন্ধন) করার সিদ্ধান্ত নিয়েছেন, যা তারা ২০০৫ সালের শেষের দিক থেকে করতে পারবেন, পরবর্তীতে তারা পেনশনের এই অধিকারটি ভোগ করতে পারবেন।

পশাভিত্তিক চাহিদাসমূহ

তত্ত্ব অনুযায়ী এমন কিছু কাজ রয়েছে যেগুলো সুষ্ঠভাবে সম্পন্ন করার জন্যে আপনাকে অবশ্যই হতে হবে স্বাভাবিক যৌন জীবনযাপনকারী ব্যক্তি (অথবা লেসবিয়ান মহিলা, গে পুরুষ অথবা উভয়কামী)। এই মুহূর্তে কেউই সম্পূর্নভাবে এমন কিছু ভাবতে পারছেনা।

তাহলে, এক্ষেত্রে আপনি কি করতে পারেন? আপনাকে যিনি হয়রানি করছেন তার সাথে কি আপনি কথা বলতে পারেন? কেন তারা আপনাকে বিপর্যস্ত করছেন তা কি আপনি ব্যাখ্যা করতে পারেন?

যদি তা না হয় তাহলে আপনাকে সাহায্য করার জন্যে কি কোন হিউমেন রিসোর্স ম্যানেজার অথবা পার্সনেল ম্যানেজার রয়েছেন? আপনি তাদেরকে যা কিছু বলবেন তা কি গোপন থাকবে? খোঁজ করে দেখুন।

আপনি কি ষ্টাফ এসোসিয়েশন (কর্মীদের সংগঠন) অথবা ট্রেড ইউনিয়নের (শ্রমিক সংঘ) সদস্য? আপনার অভিযোগ তারা অত্যন্ত গুরুত্বের সাথে দেখবেন, আইন তারা ভালোভাবে জানবেন এবং আপনি যেভাবে চাইবেন ঠিক সেভাবেই তারা কাজ করবেন।

একজন সম্পূর্ণ আগন্তুকের সাথে সিটিজেন্স এডভাইস ব্যুরো অথবা লেসবিয়ান ও গে হেলপলাইনে কথা বলাটা কি আপনার জন্যে সহজ হবে?

চূড়ান্ত খারাপ অবস্থার ক্ষেত্রে বৈষম্য অথবা হয়রানির জন্যে আপনার নিয়োগকর্তার কাছ থেকে ক্ষতিপূরণ হিসেবে আপনাকে নগদ অর্থ প্রদানের জন্যে রয়েছে ক্ষমতা সহযোগে বিচারানুষ্ঠানের ব্যবস্থা। ঘটনার গুরুত্বের উপর নির্ভর করে এক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণেরও কোন সীমানা নেই।

এবং আপনি যদি আনুষ্ঠানিক অভিযোগ করার বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে থাকেন তাহলে আপনি আতঙ্কিত হবার আগেই আপনার নিয়োগকর্তার জন্যে আপনাকে বঞ্চিত করাটা হবে আইন বিরোধী একটি ব্যাপার।

বৈষম্যের দিন যে শেষ তা সকলের মাথায় ঢুকতে হবে। চিরকালের জন্যেই এ'টি শেষ।

সিটিজেন্স এডভাইস
www.citizensadvice.org.uk

কমিউনিটি লিগাল সার্ভিসেস
www.clsdirect.org.uk
0845 608 1122

টি.ইউ.সি (TUC) -
নো ইওর রাইটস লাইন
0870 600 4882

সিটিজেন্স এডভাইস সিমরু
02920 376 750

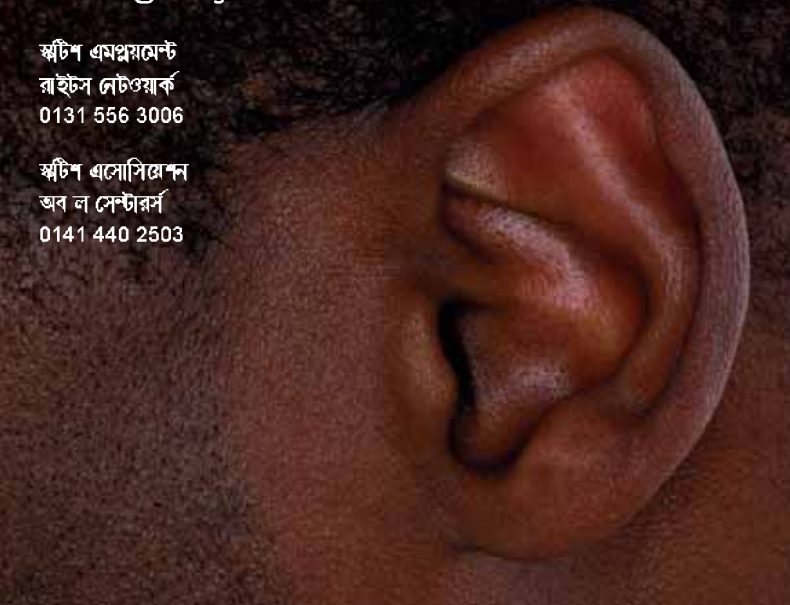
সিটিজেন্স এডভাইস স্কটল্যান্ড
0131 550 1000
email info@cas.org.uk

স্কটিশ এমপ্লয়মেন্ট
রাইটস নেটওয়ার্ক
0131 556 3006

স্কটিশ এসোসিয়েশন
অব ল সেন্টারর্স
0141 440 2503

ষ্টানওয়াল
www.stonewall.org.uk
020 7881 9440
(মিনিকম 020 7881 9996)

ষ্টানওয়াল স্কটল্যান্ড
0141 204 0746

ষ্টানওয়াল সিমরু
02920 237 744
অথবা 01248 370 082
www.stonewall.org.uk

Stonewall