রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, জানুয়ারি ৪, ২০১৬

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়

শ্রম ও আইন শাখা

প্রজ্ঞাপন

তারিখ: ১৪ পৌষ ১৪২২ বঙ্গাব্দ/২৮ ডিসেম্বর ২০১৫ খ্রিস্টাব্দ

নং ৪০.০৫.০২২.০০.০০.০১৮.২০১০-৫৫৩।—গত ২১ ডিসেম্বর ২০১৫/০৭ পৌষ ১৪২২ তারিখে অনুষ্ঠিত মন্ত্রিসভা-বৈঠকে অনুমোদনের প্রেক্ষিতে গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার নিম্নরূপ **"গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫"** প্রণয়ন করিল:

গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫
Domestic Workers Protection and Welfare Policy, 2015

১. প্রেক্ষাপট ঃ

বাংলাদেশের গ্রামীণ বর্ধিষ্ণু পরিবার থেকে শুরু করে ক্রমপ্রসারমান নগর জীবনের পারিবারিক আবাসস্থল, মেস এবং ক্ষেত্রবিশেষে ডরমিটরি প্রভৃতি গৃহকর্মীদের কর্মসংস্থানের প্রধান ক্ষেত্র। তবে রাজধানী ঢাকাসহ প্রশাসনিক কেন্দ্র হিসেবে এবং শিল্প ও বাণিজ্যের দ্রুত বিকাশের অনুষঙ্গ হিসেবে গড়ে ওঠা শহরে বসবাসরত নাগরিকদের চাহিদা ও অধিকতর আর্থিক সুবিধা বিবেচনায় প্রান্তিক জনপদের দরিদ্র পরিবারের প্রধানতঃ নারী গৃহকর্মী যাদের একটা উল্লেখযোগ্য অংশ কিশোরী বা শিশু গ্রাম থেকে এসে এ সব শহরের বাসা, মেস বা ডরমিটরিতে গৃহকর্মে নিয়োজিত হওয়ার প্রবণতা চলমান রয়েছে। শিক্ষা উপ-বৃত্তি এবং অবৈতনিক নারীশিক্ষার সরকারি কর্মসূচির কারণে শিশুদের গৃহকর্মী হিসেবে কাজে নিয়োজিত হওয়ার প্রবণতা সামগ্রিকভাবে হ্রাস পেলেও দারিদ্র-পীড়িত বিশেষ বিশেষ এলাকা (Poverty pocket) থেকে শিশুদের গৃহকর্মে নিয়োজিত হওয়ার লক্ষে শহরে আসার প্রবণতা অব্যাহত আছে। অন্যদিকে, সাধারণত নগরবাসী মানুষের গৃহের সার্বিক নিরাপত্তা এবং গৃহকর্তা ও গৃহের সদস্যদের প্রতি ইপ্সিত আনুগত্যের

মূল্য ঃ টাকা ১২.০০

বিবেচনায় নারী গৃহকর্মীদের অধিকতর সুবিধাজনক বিবেচনা করার ফলে সার্বক্ষণিক গৃহকর্মী হিসেবে নারী গৃহকর্মী বিশেষত কিশোরী বা শিশু গৃহকর্মী নিয়োগের প্রতি অগ্রাধিকার প্রদানের প্রবণতাও লক্ষ্যণীয়। আনুগত্য প্রাপ্তির এ মানসিকতার মাঝে বিকৃতিও লক্ষ্য করা যায় যা গৃহকর্মীদের উপর নির্যাতনের মধ্য দিয়ে প্রকাশিত হয়ে থাকে। নির্যাতনের ফলে মৃত্যু বা হত্যা কিংবা আত্মহত্যার মতো কোন কোন ঘটনা সংবাদ মাধ্যমে প্রকাশিত হয়ে সংবেদনশীল মানব সমাজকে চরমভাবে বেদনাবিদ্ধ করে। দেশের আর্থ-সামাজিক প্রেক্ষিত বিবেচনায় সরকার গৃহকর্মীদের জন্য পর্যায়ক্রমে আইনী কাঠামো তৈরীতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। এ প্রেক্ষাপটে গৃহকর্মে নিযুক্ত বিপুল জনগোষ্ঠির সুরক্ষা ও কল্যাণার্থে পূর্ণাঙ্গ আইন প্রণয়নের প্রাথমিক ধাপ হিসেবে এ নীতি মাইলফলক হিসেবে বিবেচিত হবে।

২. প্রস্তাবনা ঃ

জাতির পিতা বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান আজীবন শ্রমজীবী মানুষের মর্যাদা ও অধিকার প্রতিষ্ঠার জন্য সংগ্রাম করেছেন। স্বাধীন ও সার্বভৌম বাংলাদেশের সংবিধানে শ্রম ও শ্রমজীবী মানুষের অধিকার ও মর্যাদার প্রতিফলন ঘটানোর মাধ্যমে জাতির পিতা তাঁর আদর্শের বাস্তবায়ন নিশ্চিত করেছেন। গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের ২০ অনুচ্ছেদ অনুযায়ী কর্মক্ষম প্রতিটি নাগরিকের জন্য কর্মের অধিকার হচ্ছে-তার অধিকার, কর্তব্য এবং মর্যাদার বিষয় এবং শ্রমিকের প্রাপ্য পরিশোধের মূলনীতি হল-"শ্রমিকের সামর্থ্য অনুযায়ী কর্মসম্পাদন এবং সম্পাদিত কাজ অনুযায়ী শ্রমের মূল্য পরিশোধ"। অনুচ্ছেদ ২৭ অনুযায়ী সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং আইনের আশ্রয়লাভে সমঅধিকারী। অনুচ্ছেদ ৩৪ এ সকল প্রকার জবরদস্তি শ্রম (Forced labour) নিষিদ্ধ করা হয়েছে।

সার্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণার অনুচ্ছেদ ১ অনুযায়ী প্রতিটি নাগরিক জন্মগতভাবে স্বাধীন এবং মর্যাদা ও অধিকারের ক্ষেত্রে ধর্ম, গোত্র, গাত্রবর্ণ, জেন্ডার, ভাষা, রাজনৈতিক বা ভিন্নমত, জাতীয় অথবা সামাজিক উৎস (Origin), সম্পদ, জন্ম বা অন্যান্য স্ট্যাটাস-নিরক্ষেপভাবে সমান। অনুচ্ছেদ ১২ অনুযায়ী কোন ব্যক্তির পরিবার, গৃহ ও পত্র যোগাযোগ-এ সকল ক্ষেত্রে স্বেচ্ছাচারিতামূলক হস্তক্ষেপ বা বিঘ্ন সৃষ্টি করা এবং তার সম্মান ও মর্যাদায় আঘাত করা যাবে না। অনুচ্ছেদ ২৩, ২৪ ও ২৫-এ সকল শ্রমিকের সমান কাজের জন্য সমান মজুরি নীতির ভিত্তিতে ন্যায়সঙ্গত মজুরির বিনিময়ে স্বাধীনভাবে কর্ম নির্বাচন, নির্ধারিত কর্মঘন্টা, সাময়িক ছুটিসহ বিশ্রাম ও বিনোদন, স্বাস্থ্যসম্মতভাবে বসবাস, পরিবারসহ মানবিক মর্যাদার সাথে জীবনযাপন এবং সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার সংরক্ষণের কথা বলা হয়েছে।

দেশের চলমান আর্থ-সামাজিক প্রেক্ষাপট বিশ্লেষণে পরিবার বা গৃহের আবশ্যকীয় কার্যাদি সম্পন্ন করে গৃহকর্তার অপেক্ষাকৃত উন্নততর পেশাগত দায়িত্ব নির্বিঘ্নে সম্পাদনের সুযোগ সৃষ্টির মাধ্যমে গৃহকর্মীরা দেশের অর্থনীতিতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করছেন। এ জন্য সরকার গৃহকর্মে নিযুক্ত বিপুল জনগোষ্ঠীর সুরক্ষায় ও কল্যাণার্থে এ নীতি প্রণয়নের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করছে। তাছাড়াও আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা কর্তৃক গৃহীত গৃহকর্ম সম্পর্কিত কনভেনশন-১৮৯ অনুসমর্থনের লক্ষ্যে বাংলাদেশ প্রয়োজনীয় প্রস্তুতি গ্রহণ করছে। আলোচ্য প্রেক্ষাপটে এরূপ নীতিমালা প্রণয়নের প্রয়োজনীয়তা অনস্বীকার্য। এ নীতি গৃহকর্মে নিয়োজিত কর্মীদের কাজের শর্ত ও নিরাপত্তা, শোভন কর্মপরিবেশ, পরিবারসহ মর্যাদার সাথে জীবনযাপনের উপযোগী মজুরি ও কল্যাণ, নিয়োগকারী ও গৃহকর্মীদের মধ্যে সুসম্পর্ক এবং কোন অসন্তোষ সৃষ্টি হলে তা নিরসন প্রভৃতি বিষয়ে দিক নির্দেশনা প্রদান করে। একই সাথে এ নীতি সংবিধানে ঘোষিত সমঅধিকার এবং সকল নাগরিকের মৌলিক মানবাধিকার নিশ্চিতকরণের মূলনীতি হিসেবে দেশকে সামনের দিকে এগিয়ে নিয়ে যেতে সহায়ক হবে।

৩. অধিক্ষেত্র ঃ

বাংলাদেশের ব্যক্তিমালিকানাধীন গৃহ, মেস, ডরমিটরি প্রভৃতি যে সব কর্মস্থলে গৃহকর্মীগণ পূর্ণকালীন বা খন্ডকালীন গৃহকর্মে নিয়োজিত থাকেন। এ নীতি বিশেষভাবে গৃহকর্মী, নিয়োগকারী ও তার পরিবারের সদস্য, সংশ্লিষ্ট সকল ব্যক্তি, সংস্থা ও প্রতিষ্ঠান এবং আইন-শৃঙ্খলা রক্ষাকারী সংস্থার সাথে সম্পৃক্ত ব্যক্তিগণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

৪. লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য ঃ

গৃহকর্মে নিয়োজিত সকল ব্যক্তির সুরক্ষা ও কল্যাণের নিমিত্ত গৃহকর্মকে শ্রম হিসেবে স্বীকৃতি ও মর্যাদা প্রদান, গৃহকর্মীদের জন্য শোভন কাজ ও নিরাপদ কর্মপরিবেশ নিশ্চিতকরণ এবং বিশ্রাম-বিনোদন-ছুটিসহ নাগরিকের সংবিধান স্বীকৃতি মৌলিক অধিকারসমূহ প্রতিষ্ঠার্থে তাদের স্থায়ী ঠিকানা ও কর্মস্থলের তথ্য হালনাগাদকরণ ও সংরক্ষণের ক্ষেত্র প্রস্তুত করা।

৫. সংজ্ঞা ঃ

৫.১ **গৃহকর্ম (Domestic Work) ঃ** "গৃহকর্ম" বলতে রান্না ও রান্না সংশ্লিষ্ট আনুষঙ্গিক কাজে সহায়তা, বাজার করা, গৃহ বা গৃহের আঙ্গিনা বা চত্বর পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন রাখা এবং গৃহের অন্যান্য কাজ যা সাধারণতঃ গৃহস্থালি কাজ হিসেবে স্বীকৃত। এ ছাড়াও পোশাক-পরিচ্ছদ ধোঁয়া, গৃহে বসবাসরত শিশু, অসুস্থ, প্রবীণ কিংবা প্রতিবন্ধী ব্যক্তির যত্ন ইত্যাদি কাজও গৃহকর্ম হিসেবে বিবেচিত হবে। তবে নিয়োগকারীর ব্যবসার সাথে সম্পর্কিত বা মুনাফা সৃষ্টি করে এমন কাজ এর অন্তর্ভুক্ত হবে না।

৫.২ **গৃহকর্মী (Domestic Worker) ঃ** "গৃহকর্মী" বলতে এমন কোন ব্যক্তিকে বোঝাবে যিনি নিয়োগকারীর গৃহে মৌখিক বা লিখিতভাবে খণ্ডকালীন অথবা পূর্ণকালীন নিয়োগের ভিত্তিতে গৃহকর্ম সম্পাদন করেন। এ ক্ষেত্রে মেস বা ডরমিটরিও 'গৃহ' হিসেবে বিবেচিত হবে।

৫.৩. **নিয়োগকারী (Employer) ঃ** "নিয়োগকারী" অর্থ এমন কোনো ব্যক্তি যিনি স্বীয় গৃহ, মেস ও ডরমিটরিতে গৃহকর্মের জন্য কর্মী নিয়োগ করেন।

৫.৪. **শোভন কাজ (Decent Work) ঃ** বাংলাদেশ আইএলও'র শোভন কাজ কর্মসূচির সক্রিয় সমর্থক ও অংশীদার। গৃহকর্মীদের ক্ষেত্রে উক্ত কর্মসূচির প্রযোজ্য অংশের বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা।

৬. বাস্তবায়ন কার্যক্রমের প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো ঃ

৬.১ গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এ নীতি বাস্তবায়নের কাজ সমন্বয় করবে।

৬.২ জেলা প্রশাসকের কার্যালয়, সিটি কর্পোরেশনসমূহের আঞ্চলিক নির্বাহী কর্মকর্তার কার্যালয় কিংবা প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তার কার্যালয়, সেনানিবাস এলাকায় ক্যান্টনমেন্ট এক্সিকিউটিভ অফিসারের কার্যালয় এবং উপজেলা পর্যায়ে উপজেলা নির্বাহী অফিসারের কার্যালয় এ নীতির আলোকে গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় কার্যক্রম পরিচালনা করবে।

৬.৩ এছাড়াও স্থানীয় সরকার, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় মন্ত্রণালয়ের স্থানীয় সরকার বিভাগের আওতাধীন সকল পৌরসভার মেয়র ও ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যানের কার্যালয় গৃহকর্মীদের তথ্য সংরক্ষণ এবং নীতিমালার আলোকে গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণের লক্ষে দায়িত্ব পালন করবে। এ ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কার্যালয় কর্তৃক স্বতন্ত্র রেজিস্টার সংরক্ষণ করে ব্যবহার করা বাঞ্ছনীয় হবে।

৭. গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ কার্যক্রমঃ

দেশের শহর ও গ্রামাঞ্চল-সর্বত্র গৃহকর্মীদের কর্মক্ষেত্রের বিস্তৃতি। এ ব্যাপক পরিসরে বিভিন্ন পেশায় নিয়োজিত ও আর্থ-সামাজিক প্রেক্ষাপট বিবেচনায় বিভিন্ন শ্রেণিভুক্ত নিয়োগকারীর গৃহে কর্মরত গৃহকর্মীর জন্য শোভন কাজ এবং মর্যাদাপূর্ণ জীবনযাপন নিশ্চিতকরণের লক্ষে নিম্নবর্ণিত বিষয়াদি প্রতিপালন করতে হবেঃ

৭.১ ক) **মজুরী নির্ধারণঃ** উভয় পক্ষের আলাপ-আলোচনার ভিত্তিতে মজুরি নির্ধারিত হবে। পূর্ণকালীন গৃহকর্মীর মজুরি যাতে গৃহকর্মীর পরিবারসহ সামাজিক মর্যাদার সাথে জীবনযাপনের উপযোগী হয় নিয়োগকারী তা নিশ্চিত করবেন। গৃহকর্মীর ভরণ-পোষণ, পোশাক-পরিচ্ছদ প্রদান করা হলে তা মজুরির অতিরিক্ত বলে গণ্য হবে।

(খ) **খণ্ডকালীন গৃহকর্মীর মজুরিঃ** খণ্ডকালীন গৃহকর্মীর মজুরি উপরোক্ত পদ্ধতিতে কাজ বা কাজের ধরন কিংবা কাজের সময় (ঘণ্টা) এর ভিত্তিতে নির্ধারিত হবে। খণ্ডকালীন গৃহকর্মীর ভরণ-পোষণ ও পোশাক-পরিচ্ছদ প্রদান করা হলে তা মজুরির অতিরিক্ত বলে গণ্য হবে।

(গ) **মজুরি পরিশোধ ঃ** নিয়োগকারী গৃহকর্মীকে প্রতি মাসের মজুরি পরবর্তী মাসের ০৭ (সাত) তারিখের মধ্যে পরিশোধ করবেন।

৭.২ **গৃহকর্মীর বয়সঃ** গৃহকর্মী নিয়োগে বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর বিধান অনুসরণ করা হবে।

৭.৩. **গৃহকর্মী নিয়োগের চুক্তিঃ** (১) ১৪ বছর পূর্ণ করেছে তবে ১৮ বছরের কম এরূপ বয়সে গৃহকর্মে নিয়োজিত কিশোর বা কিশোরী কিংবা হালকা কাজের ক্ষেত্রে ১২ বছর বয়:প্রাপ্ত শিশু নিয়োগ করতে হলে আইনানুগ অভিভাবকের সাথে এবং প্রাপ্তবয়স্ক হলে নিয়োগলাভে ইচ্ছুক ব্যক্তির সাথে বিস্তারিত আলোচনা করে নিয়োগ প্রদান যুক্তিযুক্ত। তবে মৌখিক চুক্তি বা সমঝোতা বা ঐকমত্য সম্পন্ন হলে তা গৃহকর্মী ও নিয়োগকারীর নিকট গ্রহণযোগ্য কোনো তৃতীয় পক্ষের উপস্থিতিতে আলোচনা সম্পন্ন করা বাঞ্ছনীয়। বিস্তারিত আলোচনাকালে কিংবা চুক্তি বা সমঝোতা বা ঐকমত্যে নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ স্পষ্টভাবে উল্লেখ থাকবেঃ

(ক) নিয়োগের ধরন, (খ) নিয়োগের তারিখ, (গ) মজুরি, (ঘ) বিশ্রামের সময় ও ছুটি, (ঙ) কাজের ধরন, (চ) গৃহকর্মীর থাকা-খাওয়া, (ছ) গৃহকর্মীর পোশাক-পরিচ্ছদ ও শারীরিক পরিচ্ছন্নতা এবং (জ) গৃহকর্মীর বাধ্যবাধকতা;

(২) নিয়োগপত্র কিংবা চুক্তি বা সমঝোতা বা ঐকমত্যে উল্লিখিত শর্তসমূহ উভয় পক্ষ মেনে চলতে বাধ্য থাকবে, তবে লক্ষ্য রাখতে হবে যে উক্ত শর্তাবলী যাতে দেশের প্রচলিত আইন ও নীতির পরিপন্থী না হয়;

(৩) ১২ (বার) বছর বয়:প্রাপ্ত কোন শিশুকে হালকা কাজে নিয়োগের ক্ষেত্রে তার স্বাস্থ্য ও উন্নতির জন্য বিপজ্জনক নয় অথবা শিক্ষা গ্রহণকে বিঘ্নিত করবে না তা বিবেচনায় নিতে হবে।

৭.৪. **কর্মঘণ্টা, ছুটি, বিশ্রাম ও বিনোদনঃ** প্রত্যেক গৃহকর্মীর কর্মঘণ্টা এমনভাবে বিন্যস্ত করতে হবে যাতে তিনি পর্যাপ্ত ঘুম, বিশ্রাম, চিত্তবিনোদন ও প্রয়োজনীয় ছুটির সুযোগ পান। গৃহকর্মীর ঘুম ও বিশ্রামের জন্য নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত স্থান নিশ্চিত করতে হবে। গৃহকর্তা বা গৃহকর্ত্রীর অনুমতি নিয়ে গৃহকর্মী সবেতনে ছুটি ভোগ করতে পারবেন।

৭.৫. প্রসূতিকালীন সুবিধা ঃ সন্তান-সম্ভবা গৃহকর্মীকে তার প্রসূতিকালীন ছুটি হিসেবে মোট **১৬** সপ্তাহ (প্রসবের পূর্বে ৪ সপ্তাহ এবং প্রসবের পরে **১২** সপ্তাহ অথবা গৃহকর্মীর সুবিধা অনুসারে) স্ববেতনে মাতৃত্ব ছুটি প্রদান করতে হবে। এছাড়া প্রয়োজনীয় সময় পর্যন্ত ভারী কাজ থেকে বিরত রাখা এবং মাতৃস্বাস্থ্যের পরিচর্যায় সরকারি হাসপাতালের সাথে যোগাযোগ করতে গৃহকর্তা সহায়তা করবেন।

৭.৬. প্রশিক্ষণ ঃ (ক) বিদেশে গৃহকর্মী প্রেরণের মাধ্যমে তুলনামূলক অধিক মজুরিতে নতুন কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টির পাশাপাশি দেশে রেমিটেন্স বৃদ্ধির বিবেচনায় গৃহকর্মী প্রশিক্ষণের জন্য বিশেষ কর্মসূচি গ্রহণে সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/বিভাগ প্রয়োজনীয় উদ্যোগ গ্রহণ করবে এবং

(খ) দেশে বা বিদেশে কর্মসংস্থানের লক্ষ্যে বেসরকারি প্রতিষ্ঠান বা ব্যক্তি উদ্যোগে গৃহকর্মী প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান চালুর উদ্যোগকে উৎসাহিত করতে হবে।

৭.৭. চিকিৎসা ঃ অসুস্থ গৃহকর্মীকে কাজ থেকে বিরত রাখতে হবে এবং নিয়োগকারী নিজ ব্যয়ে তার যথাযথ চিকিৎসার ব্যবস্থা করবেন।

৭.৮. ধর্ম পালনের সুযোগ ঃ গৃহকর্মীকে স্বীয় ধর্ম পালনের সুযোগ করে দিতে হবে।

৭.৯. দুর্ঘটনায় ক্ষতিপূরণ ঃ কর্মরত অবস্থায় কোনো গৃহকর্মী দুর্ঘটনার শিকার হলে যথাযথ চিকিৎসাসহ দুর্ঘটনা ও ক্ষতির ধরন অনুযায়ী নিয়োগকারী ক্ষতিপূরণ প্রদান করবেন।

৭.১০. নির্যাতনের বিরুদ্ধে ব্যবস্থা ঃ (ক) কোন ক্রমেই গৃহকর্মীর প্রতি কোনো প্রকার অশালীন আচরণ অথবা দৈহিক আঘাত অথবা মানসিক নির্যাতন করা যাবে না। গৃহকর্মীর উপর কোনো রকম হয়রানি ও নির্যাতনের ক্ষেত্রে সুবিচার নিশ্চিত করার দায়িত্ব প্রচলিত আইন অনুযায়ী সরকারের উপর বর্তাবে। এ বিষয়ে সংশ্লিষ্ট আইন প্রয়োগকারী সংস্থাসমূহকে স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় এবং সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয় প্রয়োজনীয় ও সুস্পষ্ট নির্দেশাবলী প্রদান করবে।

(খ) নিয়োগকারী, তার পরিবারের সদস্য বা আগত অতিথিদের দ্বারা কোন গৃহকর্মী কোনো প্রকার শারীরিক ও মানসিক নির্যাতন যেমন- অশ্লীল আচরণ, যৌন হয়রানি বা যৌন নির্যাতন কিংবা শারীরিক আঘাত অথবা ভীতি প্রদর্শনের শিকার হলে দেশের প্রচলিত আইনানুযায়ী প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

(গ) গৃহকর্মী নির্যাতন বা হয়রানির ঘটনায় সংশ্লিষ্ট থানা যেন দ্রুত ও কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করে সে জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত মন্ত্রণালয় উদ্যোগ গ্রহণ করবে এবং স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয় দাপ্তরিক নির্দেশনা জারি করবে। দায়িত্বপ্রাপ্ত মন্ত্রণালয় গৃহকর্মীর প্রতি নির্যাতনের প্রতিকারে প্রয়োজনে আন্ত:মন্ত্রণালয় সভার মাধ্যমে সরকারের কর্মকৌশল নির্ধারণ করতে পারবে।

(ঘ) গৃহকর্মী কর্তৃক দায়েরকৃত যৌন হয়রানি ও যৌন নির্যাতন কিংবা শারীরিক বা মানসিক নির্যাতনের মামলা সরকারি ব্যয়ে পরিচালিত হবে। যৌন হয়রানি বা যৌন নির্যাতন প্রতিরোধের ক্ষেত্রে বাংলাদেশ সুপ্রিম কোর্টের হাইকোর্ট বিভাগের গাইড লাইন প্রযোজ্য হবে।

(ঙ) গৃহকর্মী তার কর্মরত পরিবারের সদস্য বিশেষ করে শিশু, অসুস্থ ও বৃদ্ধ বা অন্য কোন সদস্যের প্রতি কোনরূপ শারীরিক ও মানসিক নির্যাতন বা পীড়াদায়ক আচরণ করতে পারবে না। এ ধরনের কোনো ঘটনা ঘটলে নিয়োগকারী তার নিয়োগ বাতিল করতে পারবে এবং তার বিরুদ্ধে দেশের প্রচলিত আইনানুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারবে।

(চ) নিয়োগকারী পূর্ণকালীন গৃহকর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে ছবিসহ সংশ্লিষ্ট থানাকে অবহিত করতে পারবেন।

(ছ) নীতিতে যাই থাকুক না কেন গৃহকর্মী নির্যাতনের ঘটনায় ফৌজদারী মামলা দায়েরের ক্ষেত্রে কোন বাঁধা কিংবা প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি হবে না।

৭.১১. গৃহকর্মীর স্বাস্থ্য পরীক্ষা ঃ নিয়োগকারী রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক গৃহকর্মীর স্বাস্থ্য পরীক্ষা করে নিয়োগ করতে পারবেন।

৭.১২. শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন তহবিলের সুযোগ-সুবিধা প্রাপ্তি ঃ বংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন আইন, ২০০৬ এর আওতায় প্রতিষ্ঠিত শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন তহবিল হতে গৃহকর্মীদের যৌতিক সুবিধাদি প্রাপ্তি নিশ্চিতকরণে সরকার উদ্যোগ গ্রহণ করবে।

৮. অবহিত না করে গৃহ ত্যাগ কিংবা চাকরি ছেড়ে চলে যাওয়ার ক্ষেত্রে করণীয় ঃ

গৃহকর্মী নিয়োগকারীকে অবহিত না করে গৃহ ত্যাগ কিংবা চাকরি বাদ দিয়ে চলে গেলে নিয়োগকারী সাথে সাথে বিষয়টি স্থানীয় থানাকে অবহিত করে সাধারণ ডায়েরিভুক্ত করার প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন। গৃহকর্মী না জানিয়ে চলে যাওয়ার সময় যদি অর্থ বা মালামাল সাথে নিয়ে যায় সেক্ষেত্রে নিয়োগকারী দেশের প্রচলিত আইনের আশ্রয় গ্রহণ করতে পারবেন।

৯. মনিটরিং সেল গঠন ঃ

এ নীতি যথাযথভাবে বাস্তবায়ন নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের অধীনে কেন্দ্রীয়ভাবে একটি মনিটরিং সেল থাকবে। এছাড়া সিটি কর্পোরেশনসমূহের ক্ষেত্রে আঞ্চলিক নির্বাহী কর্মকর্তা কিংবা প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা এবং সিটি কর্পোরেশন এলাকা বাদে দেশের সকল জেলা ও উপজেলায় যথাক্রমে জেলা প্রশাসক ও উপজেলা নির্বাহী অফিসারকে সভাপতি করে মনিটরিং সেল গঠিত হবে।

১০. পরিদর্শন কার্যক্রম ঃ

(ক) এ নীতির যথাযথ বাস্তবায়ন নিশ্চিতকরণ এবং কোন ক্ষেত্রে নীতির ব্যত্যয় ঘটলে পরিদর্শনপূর্বক নীতির আলোকে তাৎক্ষণিক ব্যবস্থা গ্রহণ বা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে অবহিতকরণের জন্য সিটি কর্পোরেশন বা পৌরসভার মেয়র অথবা ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যান স্থানীয় সুশীল সমাজ ও স্থানীয় অধিক্ষেত্রে কর্মরত সরকারি প্রতিনিধি সমন্বয়ে প্রয়োজনীয় সংখ্যক পরিদর্শন টিম গঠনের মাধ্যমে পরিদর্শন কার্যক্রম পরিচালনা করবে। এক্ষেত্রে পরিদর্শন টিমে মানবাধিকার ও উন্নয়ন সংগঠন এবং ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের অন্তর্ভুক্ত করা যাবে।

(খ) পরিদর্শন টিম গৃহকর্মী নির্যাতন বা গৃহকর্মীর প্রতি অশালীন বা অমানবিক আচরণের সংবাদ প্রাপ্ত হলে তাৎক্ষণিক সরেজমিন পরিদর্শনপূর্বক পরিদর্শন মন্তব্য বা গৃহীত ব্যবস্থা সম্পর্কে মনিটরিং সেল বা জেলা প্রশাসক বা উপজেলা নির্বাহী অফিসার বা আইন প্রয়োগকারী সংস্থাকে পরিদর্শন প্রতিবেদনের মাধ্যমে অবহিত করবে। এছাড়া সময় সময় দৈবচয়নের মাধ্যমে গৃহকর্মীর প্রকৃত অবস্থা সরেজমিন পরিদর্শন করবে। তবে পরিদর্শনের ক্ষেত্রে নিয়োগকারীর ব্যক্তিগত বা পারিবারিক গোপনীয়তা (Privacy) বা প্রশান্তি যাতে বিঘ্নিত না হয় সেদিকে লক্ষ্য রাখতে হবে।

(গ) নিয়োগকারী কর্তৃক নীতি মেনে চলার বিষয়টি পরিদর্শন টিম সার্বক্ষণিক নজরদারির আওতায় রাখবে এবং প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে সার্বিক আইনী সহায়তা প্রদান করবে। পরিদর্শন টিম উপযুক্ত বিবেচনা করলে সালিশের মাধ্যমে উদ্ভূত সমস্যা সমাধানের উদ্যোগ নিতে পারবে।

১১. সরকারের দায়িত্ব ঃ

(ক) সরকার গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫ জনগণের নিকট প্রচারের জন্য প্রিন্ট ও ইলেক্ট্রনিক গণমাধ্যমকে কাজে লাগাতে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। তথ্য মন্ত্রণালয় এ বিষয়ে প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদান করবে। এ ছাড়া FM Radio, মোবাইল মেসেজ, পোস্টারিং, লিফলেট, বুকলেট ইত্যাদির মাধ্যমে প্রচার চালানো যেতে পারে।

(খ) সরকার গৃহকর্মীদের সহায়তার জন্য Help Line System চালু করার উদ্যোগ গ্রহণ করবে।

(গ) সরকার এ নীতির বাস্তবায়ন ও গৃহকর্মীদের অধিকার সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য উদ্বুদ্ধকরণ কর্মসূচী পরিচালনার প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

(ঘ) গৃহকর্মী ও নিয়োগদাতার মানসিকতা (Mindset) পরিবর্তনের জন্য বিভিন্ন সভা, সেমিনার ও ওয়ার্কসপের আয়োজন করা যেতে পারে।

১২. নিয়োগকারীর দায়িত্ব ও কর্তব্যঃ

(ক) নিয়োগকারী গৃহকর্মীর প্রতি মানবিক আচরণ করবেন। কোনক্রমেই গৃহকর্মীর প্রতি কোন প্রকার অশালীন আচরণ, দৈহিক আঘাত অথবা মানসিক নির্যাতন করা যাবে না।

(খ) প্রত্যেক নিয়োগকারী তার গৃহে নিয়োগকৃত গৃহকর্মীর বিষয়ে নীতিতে উল্লিখিত দিক-নির্দেশনাসমূহ অনুসরণ করবেন এবং নীতি অনুযায়ী গৃহকর্মীর প্রাপ্য অধিকার ও সুবিধাদি প্রদান করবেন।

(গ) নিয়োগকারী জাতিসংঘের সার্বজনীন মানবাধিকারের ঘোষণা ও গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানে স্বীকৃত-গৃহকর্মীর মৌলিক অধিকার ও মানবাধিকার নিশ্চিত করবেন।

(ঘ) নিয়োগকারী অভিভাবকহীন কিশোর-কিশোরী গৃহকর্মীর মজুরি তার সম্মতিক্রমে ব্যাংকে জমা রাখতে উদ্যোগ গ্রহণ করবেন যাতে গৃহকর্মী সঞ্চয়ে উদ্বুদ্ধ হয় এবং তার অর্থের নিরাপত্তা নিশ্চিত হয়।

(ঙ) গৃহকর্মী কোনো ধরনের অপরাধের সাথে জড়িত হলে প্রচলিত আইন অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাবে। তবে নিয়োগকারী নিজে কোন শারীরিক বা মানসিক শাস্তি প্রদান করবেন না।

(চ) নিয়োগকারীর পরিবারের শিশু, বৃদ্ধ ও প্রতিবন্ধী সদস্যদের যত্ন নেয়ার ক্ষেত্রে গৃহকর্মীকে প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ প্রদানের ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।

১৩. গৃহকর্মীর দায়িত্ব ও কর্তব্যঃ

(ক) গৃহকর্মী আইনসম্মত সকল বিষয়ে সকল সময়ে গৃহকর্তা বা গৃহকর্ত্রীর বিশ্বাসভাজন থাকবেন এবং এমন কোনো কাজ করবেন না যাতে পারস্পরিক বিশ্বাস এর কোনো ব্যত্যয় বা অবনতি ঘটে।

(খ) গৃহকর্মী নিয়োগকারী বা নিয়োগকারীর গৃহের প্রাপ্তবয়স্ক ও দায়িত্বশীল সদস্যের অনুপস্থিতিতে বাড়ি-ঘরের সার্বিক দেখভালের দায়িত্বে থাকবেন এবং কোনো ধরনের অনভিপ্রেত বা নীতিবহির্ভূত কাজে জড়িত হবেন না।

(গ) গৃহকর্মী নিয়োগকারী বা নিয়োকারীর গৃহের প্রাপ্তবয়স্ক ও দায়িত্বশীল সদস্যের পূর্বানুমতি ব্যতিরেকে বিনা কারণে বাড়ির বাইরে যাবেন না বা অপরিচিত কোনো ব্যক্তির সাথে কথপোকথনে লিপ্ত হবেন না।

(ঘ) গৃহকর্মী নিয়োগকারীর পরিবারের শিশু, বৃদ্ধ, প্রতিবন্ধী ও অসুস্থ ব্যক্তি বা সদস্যদের প্রতি যত্নশীল হবেন।

(ঙ) গৃহকর্মী অবহেলাবশত: কিংবা রাগের বশবর্তী হয়ে ইচ্ছাকৃতভাবে কর্তব্যে কোনো ধরনের অপচয় বা অন্য কোন ধরনের ক্ষয়ক্ষতি করবেন না।

(চ) উপরোক্ত দায়িত্ব ও কর্তব্যের যে-কোনো একটির ব্যত্যয় ঘটলে নিয়োগকারী গৃহকর্মীর বিরুদ্ধে আইন অনুযায়ী যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারবেন এবং গৃহকর্মীর অভিভাবক কিংবা অন্যকোন নিকট আত্মীয়কে বিষয়টি অবহিত করবেন।

১৪. অভিযোগ জানানোঃ

কোনো গৃহকর্মী তার নিয়োগকারী কর্তৃক এ নীতি ভঙ্গ বা অন্য কোনভাবে নির্যাতন বা বঞ্চনার শিকার হলে উক্ত বিষয়ে সরকার কর্তৃক নির্ধারিত মনিটরিং সেল বা সংশ্লিষ্ট দপ্তর কিংবা মানবাধিকার ও শ্রমিক সংগঠনসমূহে টেলিফোন বা মোবাইল ফোন বা লোক মারফত বা চিঠির মাধ্যমে বা দরখাস্ত বা আবেদনের মাধ্যমে বা ব্যক্তিগতভাবে হাজির হয়ে, মৌখিকভাবে বা লিখিতভাবে অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন। এ নীতির আওতায় সরকার কর্তৃক মনিটরিং সেল ব্যতীত অন্যত্র প্রাপ্ত অভিযোগ সংশ্লিষ্ট মনিটরিং সেল কর্তৃপক্ষকে যথাশীঘ্র অবহিত করতে হবে।

১৫. চাকুরির অবসানঃ

(ক) স্বাভাবিক পরিস্থিতিতে চাকরি থেকে অপসারণ বা অবসানের ক্ষেত্রে উভয়পক্ষকে ন্যূনতম ০১ (এক) মাস পূর্বে পরস্পরকে অবহিত করতে হবে।

(খ) যদি তাৎক্ষণিকভাবে গৃহকর্তা গৃহকর্মীর চাকরির অবসান ঘটায় তাহলে ৩০ (ত্রিশ) দিনের মজুরি প্রদান করে চাকরির অবসান ঘটাতে হবে।

১৬. উপসংহারঃ এ নীতি গৃহকর্মে নিয়োজিত কর্মীদের কাজের শর্ত ও নিরাপত্তা, শোভন কর্মপরিবেশ, মজুরি ও কল্যাণ নিশ্চিত করা, নিয়োগকারী ও গৃহকর্মীদের মধ্যে সুসম্পর্ক সমুন্নত রাখা এবং কোন অসন্তোষ সৃষ্টি হলে তা নিরসনে দিকনির্দেশনা প্রদান করে। একই সাথে এ নীতি সংবিধানে বিধৃত সমঅধিকার এবং সকল নাগরিকের মৌলিক মানবাধিকার নিশ্চিতকরণের মূলনীতি বাস্তবায়নের জন্য সহায়ক হবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

মোঃ আমিনুল ইসলাম
উপসচিব (শ্রম ও আইন)।

মোঃ আব্দুল মালেক, উপপরিচালক, বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ আলমগীর হোসেন, উপপরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। web site : www.bgpress.gov.bd