

ইসলামে নারীর কর্মের অধিকার ও কর্মক্ষেত্রে তাদের নিরাপত্তা : পরিপ্রেক্ষিত বাংলাদেশ

মোহাম্মদ নুরুল আমিন* ও মোহাম্মদ ইসমাইল**

Abstract

The right to work is a fundamental right of women. No family, society, state or religion can deny women of this right. Islam has given dignity to the deprived women of the pre-Islamic era. Islam has ensured gender equal opportunity and women's privileges in every sphere of their life and there is no discrimination between men and women. Considering the right of women to work is divided into two special parts- firstly, considering the natural features, the main field of work of a woman is her family (house), secondly, women can be employed in the same way as men in any need. In Bangladesh, most of the people thought that there is no right of women to work in Islam. The so called Islamic thinker of Bangladesh thought that there is no space for women in workplace without home. In another scenario of Bangladesh, women are so unsecured in the workplace or unsafe environment to work and deprived of equality of her salary. In particular, Islam has provided guidelines for the safety of women in the workplace to ensure their work environment. The prime object of this study is to pick out how rights of women are ensured in Islam. This article also discusses women's right to work in Islam, protection of dignity at work, elimination of pay inequality, prevention of physical abuse, safety of travel at work, strengthening family ties of working women and enhancing maternal rights.

ভূমিকা

মহান আল্লাহ একজন পুরুষ আদম (আ.) ও একজন নারী হাওয়া (আ.)-এর মাধ্যমেই সমগ্র মানব জাতিতে সৃষ্টি করেছেন। সৃষ্টিগত দিক থেকে নারী-পুরুষের যেমন কোনো বিভেদ বা বৈষম্য নেই; তেমনি আচার-আচরণ, মূল্যবোধ, অধিকার-মর্যাদা, দায়িত্ব-কর্তব্য ইত্যাদি দিক থেকেও নারী-পুরুষের মধ্যে বৈষম্য থাকা সমীচীন নয়। ইসলাম নারী-পুরুষে এ বৈষম্যহীন সমাজ ও রাষ্ট্র বিনির্মাণের নির্দেশনা প্রদান করলেও অনেক ক্ষেত্রেই নারীরা তাদের প্রকৃত অধিকার ও মর্যাদা থেকে বঞ্চিত। কর্মক্ষেত্রে এমনই একটি পর্যায়ে যেখানে নারীরা প্রায়শই তাদের অধিকার থেকে বঞ্চিত হয়। ইসলাম নারীকে অধিকার দিয়ে মর্যাদার আসনে আসীন করলেও নারীদেরকে তাদের অধিকার ভোগে পারিবারিক, সামাজিক এমনকি ধর্মীয় বিভিন্ন বাধার সম্মুখীন হতে হয়। ইসলাম একটি সুনির্দিষ্ট নীতিমালার ভিত্তিতে নারীর কর্মের অধিকারের নিশ্চয়তা দিলেও এতদসম্পর্কিত যথাযথ জ্ঞান না থাকায় মুসলিম নারীরা তাদের এ অধিকার ভোগের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধকতার সম্মুখীন হয়। বাংলাদেশের প্রচলিত আইনী কাঠামোয় নারীর কর্মের অধিকার এবং কর্মস্থলের নিরাপত্তা বিধানের নিশ্চয়তা দেয়া হয়েছে। তাই দেশীয় আইনের পাশাপাশি ইসলাম প্রদর্শিত নারীর কর্মের অধিকারের সুনির্দিষ্ট নীতি ও নির্দেশনা সম্পর্কে ধারণা

* অধ্যাপক, ইসলামিক স্টাডিজ বিভাগ, জগন্নাথ বিশ্ববিদ্যালয়, ঢাকা

** এম ফিল গবেষক, ইসলামিক স্টাডিজ বিভাগ, জগন্নাথ বিশ্ববিদ্যালয়, ঢাকা

প্রদান এবং নারীর কর্মস্থলের নিরাপত্তা বিধানাবলির আলোকে করণীয় নির্ধারণ বর্তমান প্রবন্ধের মূল উপজীব্য।

গবেষণা পদ্ধতি

এ গবেষণাকর্মে মৌলিক পদ্ধতিসমূহের মধ্যে গুণাত্মক গবেষণা পদ্ধতি (Qualitative Research) অনুসরণ করা হয়েছে। গুণাত্মক গবেষণা পদ্ধতির অংশ হিসেবে এ গবেষণায় বিষয়বস্তু বিশ্লেষণ পদ্ধতি (Content Analysis Method) প্রয়োগ করা হয়েছে। গবেষণায় তথ্য সংগ্রহের ক্ষেত্রে বাংলাদেশ সরকারের গৃহীত নারীর কর্মের অধিকার বিষয়ক আইনসমূহ গবেষণার প্রাথমিক উৎস হিসেবে গ্রহণ করা হয়েছে। প্রচলিত আইন ও ইসলামি নির্দেশনা পর্যালোচনা করে এ প্রবন্ধের শেষে উপস্থাপিত সুপারিশমালার আলোকে সুষ্ঠু পরিকল্পনা প্রণয়ন, আইনী সংস্কার ও পরিকল্পনা বাস্তবায়ন সম্ভব হলে নারীর কর্মের অধিকার প্রতিষ্ঠায় ইতিবাচক ভূমিকা পালন করবে।

নারীর কর্মের অধিকার সম্পর্কিত ইসলামি নীতি ও নির্দেশনা

ইসলাম পুরুষ ও নারীকে যথাযথ মর্যাদা ও অধিকার প্রদান করে সম্মানের আসনে অধিষ্ঠিত করেছেন। মহান আল্লাহ পুরুষ ও নারীকে পরস্পরের পরিপূরক হিসেবে সৃষ্টি করেছেন। সৃষ্টির সূচনাতাই যেমন পুরুষের সাথে নারীর প্রয়োজনীয়তা লক্ষণীয় ঠিক তেমনি পুরুষের সাথে নারীর অধিকারও প্রকৃতিগতভাবেই প্রতিষ্ঠিত। এ অধিকার কোনো করুণার প্রাপ্যবস্তু নয়। আর এ ঐতিহাসিক সত্যকে কুরআন বর্ণনা করেছে এভাবে:

وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ

নারীদের তেমনি ন্যায়সঙ্গত অধিকার আছে, যেমন আছে তাদের উপর পুরুষদের।^১

আজকের আধুনিক সভ্য সমাজে আবার সেই জাহেলিয়াতের নানাবিধ পাপ-পঙ্কিলতা, নারী অধিকারহীনতা, নারীর প্রতি সহিংসতা ও নারী অবমাননা ব্যাপকভাবে পরিলক্ষিত হচ্ছে। মাতৃতুল্য নারী জাতি আজ অবহেলিত-নির্ধাতিত-লাঞ্ছিত। ইসলামকে মুখে লালন করলেও হৃদয়ে লালন করছে না, ফলে জাহেলিয়াতের মতো এখনো নারীদেরকে তাদের পিতা-মাতার রেখে যাওয়া সম্পদ, আত্মীয়-স্বজনের সম্পদ, স্বামীর সম্পদ, এমনকি নিজেরদের উপার্জিত সম্পদ থেকে বঞ্চিত করা হয় নানাবিধ কূট-কৌশলে। অনেক ক্ষেত্রে নারীরা তাদের সম্পদ থেকে স্বাধীনভাবে কোনো কিছুই ব্যয় করতে পারে না। তাদের পুরুষ অভিভাবকরাই সমস্ত সম্পদের মালিকানা লাভ করেন। অতঃপর নিজ ইচ্ছানুযায়ী উক্ত সম্পদ ব্যয় করার মাধ্যমে তাদের ঘৃণ্য স্বভাব ফুটে ওঠে জীবনের পরতে পরতে। ইসলাম নারীকে চরম অবহেলা, অমর্যাদা, অমানবিকতা থেকে সভ্য, সুন্দর, মার্জিত, কল্যাণকর মানবিক অধিকারের নিশ্চয়তা দিয়েছে। ইসলাম নারীকে তার যথাযথ মর্যাদা ও অধিকার প্রদান করে তাকে সম্মানিত করেছে এবং পারিবারিক ও সামাজিক ভারসাম্য রক্ষা করেছে। তবে বিশেষ একটি মহল নারীর কর্মের অধিকার সম্পর্কে ভুল ব্যাখ্যা দিয়ে ব্যবসা-বাণিজ্য, চাকুরি বা কর্মের ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমান অধিকারের মুখরোচক ও আকর্ষণীয় শ্লোগানের মাধ্যমে একদিকে যেমন মুসলিম নারীকে শরীয়া লঙ্ঘনে প্ররোচিত করেছে অপরদিকে অমুসলিম সমাজকে ইসলাম সম্পর্কে ভুল বার্তা দিচ্ছে। অথচ ইসলাম নারীর কর্মের অধিকার সম্পর্কে সুস্পষ্ট নির্দেশনা প্রদান করেছে। রাসূলুল্লাহ (সা) বলেছেন, “(হে নারী সমাজ) আল্লাহ

প্রয়োজনে তোমাদেরকে ঘরের বাইরে যাওয়ার ব্যাপারে অনুমতি প্রদান করেছেন।”^২ ইসলামি দৃষ্টিকোণে নারীর কর্মের অধিকারটি বিশেষ প্রেক্ষাপটে আলোচিত-

প্রথমত নারীর মূল কর্মক্ষেত্র হলো গৃহ

ইসলাম নারীকে ঘরের মূল পরিচায়কের দায়িত্ব প্রদান করেছে। নারীর মূল কর্মক্ষেত্র সম্পর্কে মহান আল্লাহ বলেন:

وَقَرْنَ فِي بُيُوتِكُنَّ وَلَا تَبَرَّجْنَ تَبَرُّجَ الْجَاهِلِيَّةِ الْأُولَىٰ -

“আর তোমরা স্বগৃহে অবস্থান করবে এবং প্রাচীন জাহেলী যুগের মত নিজেদেরকে প্রদর্শন করে বেড়াবে না।”^৩

ইমাম ইবনু কাছীর (রহ.)সহ অন্যান্য মুফাসসির এই আয়াত দ্বারা এ বিধান সাব্যস্ত করেছেন যে, وَقَوْلُهُ: “নারীরা সাধারণভাবে বাড়িতে অবস্থান করবে, প্রয়োজন ছাড়া বাইরে বের হবে না।”^৪

নারীর প্রধান দায়িত্ব হলো তার স্বামী ও সন্তানের দেখাশুনা করা। এ সম্পর্কে রাসূলুল্লাহ (সা.) বলেছেন :

إِلَّا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَىٰ أَهْلِ بَيْتِ زَوْجِهَا
وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ

জেনে রাখ! তোমরা প্রত্যেকেই দায়িত্বশীল আর তোমরা প্রত্যেকেই তার দায়িত্ব সম্পর্কে (আল্লাহর নিকট) জিজ্ঞাসিত হবে।... স্ত্রী হচ্ছে তার স্বামীর পরিবার ও সন্তান-সন্ততির দায়িত্বশীল, তাকে তাদের সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করা হবে....।^৫

তাই স্ত্রীর কর্তব্য হলো তার প্রধান দায়িত্বক্ষেত্র তথা পরিবারের ব্যাপারে অবহেলা প্রদর্শন না করা। যদি কোনো স্ত্রী তার পরিবারের দায়িত্ব যথাযথভাবে পালন না করে বাইরে কাজে বের হয় এবং স্বামী-সন্তানের অধিকার বিনষ্ট করে তাহলে তা কখনই তার জন্য কল্যাণকর ও বৈধ হবে না। নারীদের প্রকৃত স্থান এবং আসল কর্মক্ষেত্র হচ্ছে গৃহ। তাদের স্বাভাবিক দায়িত্বও ঠিক তাই, যা তারা ঘরের মধ্যে থেকেই সুচারুরূপে সম্পন্ন করতে পারে। এ কারণেই নারীদের ওপর বাইরের সামাজিক ও সামগ্রিক পর্যায়ের কোনো কাজের দায়িত্ব দেওয়া হয়নি। ইসলাম কাজকর্ম বণ্টনের সময় এই বাস্তবতাকেও বিবেচনায় রেখেছে, যা তাদের মানবিক স্বভাবের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ। সুতরাং হযরত আলী (রা.) ও হযরত ফাতেমা (রা.) যখন প্রিয় নবী (সা.)-কে তাদের নিজ নিজ কর্মের ব্যাপারে জিজ্ঞাসা করেন তখন প্রিয় নবী (সা.) আলী (রা.)-এর ওপর বাইরের কাজকর্মের দায়িত্ব এবং ফাতেমা (রা.)-এর ওপর ঘরোয়া কাজকর্মের দায়িত্ব অর্পণ করেন। ঘরে থেকে ছেলে-মেয়ের লালনপালন, শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ এবং স্বামী ও সংসারের দিকে নারীর আগ্রহ স্বাভাবিকভাবেই বেশি। আর তা একজন মহিলার জন্য মা হিসেবে, স্ত্রী হিসেবে, বোন হিসেবে তার বুনিয়াদি দায়িত্বের পরিপন্থিও নয়; বরং এতে করে পরিবারের সদস্যদের মধ্যকার সম্পর্ক আরো সুদৃঢ় হয়ে ওঠে। তাই ইসলাম নারীর কর্মক্ষেত্র হিসেবে নিজ ঘরকেই নির্ধারণ করেছে। এসকল সামাজিক ও প্রাকৃতিক যুক্তির বাইরেও অর্থনৈতিক দৃষ্টিকোণেও নারীর কর্মক্ষেত্র ঘর হিসেবেই ইসলাম যথোপযুক্ত হিসেবে নির্ধারণ করেছে। কেননা শিশু থেকে শুরু করে বৃদ্ধাবস্থা পর্যন্ত সর্বক্ষেত্রে ইসলাম একজন নারীর অর্থনৈতিক অধিকার প্রতিষ্ঠার পাশাপাশি তার সকল অর্থনৈতিক ব্যয়ভার অর্পণ করেছে পুরুষের উপর।

শিশুকাল থেকে বিবাহের পূর্ব পর্যন্ত নারীর সকল ব্যয়-ভার নিজ পিতার উপর ন্যস্ত। একে ইসলামি পরিভাষায় الحضانة বলা হয়।^{১৫} সন্তানের ভরণ-পোষণসহ সকল ব্যাপারে বিশেষত আর্থিক নিরাপত্তায় পিতার দায়িত্ব রয়েছে। এ সম্পর্কে মহান আল্লাহ বলেন:

وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ -
সন্তান ও জননীর ভরণ-পোষণের ভার পিতার উপরই ন্যস্ত।^{১৬}

পিতার নিকট সন্তানের অধিকার হচ্ছে তাদের খাবার, বাসস্থান ও পোশাক পরিচ্ছদের ব্যবস্থা করা। মহানবী (সা.) বলেন:

كَفَى بِالْمَرْءِ إِثْمًا أَنْ يُضَيِّعَ مَنْ يَفُوتُ -

“যাদের ভরণ-পোষণের দায়িত্ব কারও উপর ন্যস্ত থাকে, সে যদি তা যথাযথভাবে পালন না করে তাদের ধ্বংস করে, তাহলে এতেই তার বড় গুনাহ হবে।”^{১৭}

বস্তৃত জন্ম হওয়ার পর থেকে সন্তান উপার্জনক্ষম হওয়া পর্যন্ত তার যাবতীয় ব্যয়ভার বহন করা পিতার দায়িত্ব। এ হলো সন্তানের অধিকার।^{১৮} এক্ষেত্রে ছেলে-মেয়ের মধ্যে কোনরূপ পার্থক্য করা অনুচিত। কোনো ক্ষেত্রে কখনও পুত্র সন্তানকে কন্যা সন্তানের ওপর প্রাধান্য দেয়া যাবে না। এ প্রসঙ্গে হাদিসের বাণী:

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: مَنْ كَانَتْ لَهُ أَنْثَى فَلَمْ يَبْدُهَا، وَلَمْ يُهْنِهَا، وَلَمْ يُؤْتِرْ وَأَدَّهَ عَلَيْهَا، قَالَ: يَعْنِي الذُّكُورَ - أَدَخَلَهُ اللَّهُ الْجَنَّةَ -

আব্দুল্লাহ্ ইব্ন আব্বাস (রা.) হতে বর্ণিত, রাসূলুল্লাহ (সা.) বলেছেন: “যার কোনো কন্যা সন্তান থাকবে, সে যদি তাকে জীবিত দাফন না করে এবং তার তুলনায় পুত্র সন্তানকে অগ্রাধিকার না দেয় তাহলে আল্লাহ তাকে জান্নাতে দাখিল করবেন।”^{১৯}

এ সম্পর্কে ফিকহবিদ ইবনে আবেদীন (রহ.) বলেন, “কোনো অবিবাহিত নারী যদি কোনো পেশা অবলম্বনের মাধ্যমে সম্পদের মালিক হয়, তবুও বিবাহের পূর্ব পর্যন্ত পিতা তার কন্যার ভরণ-পোষণের দায়িত্ব পালন করবে।”^{২০}

পিতার ইত্তেকালেরও পরও কন্যা অর্থনৈতিক নিরাপত্তা ভোগ করে থাকে। ইসলাম কন্যাকে পিতার সম্পদের উত্তরাধিকারী করেছে। কন্যা সর্বাবস্থায় মীরাস পাবে। এ সম্পর্কে কুরআনের বাণী:

يُوصِيكُمُ اللَّهُ فِي أَوْلَادِكُمْ لِلذَّكَرِ مِثْلُ حَظِّ الْأُنثَيَيْنِ فَإِنْ كُنَّ نِسَاءً فَوْقَ اثْنَتَيْنِ فَلَهُنَّ ثُلُثَا مَا تَرَكَ وَإِنْ كَانَتْ وَاحِدَةً فَلَهَا النِّصْفُ -

আল্লাহ তোমাদেরকে তোমাদের সন্তানদের সম্পর্কে নির্দেশ দিচ্ছেন, একজন পুরুষের অংশ দুজন নারীর অংশের সমান। অতঃপর যদি শুধু নারীই হয় দুয়ের অধিক, তবে তাদের জন্যে মৃত ব্যক্তির পরিত্যক্ত সম্পত্তির তিন ভাগের দুই ভাগ এবং যদি একজনই হয়, তবে তার জন্যে অর্ধেক।^{২১}

বিবাহের পর নারীর ভরণ-পোষণের দায়িত্ব স্বামীর উপর অর্পিত। ইসলামি পরিভাষায় একে (نفقة) নাফাকা বলা হয়।^{২২} স্বামীর উপর স্ত্রীর ভরণ-পোষণ ওয়াজিব।^{২৩} এ সম্পর্কে মহান আল্লাহ বলেন:

لِيُفِيقَ ذُو سَعَةٍ مِنْ سَعَتِهِ -

সচ্ছল ব্যক্তি তার সচ্ছলতা অনুযায়ী যেন ব্যয় করে।^{২৪}

বিদায় হজ্জের ভাষণে রাসূলুল্লাহ (সা.) বলেছেন:

وَأَهْنٌ عَلَيْكُمْ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ -

তোমাদের উপর স্ত্রীদের প্রাপ্য হলো সদাচারের সঙ্গে খাদ্য ও বস্ত্র প্রদান করা।^{১৬}

এছাড়াও একজন মুসলিম নারী স্বীয় স্বামীর কাছ থেকে আর্থিক নিরাপত্তা হিসেবে (المهر) মোহরানা/মাহর^{১৭} পেয়ে থাকে। স্বামীর জন্য স্ত্রীকে মোহরানা প্রদান বাধ্যতামূলক। আল-কুরআনে ইরশাদ হয়েছে:

وَأَتُوا النِّسَاءَ صَدُقَاتِهِنَّ نِحْلَةً -

“আর তোমরা স্ত্রীদেরকে তাদের মোহর দিয়ে দাও খুশিমনে।”^{১৮}

স্বামীর মৃত্যুর পর স্ত্রীর স্বামীর পরিত্যক্ত সম্পত্তির উত্তরাধিকারী হয়। এ সম্পর্কে কুরআনের বাণী:

وَأَهْنُ الرُّبْعِ مِمَّا تَرَكَتُمْ إِنْ لَمْ يَكُنْ لَكُمْ وَلَدٌ فَإِنْ كَانَ لَكُمْ وَلَدٌ فَلَهُنَّ النُّصَبُ مِمَّا تَرَكَتُمْ مِنْ بَعْدِ وَصِيَّةٍ تُوصُونَ بِهَا أَوْ دِينٍ

স্ত্রীদের জন্য হবে পরিত্যক্ত সম্পত্তির এক-চতুর্থাংশ; যদি তোমাদের কোনো সন্তান না থাকে। আর যদি তোমাদের সন্তান থাকে, তবে তাদের জন্য হবে পরিত্যক্ত সম্পত্তির আট ভাগের এক ভাগ, মৃত ব্যক্তির কৃত অসিয়ত পূর্ণ ও ঋণ পরিশোধের পর।^{১৯}

বৃদ্ধাবস্থায় পিতা-মাতার সেবা করা সন্তানের অন্যতম দায়িত্ব ও কর্তব্য। আর এ অধিকারের ক্ষেত্রেও ইসলাম পুরুষের চেয়ে একজন নারীকে অধিক মর্যাদা ও অধিকার প্রদান করেছে। এ সম্পর্কে কুরআনের বাণী:

وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِلَٰهَهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبْتَغَِنَّٰ عِنْدَكَ الْكُبَرَٰ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا آفٌ وَلَا تُنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا . وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّبَانِي صَغِيرًا -

আর তোমার প্রতিপালক আদেশ করেছেন যে, তাঁকে ছাড়া অন্য কারও ইবাদত কর না এবং পিতা-মাতার সাথে সদ্যবহার কর। যদি তাদের মধ্যে কেউ অথবা উভয়েই তোমার জীবদ্দশায় বার্ষিক্য উপনীত হয়, তবে তুমি তাদেরকে ‘উফ’ পর্যন্ত বল না এবং তাদেরকে ধমক দিও না; তাদের সাথে বিনম্রভাবে সম্মানসূচক কথা বল।^{২০}

মাতার অধিকার সম্পর্কে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ হাদিসটি নিম্নরূপ:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ: جَاءَ رَجُلٌ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَقَالَ: مَنْ أَحَقُّ قَالَ: " ثُمَّ مَنْ؟ قَالَ: , ثُمَّ مَنْ؟ قَالَ: ثُمَّ مَنْ؟ قَالَ: ثُمَّ مَنْ؟ قَالَ: ثُمَّ مَنْ؟ قَالَ: ثُمَّ مَنْ؟ قَالَ: ثُمَّ مَنْ؟ قَالَ: ثُمَّ مَنْ؟ قَالَ: ثُمَّ مَنْ؟ قَالَ: ثُمَّ مَنْ؟ قَالَ: ثُمَّ مَنْ؟ قَالَ: ثُمَّ مَنْ؟ قَالَ: ثُمَّ مَنْ؟ قَالَ: ثُمَّ مَنْ؟ قَالَ: ثُمَّ مَنْ؟

আবু হুরায়রা (রা.) হতে বর্ণিত, তিনি বলেন: এক ব্যক্তি রাসূলুল্লাহ (সা)-এর দরবারে এসে বলল: হে আল্লাহর রাসূল! আমার কাছ থেকে সদ্যবহার ও সৎসঙ্গ পাওয়ার সবচেয়ে বেশি অধিকারী কে? তিনি বললেন: তোমার মা। সে বলল: অতঃপর কে? তিনি বললেন: তোমার মা। সে আবার বলল: অতঃপর কে? তিনি বললেন: তোমার মা। সে পুনরায় বলল: অতঃপর কে? তিনি উত্তর দিলেন: তোমার পিতা।^{২১}

এমনকি সন্তানের ইস্তিকালে তার সম্পত্তি থেকেও মা হিসেবে উত্তরাধিকারী হওয়ার অধিকার ইসলাম দিয়েছে। মা সর্বাধিকায় সন্তানের সম্পত্তিতে উত্তরাধিকার লাভ করে এবং মা কখনও বঞ্চিত হয় না। এ সম্পর্কে কুরআনের বাণী:

وَلَا يُوْهِ لِكُلِّ وَاٰدٍ مِنْهُمَا السُّدُسُ مِمَّا تَرَكَ اِنْ كَانَ لَهُ وَاٰدٍ فَاِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ وَاٰدٍ وَوَرَثَةٌ
اَبَوَاهُ فَلَا مِمَّهِ التَّلْتُ فَاِنْ كَانَ لَهُ اِخْوَةٌ فَلَا مِمَّهِ السُّدُسُ مِنْ بَعْدِ وَصِيَّةٍ يُوصِي بِهَا اَوْ دِيْنٍ

মৃতের পিতা-মাতার মধ্য থেকে প্রত্যেকের জন্যে পরিত্যক্ত সম্পত্তির ছয় ভাগের এক ভাগ, যদি মৃতের পুত্র থাকে। যদি পুত্র না থাকে এবং পিতা-মাতাই ওয়ারিস হয়, তবে মাতা পাবে তিন ভাগের এক ভাগ। অতঃপর যদি মৃতের কয়েকজন ভাই থাকে, তবে তার মাতা পাবে ছয় ভাগের এক ভাগ, মৃত ব্যক্তির কৃত অসিয়ত পূর্ণ ও ঋণ পরিশোধের পর।^{২২}

দ্বিতীয়ত ঘরের বাইরে নারীর কর্মের অধিকার মুবাহ^{২৩}

পেশা বা বৃত্তি গ্রহণের ক্ষেত্রে ইসলামের মূলনীতি হলো, যে কাজ বা পেশা পুরুষের জন্য বৈধ, কিছু ক্ষেত্রে ব্যতিক্রম ব্যতিত তা নারীর জন্যও বৈধ। নারীরা নিজেদের পারিবারিক স্বাভাবিক দায়িত্বসমূহ যথাযথভাবে পালন করার পর যদি বাইরে গিয়ে কাজ করতে সমর্থ হয়, তাতে কোনো বাধা নেই। আর ইসলামে নিষেধও করা হয়নি। তবে এ বিষয়ে পূর্ণ ভারসাম্য রক্ষা করাই হচ্ছে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ। ইসলাম নারীদেরকে ঘরের চার দেওয়ালের মধ্যে বন্দি হয়ে থাকতে নির্দেশ দেয়নি। ইচ্ছা করলে নারীরা কর্মে নিযুক্ত হতে পারে। এটি মৌলিকভাবে বৈধ বিষয়। কেননা ইসলামে মৌলিকভাবে সকল কাজই বৈধ, যতক্ষণ না তা অবৈধ ঘোষণা করা হয়।^{২৪} যেহেতু নারীর কর্মকে ইসলাম অবৈধ ঘোষণা করেনি, তাই এটি বৈধ। তবে এই বৈধতা শরয়ী নীতিমালা, মাকাসিদুশ শরীয়া (Objectives of Shariah) এবং অকল্যাণ দূরীকরণ ও কল্যাণ অর্জনের শরয়ী মূলনীতির আলোকে পর্যালোচনা করে বাস্তবায়ন করতে হবে। ইসলাম নারীকে ঘরের মধ্যে যেকোনো বৈধ কর্ম সম্পাদন করতে, প্রয়োজনে ঘরের বাইরে যেতে নিষেধ করেনি; বরং অনুমতি দিয়েছে। রাসূলুল্লাহ (সা.)-এর যুগ থেকে বর্তমান যুগ পর্যন্ত কুরআন, সুন্নাহ ও ইতিহাস পর্যালোচনা করে আলেমগণ নারীর কর্মের অধিকারের ব্যাপারে কিছু নীতিমালা প্রণয়ন করেছেন।

নারী নিজ ঘরের স্বাভাবিক কাজকর্ম সম্পন্ন করে শালীনতা ও পর্দা করে ঘরের বাইরে গিয়ে যেকোনো বৈধ কাজ করতে পারবে। এজন্য তাকে শরীয়াসম্মত পোশাক পরিধান করে কর্মক্ষেত্রে যেতে হবে। মহান আল্লাহ বলেন:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لَأَرْوَاكِ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءَ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ ذَلِكَ
أَدْنَىٰ أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا -

হে নবী! তুমি তোমার স্ত্রীগণকে, কন্যাগণকে ও মুমিনদের নারীগণকে বল, তারা যেন তাদের চাদরের কিয়দংশ নিজেদের উপর টেনে নেয়। এতে তাদেরকে চেনা সহজতর হবে, ফলে তাদেরকে উত্যক্ত করা হবে না। আল্লাহ ক্ষমাশীল, পরম দয়ালু।^{২৫}

যে পুরুষকে বিবাহ করা হারাম নয় এমন পুরুষের সাথে অবাধ মেলামেশা ও নির্জনে কাজ করা কোনো মুসলিম নারীর জন্য বৈধ নয়। আব্দুল্লাহ ইবনু আব্বাস (রা.) হতে বর্ণিত, তিনি বলেন, আমি নবী করীম (সা.)-কে বলতে শুনেছি, তিনি বলেন:

لَا يَخْلُونَ رَجُلًا بِامْرَأَةٍ وَلَا تَسَافِرَنَّ امْرَأَةٌ إِلَّا وَمَعَهَا مَحْرَمٌ -

কোন নারীর সাথে কোনো পুরুষ যেন কোনো অবস্থাতেই নির্জনে অবস্থান না করে এবং কোনো নারী যেন কোনো অবস্থাতেই মাহরাম (এমন পুরুষ যাকে বিবাহ করা হারাম) ছাড়া সফর না করে।^{২৬}

তাই নারীর স্বতন্ত্র কর্মক্ষেত্র না থাকলে কর্মক্ষেত্রে যেতে হলে স্বামী বা শরীয়াসম্মত অভিভাবকের কাছ থেকে অনুমতি নিয়ে পর্দার সাথে যেতে হবে। এ প্রসঙ্গে রাসূলুল্লাহ (সা.)-এর বাণী প্রণিধানযোগ্য:

إِلَّا كَلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا -

তোমরা প্রত্যেকেই দায়িত্বশীল এবং তোমরা প্রত্যেকেই তার দায়িত্ব সম্পর্কে জিজ্ঞাসিত হবে। ইমাম (নেতা) হচ্ছে দায়িত্বশীল; তিনি তার দায়িত্ব সম্পর্কে জিজ্ঞাসিত হবেন। ব্যক্তি তার পরিবারের ব্যাপারে দায়িত্বশীল; সে তার দায়িত্ব সম্পর্কে জিজ্ঞাসিত হবে। স্ত্রী তার স্বামীর বাড়ির (অভ্যন্তরীণ) ব্যাপারে দায়িত্বশীল; সে তার দায়িত্ব সম্পর্কে জিজ্ঞাসিত হবে।^{২৭}

এই হাদিস থেকে প্রমাণিত যে, প্রত্যেক দায়িত্বশীলেরই কিছু অধিকার রয়েছে এবং কিছু দায়িত্ব রয়েছে। তার অন্যতম অধিকার হচ্ছে, সে তার অধীনস্থদের আল্লাহ ও তার রাসুলের অবাধ্যতা হয় এরূপ কাজ ব্যতীত কোনো কাজের নির্দেশ দিলে সে নির্দেশ প্রতিপালন করা। আর কোনো নারী যদি বাইরে কাজ করতে চায় তাহলে তার দায়িত্ব হলো তার স্বামী বা অভিভাবক থেকে অনুমতি নেয়া। কেননা স্বামী তার অভিভাবক, আর অভিভাবকের অনুমতি নেয়া স্ত্রীর দায়িত্ব।

আর এভাবে কোনো নারী যদি নিজ পরিবারের স্বাভাবিক দায়িত্বসমূহ পালনের পর শালীনতা বজায় রেখে ও পর্দা করে ঘরের বাইরে গিয়ে কাজ করে এবং উভয় দিকের সাথে ভারসাম্য রক্ষা করে চলে, ইসলাম তাতে বাধা দিবে না। শরীয়া পরিপালন করে নারীরা কতিপয় ব্যতিক্রম ব্যতীত তাদের জন্য সহজসাধ্য যেকোনো চাকুরী বা পেশায় নিয়োজিত হতে পারে। সে তার শালীনতা, মর্যাদাবোধ ও ব্যক্তিস্বাতন্ত্র্য রক্ষা করে এসব কাজ করতে পারে। ইসলামি শরীয়া নির্ধারিত এসব নীতিমালা অনুসরণ করে একজন মুসলিম নারী ঘরের বাইরে যেকোনো কাজ করতে পারবে বলে আলেমগণ মত দিয়েছেন। একজন মুসলিম নারী যদি শরীয় নীতিমালা যথাযথভাবে অনুসরণ করে ঘরে এবং বাইরে শ্রম প্রদান করে, তাহলে মহান আল্লাহ এর বিনিময়ে আখেরাতে যেমন সাওয়াব প্রদান করবেন, তেমনি দুনিয়ায়ও তাকে মর্যাদার আসনে অধিষ্ঠিত করবেন। এ প্রসঙ্গে আল্লাহ তাআলা বলেন:

فَأَسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ -

অতঃপর তাদের পালনকর্তা তাদের দোয়া (এই বলে) কবুল করে নিলেন: আমি তোমাদের কোনো পরিশ্রমকারীর পরিশ্রমই বিনষ্ট করি না, তা সে পুরুষ হোক কিংবা স্ত্রীলোক। তোমরা পরস্পর এক।^{২৮}

কর্মক্ষেত্রে নারী তথা নারীর ঘরের বাইরে যাওয়া এবং চাকুরিতে যোগদান নিষিদ্ধ নয় বরং এজন্য অনুমতি রয়েছে। হাদিসের বর্ণনা থেকেও নারীর কর্ম মুবাহ হওয়ার বিষয়টি প্রমাণিত। হাদিসের বাণী:

عَنْ جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ يَقُولُ: طَلَّقْتُ خَالَتِي، فَأَرَادَتْ أَنْ تَجِدَ نَحْلَهَا، فَرَجَرَهَا رَجُلٌ أَنْ تَخْرُجَ، فَاتَّتِ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَقَالَ: بَلَى فُجِدِي نَحْلَكَ، فَإِنَّكَ عَسَى أَنْ تَصَدَّقِي، أَوْ تَفْعَلِي مَعْرُوفًا -

জাবের বিন আব্দুল্লাহ (রা.) থেকে বর্ণিত, তিনি বলেন, আমার খালা তালাকপ্রাপ্ত হওয়ার পর তাঁর বাগানে গিয়ে খেজুর কাটতে মনস্থ করলেন। এক ব্যক্তি তাঁকে তিরস্কার করল। তাই তিনি রাসূলুল্লাহ (সা.)-এর কাছে গিয়ে সব কথা বললেন। রাসূলুল্লাহ (সা.) বললেন, “হ্যাঁ তুমি গিয়ে নিজের বাগান থেকে খেজুর কাটবে। হয়তো তুমি তা দান-খয়রাত করবে অথবা অন্য কোনো ভাল কাজে ব্যয় করবে।”^{১৬}

ইমাম আবু হানীফা, ইমাম আবু ইউসুফ ও ইমাম মুহাম্মদ (রহ.)-এর মতে, “নারী শ্রম-বিনিয়োগের চুক্তিতে আবদ্ধ হতে পারে।”^{১৭} এ অভিমত থেকে নারীর চাকুরিতে নিয়োগের বিষয়টি প্রমাণিত হয়।

কর্মক্ষেত্রে নারীর নিরাপত্তা ও অধিকার

ইসলাম কর্মজীবী নারীর নিরাপত্তা ও অধিকার নিশ্চিতকরণে বদ্ধপরিকর। অধিকার প্রদানের সাথে সাথে এর বাস্তবায়ন খুবই জরুরি। মানব প্রকৃতি, শারীরিক পার্থক্য, সামাজিক অবক্ষয়, ধর্মান্বিতা, নারীর প্রতি সহিংসতা ইত্যাদি কারণে কর্মক্ষেত্রে নারীরা বিভিন্ন সমস্যার মুখোমুখি হয়। এসকল সমস্যা নারীর কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তায় হুমকিস্বরূপ, যা প্রকারান্তরে নারীর কর্মের অধিকার কেড়ে নেয়ারই নামান্তর। বাংলাদেশের শ্রমিকদের এক বিরাট অংশ নারী। শ্রমশক্তি জরিপ (Labour Force Survey-LFS) ২০১৬-২০১৭ অনুযায়ী বাংলাদেশের শ্রমশক্তিতে মহিলাদের অংশগ্রহণের হার ৩৬.৩% এই হার শহুরে এলাকায় ৩১% এবং গ্রামীণ এলাকায় ৩৮.৬%।^{১৮} ইসলাম কর্মক্ষেত্রে নারীর নিরাপত্তা ও অধিকার বাস্তবায়নে বিভিন্ন নির্দেশনা দিয়েছে। নিম্নে এ সম্পর্কে প্রচলিত আইনের সাথে কুরআন, হাদিসের পর্যালোচনাপূর্বক পূর্ণাঙ্গ ইসলামি সমাধান ও অধিকার বাস্তবায়নের রূপরেখা তুলে ধরা হলো।

১. সম্মের নিরাপত্তা নিশ্চিত করা: কর্মক্ষেত্রে নারীর নিরাপত্তার প্রধান দিক হলো সম্মের নিরাপত্তা। কর্মক্ষেত্রে নারীরা প্রায়শই সম্মের নিরাপত্তাহীনতায় ভোগেন। নারীর সম্মের নিরাপত্তা বলতে ইভটিজিং,^{১৯} যৌন নির্যাতন,^{২০} নারী নির্যাতন,^{২১} মানহানি^{২২} ইত্যাদিকে বুঝায়। গবেষণায় প্রাপ্ত তথ্যানুসারে, গার্মেন্টস শিল্পের নারী শ্রমিকদের ৮০ ভাগই নানাভাবে যৌন নির্যাতনের শিকার হন।^{২৩} এছাড়াও বিভিন্ন বিজ্ঞাপন চিত্রে নারীকে যৌন প্রতীক হিসেবে প্রদর্শন করা হয়, যা নারীর আত্মমর্যাদাবোধ, সম্মান ও মানব মর্যাদার সাথে অসঙ্গতিপূর্ণ। বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো কর্তৃক নারী নির্যাতন মূল্যায়ন শীর্ষক পরিসংখ্যান Report on Violence Against Women (VAW) Survey 2015 এর তথ্যানুসারে মোট যৌন নির্যাতনের শিকার নারীর মধ্যে ৩২.৮% নারী কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতনের শিকার হন।^{২৪} একইভাবে মানহানি, ইভটিজিং ইত্যাদির ন্যায় অনুভূতিক নির্যাতনের শিকার নারীর ২৬% কর্মক্ষেত্রে সংঘটিত হয়।^{২৫} নারীর সম্মের নিরাপত্তায় দেশীয় আইন থাকলেও নারীরা যৌন নির্যাতনের ঝুঁকি নিয়েই কাজ করে থাকেন। এতদসংক্রান্ত আইনের ধারাগুলো হলো-

৮ নং ধারা: ধর্ষণ, ধর্ষণজনিত কারণে মৃত্যু ইত্যাদির শাস্তি

১. যদি কোনো পুরুষ কোনো নারী বা শিশুকে ধর্ষণ করেন, তাহা হইলে তিনি যাবজ্জীবন সশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন এবং ইহার অতিরিক্ত অর্থদণ্ডেও দণ্ডনীয় হইবেন।
২. যদি কোনো ব্যক্তি কর্তৃক ধর্ষণ বা উক্ত ধর্ষণ পরবর্তী তাহার অন্যবিধ কার্যকলাপের ফলে ধর্ষিতা নারী বা শিশুর মৃত্যু ঘটে, তাহা হইলে উক্ত ব্যক্তি মৃত্যুদণ্ডে বা যাবজ্জীবন সশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন এবং ইহার অতিরিক্ত অন্যান্য এক লক্ষ টাকা অর্থদণ্ডেও দণ্ডনীয় হইবেন।
৩. যদি একাধিক ব্যক্তি দলবদ্ধভাবে কোনো নারী বা শিশুকে ধর্ষণ করেন এবং ধর্ষণের ফলে উক্ত নারী বা শিশুর মৃত্যু ঘটে বা তিনি আহত হন, তাহা হইলে ঐ দলের প্রত্যেক ব্যক্তি মৃত্যুদণ্ডে বা যাবজ্জীবন সশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন এবং ইহার অতিরিক্ত অন্যান্য এক লক্ষ টাকা অর্থদণ্ডেও দণ্ডনীয় হইবেন।
৪. যদি কোনো ব্যক্তি কোনো নারী বা শিশুকে
 - ক) ধর্ষণ করিয়া মৃত্যু ঘটানোর বা আহত করিবার চেষ্টা করেন, তাহা হইলে উক্ত ব্যক্তি যাবজ্জীবন সশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন এবং ইহার অতিরিক্ত অর্থদণ্ডেও দণ্ডনীয় হইবেন;
 - খ) ধর্ষণের চেষ্টা করেন, তাহা হইলে উক্ত ব্যক্তি অনধিক দশ বৎসর কিন্তু অন্যান্য পাঁচ বৎসর সশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন এবং ইহার অতিরিক্ত অর্থদণ্ডেও দণ্ডনীয় হইবেন।
৫. যদি পুলিশ হিফাজতে থাকাকালীন সময়ে কোনো নারী ধর্ষিতা হন, তাহা হইলে যাহার হিফাজতে থাকাকালীন উক্তরূপ ধর্ষণ সংঘটিত হইয়াছে, সে ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ ধর্ষিতা নারী হিফাজতের জন্য সরাসরিভাবে দায়ী ছিলেন, তিনি বা তাহার প্রত্যেকে ভিন্নরূপ প্রমাণিত না হইয়া হিফাজতের ব্যর্থতার জন্য, অনধিক দশ বৎসর কিন্তু অন্যান্য পাঁচ বৎসর সশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন এবং ইহার অতিরিক্ত অন্যান্য দশ হাজার টাকা অর্থদণ্ডেও দণ্ডনীয় হইবেন।^{৯৬}

১০ নং ধারা: যৌন পীড়ন, ইত্যাদির দণ্ড

যদি কোনো ব্যক্তি অবৈধভাবে তাহার যৌন কামনা চরিতার্থ করার উদ্দেশ্যে তাহার শরীরের যে কোনো অঙ্গ বা কোনো বস্তু দ্বারা কোনো নারী বা শিশুর যৌন অঙ্গ বা অন্য কোনো অঙ্গ স্পর্শ করেন বা কোনো নারীর শ্রীলতাহানি করেন তাহা হইলে এই কাজ হইবে যৌন পীড়ন এবং তজ্জন্য উক্ত ব্যক্তি অনধিক দশ বৎসর কিন্তু অন্যান্য তিন বৎসর সশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন এবং ইহার অতিরিক্ত অর্থদণ্ডেও দণ্ডনীয় হইবেন।^{৯৭}

ইসলাম নারীর সম্মতের নিরাপত্তায় মানহানি, ইভটিজিং ও ব্যভিচারকে হারাম ঘোষণা করেছে। প্রথমত, পুরুষদেরকে দৃষ্টির হেফযত করতে আদেশ করা হয়েছে। মহান আল্লাহ বলেন:

قُلْ لِلْمُؤْمِنِينَ يَغُضُّوا مِنْ أَبْصَارِهِمْ

ঈমানদার পুরুষদেরকে বলুন, তারা যেন তাদের দৃষ্টিকে অবনত রাখে।^{৯৮}

ব্যভিচারকে নিষিদ্ধ ঘোষণা করে কুরআনের বাণী:

الرَّائِيَةُ وَالزَّانِيَةُ فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا مِائَةَ جَلْدَةٍ -

ব্যভিচারিণী নারী ও ব্যভিচারী পুরুষ, তাদের প্রত্যেককে একশ করে বেত্রাঘাত কর।^{৪২}

যথাযথ আইন থাকা সত্ত্বেও আইন বাস্তবায়নে কার্পণ্য করা হলে, অপরাধ প্রতিরোধে সে আইন কার্যকর হয় না। তাই ইসলামে আইন প্রয়োগে কোনো ধরনের কার্পণ্য করতে নিষেধ করা হয়েছে। মহান আল্লাহ বলেন:

وَلَا تَأْخُذْكُمْ بِهِمَا رَأْفَةٌ فِي دِينِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ -

আল্লাহর বিধান কার্যকর করতে তাদের প্রতি যেন তোমাদের মনে দয়ার উদ্বেক না হয়, যদি তোমরা আল্লাহর প্রতি ও পরকালের প্রতি বিশ্বাসী হয়ে থাক।^{৪৩}

জনসম্মুখে শাস্তি দেওয়ার মাধ্যমে জনগণকে ঐ অপরাধের ভয়াবহতার ব্যপারে সাবধান করা যায় এবং জনসম্মুখে শাস্তি কার্যকর করার মাধ্যমে এ ধরনের অপরাধের পুনরাবৃত্তি হ্রাস পায়। তাই ইসলামি আইন জনসম্মুখে বাস্তবায়ন করার বিধান রয়েছে। মহান আল্লাহ বলেন:

وَلْيَشْهَدْ عَذَابَهُمَا طَائِفَةٌ مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ -

মুসলমানদের একটি দল যেন তাদের শাস্তি প্রত্যক্ষ করে।^{৪৪}

সম্রমের নিরাপত্তায় নারীদেরকেও পর্দার সাথে যথাযথ সতর্কতার সাথে কর্মস্থলে আসতে হবে। কতটুকু পর্দা করতে হবে এ সম্পর্কে কুরআনের বাণী:

وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا -

তারা যেন তাদের সৌন্দর্য প্রকাশ না করে। তবে যা এমনিতেই প্রকাশিত হয়ে যায়।^{৪৫}

২. বেতন বৈষম্য দূর করা: কর্মক্ষেত্রে নারীর অধিকার ও নিরাপত্তাহীনতার অন্যতম দিক হলো বেতন বৈষম্যের শিকার হওয়া। বহুক্ষেত্রে নারীরা তাদের প্রাপ্য বেতন ভাতা পায় না। আইএলও^{৪৬} (ILO)-আর্ন্তজাতিক শ্রম সংস্থার Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) শীর্ষক কনভেনশনে সমমানের কাজে নারী-পুরুষের সমমজুরির পাওয়ার অধিকারের ঘোষণা রয়েছে, বাংলাদেশ ১৯৯৮ সালের ২৮ জানুয়ারি এ কনভেনশনে অনুস্বাক্ষর করে।^{৪৭} বাংলাদেশের আইনী কাঠামোতেও নারী-পুরুষের বেতনে সাম্যতা বিধানের নির্দেশনা দেয়া হয়েছে। বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন-২০১৩-এ শ্রমিকের অধিকারের বিভিন্ন দিক আলোচনায় নারী-পুরুষে বেতন বৈষম্য ব্যতিরেকে অধিকার প্রতিষ্ঠারই নির্দেশনা পাওয়া যায়। এমনি গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের নির্দেশনানুসারে নারী-পুরুষের বেতনে সাম্যতা বিধানের নির্দেশ থাকলেও আজও নারী-পুরুষের বেতনে সমতা প্রতিষ্ঠিত হয়নি।^{৪৮}

আইনের নির্দেশনা থাকলেও বাংলাদেশের প্রেক্ষাপটে আজও এ বৈষম্য প্রকটভাবে প্রতীয়মান।^{৪৯} নারী শ্রমিকরা পুরুষদের পাশাপাশি এবং পুরুষদের কাছাকাছি শ্রম দিয়ে যাচ্ছে। তবে বেতন পাচ্ছে পুরুষদের চেয়ে অর্ধেক। বিশ্বব্যাংক পরিচালিত নারী ব্যবসা এবং আইন-২০১২ শীর্ষক গবেষণা প্রতিবেদনে বলা হয়েছে দৈনন্দিন কাজের ৬৬ শতাংশ করে নারীরা। খাদ্যের ৫০ শতাংশও তারা উৎপাদন করে। অথচ তারা কর্মের মজুরি পায় মাত্র ১৩ শতাংশ।^{৫০} নিম্নতম মজুরি বোর্ড এখন পর্যন্ত ৪১টি নিম্নতম মজুরি নির্ধারণ করেছে,^{৫১} যাতে নারী-পুরুষে বৈষম্য করা হয়নি, এসকল ক্ষেত্রে কিছুটা হলেও নারী-পুরুষে বেতন বৈষম্য হ্রাস পেয়েছে। কিন্তু যেসকল কর্মক্ষেত্রে

নিম্নতম মজুরি বোর্ড কর্তৃক নিম্নতম মজুরি নির্ধারিত হয়নি, ঐ সকল ক্ষেত্রে নারী শ্রমিকের বেতন বৈষম্য সবচেয়ে বেশি লক্ষ করা যায়। এ সম্পর্কে কলামিস্ট জিল্লাতুন নূর বলেন, “ইটভাটা, পোশাক শিল্প, কৃষিকাজ, গৃহশ্রম, নির্মাণ খাত ও চাতালের কাজসহ অপ্রাতিষ্ঠানিক কোনো কাজেই নারীরা পুরুষের সমান মজুরি পান না। একজন পুরুষ দিনমজুর যেখানে গড়ে ৩০০ টাকা করে পান সেখানে নারী শ্রমিক পান ২০০ থেকে ২২০ টাকা।”^{৫২} এ থেকে প্রমাণিত হয় যে, পর্যাপ্ত আইনি কাঠামো না থাকা, নিম্নতম মজুরি বোর্ডের ব্যর্থতা, আইন প্রয়োগে দীর্ঘসূত্রিতা, শ্রমিক-মালিকদের সদিচ্ছার অভাব ইত্যাদি কারণে নারীরা বেতন বৈষম্যের শিকার হয়।

ইসলামি দৃষ্টিকোণে নারী-পুরুষের পারিশ্রমিক পাওয়ার ক্ষেত্রে কোনো ধরনের বৈষম্য নেই। ইসলাম সকল ক্ষেত্রে নারীর যথাযথ পারিশ্রমিক পাওয়ার নিশ্চয়তা দেয়। মহান আল্লাহ বলেন:

لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ

পুরুষেরা যা কিছু উপার্জন করে তার অংশ এবং মহিলারা যা উপার্জন করবে তার মালিকানা মহিলার।^{৫৩}

হাদিসেও শ্রমিকের মজুরিতে বৈষম্য তথা পূর্ণ পারিশ্রমিক না দেয়ার ব্যাপারে নিষেধাজ্ঞা রয়েছে:

، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ قَالَ اللَّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْنُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ:

হাদিসে কুদসীতে মহান আল্লাহ বলেন, তিন প্রকার লোকের সাথে আমি কিয়ামত দিবসে ঝগড়া করব। (এদের মধ্যে একজন হলো) সে ব্যক্তি যে শ্রমিক থেকে পরিপূর্ণ কাজ আদায় করে, কিন্তু পূর্ণ পারিশ্রমিক দেয় না।^{৫৪}

শ্রমিককে কাজ দেয়ার পূর্বে তার পারিশ্রমিক নির্ধারণ করতে হবে। এ পারিশ্রমিক কেবল উৎপাদন সামগ্রীর ভিত্তিতে নির্ধারিত হবে না; বরং ন্যায়সঙ্গত প্রাপ্যতার ভিত্তির উপর নির্ধারিত হবে। নবী করীম (সা.) বলেন:

إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَاعْلَمْهُ أَجْرَهُ

যদি তুমি কোনো শ্রমিককে পারিশ্রমিকের বিনিময়ে কাজ দিতে চাও তবে প্রথমেই তাকে পারিশ্রমিক সম্পর্কে অবহিত কর।^{৫৫}

৩. শারীরিক নির্যাতন বন্ধ করা: কর্মক্ষেত্রে নারীর অধিকার ও নিরাপত্তাহীনতার অন্যতম দিক হলো শারীরিক নির্যাতন। বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো কর্তৃক Report on Violence Against Women (VAW) Survey 2015 শীর্ষক পরিসংখ্যানের তথ্যানুসারে মোট শারীরিক নির্যাতনের শিকার নারীর মধ্যে ২১.৯% নারী কর্মক্ষেত্রে শারীরিক নির্যাতনের শিকার হন।^{৫৬} ইসলাম নারী পুরুষ নির্বিশেষে সকল শ্রমিকের উপর নির্যাতন নিষিদ্ধ ঘোষণা করেছে। শ্রমিকের সাথে কখনও দুর্ব্যবহার করা যাবে না। রাসূলুল্লাহ (সা.) বলেন:

لَا يَدْخُلُ الْجَنَّةَ سَيِّئُ الْمَلَكَةِ

অধীনস্থদের সাথে দুর্ব্যবহারকারী জান্নাতে প্রবেশ করবে না।^{৫৭}

শ্রমিকের অজ্ঞতাবশত ছোট-বড় দোষগুলো ক্ষমা করা উচিত। ছোট ছোট বিষয়ে অবাধ্য হলে এবং ভুলবশত নাফরমানি করলে তাদেরকে মারধর না করে উদারতা প্রকাশ করা ইসলামের শিক্ষা। হাদিসে এসেছে, এক ব্যক্তি রাসূলুল্লাহ (সা.)-এর নিকট উপস্থিত হয়ে জিজ্ঞাসা করেন:

قَالَ: اغْفُوا عَنْهُ فِي كُلِّ يَوْمٍ سَبْعِينَ مَرَّةً - يَا رَسُولَ اللَّهِ، كَمْ نَعْفُو عَنْ الْخَادِمِ
হে আল্লাহর রাসূল! আমি আমার শ্রমিককে কতবার ক্ষমা করব? ইব্বী করীম (সা.) বললেন- দৈনিক
সত্তর বার।^{৫৬}

عَنْ أَبِي مَسْعُودٍ الْأَنْصَارِيِّ، قَالَ: كُنْتُ أَضْرِبُ غُلَامًا لِي، فَسَمِعْتُ مِنْ خَلْفِي صَوْتًا:
اعْلَمْ، يَا مَسْعُودٍ، لَلَّهِ أَقْدَرُ عَلَيْكَ مِنْكَ عَلَيْهِ، فَالْتَفَتُّ فَإِذَا هُوَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ، فَقُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، هُوَ حُرٌّ لَوْجِهَ اللَّهِ، فَقَالَ: أَمَا لَوْ لَمْ تَفْعَلْ لَلْفَحْتَكَ النَّارَ -

আবু মাস'উদ আনসারী (রা.) বলেন, “একদিন আমি আমার ক্রীতদাসকে মারধর করছিলাম। এমন সময় পিছন দিক থেকে আওয়াজ এলো, ‘হে আবু মাস'উদ! জেনে রেখো, আল্লাহ তোমার চাইতে অধিক ক্ষমতালবী।’ আমি মুখ ফিরিয়ে তাকিয়ে দেখি স্বয়ং রাসূলুল্লাহ (সা.) আমার পেছনে দাঁড়িয়ে আছেন। সাথে সাথে আমি নিবেদন করলাম, হে আল্লাহর রাসূল! আল্লাহর সমষ্টি লাভের জন্যই আমি এই ক্রীতদাসকে স্বাধীন করে দিলাম। রাসূলুল্লাহ (সা.) তখন বললেন, তুমি এরূপ না করলে দোজখের আগুন তোমাকে বল্গে দিত অথবা আগুন তোমাকে খেয়ে ফেলত।^{৫৭}

নারীকে শারীরিকভাবে আঘাত করে নির্যাতন করা হলে ইসলামি আদালত কিসাসের বিধান অনুসারে অপরাধীকে শাস্তি প্রদান করবে। যতটুকু নির্যাতন নারীকে করা হয়েছে বা যেভাবে তাকে আহত করা হয়েছে কিংবা আঘাত করা হয়েছে, নির্যাতনকারীকেও ঠিক ততটুকু পরিমাণ আঘাত করতে হবে।^{৫৮} কুরআন মজীদে এ জাতীয় শাস্তির উল্লেখ করে বলা হয়েছে:

وَكُنْتُمْ عَلَيْهِمْ فِيهَا أَنْ النَّفْسِ بِالنَّفْسِ وَالْعَيْنِ بِالْعَيْنِ وَالْأَنْفِ بِالْأَنْفِ وَالْأُذُنُ بِالْأُذُنِ
وَالسِّنُّ بِالسِّنِّ وَالْجُرُوحُ قِصَاصٌ ۖ فَمَنْ تَصَدَّقَ بِهِ فَهُوَ كَفَّارَةٌ لَهُ ۖ وَمَنْ لَمْ يَحْكَمْ
بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ -

আমি তাদের জন্য তাওরতে বিধান দিয়েছিলাম যে, প্রাণের পরিবর্তে প্রাণ, চোখের পরিবর্তে চোখ, নাকের পরিবর্তে নাক, কানের পরিবর্তে কান, দাঁতের পরিবর্তে দাঁত এবং যখমের পরিবর্তে সমান যখম। এরপর কেউ যদি তা ক্ষমা করে তাহলে ক্ষমাকারীর পাপ মোচন হবে। আল্লাহ যা নাযিল করেছেন সে অনুসারে যারা বিচার ফায়সালা করে না তারা ই যালিম।^{৫৯}

৪. মাত্রাতিরিক্ত পরিশ্রম না করা: নারীর কর্মক্ষেত্রের নিরাপত্তাহীনতার অন্যতম দিক হলো মাত্রাতিরিক্ত পরিশ্রম। নারীরা প্রায়শই কল-কারখানায় মাত্রাতিরিক্ত পরিশ্রম করে থাকে, যা তাদের শারীরিক, মানসিকসহ নানাবিধ ক্ষতির কারণ ঘটায়, এমনকি মাত্রাতিরিক্ত পরিশ্রমে নারীরা কখনও কখনও গর্ভধারণের ক্ষমতাও হারায়। ইসলাম কারও উপর এমন কোনো কাজ চাপিয়ে দেয়া বৈধ করে না, যা তার জন্য কষ্টসাধ্য হয়। মহান আল্লাহ বলেন:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا -

মহান আল্লাহ সাধ্যের অতিরিক্ত কোনো কিছু কারো উপর চাপিয়ে দেয় না।^{৬০}

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার ঘোষণা অনুসারে প্রতিটি শ্রমিককে দৈনিক ৮ ঘণ্টার বেশি শ্রম দিতে বাধ্য করা যাবে না। অথচ আমাদের দেশের অধিকাংশ শ্রমিক ৮ ঘণ্টার বেশি পরিশ্রম করে থাকে। নারী শ্রমিকের ক্ষেত্রে তার অনুমতি ব্যতিত সকাল ৬টা থেকে রাত ১০টার বাইরে কোনো কাজ করতে বাধ্য করা যাবে না।^{৬১} মহাশয় আল কুরআনের নির্দেশনাতেও শ্রমিকের কর্মঘণ্টা, পারিশ্রমিক ইত্যাদি তার নিয়োগের পূর্বেই তার সাথে চুক্তিবদ্ধ হতে হবে। হযরত শুআইব (আ.) ও হযরত মূসা (আ.) এরকমই চুক্তি করেছিলেন:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ
عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسْأَلَكَ عَلَيْكَ -

সে বলল, 'আমি আমার এই কন্যাদ্বয়ের একজনকে তোমার সাথে বিয়ে দিতে চাই এই শর্তে যে, তুমি আট বছর আমার মজুরি করবে। আর যদি তুমি দশ বছর পূর্ণ কর, তবে সেটা তোমার পক্ষ থেকে (অতিরিক্ত)। আমি তোমাকে কষ্ট দিতে চাই না।^{৬৪}

৫. বিশ্রামের জন্য পৃথক স্থানের ব্যবস্থা করা : নারীদের জন্য কর্মস্থলে পৃথক বিশ্রামের স্থানের গুরুত্ব অত্যধিক। নারীদের বিশেষ সময়ে বিশ্রামের প্রয়োজনীয়তা লক্ষ্য করা যায়। কিন্তু কর্মস্থলে নারীদের জন্য পৃথক বিশ্রামের স্থান না থাকায় নারীরা বিভিন্ন সমস্যার সম্মুখীন হয়। ক্লান্তি মানুষের কর্ম উদ্দীপনা হ্রাস করে, তাই কাজের ফাঁকে বিশ্রামের প্রয়োজন রয়েছে। অন্যান্য শ্রমিকের ন্যায় নারী শ্রমিকরাও যদি স্বাচ্ছন্দ্যের সাথে বিশ্রামের সুযোগ পায় তবে তারা কাজে বেশি মনোযোগ দিতে পারবে। কর্মস্থলে নারীর বিশ্রামের স্থানে আলাদা স্যানিটেশন সুবিধা নিশ্চিত করা দরকার। নারীরা অধিকাংশ ক্ষেত্রেই লাজুক প্রকৃতির, তাই তাদের জন্য পৃথক স্যানিটেশন সুবিধা না থাকলে তারা স্বাচ্ছন্দ্যে পায়খানা-প্রস্রাব করতে টয়লেটে যেতে পারে না। এছাড়াও পৃথক স্যানিটেশন সুবিধা না থাকায় অনেক সময় নারীরা যৌন ও শারীরিক নির্যাতনের শিকার হয়। ধর্মীয় দৃষ্টিকোণে নারীর জন্য পৃথক বিশ্রামের স্থানের গুরুত্ব রয়েছে, কেননা নারীরা কর্মস্থলে পর্দার সাথে কাজ করলেও পৃথক বিশ্রামের স্থান না থাকায় পর্দা লঙ্ঘন করে অনেক সময় বিশ্রাম নিতে বাধ্য হয়। তাই ইসলামি দৃষ্টিকোণে কর্মজীবী নারীর অধিকার হলো নারীর জন্য পৃথক বিশ্রামের স্থানের ব্যবস্থা থাকা। ইসলাম নারীকে পরপুরুষের সাথে নির্জনে সাক্ষাৎ নিষিদ্ধ ঘোষণা করেছে। এমনকি মাহরাম অথবা অন্য নারী ব্যতিত কোনো পুরুষের সাথে সাক্ষাৎ নিষিদ্ধ করেছে। পর্দার সাথে একজন নারীকে কর্মক্ষেত্রে বিচরণ করতে হবে। পর্দার বিধান দিয়ে কুরআন বলা হয়েছে:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لَأَزْوَاجِكُمْ وَبَنَاتِكُمْ وَنِسَاءَ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ - ذَلِكَ
أَدْنَىٰ أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ -

হে নবী, তোমার স্ত্রীদেরকে, মেয়েদেরকে ও মুমিনদের মহিলাদেরকে বলে দাও তারা যেন তাদের চাদরের একাংশ ওপর থেকে বুলিয়ে দেয়। এটি অধিক উপযুক্ত পদ্ধতি যাতে তাদেরকে চেনা যায় ও কষ্ট দেয়া না হয়।^{৬৫}

وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا -

তারা (মুমিন মহিলারা) যেন তাদের সাজ-সৌন্দর্য প্রকাশ না করে তাছাড়া যা আপনা আপনি প্রকাশ হয়।^{৬৬}

- وَأَلْيَضْرِبِينَ بِخُمُورِهِنَّ عَلَىٰ خُيُوبَةٍ -

এবং তারা যেন তাদের ওড়নার আঁচল দিয়ে তাদের বুক ঢেকে রাখে।^{৬৭}

৬. কর্মস্থলে যাতায়াতে নিরাপত্তা নিশ্চিত করা: কর্মস্থলে যাতায়াতের ক্ষেত্রে নারীরা অধিকাংশ সময় বিভিন্নভাবে নির্যাতনের শিকার হয়। বিশেষত, রাস্তায় ইভটিজিং ছাড়াও সাম্প্রতিক সময়ে নারীরা গাড়িতে বিভিন্নভাবে যৌন নির্যাতনের শিকার হয়। তাই নারীর কর্মস্থলের নিরাপত্তা বিধানে নিরাপদ যাতায়াত ব্যবস্থার নিশ্চয়তা বিধান করতে হবে। ইসলাম যাতায়াতসহ সকল ক্ষেত্রে ইভটিজিংসহ সকল ধরনের নারী নির্যাতন নিষিদ্ধ ঘোষণা করে শাস্তির বিধান প্রবর্তন করেছে। এজন্য সকলকে

ইসলামের নির্দেশনা অনুসরণ করতে হবে। ইভটিজিং এবং অন্যায়ভাবে কোনো নারীর উপর দৃষ্টিপাত নিষিদ্ধ করে রাসূলুল্লাহ (সা.) বলেন:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ مَسْعُودٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ النَّظْرَةَ سَهْمٌ مِنْ سِهَامِ إِبْلِيسَ مَسْمُومٌ، مَنْ تَرَكَهَا مَخَافَتِي أَبَدَلْتُهُ إِيْمَانًا يَجِدُ حَلَاوَتَهُ فِي قَلْبِهِ -

আব্দুল্লাহ ইবনে মাস'উদ (রা.) থেকে বর্ণিত, তিনি বলেন, রাসূলুল্লাহ (সা.) বলেন, দৃষ্টি হচ্ছে ইবলিসের বিষাক্ত তীরগুলো থেকে একটি তীর, যে ব্যক্তি আমাকে ভয় করে তা থেকে তা ত্যাগ করবে আমি তার পরিবর্তে তাকে এমন ঈমান দান করব, যার মিষ্টি সে নিজের হৃদয়ে অনুভব করবে।^{৬৮}

সুতরাং নারীর কর্মস্থলে যাতায়াতের নিরাপত্তা বিধানে ইসলাম প্রদর্শিত পন্থায় পর্দার সাথে রাস্তায় চলাচল করার পাশাপাশি দৃষ্টিশক্তির হেফায়ত করতে হবে। একইসাথে ইসলাম নির্দেশিত নারী নির্যাতন প্রতিরোধে প্রবর্তিত আইনের যথাযথ বাস্তবায়ন করতে হবে।

৭. নিরাপদ ও সুরক্ষিত কর্মপরিবেশ: ইসলাম নারীর জন্য নিরাপদ ও সুরক্ষিত কর্মপরিবেশের নির্দেশনা দিয়েছে। শ্রমিকের কর্মস্থানের নিরাপত্তায় কর্মোপযোগী পোশাক অতীব জরুরি। ইসলাম শ্রমিককে যথাযথ পোশাক প্রদান করতে আদেশ করেছে। এ সম্পর্কে হাদিসের বাণী:

عَنِ الْمُعْرُورِ، قَالَ لَقِيْتُ أَبَا ذَرٍّ بِالرَّبَذَةِ، وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ، وَعَلَى غُلَامِهِ حُلَّةٌ، فَسَأَلْتُهُ عَنْ ذَلِكَ، فَقَالَ إِنِّي سَأَبَيْتُ رَجُلًا، فَعَيَّرْتُهُ بِأَمِهِ، فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - يَا أَبَا ذَرٍّ أَعَيَّرْتَهُ بِأَمِهِ إِنَّكَ أَمْرٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ، أَخْوَانُكُمْ حَوْلَكُمْ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يُلْبِسُ، وَلَا تَكْفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ -

মরুর (রহ.) থেকে বর্ণিত আছে, তিনি বলেন, আমি একবার রাবাযা নামক স্থানে আবু যর (রা.)-এর সাথে সাক্ষাৎ করলাম। তখন তাঁর পরনে ছিল এক জোড়া কাপড় (লুঙ্গি ও চাদর) আর তাঁর চাকরের পরনেও ছিল ঠিক একই ধরনের এক জোড়া কাপড়। আমি তাঁকে এর (সমতার) কারণ জিজ্ঞাসা করলাম। তিনি বললেন, একবার আমি এক ব্যক্তিকে গালি দিয়েছিলাম এবং আমি তাকে তার মা সম্পর্কে লজ্জা দিয়েছিলাম। তখন রাসূলুল্লাহ (সা.) আমাকে বললেন: 'আবু যর! তুমি তাকে তার মা সম্পর্কে লজ্জা দিয়েছ? তুমি তো এমন ব্যক্তি, তোমার মধ্যে এখনো জাহেলী যুগের স্বভাব রয়েছে। জেনে রেখো, তোমাদের দাস-দাসী তোমাদেরই ভাই। মহান আল্লাহ তাদেরকে তোমাদের অধীনস্থ করে দিয়েছেন। তাই যার ভাই তার অধীনে থাকবে, সে যেন নিজে যা খায় তাকে তা-ই খাওয়ায় এবং নিজে যা পরিধান করে, তাকে তা-ই পরিধান করায়। তাদের উপর এমন কাজ চাপিয়ে দিও না, যা তাদের জন্য খুব কষ্টকর। যদি এমন কষ্টকর কাজ করতে দাও, তাহলে তোমরাও তাদের সে কাজে সাহায্য করবে।'^{৬৯}

৮. কর্মস্থলকে সকল ধরনের বিপর্যয় ও দুর্ঘটনা থেকে রক্ষার ব্যবস্থা করা: কর্মস্থলকে সকল ধরনের বিপর্যয় ও দুর্ঘটনা থেকে রক্ষার প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। মালিকের অবহেলায় শ্রমিকের মৃত্যু বা শ্রমিক আহত হলে তার দায়িত্ব মালিকের উপর অর্পিত হবে। মালিকের অসচেতনতা ও অবহেলার কারণে অগ্নিকাণ্ড সংঘটিত হলে সে আইনের আওতায় শাস্তি প্রাপ্ত হবে। এজন্য কারখানা মালিক অগ্নিকাণ্ড প্রতিরোধে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। কেননা ইসলাম কারো

সম্পদ আঙনে পুড়িয়ে বিনষ্ট ও কাউকে আঙনে পুড়িয়ে হত্যা নিষিদ্ধ করেছে। এ সম্পর্কে হাদীসের বাণী:

لَا يُعَذَّبُ بِالنَّارِ إِلَّا رَبُّ النَّارِ

আঙনে পোড়ানোর শাস্তি কেবল আঙনের স্রষ্টা ছাড়া আর কেউ দিতে পারে না।^{৭০}

শ্রমিকদের আহত বা নিহত হওয়া জনিত ক্ষতিপূরণ করার জন্য ‘দায়ত’ হিসেবে ‘আকিলা’-এর অধীন ব্যবস্থা রয়েছে। ইসলামি আইনে কোনো শ্রমিক কর্মরত অবস্থায় দৈহিকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হলে ‘আকিলা’ নীতির আওতায় স্বতন্ত্র ব্যবসায়ী সমিতি ক্ষতিপূরণ প্রদানের দায়িত্ব বহন করবে। ক্ষতিপূরণ প্রদানের সর্বশেষ সংস্থা হলো দেশের সরকার।^{৭১} নিহত ব্যক্তিকে ফিরিয়ে আনা যেহেতু কোনোভাবেই সম্ভব নয় সেহেতু অন্তত রক্তমূল্য পরিশোধ করলে এ বিপদের মাঝে ক্ষতিগ্রস্ত পরিবারটি নিজ পায়ে দাঁড়ানোর একটি অবলম্বন খুঁজে পাবে। এ ব্যাপারে মহান আল্লাহ বলেন:

وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ أَنْ يَقْتُلَ مُؤْمِنًا إِلَّا خَطَاً وَمَنْ قَتَلَ مُؤْمِنًا خَطَاً فَحَرِيرٌ رَقِيَّةٌ مُؤْمِنَةٌ
وَدِيَّةٌ مُسَلَّمَةٌ إِلَىٰ أَهْلِهِ إِلَّا أَنْ يَصَدَّقُوا فَإِنْ كَانَ مِنْ قَوْمٍ عَدُوٍّ لَكُمْ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَتَحْرِيرٌ
رَقِيَّةٌ مُؤْمِنَةٌ وَإِنْ كَانَ مِنْ قَوْمٍ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ مِيثَاقٌ فَدِيَّةٌ مُسَلَّمَةٌ إِلَىٰ أَهْلِهِ وَتَحْرِيرٌ
رَقِيَّةٌ مُؤْمِنَةٌ فَمَنْ لَمْ يَجِدْ فَصِيَامٌ شَهْرَيْنِ مُتَتَابِعَيْنِ

কোনো মুসলমানের উচিত নয় অপর মুসলমানকে হত্যা করা; কিন্তু ভুলক্রমে হলে তা ভিন্ন কথা। যে মুসলমান ব্যক্তি অপর মুসলমানকে ভুলক্রমে হত্যা করে সে একজন মুসলমান ক্রীতদাস আজাদ করবে এবং তার স্বজনদের রক্তমূল্য প্রদান করবে; কিন্তু যদি তারা ক্ষমা করে দেয় তা ভিন্ন কথা। অতঃপর যদি নিহত ব্যক্তি তোমাদের শত্রু সম্প্রদায়ের অন্তর্গত হয়, তবে মুসলমান ক্রীতদাস মুক্ত করবে এবং যদি সে তোমাদের সাথে চুক্তিবদ্ধ কোনো সম্প্রদায়ের অন্তর্গত হয়, তবে রক্ত বিনিময় সমর্পণ করবে তার স্বজনদেরকে এবং একজন মুসলমান ক্রীতদাস মুক্ত করবে, যদি সে দাস না পায়, তবে অনবরত দু’মাস রোযা রাখবে।^{৭২}

৯. পারিবারিক বন্ধন অটুট রাখা ও মাতৃত্বকালীন অধিকার সম্মুন্নত করা: নারীর মূল কর্মক্ষেত্র হলো ঘর, তাই ঘরে বাইরে কাজ করতে গিয়ে একজন নারীর সবচেয়ে বড় নিরাপত্তাহীনতার দিক হলো পারিবারিক বন্ধন বিনষ্ট হওয়ার আশঙ্কা। এক্ষেত্রে স্বামীর সাথে তার মনোমালিন্য তৈরি হতে পারে। পরিবারে সময় দিতে না-পারায় পরিবারের অন্যান্য সদস্যের সাথেও মনোমালিন্য হতে পারে। এমন পরিস্থিতিতে ইসলাম সর্বদা ইনসাফ ও ইহসানের কথা বলে, একজন নারী যেমন ইনসাফ ও ইহসান করবে তার পরিবারের সদস্যদের উপর তেমনি একজন স্বামীও তার স্ত্রীর বাড়তি পরিশ্রমের দিক বিবেচনা করে তার প্রতি ইনসাফ ও ইহসানের সাথে আচরণ করবে। মহান আল্লাহ বলেন:

وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ -

তোমরা তেমনিভাবে ইহসান করো যেমনিভাবে মহান আল্লাহ তোমাদের উপর ইহসান করেছেন।^{৭৩}

এছাড়াও মাতৃত্বকালীন মুহূর্তে একজন মা অনেক কষ্ট সহ্য করে কর্মস্থলে যায়। প্রচলিত আইনে বেতনসহ মাতৃত্বকালীন ছুটি থাকলেও অনেক ক্ষেত্রে এ ছুটির সাথে সাথে নারী তার কর্ম থেকে ছাটাই হয়ে যায়, কখনও কখনও নারীকে ছুটি দিলেও বিনাবেতনে ছুটি দেয়া হয়। এছাড়াও

ততধিক সন্তানের ক্ষেত্রে প্রচলিত আইনে মাতৃত্বকালীন ছুটি দিতে মালিক বাধ্য নয়। এ সম্পর্কিত আইনের ধারা হলো:

৪৬ নং ধারা: প্রসূতিকল্যাণ সুবিধা প্রাপ্তির অধিকার এবং প্রদানের দায়িত্ব: (১) প্রত্যেক মহিলা শ্রমিক তাহার মালিকের নিকট হইতে তাহার সন্তান প্রসবের সম্ভাব্য তারিখের অব্যবহিত পূর্ববর্তী আট সপ্তাহ এবং সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী আট সপ্তাহের জন্য প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইবেন, এবং তাহার মালিক তাহাকে এই সুবিধা প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো মহিলা উক্তরূপ সুবিধা পাইবেন না যদি না তিনি তাহার মালিকের অধীন তাহার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পূর্বে অন্যান্য ছয় মাস কাজ করিয়া থাকেন।

(২) কোনো মহিলাকে উক্তরূপ সুবিধা প্রদেয় হইবে না যদি তাহার সন্তান প্রসবের সময় তাহার দুই বা ততোধিক সন্তান জীবিত থাকে, তবে এক্ষেত্রে তিনি কোনো ছুটি পাইবার অধিকারী হইলে তাহা পাইবেন।^{৭৪}

৪৭ নং ধারা: প্রসূতিকল্যাণ সুবিধা পরিশোধ সংক্রান্ত পদ্ধতি: (১) কোনো অন্তঃসত্ত্বা মহিলা এই আইনের অধীন প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইলে তিনি যে কোনো দিন মালিককে লিখিত বা মৌখিকভাবে এই মর্মে নোটিশ দিবেন যে, নোটিশের আট সপ্তাহের মধ্যে তাহার সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে, এবং উক্ত নোটিশে তাহার মৃত্যুর ক্ষেত্রে এই সুবিধা যিনি গ্রহণ করিবেন তাহার নামও উল্লেখ থাকিবে।

(২) কোনো মহিলা উক্তরূপ কোনো নোটিশ প্রদান না করিয়া থাকিলে তাহার সন্তান প্রসবের সাত দিনের মধ্যে তিনি উক্তরূপ নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার সন্তান প্রসব সম্পর্কে মালিককে অবহিত করিবেন।

(৩) উপ-ধারা (১) অথবা (২) এ উল্লিখিত নোটিশ প্রাপ্তির পর মালিক সংশ্লিষ্ট মহিলাকে-

(ক) উপ-ধারা (১) এর অধীন নোটিশের ক্ষেত্রে, উহা প্রদানের তারিখের পরের দিন হইতে;

(খ) উপ-ধারা (২) এর অধীন নোটিশের ক্ষেত্রে, সন্তান প্রসবের তারিখ হইতে, সন্তান প্রসবের পরবর্তী আট সপ্তাহ পর্যন্ত, কাজে অনুপস্থিত থাকিবার জন্য অনুমতি দিবেন।

(৪) কোনো মালিক সংশ্লিষ্ট মহিলার ইচ্ছানুযায়ী নিম্নলিখিত যে কোনো পছন্দ প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন, যথাঃ-

(ক) যে ক্ষেত্রে কোনো রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের নিকট হইতে এই মর্মে প্রাপ্ত প্রত্যয়নপত্র পেশ করা হয় যে, মহিলা আট সপ্তাহের মধ্যে সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে, সে ক্ষেত্রে প্রত্যয়ন পত্র পেশ করার পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে প্রসব পূর্ববর্তী আট সপ্তাহের জন্য প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন, এবং মহিলার সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ করার তারিখ হইতে পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে অবশিষ্ট সময়ের জন্য প্রদেয় উক্তরূপ সুবিধা প্রদান করিবেন; অথবা

(খ) মালিকের নিকট সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ করার পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে সন্তান প্রসবের তারিখসহ উহার পূর্ববর্তী আট সপ্তাহের জন্য প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন,

এবং উক্ত প্রমাণ পেশের পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে অবশিষ্ট মেয়াদের সুবিধা প্রদান করিবেন; অথবা

(গ) সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ করার পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে উক্ত সম্পূর্ণ সময়ের জন্য প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন: তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-ধারার অধীন যে প্রসূতি কল্যাণ বা উহার কোনো অংশ প্রদান সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশের উপর নির্ভরশীল, সেক্ষেত্রে কোনো প্রমাণ কোনো মহিলা তাহার সন্তান প্রসবের তিন মাসের মধ্যে পেশ না করিলে তিনি এই সুবিধা পাইবার অধিকার হইবেন না।

(৫) উপ-ধারা (৪) এর অধীন যে প্রমাণ পেশ করিতে হইবে, উক্ত প্রমাণ জন্ম ও মৃত্যু নিবন্ধন আইন, ২০০৪ (২০০৪ সনের ২৯ নং আইন) এর অধীন প্রদত্ত জন্ম রেজিস্টারের সত্যায়িত উদ্ধৃতি, অথবা কোনো রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের প্রত্যয়নপত্র, অথবা মালিকের নিকট গ্রহণযোগ্য অন্য কোনো প্রমাণ হইতে পারিবে।^{৭৫}

৪৮ নং ধারা: প্রসূতিকল্যাণ সুবিধার পরিমাণ: (১) এই আইনের অধীন যে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদেয় হইবে তাহা উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত পন্থায় গণনা করিয়া দৈনিক, সাপ্তাহিক বা মাসিক, যে ক্ষেত্রে যাহা প্রযোজ্য, গড় মজুরি হারে সম্পূর্ণ নগদে প্রদান করিতে হইবে।

(২) উপ-ধারা (১) এর প্রয়োজনে দৈনিক, সাপ্তাহিক বা মাসিক গড় মজুরি গণনার জন্য সংশ্লিষ্ট মহিলা কর্তৃক এই অধ্যায়ের অধীন নোটিশ প্রদানের অব্যবহিত পূর্ববর্তী তিন মাসে তাহার প্রাপ্ত মোট মজুরিকে উক্ত সময়ে তাহার মোট প্রকৃত কাজের দিনগুলি দ্বারা ভাগ করিতে হইবে।^{৭৬}

ইসলাম মাতৃত্বকালীন সময়ে নারীর প্রতি বিশেষ যত্ন ও বিশেষ নিরাপত্তা ব্যবস্থা নিতে নির্দেশনা দেয়। তাই সর্বাবস্থায় নারীর মাতৃত্বকে সম্মান করে কর্মজীবী নারীর জন্য বিশেষ ছুটি, বেতন, উপহার, চিকিৎসা সেবা ইত্যাদির ব্যবস্থা করতে হবে। কেননা গর্ভকালীন সময়ে একজন মায়ের পরিচর্যার উপর একটি মানব শিশুর সুস্থ, স্বাভাবিক জন্মের নিশ্চয়তা দেয়। এছাড়া অসাবধানতা, মাত্রাতিরিক্ত পরিশ্রম ইত্যাদির কারণে মাতৃ-মৃত্যু বা শিশু-মৃত্যুর মতো ঘটনার সূত্রপাত করে। সুতরাং গর্ভবতী মায়ের চিকিৎসা, সেবা-যত্নসহ সকল সুবিধার নিশ্চয়তা দেয়া মালিকের দায়িত্ব। এ মর্মে কুরআনের বাণী:

وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا -

আর কেউ কারো প্রাণ রক্ষা করল যে যেন সকল মানুষের প্রাণ রক্ষা করল।^{৭৭}

এছাড়াও গর্ভাবস্থায় কর্মজীবী নারীর প্রতি পরিবারের সদস্যদেরও করণীয় রয়েছে। বিশেষত একজন স্বামীর করণীয় রয়েছে। কেননা স্বামীই হচ্ছে স্ত্রীর প্রধান অভিভাবক। স্বামীকে স্ত্রীর অধিকার সম্পর্কে কিয়ামতের দিন জিজ্ঞাসা করা হবে। সুতরাং স্বামীর দায়িত্ব হলো গর্ভাবস্থায় স্ত্রীকে কাজ না করিয়ে নিজে কাজ-কর্মে সাহায্য-সহযোগিতা করা। এ সম্পর্কে রাসূলুল্লাহ (সা.)-এর বাণী:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ: أَلَا كُنْتُمُ رَاعٍ، وَكُنْتُمُ مَسْئُولٌ
عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَلَا مَبْرُؤَ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ، وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ
عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ، وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ ۝

আব্দুল্লাহ ইব্ন ওমর (রা.) থেকে বর্ণিত, রাসূলুল্লাহ (সা.) বলেছেন, জেনে রেখো, তোমরা প্রত্যেকেই দায়িত্বশীল, আর প্রত্যেকেই নিজ দায়িত্ব সম্পর্কে জিজ্ঞাসিত হবে। সুতরাং আমার যিনি জনপ্রতিনিধি সে তার দায়িত্ব সম্পর্কে জিজ্ঞাসিত হবে। একজন পুরুষ (স্বামী) নিজ পরিবারের দায়িত্বশীল, তাই পরিবারের দায়িত্ববোধ সম্পর্কে তাকে জিজ্ঞাসা করা হবে।^{৭৮}

একইভাবে একজন নারীও তার পরিবার সম্পর্কে দায়িত্বশীল। সুতরাং নারী যদি এমন অবস্থার মুখোমুখি হয় যে, তার ঘরের বাইরে কাজের ফলে স্বামীর প্রতি অবহেলা, স্বামীর সম্পদ বিনষ্ট, সন্তানাদির স্বাস্থ্যহানি, পড়াশুনার ব্যাঘাত ইত্যাদি সমস্যা দেখা দেয়; তবে তার জন্য বাইরে পরিশ্রমের চেয়ে স্বামীর ঘরের দায়িত্ব পালন করা অত্যধিক কার্যকর ও উত্তম। কেননা রাসূলুল্লাহ (সা.)-এর বলেছেন:

وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَالِدِهِ، وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ -

স্ত্রী নিজ স্বামীর পরিবার ও সন্তানাদির দায়িত্বশীল। তাই তাকে এদের দায়িত্ববোধ সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করা হবে।^{৭৯}

সুপারিশমালা: উপরিউক্ত আলোচনায় দৃশ্যমান সমস্যাাদি মোকাবিলা করে নারীর কর্মের অধিকার ও কর্মস্থলের নিরাপত্তা বিধানে নিম্নোক্ত সুপারিশসমূহ গ্রহণ করা যেতে পারে:

১. কর্মের অধিকারসহ নারীর সামগ্রিক অধিকারের বিষয়ে ইসলামের বিধিবিধান ও নির্দেশনা সম্পর্কে নারী জাতির মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধি করা।
২. ধর্মের অপব্যাখ্যা বা ধর্মকে ভুলভাবে উপস্থাপন করে নারীকে কর্মের অধিকার থেকে বঞ্চিত না করা।
৩. নারীর কর্মস্থলে সম্রমের নিরাপত্তা বিধানে কঠোর আইন প্রণয়ন ও আইনের যথাযথ বাস্তবায়ন করা।
৪. নারীর স্বতন্ত্র কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করণে যথাযথ উদ্যোগ গ্রহণ করা।
৫. নারী-পুরুষে বেতন বৈষম্য দূরীকরণের লক্ষ্যে জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতিমালা ও আইএলও কনভেনশন যথাযথ বাস্তবায়ন করা।
৬. নারীর শারীরিক ও মানবিক বিবেচনায় কর্মক্ষেত্রে বিশেষ সুবিধা প্রদান এবং নারীবান্ধব কর্মপরিবেশ তৈরি করা।
৭. নারীর কর্মস্থলে যাতায়াত নিরাপদ করণ।
৮. ইভটিজিং, যৌন নির্যাতনসহ সকল নারী-নির্যাতন বন্ধে আইনী বাধ্যবাধকতার পাশাপাশি ইসলামি মূল্যবোধ জাহতকরণে সেমিনার, সিম্পোজিয়ামের ব্যবস্থা গ্রহণ এবং প্রিন্ট ও ইলেকট্রনিক মিডিয়ার মাধ্যমে তা প্রচার করা।
৯. কর্মজীবী নারীর পারিবারিক বন্ধন অক্ষুণ্ণ রাখতে স্বামী, শ্বশুর-শ্বাশুড়িসহ পরিবারের সদস্যদের ইতিবাচক মনোভাব জাহত করণে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

উপসংহার

নারী-পুরুষের পারস্পরিক সুসম্পর্ক, শান্তিপূর্ণ ও ন্যায্যভিত্তিক সহাবস্থানের ওপর একটি রাষ্ট্রের উন্নতি-অগ্রগতি ও সমৃদ্ধি বহুলাংশে নির্ভরশীল। এজন্য প্রয়োজন নারী ও পুরুষের মধ্যে সকল প্রকার বিভেদ ও বৈষম্যের অবসান ঘটিয়ে তাদের যথাযথ অধিকার ও মর্যাদা প্রদান করা। ইসলামি দৃষ্টিকোণে নারী-পুরুষের সম্পর্ক অবিচ্ছেদ্য। ইসলাম পুরুষের পাশাপাশি নারীকেও কর্মের অধিকার দিয়েছে। নারী কর্মের অধিকার গ্রহণে বিভিন্ন সমস্যার মুখোমুখি হয়ে থাকে। বিশেষত কর্মস্থলের নিরাপত্তাহীনতা নারীর কর্মের অধিকার গ্রহণে বড় বাধা। ইসলামি নির্দেশনা বাস্তবায়নের মাধ্যমে নারীর কর্মপরিসরের নিরাপত্তা বিধান সম্ভব। এ লক্ষ্যে প্রবন্ধে উল্লিখিত সুপারিশসমূহ বাস্তবায়নের প্রয়োজনীয়তা অনস্বীকার্য।

টীকা ও তথ্যনির্দেশ

১. আল কুরআন, ২ : ২২৮
২. আবু আব্দিল্লাহ মুহাম্মদ বিন ইসমাইল বুখারী, *আস সহীহ* (রিয়াদ: দারুস সালাম, ১৪২১ হি.), অধ্যায়: তাফসীর, অনুচ্ছেদ: কাওলুছ লা তাদখুলু বুয়ুতান নাবিয়্যি, পৃ. ৪০৭
৩. আল কুরআন, ৩৩ : ৩৩
৪. আবুল ফিদা ইসমাইল বিন ওমর বিন কাসির আল কুরাইশী আল বসরী আদ-দামেশকী, *তাফসীরুল কুরআনুল আযীম* (দারু তায়েবাতু লিন নসর ওয়াত তাওবীহ, ১৪২০ হি.), খ. ৬, পৃ. ৪০৯
৫. আবু আব্দিল্লাহ মুহাম্মদ বিন ইসমাইল বুখারী, *আস সহীহ* (মিশর: দারু তাওকুন নাজাত, ১৪২২ হি.), হাদিস নং-৬৭১৯
৬. الحضانة শব্দটি আরবি ক্রিয়ামূল حَضَنَ হতে নির্গত; এর আভিধানিক অর্থ: (শিশুর) লালন-পালন করা, প্রতিপালন করা। নারী যখন শিশুকে পরিচর্যা করে, তখন বলা হয় নারী শিশুকে লালন-পালন করেছে। আরবিতে الحاضنة ও الحاضن বলা হয় যাদের নিকট শিশুর লালন-পালনের দায়িত্ব অর্পণ করা হয়। এরপর তারা তা পরিচর্যা ও দেখাশুনা করে। আর শরীয়তের পরিভাষায় حضانة বলা হয়: حفظ من لا حفظ من لا يربيه بما يصلحه يستقل بأموره, অর্থাৎ ঐ শিশুর লালনপালন করাকে যে তার আপন কাজ-কর্ম সম্পাদন ও যথাযথ পরিচর্যায় স্বনির্ভর নয়। ড. আবুল ফযল মুহাম্মদ বিন মুকাররম বিন আলী জামালুদ্দীন ইবন মানযুর, *লিসানুল আরাব* (বৈরুত: দারুছ সাদের, ১৪১৪ হি.), খ. ১৩, পৃ. ২৩
৭. আল কুরআন, ২ : ২৩৩
৮. আবু দাউদ সলায়মান বিন আশআস বিন ইসহাক আস-সিজিস্তানী, *আস সুনা* (বৈরুত: মাকতাবাহ আসরিয়াহ, তা.বি.), হাদিস নং- ১৬৯২
৯. গাজী শামসুর রহমান ও অন্যান্য সম্পাদিত, *বিধিবদ্ধ ইসলামী আইন* (ঢাকা: ইসলামিক ফাউন্ডেশন বাংলাদেশ, ২০০১খ্রি.), ধারা ১৩১১, পৃ. ৮৪৪
১০. ইমাম আবু দাউদ, প্রাণ্ডক্ত, হাদিস নং-৫১৪৬
১১. ইবনে আবেদীন, *রাব্বুল মুহতার আলাদ দুররিল মুখতার* (বৈরুত: তা.বি.), খ. ২, পৃ. ৫৭১
১২. আল কুরআন, ৪ : ১১। এ আয়াতের প্রেক্ষিতে ফিকহবিদগণ কন্যার উত্তরাধিকারের তিনটি অবস্থা বর্ণনা করেছেন। (১) কন্যা যদি ১ জন হয় এবং সে সঙ্গে মৃত ব্যক্তির কোনো ছেলে না থাকে, তবে কন্যা তার পিতার

পরিত্যক্ত সম্পত্তির $\frac{2}{3}$ অংশ পাবে। (২) কন্যা যদি ২ জন অথবা ততোধিক হয় এবং সে সাথে মৃত ব্যক্তির ছেলে না থাকে তবে কন্যাগণ $\frac{2}{3}$ অংশ পাবে, যা তাদের প্রত্যেকের মধ্যে সমানভাবে বন্টিত হবে। (৩) কন্যার সঙ্গে যদি মৃত ব্যক্তির পুত্র সন্তান থাকে, তবে সেক্ষেত্রে কন্যা *ذوى الفروض* এর পরিবর্তে *عصبة* হিসেবে মীরাস লাভ করবে। কারণ তার ভাই তাকে *عصبة* বানিয়ে ফেলবে। একে *عصبة بغيره* বলা হয়। তখন আল কুরআনের ঘোষণা-*الأنثيين* -*مثل حظ الذكر* এর অর্থ “আল্লাহ তোমাদের সন্তানদের ব্যাপারে নির্দেশ দিচ্ছেন যে, এক পুত্রের অংশ দুই কন্যার অংশের সমান।” (আল কুরআন, ৪ : ১১) মোতাবেক পুরুষ স্ত্রীলোকের দ্বিগুণ এ নীতিতে পুত্র-কন্যার মধ্যে মীরাস বন্টন করা হবে। ড. মাওলানা মুহাম্মাদ আবদুর রহমান ও মাওলানা মুহাম্মাদ খলিলুর রহমান মুমিন, *ইসলামে উত্তরাধিকার আইন-ইসলামে সাক্ষ্য আইন* (ঢাকা: বাংলাদেশ ইসলামিক সেন্টার, ২০০৯ খ্রি.), পৃ. ৩২-৩৩

১৩. আরবি *نفقة* ‘নাফাকা’ শব্দের বহুবচন হলো *نفقات*। এর আভিধানিক অর্থ- *الزاد* তথা পাথেয়। অর্থাৎ দিরহাম বা অন্য যা কিছু খরচ করা হয়। পরিবারভুক্ত ব্যক্তিবর্গের জন্য যা ব্যয় করা হয়। (ড. ইবন ‘আবিদীন, মুহাম্মাদ আমীন, *হাশিয়াতু আলাদা দুররিল মুখতার শারহি তানবীরুল আবছার* (বৈরুত : দারুল ফিকর, ১৩২৮ হি.), খ. ১, পৃ. ৬২৮। নাফাকার পারিভাষিক সংজ্ঞায় শরহে বেকায়া ব্যাখ্যাকার বলেন, *ما يفرض للمرأة علي زوجها من طعام وكسوة وسكني* “নাফকা বলা হয় স্বামী কর্তৃক স্ত্রীকে খাদ্য, বস্ত্র ও বাসস্থান প্রদান করা, যা স্ত্রীর জন্য স্বামীর উপর আবশ্যিক।” বিশিষ্ট শিক্ষাবিদ আলিমুজ্জামান বলেন, ভরণ-পোষণ বলতে খাদ্য, বস্ত্র ও বাসবাসের সংস্থানকে বুঝায়। ড. আলিমুজ্জামান চৌধুরী, *ইসলামিক জুরিসপ্রুডেন্স ও মুসলিম আইন* (ঢাকা: কুমিল্লা ল’ বুক হাউজ, ২০০৫ খ্রি.), পৃ. ৩৯৪
১৪. ইমাম কুদুরী (রহ.) বলেন, স্বামীর উপর স্ত্রীর ভরণপোষণ আবশ্যিক- স্ত্রী মুসলমান হোক কিংবা কাফের। স্ত্রী যখন নিজেই স্বামীগৃহে সর্মগণ করবে তখন স্বামীর উপর স্ত্রীর খোরপোশ এবং বাসস্থানের ব্যবস্থা করা আবশ্যিক হবে। স্ত্রীকে ভরণ-পোষণ প্রদান করা ওয়াজিব এ ব্যাপারে ওলামায়ে কিরামের ইজমা রয়েছে। এর বিপক্ষে কেউ কোনো মত প্রদান করেননি। কিয়াসী মাসআলার ভিত্তিতেও স্ত্রীকে ভরণ-পোষণ দেয়া স্বামীর দায়িত্ব।
১৫. আল কুরআন, ৬৫ : ৭
১৬. ইমাম মুসলিম ইবনুল হাজ্জাজ আন নিশাপুরী আল কুসাইরী, *আস সহীহ* (বৈরুত: দারুল ইহইয়াইত তুরাসিল আরবি, তা.বি.), হাদিস নং- ১২১৮/১৪৭
১৭. ইসলামি পরিভাষায়, *هو ما وجب بنكاح او وطء او تفويت بضع قهرا*, “মাহর হচ্ছে সে অর্থ যা নিছক বিবাহের প্রেক্ষিতে অথবা বিবাহোত্তর মিলন বা বিবাহ বহির্ভূত ভুলবশত বা ধর্ষণ জনিত কারণে পুরুষের দায়িত্বে প্রদান করা জরুরি বলে সাব্যস্ত হয়।”
১৮. আল কুরআন, ৪ : ৪
১৯. আল কুরআন, ৪ : ১২। উপরিউক্ত কুরআনের আয়াতের আলোকে ফিকহবিদগণ স্ত্রীর প্রাপ্যংশ নির্ধারণ করে বলেন- স্বামী যদি তার স্ত্রী রেখে মৃত্যুবরণ করে, তবে তার পরিত্যক্ত সম্পত্তিতে স্ত্রীর মীরাস সর্ববিস্তার সংরক্ষিত থাকবে। স্বামীর ন্যায় স্ত্রীরও মীরাস লাভের দুটি অবস্থা: (১) স্বামী তার মৃত্যুকালে রেখে যাওয়া স্ত্রীর সঙ্গে তারই গর্ভজাত অথবা তার অন্য কোনো স্ত্রীর গর্ভজাত সন্তান-সন্ততি (পুত্র, কন্যা, নাতি, নাতনি অথবা তাদের অধঃস্তন) রেখে না গেলে তার স্ত্রী (একজন হোক অথবা একাধিক) পরিত্যক্ত সম্পত্তির $\frac{2}{3}$ অংশ পাবে। (২) মৃত্যুকালে স্বামী ১ম অবস্থায় বর্ণিত আত্মীয়দের কাউকে রেখে গেলে স্ত্রী $\frac{2}{3}$ অংশ পাবে। ড. মাওলানা মুহাম্মাদ আবদুর রহমান ও মাওলানা মুহাম্মাদ খলিলুল রহমান মুমিন, *প্রাপ্ত*, পৃ. ৩২
২০. আল কুরআন, ১৭ : ২৩
২১. ইমাম মুসলিম, *আস সহীহ*, প্রাপ্ত, হাদিস নং- ২৫৪৮/১
২২. আল কুরআন, ৪ : ১১। উপরিউক্ত আয়াতের আলোকে ফিকহবিদগণ মাতার মোট ৩টি অবস্থা বর্ণনা করেছেন। (১) মৃত ব্যক্তির ছেলে, মেয়ে অথবা নাতি, নাতনি (যত নিচের হোক) কেউ জীবিত থাকলে মা তার সন্তানের

পরিত্যক্ত সম্পত্তির $\frac{2}{3}$ অংশ পাবে। (২) উপর্যুক্ত আত্মীয়দের অবর্তমানে মা তার মৃত সন্তানের পরিত্যক্ত সম্পত্তির $\frac{2}{3}$ অংশ পাবে। (৩) দুটি মাসআলাতে মা *ذوى الفروض* হিসেবে স্বামী অথবা স্ত্রী অংশপ্রাপ্তির পর অবশিষ্ট সম্পত্তির $\frac{2}{3}$ অংশ পাবে। এক্ষেত্রে দুটি মাসআলা। একটি মাসআলা হলো: মৃত ব্যক্তি তার স্বামী ও পিতা-মাতা রেখে যাবে। দ্বিতীয় মাসআলাটি হলো: মৃত ব্যক্তি তার স্ত্রী ও পিতা-মাতা রেখে যাবে। উক্ত দুটি মাসআলায় ওমর (রা.) এরূপ সিদ্ধান্ত প্রদান করায় অধিকাংশ সাহাবী তা গ্রহণ করেন। কিন্তু উক্ত দুটি অবস্থায় মৃত ব্যক্তির পিতার স্থলে যদি দাদা জীবিত থাকে— অর্থাৎ কেউ যদি স্ত্রী, দাদা ও মা রেখে মৃত্যুবরণ করে অথবা স্বামী, দাদা ও মা রেখে মারা যায়, তবে মা সমুদয় সম্পত্তির $\frac{2}{3}$ পাবে। এটি ইমাম আবু হানীফা (রহ.) ও ইমাম মুহাম্মাদ (রহ.)-এর মত। কেননা পিতা জীবিত থাকলে তখন মাকে স্বামী অথবা স্ত্রীর অংশ (*ذوى الفروض*) প্রদানের পর অবশিষ্ট সম্পত্তির এক-তৃতীয়াংশ এজন্য দেয়া হবে, যাতে মায়ের অংশের পরিমাণ পিতার অংশের পরিমাণের চেয়ে বেশি না হয়ে যায়। আব্দুল্লাহ ইবনুল আক্বাস (রা.)-এর প্রশ্নের উত্তরে যাসিদ ইবনু সাবিত (রা.) এ কথাই বলেছিলেন। তবে পিতার স্থলে যদি দাদা থাকে, তবে দাদা যেহেতু মায়ের সমস্তরের উত্তরাধিকারী নয়, সুতরাং এক্ষেত্রে উক্ত মূলনীতি প্রযোজ্য নয়। কাজেই দাদার সাথে মাতা সমুদয় সম্পত্তির এক-তৃতীয়াংশ পাবে। ড. মাওলানা মুহাম্মাদ আবদুর রহমান ও মাওলানা মুহাম্মাদ খলিলুল রহমান মুমিন, প্রাপ্ত, পৃ. ৩৮-৩৯

২৩. 'মুবাহ' বলতে এমন সকল কাজকে বোঝানো হয়, যেগুলো সম্পর্কে ইসলামে আদেশ বা নিষেধ কোনটাই করা হয়নি এবং যে সকল বিষয়ে ধর্ম নিরপেক্ষ অবস্থান নিয়েছে। ইসলামি আইনশাস্ত্র অনুসারে কোনো কিছু বৈধ (আহকাম) হিসেবে গণ্য হবার জন্য এটি একটি মাপকাঠি। মুজাম আল মুত্তালাহাত এর মতে, "হালাল শব্দটি সে সকল বিষয়ের ক্ষেত্রে ব্যবহৃত হবে যেসব কর্মকাণ্ডের বিরুদ্ধে সম্পূর্ণ কোনো নিষেধাজ্ঞা নেই, অপরদিকে মুবাহ এর ক্ষেত্রে নিজস্ব পছন্দের সুযোগ দেয়া হয়েছে।" Cf. Mahmud Abd al-Aziz, *Mujam al mustalahaat* (Cairo: Tsoumas, 1969), p. 585.
২৪. এ সম্পর্কে ইউসুফ আল কারযাভী বলেন, "শরীয়তের প্রধান মূলনীতি হচ্ছে আল্লাহ তাআলা যা সৃষ্টি করেছেন, এর সবকিছুই হালাল। কোনো বস্তু ততক্ষণ পর্যন্ত হারাম হবে না যতক্ষণ না শরীয়ত প্রণেতার পক্ষ থেকে হারামের ব্যাপারে স্পষ্ট ঘোষণা আসবে।" ড. ইউসুফ আল কারযাভী, মুফতী যোবায়ের হোসাইন রাফীকী অনুদিত, *ইসলামে হালাল-হারামের বিধান* (ঢাকা : দারুস সালাম বাংলাদেশ, ২০১৬ খ্রি.), পৃ. ২২
২৫. আল কুরআন, ৩৩ : ৫৯
২৬. ইমাম বুখারী, প্রাপ্ত, হাদিস নং- ২৮৪৪
২৭. প্রাপ্ত, হাদিস নং-৮৫৩
২৮. আল কুরআন, ৩ : ১৯৫
২৯. ইমাম মুসলিম, *আস সহীহ*, প্রাপ্ত, হাদিস নং- ১৪৮৪/৫৬
৩০. আবু বকর ইবন মাসউদ ইবন আহমদ আল-কাসানী, *বাদাইউস সানাই ফী তারতীবিশ শারই* (বৈরুত: দারু ইহইয়াউত তুরাস আল-আরাবী, ১৪১৯ হি./১৯৯৮ খ্রি.), খ. ৪, পৃ. ৪৯৭-৪৯৮
৩১. Labour Force Servey Bangladesh 2016-2017 (Dhaka: Bangladesh Bureau of statistics, Statistics and Information Division, Ministry of Planning, Publish date- January 2018), p. 41
৩২. ইভটিজিং শব্দটি যৌন হয়রানির একটি অমার্জিত (slang) ভাষা। 'Eve teasing শব্দটির দুটি অংশ 'Eve এবং Teasing: প্রথম অংশ 'Eve দ্বারা কুরআন ও বাইবেলে বর্ণিত প্রথম নারী হাওয়াকে বুঝানো হয়েছে। The name of eve: Hebrew 'Hawwah' is given to the first women. (Genesis: 11:20) Gi evsjv A_© n:jjv: bdiv, wewe nvIqv, gwnjv| Cf. Editorial Board, *Bangla Academy English-Bengali Dictionary* (Dhaka: Bangla Academy, 1993), p. 252, দ্বিতীয় Ask "Teasing" অর্থ হলো উত্কর্ষ করা, বিরক্ত করা, যৌন নিপীড়ন। Cf. Editorial Board, *Bangla Academy English-Bengali Dictionary* (Dhaka: Bangla Academy, 1993), p.816) মহামান্য

হাইকোর্ট বিভাগের রায় অনুসারে ইভটিজিং (যৌন হয়রানী ও নিপীড়ন) বলতে বুঝায়, “শারীরিক স্পর্শের মত অপ্রত্যাশিত যৌনকাজ্জামূলক ব্যবহার। প্রশাসনিক, কর্তৃত্বমূলক অথবা পেশাগত ক্ষমতার অপব্যবহার করে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের উদ্যোগ বা চেষ্টা। যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ ভাষাগত আচরণ। যৌন সম্পর্কের দাবি বা অনুরোধ। পর্নোগ্রাফি প্রদর্শন। যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ মন্তব্য বা অঙ্গভঙ্গি। অশালীন অঙ্গভঙ্গি, অশালীন ভাষা প্রয়োগসহ যৌন কামনা থেকে হয়রানি। চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল ফোন, এসএমএস, পোস্টার, নোটিশ, কার্টুন, বেঞ্চ, চেয়ার, টেবিল, নোটিশ বোর্ড, দেয়াল লিখনের মাধ্যমে উত্যক্ত করা। ব্ল্যাকমেইলিং এবং চরিত্র হনন-এর উদ্দেশ্যে স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ। লিঙ্গীয় ধারণা থেকে বা যৌন হয়রানির উদ্দেশ্যে শিক্ষা, খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক ও সাংগঠনিক তৎপরতায় বাধা প্রদান। প্রেমের প্রস্তাব দেয়া এবং প্রেম প্রস্তাব প্রত্যাখ্যানের কারণে চাপসৃষ্টি ও হুমকি প্রদান। মিথ্যা আশ্বাস, প্রলোভন বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা।” দ্র. ২০০৯ সালের ১৪ই মে বাংলাদেশ সুপ্রিমকোর্টের মহামান্য হাইকোর্ট বিভাগ থেকে জারিকৃত নির্দেশনাবলী।

৩৩. পারিবারিক সহিংসতা (প্রতিরোধ ও সুরক্ষা) আইন, ২০১০ (২০১০ সালের ৫৮ নং আইন)-এর ‘৩’ নং ধারা ‘গ’ নং উপধারা ‘যৌন নির্যাতন’ অর্থে যৌন প্রকৃতির এমন আচরণও অন্তর্ভুক্ত হইবে, যাহা দ্বারা সংস্কৃত ব্যক্তির সম্মান, সম্মান বা সুনামের ক্ষতি হয়।
৩৪. জাতিসংঘ কর্তৃক ঘোষিত (১৯৯৩-এর ডিসেম্বর) নারী নির্যাতন বিষয়ক ঘোষণার (Declaration on VAW) এর ধারা (১) : এই ঘোষণা মতে নারী নির্যাতন বলতে বুঝবে সেই ধরনের জেডারভিত্তিক সহিংস আচরণ, যাতে নারীর শারীরিক মনস্তাত্ত্বিক ক্ষতি ও দুঃখ কষ্টের কারণ হবে এবং যাতে কোনো নারীর ব্যক্তিগত ও বাইরের জীবনে নিষ্ঠুরভাবে কোনো স্বাধীনতায় আঘাত ও বাধা সৃষ্টি করে।
৩৫. বাংলাদেশ দণ্ডবিধির ৪৯৯ ধারা ‘মানহানি’ (Defamation): যদি কোনো ব্যক্তি জেনে বা ইচ্ছাকৃতভাবে অপর কোনো ব্যক্তির নিন্দাবাদ প্রণয়ন করে কিংবা সুনাম নষ্ট করার জন্য কোনো কার্য করে তবে সেই ব্যক্তি উক্ত অপর ব্যক্তির মানহানি করেছে বলে গণ্য হবে।” ইসলামি আইনে মানহানি বলতে: মিথ্যা রটনা, ভুল ধারণা, বিদ্রূপ করা, হেয় প্রতিপন্ন করা ইত্যাদিকে বুঝানো হয়েছে। মানহানির বর্ণনায় মহাছত্র আল কুরআনের কতিপয় উক্তি, ৪৯ : ৬, ১১-১২, ২৪ : ৪, ১৭ : ৩৬, ১০৪ : ১। দ্র. তারেক মোহাম্মদ জায়েদ ও শহীদুল ইসলাম, প্রচলিত ও ইসলামী আইনে মানহানি : একটি তুলনামূলক বিশ্লেষণ, ইসলামী আইন ও বিচার (ঢাকা: বাংলাদেশ ইসলামিক ল’ রিসার্চ এন্ড লিগ্যাল এইড সেন্টার, বর্ষ: ৬, সংখ্যা: ২৩, জুলাই-সেপ্টেম্বর: ২০১০), পৃ. ১২৯-১৪৭
৩৬. Mohammed Al Bhadily, Does the Bangladesh Accord on Building and Fire Safety Provides a Sustainable Protection to Ready-Made Garment Workers? (Society of Interdisciplinary Business Research, Vol 4(4) 2015 (www.sibresearch.org) ISSN: 2304-1013 (Online), p. 163.
৩৭. Report on Violence Against Women (VAW) Survey 2015 (Dhaka: Bangladesh Bureau of statistics, Statistics and Information Division, Ministry of Planning, August 2016), p. 49.
38. Op.sit, p. 51
৩৯. গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, আইন বিচার ও সংসদ বিষয়ক মন্ত্রণালয়, নারী ও শিশু নির্যাতন দমন (সংশোধন) আইন, ২০০৩ (২০০৩ সনের ৩০ নং আইন)-এর ধারা নং ৮
৪০. প্রাণ্ডক্ত, ধারা নং- ১০
৪১. আল কুরআন, ২৪ : ৩০
৪২. আল কুরআন, ২৪ : ২
৪৩. আল কুরআন, ২৪ : ২
৪৪. আল কুরআন, ২৪ : ২
৪৫. আল কুরআন, ২৪ : ৩১
৪৬. ১৯১৯ সালের ১৯ই এপ্রিল ভার্সাই চুক্তি অনুযায়ী আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (International Labour Organization) প্রতিষ্ঠিত হয়, যা সংক্ষেপে আইএলও (ILO) নামে পরিচিত। ১৯৪৬ সালে এই সংস্থা

জাতিসংঘের সহায়ক সংস্থা হিসেবে স্বীকৃতি লাভ করে। বাংলাদেশ ১৯৭২ সালের ২২ জুন আর্ন্তজাতিক শ্রম সংস্থার সদস্যপদ (১২৩তম) লাভ করে। ড. ড. মোহাম্মদ আলী খান, শ্রমকল্যাণ শিল্পসম্পর্ক ও শ্রমিক আন্দোলন (ঢাকা: নিউ এজ পাবলিকেশন্স, ২০১৩), পৃ. ৩১৭

৪৭. গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়-এর বার্ষিক প্রতিবেদন ২০১৩-২০১৬ (ঢাকা: শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, আগস্ট-২০১৬), পৃ. ১৯। এ কনভেনশন অনুযায়ী অনুসমর্থনকারী রাষ্ট্রসমূহ পারিশ্রমিকের হার নির্ধারণের উপযুক্ত প্রচলিত পদ্ধতিতে সমমানের কাজে পুরুষ ও নারী শ্রমিকদের সমান পারিশ্রমিক প্রদানের নীতি গঠন করবে। একই কাজ এবং একই ধরনের কাজের জন্য মূল্য নির্ধারণে নারী পুরুষ বিবেচনা থাকবে না।
৪৮. গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সংবিধানের ২৮ নং অনুচ্ছেদের ২নং ধারায় বলা হয়েছে, “রাষ্ট্র ও গণজীবনের সর্বস্তরে নারী পুরুষের সমান অধিকার লাভ করিবেন।” এছাড়াও সংবিধানের অনুচ্ছেদ-১০, ১৯-১, ২, ২৭ ২৮-১, ২, ৩, ২৯-১, ২-ধারাগুলো দ্বারা নারী পুরুষের সমতা বিধানের কথা বলা হয়েছে।
৪৯. মোট কর্মসংস্থানে মহিলাদের যে অংশ তার চাইতে তাদের মজুরির পরিমাণ অনেক কম। উদাহরণস্বরূপ, ১৯৯১-৯২ সালে তৈরি পোশাক শিল্পে কর্মরত মহিলাদের অংশ ৬৯% হলেও তাদের মজুরির অংশ ছিল ৬১.৪%। এই একই সালে জরিপকৃত শিল্পসমূহে মহিলাদের কর্মসংস্থানের পরিমাণ ছিল ১৫%, কিন্তু মোট মজুরিতে তাদের অংশ ছিল মাত্র ৮.৫%। গ্রামীণ কর্মরত মহিলাদের ৮৪% এবং শহরে কর্মরত মহিলাদের ৫৭% এ নিম্ন আয়ের শ্রেণির অন্তর্ভুক্ত। পক্ষান্তরে এ একই নিম্ন আয়ের শ্রেণিতে পুরুষের সংখ্যা পল্লী এলাকাতে ৬৯% এবং শহর এলাকাতে ৩১%। উন্নয়ন গবেষক নাসরীন খন্দকার তার সমীক্ষায় দেখিয়েছেন, তৈরি পোশাক শিল্পে পুরুষ-মহিলার মজুরির পার্থক্য ২২%-৩০%। ভীতিপ্রদ তথ্য হলো, এই মজুরি পার্থক্য সময়ের সাথে বেড়েই চলেছে। Cf. Nasreen Khundker, *An Analysis of Gender Issues in Bangladesh's Development Since The 1980's in Growth or Stagnation? A Review of Bangladesh's Development 1996* Center for Policy Dialogue (Dhaka: University Press Limited, 1997), p. 81৮
৫০. পূর্ণতা আঞ্জুম, নারী পুরুষ মজুরি বৈষম্য, গোলাম সারওয়ার সম্পাদিত ও এ কে আজাদ প্রকাশিত, দৈনিক সমকাল, ০১ মে ২০১৬, পৃ. ২৫
৫১. <http://mwb.portal.gov.bd/>, নিম্নতম মজুরি বোর্ড-এর সেক্টর ভিত্তিক নিম্নতম মজুরি (সর্বশেষ সালে ঘোষিত), ২৯ মার্চ ২০১৮ এর সর্বশেষ হালনাগাদকৃত তথ্যানুসারে
৫২. জিন্নাতুন নূর, সুবিধা-বেতন বৈষম্যের শিকার নারী শ্রমিক, নঈম নিজাম সম্পাদিত, বাংলাদেশ প্রতিদিন, ১ মে, ২০১৬, শেষ পৃষ্ঠা
৫৩. আল কুরআন, ৪ : ৩২
৫৪. ইমাম বুখারী, আস সহীহ, প্রাগুক্ত, হাদিস নং- ২২২৭
৫৫. ইমাম নাসায়ি, প্রাগুক্ত, হাদিস নং- ৪৬৫৬
৫৬. Report on Violence Against Women (VAW) Survey 2015, *ibid*, p. 47
৫৭. মুহাম্মদ ইব্বন ইয়াজিদ ইব্বন মাজাহ, আস সুনান (বৈরুত : দারে ইহইয়াইল কিতাবুল আরাবিয়া, তা.বি.), হাদিস নং- ৩৬৯১
৫৮. ইমাম আবু দাউদ, প্রাগুক্ত, হাদিস নং- ৫১৬৪
৫৯. ইমাম মুসলিম, প্রাগুক্ত, হাদিস নং- ১৬৫৯/৩৫
৬০. বি আইশা লেমু ও ফাতেমা হীরেন, ইসলামের দৃষ্টিতে নারী (ঢাকা: বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব ইসলামিক থ্যাট, ২০১০), পৃ. ৭৭
৬১. আল কুরআন, ৫ : ৪৫
৬২. আল কুরআন, ২ : ২৮৬

৬৩. আইন বিচার ও সংসদ বিষয়ক মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন (সংশোধন) আইন ২০১৩ (২০১৩ সনের ০২ নং আইন)। ড্র. ১৭ ফেব্রুয়ারি ২০১৩, ধারা নং-১০৯। “কোনো মহিলা শ্রমিককে তাহার বিনা অনুমতিতে কোনো প্রতিষ্ঠানে রাত দশ ঘটিকা হইতে ভোর ছয় ঘটিকা পর্যন্ত সময়ের মধ্যে কোনো কাজ করিতে দেওয়া হইবে না।”
৬৪. আল কুরআন, ২৮ : ২৭
৬৫. আল কুরআন, ৩৩ : ৫৯
৬৬. আল কুরআন, ২৪ : ৩১
৬৭. আল কুরআন, ২৪ : ৩১
৬৮. সুলায়মান বিন আহমদ বিন আইয়ুব তাবরানী, মুজাম্মুল আওসাত (কায়রো: দারুল হারামাইন, তা.বি.), হাদিস নং- ১০৩৬২
৬৯. ইমাম মুসলিম, প্রাণ্ডক্ত, হাদিস নং- ১৬৬১/৪০
৭০. ইমাম আবু দাউদ, প্রাণ্ডক্ত, হাদিস নং- ২৬৭৩
৭১. গার্মেন্টস শিল্পে দুর্ঘটনা, ‘প্রচলিত আইন ও বাস্তবতা : প্রেক্ষিত বাংলাদেশ’, ইসলামী আইন ও বিচার (ঢাকা: ইসলামিক ল’ রিসার্চ সেন্টার এন্ড লিগ্যাল এইড বাংলাদেশ, ২০০৭), বর্ষ-৩, সংখ্যা-১০, এপ্রিল-জুন ২০০৭, পৃ. ৭৮
৭২. আল কুরআন, ৪ : ৯২
৭৩. আল কুরআন, ২৮ : ৭৭
৭৪. আইন বিচার ও সংসদ বিষয়ক মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন ২০১৩ (২০১৩ সনের ৩০ নং আইন), [২২ জুলাই ২০১৩], ধারা নং-৪৬
৭৫. আইন বিচার ও সংসদ বিষয়ক মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন ২০১৩ (২০১৩ সনের ৩০ নং আইন), [২২ জুলাই ২০১৩], ধারা নং-৪৭
৭৬. আইন বিচার ও সংসদ বিষয়ক মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন ২০১৩ (২০১৩ সনের ৩০ নং আইন), [২২ জুলাই ২০১৩], ধারা নং-৪৮
৭৭. আল কুরআন, ৫ : ৩২
৭৮. ইমাম মুসলিম, প্রাণ্ডক্ত, হাদিস নং-১৮২৯/২০
৭৯. প্রাণ্ডক্ত