

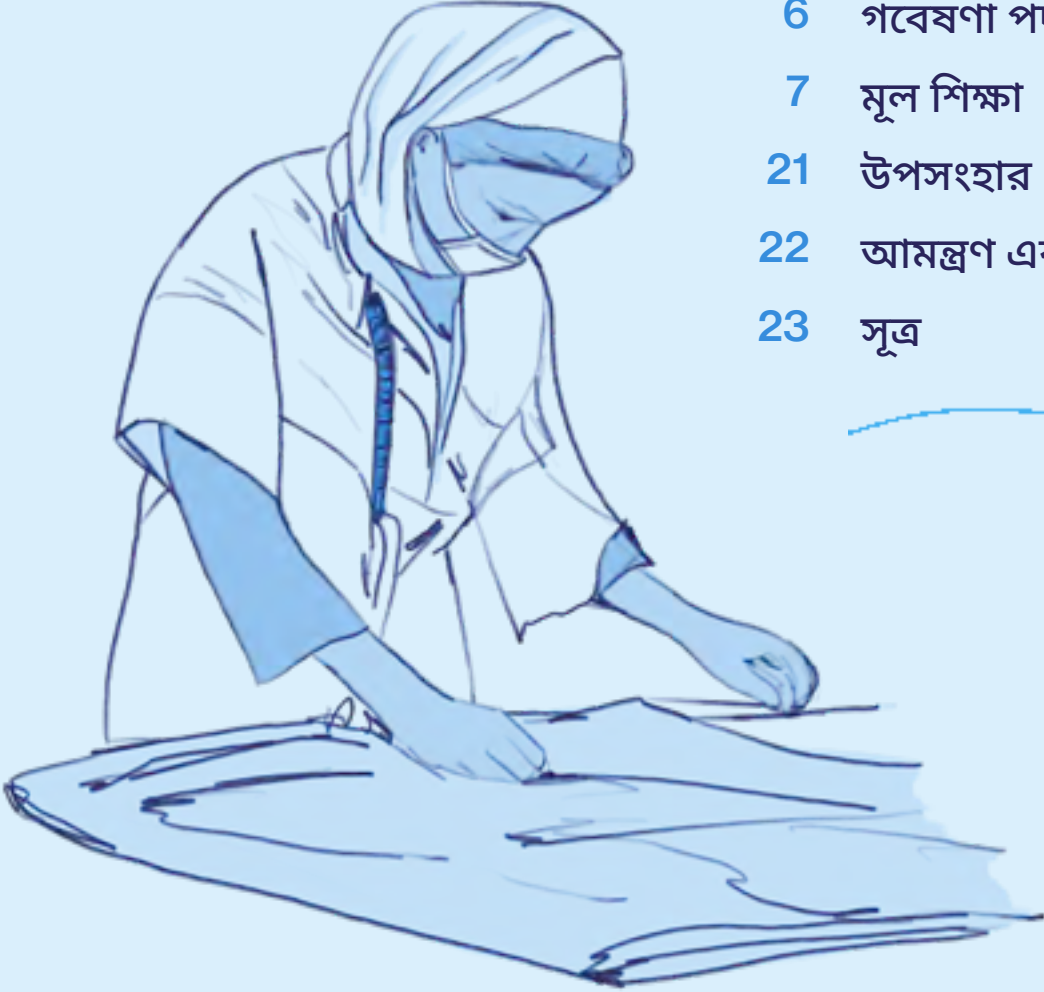
# পোশাক তৈরি করা মহিলা শ্রমিকদের মানসিক স্বাস্থ্য ও সুস্থতার চালক ও নিরোধকগুলি সম্পর্কে বোঝা

ফেব্রুয়ারি 2024



# বিষয়সূচি

- 3 কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ এবং মানসিক স্বাস্থ্য ও সুস্থতা
- 4 পোশাক তৈরি করা মহিলা শ্রমিকদের মানসিক স্বাস্থ্য ও সুস্থতার চালক ও নিরোধকগুলি সম্পর্কে বোঝা
- 5 এই সংক্ষিপ্তসারটি কাদের পড়া উচিত?
- 6 গবেষণা পদ্ধতি
- 7 মূল শিক্ষা
- 21 উপসংহার
- 22 আমন্ত্রণ এবং স্বীকৃতি
- 23 সূত্র



# কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ এবং মানসিক স্বাস্থ্য ও সুস্থতা

মানসিক স্বাস্থ্য সম্পর্কিত আলোচনাগুলি সাধারণত একজন ব্যক্তির মানসিক, মনস্তাত্ত্বিক, শারীরিক এবং আর্থিক স্বাস্থ্য ও সুস্থতার সামগ্রিক অবস্থাকে বিবেচনা করে। কাজের জায়গায় মানসিক স্বাস্থ্য ও সুস্থতাকে (MHW) কেন্দ্র করে আলোচনা গত দশকে উল্লেখযোগ্যভাবে বেড়েছে। জলবায়ু পরিবর্তনের সুদূরপ্রসারী চাপ, মহামারী, সংঘাত এবং আমাদের দ্রুতগতির বিশ্বায়ন অর্থনীতি MHW বিশ্লেষণ এবং পদক্ষেপের বিষয়গুলি তৈরি করেছে। কাজের জায়গায় চাপ এবং মানসিক অসুস্থতার চালকগুলি সম্পর্কে বোঝা ব্যবসার জন্য গুরুতরভাবে প্রাসঙ্গিক। বিশ্বব্যাপী, অনুমান করা হয় যে প্রতি বছর 12 বিলিয়ন কর্মদিবস মানসিক অবসাদ এবং উদ্বেগের কারণে নষ্ট হয়, যার খরচ প্রায় \$1 ট্রিলিয়ন মার্কিন ডলার।<sup>1</sup>

বাড়িতে, কাজের জায়গায় এবং বৃহত্তর সমাজে লিঙ্গ বৈষম্য এবং অসম সামাজিক কাঠামোর কারণে মহিলা ও ছোটো মেয়েরা MHW-এর চ্যালেঞ্জগুলির দ্বারা অসামঞ্জস্যপূর্ণভাবে প্রভাবিত হয়। 15 বছর বয়স থেকে, মহিলা ও মেয়েরা পুরুষ ও ছেলের তুলনায় বেশি ঘন ঘন চাপ, দুঃখ, উদ্বেগ এবং রাগ অনুভব করে।<sup>2</sup> উৎপাদনের পরিবেশে লিঙ্গ-ভিত্তিক হিংস্রতা এবং হয়রানির (GBVH) ঝুঁকিগুলি

কাজের জায়গায় অন্যান্য লিঙ্গভিত্তিক চাপের সাথে মিলিত হয়, যেমন বৈষম্য, কাজের সাথে সম্পর্কিত সুযোগ ও সুবিধাগুলিতে অ্যা-ক্সেসের অভাব, বেতন বৈষম্য এবং কর্মজীবনের ভারসাম্যহীনতা, যা মহিলাদের নিরাপদে কাজ করা, সন্তুষ্ট থাকা এবং সুস্থ থাকার ক্ষমতাকে প্রভাবিত করে। কাজের পরিবেশ অনুকূল এবং নিরাপদ না হলে মহিলাদের মানসিক স্বাস্থ্য এবং সামগ্রিক সুস্থতা ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে, যার ফলে ব্যক্তিগত উৎপাদনশীলতায় এবং পর্যায়ক্রমে ব্যবসায় প্রভাব ফেলতে পারে। গবেষণায় দেখা গেছে যে যৌন হিংস্রতা এবং হয়রানির সবচেয়ে বেশি দৃষ্টান্ত থাকা পোশাক কারখানাগুলি টার্নওভার, অনুপস্থিতি এবং উপস্থাপনা সংক্রান্ত উচ্চ খরচের সম্মুখীন হয় এবং ব্যবসা ও সামাজিক উভয় ক্ষেত্রেই ঝুঁকির মুখোমুখি হয়।<sup>3</sup> এই ঝুঁকিগুলিকে কমিয়ে এবং মহিলা শ্রমিকদের জন্য ভাল MHW-র সহায়তা প্রদান করে এমন সিস্টেমে বিনিয়োগ করে, মহিলাদেরকে তাদের নিজের জীবনের উপরে সম্পূর্ণ নিয়ন্ত্রণ পেতে এবং তাদের বাড়িতে ও সম্প্রদায়ের কাজকর্মে অংশগ্রহণ করার ক্ষমতা দিয়ে লিঙ্গ সমতার দিকে অগ্রগতি দ্বারাশিত করতে পারে, যা বৃহত্তর ব্যবসা এবং সামাজিক সুবিধাগুলি উন্মোচন করতে পারে।

<sup>1</sup> বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা, 2022; ট্রুটম্যান ও অন্যান্য, 2016

<sup>2</sup> ওয়ার্ল্ড ইকোনমিক ফোরাম, 2022

<sup>3</sup> CARE ইন্টারন্যাশনাল, 2017

# পোশাক তৈরি করা মহিলা শ্রমিকদের মানসিক স্বাস্থ্য ও সুস্থতার চালক ও নিরোধকগুলি সম্পর্কে বোঝা

পোশাক সাপ্লাই চেইনে মহিলা শ্রমিকদের মানসিক স্বাস্থ্য কীভাবে সামগ্রিক সুস্থতার সাথে সম্পর্কিত সেই সম্পর্কে বোঝার জন্য [উইমেন উইন](#) এবং [ইন্টারন্যাশনাল সেন্টার ফর রিসার্চ অন উইমেন \(ICRW\)](#) একটি সমীক্ষা করেছিল, এবং [লুলুলেমন](#) তাতে অর্থ প্রদান করেছিল। গবেষণাটির লক্ষ্য ছিল পোশাক শিল্পের প্রধান সরবরাহকারী দেশ বাংলাদেশ, ভিয়েতনাম এবং শ্রীলঙ্কায় পোশাক তৈরি করা মহিলা শ্রমিকদের মানসিক স্বাস্থ্য ও সুস্থতার চালক ও নিরোধকগুলি আরও ভালোভাবে বোঝা। এই সমস্ত দেশের কারখানাগুলিতে শ্রমিকদের সুস্থতা, মানসিক স্বাস্থ্য এবং লিঙ্গ সমতার ক্ষেত্রে পরিপক্বতার বিভিন্ন স্তর দেখা যায়। কারখানার পরিবেশে শ্রমিকদের সুস্থতা অধ্যয়ন করার জন্য সাম্প্রতিক উদ্যোগগুলির<sup>4</sup> আগে, MHW সম্পর্কে শিল্পের ধারণা অডিটের ফলাফল-ভিত্তিক ছিল। এই কারণে, পোশাক তৈরি করা মহিলা শ্রমিকরা তাদের নিজস্ব MHW অনুসরণ করার ক্ষেত্রে কোন বিষয়গুলিকে মূল্য দিতে চান, কী প্রয়োজন এবং কোনগুলিকে অগ্রাধিকার দেন তা আরও ভালভাবে বোঝার জন্য, উইমেন উইন এবং ICRW-এর গবেষণায় স্থানীয় স্টেকহোল্ডারদের সাথে পরামর্শ করা হয়েছিল এবং এই বিষয়গুলির সঙ্গে প্রত্যক্ষভাবে যুক্ত এমন উদ্ভাবনী সরঞ্জাম প্রয়োগ করা হয়েছিল। কম গবেষণা করা

একটি বিষয় দিয়ে শ্রমিক-কেন্দ্রিক উপায়ে অগ্রসর হওয়ার মাধ্যমে, অধ্যয়নটি এবং এর কেন্দ্রীয় MHW ফ্রেমওয়ার্ক ক্রমবর্ধমান গবেষণা ও সরঞ্জামগুলির বিকাশে অবদান রাখে যাতে সরবরাহকারীদের এবং ব্র্যান্ডগুলিকে শ্রমিকদের সামগ্রিক সুস্থতা বৃদ্ধিতে সহায়তা করতে সাহায্য করা যায়।

## এই সংক্ষিপ্তসারটি কাদের পড়া উচিত?

এই সংক্ষিপ্তসারটি সেই সমস্ত ব্র্যান্ড, সরবরাহকারী এবং শিল্পের অংশীদারদের জন্য তৈরি করা হয়েছে যারা নির্বাচিত এশিয়ান দেশগুলির পোশাক শিল্পের মহিলা শ্রমিকদের MHW-এর চালকগুলি সম্পর্কে আরও ভালভাবে জানতে আগ্রহী। MHW ফ্রেমওয়ার্ক এবং গবেষণার ফলাফলগুলি এই সেক্টরটিতে মহিলা শ্রমিকদের সহনশীলতা এবং MHW শক্তিশালী করার জন্য পদক্ষেপগুলি সনাক্ত করতে এবং কাঠামোগত সমাধানগুলি সৃষ্টি করতে সহায়তা করতে পারে।



<sup>4</sup> উদাহরণস্বরূপ দেখুন: SHINE, হার্ভার্ডের নেট-পজিটিভ এন্টারপ্রাইজের স্বায়িত্ব এবং স্বাস্থ্য সম্পর্কিত উদ্যোগ (<https://shine.sph.harvard.edu/>)

# গবেষণা পদ্ধতি

গবেষণাটি নিম্নোক্ত বিষয়ে প্রাসঙ্গিক জ্ঞান এবং বাস্তবতাগুলিকে প্রকাশ করার জন্য তিনটি দেশের প্রতিটিতে একটি অংশগ্রহণমূলক পন্থা ব্যবহার করে স্থানীয় পোশাক তৈরি করা মহিলা শ্রমিক, মহিলা অধিকার সংগঠন, মানসিক স্বাস্থ্য বিশেষজ্ঞ এবং গবেষকদের যুক্ত করেছিল:

**পোশাক তৈরি করা মহিলা শ্রমিকদের উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করে, সাধারণ সুস্থতার বাইরে মানসিক স্বাস্থ্যের অনন্য দিকগুলি কী কী?**

**পোশাক তৈরি করা মহিলা শ্রমিকদের জন্য ভাল মানসিক স্বাস্থ্য এবং সুস্থতা কোন জিনিসগুলি নিয়ে তৈরি হয়?**

**মহিলা শ্রমিকদের মতে, পোশাক কারখানার পরিবেশে মানসিক স্বাস্থ্য ও সুস্থতার মূল নির্ধারকগুলি কী কী?**

গবেষণাটিতে নিম্নলিখিত বিষয়গুলি পর্যালোচনা করা হয়েছে:

**1. কর্মক্ষেত্রে মানসিক স্বাস্থ্যের সংজ্ঞা এবং নির্ণায়ক বিষয়ে জ্ঞান (যেমন, বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা)**

**2. পোশাক সাপ্লাই চেইনে শ্রমিকদের সুস্থতা সম্পর্কিত বিদ্যমান কাজের জায়গার সুস্থতা সার্ভে এবং গবেষণা (যেমন, Nike, Levi-Strauss, Harvard SHINE)**

**3. কাজের জায়গার লিঙ্গ সংক্রান্ত সরঞ্জাম (যেমন, ICRW-এর ফ্যাক্টরি জেন্ডার ইকুইটি সেলফ-ডায়াগনস্টিক টুল, শ্রমিকদের মতামত সমীক্ষা এবং মহিলাদের অর্থনৈতিক ক্ষমতায়নের জন্য বিল্ডিং ব্লক; উইমেন উইনের DTL টুল যা কৃষিক্ষেত্রেও প্রয়োগ করা হয়েছে)।**

সদ্য তৈরি হওয়া কারখানার কর্মক্ষেত্রে মানসিক স্বাস্থ্য ও সুস্থতার ফ্রেমওয়ার্ক (চিত্র 1) কাজের জায়গার প্রাসঙ্গিক MHW সূচকগুলির একটি বিস্তৃত তালিকা সহ উপলব্ধ লিখিত নথিতে একটি লক্ষ্যণীয় শূন্যস্থান পূরণ করে ক্ষেত্রটিকে অগ্রসর করে। এই ফ্রেমওয়ার্কটি শ্রমিকদের যুক্ত করার জন্য তৈরি করা ড্রয়িং দ্য লাইন (DTL) কার্ডের ডিজিট ও তৈরি করেছে। বিভাগগুলির প্রযোজ্যতা পরিমাপ করতে এবং মহিলাদের কাছ থেকে শিখতে, 264 জন অংশগ্রহণকারীর সাথে (DTL ব্যবহার করে) নয়টি কারখানায় পরীক্ষামূলকভাবে ফ্রেমওয়ার্কটি শুরু করা হয়েছিল।

## ড্রয়িং দ্য লাইন (DTL):

DTL ব্যবহার করা হয়েছিল মহিলা শ্রমিকদের সাথে প্রত্যক্ষভাবে যুক্ত হওয়ার জন্য। এই অনন্য গুণগত সরঞ্জামটি অংশগ্রহণকারীদের কাছে MHW বলতে কী বোঝায় সে সম্পর্কে মতামত প্রকাশের জন্য পরিকল্পনা করা হয়েছে যা একটি কার্ড গেমের মাধ্যমে ইন্টারেক্টিভ আলোচনাকে সহজ করে তুলেছিল। কারখানায় সরাসরি পোশাক তৈরি করা মহিলা শ্রমিকদের সাথে DTL সেশনগুলি পরিচালিত করা হয়েছিল যাতে তারা তাদের জীবনযাপনের অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে MHW সম্পর্কে তাদের মতামত আদান প্রদান করতে পারেন। (একটি ছোট নমুনার আকার এবং নিজস্ব রিপোর্ট করা ডেটার অর্থ হল যে শেখার বিষয়গুলি ফোকাস করা তিনটি দেশের সমস্ত পোশাক কারখানার শ্রমিকদের বর্ণনা নাও করতে পারে।)

## চিত্র 1: কারখানার কাজের জায়গায় মানসিক স্বাস্থ্য এবং সুস্থতার ফ্রেমওয়ার্ক

### সহায়ক এবং সমাজসেবামূলক সংস্কৃতি

শ্রমিকরা সেই সমস্ত সঙ্গী, সহকর্মী, এবং সুপারভাইজারদের সাথে কাজ করেন যাদের তারা বিশ্বাস এবং নির্ভর করতে পারেন – বিশ্বাস, সততা এবং সম্মানের উপর ভিত্তি করে একটি কাজের পরিবেশ গঠিত হয়।

- বিশ্বাস এবং সম্মানের কর্ম সংস্কৃতি
- লিঙ্গ বৈষম্য ও ভেদাভেদ থেকে মুক্তি
- কাজের সন্তুষ্টি

### পেশাগত উন্নতির সুযোগ

শ্রমিকদের পেশাগত উন্নতি এবং বিকাশে সহায়তা করার জন্য মেন্টরশিপ, স্পনসরশিপ, নেতৃত্বের প্রশিক্ষণ ইত্যাদির মতো পেশাদার এবং দক্ষতা বৃদ্ধির সুবিধাগুলি পাওয়ার জন্য প্রয়োজনীয় সংস্থান এবং সহায়তা রয়েছে।

- নতুন ভূমিকায় অবতীর্ণ হওয়ার ক্ষমতা
- দক্ষতা প্রশিক্ষণের ওয়ার্কশপ অ্যাক্সেস করা
- কর্মক্ষেত্রে স্বীকৃতি

### অর্থনৈতিক ও আর্থিক নিরাপত্তা

শ্রমিকদের ব্যক্তিগত এবং পরিবারের মৌলিক চাহিদা পূরণের জন্য আর্থিকভাবে সুরক্ষিত হওয়ার উপায় রয়েছে।

- ন্যায্য এবং নির্দিষ্ট মজুরি
- চাকরির নিরাপত্তা

### উৎপীড়ন, হয়রানি এবং লিঙ্গ-বৈষম্যমূলক হিংসা থেকে মুক্তি

শ্রমিকদের এমন পরিবেশে কাজ করা উচিত যেখানে উৎপীড়ন, হয়রানি, যৌন রসিকতা এবং শারীরিক, যৌন, মানসিক ও অর্থনৈতিক হিংসা সহ সকল প্রকার লিঙ্গ-বৈষম্যমূলক হিংসা থাকবে না।

- উৎপীড়ন এবং হয়রানি থেকে মুক্তি
- রিপোর্টিং চ্যানেলের প্রতি আস্থার পরিমাণ
- হয়রানি বিরোধী নীতি সম্পর্কে সচেতনতা

### স্বাস্থ্য পরিষেবার উৎস, সুবিধা এবং পরিষেবা / স্বাস্থ্যকর কাজের পরিবেশ অ্যাক্সেস করা

শ্রমিকদের তাঁদের শারীরিক, মানসিক এবং পুনরুৎপাদনশীল স্বাস্থ্যের উন্নতির লক্ষ্যে স্বাস্থ্য পরিষেবার উৎসগুলিতে অ্যাক্সেস রয়েছে।

- শ্রমিকদের এবং তাদের পরিবারের জন্য মানসিক স্বাস্থ্য সম্পর্কিত জ্ঞান এবং যত্ন
- বিশ্রামের দিন এবং অবসর বিনোদনের সুযোগের মতো সুস্থতার উৎসগুলি অ্যাক্সেস করা
- সঙ্কটের সময় বা মানসিক চাপ/আঘাতের সময়ে একজন ম্যানেজার বা সুপারভাইজারের কাছ থেকে মানসিক সহায়তা
- নিয়মিত স্বাস্থ্য পরীক্ষা সহ লিঙ্গ-সংবেদনশীল স্বাস্থ্য পরিষেবায় অ্যাক্সেস করা
- মনের ইতিবাচক অবস্থা

### নিরাপদ শারীরিক কাজের পরিবেশ

শিশু, বয়স্ক এবং অন্যান্য নির্ভরশীল ব্যক্তিদের যত্ন নেওয়ার জন্য কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের জন্য সকল স্তরে সহায়তা রয়েছে, যাতে তারা পারিবারিক দায়িত্বের সাথে আপস না করেই কাজের দায়িত্ব পালন করতে সক্ষম হন।

- নিরাপদ কাজের নীতি এবং বিধান
- পর্যাপ্ত বিশ্রাম সহ যুক্তিসঙ্গত কাজের সময়

### পরিচর্যা প্রদানকারী কর্মরত বাবা মায়ের জন্য সহায়তা

শিশু, বয়স্ক এবং অন্যান্য নির্ভরশীল ব্যক্তিদের যত্ন নেওয়ার জন্য কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের সকল প্রকার সহায়তা রয়েছে। এবং পারিবারিক দায়িত্বের সাথে আপস না করেই তাঁরা কাজের দায়িত্ব পালন করতে সক্ষম হন।

- নির্ভরযোগ্য শিশু পরিচর্যা সহায়তা
- সামলানো যায় এমন কাজের চাপ
- মাতৃকালীন ছুটি এবং সুবিধা



# মূল শিক্ষা

গবেষণাটি নির্বাচিত এশিয়ান দেশগুলির রেডি-মেড পোশাক কারখানায় মহিলা শ্রমিকের MHW-এর লিঙ্গগত দিকগুলির উপর ছয়টি সর্বাঙ্গীণ জ্ঞান অর্জন করেছে।

**1. সামগ্রিক স্বাস্থ্য এবং সুস্থতার ভিত্তি হিসাবে মানসিক স্বাস্থ্য গুরুত্ব অর্জন করেছে।** ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানের জন্য শ্রমিকের মানসিক স্বাস্থ্য গুরুতরভাবে প্রাসঙ্গিক, তবুও পোশাক শিল্পে MHW-এর উপর প্রায়োগিক গবেষণা খুবই কম হয়েছে, যা সম্প্রসারিত অধ্যয়নের সুযোগ তৈরি করে।

**2. লিঙ্গ এবং অন্যান্য বিভাজনকারী স্বরূপতা অনুযায়ী MHW-এর ফলাফলে বৈষম্যতা বিদ্যমান।** লিঙ্গ-সংবেদনশীল শারীরিক এবং মানসিক স্বাস্থ্য পরিষেবা মহিলাদের চাপ এবং উদ্বেগ মোকাবেলা করতে সাহায্য করতে পারে।

**3. মহিলাদের MHW অর্থনৈতিক নিরাপত্তার সাথে যুক্ত।** তবে, কর্মজীবনের অগ্রগতি সবসময় MHW-এর জন্য অপরিহার্য হিসাবে বিবেচিত হয় না।

**4. লিঙ্গ-ভিত্তিক হিংসা ও হয়রানি নিয়মমাফিক কম হলে মহিলাদের MHW হ্রাস পাবে।**



**5. সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ চালকগুলির মধ্যে কারখানায় কাজের পরিবেশ অন্যতম যা মহিলা শ্রমিকদের প্রতিদিনের MHW-কে প্রভাবিত করে।** সম্মানজনক কর্মসংস্কৃতি, কর্মরত বাবা মায়ের জন্য সহায়তা এবং পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কারখানায় মানসিকভাবে সুস্থ শ্রমিকবাহিনীর জন্য গুরুত্বপূর্ণ সক্রিয় বিষয়।

**6. MHW-এর ধারণায় আঞ্চলিক পার্থক্য বিদ্যমান।** মহিলা শ্রমিকদের চাহিদায় কার্যকরভাবে সাড়া দেওয়ার জন্য, ব্র্যান্ড দ্বারা সমর্থিত, কারখানার নেতৃত্বাধীন পদক্ষেপকে স্থানীয় বাস্তবতার সাথে প্রাসঙ্গিক করা উচিত।

# 1 সামগ্রিক স্বাস্থ্য এবং সুস্থতার ভিত্তি হিসাবে মানসিক স্বাস্থ্য গুরুত্ব অর্জন করছে। ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানের জন্য শ্রমিকের মানসিক স্বাস্থ্য গুরুতরভাবে প্রাসঙ্গিক, তবুও পোশাক শিল্পে MHW-এর উপর প্রায়োগিক গবেষণা খুবই কম হয়েছে, যা সম্প্রসারিত অধ্যয়নের সুযোগ তৈরি করে।

মানসিক স্বাস্থ্য সম্পর্কিত আলোচনাগুলি সাধারণত একজন ব্যক্তির মানসিক, মনস্তাত্ত্বিক, শারীরিক এবং আর্থিক স্বাস্থ্য ও সুস্থতার সামগ্রিক অবস্থাকে বিবেচনা করে। স্বাস্থ্য প্রতিষ্ঠান এবং আন্তর্জাতিক সংস্থাগুলি সামগ্রিক স্বাস্থ্য এবং সুস্থতায় মানসিক স্বাস্থ্যকে বিশ্বব্যাপী জনস্বাস্থ্যের একটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদান হিসাবে ক্রমশ বেশি করে স্বীকৃতি দিচ্ছে। মানুষ কীভাবে চিন্তা করে, অনুভব করে এবং কাজ করে সেগুলিকে মানসিক স্বাস্থ্য প্রভাবিত করে এবং একজন ব্যক্তির সম্পর্ক, কাজ এবং জীবনের মানের উপর গভীর প্রভাব ফেলে।

বিশ্বব্যাপী মানসিক ব্যাধির ব্যাপক প্রাদুর্ভাবের সাথে প্রায়ই চাপ, উদ্বেগ এবং অবসাদের অন্তর্নিহিত কারণগুলি সম্পর্কে ব্যাপক উপলব্ধির অভাব রয়েছে। এই জ্ঞানের ব্যবধানের ফলে অপরিষ্কার বা অকার্যকর পদক্ষেপের দিকে পরিচালিত করতে পারে। অনুমান প্রকাশ করে যে কিছু মানসিক অসুস্থতা বা ব্যাধি আছে এমন মানুষদের 80 শতাংশেরও বেশি নিম্ন ও মধ্য আয়ের দেশগুলিতে বসবাস করেন, যেখানে দারিদ্র্য এবং স্বাস্থ্য পরিষেবাগুলি সীমিত অ্যাক্সেস

ব্যাপকভাবে দেখা যায়।<sup>5</sup> দক্ষিণ এশিয়ার দেশগুলির একটি অধ্যয়নে দেখা গিয়েছে যে সাধারণ মানসিক ব্যাধির প্রাদুর্ভাব 14.2 শতাংশ।<sup>6</sup> তবে, এই পরিসংখ্যানগুলি ডুল রোগ নির্ণয়, পর্যাপ্ত রোগ নির্ণয়, তথ্য সংগ্রহ বা রিপোর্টিং প্রক্রিয়ার অভাব এবং সামাজিক কলঙ্কের কারণে মানসিক অসুস্থতার প্রাদুর্ভাবকে কম করে উপস্থাপন করে।<sup>7</sup>

যদিও MHW-এর ধারণা গুরুত্ব অর্জন করছে, তবুও MHW সম্পর্কে কথা বলা অনেক সংস্কৃতিতেই নিষিদ্ধ যা MHW সংক্রান্ত সহায়তার বিষয়ে সচেতনতা এবং অনুসরণকে প্রভাবিত করে। উদাহরণস্বরূপ, তিনটি নির্বাচিত দেশের মানসিক স্বাস্থ্য বিশেষজ্ঞদের সাথে সাক্ষাৎকারে মানসিক স্বাস্থ্য নিয়ে গবেষণায় এটিকে সাধারণ অভাব এবং কলঙ্কের হিসাবে উল্লেখ করা হয়েছে, এছাড়াও বলা হয়েছে যে মানসিক স্বাস্থ্যের চিকিৎসা মানে মানসিক অসুস্থতা ছাড়া কিছু নয়; এই কারণে সহায়তা চাওয়ার ক্ষেত্রে এটি বড় বাধা সৃষ্টি করে। MHW-এর সূক্ষ্ম ধারণাগুলি প্রসঙ্গ অনুসারে ভিন্ন হয় এবং প্রতিটি অধ্যয়ন অঞ্চল অনুসারে নীচে সেগুলির রূপরেখা দেওয়া হয়েছে:



<sup>5</sup> বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা, 2022

<sup>6</sup> নাভিদ এবং অন্যান্যরা, 2020

<sup>7</sup> বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা, 2022



## বাংলাদেশ

মানসিক স্বাস্থ্য বিশেষজ্ঞরা MHW-কে ভাল শারীরিক, সামাজিক, মনস্তাত্ত্বিক এবং মানসিক স্বাস্থ্যের সমন্বয় হিসাবে সংজ্ঞায়িত করেছেন; একটি সুস্থ অবস্থা যেখানে একজন ব্যক্তি স্পষ্টভাবে চিন্তা করতে, তাঁর নিজস্ব পছন্দ তৈরি করতে এবং তাঁর নিজের জীবন নিয়ন্ত্রণ করতে সক্ষম হন। তারা বলেছেন যে পুরুষদের তুলনায় বাংলাদেশী মহিলাদের খারাপ MHW-তে আক্রান্ত হওয়ার সম্ভাবনা বেশি কারণ ঐতিহ্যগতভাবে লিঙ্গের ভূমিকা তাদের চলাফেরা করা এবং নিজের জীবন নিয়ন্ত্রণের ক্ষমতাকে সীমাবদ্ধ করে।

শ্রমিকদের মতে, শারীরিকভাবে সুস্থ থাকা; কাজ বা পরিবার-সম্পর্কিত টেনশন না থাকা; মানসিক চাপ, উদ্বেগ বা অবসাদে না ভোগা; পারিবারিক দায়িত্বের পাশাপাশি কারখানার কাজ সুষ্ঠুভাবে করতে সক্ষম হওয়া; এবং সহকর্মী, সুপারভাইজার এবং পরিবারের সদস্যদের সাথে সুসম্পর্ক বজায় রাখা নিয়ে MHW গঠিত হয়।



## শ্রীলঙ্কা

মানসিক স্বাস্থ্য বিশেষজ্ঞরা MHW-কে স্বতন্ত্র ক্ষমতা, সামাজিক নেটওয়ার্ক ও গুরুত্বপূর্ণ সহায়তা এবং একজন ব্যক্তির শারীরিক অবস্থা যেমন নিরাপত্তা, চাকরির সুরক্ষা, অর্থনৈতিক অবস্থা ও কাজের গুণমানের সমন্বয় হিসাবে সংজ্ঞায়িত করেছেন। নিজের পছন্দ করার ক্ষমতাও এটিতে অন্তর্ভুক্ত করেছেন এবং এটি লিঙ্গভিত্তিক, কারণ মহিলাদের শারীরিক, মানসিক এবং ডিজিটাল ক্ষেত্রে হিংসার শিকার হওয়ার সম্ভাবনা বেশি।

শ্রমিকদের মতে, MHW হল সামগ্রিক, যেটির সাথে শারীরিক ও মানসিক, এবং কর্মক্ষেত্র ও বাড়ি উভয় জায়গাতেই ভাল বোধ করা জড়িত। অংশগ্রহণকারীরা মানসিক স্বাস্থ্যের উন্নতি করা এবং আরও পরিপূর্ণ জীবন অর্জনের জন্য বিজ্ঞাপনগুলি দেখার কথা স্মরণ করেছিলেন, তবে বেশিরভাগ অংশগ্রহণকারীই মানসিক অসুস্থতাকে সামাজিক কলঙ্ক হিসাবে দেখার কারণে পেশাদার মানসিক স্বাস্থ্য সহায়তা চাইতে দ্বিধা বোধ করেছেন।



## ভিয়েতনাম

মানসিক স্বাস্থ্য বিশেষজ্ঞরা ব্যাখ্যা করেছেন যে মানসিক স্বাস্থ্য পরিভাষার নেতিবাচক অর্থ আছে। মানসিক সুস্থতার সমতুল্য একটি অভিব্যক্তি, *sức khỏe tinh thần* এবং মানসিক স্বাস্থ্যের অবস্থার কথা উল্লেখকারী *sức khỏe tâm thần*-এর মতো শব্দগুলি প্রায়শই শারীরিক স্বাস্থ্যের বিপরীতে MHW নির্দেশ করার জন্য পরস্পরের পরিবর্তে ব্যবহৃত হয়। অসুস্থতা হিসাবে মানসিক স্বাস্থ্যকে কলঙ্কিত করা হয়েছে বলে এটি শ্রমিকদের সহায়তা চাওয়ার ক্ষেত্রে প্রধান বাধা সৃষ্টি করে।

সাংস্কৃতিক এবং ভৌগোলিক দিকগুলি কর্মক্ষেত্রে MHW-এর বিষয়ে শ্রমিকদের উপলব্ধি এবং অগ্রাধিকারের মধ্যে পার্থক্য প্রকাশ করেছে। উদাহরণস্বরূপ, ভিয়েতনামের উত্তরাঞ্চলের শ্রমিকদের নির্দিষ্ট মজুরি সহ একটি স্থিতিশীল চাকরিকে অগ্রাধিকার দেওয়ার সম্ভাবনা বেশি, সেখানে দক্ষিণাঞ্চলের লোকের কাজের বাইরের জীবনকে উন্নত করে এমন নমনীয়তাকে অগ্রাধিকার দেওয়ার সম্ভাবনা বেশি।



পোশাক শিল্পে, কাজের খারাপ পরিবেশের জন্য মহিলাদের MHW অসামঞ্জস্যপূর্ণভাবে প্রভাবিত হতে পারে, যেমন দীর্ঘ কাজের সময়, জীবনযাপনের অযোগ্য মজুরি, এবং মৌলিক অধিকারগুলির সীমিত অ্যাক্সেস, এগুলি সবই MHW-এর চ্যালেঞ্জগুলির একটি পরিসর তৈরি করতে বা বাড়িয়ে তুলতে পারে। অনেক পোশাক তৈরি করা মহিলা শ্রমিকরা চাকরির সামান্য নিরাপত্তার সাথে সর্বনিম্ন বেতনে কাজ করেন এবং তারা চাহিদাপূর্ণ ও অসম ক্ষমতাপূর্ণ সম্পর্কের সম্মুখীন হন যা তাদের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা এবং সুস্থতার উপর ক্ষতিকর প্রভাব ফেলে।

MHW-এর যে প্রতিবন্ধকতা এবং সমাধানগুলি কারখানার কর্মক্ষেত্রের সাথে সরাসরি সম্পর্কিত সেগুলি নিয়ে গবেষণা সীমিত রয়েছে। বিশেষ করে এশিয়ায়, পোশাক তৈরি করা মহিলা কারখানার শ্রমিকদের MHW সম্পর্কে আরও কম অধ্যয়ন হয়েছে। শ্রমিকদের মানসিক স্বাস্থ্যের উপর কিছু গবেষণা আছে যা সরাসরি মাতৃদের স্বাস্থ্যের সাথে জড়িত, কিন্তু পোশাক কারখানায় নারীদের MHW-এর সম্পূর্ণ চিত্র বোঝার জন্য এটি পর্যাপ্ত নয়।<sup>৪</sup> মহিলাদের MHW-কে সাধারণত শ্রমিকদের সাধারণ সুস্থতার সাবসেট হিসাবে অনুমান করা হয় এবং গবেষণায় লিঙ্গ বৈষম্যমূলক হিংসার ঝুঁকিগুলি থেকে উদ্ভূত মানসিক চাপকে বেশিরভাগ ক্ষেত্রে তুলে ধরা হয়।

এছাড়াও, এশিয়ায় কারখানার শ্রমিকদের MHW উন্নত করার জন্য লিঙ্গ-সংবেদনশীল কৌশলগুলির বিষয়ে খুব কম প্রমাণ আছে। বিশেষভাবে এই সমস্যাটি অন্বেষণ করা এবং মহিলা শ্রমিকদের জন্য MHW সংক্রান্ত পদক্ষেপগুলির কার্যকারিতা মূল্যায়ন করার জন্য আরও গবেষণা প্রয়োজন, যার মধ্যে একজন ব্যক্তির স্বাস্থ্যের সামাজিক এবং পরিবেশগত মাত্রাগুলি বিবেচনা করে এমন ব্যাপক প্রচেষ্টা অন্তর্ভুক্ত থাকে।



<sup>৪</sup> উপাদানের কোটা পূরণের চাপ, গর্ভাবস্থার কারণে চাকরি ছেড়ে দেওয়ার চাপ এবং মাতৃস্বকালীন বেনিফিট আটকে রাখা সহ, পোশাক কারখানায় কাজের পরিবেশের কারণে চাপ, উদ্বেগ সৃষ্টি হতে পারে এবং তা গর্ভাবস্থায় উচ্চ রক্তচাপজনিত ব্যাধিতে পরিণত হতে পারে (আখতার এবং অন্যরা, 2017b)। বাংলাদেশে মহিলাদের পোশাক শিল্প ছেড়ে যাওয়ার একটি প্রধান কারণ হল গর্ভাবস্থাকালীন বৈষম্য; এছাড়াও মহিলারা চাকরি

থেকে বরখাস্ত হওয়ার ভয়ে ছুটি নেওয়া এড়িয়ে যান, যা তাদের স্বাস্থ্যকে আরও ঝুঁকিতে ফেলে (ILO, 2020)। এমনকি প্রসবের পরেও, শিল্পের কাজের জায়গায় কাছাকাছি শিশুদের যত্নের উপযুক্ত সুবিধার অভাবে মহিলারা ছোট শিশুদের আত্মীয়দের কাছে রেখে যেতে বাধ্য হন। সন্তানের থেকে আলাদা হয়ে যাওয়া এবং জীবিকা নির্বাহের প্রচেষ্টায় সীমিত সহায়তার কারণে মহিলা শ্রমিকদের মানসিক স্বাস্থ্য ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার প্রবণতা বাড়ে (আখতার এবং অন্যরা, 2017a)।

## 2 লিঙ্গ এবং অন্যান্য বিভাজনকারী স্বরূপতা অনুযায়ী MHW-এর ফলাফলে বৈষম্যতা বিদ্যমান। লিঙ্গ-সংবেদনশীল শারীরিক এবং মানসিক স্বাস্থ্য পরিষেবা মহিলাদের চাপ এবং উদ্বেগ মোকাবেলা করতে সাহায্য করতে পারে।

MHW-তে লিঙ্গ বৈষম্যগুলি বিস্তৃত রীতিনীতি থেকে তৈরি হয় যা প্রতিটি সমাজে পরিবর্তিত হলেও বিদ্যমান। সমাজের সাথে মানিয়ে নেওয়া এবং পরিবার ও সম্প্রদায়ের সদস্যদের দ্বারা গৃহীত হওয়ার জন্য মহিলা ও পুরুষদের কীভাবে আচরণ করা "উচিত" সে সম্পর্কে লিঙ্গ সংক্রান্ত রীতিনীতিগুলি অলিখিত এবং বিশেষত মনের মধ্যে তৈরি হওয়া নিয়মাবলী।<sup>9</sup> মহিলা এবং ছোট মেয়েরা প্রায়শই প্রথাগত লিঙ্গভিত্তিক ভূমিকায় চাপের সম্মুখীন হয়, উদাহরণস্বরূপ, বেশিরভাগ বেতন না পাওয়া পারিবারিক কাজ ও পরিবারের লোকদের যত্ন নেওয়ার কাজ করার জন্য মেয়েরা চাপের সম্মুখীন হয়। যারা প্রথাগত লিঙ্গভিত্তিক প্রত্যাশা মেনে চলেন না তারা তাদের সামাজিক সম্পর্কের ক্ষেত্রেও বৈষম্য এবং তীব্র প্রতিক্রিয়ার সম্মুখীন হতে পারেন, যা তাদের MHW-এর অবনতি ঘটায়।

কর্মক্ষেত্রে, নারীরা পুরুষদের তুলনায় মানসিক স্বাস্থ্য সংক্রান্ত চ্যালেঞ্জ, অর্থনৈতিক বাধা এবং সামাজিক বাধাগুলির দ্বারা অসামঞ্জস্যপূর্ণভাবে প্রভাবিত হয়।<sup>10</sup> মহিলারা প্রায়শই পর্যাপ্ত শ্রম অধিকার সুরক্ষা ছাড়াই নিচু স্তরে এবং কম মজুরিতে কাজ করতে বাধ্য হয় এবং তাদের চাকরির নিরাপত্তা ও অত্যাবশ্যিক উৎসগুলির অভাব থাকতে পারে, যেমন সবেতন মাতৃত্বকালীন ছুটি এবং সন্তানের যত্নের জন্য সঠিক মানসম্পন্ন ও প্রাপ্তিসাধ্য সুবিধা। সবেতন কাজের পাশাপাশি সংসার ও পরিবারের যত্নের দায়িত্বের দ্বিগুণ বোঝা মহিলাদের শারীরিক ও মানসিক ভার আরও বাড়িয়ে দেয়। অনেক ক্ষেত্রে বর্ধিত মানসিক চাপ এবং উদ্বেগের মাত্রা মহিলাদের সম্পূর্ণভাবে চাকরি প্রত্যাহার করতে বাধ্য করে।

আন্তঃছেদকারী পরিচয়গুলি মহিলাদের MHW দৃষ্টিভঙ্গি এবং চ্যালেঞ্জগুলিকে আরও বাড়িয়ে তোলে। উদাহরণ স্বরূপ, কারখানার জাতিগত সংখ্যালঘু এবং/অথবা অভিবাসী মর্যাদাসম্পন্ন মহিলা শ্রমিকরা প্রায়ই কর্মক্ষেত্রে অতিরিক্ত বাধার সম্মুখীন হন যা কর্মক্ষেত্রে বিদ্যমান চ্যালেঞ্জ এবং পরিবারের যত্নের চাপের কারণগুলিকে জটিল করে তোলে। শ্রীলঙ্কায়, যেহেতু মহিলারা শিল্প এলাকায় কাজের জন্য তাদের নিজ শহর থেকে ক্রমবর্ধমানভাবে স্থানান্তরিত হচ্ছে, তাই অভ্যন্তরীণ অভিবাসী শ্রমিক এবং জাতিগত সংখ্যালঘু অবস্থা বিচ্ছিন্নতা এবং সামাজিক বর্জনের অভিজ্ঞতাকে বাড়িয়ে তুলতে পারে। DTL উত্তরদাতারা দেখিয়েছেন যে জাতীয় অর্থনৈতিক সঙ্কটের পটভূমিতে এটি কীভাবে কার্যকর হয়, তারা দেখিয়েছেন যে সমস্ত শ্রমিকরা শুধুমাত্র তামিল ভাষায় কথা বলে তাদের জন্য কারখানায় কাজের ভার এবং উৎপাদনের চাপ বেড়ে যাওয়ায় তারা আরও বেশি বৈষম্য ও শোষণের ঝুঁকির সম্মুখীন হন। কোনো ব্যক্তির MHW-এর উপরে জাতিসত্তা, অভিবাসী অবস্থা এবং অক্ষমতা, ধর্ম, যৌনতার ঝুঁকি ও লিঙ্গ পরিচয় ও অভিব্যক্তির মতো অন্যান্য পরিচয়ের নির্দিষ্ট প্রভাবগুলি আরও ভালভাবে বোঝার জন্য, এবং বিশেষ করে দুর্বল গোষ্ঠীগুলির ঝুঁকি প্রশমিত করার জন্য উপযুক্ত সমাধানগুলি চিহ্নিত করতে প্রসঙ্গ অনুযায়ী সংবেদনশীল গবেষণা প্রয়োজন।

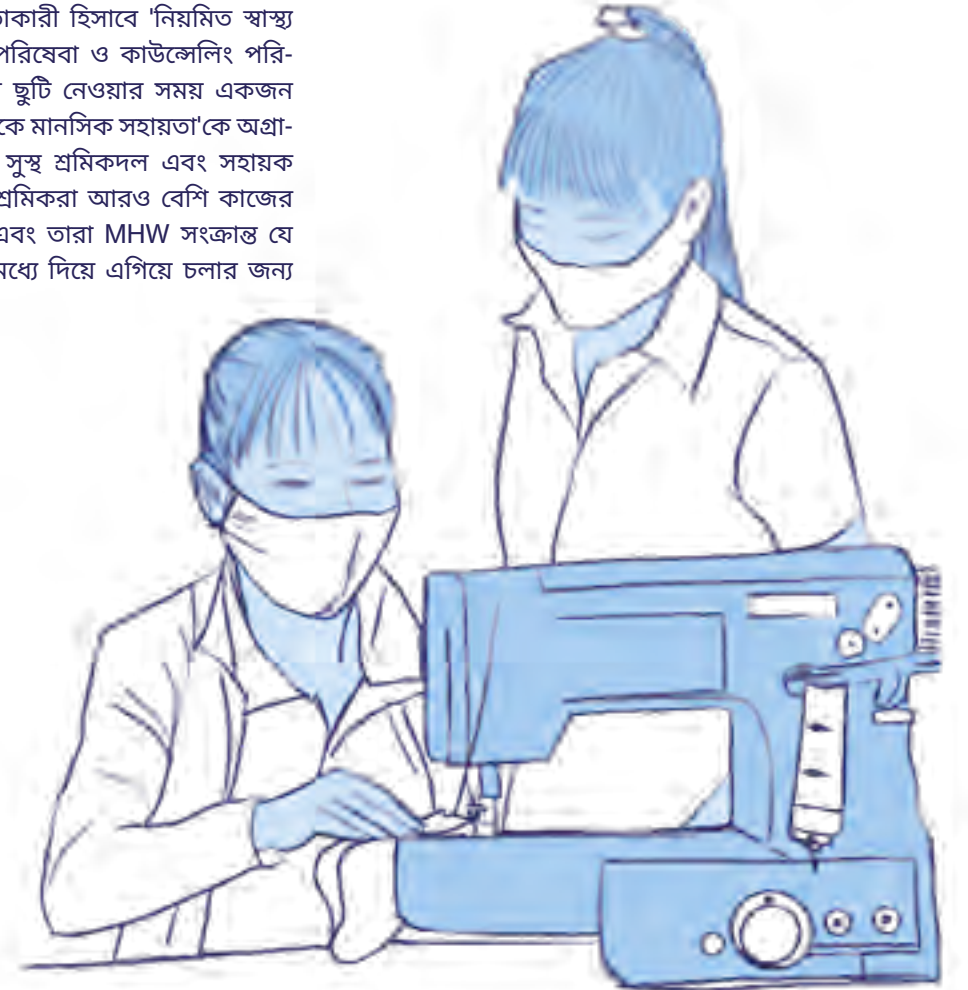
বৃহত্তর স্তরে, একে অপরের সঙ্গে যুক্ত সমস্যাগুলি মহিলাদের ঝুঁকি বৃদ্ধি করে। উদাহরণস্বরূপ, জলবায়ু বিপর্যয়, জনস্বাস্থ্য সংক্রান্ত জরুরি অবস্থা এবং বিশ্বের অনেক অংশে সংঘাত সামাজিকভাবে বাদ হয়ে যাওয়া গোষ্ঠীগুলিকে আরও গুরুতরভাবে প্রভাবিত করে।

<sup>9</sup> সিসল্যাগি ও হাইস, 2020

<sup>10</sup> উদাহরণ স্বরূপ দেখুন: ওয়ার্ল্ড ইকোনমিক ফোরাম, 2022; ইউএন উইমেন, 2018; বিশ্বব্যাংক, 2012

সঙ্কটের সময় এবং পরবর্তী সময়ে স্থানচ্যুতি ও ধ্বংস মানুষের চিকিৎসা পরিষেবার প্রাপ্তিসাধ্যতাকে সীমিত করে এবং MHW উৎসগুলিতে অ্যাক্সেস পাওয়া প্রায় অসম্ভব করে তোলে। দুর্ঘটনাগুলি হল "হুমকির গুণক" যা বিদ্যমান সামাজিক অসমতাকে তীব্র করে দেয়, যা মহিলা ও ছোট মেয়েদের জলবায়ুর অভিঘাত ও সংঘাতের ফলে সবচেয়ে বেশি প্রভাবিত মানুষদের মধ্যে অন্যতম করে তোলে।<sup>11</sup> COVID-19 এর সাথে GBVH-এর যে "ছায়া মহামারী" দেখা দিয়েছিল তার ফলে অনেক মহিলা লুকানো হিংসা এবং অর্থনৈতিক ঝুঁকিপূর্ণতার তীব্র বৃদ্ধি অনুভব করেছিলেন, ঠিক যখন প্রয়োজনীয় পরিষেবা এবং MHW উৎসগুলির প্রাপ্তিসাধ্যতা অত্যন্ত সীমাবদ্ধ হয়ে পড়েছিল।<sup>12</sup> গবেষণায় দেখা গেছে যেখানে MHW পরিষেবাগুলি উপলব্ধ আছে, সেখানে পুরুষদের তুলনায় মহিলাদের MHW চ্যালেঞ্জগুলি সম্পর্কে খোলামেলাভাবে কথা বলার এবং মানসিক স্বাস্থ্য পরিষেবা বা কাউন্সেলিং নেওয়ার সম্ভাবনা বেশি; তবে তাদের মানসিক স্বাস্থ্য পরিষেবার সুনির্দিষ্ট চাহিদাগুলি পূরণ হওয়ার খুব কম প্রমাণ আছে।<sup>13</sup>

আচরণ এবং প্রয়োজনের পার্থক্যগুলি লিঙ্গ-সংবেদনশীল স্বাস্থ্য পরিষেবায় পদক্ষেপ গ্রহণ করার দাবি জানায়, যেমন লিঙ্গ-সংবেদনশীল মূল্যায়নের সরঞ্জামগুলি বিকাশ করা, শারীরিক এবং MHW সংক্রান্ত যে প্রধান সমস্যাগুলি মহিলাদের বিশেষভাবে প্রভাবিত করে (যেমন, GBVH-এর ধরন এবং ট্রমা সম্পর্কে অবহিত যত্ন) সেই বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদানকারী বিকাশ করা, এবং বৈচিত্র্যময় কর্মীদের আর্থ-সামাজিক চাহিদা পূরণ করার বিষয়টি নিশ্চিত করার জন্য শ্রমিকদের সুস্থতার সাধারণ কার্যক্রমের মধ্যে মানসিক স্বাস্থ্য সংক্রান্ত সমস্যা ও পরিষেবাগুলিকে কেন্দ্রীভূত করা। সমস্ত DTL সেশনে শ্রমিকরা তাদের MHW-এর সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ সহায়তাকারী হিসাবে 'নিয়মিত স্বাস্থ্য পরীক্ষা সহ লিঙ্গ-সংবেদনশীল স্বাস্থ্য পরিষেবা ও কাউন্সেলিং পরিষেবাগুলির প্রাপ্তিসাধ্যতা' এবং 'জরুরি ছুটি নেওয়ার সময় একজন ম্যানেজার বা সুপারভাইজারের কাছ থেকে মানসিক সহায়তা' কে অগ্রাধিকার দিয়েছিলেন। এই অভ্যাসগুলি সুস্থ শ্রমিকদল এবং সহায়ক কাজের পরিবেশ তৈরি করে, যেখানে শ্রমিকরা আরও বেশি কাজের সঙ্গে জড়িত এবং উৎপাদনশীল হন, এবং তারা MHW সংক্রান্ত যে চ্যালেঞ্জগুলির সম্মুখীন হন সেগুলির মধ্যে দিয়ে এগিয়ে চলার জন্য প্রস্তুত থাকেন।



<sup>11</sup> উদাহরণ স্বরূপ দেখুন: ইউএন উইমেন, 2022; UNDP, UNEP, UNFPA, WHO, বিশ্বব্যাংক, IOM থেকে অসংখ্য রিপোর্ট

<sup>12</sup> ইউএন উইমেন, 2021

<sup>13</sup> সাগর-ওরিয়ালি ও অন্যরা, 2019; ম্যাকেঞ্জি ও অন্যরা, 2006; টেরলিজি, 2021

### 3 পোশাক তৈরি করা মহিলা শ্রমিকদের MHW অর্থনৈতিক নিরাপত্তার সাথে যুক্ত। তবে কর্মজীবনের অগ্রগতি সবসময় MHW-এর জন্য অপরিহার্য হিসাবে বিবেচিত হয় না।

DTL সেশনে অংশগ্রহণকারীরা জানিয়েছেন যে যখন তারা আর্থিক-ভাবে নিরাপদ বোধ করেন, তখন তারা তাদের কাজে মনোযোগ দিতে এবং উৎপাদনশীল হতে বেশি সক্ষম হন এবং তাদের চাপ, উদ্বেগ ও বিষণ্ণতা অনুভব করার সম্ভাবনা কম থাকে। অংশগ্রহণকারীরা নিশ্চিত করেছেন যে আর্থিক নিরাপত্তা খাদ্য, আশ্রয় এবং স্বাস্থ্য পরিষেবার মতো মৌলিক চাহিদা পূরণ করে চাপ এবং উদ্বেগ কমাতে পারে, যা স্থিতিশীলতা এবং সুস্থতার অনুভূতি প্রদান করে। সমস্ত অংশগ্রহণকারী কারখানার শ্রমিকরা তাদের অর্থনৈতিক ও আর্থিক নিরাপত্তাকে দৃঢ়ভাবে মূল্য দিয়েছেন। কম মজুরি মহিলা শ্রমিকদের মৌলিক চাহিদা পূরণ করা কঠিন করে তোলে, যা মানসিক চাপ ও উদ্বেগের কারণ হয়। চাকরির নিরাপত্তাহীনতা মানসিক চাপের আরেকটি প্রধান কারণ যেহেতু মহিলারা তাদের চাকরি হারানোর ভয়ে তাদের পরিবারকে সহায়তা করতে অক্ষম হওয়ার বিষয়ে উদ্বেগ থাকেন। চাপের অর্থনৈতিক চালকগুলির উপর এই উপলব্ধিগুলি বিদ্যমান গবেষণাকে সমর্থন করে। উদাহরণস্বরূপ, বাংলাদেশে একটি অধ্যয়নে দেখা গেছে যে এই শিল্পের সমস্ত বেতন সীমাতে পুরুষদের তুলনায় পোশাক তৈরি করা মহিলা শ্রমিকদের উল্লেখযোগ্যভাবে বেশি কাজের চাপ থাকে। উপরন্তু, সবচেয়ে কম বেতন সীমার শ্রমিকদের সর্বোচ্চ বেতন সীমায় থাকা শ্রমিকদের তুলনায় উল্লেখযোগ্যভাবে বেশি কাজের চাপ থাকে।

DTL সেশনগুলিতে, পেশাগত উন্নতি এবং কর্মজীবনের অগ্রগতি মহিলা শ্রমিকদের MHW-এর শীর্ষ চালক হিসেবে উদ্ভূত হয়নি। সম্ভাব্য ব্যাখ্যাগুলির মধ্যে রয়েছে পারিবারিক চাহিদাগুলির যত্ন নেওয়ার জন্য মহিলাদের প্রাথমিক দায়িত্বের উপলব্ধি, কারখানার নেতৃত্বে মহিলাদের রোল মডেলের অভাব এবং মহিলারা যদি অনুভব করেন যে সুপারভাইজারদের সাথে জোট বাঁধলে তাদের সহকর্মী শ্রমিকদের সাথে বন্ধুত্ব ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে সেক্ষেত্রে এটা করার কম আকাঙ্ক্ষা।

অন্যান্য শিল্পের গবেষণাগুলিতে দেখা গেছে যে মহিলাদের দক্ষতা প্রশিক্ষণের সুযোগ পাওয়া, কর্মক্ষেত্রে স্বীকৃতি এবং নেতৃত্বের ভূমিকায় অগ্রগতি উৎপাদনশীলতার জন্য গুরুত্বপূর্ণ এবং লিঙ্গ সমতার জন্যও প্রয়োজনীয়। যদিও পরীক্ষামূলক সূচনায়, কর্মজীবনের অগ্রগতি মানসিক সুস্থতার চালক হিসেবে উদ্ভূত হয়নি, তবে পোশাক তৈরি করা মহিলা শ্রমিকদের পেশাগত উন্নতির জন্য সক্রিয় পরিবেশ তৈরি করলে তার ফলে ইতিবাচক MHW ফলাফল পাওয়া যেতে পারে কারণ মহিলাদের অর্থনৈতিক ক্ষমতায়নের সুবিধার্থে এই শর্তগুলিকে সক্রিয় করা প্রয়োজনীয়। সাংগঠনিক সংস্কৃতি এবং সামাজিক রীতিনীতির অন্যান্য পরিবর্তনের সাথে, দক্ষতা গড়ে তোলা এবং পেশাদার উন্নতির সুযোগগুলি কর্মজীবনের ন্যায্যসঙ্গত সুযোগগুলিকে সমর্থন করতে

পারে এবং মহিলা শ্রমিকদের তাদের উপার্জনের সম্ভাবনা বাড়াতে সহায়তা করতে পারে। অগ্রগতির ফলে বৃহত্তর আর্থিক নিরাপত্তা এবং স্বাধীনতা পাওয়া যেতে পারে, যা মহিলাদের সামগ্রিক সুস্থতার উপর খুব ইতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে, তবে শর্ত হল যে অর্থনৈতিক ক্ষমতায়নের সাথে সম্পর্কিত অন্যান্য সহগামী ঝুঁকিগুলি কমাতে হবে, যেমন মহিলাদের ক্ষমতা ও লিঙ্গগত ভূমিকাগুলি বিকশিত হওয়ার সাথে সাথে বাড়িতে বা সম্প্রদায়ে নেতিবাচক প্রতিক্রিয়া কমাতে হবে। সুপারভাইজার এবং নেতৃত্বের পদে থাকা মহিলাদের গুরুত্বপূর্ণ প্রতিনিধিত্বতা তাদের তত্ত্বাবধানে থাকা টিমগুলির MHW-কেও ইতিবাচকভাবে প্রভাবিত করতে পারে, কারণ মহিলা নেতৃত্বকারীরা কর্মক্ষেত্রে অন্যান্য মহিলাদের চাহিদার প্রতি আরও বেশি সমন্বয়বিধান করতে পারে। তবে, এশিয়ার পোশাক শিল্পে এই প্রবণতাগুলি নিশ্চিত করার জন্য আরও গবেষণা প্রয়োজন।

## 4 লিঙ্গ-ভিত্তিক হিংসা ও হয়রানির স্বাভাবিকীকরণ মহিলাদের MHW-কে হ্রাস করে।

মহিলাদের MHW-এর জন্য GBVH থেকে মুক্তি অত্যাবশ্যিক। যদিও কর্মক্ষেত্রে GBVH-এর ধরণ এবং হার বিভিন্ন শিল্পে ভিন্ন হয়, তবে সাম্প্রতিক গবেষণাগুলিতে দেখা গেছে যে বিশ্বব্যাপী অর্থনীতিতে মহিলা, সংখ্যালঘু, LGBTQIA+ এবং নন-বাইনারি লোকেরা শিক্ষা এবং অর্থনৈতিক অবস্থার সমস্ত স্তরে মানসিক, যৌন এবং শারীরিক হয়রানির শিকার হচ্ছে।<sup>15</sup> যখন মহিলারা উৎপীড়ন এবং দুর্ব্যবহারের সম্মুখীন হন, তখন তারা চাপ, উদ্বেগ এবং মানসিক আঘাত অনুভব করেন। পোশাক শিল্পের উচ্চ লিঙ্গগত প্রকৃতির পরিপ্রেক্ষিতে, মহিলা শ্রমিকরা বেশিরভাগই নিম্ন-স্তরের ভূমিকায় কাজ করেন আর পুরুষরা সুপারভাইজার এবং ম্যানেজারের ভূমিকায় আধিপত্য বিস্তার করেন, ফলে মৌখিক, মনস্তাত্ত্বিক এবং যৌন নির্যাতনের ব্যাপকতায় মহিলা শ্রমিকদের দুর্বল মানসিক স্বাস্থ্য এবং মানসিক আঘাত ব্যাপকভাবে বাড়তে থাকে। উদাহরণস্বরূপ, 2019 সালে বাংলাদেশের 200 জন পোশাক তৈরি করা মহিলা শ্রমিকের মধ্যে একটি সমীক্ষায় দেখা গেছে যে, 80 শতাংশ মহিলা কর্মক্ষেত্রে যৌন হিংসা এবং হয়রানির শিকার হওয়ার কথা জানিয়েছেন।<sup>16</sup> উৎপীড়ন ও হয়রানিমূলক আচরণের গ্রহণযোগ্যতা এবং নিরাপদ, কার্যকর রিপোর্ট ও প্রতিকার পদ্ধতির প্রতি কম আস্থা মহিলা কর্মীদের মধ্যে ভীতি ও উদ্বেগকে বাড়িয়ে তোলে।

পোশাক উৎপাদনের মতো শিল্পগুলিতে, যেখানে কর্তৃপক্ষ ও অধস্তন ভূমিকাগুলির মধ্যে একটি লিঙ্গগত পার্থক্য বিদ্যমান, সেখানে ব্র্যান্ড এবং সরবরাহকারীদের পক্ষে GBVH-এর প্রতি মনোযোগ দেওয়া

সংকটপূর্ণ। অনেক ব্র্যান্ড আচরণবিধি এবং অভিযোগ প্রক্রিয়া আবশ্যিক করে দেয়, কিন্তু শ্রমিকদের অভিযোগের সামঞ্জস্যপূর্ণ ব্যবস্থাপনা এবং প্রতিক্রিয়ার জন্য কারখানার ক্ষমতাকে শক্তিশালী করে না। তাই কারখানাগুলিতে হিংসা বিরোধী এবং/অথবা হয়রানি বিরোধী নীতি থাকলেও, GBVH-তে কোন বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত এবং/অথবা কর্মক্ষেত্রে GBVH-কে কীভাবে মোকাবেলা করতে হয় সে সম্পর্কে শ্রমিকদের (এবং কর্তৃপক্ষের) বিভিন্ন রকমের ধারণা থাকতে পারে। এটি অভিযোগ জানানোকে নিরুৎসাহিত করে এবং অনিয়ন্ত্রিতভাবে GBVH চালিয়ে যেতে উৎসাহিত করে। DTL অংশগ্রহণকারীরা অভিযোগ জানানোর চ্যানেলের বিষয়ে বিভ্রান্তি এবং/অথবা তাদের অভিযোগগুলিকে গুরুত্ব সহকারে নেওয়ার ও তাদের চাকরি রক্ষা করার জন্য সিস্টেমের ক্ষমতার প্রতি কম আস্থা প্রকাশ করে এটি নিশ্চিত করেছেন।

MHW-এর লিঙ্গগতভাবে অসামঞ্জস্য ফলাফল এবং GBVH-এর স্বাভাবিকীকরণ ও পরিস্থিতির উন্নতির প্রচেষ্টায় কারখানার নেতৃত্বকে যুক্ত করার জন্য ব্র্যান্ড এবং সরবরাহকারীদের প্রয়োজনীয়তার উপর জোর দিয়েছেন। এর মধ্যে রয়েছে পুরুষ ও মহিলা উভয়কেই তাদের লিঙ্গগত দৃষ্টিভঙ্গি গড়ে তোলার প্রচেষ্টায় ম্যানেজার এবং সুপারভাইজারের ভূমিকায় নিযুক্ত করা, সহানুভূতিশীল নেতৃত্বের দক্ষতা বিকাশ এবং কর্মক্ষেত্রে উন্নতির জন্য প্রয়োজনীয় উৎসগুলি দিয়ে মহিলাদের সহায়তা করার জন্য নিজেদের মধ্যে বন্ধুত্বের উন্নতি করা।



<sup>15</sup> উদাহরণ স্বরূপ দেখুন: পার্ক এবং মেভোস, 2019

<sup>16</sup> অ্যাকশনএইড, 2019

## 5 সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ চালকগুলির মধ্যে কারখানার কাজের অবস্থা অন্যতম যা মহিলা শ্রমিকদের প্রতিদিনের MHW-কে প্রভাবিত করে।

DTL সেশনগুলির ফলাফল কারখানার পরিবেশ সম্পর্কে কারখানার শ্রমিকদের মনোভাবকে এবং কীভাবে খারাপ বা ভাল কাজের পরিস্থিতি চাপ, দুশ্চিন্তা ও উদ্বেগের অনুভূতিকে বাড়িয়ে তুলতে বা লাঘব করতে পারে সে সম্পর্কে বিদ্যমান গবেষণাকে সমর্থন করে। সামগ্রিকভাবে, কারখানার বেশ কয়েকটি MHW সক্রিয়কারী অবস্থা চিহ্নিত করা হয়েছে:

সম্মানজনক কর্ম সংস্কৃতি নারীদের কণ্ঠস্বর, আত্মসম্মান এবং ক্ষমতা প্রয়োগের সামর্থ্য বাড়ায়। DTL সেশনে মহিলা শ্রমিকরা উল্লেখ করেছেন যে পুরুষদের তুলনায় তাদের নিচু স্তরের কর্তৃত্ব তাদের জন্য পুরুষ সহকর্মী ও লিডারদের কাছে তাদের মতামত প্রকাশ করাকে কঠিন করে তোলে। এটি পোশাক কারখানায় বিদ্যমান গবেষণার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ যা প্রকাশ করে যে সহকর্মী বা সুপারভাইজাররা অন্যান্য শ্রমিকদের অসম্মান বা তিরস্কার করে কীভাবে এমন একটি উচ্চ চাপপূর্ণ কাজের পরিবেশ সৃষ্টি করে যেখানে দুর্ঘটনা এবং ত্রুটি হওয়ার সম্ভাবনা আছে। সমস্ত DTL সেশনে, শ্রমিকরা জানিয়েছেন যে কর্মক্ষেত্রে মনোযোগ বিক্ষিপ্ত হওয়া কমানোর এবং কর্মক্ষমতা বাড়ানোর চাবিকাঠি হল এমন একটি সহায়ক কর্ম সংস্কৃতি, যেখানে তারা সম্মানিত এবং মূল্যবান বোধ করেন। যখন মহিলারা তাদের মতামত প্রকাশ করতে পারেন এবং প্রকৃতপক্ষে তাদের কথা শোনাও হয়, তখন এটি তাদের নিজেদেরকে সংস্থার অংশ বলে মনে করায় এবং সুস্থতার সামগ্রিক অনুভূতিকে শক্তিশালী করে।

কর্মরত মায়েদের জন্য সহায়তা দ্বিগুণ বোঝা হ্রাস করে এবং MHW উন্নত করে। যে সমস্ত মহিলা শ্রমিকরা পরিবারের যত্ন নেয় তারা কাজ, শিশুর যত্ন, গৃহস্থালির কাজ এবং অন্যান্য দায়িত্ব পালনক্রমে সামলানোর জন্যই প্রায়ই দ্বিগুণ বোঝার সম্মুখীন হন। এর ফলে উচ্চ মানসিক চাপ, উদ্বেগ এবং ক্লান্তি ও বিষণ্ণতা হতে পারে। শ্রমিকরা জানিয়েছেন যে দ্বিগুণ বোঝা তাদের MHW-কে নেতিবাচকভাবে প্রভাবিত করে, বিশেষ করে যখন তারা নিয়োগকারীর থেকে পর্যাপ্ত সহায়তা পান না। নমনীয় কাজের ব্যবস্থা, সাশ্রয়ী মূল্যের এবং নির্ভরযোগ্য শিশু পরিচর্যার সুযোগ পাওয়া এবং পরিবার ও সম্প্রদায়ের সহায়তা মহিলাদের বোঝা কমাতে এবং MHW-এর উন্নতি করতে সাহায্য করতে পারে। পর্যাপ্ত মাতৃত্বকালীন ছুটি ও সুবিধা পেলে তা মহিলা শ্রমিকদের উল্লেখযোগ্যভাবে মানসিক শান্তি প্রদান করবে; প্রায় সমস্ত শ্রমিক স্পষ্টভাবে উল্লেখ করেছেন যে এই সুবিধাটি তাদের কারখানায় উপলভ্য ছিল। অন্যান্য শ্রমিকরা উল্লেখ করেছেন যে তাদের সম্প্রদায়ের মধ্যে উচ্চমানের শিশু পরিচর্যা সুবিধার থাকলে তা মহিলাদের দুশ্চিন্তা ও উদ্বেগ কমাতে সাহায্য করবে।

কর্মক্ষেত্রে নিরাপদ বোধ করলে শ্রমিকদের MHW উন্নত হয়। শ্রমিকদের শারীরিক এবং মানসিক নিরাপত্তা সম্পর্কে তাদের ধারণার উপর কাজের পরিবেশের উল্লেখযোগ্য প্রভাব আছে। DTL উত্তরদাতারা তাদের কারখানার রাসায়নিক সংক্রান্ত নিরাপত্তা, মেশিন সংক্রান্ত নিরাপত্তা, এবং ব্যক্তিগত সুরক্ষামূলক সরঞ্জামের পাশাপাশি সীমিত ওভারটাইমকে মূল বিষয় হিসাবে উল্লেখ করেছেন যেগুলি শ্রমিকদের তাদের MHW এবং উৎপাদনশীলতা বজায় রাখার সাহায্য করে। ভিয়েতনাম এবং বাংলাদেশে, শ্রমিকরা তাদের MHW-এর জন্য কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তার অনুভূতিকে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ বলে মূল্যায়ন করেছেন।

এই ফলাফলগুলি দেখায় যে কাঠামোগত চালকগুলি কীভাবে মহিলা শ্রমিকদের MHW-কে রূপ দেয়। নির্দিষ্ট কর্মক্ষেত্র এবং সামাজিক ও সাংস্কৃতিক প্রেক্ষাপটে লিঙ্গগত প্রথা এবং শক্তির গতিশীলতা সম্পর্কে গবেষণা পুরুষদের প্রচলিত আচরণ এবং অন্তর্নিহিত বিশ্বাসের পাশাপাশি মহিলাদের মনোভাব এবং এই পরিবেশে পুরুষদের সাথে মিলিতভাবে অনুভব করার উপায়গুলির উপরে আলোকপাত করতে পারে। এছাড়াও সাংগঠনিক শক্তি বিশ্লেষণ উদ্ঘাটন করতে পারে যে কোম্পানিগুলি বৃহত্তর শিল্পের রীতিনীতি এবং চাপ অনুযায়ী কাজ করা নিয়োগকারীদের (সরবরাহকারী) এবং ব্র্যান্ডের (ক্রোতাদের) প্রচলিত অভ্যাসের মাধ্যমে কীভাবে MHW-এর ফলাফলকে ইতিবাচক বা নেতিবাচকভাবে প্রভাবিত করতে পারে।

দায়িত্বশীলভাবে ক্রয়ের অভাব কারখানাগুলিতে পারফরম্যান্সের চাপকে তীব্র করে শ্রমিকদের সুস্থতার লক্ষ্যগুলিকে দুর্বল করে দিতে পারে। যদিও ব্র্যান্ডগুলি সাপ্লাই চেইনে শ্রমিকদের সুস্থতার জন্য সরবরাহকারীর ভাল পারফরম্যান্সের প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণ করতে পারে, তবে তাদের ক্রয়ের অভ্যাস সরবরাহকারীদের তাদের শ্রমিকদের মধ্যে MHW-কে সমর্থন করার ক্ষমতাকে প্রভাবিত করতে পারে। 2023

সালে 64টি পোশাক কোম্পানির একটি সমীক্ষা এই অসঙ্গতিটি পুনরায় নিশ্চিত করেছে। তিরানব্বই শতাংশ ব্র্যান্ড তাদের চুক্তিতে সরবরাহকারীদের মানবাধিকার এবং/অথবা লিঙ্গ সমতা পারফরম্যান্সকে বিবেচনা করে, তবুও মাত্র 27 শতাংশ ব্র্যান্ড ন্যায্য মূল্য এবং সরবরাহকারীদের লক্ষ্যযুক্ত সহায়তা প্রদান করা, সংক্ষিপ্ত লিড টাইম এবং শেষ মুহূর্তের পরিবর্তনগুলি এড়ানো এবং সময়মতো অর্থপ্রদান করার মতো দায়িত্বশীল ক্রয়ের অভ্যাসের মাধ্যমে সরবরাহকারীদের তাদের মানবাধিকার এবং লিঙ্গ সমতার প্রত্যাশা পূরণে সক্ষম করে।<sup>17</sup> এই ধরনের অভ্যাস ব্যতীত, সরবরাহকারীরা অনুমোদন ছাড়াই তৃতীয় পক্ষের সংস্থাগুলিকে সাব-কন্ট্রাক্ট দেওয়ার উপায় অবলম্বন করতে পারে, ক্যাজুয়াল শ্রমিক নিয়োগ করতে পারে এবং/অথবা অবাস্তব উৎপাদন কোটা এবং অত্যধিক ওভারটাইম দাবি করতে পারে- যে পরিস্থিতিগুলি বিশেষত মহিলা শ্রমিকদের জন্য নিরাপদ, সুন্দর কাজের পরিবেশ এবং সময়মতো মজুরিকে ক্ষতিগ্রস্ত করে। যে ব্র্যান্ডগুলি দায়িত্বের সাথে ক্রয় করে সেগুলির এমন কর্মক্ষেত্রকে সক্রিয় করতে সাহায্য করা উচিত যা মহিলাদের মানসিক স্বাস্থ্যকে সহায়তা করে, এবং সম্প্রসারণের দ্বারা তাদের সাপ্লাই চেইনে আরও লিঙ্গ সমতা এবং মানবাধিকারকে উন্নত করে।

<sup>17</sup> ওয়ার্ল্ড বেঞ্চমার্কিং অ্যালায়েন্স, 2023





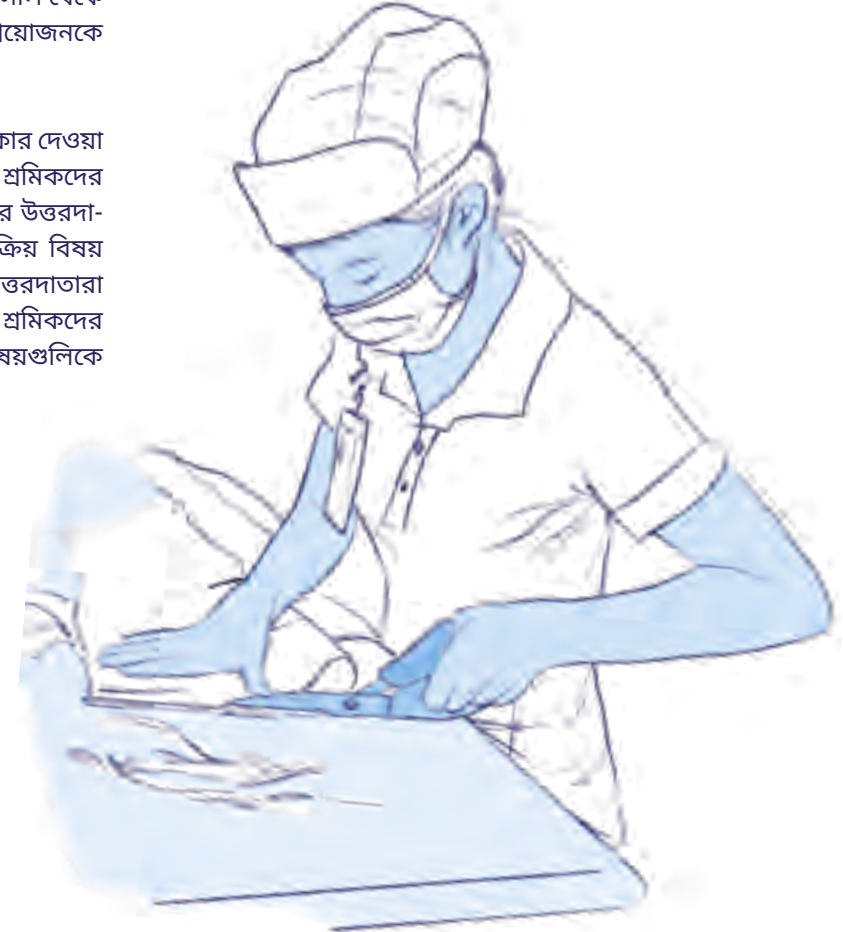
## 6 MHW-এর ধারণা এবং প্রকাশের ক্ষেত্রে আঞ্চলিক পার্থক্য বিদ্যমান। মহিলা শ্রমিকদের প্রয়োজনে কার্যকরভাবে সাড়া দেওয়ার জন্য, ব্র্যান্ড দ্বারা সমর্থিত, কারখানার নেতৃত্বাধীন পদক্ষেপকে স্থানীয় বাস্তবতার সাথে প্রাসঙ্গিক করা উচিত।

ভৌগোলিক, সাংস্কৃতিক, অর্থনৈতিক এবং রাজনৈতিক প্রেক্ষাপট অনুযায়ী MHW-এর ধারণা এবং প্রকাশগুলি ভিন্ন হয়। প্রাসঙ্গিক পরিবর্তনশীল বিষয়গুলি MHW সম্পর্কে মহিলা শ্রমিকদের উপলব্ধি, সহায়তার বিষয়ে সচেতনতা ও সাহায্য চাওয়ার ইচ্ছা এবং সামগ্রিক MHW-এর উন্নতি করা/ভাল রাখাকে অগ্রাধিকার দেওয়ার সাথে যুক্ত।

ভাষা জ্ঞান এবং দৃষ্টিভঙ্গির রূপ দেয়। প্রতিটি দেশে MHW সম্পর্কিত পরিভাষা জাতিভাষাগত পার্থক্যকে নির্দেশ করে যা দৃশ্যত সামাজিক বিশ্বাস এবং আচরণের উপর প্রভাব ফেলে। যদিও MHW-এর উপলব্ধি কিছু পরিবেশে নিরপেক্ষ বা ইতিবাচক হতে পারে, শ্রীলঙ্কা এবং বাংলাদেশের মতো প্রাক্তন ব্রিটিশ উপনিবেশগুলির সাংস্কৃতিক এবং ভাষাগত প্রেক্ষাপটগুলি প্রাচীন আইন দ্বারা প্রভাবিত হয়, যেমন ব্রিটেনের 19 শতকের লুনাসি অ্যাক্ট। বাংলাদেশে 2018 সাল থেকে অপ্রচলিত হলেও, শ্রীলঙ্কায় 1873 লুনাসি অর্ডিন্যান্স (1956 সালে মানসিক রোগ অধ্যাদেশে সংশোধিত) আইনি এবং সামাজিক অভ্যাসগুলিকে প্রভাবিত করে চলেছে, যেমন মানসিক অসুস্থতায় আক্রান্ত

ব্যক্তিদেরকে "পাগল", "বিভ্রান্ত" বা "অস্থির চিত্ত" হিসাবে বিবেচনা করা এবং এই ব্যক্তিদের মৌলিক মানবাধিকার অস্বীকার করা।<sup>18</sup> শ্রীলঙ্কা ধীরে ধীরে মানসিক স্বাস্থ্যসেবাকে স্বাভাবিক করেছে, তবে নীতিনির্ধারণকরা পুরানো আইন বাতিল না করার সিদ্ধান্ত নিয়েছেন। একটি খসড়া মানসিক স্বাস্থ্য পরিষেবা ফ্রেমওয়ার্ক 2007 সাল থেকে সংসদে পড়ে আছে, যা একটি জরুরি অ্যাডভোকেসির প্রয়োজনকে প্রতিফলিত করে।<sup>19</sup>

কর্মক্ষেত্রের যে MHW সূচকগুলিকে DTL সেশনে অগ্রাধিকার দেওয়া হয়েছিল তা এই তিনটি দেশে ভিন্ন, যা অনন্য দৃষ্টিভঙ্গি এবং শ্রমিকদের ভিন্ন চাহিদাকে প্রতিফলিত করে। উদাহরণ স্বরূপ, শ্রীলঙ্কার উত্তরদাতারা উল্লেখযোগ্যভাবে MHW-এর 11টি অত্যাৱশ্যক সক্রিয় বিষয় চিহ্নিত করেছেন, যেখানে বাংলাদেশ এবং ভিয়েতনামের উত্তরদাতারা যথাক্রমে আটটি এবং সাতটি চিহ্নিত করেছেন। মহিলা শ্রমিকদের জন্য "সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ" হিসাবে বিবেচিত সক্রিয় বিষয়গুলিকে নীচে দেশ অনুসারে সংক্ষিপ্ত করা হয়েছে।



<sup>18</sup> দে এবং অন্যরা, 2019

<sup>19</sup> হাপাসামা এবং অন্যরা, 2023

চিত্র 2: কর্মক্ষেত্রে মানসিক স্বাস্থ্য এবং সুস্থতার অত্যাৱশ্যক সক্রিয় উপাদান

## কারখানার মহিলা শ্রমিকদের দ্বারা চিহ্নিত সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ কর্মক্ষেত্রে সক্রিয় উপাদান

### বাংলাদেশ

- নিয়মিত স্বাস্থ্য পরীক্ষা সহ লিঙ্গ-সংবেদনশীল স্বাস্থ্য পরিষেবার অ্যাক্সেস
- সঙ্কটের সময় বা মানসিক চাপ/আঘাতের সময়ে একজন ম্যানেজার বা সুপারভাইজারের কাছ থেকে মানসিক সহায়তা
- ন্যায্য এবং নির্দিষ্ট মজুরি
- উৎপীড়ন এবং হয়রানি থেকে মুক্তি
- সামলানো যায় এমন কাজের চাপ
- মাতৃত্বকালীন অবকাশ এবং সুবিধা
- পর্যাপ্ত বিশ্রাম সহ নির্দিষ্ট কাজের সময়
- নিরাপদ কাজের নীতি এবং বিধান

### শ্রীলঙ্কা

- নিয়মিত স্বাস্থ্য পরীক্ষা সহ লিঙ্গ-সংবেদনশীল স্বাস্থ্য পরিষেবার অ্যাক্সেস
- সঙ্কটের সময় বা মানসিক চাপ/আঘাতের সময়ে একজন ম্যানেজার বা সুপারভাইজারের কাছ থেকে মানসিক সহায়তা
- ন্যায্য এবং নির্দিষ্ট মজুরি
- উৎপীড়ন এবং হয়রানি থেকে মুক্তি
- বিশ্রামের দিন এবং অবসর যাপনের সুযোগগুলির মতো সুস্থতার উৎসগুলির অ্যাক্সেস
- হয়রানি বিরোধী নীতি সম্পর্কে সচেতনতা
- রিপোর্টিং চ্যানেলগুলির প্রতি আস্থা
- কর্মক্ষেত্রে স্বীকৃতি
- শ্রমিকদের এবং তাদের পরিবারের জন্য মানসিক স্বাস্থ্য সম্পর্কে জ্ঞান এবং যত্ন
- পর্যাপ্ত বিশ্রাম সহ নির্দিষ্ট কাজের সময়
- বিশ্বাস এবং সম্মানের কর্ম সংস্কৃতি

### ভিয়েতনাম

- নিয়মিত স্বাস্থ্য পরীক্ষা সহ লিঙ্গ-সংবেদনশীল স্বাস্থ্য পরিষেবার অ্যাক্সেস
- সঙ্কটের সময় বা মানসিক চাপ/আঘাতের সময়ে একজন ম্যানেজার বা সুপারভাইজারের কাছ থেকে মানসিক সহায়তা
- ন্যায্য এবং নির্দিষ্ট মজুরি
- মাতৃত্বকালীন অবকাশ এবং সুবিধা
- রিপোর্টিং চ্যানেলগুলির প্রতি আস্থা
- পর্যাপ্ত বিশ্রাম সহ নির্দিষ্ট কাজের সময়
- বিশ্বাস এবং সম্মানের কর্ম সংস্কৃতি

চিহ্নিত করা হয়েছে এমন অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত সক্রিয় বিষয়গুলি প্রতিফলিত করে কীভাবে প্রসঙ্গ-নির্দিষ্ট সামাজিক পরিচয়গুলি পোশাক শিল্পে নির্দিষ্ট মহিলাদের জন্য MHW-এর চ্যালেঞ্জগুলিকে আরও বাড়িয়ে তুলতে পারে। সাধারণভাবে, গবেষণা করা দেশগুলি জুড়ে, পোশাক তৈরি করা মহিলা শ্রমিকদের মর্যাদা কম রয়েছে। উদাহরণস্বরূপ, শ্রীলঙ্কান সমাজে, মহিলা শ্রমিক বোঝাতে প্রায়ই 'গার্মেন্ট কেব্লে' ('গার্মেন্ট গার্ল') এর মতো অবমাননাকর শব্দ ব্যবহার করা হয়। শ্রীলঙ্কায়, পোশাক শ্রমিকদের যৌন আচরণকে নেতিবাচকভাবে বাছবিচারহীন বলে মনে করা হয়, যার ফলে পরিবার এবং সম্প্রদায়ের সদস্যরা মহিলা শ্রমিকদের সামাজিকভাবে কলঙ্কিত করে দেয় এবং এরফলে GBVH-এর ঝুঁকি দেখা দেয়।<sup>20</sup> এছাড়াও মহিলা শ্রমিকরা তাদের নির্দিষ্ট সামাজিক পরিচয়ের উপর ভিত্তি করে আরও প্রান্তিক হয়ে যেতে যান, যেমন কোনো জাতিগত সংখ্যালঘু বা অভ্যন্তরীণ অভিবাসী গোষ্ঠীর অংশ হওয়া। শ্রীলঙ্কার অনেক শ্রমিক তাদের পরম্পরাগত সামাজিক বন্ধন থেকে অনেক দূরে থাকে এবং তাদের প্রয়োজনীয় সহায়তা ব্যবস্থারও অভাব রয়েছে। গবেষণায় দেখা গেছে, যে মহিলারা কারখানার প্রাধান্যপূর্ণ সিংহল ভাষার সাথে অপরিচিত তারা আরও বৈষম্যের সম্মুখীন হয়, তাদের আরও বেশি উৎপাদনের লক্ষ্যমাত্রা দেওয়া হয় এবং তাদের পোশাক শৈলীর জন্যও লজ্জিত করা হয় ও যৌন হয়রানির শিকার হতে হয়, যা তাদের মানসিক আঘাত, মানসিক অবসাদ এবং উদ্বেগ আরও ঝুঁকিপূর্ণ করে তোলে।<sup>21</sup>

বাংলাদেশে, মানসিক অসুস্থতার সাথে জড়িত কলঙ্ক শ্রমিকদের সাহায্য চাইতে বাধা দেয়। সিস্টেমগুলিকে আরও পরিণত হতে হবে, নাহলে পরিষেবাগুলি আবশ্যিকভাবে ব্যক্তিদের মধ্যে প্রবাহিত হয় না বা মহিলা শ্রমিকদের জন্য ইতিবাচক ফলাফল তৈরি করে না। ভিয়েতনামে মানসিক অসুস্থতার নেতিবাচক অর্থ এবং সমষ্টিবাদের উপর জোরালো গুরুত্ব আরোপ শ্রমিকদের জন্য তাদের MHW-এর চ্যালেঞ্জগুলি সম্পর্কে কথা বলাকে কঠিন করে তোলে। এবং শ্রীলঙ্কায়, কঠোর পরিশ্রমকে সাংস্কৃতিকভাবে গভীর মূল্য দেওয়া হয়, যা শ্রমিকদের তাদের MHW-এর সাথে আপোস করে কাজ করার জন্য চাপ দেয়।

MHW পদক্ষেপগুলি অবশ্যই "সকলের জন্য একই রকম" হওয়া উচিত নয়, বরং প্রতিটি পরিবেশে মহিলাদের বিভিন্ন চাহিদা প্রকাশ করা উচিত। DTL পদ্ধতি নিশ্চিত করেছে যে কর্মক্ষেত্রে আরও ভাল MHW ব্যাপকভাবে কাঙ্ক্ষিত, যদিও নির্দিষ্ট পছন্দ ও প্রয়োজনগুলি ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতা এবং সাংস্কৃতিক প্রেক্ষাপটের উপর নির্ভর করে ভিন্ন হয়। আচরণগত চালকগুলির রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক এবং সামাজিক-সাংস্কৃতিক প্রেক্ষাপটগুলিকে স্বীকার করে, কোম্পানিগুলি আরও প্রতিক্রিয়াশীল পদক্ষেপ এবং ইনস্টেট নীতিগুলিকে উপযোগী করতে পারে যা এখনও ব্যবসার প্রয়োজনীয়তা পূরণ করার পাশাপাশি শ্রমিকদের বিভিন্ন চাহিদাকে জায়গা দেয়।



<sup>20</sup> হ্যানকক ও অন্যরা, 2016; ফার্নান্দো, 2015; হেওয়ামানে, 2008; হেওয়ামানে, 2017

<sup>21</sup> পেরেরা ও অন্যরা, 2014

# উপসংহার

এই গবেষণাটি শিল্প এবং স্টেকহোল্ডারদের জন্য বেশ কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ বিবেচনার জন্ম দিয়েছে:

মানসিক স্বাস্থ্য এবং সামগ্রিক সুস্থতার জন্য লিঙ্গ-সংবেদনশীল কর্মক্ষেত্র নীতির মূল্য।

MHW-এর সামাজিক-সাংস্কৃতিক প্রেক্ষাপটকে আরও ভালভাবে বোঝার জন্য এবং সবচেয়ে বড় ঝুঁকির সম্মুখীন হওয়া নির্দিষ্ট পরিচিতিগুলিকে সনাক্ত করার জন্য প্রভাবিত মহিলা শ্রমিকদের সাথে সরাসরি মেলামেশার গুরুত্ব।

লিঙ্গ সমতা বৃদ্ধিতে এবং পোশাক শিল্পে মহিলাদের জন্য উপযুক্ত কাজ নিশ্চিত করতে পুরুষ ও নেতাদের যুক্ত করার গুরুত্ব।

প্রধান সোর্সিং অঞ্চলগুলির মধ্যে MHW-এর কাঠামোগত নির্ধারকগুলিতে প্রাসঙ্গিক সামাজিক, অর্থনৈতিক এবং রাজনৈতিক পার্থক্যগুলি চিহ্নিত করার জন্য একটি প্রসঙ্গ-নির্দিষ্ট আতস কাঁচের প্রয়োজনীয়তা।

যদিও প্রতিবেদনটি কর্মক্ষেত্রে MHW-এর উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করে, তবে কোনো ব্যক্তির MHW-এর সামগ্রিক অবস্থা ব্যক্তিগত নির্ধারকের পাশাপাশি কাঠামোগত নির্ধারকও ঠিক করে। শ্রমিকদের MHW শিল্প এবং অর্থনীতিতে বিস্তৃত সমস্যাগুলিকে প্রতিফলিত করে যা নীতি-নির্ধারক এবং সরকারী সংস্থার নিয়ন্ত্রক, বেসরকারী সংস্থা/ব্র্যান্ডের বিপণন এবং সংগ্রহকারী দল ও কারখানার নেতৃত্বের দ্বারা পুনরায় চাঙ্গা করা হয়। দীর্ঘমেয়াদে মহিলা শ্রমিকদের MHW-এর উন্নতির জন্য MHW-এর জটিল চালকগুলি বোঝা এবং সমাধান করা প্রয়োজন, যেমন কাজের পরিবেশে ক্ষমতার গতিশীলতা, সামাজিক ও লিঙ্গগত রীতিনীতি, শিল্পের নিয়ম এবং বাণিজ্য নীতি।

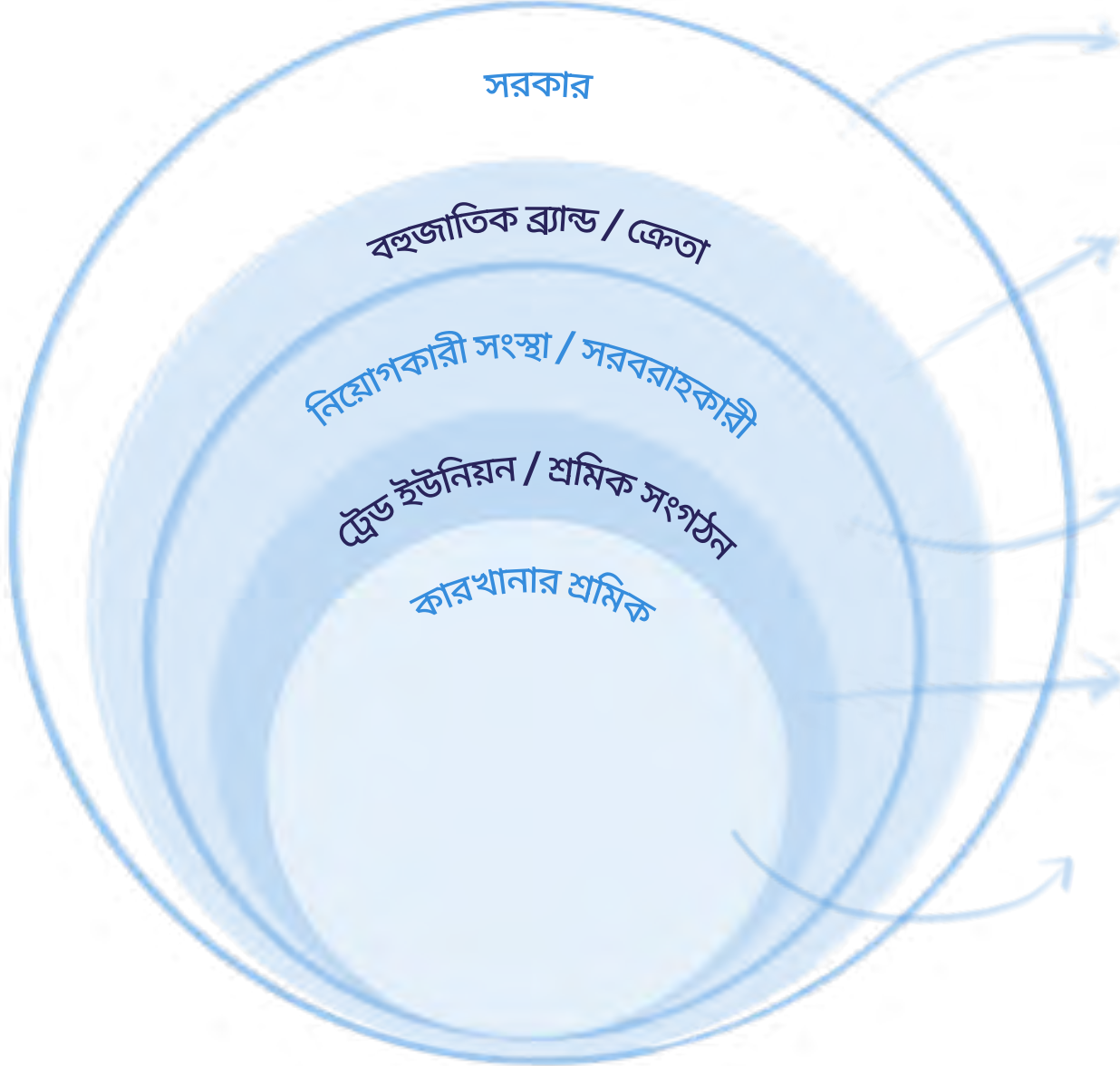
বেসরকারী ক্ষেত্রের গবেষণা এবং পদক্ষেপগুলির প্রতিটি শ্রমিককে স্বাভাবিক অবস্থা থেকে বিচ্যুত করা এড়ানো উচিত এবং মহিলাদের জন্য সুবিধাজনক, নিরাপদ এবং সক্রিয় কাজের পরিবেশ তৈরিতে ক্রেতা এবং সরবরাহকারীরা যে ভূমিকা পালন করতে পারে তার উপর মনোনিবেশ করা উচিত। এর মধ্যে সেই সুবিধাগুলিকে চিহ্নিত করা যেগুলি পোশাক নির্মাতাদের উপর স্থায়ী বা কম চাপ দেয় যারা এই চাপটি তাদের কর্মীদের উপর এবং মহিলাদের অর্থনৈতিক ও কাজের পরিবেশের উন্নতির জন্য উচ্চ ক্ষমতাসালী ব্যবসায়িক নেতৃত্বাধীনের প্রচেষ্টার উপর হস্তান্তর করে।

সেরা অভ্যাস এবং স্কেল গ্রহণ করাকে যাচাই করার জন্য ব্যবসায়িক এবং সামাজিক প্রভাবের মূল্যায়নও প্রয়োজন। কর্মচারী, নিয়োগকারী এবং সমাজের মানুষের হতাশা এবং উদ্বেগের অর্থনৈতিক, সামাজিক এবং ব্যক্তিগত মূল্যের প্রমাণ ব্যাপকভাবে উদ্ভূত করা হয়েছে<sup>22</sup> এবং MHW-এর সমর্থনে কাজের জায়গায় নিয়োগে বিনিয়োগের যুক্তি হিসাবে ব্যবহার করা হয়েছে, বিশেষ করে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্র এবং ইইউতে। যে দেশগুলিতে পোশাক উৎপাদন করা হয় সেগুলিকে এখনও মানসিক স্বাস্থ্য পরিষেবা নীতি, পরিকাঠামো, কর্মক্ষেত্রের পদক্ষেপগুলি এবং লিঙ্গ সমতা, MHW ও মানসিক স্বাস্থ্য পরিষেবাকে কলঙ্কমুক্ত করার বিষয়ে সচেতনতা প্রচারের মতো সম্প্রদায়-ভিত্তিক কার্যক্রমে সরকারী এবং বেসরকারী বিনিয়োগে অনুঘটক হিসাবে কাজ করার প্রয়োজন রয়েছে।

ইকোসিস্টেম পদ্ধতির মাধ্যমে, মহিলাদের সহনশীলতাকে শক্তিশালী করার অসংখ্য সুযোগের উদ্ভব হয়েছে। এর মধ্যে রয়েছে মহিলা শ্রমিকদের কঠোরস্বরকে জোর করা এবং সরকার, বহুজাতিক ব্র্যান্ড/ক্রেতা, নিয়োগকারী সংস্থা/সরবরাহকারী, ট্রেড ইউনিয়ন/শ্রমিক সংগঠন এবং কারখানার শ্রমিকদের দ্বারা পরিচালিত প্রমাণ-ভিত্তিক অভ্যাসকে কেন্দ্র করে আরও প্রাসঙ্গিক গবেষণা।

<sup>22</sup> ন্যাশনাল অকুপেশনাল হেলথ অ্যান্ড সেফটি কমিশন (2003), নডসেন ও অন্যান্য (2010, 2012, 2013), হার্ভে ও অন্যান্য (2011); মোদিনি ও অন্যান্য (2015)-এ উদ্ধৃত

## ইকোসিস্টেম জুড়ে পদক্ষেপ গ্রহণের সুযোগ



- জাতীয় মানসিক স্বাস্থ্য নীতি
- মানসিক স্বাস্থ্য পরিকাঠামো এবং বাস্তবায়ন
- শ্রম আইনের পদক্ষেপ এবং লিঙ্গ-সংবেদনশীল মানবাধিকারের জরুরি অধ্যবসায় সংক্রান্ত প্রয়োজনীয়তা

- দায়িত্বশীলভাবে ক্রয়ের অভ্যাস
- সরবরাহকারীর মানদণ্ড এবং আচরণবিধি
- GBVH এবং লিঙ্গ সমতার প্রতি মনোযোগ দেওয়ার জন্য সমর্থন
- DEI এবং মানসিক স্বাস্থ্য সচেতনতা কার্যক্রম

- শ্রমিক সংগঠনের সাথে সামাজিক সংলাপ
- সুন্দর কাজের পরিবেশ, নিরাপদ/ন্যায্য নীতি এবং অভ্যাস
- মানসিক স্বাস্থ্য প্রশিক্ষণ এবং পরিষেবার বাস্তবায়ন
- গুণমানসম্পন্ন শিশু পরিচর্যা

- ILO কনভেনশন 190 অনুমোদনের জন্য প্রচার
- নিয়োগকারী সংস্থাগুলির সাথে সামাজিক সংলাপ
- মানসিক স্বাস্থ্য, লিঙ্গ সমতা এবং GBVH বিষয়ে শিক্ষা

- অন্যদের সম্মান করা এবং GBVH-এ প্রতিক্রিয়া জানানো
- মহিলা সহকর্মীদের জীবন এবং কর্মজীবনের লক্ষ্যগুলির প্রতি সমর্থন ও সহায়তা প্রদান

# আমন্ত্রণ এবং স্বীকৃতি

পোশাক শিল্পে এবং এর বাইরেও লিঙ্গ সমতা এবং শ্রমিকদের সুস্থতার দিকে অগ্রসর করানোর জন্য আপনাকে উইমেন উইন-এ যোগ দেওয়ার জন্য আমন্ত্রণ জানানো হচ্ছে। গবেষণাটি সম্পর্কে আরও জানতে এবং অন্যান্য শ্রমিক চ্যাম্পিয়নদের সাথে কথোপকথনে যোগ দিতে অনুগ্রহ করে নাডা ভ্যান শউয়েনবার্গের (Nada Van Schouwenburg) সাথে যোগাযোগ করুন:

[info@womenwin.org](mailto:info@womenwin.org)

যারা এই গবেষণাটি সম্পূর্ণ করতে অবদান রেখেছেন তাদেরকে উইমেন উইন ধন্যবাদ জানায়। প্রথমে এবং সর্বাগ্রে, আমাদের এই জ্ঞান অর্জনের সুযোগ দেওয়ার জন্য এবং মহিলাদের MHW-কে অগ্রাধিকার দেওয়ার জন্য আমরা লুলুলেমন(lululemon)-এর কাছে অত্যন্ত কৃতজ্ঞ। দ্বিতীয়ত, সংশ্লিষ্ট দেশের সে সকল অংশীদার সংস্থা এবং স্থানীয় বিশেষজ্ঞরা যারা সক্রিয়ভাবে গবেষণায় অবদান রেখেছেন ও ICRW গবেষণা দলের প্রতি আমরা গভীর কৃতজ্ঞতা জানাই, যারা ডিজাইন, তথ্য সংগ্রহ এবং বিশ্লেষণের পর্যায়ে গুরুত্বপূর্ণ তথ্য প্রদান করেছেন। তৃতীয়ত, যে বিক্রেতারা এই গবেষণায় অংশ নিতে সম্মত হয়েছেন, স্থানীয় বিশেষজ্ঞদের স্বাগত জানিয়েছেন এবং DTL সেশনের জন্য জায়গা তৈরি করেছেন তাঁদের ধন্যবাদ জানাই। পরিশেষে, যে মহিলা শ্রমিকরা তাদের MHW সম্পর্কে কথোপকথনে অংশগ্রহণ করে নিজেদের গল্প, চিন্তাভাবনা এবং জীবনযাপনের অভিজ্ঞতা শেয়ার করেছেন তাদের ধন্যবাদ জানাই; আপনাদের ছাড়া এই গবেষণা সম্ভব হত না।



## সূত্র

Akhter, S., Rutherford, S., Akhter Kumkum, F., Bromwich, D., Anwar, I., Rahman, A., & Chu, C. (2017a). Work, gender roles, and health: Neglected mental health issues among female workers in the ready-made garment industry in Bangladesh. *International Journal of Women's Health*, 9, 571-579. Retrieved from <https://doi.org/10.2147/IJWH.S137250>

Akhter, S., Rutherford, S., & Chu, C. (2017b). What makes pregnant workers sick: Why, when, where and how? An exploratory study in the ready-made garment industry in Bangladesh. *Reproductive Health*, 14: 142. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5663089>

CARE International (2017). 'I Know I Cannot Quit.' The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry. Canberra: CARE Australia. Retrieved from [https://www.care-international.org/files/files/publications/SHCS\\_Full\\_Technical\\_Report\\_March\\_2017.pdf](https://www.care-international.org/files/files/publications/SHCS_Full_Technical_Report_March_2017.pdf)

Cislaghi, B. and Heise, L. (2020), Gender norms and social norms: differences, similarities and why they matter in prevention science. *Social Health Illn*, 42: 407-422. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13008>

Dey, B.K., Rahman, A., Sultana, M.S., & Sadaf, S. (2017). Garment Workers' Job Stress and Mental Health. *International Journal of Indian Psychology*, 3(4). DOI: 10.25215/0304.013 Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/321996551\\_Garments\\_Worker%27s\\_Job\\_Stress\\_and\\_Mental\\_Health](https://www.researchgate.net/publication/321996551_Garments_Worker%27s_Job_Stress_and_Mental_Health)

Dey, S., Mellisop, G., Diesfeld, K., Dharmawardene, V., Mendis, S., Chaudhuri, S., Deb, A., Huq, N., Ahmed, H.U., Shuaib, M. & Khan, F.R. (2019). Comparing legislation for involuntary admission and treatment of mental illness in four South Asian countries. *International Journal of Mental Health Systems*, 2019 Oct; 13:67. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6813093>

Hapangama, A., Mendis, J., & Kuruppuarachchi, K.A.L.A. (2023). Why are we still living in the past? Sri Lanka needs urgent and timely reforms of its archaic mental health laws. *BJPsych Int*. 2023 Feb; 20(1): 4-6. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9909436>

ILO (2020). Understanding the Gender Composition and Experience of Ready-Made Garment (RMG) Workers in Bangladesh. ILO and UN Women Issue Brief. Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms\\_754669.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_754669.pdf)

Mackenzie, C. S., Gekoski, W. L., & Knox, V. J. (2006). Age, Gender, and the Underutilization of Mental Health Services: The influence of help-seeking attitudes. *Aging & Mental Health*, 10(6), 574-582. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/13607860600641200>

Modini et al. (2015). Workplace Interventions for Common Mental Disorders: a systematic meta-review. *Psychological Medicine*, vol. 46: (pp.683-697). Cambridge University Press. DOI:10.1017/S0033291715002408

Park, A. and Mendos, L.R. (2019). For All: The Sustainable Development Goals and LGBTI People. RFSL. Retrieved from [https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2019/04/FINAL\\_FORALL\\_RFSL\\_2019.pdf](https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2019/04/FINAL_FORALL_RFSL_2019.pdf)

Sagar-Ouriaghli, I., Godfrey, E., Bridge, L., Meade, L., & Brown, J. S. L. (2019). Improving Mental Health Service Utilization Among Men: A Systematic Review and Synthesis of Behavior Change Techniques Within Interventions Targeting Help-Seeking. *American Journal of Men's Health*, 13(3), 1557988319857009. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/1557988319857009>

Terlizzi, E. P. (2021). Mental Health Treatment Among Adults: United States, 2020. 419. Retrieved from <https://www.cdc.gov/nchs/data/databriefs/db419.pdf>

UN Women (2018). Economic Empowerment: Facts and Figures. Retrieved from <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

UN Women (2021). Measuring the Shadow Pandemic: Violence Against Women During COVID-19. UN Women and Women Count. Retrieved from <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/Measuring-shadow-pandemic.pdf>

UN Women (2022). Explainer: How gender inequality and climate change are interconnected. Retrieved from <https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2022/02/explainer-how-gender-inequality-and-climate-change-are-interconnected>

World Benchmarking Alliance (2023). Gender Insights Report 2023. Retrieved from <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2023/11/2023-Gender-Insights-Report.pdf>

World Economic Forum (2022). Global Gender Gap Report 2022: Insight Report July 2022. Retrieved from [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)

World Bank (2012). World Development Report 2012: Gender Equality and Development. Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/51c285f6-0200-590c-97d3-95b937be3271>