



Gender Inclusive Policy

উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা (ইউএমইউএস)
তালা, সাতক্ষীরা।

Gender Inclusive Policy

পটভূমিঃ

“এ বিশ্বে যা কিছু সৃষ্টি চির কল্যাণকর, অর্ধেক তার করিয়াছে নারী অর্ধেক তার নর” এমন চির সত্য ও উপদেশমূলক বানী থাকা সত্ত্বেও নারীরা এখনও সমাজের অনগ্রসর বা পশ্চাৎপদ অংশ হিসেবে বিবেচিত হয়। তেমনি দলিত ও ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠি জনগন মৌলিক অধিকার থেকে বঞ্চিত। এর জন্য সমাজ বা রাষ্ট্র ব্যবস্থা যেমন দায়ী তেমনই রাষ্ট্রের অভ্যন্তরে অধিষ্ঠিত বিভিন্ন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান, সরকারী বেসরকারী প্রতিষ্ঠান এবং শিক্ষিত জনগোষ্ঠিও সমানভাবে দায়ী। উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা একটি অরাজনৈতিক স্বেচ্ছাসেবী সমাজ কল্যাণমূলক প্রতিষ্ঠান। ঐক্য, বৈষম্য, মতভেদ, নিরক্ষরতা, সহিষ্ণুতা প্রতিরোধ ও সার্বিক উন্নয়নে প্রতিশ্রুতিশীল একটি সংগঠন। গ্রামের দরিদ্র জনগনের বিশেষ করে নারীদের উন্নয়নের লক্ষ্যে তাদের সামাজিক, রাজনৈতিক ও অর্থনৈতিক সক্ষমতা বৃদ্ধি করা, তাদের পশ্চাৎপদতা ও ঝুঁকিপূর্ণতা হ্রাস করাই সংস্থার মূল উদ্দেশ্য। সরকার এবং বেসরকারী সংগঠনের পাশাপাশি উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা নারী ও দলিতদের ক্ষমতায়নের জন্য যৌথ ও অংশীদারিত্বের ভিত্তিতে কাজ করে। উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা মানবাধিকার নিশ্চিত করতে, নিরাপদ কর্মক্ষেত্র সম্পর্কে প্রশিক্ষণ, গবেষণা, প্রকাশনা এবং সর্বোপরি প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর মানবাধিকার নিশ্চিত করতে সচেতনতামূলক কার্যক্রমসহ নানাবিধ কার্যক্রম বাস্তবায়ন করেছে। দলিত জনগোষ্ঠীর প্রতি বৈষম্য দূর করার লক্ষ্যে ২০০৩ সালে উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা গঠিত হয়। এর রয়েছে ০৭ (সাত) নারী সদস্য বিশিষ্ট একটি কার্যনির্বাহী পরিষদ। উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থার লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য হচ্ছে সমমর্যাদা। এই নীতির আলোকে সংগঠনটি দলিত ও বাঞ্ছিত নারী জনগোষ্ঠীর আর্থ-সামাজিক ও মানবাধিকার উন্নয়ন সহ জাতি, ধর্ম, লিঙ্গ, পেশা ও গোত্র পরিচয় ভিত্তিক বিদ্যমান বৈষম্য অবসানে উদ্দীপ্ত নারীদের মধ্যে সচেতনতা ও দক্ষতা বৃদ্ধিমূলক কাজ করে। উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা প্রতিষ্ঠাকাল থেকেই নারীর অংশগ্রহণের সমতা নিশ্চিত করতে দৃঢ় প্রতিজ্ঞ এবং পরিচালনা পর্যদ থেকে শুরু করে প্রতিটি ক্ষেত্রেই ন্যায্যতার ভিত্তিতে নারী ও দলিতদের সমান অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার প্রয়াস গ্রহণ করেছে। এতদসত্ত্বেও কখনও কখনও এটা পরিলক্ষিত হয় যে নারী ও দলিতদেরকে কর্মক্ষেত্রে নানাভাবে বঞ্চিত ও প্রতারণার শিকার হতে হয়। এসব পরিস্থিতি যাতে উদ্ভব না হয় এবং কোন কারণে উদ্ভব হলেও তা যথাযথভাবে মোকাবেলা করার জন্য সুনির্দিষ্ট নীতিমালা বা বিধান থাকা অত্যন্ত জরুরী। আর এ কারণেই সংস্থার “জেডার পলিসি বা জেডার নীতিমালা” তে জেডার অন্তর্ভুক্তিকরণ বিষয়টি সংযুক্ত করার প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধি করা হচ্ছে। যা সংস্থা এবং চলমান প্রকল্পের সকল পর্যায়ের কর্মী, সুবিধাভোগী এবং বিভিন্ন কার্যক্রমে অন্তর্ভুক্ত করা হবে।

ভিশনঃ সমাজের নারী, শিশু ও পিছিয়ে পড়া জনগোষ্ঠীর অধিকার ও প্রাপ্যতা আদায়ের সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য অর্থনৈতিক, সামাজিক, রাজনৈতিক ও মানবিক উন্নয়নের মাধ্যমে সঠিক পথের সন্ধান দিয়ে তাদেরকে সমাজে প্রতিষ্ঠিত করা, বিশেষত দলিত নারীদের ক্ষমতায়ন করা সংগঠনের মূল লক্ষ্য।


Shamoij Das
Secretary/Director
Uddipto Mohila Unnayan Sangstha.
Tala, Satkhira.


Joyanti Kani Mondal
Chairman
Uddipto Mohila Unnayan Sangstha.
Tala, Satkhira.

মিশনঃ

- কমিউনিটি ভিত্তিক সংগঠন তৈরী ও শক্তিশালী করে পিছিয়ে পড়া জনগোষ্ঠি, বিশেষত দলিত নারীদের জন্য একটি প্ল্যাটফর্ম গড়ে তোলা, যার মাধ্যমে দলিত নারী তাদের বক্তব্য তুলে ধরতে পারে এবং নিজেদের অধিকার ও প্রাপ্যতা আদায়ের উদ্যোগ নিতে পারে।
- স্থানীয় সরকারের সক্ষমতা বৃদ্ধি করা, যার মাধ্যমে দায়িত্বশীল ও দরিদ্র সহায়ক শাসন ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করা।
- নারী ও শিশুর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা গড়ে তোলার মাধ্যমে তাদের সামাজিক আন্দোলনের মাধ্যমে মানবাধিকার ও সামাজিক নেয়তা প্রতিষ্ঠা করা।
- তথ্যে প্রবেশগম্যতা নিশ্চিত করা, যার মাধ্যমে সরকারী ও বেসরকারী প্রতিষ্ঠানসমূহ প্রদত্ত সেবা প্রাপ্তিতে পিছিয়ে পড়া জনগোষ্ঠির অভিজ্ঞতা নিশ্চিত করা।

জেন্ডার পলিসির প্রয়োজনীয়তাঃ

জেন্ডার নীতিমালা হচ্ছে একটি প্রতিষ্ঠানে নারী-পুরুষ, অন্যান্য লিঙ্গের ও প্রান্তিক মানুষের সমতা প্রতিষ্ঠার জন্য একটি প্রাতিষ্ঠানিক দিক নির্দেশনা। প্রতিষ্ঠানের নিয়ম অনুযায়ী বৈধ প্রতিশ্রুতি যা ঐ প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের সুনির্দিষ্ট জেন্ডার সমতা ও আকাংখা পূরণের লক্ষ্যে প্রণীত হয়। জেন্ডার নীতিমালায় সকল কর্মীদের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদা পূরণ এবং বিশেষতঃ নারী কর্মীদের বাস্তব ও কৌশলগত জেন্ডার চাহিদা পূরণের দিক নির্দেশনা থাকে। এটি এক কথায় একটি প্রতিষ্ঠানের সমতা ও জেন্ডার সম্পর্কিত ইস্যুসমূহ বাস্তবায়নের জন্য আচরণবিধি, মূল্যবোধ, ভবিষ্যত কর্ম পরিকল্পনা, মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা এবং প্রশাসনিক ও আর্থিক বিষয়ে সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপ নেয়ার ও দৈনন্দিন কাজের দিক নির্দেশনা।

লক্ষ্যঃ

প্রতিষ্ঠানকে একটি জেন্ডার সংবেদনশীল প্রতিষ্ঠান হিসাবে তৈরী হতে সহায়তা করা এবং জেন্ডার সমতা অর্জনের জন্য কর্মসূচী ও প্রকল্প গ্রহণ। সামগ্রিকভাবে এই নীতিমালার লক্ষ্য হলো নারী-পুরুষ, হিজড়া সম্প্রদায়, ট্রান্স-জেন্ডার, দলিত এবং অন্যান্য প্রান্তিক মানুষের জন্য জেন্ডার সমতার বিষয়টি অর্ন্তভুক্ত করা এবং কর্মসূচী প্রণয়নে সংস্থার দক্ষতা বৃদ্ধি করা। বিশেষ করে এই নীতিমালাটি সর্বক্ষেত্রে নারী ও প্রান্তিক জনের অধঃস্থন অবস্থার পরিবর্তন এবং সকল কর্মীর জন্য নিরাপদ ও সম্মানজনক কাজের পরিবেশ সৃষ্টি করবে।

জেন্ডার নীতিমালার নীতিগত ভিত্তি :

নারীবাদী আদর্শ যা, নারীমুক্তির জন্য সমতা ও ন্যায্যতা আনায়নে সমাজের প্রত্যেক প্রান্তিক মানুষকে অর্ন্তভুক্ত করে। বিশেষ করে ক্ষমতা সম্পর্ক, জেন্ডার বৈচিত্র্য, বর্ণ, শ্রেণী, ধর্ম।

১. মূল্যবোধঃ


শ্যামলী
Shamoly Das
Secretary/Director
Uddipto Mohila Unnayan Sangstha.
Tala, Satkhira.


Joyanti Rani Mondal
Chairman
Uddipto Mohila Unnayan Sangstha.
Tala, Satkhira.

- জেডার বৈচিত্র্যকে স্বীকৃতি এবং পারস্পরিক শ্রদ্ধাবোধ।
- অন্তর্ভুক্তিকরণ / একিভূতিকরণ
- সহমর্মিতা, সহযোগিতা, সহভাগিতা, Sisterhood চর্চা
- সমানুভূতি
- স্বচ্ছতা, জবাবদিহিতা
- যৌন হয়রানি এবং যৌন সহিংসতা “শূন্য” সহনশীলতা হিসেবে গণ্য হবে।
- ধর্ম, বর্ণ, লিঙ্গ, শ্রেণী নির্বিশেষে সকলের প্রতি সমান শ্রদ্ধাশীল থাকা।
- সংস্থা লিঙ্গ পরিচয়ের ভিত্তিতে কর্মীর জন্য কোন বিশেষ কাজ নির্দিষ্ট করবে না বরং সকল ধরনের কাজ তার যোগ্যতা অনুযায়ী উন্মুক্ত রাখবে। (রেফারেন্স মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা পলিসি)
- চিরাচরিত পদসোপান (Hierarchy) চর্চা করবে না।
- অসম্প্রদায়িক চিন্তা ধারণ ও পালন।

২. মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনাঃ

আর্থিক এবং অন্যান্য সুযোগ সুবিধাঃ

- বেতন স্কেল, বাড়ি ভাড়া, ভ্রমণ ভাতা, আয়কর, ইনক্রিমেন্ট, প্রশিক্ষণ ভাতা, বিদেশ ভাতা, যাতায়াত ব্যয়, টেলিফোন সুবিধা প্রভৃতি ক্ষেত্রে নারী, পুরুষ ও অন্যান্য লিঙ্গের কর্মীগণ মানব সম্পদ নীতিমালা অনুযায়ী একই সুযোগ- সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হবেন।

নিয়োগ, পোস্টিং, বদলি, বরখাস্ত এবং ছুটিঃ

- সংস্থায় কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে কিছু নীতিমালা রয়েছে যা নারী, পুরুষ ও অন্যান্য লিঙ্গের কর্মীগণের জন্য সমভাবে প্রযোজ্য। কিন্তু সংস্থার নারী কর্মীর সংখ্যা বৃদ্ধির জন্য কয়েকটি ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে যা নিম্নরূপঃ

নিয়োগঃ

- প্রকল্পের ধরন ও ভৌগোলিক অবস্থানভেদে নারী কর্মী নিয়োগের জন্য শিক্ষাগত যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা শিথিলযোগ্য হবে
- পাশাপাশি দলিত, হিজড়া সম্প্রদায়, ট্রান্স-জেডার, প্রতিবন্ধী ও প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর ব্যক্তিদের নিয়োগের জন্য শিক্ষাগত যোগ্যতা একইভাবে শিথিলযোগ্য হবে।
- ক্রমান্বয়ে নারী কর্মী ও অন্যান্য লিঙ্গীয় পরিচয়ের মানুষদের সংখ্যা বৃদ্ধি করা হবে। এ বৃদ্ধি শুধু মাঠ পর্যায়েই নয়, ব্যবস্থাপনার সকল পর্যায়ে করা হবে।
- নারী, দলিত, হিজড়া সম্প্রদায়, ট্রান্স-জেডার, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদেরকে উচ্চ পর্যায়ে আনার জন্য Internship এর মাধ্যমে নিয়োগ দেবে। পরবর্তীতে প্রতিষ্ঠানের পদ শূন্য হলে সেই পদে তাকে/ তাদেরকে নিয়োগ দেওয়া হবে।

শ্যামলী
Shamoly Das
Secretary/Director
Uddipto Mohila Unayan Sangstha
Tala, Satkhira.

Joyanti Rani Mondal
Chairman
Uddipto Mohila Unayan Sangstha
Tala, Satkhira.

- নারী কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের জন্য শুধুমাত্র নারী কর্মীদের কাছ থেকে দরখাস্ত আহ্বান করা হবে।
- লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষায় জেডার, নারীবাদ, সমতা ও অসাম্প্রদায়িক ভাবনা বিষয়ক প্রশ্ন থাকবে।

ছুটিঃ

বার্ষিক ছুটি, অসুস্থতাজনিত ছুটি, নৈমিত্তিক ছুটির বিধান সকল কর্মীর ক্ষেত্রে একই। কিন্তু নারীকর্মীর জন্য মাতৃত্বজনিত ছুটির ও পুরুষ কর্মীদের জন্য পিতৃত্বজনিত ছুটির বিধান রয়েছে যা নিম্নরূপঃ

মাতৃত্বজনিত ছুটিঃ

- একজন নারী কর্মী মাতৃত্বজনিত কারণে সন্তান প্রসবকালীন সময়ে পূর্ণ বেতনসহ মোট ৬ (ছয়) মাস এ ছুটি ভোগ করবে। তবে এই সময়ে প্রতিষ্ঠান খন্ডকালীন কর্মী নিয়োগ দেবে, যার বেতন ভাতা স্ব-স্ব প্রকল্পে বরাদ্দ থাকবে। ২ (দুই) টি সন্তানের অধিক হলে বিনা বেতনে ছুটি ভোগ করতে পারবে না।
- কোন কর্মী যদি শিশু সন্তান লালন- পালনের দায়িত্ব নেয় সেক্ষেত্রে তিনিও প্রতিষ্ঠানের প্রচলিত নীতিমালা অনুযায়ী মাতৃত্বজনিত ছুটির অধিকারী হবেন। তবে কারো দুটি সন্তান থাকলে এই ছুটি তার জন্য প্রযোজ্য হবে না।

পিতৃত্বজনিত ছুটিঃ

স্ত্রীর সন্তান প্রসবকালীন সময়ে এবং পরবর্তী কয়েকটি দিন তার পাশে সর্বক্ষণ উপস্থিত থেকে তাকে মানসিক সমর্থন এবং সন্তানের প্রাথমিক পরিচর্যায় সহযোগিতা করার জন্য সংস্থা পুরুষ কর্মীদের ক্ষেত্রে পিতৃত্বজনিত ছুটির বিধান করেছে। প্রত্যেক পুরুষ কর্মী তার স্ত্রীর সন্তান প্রসবকালীন সময়ে পিতৃত্বজনিত ছুটি হিসেবে পূর্ণ বেতনসহ মোট ১০ দিনের ছুটি পাবে। এই নিয়ম শুধু ২ (দুই) টি সন্তানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

পোস্টিং ও বদলিঃ

এসব ক্ষেত্রে সকল কর্মীদের জন্য একই নীতি অনুসারিত হবে। তবে নারী কর্মীদের ক্ষেত্রে কয়েকটি ইতিবাচক ব্যতিক্রম করা হবে:

- সকল কর্মীর পোস্টিং ও বদলির সময়ে তার পিতা- মাতা, স্বামীর/ স্ত্রীর কর্মস্থল ও অবস্থান বিবেচনায় নেয়া হবে।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ক্ষেত্রে যোগাযোগ ব্যবস্থা এবং তার উপযোগী কর্ম পরিবেশ বিবেচনায় বদলি অথবা পোস্টিং দেয়া হবে।
- গর্ভকালীন সময়ে অর্থাৎ প্রথম মাস থেকে সন্তান ভূমিষ্ট হওয়ার ৬ (ছয়) মাসের মধ্যে একজন নারীকর্মী যে এলাকায় কর্মরত সেখান থেকে তাকে অন্য কোথাও বদলি করা হবে না।

শ্যামলী
Shamoly Das
Secretary/Director
Uddipta Mohila Unnayan Sangstha
Tala, Satkhira.

Joyanti Rani Mondal
Chairman
Uddipta Mohila Unnayan Sangstha
Tala, Satkhira.

বরখাস্তঃ

নারী- পুরুষ ও অন্যান্য লিঙ্গীয় পরিচয়ের সকল কর্মী সংস্থার নীতিমালা অনুযায়ী কতগুলো বিশেষ কারণে সংস্থার চাকুরি থেকে বরখাস্ত হতে পারেন। তবে অতিরিক্ত আরো একটি কারণে বরখাস্ত হতে পারেন, সে বিধানটি হচ্ছেঃ যৌন হয়রানি, যৌন সহিংসতা। বাংলাদেশের পরিপ্রেক্ষিতে এটি অনস্বীকার্য যে বেশিরভাগ যৌন হয়রানি ও সহিংসতা পুরুষদের দ্বারা সংঘটিত হয়ে থাকে। তবে প্রতিষ্ঠান তা পুংখানুপুংখরূপে খতিয়ে দেখবে এবং যথাযথ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা করবে। এক্ষেত্রে ব্যতিক্রমী (নারী দ্বারা, অন্য যেকোন লিঙ্গের দ্বারা) ঘটনাকেও প্রতিষ্ঠান গুরুত্বের সাথে খতিয়ে দেখবে।


যৌন হয়রানির সংজ্ঞা :

যৌন হয়রানি বলতে বুঝায়-

- ক) অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতে) যেমনঃ শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;
- খ) প্রাতিষ্ঠানিক এবং পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
- গ) যৌন হয়রানি বা নিপীড়নমূলক উক্তি;
- ঘ) যৌন সুযোগ লাভের জন্য অবৈধ আবেদন;
- ঙ) পর্ণেছাত্রী দেখানো;
- চ) যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভঙ্গি;
- ছ) অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোন ব্যক্তির অলক্ষ্যে তার নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা;
- ছ) অশালীন ভঙ্গি, অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে;
- জ) চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ছবি, নোটিশ, কার্টুন, বেঞ্চ, চেয়ার-টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস, ফ্যাক্টরি, শ্রেণীকক্ষ, বাথরুমের দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক অপমানজনক কোন কিছু লেখা;
- ঝ) ব্লাকমেইল অথবা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে ছিন্ন বা ভিডিও চিত্র ধারণ করা;
- ঞ) যৌন হয়রানির কারণে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকতে বাধ্য হওয়া;
- ট) প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি দেয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;
- ঠ) ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনে চেষ্টা করা;

ক-ঠ ধারায় উল্লিখিত আচরণসমূহ নারীর স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার জন্য হুমকিস্বরূপ এবং অপমানজনক। কোন নারী যদি এ ধরনের আচরণের শিকার হন এবং যদি তিনি মনে করেন যে, এই বিষয়ে প্রতিবাদ করলে তার কর্মক্ষেত্র বা যেখানে তিনি আছেন সেখানকার পরিবেশ তার উন্নয়নের জন্য বাধা বা প্রতিকূল হতে পারে তাহলে উক্ত আচরণসমূহ নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক বলে বিবেচিত হবে।

- যদি কোন পুরুষ কর্মী নারী কর্মীকে দৈহিকভাবে নির্যাতন কিংবা তাকে ধর্ষণ করেন এবং যদি তা প্রমাণিত হয় তাহলে ঐ পুরুষ কর্মীকে চাকুরি থেকে বরখাস্ত করা হবে।


Shamoly Das
Secretary/Director
Uddipto Mohila Unnayan Sangstha,
Tala, Satkhira.


Joyanti Rani Mondal
Chairman
Uddipto Mohila Unnayan Sangstha,
Tala, Satkhira.

- একইভাবে পুরুষ কর্মী যদি প্রতিষ্ঠানের বাইরে কোন নারীকে অশালীন ইঙ্গিত, দৈহিকভাবে নির্যাতন কিংবা তাকে ধর্ষণ করেন এবং তা তদন্ত সাপেক্ষে প্রমাণিত হলে পুরুষ কর্মীর প্রতি প্রতিষ্ঠান থেকে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। প্রতিষ্ঠান এ বিষয়ে জিরো টলারেন্স নীতি গ্রহণ করবে।

পদোন্নতিঃ

সংস্থার মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা নীতিমালা অনুযায়ী বাৎসরিক মূল্যায়ন ও সমতার ভিত্তিতে পদোন্নতির বিষয়টি বিবেচিত হবে। তবে এক্ষেত্রে উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মীর সংখ্যা ও গুণগত অংশগ্রহণ বৃদ্ধির বিষয়টি বিবেচনায় এনে নারী কর্মীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা যাবে।

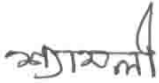
- নারী কর্মীদের উচ্চপদে পদোন্নতি দেবার জন্য তার দক্ষতা ও সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য বিশেষ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।
- পাশাপাশি দলিত, হিজড়া সম্প্রদায়, ট্রান্স-জেন্ডার, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের পদোন্নতি দেবার জন্য বিশেষ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

৩. ভৌত ও মাতৃত্বকালীন স্বাস্থ্য সুবিধাঃ

- পৃথক টয়লেট সুবিধা (নারী, পুরুষ, প্রতিবন্ধী) ব্যক্তিদের প্রবেশগম্যতা অনুযায়ী
- নারীদের জন্য বরাদ্দকৃত টয়লেটে স্যানিটারী ন্যাপকিন বক্স থাকবে
- ৬ মাস থেকে দুই বছর পর্যন্ত শিশুর দুগ্ধ পানের জন্য একটা কর্ণার থাকবে
- প্রতিষ্ঠানের সামর্থ্য অনুযায়ী ৬ মাস থেকে দুই বছর পর্যন্ত শিশুর মায়ের সাথে রাখার ব্যবস্থা করবে।

৪. কর্মসূচী ও কর্মক্ষেত্রেঃ

- প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মসূচীতে জেন্ডার ও সমতা অত্যাবশ্যকীয় বিষয় হিসেবে গুরুত্ব পাবে।
- কর্মসূচী গ্রহণ ও কর্মক্ষেত্রে উদ্দীষ্ট জনগোষ্ঠীর মধ্যে নারীর পাশাপাশি দলিত, হিজড়া সম্প্রদায়, ট্রান্স-জেন্ডার, প্রতিবন্ধী ও যেকোন প্রান্তিক ব্যক্তিদেরকে অন্তর্ভুক্ত করা হবে।
- প্রকল্প/ উন্নয়ন কর্মসূচী পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ এবং মূল্যায়নে নারী, অপরাপর লিঙ্গীয় পরিচয়ের মানুষ ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদার প্রতি বিশেষ গুরুত্ব দেয়া, যাতে করে বৈষম্য ও নিপীড়ন কমিয়ে প্রান্তিক মানুষের জন্য সম সুযোগ নিশ্চিত করা যায়।
- উন্নয়ন প্রতিষ্ঠানসমূহ, বিভিন্ন নেটওয়ার্ক ও সরকারের মাধ্যমে দেশের নারী- পুরুষকে জেন্ডার সংবেদনশীল করতে প্রচেষ্টা নেয়া হবে।
- প্রকল্প এবং প্রতিষ্ঠানের কাজে মনিটরিং- এর জন্যে জেন্ডার সমতার সূচক ব্যবহার/ নির্ধারণ করা হবে।


Shamoly Das
 Secretary/Director
 Uddipto Mohila Unnayan Sangstha,
 Tala, Satkhira.



Joyanti Rani Mondal
 Chairman
 Uddipto Mohila Unnayan Sangstha,
 Tala, Satkhira.

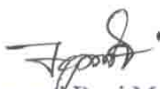
৫. আচরণ বিধিমালাঃ

- পুরুষ নারীর প্রতি, পুরুষ পুরুষের প্রতি, নারী নারীর প্রতি বা যে কোন লিঙ্গের প্রতি কোন ধরনের কটুক্তি যা আত্মমর্যাদায় আঘাত আনে এমন কোন উক্তি/ শব্দ ব্যবহার করা অমার্জনীয় অপরাধ হিসেবে বিবেচ্য।
- জেডার সংবেদনশীল আচরণ সকলের জন্য বাধ্যতামূলক।
- প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষভাবে নারীর প্রতি যেকোন অশোভন বাক্য, মন্তব্য ও আচরণ, ছবি প্রদর্শন প্রতিষ্ঠানে সম্পূর্ণভাবে নিষিদ্ধ ও শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসেবে গণ্য।
- একই ভাবে অন্যান্য লিঙ্গীয় পরিচয়ের মানুষের প্রতি যে কোন অশোভন বাক্য, মন্তব্য ও আচরণ, ছবি প্রদর্শন প্রতিষ্ঠানে সম্পূর্ণভাবে নিষিদ্ধ ও শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসেবে গণ্য।
- নারী পুরুষ কর্মীর কোন প্রকার অবৈধ যৌন কর্মকাণ্ড প্রমাণিত হলে প্রতিষ্ঠান অভিযুক্ত কর্মীর বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারবে।
- যে কোন কর্মী অহেতুক কাউকে হয়রানির করার উদ্দেশ্যে মিথ্যাচার কৌশল অবলম্বন করলে উক্ত মিথ্যাচারকৃত কর্মীর বিরুদ্ধে প্রতিষ্ঠান শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।
- যে কোন কর্মী প্রতিষ্ঠানে বা প্রতিষ্ঠানের বাহিরে কারো সঙ্গে অশোভন আচরণ করতে পারবে না এবং তা প্রমাণিত হলে প্রতিষ্ঠান শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।
- কোন কর্মীর বেতন/ চাকুরির শর্তাবলী/ পদোন্নতি/ কেয়ারিয়ারের ক্ষতিসাধন/ নিয়ন্ত্রণ, প্রভাবিত করার উদ্দেশ্যে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে যৌন আচরণমূলক ব্যবহার/ ভীতি প্রদর্শন/ ঘনিষ্ঠতা/ পক্ষপাতিত্ব করা যাবে না।
- উদ্দেশ্যে প্রণোদিতভাবে বারবার যৌনধর্মী মন্তব্য করা, কৌতুক বলা, অঙ্গভঙ্গি করা যাবে না।
- যে কোন অপ্রত্যাশিত/ অবাঞ্ছিত স্পর্শ বা যে কোন ধরনের শারীরিক সর্ম্পক স্থাপন করা যাবে না।
- যৌন সর্ম্পক স্থাপন করার প্রয়াস প্রত্যাখান করার কারণে মানসিক চাপ সৃষ্টি না করা বা অন্য কোন শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেওয়া।
- ব্যক্তির শরীর বা পোশাক নিয়ে যৌন আক্রমণাত্মক মন্তব্য করা যাবে না।
- অপমানজনক, ভীতিকর বা যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ/ ছবি বা অন্য কোন বস্তু কর্মস্থলে প্রদর্শন বা সংরক্ষণ করা যাবে না।
- পর্গেগ্রাফি ভিডিওসহ যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ লেখা, রেকর্ডিং বা ইলেকট্রনিক বার্তা পাঠানো যাবে না।
- মৌখিক বা অন্য কোন ধরনের আচরণ প্রদর্শন বা তাতে অংশ নেওয়া, যা যৌন হয়রানি বলে বিবেচিত হবে।

৬. প্রাত্যহিক আচরণ বিধিমালা মনিটরিং- এর কৌশলঃ

- প্রতিষ্ঠানে একটি অভিযোগ বাক্স রাখা
- প্রাত্যহিক আচরণ বিধিমালা পর্যবেক্ষণ ও মনিটরিং- এর জন্য ৩ (তিন) সদস্য বিশিষ্ট একটি তদন্ত কমিটি থাকবে। (তদন্ত কমিটি গঠন হবে স্ব স্ব প্রতিষ্ঠানের নিয়ম অনুযায়ী)


Shamoly Das
Secretary/Director
Uddipto Mohila Unnayan Sangstha
Tala, Satkhira.


Joyanti Rani Mondal
Chairman
Uddipto Mohila Unnayan Sangstha
Tala, Satkhira.

- প্রতি মাসে একবার অভিযোগগুলো তদন্ত কমিটি খতিয়ে দেখবে এবং জেডার নীতিমালা ও মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা নীতিমালা অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করবে
- মাসে অন্তত একবার সবাই একসাথে বসবে এবং মতামত বিনিময়ের মাধ্যমে সুষ্ঠু কর্মীবান্ধব পরিবেশ সৃষ্টি করবে।
- কাউন্সিলিং করা

৭. নীতিমালা বাস্তবায়ন এর কৌশলঃ

- প্রতিষ্ঠানে একজন জেডার ফোকাল পারসন থাকবে
- তার নেতৃত্বে জেডার পলিসি বাস্তবায়ন ও এ সংশ্লিষ্ট কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের জন্যে একটি কর্মপরিকল্পনা তৈরী হবে যা সংস্থার নেতৃত্ব কর্তৃক অনুমোদিত হবে।

সুনির্দিষ্ট কার্যাবলিঃ

জেডার নীতিমালা পরিবীক্ষণ ও পর্যবেক্ষণ:

সংস্থার জেডার নীতিমালা পরিবীক্ষণ ও পর্যবেক্ষণ করার জন্য একটি এক বছর মেয়াদী পাঁচ সদস্য বিশিষ্ট “জেডার পলিসি বাস্তবায়ন ও মনিটরিং সেল” নামে একটি কমিটি থাকবে। সংস্থার কার্যকরী কমিটি কর্তৃক নিম্নলিখিত সদস্যদের সমন্বয়ে উক্ত কমিটি গঠন করা হবে-

- আহ্বায়ক - কার্যকরী কমিটির একজন সদস্য
- সদস্য সচিব - প্রশাসনের একজন সদস্য
- সদস্য -একজন প্রকল্প প্রধান, একজন অর্থ বিভাগ ও একজন মাঠ পর্যায়ের কর্মী

“জেডার পলিসি বাস্তবায়ন ও মনিটরিং সেল”- এর কার্যাবলী নিম্নরূপ হবে-

- জেডার নীতিমালা এবং জেডার বিষয়ক তথ্য নিয়ে সংস্থায় নিয়োগ প্রাপ্ত নতুন কর্মীদেরকে ওরিয়েন্টেশন দেয়া।
- জেডার নীতিমালা সঠিকভাবে অনুসরণ করার জন্য বাৎসরিক কর্মপরিকল্পনা গ্রহণ করা।
- বিভিন্ন ধরনের উদ্বুদ্ধকরণ কর্মসূচী, প্রশিক্ষণ ও দিবস উদযাপনের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- জেডার নীতিমালা সঠিকভাবে অনুসরণ করা হচ্ছে কিনা পর্যবেক্ষণ করা।
- জেডার বিষয়ক বিভিন্ন তথ্য সংগ্রহ করা এবং প্রাপ্ত তথ্যসমূহ সংস্থার ব্যবস্থাপনা কমিটি, সংস্থায় কর্মরত কর্মী ও সুবিধাভোগীদের সাথে বিনিময়/ শেয়ারিং করা।
- জেডার বিষয়ক প্রাপ্ত তথ্যসমূহ মূল্যায়নের মাধ্যমে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করার জন্য ছয় মাসে একবার সংস্থার ব্যবস্থাপনা কমিটির নিকট প্রতিবেদন পেশ করা।


Shamoly Das
 Secretary/Director
 Uddipto Mohila Unnayan Sangstha,
 Tala, Satkhira.


Joyanti/Rani Mondal
 Chairman
 Uddipto Mohila Unnayan Sangstha,
 Tala, Satkhira.

৮. এ্যাডভোকেসি এন্ড নেটওয়ার্কিংঃ

- বিভিন্ন স্থানীয় এনজিও, জাতীয় এনজিও, মহিলা সংস্থা, মানবাধিকার সংস্থার সাথে বিষয়ভিত্তিক জোট গড়ে তুলে এক সাথে কাজ করা।
- প্রকল্পের সাথে সামঞ্জস্য রেখে জেডার ইস্যুর উপর এ্যাডভোকেসী করা।
- বিশেষ প্রয়োজনে নারীর ও অন্যান্য লিঙ্গীয় পরিচয়ের মানুষের আইনগত অধিকার, প্রজনন অধিকার, বৈষম্য, নারী নির্যাতন ইত্যাদি বিষয়ে সচেতনতার উদ্যোগ নেওয়া।

৯. বাজেটঃ

জেডার নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য বিভিন্ন প্রকল্প/ কর্মসূচীতে প্রয়োজনীয় বাজেট বরাদ্দ করা হবে।

১০. অনুমোদন

১১. অন্যান্য পলিসি নীতিমালার সাথে সমন্বয় সাধন

১২. প্রচলিত ধারণা / সংজ্ঞাসমূহ

নারীবাদ কি?

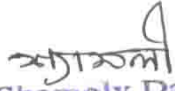
নারীবাদ একটি আদর্শ যা রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক এবং সামাজিক সমতার কথা বিশ্বাস করে। এই সমতা নারী-পুরুষে, নারী-নারীতে এবং বিভিন্ন লিঙ্গ পরিচয়ের মানুষের মধ্যে। ধর্ম ও শ্রেণী বিভাজনকেও নারীবাদ তার সমাজ বিশ্লেষণের অন্যতম বিবেচ্য বিষয় হিসেবে স্বীকার করে। আসলে নারীবাদ কাঠামোর পরিবর্তনের প্রক্রিয়ার কেন্দ্রবিন্দুই হচ্ছে আদর্শ।

নারীবাদের সংজ্ঞা বিশ্লেষণ :

নারীবাদ একটি আদর্শ। যে আদর্শ কেবলমাত্র জেডার সমতার কথা বলেনা বরং সমাজের সকল প্রকার ক্ষমতা সম্পর্কের পরিবর্তনের কথা বলে যা জেডার, যৌনতা, বর্ণ, শ্রেণী, ধর্ম চিরাচরিত সমাজ কাঠামো, জেডার শ্রম বিভাজন, লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা, জেডার বৈচিত্র্য ও পরিচয়কে দৃঢ়ভাবে স্বীকার করে এবং বৈষম্যকে বৃহত্তর পরিসরে বিশ্লেষণ করে।

বিশ্লেষণধর্মী:

নারীবাদ পিতৃতন্ত্রের চিরাচরিত সংজ্ঞাকে ভিন্নভাবে দেখার চেষ্টা করে। সেই লক্ষ্যে নারীবাদ কেবল দুটি প্রধান জেডার পরিচয়ের (নারী ও পুরুষ) মধ্যে সীমাবদ্ধ না থেকে জেডার বৈচিত্র্য, যৌনতা এবং তার চর্চা, পিতৃতান্ত্রিক


Shamoly Das
Secretary/Director
Uddipto Mohila Unayan Sangstha
Tala, Satkhira.


Joyanti Rani Mondal
Chairman
Uddipto Mohila Unayan Sangstha
Tala, Satkhira.

কাঠামো ইত্যাদি বিষয়গুলোকে বিশ্লেষণের মূল উপাদান হিসেবে বিবেচনা করে এবং সেই মতো কৌশল গ্রহণ করে।

সামাজিক পরিবর্তনের একটি কৌশল:

নারীবাদ, নারীর ক্ষমতায়ন এবং সাথে অন্যান্য প্রান্তিক লিঙ্গীয় পরিচয়ের মানুষের ক্ষমতায়নের জন্য কাজ করে। জেডার ক্ষমতা সম্পর্কে অন্য মাত্রায়/ ভিন্ন মাত্রায় রূপান্তরিত করা তার একটা বড় কৌশল। নারীবাদ বিশ্বাস করে, সমাজের প্রত্যেকটি অসমতা/ অন্যায়তা দূরীকরণ ব্যতীত নারীর ক্ষমতায়ন/ অধিকার প্রতিষ্ঠা করা সম্ভব নয়।

প্রত্যাহিক জীবনে নারীবাদ:

নারীবাদী চর্চা আমাদের প্রাত্যাহিক জীবনে বিদ্যমান ক্ষমতা সম্পর্কের চর্চাকে অত্যন্ত সচেতনভাবে বিশ্লেষণ করে এবং সর্বপ্রকার বৈষম্যের অন্যতম মূল কারণ হিসেবে দেখে। বিশেষভাবে নারীবাদ গুরুত্ব দেয়, কিভাবে মানুষ তার প্রত্যাহিক জীবনে তাদের ক্ষমতা ব্যবহার করে এবং যা প্রকাশ পায় তার বৈষম্যমূলক আচরণ এবং চর্চার মাধ্যমে। পাশাপাশি নারীবাদ মনে করে, এটি দোষারোপের বিষয় নয় কারণ এই সমাজ আমাদেরই তৈরী। তাই এই পরিবর্তনের জন্য সামাজিক কাঠামো ও প্রতিষ্ঠানকে পরিবর্তিত করা একান্ত প্রয়োজন।


ট্রান্সফরমেটিভ নারীবাদ নেতৃত্বের ধারণা:

নারীবাদী দৃষ্টিভঙ্গিতে ট্রান্সফরমেটিভ নেতৃত্বের ভিশন হচ্ছে সামাজিক ন্যায্যতা। ব্যক্তিগত ও সমষ্টিগত ইতিবাচক পরিবর্তনের লক্ষ্যে ক্ষমতা, সম্পদ, দক্ষতা, কার্যকরীভাবে ব্যবহার করার মাধ্যমে এই নেতৃত্ব সামাজিক, সাংস্কৃতিক, অর্থনৈতিক ও ক্ষমতা সম্পর্ক রূপান্তরিত করতে সক্ষম হবে। এই ট্রান্সফরমেটিভ নেতৃত্ব কেবলমাত্র নারী- পুরুষের বৈষম্যের মধ্যে সীমাবদ্ধ না থেকে বরং শ্রেণী, বর্ণ, লিঙ্গ বৈচিত্র্য, ধর্ম, কাঠামোগত আদর্শ প্রভৃতি বিষয়কে চ্যালেঞ্জ করে। সর্বোপরি, নারীবাদ নেতৃত্ব ব্যক্তি এবং সমষ্টির ক্ষমতায়নের জন্য কাজ করে।

জেডার বৈচিত্র্য:

জেডার আলোচনায় আমাদের নানা ক্যাটাগরীগুলোকে বুঝতে হবে এবং স্বীকৃতি দিতে হবে কারণ জেডার বৈচিত্র্যপূর্ণ। বিষয়টিকে এভাবে ব্যাখ্যা করা যায়, একজন ব্যক্তি সামাজিকভাবে নির্মিত তার জেডার পরিচিতিতে ধারণা না করে বিপরীত লিঙ্গের সাথে একাত্মতাবোধ কিংবা গ্রহণ করতে পারে; বিদ্যমান জেডার পরিচয়কে চ্যালেঞ্জও করতে পারে কিংবা কোন ধরনের জেডার পরিচয়কেই পুরোপুরি অস্বীকার করে কেবলমাত্র মানুষ হিসেবে পরিচয় দেওয়ার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে পারে।

প্রথাগত ভাবনার বাইরে এসে লিঙ্গীয় বৈচিত্র্যের ধারণাকে গুরুত্ব দেওয়ার মাধ্যমে বিভিন্ন ক্যাটাগরীর মানুষ জনকে স্বীকৃতি ও সম্মান প্রদান, সমতা, ন্যায্যতা প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে ইনক্লুসিভ সমাজ গঠন করা।


Shamoly Das
Secretary/Director
Uddipto Mohila Unnayan Sangstha
Tala, Satkhira.


Joyanti Kani Mondal
Chairman
Uddipto Mohila Unnayan Sangstha
Tala, Satkhira.