

# উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা



## উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা

সুজনশাহা, তালা-সাতক্ষীরা।

ফোন নং: ০১৭১২-৩৯৪৮৫৫/০১৭৪৫-৯৫৩০২০

ই-মেইল: [uddipto.org@gmail.com](mailto:uddipto.org@gmail.com)

ওয়েবসাইট: [www.uddipto.org](http://www.uddipto.org)

ফেসবুক: [uddipto mohila unnayan sangstha](https://www.facebook.com/uddipto.mohila.unnayan.sangstha)

## সূচীপত্র

ক্র: নং	বিষয়	পৃষ্ঠা
০১	শ্রেণীপত্র/ভূমিকা	৩
০২	জেডার নীতিমালার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য	৪
০৩	জেডার নীতিমালার প্রয়োগের ক্ষেত্র সমূহ	৪
৩.১	সংস্থার গঠনতন্ত্র সহ সকল নীতিমালা, কমিটি ও কাঠামো	৪
৩.২	আর্থিক ও ভৌত সম্পদ ব্যবস্থাপনা	৫
৩.৩	মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা	৫
৩.৩.১	কর্মী নিয়োগ	৫
৩.৩.২	পদোন্নতি	৫
৩.৩.৩	ছুটি	৫
৩.৩.৪	অব্যাহতি	৫
৩.৩.৫	বরখাস্ত	৬
৩.৩.৬	কর্মী উন্নয়ন	৬
৩.৪	প্রকল্প কর্মসূচি, কার্যক্রম	৬
৩.৫	কর্ম এলাকা ও উপকার ভোগী	৬
৩.৬	যোগাযোগ	৬
৩.৭	সংগঠন উন্নয়ন	৬
৩.৮	সংস্থার সংস্কৃতি/মূল্যবোধ	৭
৩.৯	নারীর ক্ষেত্রে উদ্ভূত বিশেষ চাহিদা	৭
৩.১০	জেডার সংবেদনশীল আচারণ	৭
৩.১১	হয়রানী ও শোষণ বিষয়ক আচারণ	৮
৩.১১.১	হয়রানী	৮
৩.১১.২	শোষণ	৮
৩.১২	শিশু শুরক্ষার ক্ষেত্রে বিশেষ চাহিদা	৮
৪	জেডার নীতিমালার কৌশল	১০
৫	এ্যাডভোকেসি ও নেটওয়ার্কিং	১০
৬	বিবিধ	১০

## ১. প্রেক্ষাপট/ভূমিকা

“এ বিশ্বে যা কিছু চির মহান চির কল্যাণকর, অর্ধেক তার করিয়াছে নারী অর্ধেক তার নর” এমন চির সত্য ও উপদেশ মূলক বাণী থাকা সত্ত্বেও নারীরা এখনও সমাজের অনগ্রসর বা পশ্চাৎপদ অংশ হিসেবে বিবেচিত হয়। তেমনি দলিত ও ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠি জনগন মানুষের মৌলিক অধিকার থেকে বঞ্চিত। এর জন্য সমাজ বা রাষ্ট্র ব্যবস্থা যেমন দায়ি তেমনই রাষ্ট্রের অভ্যন্তরে অধিষ্ঠিত বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান, যেমন- স্কুল, কলেজ, বিশ্ববিদ্যালয় সহ বিভিন্ন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান, এনজিও ইত্যাদি এবং সমাজের বিবেক বলে পরিচিত শিক্ষিত জনগোষ্ঠি ও সমানভাবে দায়ি। উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা টি একটি অরাজনৈতিক স্বেচ্ছাসেবী সমাজকল্যাণমূলক প্রতিষ্ঠান। ঐক্য বৈষম্য মতভেদ নিরক্ষরতা, সহিষ্ণুতা প্রতিরোধে ও সার্বিক উন্নয়নে প্রতিশ্রুতিশীল একটি সংগঠন। গ্রামের দরিদ্র জনগনের বিশেষ করে নারীদের উন্নয়নের লক্ষ্যে তাদের সামাজিক রাজনৈতিক অর্থনৈতিক সম্পদ বৃদ্ধি করা, তাদের পশ্চাৎপদতা ও ঝুঁকিপূর্ণতা হ্রাস করা। এবং সর্বপরি অধিকার বাস্তবায়নের মধ্যে তাদের সামাজিক ও অর্থনৈতিক জীবনযাত্রার মান উন্নয়নে সক্রিয় ভূমিকা রাখা। সরকার, মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের পাশাপাশি উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা নারী ও দলিতদের ক্ষমতায়নের জন্য যৌথ ও অংশীদারিত্বের ভিত্তিতে কাজ করে। যেমন মানবাধিকার নিশ্চিত করতে, নিরাপদ কর্মক্ষেত্র সম্পর্কে প্রশিক্ষণ, গবেষণা, প্রকাশনা এবং সর্বোপরি শ্রমিক অধিকার নিশ্চিত করতে সচেতনতামূলক কার্যমু মসহ নানাবিধ কার্যমু ম উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা বাস্তবায়ন করেছে। দলিত জনগোষ্ঠীর প্রতি বৈষম্য দূর করার লক্ষ্যে ২০০৩ সালে উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা গঠিত হয়। এর রয়েছে ০৯ সদস্য বিশিষ্ট একটি কার্যনির্বাহী পরিষদ। সংস্থাটি গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের মহিলা স্বেচ্ছাসেবী সমাজ কল্যাণ সংস্থা কর্তৃক নিবন্ধিত। উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য হচ্ছে সমান মর্যাদা-এই নীতির আলোকে দলিত ও বঞ্চিত জনগোষ্ঠীর নারীদের আর্থ-সামাজিক ও মানবাধিকার উন্নয়ন সহ জাতি-ধর্ম-লিঙ্গ-পেশা ও গোত্র পরিচয় ভিত্তিক বিদ্যমান বৈষম্য অবসানে এই সংগঠন উদ্দিষ্ট নারীদের মধ্যে সচেতনতা দক্ষতা বৃদ্ধিমূলক কাজ করা।

এটা সর্বজন বিধিত যে বর্তমান সময়ে নারীরা কৃষি শ্রমিক থেকে শুরু করে বৈমানিক পর্যন্ত প্রতিটি ক্ষেত্রে সফলতার সাথে দায়িত্ব পালন করছে এবং প্রচুর সুনামও অর্জন করেছে। উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা এর প্রতিষ্ঠিত থেকেই নারীর অংশগ্রহণের সমতা নিশ্চিত করতে দৃঢ় প্রতিজ্ঞ এবং পরিচালনা পর্ষদ 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 দলিতদের কর্মক্ষেত্রে নানাভাবে বঞ্চিত ও প্রতারণার শিকার 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 কয়েক দশক ধরে “জেডার পলিসি বা জেডার নীতিমালা” নামক একটি নীতিমালা প্রায় প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে প্রণীত হয়েছে এবং তা অনুসরণ করা হচ্ছে। উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা অত্যধিক সতর্কতা ও সচেতনতার সাথে নারী ও দলিতদের প্রতি আচরণ ও ন্যায্য অধিকার নিশ্চিত করা সত্ত্বেও এটা উপলব্ধি করেছে যে জেডার বিষয়ে একটি লিখিত সুনির্দিষ্ট নীতিমালা থাকা আবশ্যিক। জেডার নীতিমালা প্রণয়নের গুরুত্ব অনুধাবন করে উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থার নির্বাহী পরিষদ ও সকল স্টাফদের অংশগ্রহণে ১-১২-২০১৮ইং তারিখে একদিন ব্যাপি কর্মশালার মাধ্যমে নীতিমালার একটি খসড়া প্রণয়ন করা হয় এবং ১-১-২০১৯ইং থেকে চূড়ান্ত কার্যকর করা হয়। এ নীতিমালা পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক অনুমোদন সাপেক্ষে সংস্থা ও কর্ম এলাকার নারী পুরুষের সম অংশীদারিত্ব ও সুফল ভোগ নিশ্চিতকরণ এবং নারী পুরুষের সমতা প্রতিষ্ঠায় একটি দিক নির্দেশনা হিসেবে কাজ করবে। পরবর্তীতে সময়ের প্রয়োজনে এই নীতিমালা পরিবর্তন ও পরিবর্ধন যোগ্য হবে। এই নীতিমালা সকল স্তরের কর্মী-কর্মকর্তা ও উপকারভোগীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এবং আবশ্যিকভাবে সংশ্লিষ্ট সকলের জন্য অনুসরণযোগ্য।

## ২. জেডার নীতিমালার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য

### লক্ষ্য:

কর্মক্ষেত্রে নারী পুরুষের ন্যায্য অংশগ্রহণ ও সুফল ভোগ নিশ্চিত করার মাধ্যমে সমতাপূর্ণী সমাজ নির্মাণে অবদান রাখা।

### উদ্দেশ্য:

- (ক) উদীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা জেডার সমতা প্রতিষ্ঠায় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে কর্মরত প্রতিষ্ঠানের সাথে কাজ করা।
- (খ) সংস্থার সকল নীতিমালা কাঠামো কার্যক্রম সম্পদ বরাদ্দের ক্ষেত্রে নারী পুরুষের ন্যায্য অংশীদারিত্ব নিশ্চিত করা।
- (গ) সংস্থার আওতাধীন কর্মক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমতা প্রতিষ্ঠায় কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- (ঘ) সকল ক্ষেত্রে নারী পুরুষের সমান অংশগ্রহণ, সমঅধিকার, সমসুযোগ সুবিধা নিশ্চিত করা।
- (ঙ) পশ্চদপদ ও বৈষম্য কবলিত সমাজে নারীর চাহিদা সমূহ বিবেচনা করে নারী কর্মীর দক্ষতা ও যোগ্যতা বৃদ্ধির জন্য উদ্যোগ গ্রহণ করা
- (চ) ঐতিহাসিকভাবে সৃষ্ট নারীর সামাজিক পশ্চাপদতা, বঞ্চনা এবং তাদের বিশেষ চাহিদাসমূহ বিবেচনা করে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- (ছ) নারীর অবস্থা ও অবস্থান পরিবর্তনের অনুকূল শর্ত ও পরিবেশ তৈরী করা।
- (জ) পুরুষকর্মীদের জেডার সংবেদনশীল করার জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- (ঝ) প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক পর্যায়ে ও পদক্ষেপ, জেডার ও উন্নয়নকে গুরুত্ব দেয়া।
- (ঞ) সকল উৎপাদনমূলক কাজে নারীর অংশগ্রহণের সুযোগ তৈরী করা এবং সম্পদের মালিকানা অর্জন ও নিয়ন্ত্রণের অধিকার নিশ্চিতকরণে সহায়তা করা।

## ৩. জেডার নীতিমালা প্রয়োগের ক্ষেত্রসমূহ

- ৩.১- সংস্থার গঠনতন্ত্রসহ সকল নীতিমালা, কমিটি ও কাঠামো।
- ৩.২- আর্থিক ও ভৌত সম্পদ ব্যবস্থাপনা।
- ৩.৩- মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা।
- ৩.৪- প্রকল্প কর্মসূচি, কার্যমু ম।
- ৩.৫- কর্মপ্রলাকা ও উপকারভোগী।
- ৩.৬- যোগাযোগ।
- ৩.৭- সংগঠন উন্নয়ন।
- ৩.৮- সংস্থার সংস্কৃতি/মূল্যবোধ।
- ৩.৯- নারীর ক্ষেত্রে উদ্ভূত বিশেষ চাহিদা।
- ৩.১০- জেডার সংবেদনশীল আচরণ।
- ৩.১১- হয়রানী ও শোষণ বিষয়ক আচরণ।
- ৩.১২- শিশুর সুরক্ষার ক্ষেত্রে বিশেষ চাহিদা।

### ৩.১. সংস্থার গঠনতন্ত্রসহ সকল নীতিমালা, কমিটি ও কাঠামো

- ৩.১.১- সংস্থার সকল নীতিমালা জেডারের আলোকে সংশোধন, পরিমার্জন, পরিবর্তন, পরিবর্তন করা।

৩.১.২- সংস্থার সকল কমিটি ও কাঠামোতে নারী-পুরুষের ন্যায্য/ভারসাম্যমূলক অনুপাত নিশ্চিত করা।

## ৩.২. আর্থিক ও ভৌত সম্পদ ব্যবস্থাপনা

৩.২.১- জেডার নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য পর্যাপ্ত সম্পদ সংগ্রহ ও বরাদ্দ।

৩.২.২- সংস্থার সকল স্তরের কর্মীরা বিশেষ জরুরী প্রয়োজনে (চিকিৎসা, বিয়ে, মাতৃত্বকালীন ইত্যাদি) ২ মাসের বেতনের সম-পরিমাণ লোন সহায়তা পাবেন এবং এক্ষেত্রে নারীরা অগ্রাধিকার ভোগ করবেন। তবে এ সুযোগ অন্তত ১ বছর মেয়াদ সীমা অতিরিক্ত মকরী নিয়মিত ও স্থায়ী কর্মীর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

৩.২.৩- যানবাহন, কম্পিউটার ইত্যাদি সম্পদ ব্যবহারের ক্ষেত্রে নারীরা অগ্রাধিকার ভোগ করবে।

৩.২.৪- অফিসে নারী পুরুষের আলাদা টয়লেট ব্যবস্থা থাকতে হবে।

## ৩.৩. মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা

মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে নারী-পুরুষ উভয়ই সমান সুযোগ সুবিধা ও অধিকার ভোগ করবে। তবে ঐতিহাসিকভাবে বিদ্যমান নারী-পুরুষের বৈষম্য মোকাবেলায় নারীর জন্য বিশেষ ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে।

### ৩.৩.১. কর্মী নিয়োগ

- সমান যোগ্যতা সম্পন্ন নারী-পুরুষ প্রার্থীর ক্ষেত্রে নারীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।

- নিয়োগ কমিটিতে নারীর ন্যায্য প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করতে হবে।

- নিয়োগ সংক্রান্ত প্রশ্নমালায় (লিখিত/মৌখিক) নারী-পুরুষের সমতার বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত করা।

- উচ্চতর নীতি নির্ধারণী পদে নারীদের নিযুক্ত করার জন্য বিশেষ পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে।

- বিশেষ দুর্দশাগ্রস্ত প্রার্থীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে বিশেষ সুবিধা প্রদান করা হবে এবং এক্ষেত্রে নারীদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে।

- নারী ও দলিত জনগোষ্ঠীর জন্য অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে।

### ৩.৩.২- পদোন্নতি

- সমান যোগ্যতা সম্পন্ন নারী-পুরুষের মধ্যে পদোন্নতির ক্ষেত্রে নারীর অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে।

- কর্মীর পারফরমেন্স মূল্যায়ন ফরমেটে জেডার সংবেদনশীলতা সূচকের উল্লেখ থাকতে হবে।

### ৩.৩.৩. ছুটি

- সকল ধরনের ছুটির ক্ষেত্রে সকল কর্মীরা সমান সুযোগ-সুবিধা ভোগ করবে। তবে মোট ছুটি দিবসের অতিরিক্ত ৫ দিন বিশেষ ক্ষেত্রে বিশেষ সুবিধা নারী কর্মীরা ভোগ করবে।

- স্থায়ী, নিয়মিত ও চাকুরীর মেয়াদ কমপক্ষে ১ বছর উত্তীর্ণকারীরা মাতৃত্বকালীন স-বেতন ছুটি ৬ মাস পাবে। এ ছুটি প্রসব পূর্ব বা প্রসব উত্তর যেকোন সুবিধামত সময়ে নিতে পারবে এবং এ ছুটি ২টি জীবিত সন্তানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে। দত্তক গ্রহণের ক্ষেত্রে এ ছুটি ১ মাস হবে এবং এ ছুটি ১ বার নিতে পারবে।

- পিতৃত্বকালীন ছুটি হবে ৭ দিন। এবং এ ছুটি স্ত্রী ও সন্তানের পরিচর্যার জন্য ব্যয় করতে হবে এবং এ ছুটি ২টি জীবিত সন্তানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

### ৩.৩.৪. অব্যাহতি

- প্রকল্প মেয়াদ শেষ হওয়ার পর কর্মী সংকোচনের ক্ষেত্রে স্থায়ী ও দক্ষ নারী কর্মীকে প্রতিষ্ঠানে বহাল রাখার উদ্যোগ গ্রহণ করতে হবে।

### ৩.৩.৫. বরখাস্ত

- নারী নির্যাতন, যৌতুক গ্রহণ, বহু বিবাহ, অসামাজিক আচরণ, ইত্যাদি ক্ষেত্রে অভিযোগ প্রমাণিত হলে সে কর্মীকে তৎক্ষণাত বরখাস্ত করা হবে।

### ৩.৩.৬. কর্মী উন্নয়ন

- সংস্থার সকল কর্মীর মধ্যে নারী-পুরুষের সমতা সংপূর্ণ জ্ঞান দক্ষতা গড়ে তোলার নানামুখী উদ্যোগ গ্রহণ করতে হবে।

- প্রশিক্ষণ, প্রতিনিধিত্ব, বিদেশ গমন, বিশেষ জ্ঞান দক্ষতা (ভাষা শিক্ষা, কম্পিউটার সাক্ষরতা, বিশেষ শিক্ষা কোর্স) বৃদ্ধির ক্ষেত্রে যোগ্যতা সম্পন্ন নারীদের অগ্রাধিকার প্রদান করা হবে।

### ৩.৪. প্রকল্প কর্মসূচি, কার্যমু ম

৩.৪.১- প্রকল্প কর্মসূচী/কার্যমু ম এমনভাবে প্রণয়ন করতে হবে যেন তা নারী-পুরুষের সমতা নিশ্চিত করা সহজ হয়।

৩.৪.২- সকল প্রকল্প কার্যমু মের মধ্যে নারী-পুরুষের সমতা সংপূর্ণ জেডা অন্তর্ভুক্ত করা।

৩.৪.৩- জাতীয় ও আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত শ্রম অধিকার ও শ্রম আইন, বিশেষ করে নারী শ্রমিকদের স্বীকৃত অধিকার সংপূর্ণ সচেতনতা বৃদ্ধির কার্যমু ম গ্রহণ করতে হবে।

### ৩.৫. কর্মএলাকা ও উপকারভোগী

৩.৫.১- কর্ম এলাকায় জেডার সংবেদনশীল কর্মপরিবেশ গড়ে তোলা।

৩.৫.২- সংস্থার সম্প্রসারণ এবং সম্পদ বৃদ্ধি সাপেক্ষে কর্ম এলাকায় নারীদের জন্য টয়লেট, বিশ্রাম কক্ষ ইত্যাদি বিশেষ সুবিধার ব্যবস্থা রাখা।

৩.৫.৩- সংস্থার কার্যমু মের আওতাভুক্ত কর্ম এলাকার সাথে সংশ্লিষ্ট সকল প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তাদের জেডার সংবেদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য নানামুখী কার্যমু ম গ্রহণ করা। - উপকারভোগী নির্বাচনের ক্ষেত্রে নারী শ্রমিকদের অগ্রাধিকার প্রদান করা।

### ৩.৬. যোগাযোগ

৩.৬.১- যোগাযোগের সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের পক্ষে মর্যাদাজনক (জেডার ফেয়ার) শব্দ, ভাষা, পরিভাষা, চিত্র, তথ্য ইত্যাদি ব্যবহার করতে হবে।

৩.৬.২- প্রযোজ্য সকল ক্ষেত্রে জেডার সমতার বার্তা প্রচার করতে হবে।

৩.৬.৩- নারী-পুরুষের সমতা ত্বরান্বিত করে এরূপ নানা ধরনের যোগাযোগ উপকরণ তৈরি করা।

৩.৬.৪- নারী-পুরুষের বিশেষত নারীর চিরাচরিত বাঁধাধরা নেতিবাচক ভাবমূর্তি চিত্রিত করার বদলে উভয়ের পরিবর্তনশীল ইতিবাচক ভূমিকা অঙ্কন করা।

৩.৬.৫- সকল ফরম, ফরমেটে তথ্য হিসেবে বাবা-মা, স্বামী-স্ত্রী উভয়ের নাম উল্লেখ করা।

### ৩.৭. সংগঠন উন্নয়ন

৩.৭.১- সংস্থার অভ্যন্তরে নারী-পুরুষের সমতাদর্শী উৎসাহব্যঞ্জক কর্ম-পরিবেশ গড়ে তুলতে হবে।

৩.৭.২- সংস্থার সকল প্রশিক্ষণ, সংলাপ, আলোচনা সভা, কর্মশালায় নারী-পুরুষের সমতাদর্শী ইস্যু অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।

৩.৭.৩- সংস্থায় নিয়মিতভাবে নারী-পুরুষের সমতা সংμ ান্ত আলোচনার ব্যবস্থা করা।

৩.৭.৪- নারী-পুরুষের সমতা/জেডার নীতিমালা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে উদ্যোগী ভূমিকা পালনকারীকে পুরস্কৃত করা।

### ৩.৮. সংস্থার সংস্কৃতি/মূল্যবোধ

৩.৮.১- ন্যায্যতা, সমতা, গণতন্ত্র, বৈচিত্রতা, সহযোগিতা, জবাবদিহিতা, স্বচ্ছতা, যৌথতা (টিম স্পিরিট) ইত্যাদি সংস্থার মূল্যবোধ হিসেবে বিবেচিত হবে।

৩.৮.২- শ্রেণী, ধর্ম, বর্ণ, লিঙ্গ, জাতীয়তা, গোষ্ঠী, গোত্র, বিশেষ শারিরিক বৈশিষ্ট্য নির্বিশেষে সকলের সমান মর্যাদা বা অধিকার নিশ্চিত করা।

৩.৮.৩- নারীর প্রতি অমর্যাদাজনক বা অবমাননাকর কোন আচার-আচরণ সংস্থায় অগ্রহণযোগ্য বলে বিবেচিত হবে এবং এরূপ আচার-আচরণ সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ।

৩.৮.৪- নারী-পুরুষের বিশেষ পোষাক-আষাক, সাজ-সজ্জা, চলা-ফেরা এসব ব্যাপারে কোনরূপ বিরূপ মন্তব্য করা যাবে না। তবে পোষাক-পরিচ্ছদ ব্যবহারের ক্ষেত্রে স্থানীয় সংস্কৃতি বিবেচনায় নিতে হবে।

### ৩.৯. নারীর ক্ষেত্রে উদ্ভূত বিশেষ চাহিদা

৩.৯.১- উদ্ভীষ্ট মহিলা উন্নয়ন সংস্থা এর কর্মী কর্তৃক যেকোন ক্ষেত্রে যৌন হয়রানি জিরো টলারেন্স অবস্থান গ্রহণ করা হবে।

৩.৯.২- যৌন হয়রানির ক্ষেত্রে দ্রুত তদন্ত সাপেক্ষে কঠোর ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে। তবে মিথ্যা অভিযোগ প্রমাণিত হলে অভিযুক্তের বিরুদ্ধে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

৩.৯.৩- কর্মক্ষেত্রে নারী কর্মীদের যাতায়াত ও থাকার ক্ষেত্রে নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে। অফিসের জরুরী প্রয়োজনে বাইরে রাতে একা নারী কর্মী ভ্রমণের সময় প্রয়োজনবোধ করলে ২টি সিট গ্রহণ করতে পারবে।

৩.৯.৪- গর্ভকালীন সময়ে কোন নারীকে না চাইলে বদলী করা যাবে না। বদলীর সময় পরিবার ও সন্তানের কল্যাণ ও সুরক্ষার বিষয়টি বিবেচনা করতে হবে। বদলীর ক্ষেত্রে নারী পুরুষ উভয়ের ক্ষেত্রেই স্বামী/স্ত্রীর কর্মস্থলের নৈকট্যের বিষয়টি বিবেচনা করা হবে এবং এক্ষেত্রে নারী কর্মীরা অগ্রাধিকার পাবে।

৩.৯.৫- ঋতুকালীন সময়ে নারী কর্মীদের জন্য ঝুঁকিপূর্ণ কাজ থেকে বিরত থাকার সুযোগ থাকবে।

৩.৯.৬-কর্মঘন্টার সমন্বয় সাপেক্ষে মাতৃত্বকালীন সময়ে সন্তানকে ব্রেস্ট ফিড করানোর জন্য মোট ৩০মিনিট সময় গ্রহণের সুযোগ থাকবে।

৩.৯.৭- অফিসের কোন কর্মসূচিতে অংশগ্রহণকারী নারী কর্মীরা প্রয়োজনবোধ করলে তার শিশু সন্তানকে (২ বছর পর্যন্ত) সংগে রাখতে পারবে।

### ৩.১০- জেভার সংবেদনশীল আচরণ।

৩.১০.১- সকল কমিটি/সভা/প্রশিক্ষণ কর্মশালায় নারী ও পুরুষের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।

৩.১০.২- নারীর নেতৃত্ব বিকাশে সহায়তা করা।

৩.১০.৩- জেভার বিষয়ক বিভিন্ন প্রশিক্ষণ এবং কর্মশালার জন্য বাজেট বরাদ্দ করা।

৩.১০.৪- নারীর প্রতি মর্যাদা হানিকর মন্তব্য, মতামত, কটুক্তি আচরণ থেকে বিরত থাকা।

৩.১০.৫- জেভার বিষয়ক বিভিন্ন প্রশিক্ষণ এবং কর্মশালার মাধ্যমে জেভার নীতিমালা ও আচরণবিধি সংশ্লিষ্টদের অবহিত করা।

৩.১০.৬- যৌন নিপীড়ন সংক্রান্ত ঘটনার তদন্ত করা এবং প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

৩.১০.৭- সংস্থায় কর্মরত মায়েদের সন্তানকে বুকের দুধ পান করানোর জন্য সময় ও পরিবেশ নিশ্চিত করা।

৩.১০.৮- নারী কর্মীদের জন্য প্রয়োজনীয় বাথরুম/টয়লেট (সম্ভব হলে রেস্টরুমের) ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।

৩.১০.৯- জরুরী প্রয়োজন ছাড়া ছুটির দিনে বা অফিসে ছুটির পর মিটিং এর আয়োজন না করা।

### ৩.১১- হয়রানী ও শোষণ বিষয়ক আচরণ।

#### ৩.১১.১- হয়রানী

আক্রমণাত্মক, অপমানজনক, তাচ্ছিল্যকর অথবা যে কোন ধরনের অশোভন ব্যবহার যা ব্যক্তির মর্যাদাকে ক্ষুণ্ণ করে। হয়রানি হতে পারে মৌখিক অথবা অমৌখিক। নারী-পুরুষ উভয়ের ক্ষেত্রে মৌখিক আচরণ যা হয়রানী হিসেবে বিবেচিত হতে পারে তা হলো হুমকি, গালি, অথবা অন্য যে কোন ধরনের হীনকর বা অশোভন মন্তব্য। যদিও বিষয়টি কিছু উদাহরণ এর মধ্যে সীমা বদ্ধ নয়। নারী-পুরুষ উভয়ের ক্ষেত্রে অমৌখিক আচরণ যা হয়রানী হিসেবে বিবেচিত হতে পারে, কুদৃষ্টি, অশোভন ইঙ্গিত, অশালীন বা যৌন উত্তেজনা কর বস্তু, ছবি, ব্যঙ্গচিত্র, পোষ্টার বা ম্যাগাজিন দেখানো বা বিলি করা। যদিও বিষয়টি কিছু বিষয় এর মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়।

#### ৩.১১.২- শোষণ

শোষণ শব্দটি ব্যবহার হয়, যখন কোন ব্যক্তি পদাধিকার বলে বা সম্পদের উপর তার নিয়ন্ত্রন বা প্রভাবের শক্তিতে অন্য কোন অধীনস্থ ব্যক্তির উপর অন্যায়ভাবে চাপ সৃষ্টি করে, বলপূর্বক নিজের উদ্দেশ্য সাধনের জন্য ব্যক্তির ইচ্ছার বিরুদ্ধে কোন কিছু করতে বাধ্য করে, যেমন: চাকুরী চলে যাওয়ার হুমকি, জনসম্মুখে ব্যক্তি সম্পর্কে মিথ্যা দাবী উত্থাপন, কর্মস্থলে বা কমিউনিটিতে কথা বা আচরণের মাধ্যমে সহকর্মী সম্পর্কে এমন মন্তব্য করা যা যে কোন ধরনের নেতিবাচক প্রতিক্রিয়া তৈরী করতে পারে। কিছু শোষণের নমুনা নীচে তুলে ধরা হলো। উল্লেখ্য যে গুটিকয়েক উদাহরণের মধ্যে শোষণ বিষয়টি সীমাবদ্ধ নয়।

১. অফিস ছুটির পর অযথা/অকারণে নারী কর্মীদের বসিয়ে রাখ।

২. বিনা পারিশ্রমিকে সংস্থার কর্মী, উপকারভোগী বা তাদের সন্তানদের নিজের বাড়ীর গৃহস্থালী কাজে নিয়োগ দেওয়া।

৩. কোন বিষয়ে অভিযোগ করার কথা বললে বা প্রতিবাদ করলে চাকুরী চলে যাওয়ার হুমকি দেয়া, এসিড ছোঁড়ার হুমকি দেয়া।

## ৩.১২- শিশুর গুরক্ষার ক্ষেত্রে বিশেষ চাহিদা।

৩.১২.১- উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা'র শিশুর গুরক্ষার জন্য প্রত্যেক পরিবারে ১৫ বছরের কম বয়সের কোন শিশুকে পারিবারিক কাজে সহযোগী হিসেবে নিয়োজিত করতে উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা নিরুৎসাহিত করবে।

৩.১২.২- উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা'র কর্মীদের কারও পরিবারে যদি বর্তমানে ১০-১৫ বছর বয়সের কোন

শিশু সহযোগী হিসেবে দায়িত্বপালনরত থাকে এবং তাকে রাখা যদি অত্যাবশ্যিক হয়, তবে তাকে নিম্ন লিখিত সুবিধাগুলি প্রদান করতে হবে:

১. একাধারে বেশি সময় কাজ না করানো।

২. শিশুদের মন ও দৈহিক স্বাস্থ্যের জন্য ঝুঁকিপূর্ণ কাজে নিয়োজিত না করা।

৩. তাকে শিক্ষার সুযোগদান ও বাড়িতে স্কুলের পড়াশোনার জন্য প্রস্তুতি নেওয়ার সময় দেওয়া।

৪. প্রতিদিন পর্যাপ্ত খাবার, ঠিকমত ঘুমানো, বিশ্রাম ও বিনোদনের সুযোগ এবং সপ্তাহে একদিন ছুটি দেওয়া।

৫. তাদেরকে খেয়াল করা, যত্ন নেওয়া এবং তাদের সাথে সম্মানজনক আচরণ করা।

৬. শিশু বিবাহ থেকে বিরত রাখা।

৩.১২.৩- পারিবারিক শিশু সহযোগীদের ক্ষেত্রে নিম্ন লিখিত নিয়মকানুনসমূহ উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা'র কর্মীদের জন্য অবশ্যপালনীয়:

১. নিয়মিতভাবে নিজ পরিবার ও মা-বাবার সঙ্গে যোগাযোগ রক্ষার সুযোগ দেয়া।

২. প্রয়োজনীয় ও যথাযথ চিকিৎসাসুবিধা দেয়া।

৩. ধারালো, ঝুঁকিপূর্ণ ও ভারী বোঝা বহনের কাজে নিয়োজিত না করা।

৪. ঘুমানোর জন্য পর্যাপ্ত ও পরিষ্কার জায়গা এবং প্রয়োজনীয় উপকরণ, গান শোনা ও টেলিভিশন দেখার সুযোগ দেয়া।

৫. প্রতিবছর কমপক্ষে চারসেট নতুন পোশাক, জুতা/ স্যান্ডেল এবং লেখাপড়া করার উপকরণ দেয়া

৬. বাড়ির বাহিরে যাওয়ার সময় কখনই তাদেরকে ঘরের ভেতরে রেখে তালাবন্ধ করে না যাওয়া।

৭. তাদেরকে এককভাবে ১৫ বছরের কম বয়সের শিশুর যত্ন নেওয়ার দায়িত্ব না দেওয়া।

৮. মৌলিক শিক্ষা শেষ করার পর তাদেরকে উচ্চ বা কারিগরি শিক্ষার সুযোগ দেওয়া ।

৯. নিয়মিত ও যৌক্তিক পারিশ্রমিক, উৎসবভাতা এবং পরিবারের সঙ্গে উৎসব পালন করবার সুযোগ দেয়া ।

এ ছাড়াও উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা'র কর্মীদের গৃহস্থালী কাজে সহযোগীদের নিরাপত্তা (বিশেষভাবে মেয়েশিশু ও নারীদের) নিশ্চিত করতে সজাগ দৃষ্টি রাখা একান্ত কাম্য ।

## ৪. জেডার নীতিমালা বাস্তবায়ন কৌশল

- সংস্থার গভর্নিং বডি কর্তৃক এ নীতিমালা অনুমোদিত হতে হবে ।
- জেডার সমতার আলোকে গঠনতন্ত্রসহ সকল নীতিমালা, কমিটি ও কাঠামো পূর্ণবিন্যাস করতে হবে ।
- সংস্থার সকল স্তরের কর্মীদের কাছে এ নীতিমালা সম্পর্কে অবগত করতে হবে ।
- নীতিমালা বাস্তবায়নে পর্যাপ্ত বাজেট বরাদ্দ করতে হবে ।
- এ নীতিমালা বাস্তবায়নে সুনির্দিষ্ট লক্ষ্যমাত্রা ও সময়সীমা নির্ধারণ করা ।
- এ নীতিমালা বাস্তবায়নের দায়-দায়িত্ব ফোকাল পয়েন্ট গঠন করা ।

## ৫. এ্যাডভোকেসি ও নেটওয়ার্কিং

৫.১- জেডার সমতা প্রতিষ্ঠান লক্ষ্যে কর্মরত জাতীয় আঞ্চলিক আন্তর্জাতিক পর্যায়ে নেটওয়ার্কের মাধ্যমে সক্রিয় ভাবে অংশগ্রহণ করা ।

৫.২- জেডার সমতা প্রতিষ্ঠায় ভূমিকা রাখে এমন নেটওয়ার্কের মাধ্যমে এ্যাডভোকেসি ব্যবস্থা করা ।

## ৬. বিবিধ

এ নীতিমালা বাস্তবায়নে কোন অস্পষ্টতা দেখা দিলে উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা ব্যবস্থাপনা পরিচালকের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলে বিবেচিত হবে ।

# সমাপ্ত