

জেন্ডার পলিসি GENDER POLICY



পপুলেশন সার্ভিসেস এন্ড ট্রেনিং সেন্টার (পি.এস.টি.সি.)

Population Services & Training Center (PSTC)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D. M. S.', written over a horizontal line.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. A. S.', written over a horizontal line.

মুখবন্ধ

পপুলেশন সার্ভিসেস এন্ড ট্রেনিং সেন্টার (পিএসটিসি) একটি অরাজনৈতিক, জনকল্যাণমূলক স্বেচ্ছাসেবী প্রতিষ্ঠান। যার মূল লক্ষ্য দেশের দরিদ্র ও সুবিধা বঞ্চিত মানুষের স্বাস্থ্য, সামাজিক নিরাপত্তা ও জীবনযাত্রার মান উন্নয়ন করা। সংস্থাটি ১৯৭৮ সালে সরকারী প্রকল্প হিসেবে কার্যক্রম শুরু করে এবং ১৯৯৭ সালে বেসরকারি সংস্থা হিসেবে নিবন্ধিত হয়। পিএসটিসি ২১ জন সাধারণ সদস্য কর্তৃক ২ বছরের জন্য নির্বাচিত ৭ সদস্যবিশিষ্ট গভর্নিং বডি'র দ্বারা পরিচালিত হয়। গভর্নিং বডি সংগঠনের সার্বিক কার্যক্রম পরিচালনার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় নীতি নির্ধারণ করেন এবং তার দ্বারা সংস্থাটি পরিচালিত হয়। জন্মলগ্ন থেকেই পিএসটিসি সকল উন্নয়ন কার্যক্রম পরিচালনায় নারীর সমঅধিকার প্রতিষ্ঠা করতে কাজ করে চলেছে। বর্তমানে পিএসটিসি পাঁচটি কর্মসূচীর আলোকে বিভিন্ন কার্যক্রম পরিচালনা করছে এর মধ্যে একটি হল: জেভার এন্ড গভার্ন্যান্স। নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠা ও সমঅধিকার নিশ্চিত করতে শুধু কাগজে-কলমে নয় প্রতিষ্ঠানের নীতি নির্ধারণি পর্ষদ থেকে শুরু করে পরিচালনা পর্ষদ সকল স্তরে নারী-পুরুষের সমতা বিধান বিশেষ করে উচ্চ পদে নারী প্রতিনিধি বৃদ্ধি করতে উদ্যোগ নেয়া হয়েছে। এছাড়াও পিএটিসিতে নারী কর্মীর প্রতি উদ্দেশ্যমূলক আচরণ বিশেষ করে যৌন হয়রানীকে অমার্জনীয় অপরাধ হিসেবে গণ্য করা হয়।

সময়ের চাহিদাকে সামনে রেখে ইউএসএআইডি-ডিএফআইডি এনজিও হেল্থ সার্ভিস ডেলিভারী প্রকল্পের জেভার ইউনিটের কারিগরি সহযোগিতায় সংস্থার জেভার নীতিমালাকে নবরূপে সজ্জিত করা হল।

কার্যনির্বাহী পরিষদ কর্তৃক অনুমোদিত এ নীতিমালা পূর্বকার সকল আদেশ, নির্দেশ, ধারা-উপধারার উপর প্রতিস্থাপিত বলে গণ্য হবে, যদি না এর কোন বিষয়, ধারা বা উপধারা কার্যনির্বাহী পরিষদ কর্তৃক কোন সংশোধনী দ্বারা প্রতিস্থাপিত হয়। পূর্বে প্রচলিত কোন নিয়মের সাথে বর্তমান জেভার নীতিমালার ব্যাখ্যা সংক্রান্ত কোন দ্বন্দ্ব সৃষ্টি হলে বর্তমান নীতিমালাটিই কার্যকর বলে গণ্য হবে, যতক্ষণ না তা কোন নতুন নির্দেশ দ্বারা কার্যনির্বাহী পরিষদ প্রতিস্থাপন করেন। বর্তমান এ নীতিমালা গভর্নিং বডি'র অনুমোদনের পর অবিলম্বে কার্যকরী হবে। আমাদের বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারদের বুঝার সুবিধার্থে অনুমোদন পরবর্তীতে এটি ইংরেজীতে অনুদিত হবে।

এই জেভার নীতিমালা সময়ের চাহিদাকে পূরণ করে সকল ক্ষেত্রে আপোষহীনভাবে কার্যকর করার অঙ্গীকারই হোক সকলের প্রত্যয়।

ড. নূর মোহাম্মদ
নির্বাহী পরিচালক



Working for population & development

সূচিপত্র

১. পটভূমি
২. ভূমিকা
৩. সংগঠনের রূপকল্প
৪. সংগঠনের লক্ষ্য
৫. সংগঠনের মূলনীতি
৬. জেভার নীতিমালার উদ্দেশ্য
৭. জেভার নীতিমালার ধারণা ও প্রয়োজনীয়তা
৮. জেভার নীতিমালার ক্ষেত্র:
 - ৮.১. আর্থিক ও অন্যান্য আনুষঙ্গিক সুবিধাসমূহ
 - ৮.২. নিয়োগ, পদোন্নতি, বদলি, ছুটি ও শাস্তি সংক্রান্ত বিষয়
 - ৮.৩. দৃশ্যমান, অদৃশ্যমান ও বিশেষ সুবিধাদী সংক্রান্ত বিষয়
 - ৮.৪. কর্মী উন্নয়ন ব্যবস্থাপনা
 - ৮.৫. সংস্থার সর্বস্তরে সার্বিক ও সুষ্ঠু পরিবেশ নিশ্চিতকরণ
 - ৮.৬. মূল্যবোধ, দৃষ্টিভঙ্গি ও আচরণ সংক্রান্ত বিষয়
 - ৮.৭. নারীর প্রতি বিরূপ আচরণ ও সহিংসতার রোধ সংক্রান্ত বিষয়
 - ৮.৮. কর্মক্ষেত্রে জেভার নিশ্চিতকরণ ও বাস্তবায়ন কৌশল
 - ৮.৯. জেভার বিষয়ক এডভোকেসি ও নেটওয়ার্কিং

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

আমরা যখন কোন উন্নয়ন দেখি তখন সামগ্রিক ভাবে মানুষের উন্নয়ন দেখি। যখন উন্নয়ন কর্মকান্ড শুধুমাত্র অর্ধেক জনগনকে অর্থাৎ শুধুমাত্র পুরুষদের লক্ষ্য করে সংঘটিত হয় - তখন আমরা তাকে সার্বিক উন্নয়ন বলতে পারি না। পৃথিবীর অর্ধেক জনসংখ্যা নারী। সুতরাং উন্নয়ন তখনই শুধু অর্থবহ হয়, যখন পুরুষের মত নারীকেও উন্নয়নে সম্পৃক্ত করা হয়। দেশের উন্নতিতে নারীদের অবদান পুরুষের চেয়ে কম নয়। শুধুমাত্র পরিবার ব্যবস্থাপনায় নারীদের ভূমিকা রয়েছে - তা নয়। তাদের অবদান অর্থনৈতিক ক্ষেত্রেও, বিশেষ করে কৃষি অর্থনীতিতে, বর্তমান সময়ে পোশাক শিল্পেও উল্লেখযোগ্য।

তবুও আমাদের সমাজে নারীরা নানাভাবে বৈষম্যের স্বীকার হচ্ছে। পিতৃতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থার ভিত্তিতেই এখানে নারী-পুরুষের সম্পর্ক নির্ধারিত হয়। ফলে পরিবার থেকে শুরু করে সর্বক্ষেত্রেই নারী অধস্থানের মর্যাদা পায়। নারীদের শিক্ষার হার কম, মজুরী কম, গড় আয় কম, স্বাধীন ভাবে চলাচল ও জানার অধিকারও সীমিত, সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ আরও সীমিত। নারীর প্রজনন ভূমিকাও সর্বতোভাবে প্রত্যাখ্যান করা হয়। নারীর অধিকারের ভিত্তি ঠুনকো; তারা সামাজিক ন্যায় বিচার বঞ্চিত এবং সমাজের বিভিন্ন কাঠামোতে তাদের অবস্থান খুবই অপ্রতুল। জনসংখ্যার সবচেয়ে দরিদ্র অংশই নারী। আমাদের দেশে নারী নির্যাতন স্পষ্টতই এক গভীর সমস্যা। নারীর জীবনের প্রতিটি স্তরে স্তরে শাখা-প্রশাখার মত ছড়িয়ে আছে জেভার বৈষম্যের প্রভাব। আর এই বৈষম্য থেকেই সৃষ্টি হয় জেভার ভিত্তিক সহিংসতা। আজকের দিনেও ৬৬% মেয়েদের ১৮ বছর বয়সের আগেই বিয়ে হয়ে যাচ্ছে, যাদের অধিকাংশেরই সন্তান প্রসব হচ্ছে শারীরিক ভাবে পরিনত হওয়ার আগেই। আর ৬২% সন্তান প্রসব হয়ে যাচ্ছে বাড়িতে যার বেশির ভাগই অদক্ষ ও প্রশিক্ষণ বিহীন তথাকথিত দাই এর হাতে। বর্তমানে বাংলাদেশে ১৭০ জন নারী মৃত্যুবরণ করছে প্রতি ১ লক্ষ জীবিত শিশু জন্ম দিতে গিয়ে, ৮৭% নারী যারা বিবাহিত এবং নিজের বাড়িতেই জেভার ভিত্তিক সহিংসতা মোকাবেলা করছে। মোদা কথা জন্মের মুহূর্ত থেকেই শুধু নয় বরং তার আগে থেকেই অর্থাৎ মাতৃগর্ভে ভ্রূণ থাকার সময়ই শুরু হয় বৈষম্য। (সূত্র : বিবিএস -২০১১)

নারীর প্রতি বৈষম্যের সমাধান ছাড়া জাতীয় অগ্রগতি ও সামাজিক ন্যায় প্রতিষ্ঠা অসম্ভব। বাংলাদেশের সংবিধান জেভার সমতাকে স্বীকৃতি দিয়েছে। নীচে সংবিধানের প্রাসঙ্গিক কিছু ধারার উদ্ধৃতি দেওয়া হ'ল:

- ধারা-২৭ঃ “সব নাগরিকই আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং আইনের সমান সুযোগ পাবার আধিকারী।”
- ধারা-২৮(২)ঃ রাষ্ট্র, “মহিলারা রাষ্ট্রের সর্বস্তরে ও সামাজিক জীবনে পুরুষের মত সমান অধিকার থাকবে।”
- ধারা-২৮(৩)ঃ সংবিধানে আছে “কোন নাগরিকই, শুধুমাত্র ধর্মীয় ক্ষেত্র ছাড়া জাতি, সম্প্রদায়, লিঙ্গ বা জন্মস্থান আলাদা হওয়ার জন্য কোন সাধারণ বিনোদন জায়গায় প্রবেশ বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে ভর্তির ব্যাপারে অযোগ্য, দায়বদ্ধ, বিধি নিষেধ ও শর্তারোপ করবে না।”
- ধারা-২৯(১)ঃ আছে যে, “রাষ্ট্রের সব নাগরিকই কাজ বা রাষ্ট্রের কোন পদ গ্রহণে সব অধিকার পাবে।”
- ধারা-৬৫(৩)ঃ “জাতীয় সংসদে মহিলাদের আসন সংরক্ষিত রাখা হয়েছে এবং স্থানীয় প্রশাসনিক পদে তাদের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা হয়েছে।

এই অবস্থার প্রেক্ষিতে, বাংলাদেশ সরকার নারী-পুরুষের সমতা আনয়নের লক্ষ্যে বিভিন্ন কার্যক্রম শুরু করেছে। সরকার জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি প্রণয়ন করেছেন। ১৯৯৫ সালে বেইজিং সম্মেলনে দেওয়া প্রতিশ্রুতি বাস্তবায়নের জন্য একটি জাতীয় কর্ম পরিকল্পনা নির্ধারণ করা হয়েছে। বাংলাদেশ সরকার CEDAW (Convention for Elimination of All forms of Discrimination Against Women) সনদে (যদিও মূল দুটি ধারা এখনও নিষিদ্ধ) স্বাক্ষর করেছেন এবং এই CEDAW সনদ বাস্তবায়নের জন্য কাজ করছেন। এছাড়া সহস্রাব্দ উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা গুরুত্বপূর্ণ লক্ষ্য বাস্তবায়নে সাফল্য অর্জন করেছে। টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা বাস্তবায়নেও দৃঢ়প্রতিজ্ঞ।

২. ভূমিকা

পিএসটিসি তার নীতিমালা দ্বারা পরিচালিত হয়। সংস্থার সর্বস্তরে নারী পুরুষের সমতা নিশ্চিত করে সকল ক্ষেত্রে যোগ্যতার ভিত্তিতে নারী পুরুষের সমান অংশগ্রহণ, সমঅধিকার, সম সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করা, ঐতিহাসিকভাবে সৃষ্ট নারীর সামাজিক পশ্চাত্তপদতা, বঞ্চনা এবং তাদের বিশেষ চাহিদাসমূহ বিবেচনা করে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা, নারীর অবস্থা এবং অবস্থান পরিবর্তনের অনুকূল শর্ত ও পরিবেশ তৈরি করা, জেভার ও উন্নয়ন প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ এবং উন্নয়নে নারীর অংশগ্রহণকে এগিয়ে নেয়ার উদ্দেশ্যে পিএসটিসি এই জেভার পলিসি তৈরির উদ্যোগ গ্রহণ করেছে।

পিএসটিসি বিশ্বাস করে যে, জেভার নীতিমালা একটি ন্যায়সঙ্গত ও সুপরিষ্কৃত কার্যব্যবস্থা যা একটি প্রতিষ্ঠানের নারী ও পুরুষের মধ্যে বিরাজিত সম্পর্কের ধরন, প্রতিষ্ঠানে তাদের পারস্পরিক অবস্থা ও অবস্থান, তার পরিবর্তন ও ক্রম উত্তরণের সুপরিষ্কৃত দিক নির্দেশনা দেয়। পিএসটিসি'র জেভার নীতিমালা একটি লিখিত দলিল হিসেবে কর্মী ও উপকারভোগীদের মধ্যে জেভার সংবেদনশীল পরিবেশ সৃষ্টিতে সহায়ক ভূমিকা পালন করবে। এর মূল লক্ষ্য হচ্ছে, উন্নয়ন কর্মসূচী ও প্রকল্পসমূহের পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন, পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়নে জেভারসংক্রান্ত বিষয়গুলো যথাযথভাবে বিবেচনা করা এবং এই জেভার নীতিমালা, নারী ও পুরুষের মধ্যে জেভার ইস্যুতে সংবেদনশীলতা সৃষ্টির মাধ্যমে সংগঠনের কর্মপরিবেশকে অধিকতর নারীবান্ধব করতে সহায়ক ভূমিকা পালন করবে।

৩. সংগঠনের রূপকল্প

বাংলাদেশের সুবিধা বঞ্চিত মানুষের জীবনযাত্রার মান উন্নয়ন করা।

৪. সংগঠনের লক্ষ্য

পিএসটিসি একটি অরাজনৈতিক, জনকল্যাণমূলক স্বৈচ্ছাসেবী প্রতিষ্ঠান। যার মূল লক্ষ্য দেশের দরিদ্র ও সুবিধা বঞ্চিত মানুষের স্বাস্থ্য, সামাজিক নিরাপত্তা ও জীবনযাত্রার টেকসই মান উন্নয়ন করা।





৫. সংস্থার মূলনীতি

সংস্থার লক্ষ্য, উদ্দেশ্য, লক্ষ্যভূক্ত জনগোষ্ঠী ও জনগণের প্রতি অঙ্গিকারবদ্ধ থাকা। সংস্থার নীতিমালা ও নিয়ম-কানুন মেনে চলা। সততা, বিনয় ও একতার সংস্কৃতিতে বিশ্বাস করা ও তার চর্চা করা।

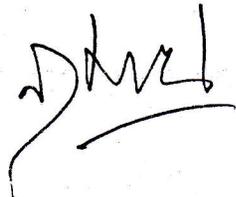
৬. জেভার নীতিমালার উদ্দেশ্য

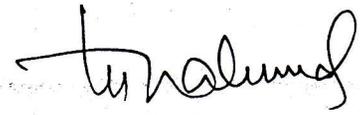
৬.১ প্রাতিষ্ঠানিক পর্যায়ে:

- সংস্থার সর্বস্তরে নারী পুরুষের সমতা নিশ্চিত করা।
- সকল ক্ষেত্রে যোগ্যতার ভিত্তিতে নারী-পুরুষের সমান অংশগ্রহণ, সমঅধিকার, সমসুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করা।
- সিদ্ধান্ত গ্রহণ পর্যায়ে এবং বিভিন্ন প্রশিক্ষণ, কর্মশালা ও সংস্থার যে কোন কাজে নারীকর্মীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা ও বৃদ্ধি করা।
- নীতিনির্ধারকগণের অঙ্গিকার অনুযায়ী পিএটিসিতে জেভার নীতিমালার যথাযথ বাস্তবায়ন এবং প্রকল্প কর্মসূচীতে ও বিভিন্ন কার্যক্রমে এর প্রতিফলন নিশ্চিত করা।
- সংস্থার অভ্যন্তরে এমন একটি অনাবিল নারীবান্ধব কর্মপরিবেশ তৈরী করা যা, সকলের প্রতি যথাযথ সম্মান ও ন্যায়ের ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠিত হবে।
- প্রশিক্ষণ ও চলমান যোগাযোগ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে সংস্থার কর্মীদের জেভার নীতিমালা সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধি করা ও চর্চা করা।

৬.২ কর্মসূচী পর্যায়ে

- সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় সৃষ্ট নারীর সামাজিক পশ্চাৎপদতা, বঞ্চনা এবং তাদের বিশেষ চাহিদাসমূহ
- বিবেচনা করে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- নারীর অবস্থা এবং অবস্থান পরিবর্তনের অনুকূল শর্ত ও পরিবেশ তৈরি করা।
- জেভার ও উন্নয়ন প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ।
- উন্নয়নে নারীর অংশগ্রহণকে এগিয়ে নেয়া।
- কর্মসূচী পরিকল্পনা, রূপরেখা তৈরী ও বাস্তবায়নে, নারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত ও বৃদ্ধি করা।
- জেভার সমতা বিষয়ে চাহিদা, সমস্যা ও অগ্রাধিকারের ক্ষেত্র সমূহ চিহ্নিত করা।
- উন্নয়ন কর্মসূচী ও প্রকল্পসমূহের পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন, পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়নে জেভারসংক্রান্ত বিষয়গুলো যথাযথভাবে বিবেচনা করা।







৭. জেভার নীতিমালার ধারণা ও প্রয়োজনীয়তা

উন্নয়ন কর্মসূচী ও প্রকল্পসমূহের পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন, পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়নে জেভারসংক্রান্ত বিষয়গুলো যথাযথভাবে বিবেচনা করা জেভার নীতিমালা একটি ন্যায়সঙ্গত ও সুপরিকল্পিত কার্যব্যবস্থা যা একটি প্রতিষ্ঠানের নারী ও পুরুষের মধ্যে বিরাজিত সম্পর্কের ধরন, প্রতিষ্ঠানে তাদের পারস্পরিক অবস্থা ও অবস্থান, তার পরিবর্তন ও ক্রম উত্তরণের সুপরিকল্পিত দিক নির্দেশনা দেয়।

পিএসটিসি'র এই জেভার নীতিমালা একটি লিখিত দলিল হিসেবে কর্মী ও উপকারভোগীদের মধ্যে জেভার সংবেদনশীল কর্ম-পরিবেশ সৃষ্টিতে সহায়ক হবে। এর লক্ষ্য হচ্ছে, উন্নয়ন কর্মসূচী ও প্রকল্পসমূহের পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন, পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়নে জেভারসংক্রান্ত বিষয়গুলো যথাযথভাবে বিবেচনা করা। এই জেভার নীতিমালা, নারী ও পুরুষের মধ্যে জেভার ইস্যুতে সংবেদনশীলতা সৃষ্টির মাধ্যমে সংগঠনের কর্মপরিবেশকে অধিকতর নারীবান্ধব করতে সহায়ক ভূমিকা পালন করবে।

৮. জেভার নীতিমালার ক্ষেত্র

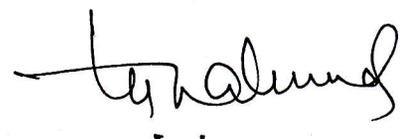
পিএসটিসির জেভার নীতিমালা জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি, প্লান অব একশন ও পিএসটিসির কর্মী নীতিমালা অনুযায়ী প্রণীত হয়েছে। নিম্নে জেভার নীতিমালার ক্ষেত্রসমূহ বর্ণনা করা হল:

- ৮.১. আর্থিক ও অন্যান্য আনুষঙ্গিক সুবিধাসমূহ
- ৮.২. নিয়োগ, পদোন্নতি, বদলি, ছুটি ও শাস্তি সংক্রান্ত বিষয়
- ৮.৩. দৃশ্যমান, অদৃশ্যমান ও বিশেষ সুবিধাদী সংক্রান্ত বিষয়
- ৮.৪. কর্মী উন্নয়ন ব্যবস্থাপনা
- ৮.৫. সংস্থার সর্বস্তরে সার্বিক ও সুষ্ঠু পরিবেশ নিশ্চিতকরণ
- ৮.৬. মূল্যবোধ, দৃষ্টিভঙ্গি ও আচরণ সংক্রান্ত বিষয়
- ৮.৭. নারীর প্রতি বিরূপ আচরণ ও সহিংসতার রোধ সংক্রান্ত বিষয়
- ৮.৮. কর্মক্ষেত্রে জেভার নিশ্চিতকরণ ও বাস্তবায়ন কৌশল
- ৮.৯. জেভার বিষয়ক এডভোকেসি ও নেটওয়ার্কিং

৮.১. আর্থিক ও অন্যান্য আনুষঙ্গিক সুবিধাসমূহ:

৮.১.১: সংস্থার মানবসম্পদ উন্নয়ন নীতিমালা অনুযায়ী নারী ও পুরুষকর্মীর বেতনস্কেল, বাড়িভাড়া, ভ্রমণভাতা, যাতায়াতভাড়া, প্রশিক্ষণভাতা, টেলিফোন সুবিধা প্রভৃতি ক্ষেত্রে সমান সুযোগ-সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হবেন।





৮.১.২: গর্ভাবস্থায় এবং দুগ্ধদানকালীন নারী কর্মীগণ বিশেষ সুবধাপ্রাপ্তির অধিকারী হবেন। যেমন- কর্মকালীন বিশ্রাম, শিশুকে দুগ্ধপান করানোর জন্য সময় বরাদ্দ, অফিসে সন্তানকে দেখভালের জন্য চাইল্ড কেয়ারের ব্যবস্থা, মাঠ পরিদর্শনকালীন বা প্রশিক্ষণে থাকাকালীন কেয়ারটেকার/আয়া এর খরচ অফিস/প্রকল্প বহন করবে। এ ছাড়াও গর্ভাবস্থায় গর্ভজনিত কারণে বিশেষ ছুটির প্রয়োজন হলে সেটি প্রদান করা।

৮.১.৩: সংস্থার নারী কর্মীগণ সংস্থার প্রয়োজনে বিভিন্ন যোগাযোগ বা সভা, কর্মশালায় অংশগ্রহণের জন্য এবং কাজের জন্য বাড়ী ফিরতে রাত হলে সংস্থার গাড়ী ব্যবহারে অগ্রাধিকার পাবেন। নারী কর্মীগণ অর্থের বিনিময়ে অফিসে যাতায়ত, গর্ভাবস্থায় ৭ মাস থেকে ডাক্তারের কাছে চেকআপ করানো ও জরুরী ডেলিভারীর জন্য হাসপাতালে ভর্তি হওয়ার সময় সংস্থার গাড়ী ব্যবহারের সুবিধা গ্রহণ করতে পারবেন।

নিয়োগ, পদোন্নতি, বদলি, ছুটি ও শাস্তি সংক্রান্ত বিষয়

সংস্থার কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে যে নীতিমালা রয়েছে তা নারী-পুরুষ উভয়ের জন্য সমভাবে প্রযোজ্য। কিন্তু নারীকর্মীর সংখ্যা মাঠপর্যায়ে এবং ব্যবস্থাপনাপর্যায়ে বৃদ্ধির জন্য ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেমন-

৮.২.১: একই শিক্ষাগত যোগ্যতা/সমঅভিজ্ঞতা সম্পন্ন নারী ও পুরুষ প্রার্থীর ক্ষেত্রে নারী প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া।

৮.২.২: মৌখিক পরীক্ষার জন্য গঠিত বোর্ডে ন্যূনতম পাঁচজনের মধ্যে দুইজন নারী।

৮.২.৩: বিশেষ ক্ষেত্রে (যেমন, ব্যবস্থাপনা স্তরে) লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের জন্য শুধুমাত্র নারী প্রার্থীদের কাছ থেকে দরখাস্ত আহবান করা।

৮.২.৪: চাকুরীর জন্য আবেদনপত্রে নারী পুরুষ উভয়ের ক্ষেত্রে প্রার্থীকে মাতা ও পিতা উভয়ের নাম উল্লেখ করা।

৮.২.৫: সকল বিবাহিত পুরুষ প্রার্থীকে ব্যক্তিগত নথিতে পিতা-মাতার নামের সাথে স্ত্রীর/জীবনসঙ্গীর নাম এবং নারী প্রার্থীকে পিতা-মাতার নামের সাথে স্বামীর/জীবনসঙ্গীর নাম উল্লেখ করার বিধান রাখা।

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

১) ছুটি

বার্ষিক ছুটি, অসুস্থতাজনিত ছুটি, নৈমিত্তিক ছুটির বিধান নারী, পুরুষ সকলকর্মীর ক্ষেত্রে একই হবে। কিন্তু নারীকর্মীর ক্ষেত্রে মাতৃত্বজনিত ছুটির বিধান রয়েছে। যেমন-

৮.২.৬: একজন নারী কর্মী মাতৃত্বজনিত কারণে প্রসবকালীন সময়ে পূর্ণ বেতনসহ মোট ৬ মাস (২৪ সপ্তাহ, ক্যালেন্ডার দিন) ছুটি পাবেন। প্রয়োজনে অসুস্থতাজনিত ছুটি এবং বিনাবেতনে ছুটি নিতে পারবেন (তবে চাকুরীকালীন সময়ে দুইবারের বেশি নয়)।

৮.২.৭: স্ত্রীর/জীবনসঙ্গীর প্রসবকালীন সময়ে এবং পরবর্তী কয়েকটি দিন তার পাশে উপস্থিত থেকে তাকে মানসিক সমর্থন এবং সন্তানের প্রাথমিক পরিচর্যা করার জন্য সংস্থার পুরুষকর্মীদের ক্ষেত্রে পিতৃত্বজনিত ছুটির বিধান রয়েছে, যেমন- প্রত্যেক পুরুষ কর্মী স্ত্রীর/জীবনসঙ্গীর সন্তানপ্রসবকালীন সময়ে পিতৃত্বজনিত ছুটি হিসেবে পূর্ণ বেতনসহ মোট ১৫ দিনের (ক্যালেন্ডার দিন) ছুটি পাবেন।

৮.২.৮: ক্ষেত্র বিশেষে দাতা সংস্থার প্রদত্ত সুযোগ-সুবিধা প্রকল্পকর্মীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

২) বদলী

সংগঠনের ভবিষ্যৎ কর্মপরিধি বিবেচনায় রেখে পদায়ন ও বদলীর ক্ষেত্রে কিছু ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা:

৮.২.৯: নারীকর্মীর পদায়ন ও বদলীর সময়ে তার পিতা-মাতার/স্বামীর/জীবনসঙ্গীর কর্মস্থল বিবেচনা করা। একইভাবে পুরুষকর্মীর বদলীর ক্ষেত্রেও তার স্ত্রীর/জীবনসঙ্গীর কর্মস্থল বিবেচনা করা।

৮.২.১০: গর্ভকালীন অর্থাৎ ১ম মাস থেকে সন্তান ভূমিষ্ট হওয়ার ১ বছরের মধ্যে একজন নারী কর্মীকে কর্মরত এলাকা থেকে বদলী না করা। তবে, কর্মী নিজে ইচ্ছা পোষণ করলে সেক্ষেত্রে বদলী করা যেতে পারে।

৩) পদোন্নতি

৮.২.১১: যোগ্যতা ও জেভার সমতার ভিত্তিতে সর্বস্তরের নারী-পুরুষ কর্মীদের নির্দিষ্ট নীতিমালার আলোকে পদোন্নতি দেয়া।

৪) শাস্তি

৮.২.১২ নারী পুরুষ নির্বিশেষে সকলকর্মী সংস্থার নীতিমালা অনুযায়ী কতগুলো সুনির্দিষ্ট কারণে সংস্থার শাস্তির সম্মুখীন হতে পারেন। তবে পুরুষ কর্মীরা জেভার বিষয়ক কারণেও শাস্তি পেতে পারেন। যেমন-



যদি কোন পুরুষকর্মী, নারীকর্মীকে দৈহিক, শারীরিক এবং মানসিকভাবে হয়রানী/নির্যাতন করেন এবং তা প্রমাণিত হয়, তাহলে ঐ পুরুষকর্মীকে চাকুরী থেকে বরখাস্ত করা হবে। অনুরূপভাবে, কোন নারীকর্মী কোন পুরুষকর্মীর বিরুদ্ধে উদ্দেশ্যমূলকভাবে উল্লেখিত অভিযোগ করলে এবং তা প্রমাণিত হলে, উক্ত নারীকর্মীকেও চাকুরী থেকে বরখাস্ত করা।

৮.২.১৩: সংস্থার কোনো কর্মীর বিরুদ্ধে বহুবিবাহ, অসদাচরণ, জেভারভিত্তিক সহিংসতা, বাল্যবিবাহ, নারী নির্যাতন বা যৌতুক সংক্রান্ত কোন অভিযোগ থাকলে অথবা এ ধরনের কোন কাজে জড়িত থাকলে তার বিরুদ্ধে সংগঠন শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

৮.৩. দৃশ্যমান, অদৃশ্যমান ও বিশেষ সুবিধাদায়ী সংক্রান্ত বিষয় :

কর্মীদের জন্য সংস্থা যে সমস্ত দৃশ্যমান, অদৃশ্যমান ও বিশেষ সুবিধার ব্যবস্থা করবে সেগুলো হচ্ছে:

৮.৩.১: নারী ও পুরুষ কর্মীদের জন্য পৃথক টয়লেট সুবিধা ও নিরাপদ ব্যবস্থা।

৮.৩.২: প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণের সময় নারী প্রশিক্ষণার্থীরা মায়ের বুকের দুধপানকারী শিশুকে (৪ মাস থেকে ২ বছর বয়সী শিশু) কেয়ারটেকার/আয়াসহ প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে আনতে পারবে, যার ব্যয় সংস্থা বহন করবে। প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে নারীকর্মীর জন্য পৃথক কক্ষের ব্যবস্থা করা হবে।

৮.৩.৩: নারীকর্মীগণ তাদের শিশুদের ৬ (ছয়) মাস বয়স পর্যন্ত অফিস চলাকালীন (দুপুরের খাবার বিরতির সময়) বা পূর্বে শিশু সন্তানকে বুকের দুধ খাওয়াতে ১ (এক) ঘন্টার জন্য বিরতী পাবেন। পরবর্তীতে এ নিয়ম শিশুর ২ বছর বয়স হওয়া পর্যন্ত বর্ধিত করা হবে।

৮.৩.৪: সংস্থার সামর্থ্যের উপর ভিত্তি করে নারী কর্মীদের শিশু সন্তানদের জন্য (৪ মাস বয়স থেকে ৫ বছর বয়সী) পৃথক কক্ষের ব্যবস্থা করা প্রয়োজনে শিশু দিবায়ত্ত্ব কেন্দ্র স্থাপনে উদ্যোগ গ্রহণ করা।

৮.৪. কর্মী উন্নয়ন ব্যবস্থাপনা

৮.৪.১: সংস্থার সকল কর্মীদের জেভার বিষয়ক ধারণা অর্জন ও জেভার বিষয়টি সংস্থার কার্যক্রম ও অন্যান্য ক্ষেত্রে প্রয়োগ ও চর্চা করার জন্য সকলের সক্ষমতা বৃদ্ধির উদ্যোগ নেয়া। এই উদ্যোগের অংশ হিসেবে সকল স্তরের কর্মীদের জন্য জেভার বিষয়ে প্রশিক্ষণ, বিভিন্ন জাতীয় ও আন্তর্জাতিক কর্মশালা, সেমিনার ইত্যাদিতে অংশগ্রহণের ব্যবস্থা গ্রহণ।

৮.৪.২: কর্মী উন্নয়নের জন্য দেশের ভিতরে ও দেশের বাহিরে উচ্চশিক্ষা লাভ, প্রশিক্ষণ, সেমিনারে অংশগ্রহণ ইত্যাদি ক্ষেত্রে নারীকর্মীদের অগ্রাধিকার দেয়া।





৮.৪.৩: সংস্থার জেভার ফোকাল পার্সনের নেতৃত্বে সকল স্তরের কর্মীদের সমন্বয়ে জেভার টিম গঠন করা।

৮.৫. সংস্থার অভ্যন্তরে সার্বিক ও সুষ্ঠু পরিবেশ নিশ্চিতকরণ

৮.৫.১: সংস্থার ভিতরে নারী, পুরুষের অধিকার ও মর্যাদার ক্ষেত্রে সমতা, শ্রদ্ধাশীলতা, পারস্পারিক সম্মানবোধ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সংস্থায় জেভার-বান্ধব পরিবেশ নিশ্চিত করা।

৮.৫.২: নারী ও পুরুষ কর্মীগণ যাতে নিরাপদ, বৈষম্যহীন পরিবেশে ও স্বতস্ফূর্তভাবে কাজ করতে পারেন সে বিষয়ে গুরুত্ব দেয়া।

৮.৬. মূল্যবোধ, দৃষ্টিভঙ্গি ও আচরণ সংক্রান্ত বিষয়

৮.৬.১: নারী পুরুষের সমতা সংস্থার অন্যতম মূল্যবোধ হিসেবে বিবেচিত হবে। প্রত্যেক কর্মীকে এই মূল্যবোধে বিশ্বাসী হতে হবে।

৮.৬.২: সংস্থা নারী ও পুরুষের জন্য কোন বিশেষ কাজ নির্দিষ্ট করবে না এবং সকল ধরনের কাজই নারী ও পুরুষের জন্য উন্মুক্ত থাকবে। অর্থাৎ কাজের ক্ষেত্রে নারী, পুরুষভেদে কোন বৈষম্য থাকবে না।

৮.৭. নারীর প্রতি বিরূপ আচরণ ও সহিংসতার রোধ সংক্রান্ত বিষয়

৮.৭.১: সংস্থার অভ্যন্তরে কোন নারীকর্মী, পুরুষকর্মী দ্বারা বা পুরুষকর্মী, নারীকর্মী দ্বারা কোন ধরনের মানসিক বা শারীরিক হয়রানীর শিকার হলে ক্ষতিগ্রস্ত কর্মী লিখিতভাবে সংস্থার নির্বাহী পরিচালক/জেভার ফোকাল পার্সনকে অবহিত করবেন। জেভার ফোকাল পার্সন/টিম ঐ দরখাস্তের উপর ভিত্তি করে তদন্তপূর্বক প্রতিবেদন তৈরি করে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের কাছে জমা দিবেন। তদন্তে ঘটনার সত্যতা প্রমাণিত হলে ঘটনার সাথে সংশ্লিষ্টকর্মীকে চাকুরী থেকে বরখাস্ত করা হবে।

৮.৮. কর্মসূচিতে জেভার নিশ্চিতকরণ ও বাস্তবায়ন কৌশল

৮.৮.১: সংস্থার সকল কর্মসূচী ও প্রকল্প গ্রহণের ক্ষেত্রে যেমন-চাহিদা নিরূপণ থেকে শুরু করে বাস্তবায়ন - প্রতিটি পর্যায়ে জেভার বিশ্লেষণ করা হবে এবং জেভার ন্যায্যতাকে বিবেচনা করে কর্মসূচি বাস্তবায়ন করা হবে।





- ৮.৮.২: কর্মসূচী ও প্রকল্প পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ণ এর ক্ষেত্রে জেভার সংবেদনশীলতা ও ন্যায্যতাকে বিশ্লেষণ করা হবে। প্রকল্প বা কর্মসূচিতে জেভার কার্যক্রম গ্রহণের কারণে তা সংস্থার নারী ও পুরুষ কর্মীদের উপর কি ধরনের প্রভাব ফেলছে তা যাচাই করার জন্য জেভার টুল তৈরি করা হবে।
- ৮.৮.৩: কর্মসূচী গ্রহণ ও কর্মক্ষেত্রে উদ্দীষ্ট জনগোষ্ঠীর মধ্যে নারী-পুরুষকে সমভাবে অন্তর্ভুক্ত করা এবং নারী ও পুরুষের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদাকে বিবেচনায় রেখে ইতিবাচক উদ্যোগ গ্রহণ করা।
- ৮.৮.৪: বিভিন্ন সমমনা উন্নয়ন প্রতিষ্ঠান, নেটওয়ার্ক ও সরকারের মাধ্যমে কর্মপ্রাণকারী সকল নারী পুরুষকে জেভার সংবেদনশীল করতে পিএসটিসি বিভিন্ন উদ্যোগ গ্রহণ করবে যেমন- আলোচনা সভা, কর্মশালা, বিভিন্ন দিবস পালন ইত্যাদি।
- ৮.৮.৫: জেভার নীতিমালা অনুমোদনের পর সংস্থার নিয়ম অথবা বিশেষ অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে পর্যালোচনা বা রিভিউ করা হবে।

জেভার বিষয়ক এডভোকেসি ও নেটওয়ার্কিং

- ৮.৯.১: পিএসটিসি জেভার সমতা প্রতিষ্ঠায় নিষ্ঠার সঙ্গে কাজ করার সাথে সাথে বিভিন্ন নীতিমালা ও আইন প্রণয়ন বা পরিবর্তন এবং বাস্তবায়নে সক্রিয় অংশগ্রহণ করবে। সকল পর্যায়ে জেভার সমতা প্রতিষ্ঠায় সচেষ্ট থাকবে।
- ৮.৯.২: জেভার সমতা প্রতিষ্ঠায় এবং জেভার ভিত্তিক সহিংসতা প্রতিরোধে কর্মসূচী গ্রহণ করবে। অগ্রণী ভূমিকা পালনকারী সংগঠনের সাথে নেটওয়ার্কের মাধ্যমে ইতিবাচক উদ্যোগ গ্রহণ করবে এবং নেটওয়ার্কের সদস্য হিসেবে সক্রিয় ভূমিকা পালন করবে।

সমাপ্ত

