

জেডার নীতিমালা-২০২১

সোনার বাংলা ফাউন্ডেশন



মধুগঞ্জ বাজার, কালীগঞ্জ
ঝিনাইদহ-৭৩৫০।

ভূমিকা :

ঝিনাইদহ জেলার বে-সরকারী উন্নয়ন সংস্থা সোনার বাংলা ফাউন্ডেশন। ১৯৯৫ সাল থেকে ঝিনাইদহ জেলার পিছিয়ে পড়া জনগোষ্ঠীর মানবাধিকার উন্নয়ন ও দারিদ্র্য বিমোচনে কাজ করে যাচ্ছে। এ দেশের মোট জনসংখ্যার অর্ধেক নারী। নারী ও শিশুর বঞ্চনা দিন দিন ক্রমাগত ভাবে বেড়েই চলেছে। সমস্যার প্রকট অবস্থা বিবেচনায় এনে সোনার বাংলা ফাউন্ডেশন বিশেষত নারী ও শিশুদের অধিকার রক্ষা ও উন্নতি করনে নানাবিধ কর্মসূচী হাতে নিয়েছে। শিশু শিক্ষা, নারী ও শিশু পাচার রোধ, বাল্যবিবাহ রোধ, বিবাহ বিচ্ছেদ, রোধ, তালাকপ্রাপ্ত নারীদের আইনী সহায়তা প্রদান, আপোষ মীমাংসা, স্থানীয় সরকার ও সরকারী বে-সরকারী সেবা প্রদান কারী প্রতিষ্ঠানের নিকট হতে সেবা প্রাপ্তি নিশ্চিত করার মত কর্মসূচী বাস্তবায়ন করে চলেছে। তারই ধারাবাহিকতা বজায় রেখে নারী অধিকার উন্নয়নের লক্ষ্যে একটি সময়োপযোগী জেডার নীতি উন্নয়ন একান্ত প্রয়োজন বিধায় সংস্থার পক্ষ থেকে একটি জেডার নীতি প্রণয়ন করা হল।

এসবিএফ এর পরিচিতিঃ

ঝিনাইদহ জেলার কালীগঞ্জ উপজেলার থেকে ১৯৯৫ সালে এসবিএফর যাত্রা শুরু হয়েছিল সীমিত কিছু কর্মসূচী নিয়ে। পরবর্তীতে কর্মসূচী বেড়েছে, চ্যালেঞ্জও বেড়েছে, তা সত্ত্বেও এসবিএফ দৃঢ়পদক্ষেপে এগিয়ে চলেছে লক্ষ্যপানে। দারিদ্র্য বিমোচন থেকে শুরু করে শিক্ষা, প্রতিবন্ধী উন্নয়ন, পরিবেশ ও বনায়ন, শিশুশ্রম নিরসন, সামাজিক ন্যায্যতা প্রতিষ্ঠায় যুব উদ্বুদ্ধকরণ, মানবাধিকার ও সুশাসন, সচেতনতা সৃষ্টি, প্রাকৃতিক দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা প্রভৃতি ক্ষেত্রে এসবিএফ গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রেখে চলেছে। স্থানীয় গন্ডি পেরিয়ে আঞ্চলিক, জাতীয় এমনকি আন্তর্জাতিক ফোরামেও এসবিএফর ভূমিকা রাখার সুযোগ সৃষ্টি হয়েছে।

এসবিএফ কাজ করে গরীব, অসহায়, সুবিধা বঞ্চিত মানুষের জন্য এবং এ ক্ষেত্রে নারী ও শিশুর বিশেষ অগ্রাধিকার দেয়া হয়। সঙ্গত কারণেই এসব কর্মকান্ড বাস্তবায়নের জন্য এসবিএফর দক্ষ জনশক্তি দরকার। আগামী দিনগুলোর চ্যালেঞ্জ মোকাবেলায় এসবিএফ -কে আরও সক্ষম করার প্রয়োজনীয়তা অনস্বীকার্য। সেজন্য এখনই কৌশলগত পরিকল্পনা প্রণয়ন করা দরকার। সময়ের চাহিদার প্রেক্ষাপটে এসবিএফ হাতে নিয়েছে বিভিন্ন কর্মসূচী। এসব কর্মসূচী থেকে কোনটার সফলতা এসেছে আশানুরূপ, আবার কোনটার আশাতীত।

ভিশনঃ একটি দারিদ্রমুক্ত, প্রকৃতিবান্ধব, শিক্ষিত ও ন্যায্য সমাজ।

মিশনঃ নারী-পুরুষের সম অধিকারের ভিত্তিতে জবাবদিহিমূলক সমাজ প্রতিষ্ঠা করা যেখানে শিক্ষা, স্বাস্থ্য, কর্মসংস্থান, সুশাসন, তথ্যঅধিকার নিশ্চিত হবে ও দারিদ্র্য বিমোচনের মাধ্যমে জীবনমানের ইতিবাচক পরিবর্তন আনা এবং পরিবেশের ভারসাম্য বজায় রাখা।

উদ্দেশ্য:

- সংস্থার সর্বস্তরে নারী-পুরুষের সম্পর্কের সমতা নিশ্চিত করা।
- সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমান অংশগ্রহণ, সমঅধিকার, সম সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করা।
- ঐতিহাসিকভাবে সৃষ্ট নারীর সামাজিক পশ্চাৎপদতা, বঞ্চনা এবং তাদের বিশেষ চাহিদাসমূহ বিবেচনা করে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- নারীর অবস্থা ও অবস্থান পরিবর্তনের অনুকূল শর্ত ও পরিবেশ তৈরী করা।
- জেডার ও উন্নয়ন প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ।

ক্ষেত্র:

নিম্নোক্ত ক্ষেত্রসমূহে নারীকর্মীদের জন্য ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে:

- আর্থিক ও অন্যান্য বৈষয়িক সুবিধা।
- নিয়োগ, ছুটি, পদোন্নতি, পোস্টিং, বদলি, অব্যহতি ও বরখাস্ত
- ভৌত ও বিশেষ কিছু সুবিধা

- কর্মী উন্নয়ন
- নারী কর্মীদের সুনির্দিষ্ট সমস্যা
- মূল্যবোধ ও আচরন
- কর্মসূচী ও কর্মক্ষেত্র
- দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে নারী কর্মীদের সাময়িক সীমাবদ্ধতা

১. আর্থিক এবং অন্যান্য বৈষয়িক সুবিধা :

- বেতন স্কেল, বাড়ি ভাড়া, ভ্রমণ ভাতা, গ্র্যাচুইটি, আয়কর, ইনক্রিমেন্ট, গৃহনির্মাণ ঋণ, চাকুরি থেকে অবসর ও বিশেষ সুবিধা তহবিল, প্রশিক্ষণ ভাতা, মাতৃত্বজনিত ভাতা, বিদেশ ভাতা, যাতায়াত ব্যয়, চিকিৎসা সুবিধা, টেলিফোন সুবিধা প্রভৃতি ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষ কর্মী একই সুযোগ-সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হবেন। তবে অফিসের গাড়ি ব্যবহারের ক্ষেত্রে নারীকর্মীদের জন্য কিছু বিশেষ সুবিধা দেয়া হবে। তা হলো :
 - মাঠ পর্যায়ে সকল নারীকর্মী মোটর সাইকেল পাবার অধিকারী হবেন (উলেখ্য, সকল পুরুষ কর্মীর ক্ষেত্রে এই সুবিধা প্রযোজ্য নয়)।
 - কেন্দ্রীয় কার্যালয়ে কর্মরত নারীকর্মীরা অফিসের গাড়িতে আসা যাওয়ার ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার পাবেন।
- নারীকর্মীদের ক্ষেত্রে একজন কর্মসূচি সমন্বয়কারী বা সমপর্যায়ের একজন নারীকর্মী মাঠ পরিদর্শন কাজে গাড়ী ব্যবহারের অধিকারী হবেন। (উলেখ্য, এই পর্যায়ের পুরুষকর্মীর ক্ষেত্রে এই সুবিধা প্রযোজ্য নয়)। এমনকি বিশেষ ক্ষেত্রে নির্বাহী পরিচালক অথবা পরিচালকের অনুমোদনক্রমে কর্মসূচি সমন্বয়কারী পদমর্যাদার নিচে অবস্থানকারী নারীকর্মীরাও মাঠ সফরের কাজে গাড়ি ব্যবহারের অধিকারী হবেন।
- একজন নারীকর্মী গর্ভকালীন সময়ে সপ্তম মাস থেকে সন্তান প্রসবকালীন সময় পর্যন্ত মেডিকেল চেক-আপের কাজে যাতায়াতের জন্য অন পেমেন্ট গাড়ি ব্যবহারে অগ্রাধিকার পাবেন।

২.১ নিয়োগ, পোস্টিং ও বদলি, কারণ দর্শাও, বরখাস্ত এবং ছুটি :

- সংস্থায় কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে কিছু নীতিমালা রয়েছে যা নারী-পুরুষ উভয়ের জন্যই সমভাবে প্রযোজ্য। কিছু সংস্থার নারীকর্মীর সংখ্যা বৃদ্ধির জন্য কয়েকটি ইতিবাচক পদক্ষেপ করা হয়েছে যা নিম্নরূপঃ
 - ক্রমান্বয়ে নারী কর্মীর সংখ্যা বৃদ্ধি করা হবে। এ বৃদ্ধি শুধু মাঠ পর্যায়েই নয়, ব্যবস্থাপনার সকল পর্যায়ে করা হবে।
 - একই শিক্ষাগত যোগ্যতা ও সম অভিজ্ঞতা সম্পন্ন নারী-পুরুষ প্রার্থীর ক্ষেত্রে নারী প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
 - নারীকর্মী নিয়োগ সংক্রান্ত লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার মান পুরুষের ক্ষেত্রে ৫০ হলেও নারীর ক্ষেত্রে তা হবে ৪০।
 - মৌখিক পরীক্ষার জন্য গঠিত বোর্ডে ন্যূনতম ৩০ শতাংশ পরীক্ষক হবেন নারী।
 - নারীকর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের জন্য প্রয়োজন শুধুমাত্র নারী প্রার্থীদের কাছ থেকে দরখাস্ত আহবান করা হবে।
 - চাকুরির জন্য আবেদনপত্রে নারী-পুরুষ উভয় ক্ষেত্রেই একজন অবিবাহিত প্রার্থীকে অবশ্যই পিতার নামের সঙ্গে মাতার নাম উলেখ করতে হবে।
 - সকল পুরুষকর্মীর ব্যক্তিগত নথিতে বিবাহিত হলে পিতা-মাতার নামের সাথে স্ত্রীর নাম এবং অবিবাহিত হলে মাতা-পিতা উভয়ের নাম উলেখিত হবে। নারী কর্মীর ক্ষেত্রেও বিবাহিত হলে পিতা-মাতার সঙ্গে স্বামীর নাম এবং অবিবাহিত হলে মাতা-পিতা উভয়ের নাম উলেখিত হবে।
- সাধারণ পদে (নারী পুরুষের জন্য উন্মুক্ত) নিয়োগ করার ক্ষেত্রে আবেদন পত্রের ৩০ শতাংশ নারী না হওয়া পর্যন্ত নিয়োগ পরীক্ষা অনুষ্ঠিত করা যাবে না।

২.২ ছুটি :

- বার্ষিক ছুটি, অসুস্থতাজনিত ছুটি, নৈমিত্তিক ছুটির বিধান নারী-পুরুষ কর্মীর ক্ষেত্রে একই। কিন্তু নারীকর্মীর জন্য মাতৃত্বজনিত ছুটির বিধান রয়েছে যা নিম্নরূপঃ
- একজন নারীকর্মী মাতৃত্বজনিত কারণে সন্তান প্রসবকালীন সময়ে পূর্ণ বেতন মোট ৬ মাস ছুটি পাবেন। প্রয়োজনে অসুস্থতাজনিত ছুটি এবং বিনাবেতনে ছুটিও এর সঙ্গে যুক্ত হতে পারে।
- স্ত্রীর সন্তান প্রসবকালীন সময়ে এবং পরবর্তী কয়েকটি দিন তার পাশে সর্বক্ষণ উপস্থিত থেকে তাকে মানসিক সমর্থন এবং সন্তানের প্রাথমিক পরিচর্যায় সহযোগিতা করার জন্য সংস্থা পুরুষকর্মীদের ক্ষেত্রে পিতৃত্বজনিত ছুটির বিধান করেছে যা নিম্নরূপঃ
- প্রত্যেক পুরুষকর্মী স্ত্রীর সন্তান প্রসবকালীন সময়ে পিতৃত্বজনিত ছুটি হিসেবে পূর্ণ বেতন সহ মোট ১৫ (১৫) দিন ছুটি পাবেন।

২.৩ পোস্টিং ও বদলি :

- এসব ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষকর্মীদের জন্য একই নীতি অনুসারিত হবে। তবে নারীকর্মীদের ক্ষেত্রে কয়েকটি ইতিবাচক ব্যতিক্রম করা হবে:
- নারীকর্মীর পোস্টিং ও বদলির সময়ে তার পিতা, মাতা বা স্বামীর কর্মস্থল/অবস্থান বিবেচনা নেয়া হবে। একইভাবে পুরুষকর্মীকে বদলির সময় ও তাঁর স্ত্রীর কর্মস্থল বিবেচনায় রাখা হবে।
- গর্ভকালীন সময়ে অর্থাৎ প্রথম মাস থেকে সন্তান ভূমিষ্ঠ হওয়ার ৬ মাসের মধ্যে একজন নারীকর্মী যে এলাকায় কর্মরত সেখান থেকে তাকে অন্য কোথাও বদলি করা হবে না।
- নারী কর্মীকে সম্ভব হলে তার অধিক সুবিধা নিশ্চিত করার জন্য তার স্বামীর কর্মস্থলের নিকটতম কোন কর্মস্থলে বদলী করার ব্যবস্থা করা হবে।

২.৪ বরখাস্ত :

- নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সকল কর্মী সংস্থার নীতিমালা অনুযায়ী কতগুলো বিশেষ কারণে সংস্থার চাকুরি থেকে বরখাস্ত হতে পারেন। তবে পুরুষ/মহিলা কর্মীরা অতিরিক্ত আরো একটি কারণে বরখাস্ত/সাজাপ্রাপ্ত হতে পারেন। সে বিধানগুলি হচ্ছে :
- যদি কোন পুরুষকর্মী নারীকর্মীকে দৈহিকভাবে নির্যাতন কিংবা তাকে যৌন নিপীড়ন করেন এবং তা প্রমাণিত হয় তাহলে ঐ পুরুষ কর্মীকে চাকুরি থেকে বরখাস্ত করা হবে।
- পুরুষ কোন কর্মী নারী কর্মী দ্বারা কোনরকমভাবে যৌনতা সংক্রান্ত হেনস্থা হয় তাহলে তার উপযুক্ত প্রমাণ সাপেক্ষে দৃষ্টান্তমূলক শাস্তির ব্যবস্থা নেয়া হবে।

৩. ভৌত ও অন্যান্য বিশেষ সুবিধা :

- নারীকর্মীদের জন্য সংস্থা যে সমস্ত ভৌত ও বিশেষ সুবিধাদির ব্যবস্থা করবে সেগুলো হচ্ছে:
- উন্নয়ন এলাকার অফিসে নারীকর্মীদের জন্য পৃথক অতিথি কক্ষ ও বাথরুম থাকবে।
- সকল কার্যালয়ে নারীকর্মীদের জন্য পৃথক টয়লেট থাকবে।
- গর্ভকালীন সময়ে ও সন্তান ভূমিষ্ঠ হওয়ার পর তিন মাস পর্যন্ত নারীকর্মী মোটর সাইকেল চালানো থেকে বিরত থাকতে পারবেন।
- সন্তান ভূমিষ্ঠ হবার পর দেড় বছর পর্যন্ত নারীকর্মী দুপুরের খাবার সময়ে অর্ধঘণ্টা বেশি সময় নিয়ে অর্থাৎ মোট এক ঘণ্টা সময়ের জন্য শিশু সন্তানকে বুকের দুধ খাওয়াবার জন্য বাসায় যেতে পারবেন।
- প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণের সময় নারী প্রশিক্ষার্থীরা তার দুগ্ধপোষ্য শিশু প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে আনতে পারেন যার যাবতীয় ব্যয় অবশ্য তাকেই বহন করতে হবে।
- কেন্দ্রীয় প্রশিক্ষণ কেন্দ্র ও গ্রামীণ প্রশিক্ষণ কেন্দ্রসমূহে ক্রেশ স্থাপন করবে এবং সেগুলো পরিচালনার উপযোগী নীতিমালাও প্রণয়ন করা হবে।
- প্রশিক্ষনকালে নারী প্রশিক্ষার্থী ও তাকে পরিচর্যার জন্য এক জন পরিচারিকাকে প্রশিক্ষন কেন্দ্রে আনতে পারবেন।

৪. কর্মী উন্নয়ন :

- কর্মীদের উন্নয়নের জন্য দেশের ভিতরে ও দেশের বাইরে উচ্চশিক্ষা লাভ এবং প্রশিক্ষণ, সেমিনার ও কর্মশালায় অংশগ্রহণের সুযোগ দিয়ে থাকে। এ ধরনের প্রশিক্ষণে নির্বাচনের সময় ও প্রশিক্ষণে সুযোগ লাভের ক্ষেত্রে নারীকর্মীদের আনুপাতিক প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা হয়। বিশেষ করে মাঠ পর্যায়ে কর্মরত নারীকর্মীরা যাতে এসব সুযোগ থেকে বঞ্চিত না হয় সে লক্ষ্যে একটি বিশেষ নীতিমালা প্রণয়ন করা হয়েছে।

৫. নারীকর্মীদের সুনির্দিষ্ট সমস্যাসমূহের সমাধান :

- সংস্থার অভ্যন্তরে জেডার সমতা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সংস্থায় নারী-পুরুষ সম্পর্ক সময়করণ কোষ (জিআরসিসি) গঠিত হয়েছে। প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে উক্ত কমিটি ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। সুক্ষ্মাতিসূক্ষ্ম বিশেষ-ষনের মাধ্যমে পক্ষদ্বয়ের মধ্যে বিরাজমান বিবাদ এর অবসান ঘটানোর ব্যবস্থা করা হবে তবে তা নারীর প্রতি সংবেদনশীল দৃষ্টিভঙ্গি সাপেক্ষে হতে হবে।

৬. মূল্যবোধ :

- নারী-পুরুষের সমতা সংস্থার অন্যতম প্রধান মূল্যবোধ হিসেবে বিবেচিত। প্রত্যেক কর্মীকে এই মূল্যবোধে বিশ্বাসী হতে হবে।
- সংস্থা নারীর জন্য কোন বিশেষ কাজ নির্দিষ্ট করবে না বরং সকল ধরনের কাজকে তার জন্য উন্মুক্ত রাখবে।
- প্রত্যক্ষ/পরোক্ষভাবে নারীকর্মীর প্রতি অবমাননাকর মন্তব্য সংস্থায় নিষিদ্ধ এবং তা শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসেবে বিবেচিত হবে।
- নারী ও পুরুষকর্মী বা উভয়ের উপযোগী একটি কর্মপরিবেশ তৈরীর জন্য একটি আচরণবিধি তৈরী করা হয়েছে। সকল কর্মী এই আচরণবিধি মেনে চলতে বাধ্য।
- জেডার বিষয়ে যথাযথ ওরিয়েন্টেশন প্রদানের লক্ষ্যে নারী সমাজ ও উন্নয়ন বিষয়ক প্রশিক্ষণ কোর্সটি সর্বস্তরের সকল কর্মীর জন্য বাধ্যতামূলক করা হয়েছে।
- জেডার মূল্যবোধের চেতনায় সমাজের সকল শ্রেণীর নারীপুরুষকে উজ্জীবিত করতে

৭. কর্মক্ষেত্র ও কর্মসূচিতে জেডার :

- প্রতিষ্ঠানে জেডারকে পাশ কাটিয়ে কোনো কর্মসূচি নেয়া হবে না।
- কর্মসূচি গ্রহণ ও কর্মক্ষেত্রে উদ্দীপ্ত জনগোষ্ঠীর মধ্যে নারীর পাশাপাশি পুরুষদের অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।
- রাজনৈতিক, সামাজিক, অর্থনৈতিক প্রতিটি ক্ষেত্রে জেডারকে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য প্রতিষ্ঠানের প্রচেষ্টা থাকবে।
- কর্মসূচি গ্রহণ করার ক্ষেত্রে কৌশলগত দিক যেমন-শিক্ষা, রাজনীতি, রাজনৈতিক দল, নির্বাচন প্রক্রিয়া (Electoral process), সিভিল সোসাইটি, প্রশাসন ও স্থানীয় সরকারকে জেডার সংবেদী করার ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
- উন্নয়ন প্রতিষ্ঠানসমূহ, সেবা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহ, বিভিন্ন নেটওয়ার্ক ও সরকারের মাধ্যমে দেশের নারী-পুরুষকে জেডার সংবেদী করতে প্রচেষ্টা নেয়া হবে।

৮. দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে নারী কর্মীদের সীমাবদ্ধতা :

- নারীদের দৈহিক/শারীরিক কারণে কিছু সাময়িক সীমাবদ্ধতা সৃষ্টি হয়। সে বিষয়গুলোকে সংস্থার নির্বাহীদের বিবেচনায় রেখে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

————— ○ ধন্যবাদ ○ —————