

জেডার নীতিমালা

(সংশোধিত)



ইনস্টিটিউট ফর এনভায়রনমেন্ট অ্যান্ড ডেভেলপমেন্ট (আইইডি)

কল্পনা সুন্দর (২য় তলা), বাড়ি ১৩/১৪, বাবর রোড, ব্লক-বি, মোহাম্মদপুর, ঢাকা ১২০৭

ফোন : ৫৮১৫ ২৩৭৩, ৫৮১৫ ১০৪৮

ই-মেইল ieddhaka@gmail.com

ওয়েবসাইট : www.iedbd.org

প্রসঙ্গকথা

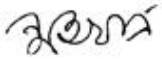
জন-সহায়ক সামাজিক, মানবিক ও প্রাকৃতিক পরিবেশ নির্মাণের মাধ্যমে দরিদ্র, যুব, সংখ্যালঘু, আদিবাসী ও নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্যমুক্ত, গণতান্ত্রিক ও সাম্প্রদায়িক সম্প্রীতিপূর্ণ একটি সমাজ প্রতিষ্ঠা ইনস্টিটিউট ফর এনভায়রনমেন্ট অ্যান্ড ডেভেলপমেন্ট (আইইডি) এর স্বপ্ন। এ স্বপ্ন বা আকাঙ্ক্ষা বাস্তবায়নে সমাজে বিদ্যমান বৈষম্যমূলক ব্যবস্থা, দারিদ্র্য-অসচেতনতা ও অস্বচ্ছতার বিরুদ্ধে সচেতনতা সৃষ্টি, সকলস্তরে জনঅংশগ্রহণ বৃদ্ধি, স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা তৈরি এবং সমমর্যাদায় জীবনযাপনের জন্য আইইডি কাজ করছে। আমাদের সমাজে বৈষম্যের নানা রূপ— শ্রেণি, জাতি, বর্ণ, রঙ, ধর্ম, সংস্কৃতি, সংখ্যাগুরু-সংখ্যালঘু, উত্তর-দক্ষিণ, কেন্দ্রিক-প্রান্তিক, নারী-পুরুষ প্রভৃতি। এ সব বৈষম্য সমতাভিত্তিক সমাজ প্রতিষ্ঠার অন্তরায়।

নারী- পুরুষসমতার প্রশ্নে লিঙ্গভিত্তিক বৈষম্যকে আইইডি অন্যতম প্রধান প্রতিবন্ধক হিসাবে বিবেচনা করে। সমাজের সমতাপূর্ণ উন্নয়নের জন্য সমানধিকার প্রতিষ্ঠা অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ কাজ। তাই জেডার বিষয়টি সংস্থার গঠনতন্ত্র, ঘোষণাপত্র, ব্যবস্থাপনা ম্যানুয়েল, নিয়োগবিধিও অন্যান্য নীতিমালার মধ্যে সর্বাধিক গুরুত্ব পেয়েছে।

সংস্থার কর্মকাণ্ডের প্রতিটি স্তরে বিভিন্ন কাজ ও চর্চায় নারী-পুরুষের মধ্যকার বিরাজমান বৈষম্য দূর করতে যে ব্যবস্থা, কৌশল ও প্রক্রিয়া রয়েছে তা একত্র করে প্রতিষ্ঠানিকভাবে এবং কার্যক্ষেত্রে সকল কর্মীর জন্য অনুসরণিকা (গাইড) হিসেবে এই নীতিমালা বা পলিসি প্রণয়ন করা হয়েছে।

আইইডির এ প্রচেষ্টা সংস্থার পরিবেশ উন্নয়ন ও নারী-পুরুষ সমতায় সামাজিক, রাজনৈতিক ও অর্থনৈতিক বাধা দূর করতে ভূমিকা রাখবে বলে মনে করি।

আমাদের এই উদ্যোগ দেশের অন্যান্য উন্নয়ন প্রতিষ্ঠানের কাছে সহায়ক হবে বলে প্রত্যাশা করি।



নুমান আহম্মদ খান
নির্বাহী পরিচালক
জুলাই ২০১০

জেডার নীতিমালা

নীতিমালা বা ইংরেজিতে পলিসি হচ্ছে কোন কাজ সুপরিচালনের লক্ষ্যে ন্যায়ভিত্তিক, সুপরিকল্পিত কার্যব্যবস্থার নিয়মাবলী।

কোন উদ্যোগ বা কাজ সংগঠিত করা, নির্দেশনা দেয়া, সমন্বয় করা, উদ্বুদ্ধ করা ও পরিচালনা করা প্রভৃতির ভিত্তিমূল হচ্ছে সে সংক্রান্ত নীতিমালা। নীতিমালা নির্দিষ্ট করে দেয় সকল কাজের কেন্দ্র ও প্রান্ত রেখা।

জেডার নীতিমালা তেমনই একটি নিয়মাবলী যা আমাদের সংস্থায় নারী ও পুরুষের মধ্যে অবস্থা ও অবস্থান, বিরাজিত পারস্পরিক সামাজিক-অর্থনৈতিক ও সাংস্কৃতিক-রাজনৈতিক সম্পর্কের ধরন, চর্চার মাধ্যমে সমমর্যাদায় অংশগ্রহণ, সর্বোপরি সমতার লক্ষ্যে ক্রমউন্নয়নের একটি পরিকল্পিত দিকনির্দেশনা দেয়।

আইইডিতে জেভার নীতিমালা

সামাজিক, মানবিক ও প্রাকৃতিক পরিবেশ উন্নয়নের লক্ষ্যে পরিবার, রাষ্ট্র ও সমাজের সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমমর্যাদায় অংশগ্রহণের মাধ্যমে ক্ষমতায়ন আইইডি'র একটি কাজ।

ইনস্টিটিউট ফর এনভায়রনমেন্ট অ্যান্ড ডেভেলপমেন্ট (আইইডি)এর প্রতিটি কর্মসূচি এ লক্ষ্যকে সামনে রেখে অগ্রসর হচ্ছে। সূচনালগ্ন থেকে সংস্থার গুরুত্বপূর্ণ মনোযোগ হচ্ছে পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রে জেভার সংবেদনশীলতা। প্রতিষ্ঠানের ঘোষণাপত্র, গঠনতন্ত্র, ব্যবস্থাপনা ও কর্মী উন্নয়নসহ যাবতীয় কর্মসূচি পরিকল্পনা ও বাস্তবায়ন প্রত্যেক নীতিমালায় নারী-পুরুষের সমঅধিকার ও মর্যাদাকে সর্বোচ্চ গুরুত্ব দেয়া হয়েছে। জেভার নীতিমালা এসবের ধারাবাহিকতাকে রক্ষা করে প্রণীত হয়েছে।

দরিদ্র, যুব, নারী, সংখ্যালঘু, আদিবাসী ও পিছিয়েপড়া নাগরিকসহ প্রতিষ্ঠানের সকল অভীষ্ট জনগোষ্ঠী, স্থানীয় সরকার, সক্রিয় উন্নয়ন প্রতিষ্ঠান এবং সমাজ ও রাষ্ট্রের সকল স্তরে নারীর সমঅংশগ্রহণ, সমমর্যাদা প্রতিষ্ঠা এবং অবস্থান সুদৃঢ় করার লক্ষ্যে আইইডি'র যে প্রাতিষ্ঠানিক অঙ্গীকার রয়েছে, তাকে কার্যকর করতে জেভার নীতিমালা সকলপর্যায়ের কর্মীর জন্য সার্বক্ষণিক সহায়ক হিসেবে ব্যবহৃত হবে।

এছাড়াও প্রতিষ্ঠানের বাইরের সহযোগী ও শুভানুধ্যায়ীদের জন্য এই জেভার নীতিমালা বিভিন্ন ক্ষেত্রে সহায়তা করবে।

উদ্দেশ্য

- প্রতিষ্ঠানে নারী-পুরুষ সমতাকে সর্বোচ্চ গুরুত্ব দিয়ে সামাজিক, মানবিক ও প্রাকৃতিক পরিবেশ উন্নয়নের সকল পরিকল্পনা প্রণয়ন ও তা বাস্তবায়ন।
- প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের সমঅধিকার প্রতিষ্ঠা করা।
- Positive Discrimination এর ভিত্তিতে নারীর জন্য উপযুক্ত কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করা।
- নারীর অবস্থা ও অবস্থানের ক্রম উন্নয়নের জন্য প্রতিষ্ঠানে অনুকূল শর্ত ও পরিবেশ তৈরি করা।
- পশ্চাত্পদ ও বৈষম্য কবলিত সমাজে নারীর চাহিদাসমূহ বিবেচনা করে নারীকর্মীর দক্ষতা ও যোগ্যতা বৃদ্ধির জন্য উদ্যোগ গ্রহণ করা।
- প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক পর্যায়ে ও পদক্ষেপে জেডার এবং উন্নয়নকে গুরুত্ব দেয়া।
- প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জন ও উদ্দেশ্য বাস্তবায়নের স্বার্থে উপযুক্ত নারী ও পুরুষ কর্মী নিয়োগ করা।
- পুরুষকর্মীদের জেডার সংবেদী ও নারী সহায়ক করার জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- প্রতিষ্ঠানে নারীসহায়ক ও নারী-পুরুষ সমতা বিষয়ে চর্চার সংস্কৃতি গড়ে তোলা
- অভীষ্টজনদের মধ্যে তথ্য সরবরাহ এবং তাদের সচেতনতা ও চর্চার ক্ষেত্র প্রসারিত করা

কর্মীদের জন্য ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণের ক্ষেত্রসমূহ

১. মূল্যবোধ, আচরণ, সংস্কৃতি ও পরিবেশ
২. কর্মী উন্নয়ন
৩. ব্যবস্থাপনা
 - ক. আর্থিক ও অন্যান্য বিষয়
 - খ. নিয়োগ, পোস্টিং, বদলি, ছুটি, পদোন্নতি, কারণ দর্শাও এবং বরখাস্ত
৪. ভৌতসুবিধা
৫. কর্মসূচি
৬. কর্মক্ষেত্র
৭. অভীষ্টজন

১. মূল্যবোধ, আচরণ, সংস্কৃতি ও পরিবেশ

- নারী-পুরুষ সমতা প্রতিষ্ঠানের অন্যতম মূল্যবোধ। তাই এই চিন্তা, বিশ্বাস ও তা প্রয়োগের অনুশীলন প্রতিষ্ঠানে অন্যতম বিবেচ্য হবে
- কর্মরত সকল কর্মীকে, নারী-পুরুষ-ধর্ম-বর্ণ-জাতি-গোষ্ঠী ও এলাকা নির্বিশেষে সকলের সমানাধিকারে বিশ্বাসী ও সংবেদনশীল হতে হবে
- পুরুষতান্ত্রিক ব্যবস্থাপনা ও সংস্কৃতি বিলোপের একটি ক্ষেত্র হিসেবে এই প্রতিষ্ঠান কাজ করবে
- সব ধরনের কাজ করার ক্ষমতাই নারীরা রাখে, এমন উদাহরণ সৃষ্টি করে সকলকে উৎসাহিত করতে হবে
- প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে নারীর প্রতি যেকোন অশোভন বাক্য, মন্তব্য ও আচরণ করা বা প্রদর্শন প্রতিষ্ঠানে সম্পূর্ণভাবে নিষিদ্ধ ও শাস্তি-যোগ্য অপরাধ হিসেবে গণ্য হবে
- জেডার বিষয়ে অধিক ও উন্নততর বুদ্ধিবৃত্তিক অর্জন এবং সমাজ পরিবর্তনে দক্ষ কারিগর হিসেবে গড়ে ওঠার জন্য জেডার বিষয়ক ধারাবাহিক প্রশিক্ষণ, ওয়ার্কশপ, আলোচনা ও মতবিনিময় প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মীর জন্য বাধ্যতামূলক থাকবে।
- প্রতিষ্ঠানে জেডার সংবেদনশীল পরিবেশ গড়ে তুলতে সকলে সক্রিয় থাকবে।

২. কর্মী উন্নয়ন

প্রতিষ্ঠানে কর্মরত নারী-পুরুষ সকল কর্মীর উন্নয়নের জন্য প্রতিষ্ঠানে, দেশে ও দেশের বাইরে প্রশিক্ষণ, সভা-সেমিনার, কর্মশালা এবং উচ্চশিক্ষায় অংশগ্রহণের সুযোগ থাকবে।

৩. ব্যবস্থাপনা

ক. আর্থিক ও অন্যান্য সুবিধা

বেতনস্কেল, বাড়িভাড়া, গ্রাচুইটি, প্রভিডেন্ট ফান্ড, চিকিৎসা, ইনক্রিমেন্ট, ভ্রমণভাতা, যাতায়াতভাতা, বিদেশভ্রমণভাতা, প্রশিক্ষণভাতা, অবসর ও বিশেষ সুবিধা তহবিল, টেলিফোন সুবিধা, পরিবহন বা যোগাযোগ সুবিধার ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষ কর্মী একই নিয়মের অধিকারী হবেন।

তবে বাস্তব অবস্থার কারণে কিছু কিছু সুবিধার ক্ষেত্রে নারী কর্মী অগ্রাধিকার পাবেন।

খ. নিয়োগ, পোস্টিং, পদোন্নতি, বদলি, ছুটি, কারণ দর্শাও, অব্যাহতি ও বরখাস্ত

খ.১. নিয়োগ

- প্রতিষ্ঠানে নারী-পুরুষকর্মী সাধারণভাবে সমসংখ্যক থাকবে।
- সকল স্তরে কর্মী নিয়োগে প্রয়োজনে নারী অগ্রাধিকার পাবে। তবে বাস্তব অবস্থায় কোন পদে উপযুক্ত নারীপ্রার্থী না পাওয়া গেলে দক্ষ পুরুষকর্মী নিয়োগ করা হবে
- যে কোনো পদে একই যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা ও মেধা সম্পন্ন নারী এবং পুরুষ প্রার্থীর ক্ষেত্রে নারীপ্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে
- কর্মী নিয়োগ পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হবার মান পুরুষের তুলনায় নারীর ১০% কম হবে

- কর্মী নিয়োগ বোর্ডে অবশ্যই সমসংখ্যক নারী- পুরুষ সদস্য থাকবেন
- প্রার্থীর আবেদনপত্র ও কর্মীর ব্যক্তিগত নথিতে মাতা, পিতা এবং স্ত্রী অথবা স্বামীর নাম উল্লেখ থাকবে

খ.২. ছুটি

- নৈমিত্তিক, অর্জিত ও অসুস্থতাজনিত ছুটির নিয়ম নারী-পুরুষ সকল কর্মীর ক্ষেত্রে এক থাকবে
- একজন নারীকর্মী মাতৃত্বজনিত কারণে পূর্ণ বেতনে মোট চার (৪) মাস ছুটি পাবেন। প্রয়োজনে অসুস্থতাজনিত ও অর্জিত ছুটি এই ছুটির সাথে যুক্ত হতে পারবে। জরুরি কারণে ঐ কর্মীর আরো ছুটি প্রয়োজন হলে বিশেষ বিবেচনায় বিনা বেতনে ছুটি গ্রহণের সুযোগ থাকবে
- পুরুষকর্মী তার স্ত্রীর প্রসবকালে ও পরবর্তী কিছুদিন স্ত্রীর পাশে থেকে মানসিক সাহচর্য প্রদান ও সন্তান পরিচর্যায় সহযোগিতা করার জন্য পনেরো দিন পিতৃত্বজনিত ছুটি পাবেন
- নারী-পুরুষনির্বিশেষে সকল কর্মী সন্তানের অসুস্থতা ও সন্তানকে স্কুল থেকে আনা-নেয়ার জন্য অফিস সময়ে সর্বোচ্চ এক(১) ঘণ্টা ছুটি পাবেন
- এই সুবিধা কর্মীর কেবলমাত্র দুই সন্তান পর্যন্ত কার্যকর হবে

খ.৩ পোস্টিং, বদলি, পদোন্নতি

পোস্টিং, বদলি ও পদোন্নতির ক্ষেত্রে সকল কর্মীর জন্য একই নিয়ম প্রযোজ্য, তবে বিশেষভাবে নারীকর্মীর জন্য ইতিবাচক ব্যতিক্রম করা হবে

- নারীকর্মীর পোস্টিং ও বদলির সময়ে তার পিতা/মাতা/স্বামীর কর্ম-অবস্থান বা অবস্থানস্থল বিবেচনায় আনা হবে। একইভাবে পুরুষকর্মীর বদলির সময়েও তার স্ত্রীর কর্ম-অবস্থান বিবেচনায় আনা হবে
- গর্ভকালের প্রথম মাস থেকে সন্তান ভূমিষ্ঠ হবার পর এক বছর পর্যন্ত একজন নারীকর্মীকে বদলি করা যাবে না
- প্রতিষ্ঠানের কর্মীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে সমান গুণগত মানসম্পন্ন কর্মীর ক্ষেত্রে নারীকর্মী অগ্রাধিকার পাবেন

খ.৪. কারণ দর্শাও, অব্যাহতি ও বরখাস্ত

কর্মী নীতিমালা অনুযায়ী প্রতিষ্ঠান কতগুলি বিশেষ কারণে যেকোন কর্মীর বিরুদ্ধে শৃঙ্খলাজনিত ব্যবস্থা (Disciplinary action) নিতে পারবে। তবে পুরুষকর্মীরা অতিরিক্ত আরো কিছু কারণে এই ব্যবস্থার মাধ্যমে নোটিশ পেতে বা বরখাস্ত হতে পারেন। যেমন—

- যদি কোন পুরুষকর্মী প্রতিষ্ঠানের ভিতরে অথবা বাইরে কোন নারীকে মানসিক বা শারীরিকভাবে নির্যাতন করেছেন বলে প্রমাণিত হয়, তাহলে ঐ পুরুষকর্মীকে সাথে সাথে চাকুরি থেকে বরখাস্ত করা হবে
- যদি কোন পুরুষকর্মী নারী সহকর্মীর প্রতি উদ্দেশ্যমূলকভাবে অশোভন ইঙ্গিত ও বাক্য প্রয়োগ করেন অথবা অশোভন আচরণ করেন কিংবা নারী হিসেবে অধঃস্তন মনে করে অবজ্ঞা প্রদর্শন করেন তবে তার বিরুদ্ধে যথোপযুক্ত ব্যবস্থা নেয়া হবে
- স্ত্রী বর্তমান থাকা অবস্থায় পুরুষকর্মী দ্বিতীয় বিয়ে করলে তাকে চাকুরি হতে বরখাস্ত করা হবে

খ. ৫ যোগাযোগ

- মাঠপর্যায়ে কর্মরত সকল কর্মী প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা ও কাজের ধরন অনুযায়ী সাইকেল ও মোটর সাইকেল ব্যবহারের অধিকারী হবেন। নারীকর্মীর মোটর সাইকেল চালাতে কোন প্রতিবন্ধকতা থাকলে বিকল্প ব্যবস্থা গ্রহণের সুযোগ থাকবে
- নারীকর্মীরা প্রতিষ্ঠানের গাড়িতে আসা-যাওয়ার ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার পাবেন
- বর্তমান সামাজিক প্রতিকূলতার জন্য নারীকর্মীদের মাঠ পরিদর্শন ও অন্যান্য অফিসিয়াল কাজের জন্য প্রয়োজনে প্রকৃত ব্যয়ের (নির্ধারিত দৈনিকভাতা বর্হিত) সুযোগ থাকবে
- নারীকর্মীদের ক্ষেত্রে একজন সমন্বয়কারী বা সমপর্যায়ের কর্মী মাঠপরিদর্শন কাজে গাড়ি ব্যবহারের অধিকারী হবে। তবে বিশেষক্ষেত্রে নির্বাহী পরিচালকের অনুমোদনক্রমে প্রতিষ্ঠানের যেকোনো কর্মী এই সুযোগের অধিকারী হতে পারবেন।

৪. ভৌত সুবিধা

প্রতিষ্ঠানে যেসব ভৌত সুবিধাদি রয়েছে তা সকল কর্মী সমানভাবে ভোগ করলেও কিছু কিছু ক্ষেত্রে নারীকর্মীদের জন্য বিশেষ সুবিধাদির ব্যবস্থা থাকবে। যেমন-

- কেন্দ্রীয় ও কেন্দ্র কার্যালয়ে নারী ও পুরুষকর্মীদের জন্য পৃথক টয়লেট থাকবে
- কেন্দ্রীয় ও কেন্দ্র কার্যালয়ে নারী ও পুরুষকর্মীদের জন্য পৃথক অতিথি কক্ষ থাকবে
- কেন্দ্রীয় ও কেন্দ্র অফিসে আর্থিক সঙ্গতি সাপেক্ষে স্বয়ংসম্পূর্ণ শিশু দিবা-যত্ন কেন্দ্র বা ক্রেশ থাকবে এবং তা পরিচালনার জন্য উপযোগী নীতিমালা প্রণয়ন করা হবে
- সন্তান জন্মদানের পর থেকে এক বছর পর্যন্ত নারীকর্মী দুপুরের বিরতিকালে Breast feeding`র জন্য এক ঘণ্টা সময় পাবেন (এই সুযোগ শুধু শিশু দিবা-যত্ন কেন্দ্র স্থাপনের আগ পর্যন্ত বহাল থাকবে)
- প্রশিক্ষণকালে নারী প্রশিক্ষার্থী তার দুগ্ধপোষ্য শিশু ও তাকে পরিচর্যার জন্য একজন পরিচারিকা প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে নিয়ে আসতে পারবেন

৫. কর্মক্ষেত্র ও কর্মসূচিতে জেভার

- প্রতিষ্ঠানে জেভারকে পাশ কাটিয়ে কোনো কর্মসূচি নেয়া হবে না
- কর্মসূচি গ্রহণ ও কর্মক্ষেত্রে উদ্দীষ্ট জনগোষ্ঠী বিবেচনার ক্ষেত্রে নারী- পুরুষদের সমমর্যাদায় অন্তর্ভুক্ত করতে হবে
- রাজনৈতিক-সামাজিক-অর্থনৈতিক প্রতিটি ক্ষেত্রে জেভারকে অন্তর্ভুক্ত করতে প্রতিষ্ঠানের প্রচেষ্টা থাকবে
- কর্মসূচি গ্রহণ করার ক্ষেত্রে কৌশলগত দিক যেমন শিক্ষা, রাজনীতি, রাজনৈতিক দল, Electoral process, সিভিল সোসাইটি, প্রশাসন ও স্থানীয় সরকারকে জেভার সংবেদী করার ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার দেয়া হবে
- বিভিন্ন জনউদ্যোগ, উন্নয়ন প্রতিষ্ঠানসমূহ, বিভিন্ন নেটওয়ার্ক ও সরকারের মাধ্যমে দেশের নারী-পুরুষকে জেভার সংবেদী করতে প্রচেষ্টা নেয়া হবে
- অন্য প্রতিষ্ঠান ও তার কর্মসূচি যাতে জেভার সংবেদী হয় তার জন্য সহায়তার উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে

উপসংহার

দেশে গণতন্ত্রায়ন এবং জন ও পরিবেশ সহায়ক সমাজ নির্মাণের উদ্দেশ্যে আইইডি'র অঙ্গীকার বাস্তবায়নের জন্য নারী-পুরুষের সমমর্যাদায় সকল কাজে সমঅংশগ্রহণ, চিন্তা ও প্রয়োগে সমতাপূর্ণ কর্মপরিবেশ সৃষ্টি একটি জরুরি বিষয়। এজন্য সংস্থা কাজ করছে।

এ লক্ষ্যে প্রতিনিয়ত যুক্তি দিয়ে বর্তমান অবস্থা বিশ্লেষণ ও তা থেকে উন্নয়নের লক্ষ্যে কাজ করা একটি চলমান প্রক্রিয়া বলে আইইডি মনে করে।

.....