

জেডার নীতিমালা



পল্লী কর্ম-সহায়ক ফাউন্ডেশন (পিকেএসএফ)

পিকেএসএফ ভবন

প্লট: ই৪/বি আগারগাঁও প্রশাসনিক এলাকা, ঢাকা-১২০৭, বাংলাদেশ

ফোন: ৮৮০-২-৯১২৬২৪০, ফ্যাক্স: ৮৮০-২-৯১৩৪৪৩১, ৯১২৬২৪৪

ই-মেইল: pkshf@pkshf-bd.org

১.০ প্রেক্ষাপট

১৯৪৮ সালে জাতিসংঘ কর্তৃক প্রণয়নকৃত মানবাধিকার সনদে নারী-পুরুষের সমানাধিকারের বিষয়টি স্বীকৃতি প্রদান করা হয়। অনেকগুলো আন্তর্জাতিক সম্মেলনে, বিশেষ করে ১৯৯৩ সালের মানবাধিকার বিষয়ক ভিয়েনা সম্মেলন (Vienna Conference on Human Rights) ও ১৯৯৪ সালে কায়রোতে অনুষ্ঠিত জনসংখ্যা ও উন্নয়ন বিষয়ক আন্তর্জাতিক সম্মেলনে (International Conference on Population and Development-ICPD) জেভার বিষয়কে প্রাধান্য দেয়া হয়েছে। ১৯৯৫ সালের চতুর্থ বিশ্ব নারী সম্মেলন (4th World Conference on Women) থেকে গঠিত Beijing Platform for Action-এ নারীর মানবাধিকার বিষয়ে অনেকগুলো সুপারিশ করা হয়।

১৯৮৪ সালে বাংলাদেশ সরকার নারীর বিরুদ্ধে সকল রকমের বৈষম্য দূরীকরণে জাতিসংঘ কনভেনশন (UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women-CEDAW) অনুমোদন করে। আন্তর্জাতিক এজেন্ডা অনুমোদন করার সঙ্গে সঙ্গে বাংলাদেশ সরকার নারীর অবস্থার উন্নতির জন্য জাতীয় নীতি তৈরি করেছে। সর্বশেষ ২০১১ সালে প্রণীত জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি-এর অন্যতম লক্ষ্য হচ্ছে নারীর অধিকার চর্চা ও যথাযথ ন্যায়বিচার প্রাপ্তি নিশ্চিত করা। বৃদ্ধি প্রক্রিয়া ত্বরান্বিতকরণ, নাগরিকের ক্ষমতায়নে সম্প্রতি প্রকাশিত সপ্তম পঞ্চ বার্ষিক পরিকল্পনা (২০১৬-২০২০)-তে জেভার সমতা এবং নারীর ক্ষমতায়নকে গুরুত্ব সহকারে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। এছাড়া জাতীয় পরিকল্পনা প্রক্রিয়ায় জাতিসংঘ ঘোষিত টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রার ১৭টি লক্ষ্যের মধ্যে ৮টি লক্ষ্যকে অধিকতর সমন্বিত লক্ষ্য হিসেবে চিহ্নিত করা হয়েছে, যার ৫নং উদ্দেশ্য নারীর অধিকার সংরক্ষণ সম্পর্কিত জেভার সমতার সাথে সম্পৃক্ত। উল্লেখ্য, সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২৮-এ রাষ্ট্রীয় ও জনজীবনের সকল পরিসরে নারী ও পুরুষের মধ্যে সমতার নীতিকে স্বীকৃতি প্রদান করা হয়েছে।

নারীর অবস্থা উন্নয়নের জন্য এতসব প্রগতিশীল কার্যক্রম চালু থাকা সত্ত্বেও বাংলাদেশ ও বৈশ্বিক স্তরে অর্থবহ জেভার বৈষম্য ও অসমতা রয়ে গেছে। প্রাকৃতিক, অবস্থাগত ও রাষ্ট্রীয় নানা কারণে নারী ও পুরুষের ভিন্নতা নারীকে পেছনে ঠেলে দিচ্ছে। এ কারণে মানবাধিকার প্রতিষ্ঠায় নারীকে বিশেষ সুযোগ সুবিধা দিতে হবে। এ লক্ষ্যে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে বিদ্যমান লিঙ্গ বৈষম্য ও অসমতা এবং তা নির্মূলে ব্যক্তিগত, প্রাতিষ্ঠানিক ও সরকারি সক্রিয় ভূমিকার প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে ক্রমশ সচেতনতা বাড়ছে। UN WOMEN-এর সংজ্ঞা অনুযায়ী “লিঙ্গ সমতা হচ্ছে নারী ও পুরুষকে তাদের নিজ নিজ চাহিদা অনুযায়ী নিরপেক্ষভাবে বিবেচনা করতে হবে”। নারী ও পুরুষের ভিন্নতা বিবেচনা করে তাদের প্রতি আচরণ ভিন্ন হবে কিন্তু সমাজের সকল ক্ষেত্রে অধিকার, সুযোগ, নৈতিক বা আইনগত বাধ্যবাধকতার বিষয়ে নারী ও পুরুষ সমান হবে।

পল্লী কর্ম-সহায়ক ফাউন্ডেশন (পিকেএসএফ) নারী পুরুষের সমতায় এবং নারীর ক্ষমতায়নে বিশ্বাসী। বর্তমানে পিকেএসএফ -এর মূলকাঠামো ও প্রকল্পের আওতায় বিভিন্ন পদে নারী চাকুরে কর্মরত রয়েছেন। কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন সুযোগ সুবিধা পাবার ক্ষেত্রে নারী অথবা পুরুষ যে কেউ পিছিয়ে থাকতে পারে বা সমান অংশগ্রহণের সুযোগ থেকে বঞ্চিত হতে পারে। কর্মক্ষেত্রে সমান সুযোগ ও অংশগ্রহণের অন্তর্নিহিত বাধাগুলিকে বিবেচনায় এনে বিগত ১০ নভেম্বর ২০১৪ তারিখে অনুষ্ঠিত পরিচালনা পর্ষদের ১৯৩-তম সভার নির্দেশনার আলোকে পিকেএসএফ নারী বা পুরুষের প্রতি সুবিচার ও ন্যায্যতা প্রদানের নিমিত্ত এই ‘জেভার নীতিমালা’ প্রস্তুত করেছে।

২.০ লক্ষ্য

কর্মক্ষেত্রে জেভার সমতা প্রতিষ্ঠা ও ন্যায্যতা প্রদান এবং এ লক্ষ্যে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে নারীদের প্রতি সকল ধরনের বৈষম্য নিরসনকরণ।

৩৫

১

৩৫

৩.০ উদ্দেশ্য

জেভার নীতিমালার সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্যসমূহ নিম্নরূপ:

- ক) সকল স্তরে যোগ্যতার বিবেচনায় প্রতিনিধিত্বমূলক লিঙ্গ বৈষম্যহীন নেতৃত্ব প্রতিষ্ঠা করা;
- খ) সকল পর্যায়ে জেভার বৈষম্যহীন সহযোগিতামূলক ও বন্ধুত্বপূর্ণ কর্মপরিবেশ বজায় রাখা;
- গ) জেভার চাহিদাভিত্তিক সুবিধাদি প্রদান করা;
- ঘ) জেভার সমতা প্রতিষ্ঠায় জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে কর্মরত প্রতিষ্ঠানের সাথে কাজ করা;
- ঙ) সম্ভাব্য সকল কর্মকাণ্ডে বিশেষ করে গবেষণা ও মূল্যায়নের ফলাফলে জেভার-সংশ্লিষ্ট বিষয়সমূহকে গুরুত্ব প্রদান করা।

৪.০ জেভার মূলনীতি: নিম্নের মূলনীতিসমূহ কার্যক্ষেত্রে জেভার নীতির কাঠামো হিসেবে কাজ করবে।

- ক. **জেভার ন্যায্যতা:** জেভার ন্যায্যতা বলতে নারী বা পুরুষের প্রতি সুবিচার ও ন্যায্যতা বিধানের প্রক্রিয়াকে বোঝায়। কোন কোন সুযোগ-সুবিধা পাবার ক্ষেত্রে নারী অথবা পুরুষ যে কেউ পিছিয়ে থাকতে পারে বা সমান অংশগ্রহণের সুযোগ থেকে বঞ্চিত হতে পারে। তাই সমান সুযোগ ও অংশগ্রহণের অন্তর্নিহিত বাধাগুলোকে বিবেচনায় এনে নারী এবং পুরুষ যাতে সমান সুফল পেতে পারে, তার প্রক্রিয়া নিশ্চিত করাই জেভার ন্যায্যতা বা ইকুইটির মূল লক্ষ্য। জেভার ন্যায্যতা বা ইকুইটি, জেভার সমতা বা ইকুয়ালিটিতে পৌঁছানোর প্রক্রিয়া মাত্র।
- খ. **জেভার সমতা:** জেভার-সমতা বলতে এমন একটি অবস্থা বোঝায়, যেখানে নারী এবং পুরুষ সমান সুযোগ-সুবিধা এবং সুফল ভোগ করে। জেভার সমতার ফলে নারী এবং পুরুষ সমান অবস্থানে থাকে, যেখানে তারা সম্পূর্ণ মানবাধিকার প্রয়োগ করতে পারে এবং দক্ষতাকে কাজে লাগিয়ে অর্থনৈতিক, বুদ্ধিবৃত্তিক, সামাজিক, সাংস্কৃতিক এবং রাজনৈতিক উন্নয়নে অবদান রাখতে সক্ষম হয়।
- গ. **ইতিবাচক পদক্ষেপ:** নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা বজায় রাখতে বিশেষ পদক্ষেপ নেয়া প্রয়োজন। নারীর প্রতি অসম দৃষ্টিভঙ্গি ও বিদ্যমান বৈষম্য যা কর্মক্ষেত্রে তাঁদের অংশগ্রহণ ও কাঙ্ক্ষিত উন্নয়নকে বাধাগ্রস্ত করেছে তা দূর করার জন্য বিশেষ সাময়িক ব্যবস্থা গ্রহণ করা। এসব বৈষম্য দূর হওয়ার পর এই বিশেষ সাময়িক ব্যবস্থা তুলে নেয়া।

৫.০ জেভার নীতিমালা প্রয়োগ

পিকেএসএফ-এর মূল কাঠামো এবং প্রকল্পের সকল শ্রেণির চাকুরে এ নীতিমালার আওতাভুক্ত হবে।

৬.০ জেভার নীতিমালা বাস্তবায়ন কৌশল

৬.১ সুবিধাদি প্রদান

ক. জেভার সমতার প্রতি লক্ষ্য রেখে সকল পর্যায়ের চাকুরেদের জন্য পিকেএসএফ-এর চাকরি বিধিমালা ২০১৪ প্রণয়ন করা হয়েছে। এ বিধিমালায় সকল চাকুরেদের ন্যায্য সুবিধা প্রাপ্তির সুযোগ রয়েছে। কর্মক্ষেত্রে নারীর যথাযথ প্রয়োজনের বিষয়টি বিবেচনায় রেখে পিকেএসএফ নিম্নোক্ত সুবিধাদি প্রদান করবে:

- (i) পিকেএসএফ-এর নারী চাকুরেদের চাকরিকাল নির্বিশেষে সমগ্র চাকরি জীবনে ৬ (ছয়) মাস মেয়াদে দুইবার সবেতনে মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করতে পারবেন। স্থায়ী, অস্থায়ী ইত্যাদি সকল ধরনের নারী চাকুরে এ ছুটি প্রাপ্য হবেন।
- (ii) পিকেএসএফ-এ কর্মরত স্থায়ী, অস্থায়ী ইত্যাদি সকল ধরনের পুরুষ চাকুরে চাকরিকাল নির্বিশেষে সমগ্র চাকরি জীবনে ৭ (সাত) দিন মেয়াদে সর্বোচ্চ দুইবার সবেতনে পিতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করতে পারবেন।

খ. দাপ্তরিক প্রয়োজনে সহযোগী সংস্থা পরিদর্শনকালীন নারী চাকুরেদের সহযোগী সংস্থায় যাতায়াত ও অবস্থানের জন্য পিকেএসএফ কর্তৃক গ্রহণযোগ্য নিরাপত্তা নিশ্চিত করা;

০২

০২

০২

- ১৮০
- গ. নারী চাকুরেদের গর্ভধারণ ও প্রসবোত্তর জটিলতা কাটিয়ে উঠতে বাংলাদেশ সরকারের শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় কর্তৃক জারিকৃত বিধিমালা^১ অনুযায়ী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সহযোগিতা প্রদান করা;
 - ঘ. বাংলাদেশ শ্রম আইন^২ অনুযায়ী চাকুরেবৃন্দের ছয় বছরের কম বয়সী শিশু সন্তানগণের জন্য শিশু কক্ষ প্রতিষ্ঠা করা এবং যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত নীতিমালা অনুসারে এ শিশু কক্ষ পরিচালনা করা।

৬.২ জেভার সংবেদনশীল পরিবেশ তৈরি

- ক. জেভার সচেতন দৃষ্টিভঙ্গি উন্নয়নে সকল চাকুরেকে নিয়মিতভাবে সচেতনতা বৃদ্ধিমূলক প্রশিক্ষণ বা ওরিয়েন্টেশন প্রদান করা;
- খ. জেভার সমতার নীতি উপেক্ষা করে নারীর বর্তমান অবস্থানকে হেয় বা নীচু করতে পারে অথবা নারীর ন্যায্য অধিকার ও তাদের কাজের স্বাধীনতার পরিপন্থী প্রকল্প/কর্মসূচি বা সিদ্ধান্ত গ্রহণ/সমর্থন/বাস্তবায়নকে নিরুৎসাহিত করা;
- গ. পিকেএসএফ-এর কাজের মান অক্ষুণ্ণ রেখে নারীর প্রতি ইতিবাচক সমর্থন প্রদানের প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা;
- ঘ. নারীদের যৌন হয়রানিমুক্ত কর্ম পরিবেশ প্রদানের নিমিত্ত 'নারী চাকুরেদের সম্ভাব্য যৌন হয়রানি হতে সুরক্ষা প্রদান সংক্রান্ত নীতিমালা ও কর্মপন্থা' বাস্তবায়ন করা;
- ঙ. দাপ্তরিক প্রয়োজনের সম্ভাব্য সকল ক্ষেত্রে জেভার নিরপেক্ষ ভাষা ব্যবহার করা।

৬.৩ আচরণবিধি প্রয়োগ

পিকেএসএফ-এর চাকরি বিধিমালা ২০১৪ এবং 'নারী চাকুরেদের সম্ভাব্য যৌন হয়রানি হতে সুরক্ষা প্রদান সংক্রান্ত নীতিমালা ও কর্মপন্থা'-এর পাশাপাশি পিকেএসএফ-এর চাকুরেদের নিম্নোক্ত জেভার বিষয়ক আচরণের প্রতি যত্নশীল হতে হবে:

- ক. চাকুরেবৃন্দকে অংশগ্রহণমূলক কাজের পরিবেশ সৃষ্টিতে উৎসাহিত করা এবং ভীতি প্রদর্শন, বিদ্বেষমূলক ও হিংসাত্মক যে কোন লক্ষণ নিরুৎসাহিত করা;
- খ. পিকেএসএফ-এ অনুষ্ঠিত সভাগুলোতে পুরুষদের পাশাপাশি নারীদের বক্তব্য গুরুত্ব সহকারে শোনা এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণে তাদের মতামত বিবেচনা করা;
- গ. সকল চাকুরেদের মধ্যে জেভার সচেতনতা ও সংবেদনশীলতা প্রত্যাশা করা;
- ঘ. এ নীতিমালার পরিপন্থী কোন কাজ করলে প্রতিষ্ঠানের পদ ও জ্যেষ্ঠতা নির্বিশেষে যে কোন চাকুরেকে জবাবদিহিতার আওতায় নিয়ে আসা।

৬.৪ অ্যাডভোকেসি ও নেটওয়ার্কিং

- ক. জেভার সমতা প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে কর্মরত জাতীয়, আঞ্চলিক এবং আন্তর্জাতিক পর্যায়ের নেটওয়ার্কে পিকেএসএফ কর্তৃক সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণের প্রচেষ্টা অব্যাহত রাখা;
- খ. জেভার সমতা প্রতিষ্ঠায় ভূমিকা রাখে এমন নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের উদ্দেশ্যে পিকেএসএফ কর্তৃক উল্লিখিত নেটওয়ার্কের মাধ্যমে অ্যাডভোকেসি করতে সম্ভাব্য ব্যবস্থা গ্রহণ করা;

^১ বাংলাদেশ সরকারের শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় কর্তৃক সেপ্টেম্বর ২০১৫ তারিখে জারিকৃত প্রজ্ঞাপন-এর চতুর্থ অধ্যায়, প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার ৩৭ নং অনুচ্ছেদ দ্রষ্টব্য।

^২ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (২০০৬ সনের ৪২ নং আইন)-এর অষ্টম অধ্যায়: কল্যাণমূলক ব্যবস্থার অনুচ্ছেদ ৯৪ দ্রষ্টব্য।

গ. কার্যক্রম বাস্তবায়ন, প্রশিক্ষণ ও কারিগরি সহযোগিতার ক্ষেত্রে জেভার বিষয়ক দক্ষতাসম্পন্ন প্রতিষ্ঠানগুলোর সাথে অংশীদারিত্বের ভিত্তিতে কাজ করার উদ্যোগ গ্রহণ করা।

৬.৫ পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন

- ক. জেভার সংশ্লিষ্ট কার্যক্রম পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন করা এবং এর জন্য পিকেএসএফ-এর বিভিন্ন স্তরের কর্মকর্তার সমন্বয়ে ৫ সদস্য বিশিষ্ট একটি কমিটি থাকবে যার অধিকাংশ সদস্য হবেন নারী;
- খ. উক্ত কমিটি কর্মক্ষেত্রে নারী-পুরুষ উভয়ের অংশগ্রহণ, ফলাফল ও পরিবর্তন সময়ে সময়ে পরিমাপ এবং তদনুযায়ী প্রয়োজনীয় সুপারিশ করা;
- গ. জেভার সংশ্লিষ্ট সুনির্দিষ্ট তথ্য সংগ্রহে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা;
- ঘ. চাকুরেদের কর্ম দক্ষতা পরিমাপক একটি সূচক হিসেবে জেভার সংবেদনশীলতাকে বিবেচনা করা।

৬.৬ ইতিবাচক পদক্ষেপ

- ক. সম্ভাব্য সকল স্তরে যোগ্যতার ভিত্তিতে প্রতিনিধিত্বমূলক নারী নেতৃত্ব প্রতিষ্ঠায় কার্যকর উদ্যোগ গ্রহণ করা;
- খ. প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে প্রযোজ্য ক্ষেত্রে জেভার সচেতনতামূলক বিষয়াবলী সন্নিবেশিত করা;
- গ. সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে আয়োজিত বিভিন্ন কর্মসূচিতে Beijing Platform for Action, CEDAW এবং অন্যান্য আন্তর্জাতিক উদ্যোগ সম্পর্কিত তথ্যাদি প্রচার করা;
- ঘ. প্রশিক্ষণ ও অন্যান্য মানব উন্নয়ন সম্পর্কিত কর্মকাণ্ডে নারী চাকুরেদের অগ্রাধিকার প্রদান করা;
- ঙ. সেমিনার, ওয়ার্কশপ, আলোচনা, নীতি সম্পর্কিত ব্যাখ্যাদান ও অন্যান্য সংস্থার সঙ্গে যোগাযোগের মাধ্যমে সকল চাকুরেদের মধ্যে জেভার ইস্যু সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধি করা;
- চ. চাকুরেদের পরিবারবর্গ যাতে নারী উন্নয়নের সুফল সম্পর্কে অভিজ্ঞতা অর্জন করতে পারেন সেজন্যে চাকুরেদের স্বামী বা স্ত্রীদেরকে জেভার সচেতনতা বৃদ্ধি বিষয়ক প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণের সুযোগ প্রদান করা;
- ছ. পিকেএসএফ-এর সহযোগী সংস্থাসমূহকে জেভার নীতিমালা প্রণয়ন এবং তা বাস্তবায়নে উৎসাহিত করা;
- জ. নারী চাকুরেদের নতুন কাজের দায়িত্বভার গ্রহণ ও চ্যালেঞ্জ মোকাবেলায় উৎসাহ প্রদান করা।

৭.০ বিবিধ

এ নীতিমালা বাস্তবায়নে কোন অস্পষ্টতা দেখা দিলে পিকেএসএফ-এর ব্যবস্থাপনা পরিচালকের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলে বিবেচিত হবে।

তারিখ: ০৫ মে ২০১৬।


(মোঃ আবদুল করিম)
ব্যবস্থাপনা পরিচালক

০৩



