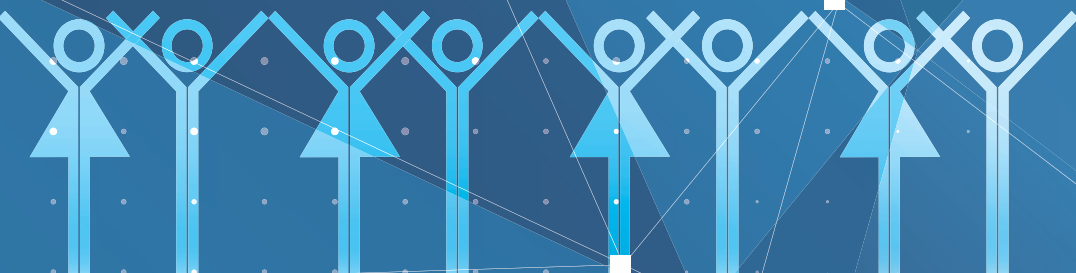


ডেডার তীতিম্বালা

দ্বিতীয় সংস্করণ



DSK দুঃস্থ স্বাস্থ্য কেন্দ্র
DUSHTHA SHASTHYA KENDRA

ডেডার বীতিমালা

দ্বিতীয় সংস্করণ

প্রস্তুতকরণে

প্রশিক্ষণ কোষ, দুঃস্থ স্বাস্থ্য কেন্দ্র (ডিএসকে)

সার্বিক তত্ত্বাবধানে

ডা. দিবালোক সিংহ

নির্বাহী পরিচালক

দুঃস্থ স্বাস্থ্য কেন্দ্র

শৈলী সম্পাদনা ও অঙ্কসজ্জা

যোগাযোগ ও ব্যবহারিক দক্ষতা ব্যবস্থাপনা বিভাগ

দুঃস্থ স্বাস্থ্য কেন্দ্র (ডিএসকে)

প্রকাশকাল

জুন, ২০১৮

গ্রন্থসূচী

দুঃস্থ স্বাস্থ্য কেন্দ্র (ডিএসকে)



বাড়ি: ৭৪১, সড়ক: ০৯, বায়তুল আমান হাউজিং সোসাইটি, আদাবর, ঢাকা-১২০৭

ফোন: ৮৮-০২-৯১২৮৫২০, ৫৫০১০২৫৩, ৫৮১৫১১৭৬, ফ্যাক্স: ৮৮-০২-৫৮১৫৩৪১৩

ই-মেইল: dskinfo@dskbangladesh.org, [ওয়েবসাইট: www.dskbangladesh.org](http://www.dskbangladesh.org)

সূচিপত্র

সংস্থার পরিচিতি	০৪
ভূমিকা	০৪
ডিএসকে'র রূপকল্প, ব্রত ও উদ্দেশ্য	০৪-০৫
ডিএসকে'র উন্নয়ন দৃষ্টিভঙ্গি, মূল্যবোধ ও সংস্কৃতি	০৫-০৬
জেডার নীতিমালার পটভূমি	০৭
জেডার নীতিমালার মূল লক্ষ্য, সার্বিক ও সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্য	০৭
জেডার নীতিমালা যারা ব্যবহার করবেন	০৮
লক্ষ্য অর্জনের কৌশল	০৮
ডিএসকে'র প্রাতিষ্ঠানিক উদ্যোগ, প্রশিক্ষণ/ কর্মশালা	০৮-০৯
নিয়োগদান, ছুটি সংক্রান্ত সুবিধা	১০
পদোন্নতি, বদলি ও কর্মস্থল, বস্তুগত সুবিধা	১১
অবকাঠামোগত সুবিধা	১২
আর্থিক সুবিধা/ অন্যান্য সুবিধা	১৩
সাময়িক বরখাস্ত	১৪
যৌন হয়রানি কি?	১৪
যৌন হয়রানি প্রতিরোধে গৃহীত পদক্ষেপ	১৫
পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন	১৬
জেডার সম্পর্কিত মূল বিষয়সমূহ	১৭
জেডার বলতে কি বুঝায়	১৭
জেডার এবং উন্নয়ন (WID/GAD)	১৮
জেডার নিশ্চেতন (Gender Blind)	১৯
জেডার সচেতন নীতি (Gender Aware Policy)	২০
জেডার পশ্চাৎপদতা (Gender Specific Backwardness)	২০
জেডার অসুবিধা (Gender Specific Disadvantage)	২০
বাস্তবমুখী জেডার চাহিদা (Practical Gender Need)	২০
জেডার সমতা (Gender Equality)	২০
মূলধারায় জেডার অন্তর্ভুক্তিকরণ (Gender Mainstreaming)	২১
কৌশলগত জেডার স্বার্থ (Strategic Gender Interests)	২১
বাংলাদেশে নারীদের অবস্থা	২১
নারী উন্নয়ন জাতীয় নীতিমালা	২১
নারী উন্নয়নের জন্য জাতীয় কর্মপরিকল্পনা	২২
পঞ্চম পরিকল্পনা	২২
বেইজিং প্লাটফর্ম ফর অ্যাকশন, ১৯৯৫	২৩
বাংলাদেশ সংবিধানে নারীর অধিকার	২৩
তথ্যসূত্র	২৪

প্রাক কথন

নারীর অংশগ্রহণ ও ক্ষমতায়ন ডিএসকে'র উন্নয়ন প্রচেষ্টার একটি অপরিহার্য উপাদান। সংস্থা যে দরিদ্র জনগোষ্ঠীর সঙ্গে কাজ করে শুধু তাদের পর্যায়েই নয়, কর্মী পর্যায়েও জেভার সংবেদনশীলতা সংস্থার সূচনালগ্ন থেকেই বিদ্যমান। ডিএসকে'র সকল উন্নয়ন কর্মকাণ্ডের নীতিমালা থেকে শুরু করে প্রশাসনিক ও মানব সম্পদ নীতিমালায় নারীর সম-অধিকারের বিষয়টিকে সম্মুখত রাখার চেষ্টা করা হয়েছে। অভীষ্ট জনগোষ্ঠী পর্যায়ে সকল কর্মকাণ্ডে নারীদের সম-অংশগ্রহণ এবং তাদের মর্যাদা ও অবস্থান উন্নীত করার ক্ষেত্রে ব্যাপক সাফল্য অর্জিত হলেও প্রত্যাশিত ফল অর্জনে সীমাবদ্ধতা এখনও বিদ্যমান। এ সীমাবদ্ধতা কাটিয়ে উঠার লক্ষ্যে সংস্থার জন্য একটি সুনির্দিষ্ট জেভার নীতিমালা প্রণয়ন করা হয়েছে।

ডিএসকে'র লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য বাস্তবায়নে সংস্থার কর্মসূচি ও সকল প্রকল্প প্রস্তাবনায় আয়বৃদ্ধিমূলক কর্মসংস্থানের মাধ্যমে নারীর প্রতি যে কোন ধরনের বৈষম্য রোধ ও নিরসন এবং সুযোগ সৃষ্টির লক্ষ্যে বিভিন্ন উদ্যোগের সুপারিশ করা হয়েছে এই নীতিমালায়। এ বিষয়টি বিবেচনায় রেখে একটি সহজবোধ্য জেভার নীতিমালা প্রণয়ন করা হয়েছে।

ডিএসকে'র সকল কর্মীদের মধ্যে জেভার বিষয়ক নীতিমালা বা এ বিষয়ক দৃষ্টিভঙ্গি শেয়ার করা সম্ভব। ডিএসকে'র জেভার নীতিমালায় নারী ও পুরুষ নির্বিশেষে সকল কর্মীদের জন্য যে সমস্ত ইতিবাচক পদক্ষেপ অন্তর্ভুক্ত আছে সেই বিষয়গুলি সম্পর্কে সকলকে অবহিত করা এবং এ ব্যাপারে তাদের মতামত বিবেচনায় নেয়ার একটা সুযোগ তৈরি হতে পারে।



ডিএসকে'র পরিচিতি

ভূমিকা

আশির দশকের শেষ দিকে বস্তিবাসী দরিদ্র মানুষ বিশেষত নারীর সামাজিক সুবিধা সৃষ্টির লক্ষ্যে সীমিত প্রাথমিক স্বাস্থ্য কার্যক্রমের মাধ্যমে ১৯৮৯ সনে দুঃস্থ স্বাস্থ্য কেন্দ্রের যাত্রা শুরু হয়। ক্রমান্বয়ে দুঃস্থ স্বাস্থ্য কেন্দ্রের বহুবিধ কার্যক্রম শহরে ও গ্রামে ছড়িয়ে পড়েছে। ইতোমধ্যে ডিএসকে ২৬ বছর অতিক্রম করেছে।

ডিএসকে দরিদ্র জনগোষ্ঠী বিশেষ করে সমাজের পিছিয়ে পড়া জনগোষ্ঠী যারা আর্থিক এবং সামাজিকভাবে বিপদগ্রস্ত তাদের সেবা দেয়ার লক্ষ্যে বহুবিধ কার্যক্রম পরিচালনা করছে। দরিদ্র জনগোষ্ঠীর মধ্যে বিশেষ করে নারী সমাজ আরো বেশি সুবিধা বঞ্চিত। ডিএসকে'র মূল লক্ষ্য হচ্ছে, এমন একটা সেবা কার্যক্রম পদ্ধতির সূচনা করা যা হবে টেকসই। এই প্রেক্ষিতে ডিএসকে বিভিন্ন ধরনের উন্নয়নমূলক কার্যক্রম হাতে নেয়।

ডিএসকে'র উন্নয়ন কার্যক্রমে অধিপারামর্শ একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় যা সকল প্রকল্প কার্যক্রমের মধ্যেই বিরাজমান। বিভিন্ন সরকারি-বেসরকারী সংস্থা ও জনগণ বিশেষ করে দরিদ্র মানুষকে তাদের দায়িত্ব ও কর্তব্য সম্পর্কে ধারণা প্রদান করা হয়। নারী-পুরুষ নির্বিশেষে জনসাধারণ তাদের অধিকার ও প্রাপ্তি সম্পর্কে সচেতন হয়।

সুনির্দিষ্ট ও স্বচ্ছ নীতিমালা প্রনয়ণ, নিবিড় পর্যবেক্ষণ এবং দক্ষ পরিচালনার মাধ্যমে ডিএসকে বর্তমানে একশত দুইটি (১০২) থানা/ উপজেলা এবং চৌদ্দটি (১৪) জেলায় প্রায় ৪০ লক্ষাধিক উপকারভোগীকে সেবা প্রদান করছে।

ডিএসকে'র রূপকল্প (ভিশন)

ডিএসকে এমন একটি ন্যায় বিচার পূর্ণ ও দারিদ্র মুক্ত দেশ দেখতে চায় সেখানে নারী পুরুষ সকল/ লিঙ্গ ভেদে সকল মানুষ মর্যাদা ও নিরাপত্তার সাথে বসবাস করবে। দারিদ্র বিমোচনে বিশ্বব্যাপী যে আন্দোলন চলছে তার অংশীদার হিসেবে ডিএসকে কাজ করতে চায়।

ডিএসকে'র ব্রত (মিশন)

ডিএসকে শক্তিশালী সমাজ ভিত্তিক সংগঠন (সিবিও) তৈরি করতে চায় যারা



নিজেরাই নিজেদের উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় পরিকল্পনা প্রণয়ন, অগ্রাধিকার চিহ্নিত করা ও বাস্তবায়ন করতে সক্ষম হবে এক্ষেত্রে পরিবার ও কমিউনিটি, সরকারি সংস্থা, দাতা সংস্থা ও সংশ্লিষ্ট নাগরিক সমাজের মধ্যে সমন্বয় সাধন করে অগ্রসর হওয়াই হবে প্রধান কৌশল।

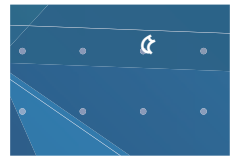
ডিএসকে'র উদ্দেশ্য

- শহর ও গ্রামের দরিদ্র জনগোষ্ঠী, বিশেষত: নারী ও শিশুদের জন্য প্রাথমিক স্বাস্থ্য পরিচর্যা ও পরিবার কল্যাণ কার্যক্রম পরিচালনা।
- শিশু ও বয়স্কদের মধ্যে নিরক্ষরতা মুক্ত অভিযান পরিচালনা।
- গ্রাম ও শহরের দরিদ্র বিশেষ করে অতি দরিদ্রদের জন্য পানি সরবরাহ, পয়ঃনিষ্কাশন ও স্বাস্থ্য কার্যক্রম বাস্তবায়ন।
- গ্রাম ও শহরের দরিদ্র বিশেষ করে নারীদের জন্য আয়-বৃদ্ধিমূলক কর্মকাণ্ড বাস্তবায়নে স্থানীয় সব সম্ভাবনা কাজে লাগানো।
- সঞ্চয়ী মনোভাব তৈরি ও ঋণ প্রদানের মাধ্যমে গ্রাম ও শহরের দরিদ্র জনগণের জন্য কাজের ব্যবস্থা করা।
- গ্রাম ও শহরে বিশেষ করে দরিদ্রদের জীবনযাত্রার মান উন্নয়নের ব্যবস্থা ও তাদের অধিকার প্রতিষ্ঠার জন্য প্রচারাভিযান চালানো।
- সমাজ ভিত্তিক সংগঠনসমূহের ক্ষমতায়ন যেখানে নারী ও দরিদ্র মানুষের নেতৃত্ব দৃশ্যমান করা।
- উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় কর্পোরেট সেক্টর, স্থানীয়-সরকার, স্থানীয় সেবাদাতা ও জনগণকে তাদের ভূমিকা সম্পর্কে সচেতন করা এবং যৌথ ভূমিকা পালনে উৎসাহিত করা।
- বিভিন্ন প্রাকৃতিক দুর্যোগে জরুরী ত্রাণ ও পুনর্বাসন কার্যক্রম পরিচালনা করা এবং জন সচেতনতা সৃষ্টি করা।

ডিএসকে'র উন্নয়ন দৃষ্টিভঙ্গি

- প্রাথমিক স্বাস্থ্যসেবা প্রদান
- নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা
- নারী নেতৃত্বকে সামনে নিয়ে আসা
- গ্রামের দরিদ্র জনগোষ্ঠী ও শহরের বস্তিবাসীদের জন্য সেবা সম্প্রসারিত করা
- সচেতনতা বৃদ্ধি
- আয়বৃদ্ধিমূলক কর্মসূচি

উপরোক্ত কর্মসূচিসমূহ বাস্তবায়নের জন্য ডিএসকে শুরু থেকেই নারীর অংশগ্রহণকে



বিশেষ গুরুত্ব দিচ্ছে। বিভিন্ন কার্যক্রমে তাদের সক্রিয় অংশগ্রহণে সংগঠনকে শক্তিশালী করা ও নারী নেতৃত্ব গড়ে তোলার সক্রিয় প্রচেষ্টা অব্যাহত আছে। এই লক্ষ্যে ডিএসকে ধারাবাহিকভাবে নতুন নতুন কর্মসূচি গ্রহণ করে আসছে। এখানে উল্লেখ করা যেতে পারে, শহরের বস্তিবাসীদের মধ্যে ১৯৯৫ সালের জানুয়ারি মাসে প্রাথমিক স্বাস্থ্য সেবা কার্যক্রম পরিচালনার পাশাপাশি নারীদের আয়বর্ধক কর্মকাণ্ডে যুক্ত করা হয়। পরবর্তীতে ১৯৯৬ সালের জানুয়ারি থেকে একই কার্যক্রম নেত্রকোণা জেলার বিভিন্ন গ্রাম পর্যায়ে সম্প্রসারিত করা হয়। এভাবে নির্দিষ্ট সময়ান্তে অন্যান্য কর্ম এলাকায় এ সেবা সম্প্রসারিত করা হয়।

ঢাকা এবং চট্টগ্রাম বস্তিবাসীদের জন্য ওয়াসা হতে পানি সরবরাহের পদক্ষেপ নেয়া ছিল একটি ভিন্ন মাত্রার নতুন পদক্ষেপ। প্রথাগতভাবে ওয়াসা পানি সরবরাহের ক্ষেত্রে বস্তিবাসীদের বৈধ গ্রাহক হিসাবে গণ্য করে না। ডিএসকে একটি বৈধ কাঠামোর অধীনে বস্তিবাসীদের পক্ষে ওয়াসার সাথে মধ্যস্থতার মাধ্যমে পানি সরবরাহ নিশ্চিত করতে সমর্থ হয়। এই বৈধ কাঠামোর কৃতকার্যতার মূলে রয়েছে কমিউনিটির সক্রিয় অংশগ্রহণ। প্রতিটি ওয়াটার পয়েন্টের সার্বিক ব্যবস্থাপনার জন্য আট সদস্য বিশিষ্ট একটি ব্যবস্থাপনা কমিটি রয়েছে যারা সকলেই নারী।

ডিএসকের মূল্যবোধ ও সংস্কৃতি

কর্মসূচি কার্যকরীভাবে বাস্তবায়নের জন্য সংস্থা যে সকল মূল্যবোধে বিশ্বাস এবং সংস্কৃতি চর্চা করে তা হল :

১. সংস্থা গণতন্ত্রে বিশ্বাসী;
২. এটি একটি অসাম্প্রদায়িক ও অরাজনৈতিক প্রতিষ্ঠান;
৩. বাংলাদেশের স্বাধীনতায় মুক্তিযুদ্ধের অবদানকে বিশ্বাস করে;
৪. নারী পুরুষের সমতায় বিশ্বাসী;
৫. স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতায় বিশ্বাসী;
৬. বন্ধুত্বপূর্ণ কর্ম পরিবেশ সৃষ্টি;
৭. উন্নত গ্রাহক সেবা নিশ্চিতকরণ;
৮. উপকারভোগীদের মতামতকে প্রাধান্য দেয়া;
৯. মানুষের প্রতি নমনীয়, যত্নশীল ও শ্রদ্ধাবোধ প্রদর্শন করা;
১০. কর্মীর দক্ষতা ও মেধা বিকাশে তৎপর থাকা;
১১. অংশগ্রহণমূলক সিদ্ধান্ত গ্রহণ পদ্ধতিতে বিশ্বাসী;
১২. ক্ষমতার বিকেন্দ্রীকরণ নীতিতে বিশ্বাসী;
১৩. সেবা বহুমুখীকরণে সচেষ্ট থাকা;



জেভার নীতিমালার পটভূমি

নারীর অংশগ্রহণ ও ক্ষমতায়ন ডিএসকে'র উন্নয়ন প্রচেষ্টার একটি অপরিহার্য উপাদান। সংস্থা যে দরিদ্র জনগোষ্ঠীর সঙ্গে কাজ করে শুধু তাদের পর্যায়েই নয়, কর্মী পর্যায়েও জেভার সংবেদনশীলতা সংস্থার সূচনালগ্ন থেকেই বিদ্যমান। ডিএসকে'র সকল উন্নয়ন কর্মকাণ্ডের নীতিমালা থেকে শুরু করে প্রশাসনিক ও মানব সম্পদ নীতিমালায় নারীর সম-অধিকারের বিষয়টিকে সম্মুখত রাখার চেষ্টা করা হয়েছে। অভীষ্ট জনগোষ্ঠী পর্যায়ে সকল কর্মকাণ্ডে নারীদের সম-অংশগ্রহণ এবং তাদের মর্যাদা ও অবস্থান উন্নীত করার ক্ষেত্রে ব্যাপক সাফল্য অর্জিত হলেও প্রত্যাশিত ফল অর্জনে সীমাবদ্ধতা এখনও বিদ্যমান।

প্রত্যাশিত ফল অর্জনে সংস্থার সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপ গ্রহণ করা প্রয়োজন। এক্ষেত্রে কর্মীদের জন্য একটি পূর্ণাঙ্গ জেভার নীতিমালা প্রণয়ন করা অত্যাবশ্যিক যার মধ্যে পুরুষ ও নারীর আচরণবিধি সংযুক্ত থাকবে। ডিএসকে'র প্রশাসনিক নীতিমালায় নারী কর্মীদের জন্য যে সকল ইতিবাচক পদক্ষেপ অন্তর্ভুক্ত রয়েছে তার সাথে প্রাসঙ্গিক বেশ কিছু নতুন বিষয় যুক্ত করে জেভার নীতিমালা প্রণীত হয়েছে।

জেভার নীতিমালার মূল লক্ষ্য

“উন্নয়নের মূল ধারায় নারী ও পুরুষের সমতা প্রতিষ্ঠায় অবদান রাখা”।

জেভার নীতিমালার সার্বিক উদ্দেশ্য

১. ডিএসকে'র সকল পর্যায়ে সমন্বয়ের মাধ্যমে জেভার সমতা প্রতিষ্ঠা করা।
২. দরিদ্র ও অনগ্রসর মানুষের সামাজিক, অর্থনৈতিক ও সাংস্কৃতিক অবস্থার উন্নয়নের লক্ষ্যে ডিএসকে'র উন্নয়ন কর্মসূচি গ্রহণের ক্ষেত্রে সমতার নীতিকে নিশ্চিত করা।
৩. সংস্থায় এমন একটি পরিবেশ তৈরি করা যেখানে নারী-পুরুষের সমান অংশগ্রহণ, সম-অধিকার, সম-সুযোগ সুবিধা নিশ্চিত হবে।

জেভার নীতিমালার সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্য

১. সংস্থার নীতিমালা সমূহ বাস্তবায়নে জেভার বিষয়টির প্রতিফলন নিশ্চিতকরণ।
২. সংস্থার সকল পর্যায়ে নারী-পুরুষ বৈষম্য ও অসমতা দূরীকরণ।
৩. এমন একটি পরিবেশ তৈরি করা যেখানে নারী ও পুরুষ সমানভাবে অংশগ্রহণ করতে পারে এবং অধিকার, সুযোগ সুবিধার বিষয়ে সমানভাবে মত প্রকাশ করতে পারে।



৪. ডিএসকে-কে জেভার সংবেদনশীল প্রতিষ্ঠান হিসেবে গড়ে তোলার জন্য সংস্থার সকল কর্মী, কর্মকর্তাদের জেভার বিষয়ক জ্ঞান ও দক্ষতা নিশ্চিত করা।
৫. নারীর অবস্থা ও অবস্থান পরিবর্তনের অনুকূল শর্ত ও পরিবেশ তৈরি করা।
৬. জেভার সম্পর্কের উন্নয়ন প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ।
৭. প্রকল্প প্রণয়নে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিতকরণ ও নারী নেতৃত্বকে অগ্রাধিকার দেয়া।

জেভার নীতিমালা যারা ব্যবহার করবেন

ডিএসকের যে কোন প্রকল্প ও কর্মসূচির সকল পর্যায়ের কর্মী, কর্মকর্তা ও পরিচালনা পর্ষদ সকলে তাদের সুবিধা ও কল্যাণের জন্য এই জেভার নীতিমালা ব্যবহার করবেন। এ ছাড়াও ডিএসকে'র কর্ম এলাকার মধ্যে যে কোন কর্মসূচিতে অংশগ্রহণকারী, সহযোগী, সমমনা, সমর্থনকারী সংস্থা এই জেভার নীতিমালা অনুসরণ করবেন।

লক্ষ্য অর্জনের কৌশল

এই নীতিমালা নিম্নলিখিত কৌশলের মাধ্যমে অর্জিত হবে:

১. সকল পর্যায়ের কর্মীদের জেভার বিষয়ে সচেতন করা।
২. নিয়োগ প্রক্রিয়ায় স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা।
৩. সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারীদের গুণগত অংশগ্রহণ বৃদ্ধি ও মতামতে প্রতিফলন ঘটানো।
৪. কর্মী/ কর্মকর্তাদের মধ্যে “সমতা” নিশ্চিত করা।
৫. সমতাপূর্ণ কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করা (অবকাঠামোগত ও আচরণগত)
৬. যে কোন প্রকাশনার ক্ষেত্রে নারী পুরুষের সমতার আদর্শের প্রতিফলন ঘটানো।
৭. নীতিমালায় উল্লিখিত বিষয়সমূহ বাস্তবায়নে পরিবীক্ষণ ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।

ডিএসকে'র প্রাতিষ্ঠানিক উদ্যোগ

১. সংস্থায় কর্মরত সকল কর্মী/ কর্মকর্তা সংস্থার আচরণ বিধিমালা অনুসরণ করবেন।
২. ডিএসকে একটি গণতান্ত্রিক, অরাজনৈতিক এবং অসাম্প্রদায়িক প্রতিষ্ঠান হিসেবে বিশ্বাস করে যে এই প্রতিষ্ঠানে কর্মরত সকল কর্মী/



কর্মকর্তা সংস্থার মূল্যবোধ, সংস্কৃতি ধারণ করবেন এবং সকল নীতিমালা অনুসরণ করবেন।

৩. দরিদ্র ও পিছিয়ে পড়া জনগোষ্ঠীর চাহিদা ও প্রয়োজনীয়তাকে প্রাধান্য দিবে ও সম্মান প্রদর্শন করবে।
৪. যৌন নিপীড়ন বা অবৈধ সম্পর্ক স্থাপন এর ক্ষেত্রে কঠোর পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।
৫. সাম্প্রদায়িকতা, ধর্মীয় উগ্রবাদিতা, অবৈধ উপায়ে অর্থ/ সম্পদ পাচার, অসততা, প্রতারণা ইত্যাদি অন্যায় কাজের বিরুদ্ধে অবস্থান গ্রহণ করবে।

প্রশিক্ষণ/ কর্মশালা

ডিএসকে নিয়মিতভাবে জেভার সচেতনতা বিষয়ক কর্মশালা/ প্রশিক্ষণ আয়োজন করবে। কারণ কর্মশালা/ প্রশিক্ষণ এর ফলে কর্মীদের জেভার সমতা সম্পর্কিত জ্ঞান বৃদ্ধি পাবে যা ডিএসকে'র মূল্যবোধ হিসেবে বিবেচিত। এ ধরনের কর্মশালা/ প্রশিক্ষণ পরিচালনা করলে কর্মীদের জেভার সম্পর্কিত ভ্রান্ত ধারণা দূর করে তা সংশোধন করার সুযোগ পাবে।

১. সংস্থায় কর্মী নিয়োগদানের পর মৌলিক প্রশিক্ষণে জেভার বিষয়ক অধিবেশন অবশ্যই সম্পূর্ণ থাকবে।
২. ডিএসকের যে কোন প্রশিক্ষণ (আয়োজনের ক্ষেত্রে) জেভারের আলোকে করা হবে।
৩. এ রকম একটি কর্ম পরিবেশ তৈরি করা যেখানে সকলে নারীর মধ্যে যে মানবিক গুণাবলী আছে তা বিশ্বাস ও মূল্যায়ন করবে।
৪. সম-বন্টনভিত্তিক সুযোগ-সুবিধা প্রদানে প্রাতিষ্ঠানিক স্বচ্ছ নিয়ম নীতিমালা থাকবে।
৫. জেভার বিষয়ক বিশ্লেষণকে ডিএসকে'র মাঠ পর্যায়ে আরো সম্প্রসারিত করা যা কর্মীদের মধ্যে স্বচ্ছ ধারণা তৈরি করবে।
৬. ডিএসকে'র নারী-পুরুষ সম প্রতিনিধিত্বের মাধ্যমে জেভার নেটওয়ার্ক/ ইউনিট গড়ে তুলবে।
৭. সকল কর্মসূচি/ প্রকল্পে নিয়মিত সতেজীকরণ (রিফ্রেশার্স) প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করবে।
৮. সংস্থার সকল কর্মসূচি, প্রকল্প প্রণয়ন এবং বাস্তবায়নে কমিউনিটি সদস্য বিশেষ করে নারী ও শিশুদের প্রাধান্য থাকবে।
৯. সংস্থা কর্তৃক প্রকাশিত প্রতিটি নীতিমালায় জেভার বিষয়টি বিবেচনায় নেয়া হবে।



১০. জেভার নীতিমালায় বর্ণিত নিয়মাবলী বা ব্যবস্থার পরিপন্থী কোন কাজ করলে বা সিদ্ধান্ত নিলে সংস্থার কোন কর্মকর্তা বা কর্মী (সে যে পদেই থাকুক না কেন) তাকে জবাবদিহিতার আওতায় আনা হবে।
১১. সংস্থার সকল কর্মী/ কর্মকর্তার মধ্যে জেভার সচেতনতা ও সংবেদনশীলতা প্রত্যাশা করবে।
১২. সংস্থার কর্মসূচি, প্রকল্প বাস্তবায়ন, প্রশিক্ষণ ও কারিগরী সহযোগিতার ক্ষেত্রে ডিএসকে জেভার বিষয়ক কার্যক্রমে দক্ষ ও আগ্রহী প্রতিষ্ঠানসমূহের সাথে কার্যকর যোগাযোগ এবং সুসম্পর্ক তৈরি করবে।

নিয়োগদান

নারী পুরুষ যাদের বয়স আঠারো (১৮) থেকে পঞ্চাশ (৫৫) বছরের মধ্যে এবং মান ও বুদ্ধি সম্পন্ন সর্বোপরি দুঃস্থ স্বাস্থ্য কেন্দ্র'র নিয়োগ বিজ্ঞপ্তির শর্ত পূরণের ক্ষেত্রে এবং নিয়োগ পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হবেন তারাই দুঃস্থ স্বাস্থ্য কেন্দ্রে নিযুক্ত হতে পারবেন।

১. নিয়োগের সময় ধর্ম, বর্ণ, লিঙ্গ নির্বিশেষে সম ও স্বচ্ছ নিয়োগ নীতি অনুসরণ করবে।
২. কর্মী/ কর্মকর্তা নিয়োগে আদিবাসী, প্রতিবন্ধি ও নারী প্রার্থীগণকে প্রয়োজনীয় অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
৩. সমান যোগ্যতা সম্পন্ন নারী এবং পুরুষ একই পদের জন্য প্রার্থী হলে নারী প্রার্থীকে প্রাধান্য দেয়া হবে।
৪. নিয়োগ পরীক্ষায় কোন রকম জেভার স্ব-বিরোধী কোন রকম প্রশ্ন বা আলোচনা না করা হয় এ বিষয়ে সতর্ক দৃষ্টি দেয়া হবে।

ছুটি সংক্রান্ত সুবিধা

১. মাতৃত্বজনিত ছুটি নিশ্চিতকরণে অনধিক দু'সন্তানের জননী নিয়মিত ও প্রকল্প ভিত্তিক কর্মী/ কর্মকর্তা চারমাস (১২০ দিন) স্ব-বেতনে ও অন্যান্য সুযোগ সুবিধা সহ ছুটি ভোগ করবেন। বিরতিহীনভাবে শিশুকে স্তন্যপান করানোর জন্য বিশেষ প্রয়োজনে বিনা বেতনে দু'মাস ছুটি ভোগ করার সুযোগ থাকবে।
২. শিক্ষানবিস সময়ে (চাকুরীর প্রথম ছয়মাস) কর্মী/ কর্মচারী বিনা বেতনে চার মাস (১২০ দিন) মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করতে পারবেন।
৩. দুইয়ের অধিক সন্তানের জননী নিয়মিত ও প্রকল্প ভিত্তিক কর্মী/ কর্মকর্তা বিনা বেতনে চারমাস (১২০দিন) মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ



করতে পারবেন।

৪. অনধিক দুই সপ্তাহের জনক নিয়মিত ও প্রকল্প ভিত্তিক কর্মী/ কর্মকর্তা স্ববেতনে ও অন্যান্য সুযোগ সুবিধা সহ পুরুষ কর্মীদের তার নবজাতক শিশু এবং স্ত্রীর সেবায়ত্ন করার জন্য সাত (৭ দিন) পিতৃত্বজনিত ছুটি ভোগ করতে পারবেন। তবে শর্ত থাকবে যে, ছুটিকালীন অবস্থায় তার ভূমিকা সন্তোষজনক ছিলো এই বিষয়টি ছুটির পরে তার স্ত্রীকে নিশ্চিত করতে হবে। অতিরিক্ত ছুটি প্রয়োজন হলে ডিএসকে নিয়মানুযায়ী বিবেচনা করবে।

পদোন্নতি, বদলি ও কর্মস্থল

১. গর্ভাবস্থায় এবং প্রসব পরবর্তীতে (৬ মাস পর্যন্ত) কোন নারী কর্মীকে চাকরি থেকে বরখাস্ত না করা।
২. নারী কর্মীদের কর্মস্থল নির্ধারণ বা বদলি করার সময় তার নিজের জেলা এবং স্বামী বা পিতার বাসস্থানের কাছে করা যায় কিনা, এ বিষয়টি বিবেচনায় রাখা।
৩. পুরুষ কর্মীদের কর্মস্থল নির্ধারণ বা বদলি করার সময় তার স্ত্রীর কর্মস্থলের বিষয়টি বিবেচনা করা।
৪. পদোন্নতি এবং বার্ষিক বেতন বৃদ্ধির ক্ষেত্রে নারী কর্মীদের জোড়ালোভাবে উৎসাহিত করা। প্রয়োজনে জেভার ন্যায্যতার ভিত্তিতে নারী প্রার্থীদের জন্য যোগ্যতা বা পূর্ব অভিজ্ঞতার শর্ত শিথিল করা।
৫. নারী কর্মীকে সংস্থার কোন শাখায় পদায়ন ও বদলি করার সময় নিরাপদ ও নিশ্চিত আবাসিক সুবিধা বিবেচনা করা।

ডিএসকের সকল কার্যক্রম জেভার সংবেদনশীল করার লক্ষ্যে পর্যায়ক্রমে আরো যে সব সুনির্দিষ্ট উদ্যোগ বিবেচনা করবে :

ক) বস্তুগত সুবিধা

১. জেভার বিষয়ে সুনির্দিষ্ট (focal Person) জনবল নিয়োগ দেয়া।
২. জেভার বিষয়ক কোষ গঠন করা।
৩. সংস্থার যে কোন পদে নিয়োগদানের জন্য গঠিত নিয়োগ কমিটিতে কমপক্ষে একজন নারী সদস্য রাখা।
৪. উচ্চতর পদে নিয়োগ বা পদোন্নতির ক্ষেত্রে নারীদের অগ্রাধিকার দেয়া।
৫. সংস্থায় নারী কর্মীর সংখ্যা বৃদ্ধি করে ৫০ ভাগে উন্নীত করা এবং উচ্চতর

- পদেও যেন এই প্রক্রিয়া অব্যাহত থাকে তা বিবেচনায় রাখা।
৬. প্রয়োজনে সংস্থার কিছু কিছু পদ নারীর জন্য সংরক্ষিত রাখা।
 ৭. ডিএসকে'র প্রধান কার্যালয় সহ সকল শাখায় পর্যায়ক্রমে নারী কর্মীদের জন্য একটি নিরাপদ জায়গা/ কক্ষের ব্যবস্থা রাখা যেতে পারে যাতে গর্ভবতী মা বিশ্রাম নিতে পারেন ও নবজাতক শিশুকে বুকের স্তনদান করাতে পারেন। এছাড়াও কোন কর্মী হঠাৎ অসুস্থ্য বোধ করলে বিশ্রাম নিতে পারেন।
 ৮. পুরুষ ও নারী কর্মী উভয়ের ক্ষেত্রেই যদি ছোট বাচ্চা থাকে তবে তাদের অফিস কর্মসময়-এর পর অফিসে অবস্থান গ্রহণযোগ্য নয়। কারন শিশুদের ভালোভাবে গড়ে তোলার জন্য মা-বাবার সান্নিধ্য আবশ্যিক। এটা নিয়ে কর্মীকে ছোট না বা বিরূপ মন্তব্য না করা।
 ৯. ওয়ার্কসপ, সভা এমনভাবে পরিকল্পনা করা যাতে অফিস সময়ের মধ্যে শেষ হয়।
 ১০. ৫ বছরের কম বয়সী শিশু রয়েছে এমন কর্মীর ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ চলাকালীন একজন সহায়তাকারীর সম্পূর্ণ ব্যয়ভার বহন করা।
 ১১. সরকার কর্তৃক ঘোষিত মাতৃত্বকালীন ছুটি ছয় (৬) মাস স্ববেতনে দেয়ার বিষয়টি বিবেচনায় নেয়া।
 ১২. গর্ভধারণকাল থেকে সন্তান জন্মদানের পর ছয় মাস অতিক্রান্ত না হওয়া পর্যন্ত নারী কর্মীকে তার কর্মস্থল থেকে অন্যত্র বদলি না করার জন্য নীতিমালা প্রণয়ন করা।
 ১৩. কর্মএলাকায় ডিএসকে কর্তৃক পানি, পায়খানা ও গোসলখানা স্থাপনের সময় নারীর ব্যক্তিগত নিরাপত্তা ও ব্যবহার করার সুবিধার বিষয়টি বিবেচনা নেয়া।
 ১৪. নারী ও কিশোরীদের খাদ্য ও পুষ্টি নিশ্চিত করার লক্ষ্যে মাঠ পর্যায়ে পরিবারের পুরুষ সদস্য বা পরিবার প্রধানদের নিয়ে বিশেষ আলোচনা সভা করা যেন পরিবারের নারী এবং কিশোরী সদস্য-এর প্রয়োজনীয় পুষ্টি নিশ্চিত হয়।

খ) অবকাঠামোগত সুবিধা

১. সংস্থার সকল শাখা পর্যায়ে কর্মীদের বিশেষ করে নারী কর্মীদের জন্য নিরাপদ আবাসিক ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।
২. সংস্থার প্রত্যেক অফিস ও শাখা পর্যায়ে নারী এবং পুরুষ কর্মীদের জন্য পৃথক টয়লেটের ব্যবস্থা করা।



৩. নারীদের জন্য টয়লেটে খাতুকালীন সময়ে জরুরীভাবে ব্যবহারের জন্য স্যানিটারী ন্যাপকিন ও সাবান রাখার ব্যবস্থা রাখা, এগুলো ফেলার জন্য আলাদা বাস্ক রাখা, এই বাস্কগুলো নিয়মিত পরিষ্কার করার ব্যবস্থা রাখা এবং নিয়মিত তদারকি করা।
৪. প্রধান কার্যালয়সহ সকল শাখা পর্যায়ে পর্যায়ক্রমে শিশু দিবাসত্ন কেন্দ্র স্থাপন ও পরিচালনা নীতিমালা তৈরি করা।
৫. ঢাকা শহরে সভা, সেমিনার বা দাপ্তরিক কাজে অংশগ্রহণ করলে নারী কর্মীদের জন্য বিশেষ করে নারী কর্মীদের নিরাপদে যাতায়াত করার জন্য অফিস যানবাহনের ব্যবস্থা করা।
৬. নিকটবর্তী এলাকায় ভ্রমণের ক্ষেত্রে অফিস যানবাহনের ব্যবস্থা করা।
৭. সংস্থার কোন কাজে কোন নারী কর্মীকে একা দূরে ভ্রমণ করতে হলে বাসে কিংবা ট্রেনে দু'টি সিটের ভাড়া বরাদ্দ দেয়ার বিষয়ে বিবেচনা করা।
৮. কর্মএলাকায় ডিএসকে কর্তৃক যে কোন ধরনের সেবা বা সহযোগিতা যেমন ড্রাগ, পানি, পায়খানা ও গোসলখানা স্থাপনের সময় প্রতিবন্ধি/গর্ভবতী ব্যক্তিদের বিষয়টি বিশেষভাবে বিবেচনায় নেয়া।
৯. ডিএসকে হাসপাতালে দরিদ্র ও অতি দরিদ্র সদস্যদের চিকিৎসা বাবদ মূল্য ছাড় দেয়ার ব্যবস্থা অব্যাহত রাখা।

গ) আর্থিক/ অন্যান্য সুবিধা

১. নারী কর্মীদের পুনঃউৎপাদনমূলক (Reproductive Role) কাজগুলিকে বিবেচনায় আনতে হবে। ডিএসকের অনেক নারী কর্মীকে নির্ধারিত কাজ শেষ না করেই বাসায় যেতে হয় কারণ বাসায় তার অনেক কাজ করতে হয় পুরুষ সহকর্মীদের চেয়ে। তাদের এই অতিরিক্ত দায়িত্ব পালনের জন্য অফিসে বেশী সময় ধরে যেন কাজ করতে না হয় এই বিষয়টি বিবেচনায় আনা।
২. যখন কর্মীদের কোন প্রশিক্ষণ, সভা ও মাঠ পরিদর্শনের জন্যে কোথাও ভ্রমণ করতে বলা হয় তখন তার পরিবারের কোন সদস্য অসুস্থ কিনা বা দুশ্চিন্তাশীল শিশু আছে কিনা এই বিষয়টি বিবেচনা করা।
৩. নারী কর্মীদের ক্ষেত্রে নিরাপত্তার বিষয়টি খুবই জরুরী, তাকে একা রাতে ভ্রমণ করতে বাধ্য না করা।
৪. সংস্থায় কর্মরত নারী ও পুরুষ সকল কর্মী বেতন, বাড়িভাড়া, ভ্রমণভাতা, বাৎসরিক বেতনবৃদ্ধি, চিকিৎসা সুবিধা ও ভবিষ্যত তহবিল, আনুতোমিক সুবিধা ইত্যাদি সমান সুযোগ পাবেন।

৫. কর্মসূচি ও প্রকল্পের আওতায় কর্মী/ কর্মকর্তাদের স্বাস্থ্যবীমা সুবিধা যা চলমান আছে তা অব্যাহত রাখা।
৬. কর্মসূচি ও প্রকল্পের আওতায় কর্মীদের আবেদন সাপেক্ষে এককালীন শিক্ষাবৃত্তি প্রদানের সুযোগ চলমান রাখা।
৭. সঞ্চয় ও ঘূর্ণায়মান ঋণদান কর্মসূচির আওতায় সদস্য ও তার পরিবারের সদস্যদের মাতৃত্বজনিত বা যে কোন ধরনের অসুস্থ্যতা জনিত প্রয়োজনে সর্বোচ্চ দশ হাজার টাকা হাসপাতাল নগদ সুবিধা (স্বাস্থ্য সুবিধা) যা চলমান আছে তা অব্যাহত রাখা।
৮. ঋণ কর্মসূচির আওতায় সদস্যদের মেধাবী সন্তানের জন্য আবেদন সাপেক্ষে এককালীন শিক্ষা বৃত্তি সুযোগ চলমান রাখা।

সাময়িক বরখাস্ত

- নারী কর্মীদের প্রতি অশোভনীয় বা অসম্মানজনিত আচরণ করলে কিংবা কোন কর্মী যদি হয়রানি/ অপমানিত আচরণের শিকার হন তবে অবশ্যই দোষী ব্যক্তির বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেয়া।
- সংস্থার কোন সম্পদ চুরি করা বা দায়িত্ব পালনে অবহেলা করলে, অফিসের বড় ধরনের কোন ক্ষতি করলে তার (সেই ব্যক্তি যে পদেই থাকুক না কেন) বিরুদ্ধে সংস্থার নীতিমালা অনুযায়ী ব্যবস্থা নেয়া।

ডিএসকে যেসব ক্ষেত্রে শূন্য সহিষ্ণুতা (Zero tolerance) হিসেবে বিবেচনা করবে :

১. যৌন নির্যাতন সংক্রান্ত ঘটনার ক্ষেত্রে
২. কোন কর্মীর বিরুদ্ধে আর্থিক লেনদেনে অসততার প্রমাণ হলে

যৌন হয়রানি কি?

ডিএসকে যে কোন ধরনের যৌন হয়রানিকে একটি ঘৃণিত ও ক্ষমার অযোগ্য অপরাধ হিসেবে বিবেচনা করে। ডিএসকে এ বিষয়ে শূন্য সহিষ্ণুতা প্রদর্শন করে এর প্রতিকার ও নির্মূলকরণে বদ্ধপরিকর।

ডিএসকে যে সমস্ত আচরণকে যৌন হয়রানি হিসেবে বিবেচনা করে:

১. কোন কর্মীর সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপন করার চেষ্টা বা প্রত্যাখ্যান করার কারণে মানসিক চাপ সৃষ্টি করা।
২. কোন কর্মীর সম্মানী, পদোন্নতি, পেশাগত উন্নতির ক্ষতি সাধন বা নিয়ন্ত্রণ প্রভাবিত করার উদ্দেশ্যে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে যৌন আচরণমূলক

ব্যবহার, ঘনিষ্ঠতা ও ভীতি প্রদর্শন করা।

৩. যে কোন অবাঞ্ছিত স্পর্শ বা শারীরিক সম্পর্ক স্থাপন করা।
৪. উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে বারবার অশ্লীল কৌতুক বলা বা অঙ্গভঙ্গি করা।
৫. পর্নোগ্রাফী (Pornographic) ভিডিও সহ লিখিত বাণী, কোন ছবি বা বার্তা (এসএমএস, ইমেইল ইত্যাদি) পাঠানো।
৬. মৌখিক বা অন্যান্য যে কোন ধরনের প্রদর্শন যেমন কোন অশালীন উক্তি বা কৌতুক করে কাউকে বার বার সুন্দরী বলা এমনি কি তার পোশাক বা শারীরিক গঠন নিয়ে ইঙ্গিত করা।
৭. সুপারভাইজার কর্তৃক কোন কর্মীর গর্ভকালীন অবস্থা নিয়ে কটু মন্তব্য করা।

যৌন হয়রানি প্রতিরোধে গৃহীত পদক্ষেপ

১. যে কোন পর্যায়ের কর্মী নিয়োগের পর তার মৌলিক প্রশিক্ষণের সময় আচরণ বিধি বিষয়ে ডিএসকের কঠোর অবস্থান সম্পর্কে অবহিত করা হয় এবং সচেতন থাকতে বলা হয়।
২. যে কোন পর্যায়ের কর্মী নিয়োগের পর জেডার নীতিমালা কি এবং কেন এ ব্যাপারে স্বচ্ছ ধারণা নেয়ার জন্য জেডার নীতিমালা পড়তে বলা হয় এবং নিশ্চিত করা হয়।
৩. প্রধান কার্যালয় সহ প্রত্যেক শাখা/ প্রকল্প অফিসে জেডার নীতিমালা বাংলা ও ইংরেজি ভাষায় লিখিত কপি সংরক্ষিত আছে।
৪. নারীদের প্রতি অশোভনীয় বা অসম্মানজনিত আচরণ করলে কিংবা কোন কর্মী যদি হয়রানি/ অপমানিত বা যৌন হয়রানিমূলক আচরণের শিকার হন তা প্রমাণ সাপেক্ষে অবশ্যই দোষী ব্যক্তির বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেয়া, অর্থাৎ এ ব্যাপারে কাল বিলম্ব না করে যথাশীঘ্র তদন্ত সাপেক্ষে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে বিধিমালা মোতাবেক চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত নেয়া হয়।
৫. অভিযোগকারীর বিষয়টি যথাযথ গোপনীয়তা রক্ষা করা হয় এবং বিষয়টি যথেষ্ট সম্মান ও সহানুভূতির সাথে বিবেচনা করা হয়।
৬. অভিযোগ তদন্ত করার জন্য নারী-পুরুষ সমন্বয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করা হয়।
৭. তদন্তের কাজ উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুসরণ (follow-up) করা হয়।
৮. তদন্তের কাজ যথাসম্ভব দ্রুত করতে বলা হয় এবং বলা হয়ে থাকে যে অভিযোগের গোপনীয়তা রক্ষা করা সংশ্লিষ্ট সকলের দায়িত্ব।

পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন

সংস্থার কর্মসূচি ও সকল প্রকল্পের কার্যক্রম পরিবীক্ষণ করার জন্য পরিবীক্ষণ টুলস এবং মনিটরিং প্রক্রিয়া যেন জেডার সংবেদনশীল হয় তা নিশ্চিত করা। মাঠ পর্যায়ে সদস্যদের জন্য জেডার সংবেদনশীল কার্যক্রম বাস্তবায়নে পদক্ষেপ সমূহ:

- ❑ ঋণ কার্যক্রম, উপার্জিত অর্থ ব্যবহার এবং পারিবারিক সিদ্ধান্তে নারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা/ উৎসাহ দেয়া।
- ❑ উৎপাদিত পণ্য বাজারজাত প্রক্রিয়া, হিসাব রাখা ও তহবিল সংরক্ষণ বিষয়ে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা বিষয়টি নিয়মিত পরিবীক্ষণ করা।
- ❑ নগরে বসবাসরত দরিদ্র নারী-বান্ধব আয়বৃদ্ধিমূলক উন্নয়ন কার্যক্রম হাতে নেয়া।
- ❑ যৌতুক গ্রহণকারী বা প্রদানকারী এবং যারা তাদের কন্যা সন্তানদের বাল্যবিয়ে দিতে চায় সেইসব দলগত সদস্যদের বা সমর্থনকারীদের চিহ্নিত করা এ ব্যাপারে যথাযথ পরামর্শ দেয়া।
- ❑ পারিবারিক নির্যাতন বন্ধ করার জন্য বিশেষ করে নারীদের যে কোন ধরণের নির্যাতন প্রতিরোধ করার জন্য মাঠ পর্যায়ে বেশি বেশি সভা/ আলোচনা করা, এ ব্যাপারে আইনে শাস্তির বিধানগুলো কী আছে সকলকে অবহিত করা।
- ❑ নারী নির্যাতন রোধে সঠিক তথ্য সংগ্রহ করে আইনী সহায়তার ব্যবস্থা করা।
- ❑ জরুরী ত্রাণ কার্যক্রমে নারী ও শিশুদের প্রয়োজনকে বিশেষ ভাবে প্রাধান্য দেয়া।
- ❑ নারী ও কিশোরীদের মধ্যে যথাযথ ব্যক্তিগত স্বাস্থ্য পরিচর্যা বিষয়ে সচেতন করা।
- ❑ বস্তি পর্যায়ে দরিদ্র নারীদের জন্য ব্যক্তিগত স্বাস্থ্য পরিচর্যা, সাধারণ রোগ-ব্যধি ও স্বাস্থ্য সম্মত পরিবেশ বিষয়ে মৌলিক ও রিফ্রেসার্স ট্রেনিংয়ের আয়োজন করা।
- ❑ বস্তিতে নারী, কিশোরী ও অন্যান্যদের পানি ও স্বাস্থ্যসম্মত পয়ঃনিষ্কাশন, সুপেয় পানি, হাত ধোয়ার অভ্যাস গড়ে তোলার জন্য প্রশিক্ষণ বা নির্বাচিত দলে আলোচনার ব্যবস্থা করা।
- ❑ প্রশিক্ষণ বা আলোচনার সময় নারীদের সক্রিয় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য তাদের মতামত অনুযায়ী সময় ও স্থান নির্বাচন করা।



জেভার সম্পর্কিত মূল বিষয় সমূহ

জেভার বলতে কি বুঝায়

অভিধানে জেভার শব্দটি কোন বিশেষ্য বা বিশেষ্য বাচক শব্দের লিঙ্গ বা লিঙ্গহীনতা চিহ্নিত করতে ব্যবহৃত হয়। সাধারণত ব্যাকরণেও জেভার শব্দটি ব্যবহৃত হয় লিঙ্গ চিহ্নিত করার জন্যে যেমন পুং লিঙ্গ, স্ত্রী লিঙ্গ, ক্লিব লিঙ্গ ইত্যাদি। কিন্তু সমাজ বিজ্ঞানীরা নারী ও পুরুষের মধ্যকার বিদ্যমান পাথর্ক্যকে চিহ্নিত করতে জেভার শব্দটি ব্যবহার করেন। আর তাই জেভার ও লিঙ্গকে আপাতঃদৃষ্টিতে সমার্থক মনে হলেও এর ব্যবহারিক পার্থক্য অনেক। সে কারণে জেভার ও লিঙ্গ এই শব্দ দুটির ব্যাখ্যা পরিষ্কার ভাবে জানা দরকার।

লিঙ্গ বা সেক্স হচ্ছে প্রাকৃতিক বা জৈবিক কারণে সৃষ্ট নারী পুরুষের বৈশিষ্ট্যসূচক ভিন্নতা বা শারীরিক বৈশিষ্ট্যের ভিত্তিতে নারী ও পুরুষের স্বাতন্ত্র্যতা; কিংবা শরীরবৃত্তিগত ভাবে নির্ধারিত নারী পুরুষের বৈশিষ্ট্য-যা জন্মগত এবং অপরিবর্তনীয়। আর জেভার হচ্ছে সামাজিক ভাবে গড়ে উঠা নারী-পুরুষের মধ্যকার সম্পর্ক, সমাজ কতৃক নির্ধারিত নারী-পুরুষের ভূমিকা-যা পরিবর্তনীয় এবং সমাজ-সংস্কৃতি ভেদে ভিন্ন হয়ে থাকে।

জেভার তাই সমাজে একজন নারী বা একজন পুরুষের পরিচয় বা কার্য নির্দেশ করে। সমাজে নারী ও পুরুষের ভূমিকা, কাজের দায়িত্ব, আচরণ, পোষাক পরিচ্ছদ ইত্যাদি প্রচলিত জেভার সম্পর্কের মাধ্যমে নির্ধারিত হয়। উদাহরণস্বরূপ, আমাদের সমাজে প্রচলিত জেভার ধারণায় নারীরা হলো নম্র, কোমল হৃদয়, আবেগপ্রবণ, শান্ত আর পুরুষরা হবে কঠোর, যুক্তিবাদী ইত্যাদি। এছাড়াও সমাজে নারী পুরুষের কাজ-কর্ম নির্ধারণ করে জেভার। যেমন-রান্না-বান্না, সন্তান লালন-পালন সহ ঘরের কাজ হলো নারীর কাজ; আর পুরুষের কাজ হলো আয়-উপার্জন, বিচার, সালিশ, রাজনীতি ইত্যাদি। কিন্তু এসব বিষয়গুলো দেশ কাল বা সংস্কৃতি ভেদে ভিন্ন হয়। এর উদাহরণ ইউরোপীয় যে কোন দেশের নারী ও পুরুষের সাথে বাংলাদেশের নারী ও পুরুষের কাজের মধ্যে তুলনা করলেই এটা স্পষ্ট বোঝা যায়। ইউরোপের একজন নারী এবং বাংলাদেশের একজন নারী উভয়ই একই লিঙ্গ অর্থাৎ উভয়ই নারী। কিন্তু তাদের কাজ, ভূমিকা, আচার-আচরণ, পোষাক ইত্যাদি অনেকাংশেই ভিন্ন। আর বিষয়গুলো নির্ধারণ করেছে সমাজ। তাই সমাজ পরিবর্তনের সাথে সাথে নারী পুরুষের উপর সামাজিকভাবে নির্ধারিত/ অর্পিত দায়িত্ব, প্রত্যাশিত আচরণ ও ভূমিকার পরিবর্তন ঘটে।

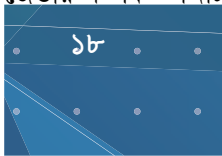
‘মেয়ে’ বা ‘নারী’ এই শব্দ উচ্চারণের সাথে সাথে একটি নির্দিষ্ট লিঙ্গকেই বুঝায় কিন্তু যখন ‘মেয়েলি’ শব্দটি ব্যবহার হয় তখন তা জেভারকে নির্দেশ করে যা একজন নারীর লিঙ্গীয় বৈশিষ্ট্যকে ছাড়িয়ে আরো অনেক কিছু প্রকাশ করে যা কিনা সামাজিকভাবে সৃষ্ট। কিন্তু জেভার সেক্স/ লিঙ্গ এর পরিণতি নয়। কেননা নারীর শারীরিক বৈশিষ্ট্য কখনও তার সারা জীবন গৃহকর্মে আবদ্ধ থাকার কারণ হতে পারে না কিংবা বাইরের কাজে অংশগ্রহণের জন্যে কোন বাধা নয়। একই ভাবে পুরুষের শারীরিক বৈশিষ্ট্য তার গৃহকর্ম সম্পাদনে কোন বাধা নয়। এই বাধা বা বিধির সৃষ্টি সমাজে যা কি-না নারী ও পুরুষের কর্মক্ষেত্র, আচরণ, দায়দায়িত্ব ইত্যাদিকে আলাদা করে রেখেছে আর সেটাই হচ্ছে জেভার। এক কথায় জেভার হচ্ছে, নারী পুরুষের মধ্যকার সমাজ সৃষ্ট সম্পর্ক এবং লিঙ্গ হচ্ছে নারী পুরুষের জন্মগত বা জৈবিক বৈশিষ্ট্য।

জেভার হল সমাজ সৃষ্ট, আরোপিত, সমাজ-সংস্কৃতি ভিত্তিক, আচার-আচরণগত এবং স্থান-কাল ভেদে বিভিন্ন সমাজ-সংস্কৃতিতে পরিবর্তনীয়। আর সেক্স/ লিঙ্গ হল প্রাকৃতিক-শারীরিক বৈশিষ্ট্য ভিত্তিক, পূর্ব-নির্ধারিত এবং অপরিবর্তনীয়।

জেভার এবং উন্নয়ন (WID/GAD)

নারীদের উন্নয়নের মূল ধারায় সম্পৃক্ত করার জন্য ১৯৭০ দশকে উন্নয়নে নারী (Women in Development) নামক তত্ত্ব ও নীতিমালার উদ্ভব হয়। তবে এই নীতিমালা নারীর জীবনের সকল দিক বিবেচনা করেনি এবং এতে সিদ্ধান্ত নেয়ার বিষয়টিও উপেক্ষিত থাকে। ১৯৮০-এর দশকে এই উন্নয়ন-নীতিমালার সীমাবদ্ধতার প্রেক্ষিতে জেভার এবং উন্নয়ন (Gender And Development GAD) নামক নারী উন্নয়ন তত্ত্বের উদ্ভব ঘটে। মূলত সমাজতান্ত্রিক নারীবাদ এর ভিত্তি।

আর এ জন্য নারী উন্নয়ন নীতিমালার চেয়ে জেভার এবং উন্নয়ন নীতিমালার ধারণাকে বেশি প্রাধান্য দেয়া হয়ে থাকে। জেভার এবং উন্নয়ন হচ্ছে একমাত্র নারী উন্নয়ন নীতিমালা যা নারীর জীবনের সকল দিককে ধারণ করে নারী কর্তৃক সম্পাদিত উৎপাদনমূলক বা পুনঃউৎপাদনমূলক, ব্যক্তিগত বা সামাজিক সকল ধরণের কাজের উপর মনযোগ স্থাপন করে, পারিবারিক ও সাংসারিক কাজকে অবজ্ঞা করার যে কোন প্রচেষ্টাকে নাকচ করে। এই নীতিমালা কেবল নারীর উপরই নয়, জীবনের সর্ব ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের মধ্যকার সম্পর্কের উপরই আলোকপাত করে। জেভার এবং উন্নয়ন নীতিমালা তাই নারী শব্দটির পরিবর্তে “জেভার বা জেভার সম্পর্ক” শব্দটি ব্যবহার করে।



মূলত নারী পুরুষের মধ্যকার নানা সামাজিক সম্পর্ককে কেন্দ্র করেই এই জেভার এবং উন্নয়ন বা গ্যাড নীতিমালার উদ্ভব হয়েছে। নারী পুরুষের মধ্যকার এই সম্পর্ক হতে পারে আরোপিত-যেমন জনগত ও বৈবাহিকসূত্রে, জ্ঞাতি গোষ্ঠীগতভাবে নারী-পুরুষের সম্পর্ক। আর কতগুলো সম্পর্ক হলো আবার অর্জিত সম্পর্ক। যেমন একজন নারী তার দেশের অর্থনৈতিক, সামাজিক বা রাজনৈতিক ক্ষেত্রে ব্যক্তিগতভাবে জড়িত হওয়ার ভিত্তিতে সম্পর্ক গড়ে তোলে। এই আরোপিত সম্পর্ক এবং অর্জিত সম্পর্ক আবার শ্রেণী, বর্ণ, জাতি ইত্যাদির সাথে জড়িত। গ্যাড নীতিমালা নারীকে উন্নয়নের পরোক্ষ উপকাভোগী নয় বরং সক্রিয় চালিকাশক্তি বিবেচনা করে। যদিও এখানে কখনো ধরে নেয়া হয় না যে, নারীরা তাদের সামাজিক পরিস্থিতি সম্পর্কে সঠিকভাবে অবহিত। কেননা দেখা যায়, একজন নারী ব্যক্তিগতভাবে তার হীন অবস্থান সম্পর্কে সচেতন হলেও এই বৈষম্য ও অধঃস্তনতার মূল ভিত্তিকে সনাক্ত করতে সক্ষম নাও হতে পারে। ঠিক তেমনি এই নীতিমালায় কখনই মনে করা হয় না যে, পুরুষ মাত্রই পুরুষ প্রাধান্যের সামাজিক ভিত্তি সম্পর্কে সচেতন গ্যাড এ্যাপ্রোচ সামগ্রীক প্রেক্ষাপটকে ধারণ করে। সমাজের একটি নির্দিষ্ট ইস্যুকে তুলে ধরার সময় তা আর্থ-সামাজিক প্রেক্ষিতকে বিবেচনায় রাখে। উন্নয়নকে এখানে দেখা হয় একটি জটিল প্রক্রিয়া যা ব্যক্তি বিশেষের এবং সমাজের নিজের অর্থনৈতিক, সামাজিক, রাজনৈতিক ও সাংস্কৃতিক উন্নয়ন সাধনের সাথে জড়িত। একটি সমাজের বা সমাজের একটি গোষ্ঠীর উপর অর্থনৈতিক উন্নয়নের প্রভাব পরীক্ষা করার সময় জেভার ও উন্নয়ন নীতিমালা প্রশ্ন উত্থাপন করে যে, এই উন্নয়ন থেকে কে লাভবান হচ্ছে, কে ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছে, নারী ও পুরুষের মধ্যে উন্নয়নের সুফল কিভাবে বন্টিত হচ্ছে, কিভাবে তাদের মধ্যে বৈষম্য দূর হচ্ছে। এছাড়াও গ্যাড নারীর অগ্রগতি ত্বরান্বিত করার লক্ষ্যে রাষ্ট্রের প্রয়োজনীয় হস্তক্ষেপের উপর গুরুত্বারোপ করে। কেননা এই দৃষ্টিভঙ্গি অনুসারে অধিকাংশ উন্নয়নশীল বিশ্বে রাষ্ট্রের দ্বৈত ভূমিকা রয়েছে। এক দিকে তা শ্রম শক্তির চেয়ে বড় নিয়োগকারী এবং অন্যদিকে সামাজিক মূলধন বরাদ্দকারী। সেই জন্যে গ্যাড নীতিমালা ভবিষ্যৎ প্রজন্মের লালন পালনের জন্যে মূলধন যোগানের ক্ষেত্রে রাষ্ট্রের কর্তব্যের উপর জোর দেয়। ভবিষ্যতে অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি অর্জনের জন্যে শিক্ষা, স্বাস্থ্য, প্রশিক্ষণ ইত্যাদি সামাজিক ব্যয়ের ভূমিকার উপর গুরুত্বারোপ করে।

জেভার বিস্মৃত (Gender Blind)

নারী পুরুষের কারোর সুবিধার কথা বিবেচনা না করে বিদ্যমান কিছু standard practice কে বিবেচনায় নিয়ে পরিকল্পনা করা হয়।



জেভার সচেতন নীতি (Gender Aware Policy)

জেভার সচেতনতা হল, উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় নারী ও পুরুষকে সমানভাবে প্রাধান্য দেয়া। ফলে জেভার সম্পর্কিত নীতিমালাগুলোতে যে সকল অনিরপেক্ষ ধারণা ও চর্চা বিদ্যমান, সেগুলো পুনরায় সঠিক বিশ্লেষণের মাধ্যমে জেভার সচেতন নীতি প্রণয়ন করা।

জেভার পশ্চাৎপদতা (Gender Specific Backwardness)

এটা হচ্ছে নারীর বিরুদ্ধে অতীত ও বর্তমানের বৈষম্যের সার্বিক ফলাফল। নারী ও পুরুষের মধ্যে এই বৈষম্য রয়েছে সামাজিক, রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, স্বাস্থ্য ইত্যাদি সর্বক্ষেত্রে। সম্পদ ও সুযোগের প্রবেশাধিকারের ক্ষেত্রে রয়েছে পশ্চাৎপদতা।

জেভার অসুবিধা (Gender Specific Disadvantage)

নারীদের জেভার বিষয়ক অসুবিধাজনক অবস্থানে থাকাটা অতীত ও বর্তমানের ক্রমবর্ধিমু বৈষম্যের ফল। নারী পুরুষের মধ্যে এই বৈষম্যগত বিষয়গুলো সামাজিক, রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক এবং স্বাস্থ্যসেবা প্রাপ্তির ক্ষেত্রেও সুস্পষ্ট। এই অসুবিধাজনক অবস্থানটা সুযোগ ও সম্পদ প্রাপ্তির ক্ষেত্রে একটা বিরাট বাঁধা।

বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা (Practical Gender Need)

নারীর প্রাত্যহিক জীবন যাপন ও তার কাজকর্ম ও কর্ম সম্পাদনের বাস্তব সমস্যা থেকে উদ্ভূত হয় বাস্তবমুখী চাহিদা। একজন তার দৈনন্দিন কাজকর্ম করতে গিয়ে যে সব সমস্যার সম্মুখীন হন বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা তার সাথে সংশ্লিষ্ট। এটা অনস্বীকার্য যে, নারীরা তিন ধরনের ভূমিকা পালন করতে যেয়ে যে সমস্যার মুখোমুখী হয় বাস্তবমুখী চাহিদা পূরণের মাধ্যমে সেগুলো দূর করা সম্ভব। এই চাহিদা পূরণের ফলে নারীর জীবনযাত্রার মান কিছুটা উন্নত হয়, তার দৈনন্দিন কাজের বোঝা হ্রাস পায় এবং কাজগুলো সুষ্ঠুভাবে পালন করতে পারে।

জেভার সমতা (Gender Equality)

নারী-পুরুষের মধ্যে জেভার সমতা বলতে যে ক্ষেত্রগুলোকে প্রাধান্য দেয়া হয়েছে সেগুলো হলো সমান অধিকার, দায়িত্ব ও সুযোগ। নারী-পুরুষকে সমান বুঝানো হয়নি। নারী-পুরুষের মধ্যে সম অধিকার, মর্যাদা ও পারস্পারিক শ্রদ্ধার নীতিকে তুলে ধরা। সমতা সাধারণত সম অবস্থা বোঝাতে ব্যবহৃত হয়। আর ন্যায়ানুগ বা সমদর্শিতা অথবা ন্যাযনিষ্ঠতা সাধারণত যে প্রক্রিয়ায় সমতা অর্জিত হয় তাকেই



বোঝানো হয়। অর্থাৎ যে প্রক্রিয়া সমাজের অসমতা সৃষ্টিকারী বা বৃদ্ধিকারী দিকগুলির সংশোধন বা বিলোপকারী নীতিমালা প্রয়োগ করে এবং সমতা প্রতিষ্ঠার দিকগুলির উপর জোর দেয়।

মূলধারায় জেভার অন্তর্ভুক্তিকরণ (Gender Mainstreaming)

এটা হল মূল উন্নয়ন কর্মসূচীতে জেভার ইস্যুকে কার্যকরীভাবে অন্তর্ভুক্ত করা এবং সমগ্র ব্যবস্থার সাথে সমন্বিত করা। উন্নয়নের মূলধারায় যখন জেভার সমতার কথা বলা হবে তখন সকল নীতিমালায়, কৌশল এবং বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ায় নারী ও পুরুষের সম-অংশগ্রহণের বিষয়টি নিশ্চিত করতে হবে। নারীর অংশগ্রহণের বিষয়টি যদিও সহজ না কিন্তু নারীর স্বীকৃতির জন্য বিষয়টা খুব গুরুত্বপূর্ণ। বিশেষত সমস্যা বিশ্লেষণ, নীতিমালা তৈরি, প্রকল্প পরিকল্পনা প্রক্রিয়া এবং প্রাতিষ্ঠানিক চর্চায় নারীর স্বীকৃতি ও অন্তর্ভুক্তিকরণের বিষয়টি খুব গুরুত্বপূর্ণ।

কৌশলগত জেভার স্বার্থ (Strategic Gender Interests)

কৌশলগত জেভার স্বার্থের ধারণা নারী-পুরুষের জেভার ভিত্তিক চাহিদা থেকে এসেছে। সম্পদ, অধিকার এবং দায়িত্ব বন্টন যে কাঠামোগত অসমতা বিরাজমান তা নির্দিষ্ট সমাজে প্রতিষ্ঠিত সংস্কৃতি দ্বারা প্রভাবিত। বিদ্যমান এ পরিস্থিতির কারণে নারী ও পুরুষের প্রয়োজনগুলোও ভিন্ন ভিন্ন হয়।

বাংলাদেশে নারীদের অবস্থা

সমাজে নারীদের নিম্ন অবস্থার কারণ হল স্বাক্ষরতার নিম্নহার, মজুরী, আয়ুষ্কাল, বিশেষ করে আর্থিক সম্পদ আহরণ ও তথ্য প্রাপ্তির প্রয়োজনীয় সুযোগ না থাকা। সম্পদ প্রাপ্তিতে সুযোগের অভাব থাকাই তাদের পশ্চাদপদতার একমাত্র কারণ নয়। বরং পুরুষতান্ত্রিক মতাদর্শ, প্রভাব এবং ঘরে ও কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গভিত্তিক শ্রমবিভাজন এর প্রধান কারণ। যে কোন সামাজিক সংগঠনে কর্তৃত্বশীল গোষ্ঠী তাদের সার্বিক উদ্দেশ্য, মূল্যবোধ নির্ধারণ করে থাকে এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় তাদের সরাসরি নিয়ন্ত্রণ থাকে। কর্তৃত্বহীনরা এই প্রতিষ্ঠিত সংস্কৃতিতে অভিযোজন করে থাকে। এক্ষেত্রে বিবেচনা করতে হবে যে, জেভার, ধর্ম, সামাজিক পটভূমির ভিন্নতার ভিত্তিতে সকলের নিজস্ব পছন্দ রয়েছে এবং সুযোগ সুবিধা প্রাপ্তির ক্ষেত্রে সমান অধিকার রয়েছে।

নারী উন্নয়ন জাতীয় নীতিমালা

১৯৯৭ সালের মার্চ মাসে বাংলাদেশ সরকার নারীদের উন্নয়নের জন্য জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতিমালা গ্রহণ করে। নারী উন্নয়ন নীতিমালায় নারীদের ক্ষমতায়নের



মাধ্যমে নারীদের বিরুদ্ধে সকল প্রকার বৈষম্য দূরীকরণের জন্য লক্ষ্য নির্ধারণ করা হয়েছে। নারী উন্নয়ন নীতিমালায় নারীদের মানবাধিকার সুরক্ষা, প্রশাসন, রাজনীতিতে প্রবেশাধিকার, ক্রীড়া, সাংস্কৃতিক ও সামাজিক-অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডে নারীদের সম অধিকার নিশ্চিত করা, মিডিয়াগুলোতে নারীদের ইতিবাচক ভাবমূর্তি তুলে ধরা, নারীর দারিদ্র্য দূরীকরণ, স্বাস্থ্য ও পুষ্টির ক্ষেত্রে সম অধিকার নিশ্চিত করা, নারীদের জন্য শিক্ষা ও দক্ষতা প্রশিক্ষণ-এর গুরুত্ব দেয়া, পরিবেশগত ঝুঁকি থেকে রক্ষা, অসহায় নারীদের নিরাপত্তার ব্যবস্থা করা-বিশেষত নারী পাচার ও নারীদের বিরুদ্ধে সহিংসতা ইত্যাদি বিষয়ে পদক্ষেপ গ্রহণ, প্রাকৃতিক দুর্যোগে ক্ষতিগ্রস্ত নারীদের পুনর্বাসন, সকল জাতীয় ও আন্তর্জাতিক বিভিন্ন গঠন কাঠামোতে নারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা ইত্যাদি বিষয়গুলোর উপর গুরুত্বারোপ করা হয়েছে।

নারী উন্নয়নের জন্য জাতীয় কর্মপরিকল্পনা

১৯৯৮ সালে বেইজিং প্ল্যাটফর্ম ফর একশান বাস্তবায়নের জন্য একটি জাতীয় কর্মপরিকল্পনা (ন্যাশনাল এ্যাকশন প্ল্যান-ন্যাপ) গ্রহণ করা হয়। ন্যাপ জেভারের বিভিন্ন প্রেক্ষাপট এবং বিভিন্ন ইস্যু যেমন জেভার সমতা, লিঙ্গভিত্তিক উপাত্ত বিশিষ্টকরণ, বিভাগভিত্তিক বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের প্রকল্প ও কর্মসূচিতে জেভার বিবেচনা করে বরাদ্দ রাখা, নারী ও পুরুষের সমতা আনয়নের লক্ষ্যে বিভিন্ন কর্মসূচিতে বিশেষ বরাদ্দ রাখা। সুনির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে প্রকল্প বাস্তবায়নের ব্যবস্থা রাখা। ন্যাপ ১৩টি মন্ত্রণালয়ের মাধ্যমে কাজ বাস্তবায়ন করছে। সেখানে প্রাতিষ্ঠানিকভাবে যে পদক্ষেপ নেওয়া হয়েছে সেগুলোতে সুনির্দিষ্ট সুপারিশ প্রদান করা হয়েছে যাতে করে জেভার ভিত্তিক অসমতা দূরীভূত হয় এবং নারী উন্নয়ন ত্বরান্বিত হয়। যে সমস্ত ক্ষেত্রে সুপারিশ প্রদান করা হয়েছে সেগুলো হল-নীতি, প্রাতিষ্ঠানিক পদক্ষেপ, দক্ষতা এবং যোগ্যতা, কর্মসূচি, গবেষণা, যোগাযোগ, সমন্বয় এবং মনিটরিং।

পঞ্চম পরিকল্পনা

পঞ্চম পরিকল্পনার উদ্দেশ্য হল সংবিধানে নারী-পুরুষ সকল নাগরিকের যে সমতার কথা বলা হয়েছে তার উপর গুরুত্বারোপ। এই পরিকল্পনার একটা প্রধান উদ্দেশ্য হল উন্নয়নে নারী (উইমেন ইন ডেভেলাপমেন্ট) এবং জেভার ইস্যু বিষয়গুলোকে উন্নয়নের মূলধারায় নিয়ে আসা। পঞ্চম পরিকল্পনা মনে করে যে, নারীদের অবদান ও অংশগ্রহণ ছাড়া উন্নয়নের লক্ষ্য যেমন অর্থনৈতিক উন্নয়ন, দারিদ্র্য দূরীকরণ, কর্মসংস্থান সৃষ্টি ইত্যাদি অর্জন সম্ভব হবেনা। সকল পর্যায়ে নারীদের অংশগ্রহণের মাধ্যমে এই লক্ষ্য অর্জন সম্ভব। উৎপাদনে নারীদের দক্ষ কারিগর



হিসাবে গড়ে তোলা এবং জনশক্তির ক্ষেত্রে নারীদের জন্য ভবিষ্যৎ দ্বার উন্মোচন করাও একটা প্রধান লক্ষ্য এই পরিকল্পনার।

বেইজিং প্ল্যাটফর্ম ফর এ্যাকশন, ১৯৯৫

এই প্ল্যাটফর্ম তৈরি হয়েছিল বেইজিং-এ সংগঠিত নারীদের উপর জাতিসংঘের চতুর্থ বিশ্ব সম্মেলন থেকে। নারীর ক্ষমতায়নের জন্য এটি একটি শক্তিশালী এজেন্ডা, যেখানে সমস্ত নীতিমালা ও কর্মসূচিতে জেডার প্রেক্ষিতটাকে অঙ্গীভূত-করণের কথা বলা হয়। বিশ্বব্যাপী উদ্বেগজনক যে বিষয়গুলো রয়েছে সেগুলোতে সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপ নেয়ার উপর এই প্ল্যাটফর্ম গুরুত্বারোপ করে। এই প্ল্যাটফর্ম থেকে নিম্নোক্ত বিষয়গুলোর উপর কর্মপন্থা গ্রহণের জন্য আহ্বান করা হয়:

- ❑ নারী ও মেয়ে শিশুর মানবাধিকার রক্ষার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ।
- ❑ নারীর উপর দীর্ঘস্থায়ীভাবে চলমান দারিদ্র্য দূরীকরণের জন্য কর্মপন্থা গ্রহণ।
- ❑ কর্মক্ষেত্রে নারীর সার্বিক অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে বাধা দূর করা এবং পরিবারসহ সকল পর্যায়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারীর অংশগ্রহণ।
- ❑ নারীর বিরুদ্ধে সকল প্রকার সহিংসতা নির্মূলের জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- ❑ স্বাস্থ্য ও শিক্ষাক্ষেত্রে নারী ও মেয়ে শিশুদের সমভাবে প্রবেশাধিকার নিশ্চিত করার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ।
- ❑ অর্থনৈতিকভাবে নারীদের স্বাবলম্বী করা এবং উৎপাদনশীল সম্পদ প্রাপ্তি নিশ্চিত করার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ।
- ❑ পারিবারিক দায়িত্বগুলোতে সমানভাবে অংশগ্রহণের উৎসাহ প্রদানের জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ।

বাংলাদেশ সংবিধানে নারীর অধিকার

বাংলাদেশের সংবিধানে নারী ও পুরুষের সমান অধিকারকে স্বীকৃতি দেয়া হয়েছে। নারী/ পুরুষ ভেদে সেখানে কোন পার্থক্য করা হয়নি। বরং নারীদের এগিয়ে আসার জন্য প্রয়োজনে বিশেষ আইন প্রণয়নের কথাও বাংলাদেশের সংবিধানে সুস্পষ্টভাবে বলা হয়েছে। নিম্নে বাংলাদেশের সংবিধানে নারীদের জন্য যে অধিকারগুলোর কথা বলা হয়েছে তা উল্লেখ করা হল-

- ❑ রাষ্ট্র সংশ্লিষ্ট এলাকায় প্রতিনিধিগণ সমন্বয়ে গঠিত স্থানীয় শাসন সংক্রান্ত প্রতিষ্ঠানসমূহকে উৎসাহ দান করিবেন এবং এই সকল প্রতিষ্ঠানসমূহে কৃষক, শ্রমিক এবং মহিলাদিগকে যথাসম্ভব বিশেষ প্রতিনিধিত্ব দেওয়া হবে। (রাষ্ট্র পরিচালনার মূলনীতি-৯)



- ❑ জাতীয় জীবনের সর্বস্তরে মহিলাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করিবার ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইবে (রাষ্ট্র পরিচালনার মূলনীতি-১০)।
- ❑ সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা নিশ্চিত করিতে রাষ্ট্র সচেষ্ট হইবে (রাষ্ট্র পরিচালনার মূলনীতি ১৯-১)।
- ❑ সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং আইনের সমান আশ্রয়লাভের অধিকারী (অনুচ্ছেদ-২৭)।
- ❑ কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিকের প্রতি রাষ্ট্র বৈষম্য প্রদর্শন করিবে না (অনুচ্ছেদ ২৮-১)।
- ❑ রাষ্ট্র ও জনজীবনের সর্বস্তরে নারী পুরুষের সমান অধিকার লাভ করিবেন (অনুচ্ছেদ ২৮-২)
- ❑ কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে জনসাধারণের কোন বিনোদন বা বিশ্রামের স্থানে প্রবেশের কিংবা কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে ভর্তির বিষয়ে কোন নাগরিককে কোনরূপ অক্ষমতা, বাধ্যবাধকতা বাধা বা শর্তের অধীন করা যাইবে না (অনুচ্ছেদ ২৮-৩)
- ❑ নারী বা শিশুদের অনুকূলে কিংবা নাগরিকদের যে কোন অনগ্রসর অংশের অগ্রগতির জন্য বিশেষ বিধান প্রণয়ন করা যাইবে (অনুচ্ছেদ ২৮-৪)
- ❑ প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদলাভের ক্ষেত্রে সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা থাকিবে (অনুচ্ছেদ-২৯)

তথ্য সূত্র

ডিএসকে-চাকুরী বিধিমালা

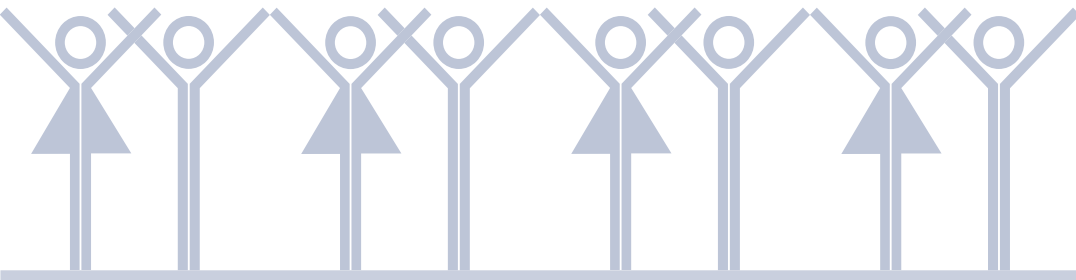
জেভার এবং উন্নয়ন-স্টেপস টুয়ান্ডার্স ডেভেলপমেন্ট

জেভারও উন্নয়ন বিষয়ক ট্রেনিং হ্যান্ড আউট-আইন ও সালিশ কেন্দ্র

জেভার পলিসি-আরডিআরএস বাংলাদেশ







দুঃস্থ স্বাস্থ্য কেন্দ্র
DUSHTHA SHASTHYA KENDRA

- বাসা নং-৭৪১, রোড নং-৯, আদাবর, মোহাম্মদপুর, ঢাকা-১২০৭, বাংলাদেশ
- টেলিফোনঃ ৮৮০-২-৯১২৮৫২০, ৮৮০-২-৫৮১৫১১৭৬, ৮৮০-২-৫৫০১০২৫৩
- ফ্যাক্সঃ ৮৮০-২-৫৮১৫৩৪১৩ এন্ডঃ ১২৩, ই-মেইলঃ dskinfo@dskbangladesh.org
- ওয়েবসাইটঃ www.dskbangladesh.org