

পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশন

## জেভার নীতিমালা

জানুয়ারি, ২০২৩

গ্রাম: কৈত্রা, পো: উত্তর গাজীপুর, উপজেলা: লাকসাম, জেলা: কুমিল্লা।  
মোবাইল: +৮৮ ০১৮১৭২৯৩১৭৭, +৮৮ ০১৭১২ ০৬৪৫৬৫, +৮৮ ০১৭১০৯৪৫৯২৪  
ই-মেইল: hoque.emdad@gmail.com  
ওয়েব সাইট: [www.peopleswelfarefoundation.org](http://www.peopleswelfarefoundation.org)

নং	বিষয়বস্তু	পৃষ্ঠা নং
১.	ভূমিকা : সংজ্ঞা, পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশনের পটভূমি, ভিশন, মিশন, যৌক্তিকতা	৩-৪
২.	পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশনের মূল্যবোধ ও নীতিমালা	৪
৩.	প্রাতিষ্ঠানিক অঙ্গিকার/ policy guideline	৫
৪.	প্রাতিষ্ঠানিক উদ্দেশ্য ও প্রত্যাশিত ফল	৫
৫.	মূল ধারায় জেডার নীতিমালা অন্তর্ভুক্তিকরণে প্রাতিষ্ঠানিক অঙ্গিকার	৫-৭
৬.	পরিমাপযোগ্য ফল	৮-৯
৭.	কর্মসূচি সংক্রান্ত উদ্দেশ্য ও প্রত্যাশিত ফল:	৯
৮.	কর্মসূচি সংক্রান্ত পরিমাপযোগ্য ফল	১০
৯.	জেডার নীতিমালা বাস্তবায়ন ও পরীক্ষণ	১১
১০.	শব্দ কোষ	১২-১৩

## ভূমিকা :

জেভার হলো সমাজ কর্তৃক সৃষ্ট এমন একটি ধারণা যা নারী ও পুরুষকে সামাজিক ও সাংস্কৃতিকভাবে পৃথকায়িত করে। অন্যভাবে বলা যায় যে, জেভার হচ্ছে সমাজ কর্তৃক নির্ধারিত, আরোপিত ও প্রত্যাশিত কিছু বৈশিষ্ট্য ও গুণাবলী যার ভিত্তিতে ঐ সমাজে নারী ও পুরুষের ভূমিকা নির্ধারিত হয়। এতে জৈবিক পার্থক্যের দিকে সরাসরি ইঙ্গিত না করে নারী-পুরুষের কাছ থেকে প্রত্যাশিত আচরণের বৈশিষ্ট্য ও সাংস্কৃতিক সংযোজনকে বুঝানো হয়। এই ভূমিকা সাধারণতঃ একটি বিশেষ অঞ্চল ও সময় ভিত্তিক হয়ে থাকে এবং এটি পরিবর্তন করা সম্ভব।

কোন প্রতিষ্ঠানই জেভার নিরপেক্ষ নয়। সরকারী মন্ত্রণালয়, এনজিও, এমএফআই, বিশেষজ্ঞ, ব্যক্তিমালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানসহ সকল প্রতিষ্ঠানই তাদের নিজস্ব সংস্কৃতি, মূল্যবোধ, যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতা দ্বারা চালিত হয়। তাদের পরিচিতি বহুলাংশে প্রভাবিত হয় তারা প্রাতিষ্ঠানিকভাবে জেভারকে কিভাবে দেখছে।

সমাজে বিদ্যমান বৈষম্যের কথা বিবেচনা করে প্রাতিষ্ঠানিকভাবে পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশন সব সময় জেভার সংবেদনশীল দৃষ্টিকোণ থেকে কর্মসূচি প্রনয়ন ও পরিচালনা করে আসছে। প্রতিষ্ঠানের কর্মকাণ্ডে জেভার সমতা কার্যকরভাবে নিশ্চিতকরণে নীতিমালা প্রনয়ন কর্মীদেরকে সবসময় উদ্বুদ্ধ করে এবং কর্ম নির্দেশনা প্রদান করে।

## জেভার নীতিমালার যৌক্তিকতা:

১. ২০০৪ সালে পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশনের যাত্রা শুরু পর থেকেই নারীকে পরিবারের চালিকা শক্তি হিসাবে বিবেচনা করে আসছে। পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশনের অভিপ্রায় হচ্ছে মা'কে পরিবারের কেন্দ্রে রেখে পরিবার ব্যবস্থার উন্নয়ন সাধন করা। সমাজের সব চাইতে সুবিধা বঞ্চিত শ্রেণী পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশনের প্রধান লক্ষ্য জনগোষ্ঠী। সেই জনগোষ্ঠীর আবার একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ নারী। পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশন আরো উপলব্ধি করে যে, দৈনন্দিন জীবনে নারীর বিচরণ, সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা এবং সম্পদ সবই পুরুষের নিয়ন্ত্রনাধীন। সুতরাং জেভার সমতা আনয়নের লক্ষ্যে নারীর অর্থনৈতিক ও সামাজিক ক্ষমতায়নের মাধ্যমে ক্ষমতার পূর্ণবিন্যাস হওয়া দরকার।
২. জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পরিমন্ডলেও জেভার বিভাজন ও অসমতা দূরীকরণের লক্ষ্যে ব্যাপকভাবে সচেতনতা বৃদ্ধির উপর গুরুত্ব আরোপ করা হয়। ১৯৯৪ সালে কায়রোতে অনুষ্ঠিত জনসংখ্যা ও উন্নয়নের উপর আন্তর্জাতিক কনফারেন্স যা ICPD নামে পরিচিত সেখানে সকল সুবিধা গ্রহণে নারীদের সম্প্রসারিত প্রবেশাধিকার এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণে পূর্ণ অংশগ্রহণের মাধ্যমে নারীর ক্ষমতায়নের উপর গুরুত্ব আরোপ করা হয়। এছাড়াও ১৯৯৫ সালে বেইজিং-এ অনুষ্ঠিত নারীর উপর ৪র্থ বিশ্ব সম্মেলনে যথোপযুক্ত চাহিদা মাফিক শিক্ষা, স্বাস্থ্য, তথ্য ও অন্যান্য পরিসেবায় নারীদের প্রবেশাধিকার বৃদ্ধি করার উপর গুরুত্ব আরোপ করা হয়।

সহস্রাব্দ উন্নয়ন লক্ষ্য জেভার সমতা ও নারীর ক্ষমতায়নের কথা বলে।

বাংলাদেশ সরকার উল্লেখিত আন্তর্জাতিক সনদে স্বাক্ষর প্রদান করে সম্মতি জ্ঞাপন করে। এই লক্ষ্যে বাংলাদেশ সরকার দেশের সংবিধানে নারী ও পুরুষের সমঅধিকার নিশ্চিত করার নীতিমালা (Article ২৮) গ্রহণ করে। সরকার বিভিন্ন পঞ্চ বার্ষিকী পরিকল্পনায় নারীদের উন্নয়ন, শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও পুষ্টিসহ সকল ক্ষেত্রে সহায়তা করার জন্য কৌশল নির্ধারণ করে।

পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশনের রূপকল্প (ভিশন):

“সবার জন্য মর্যাদাপূর্ণ পারিবারিক ও সামাজিক জীবন নিশ্চিত করা”

পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশনের লক্ষ্য (মিশন) :

“ লক্ষিত জনগোষ্ঠীর জীবনমান উন্নয়নে টেকসই ও কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ” ।

এই মিশন অর্জনে পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশনের কৌশলগত দিক:

১. অবহেলিত মানুষ বিশেষ করে নারীদেরকে অগ্রাধিকার দেয়া যাতে করে তারা পরিবারের সকলের জীবনযাত্রার মান উন্নয়নে অগ্রণী ভূমিকা নিতে পারে ।
২. ক্ষুদ্র ঋণ ছাড়া অন্যান্য কর্মসূচি যেমন- স্বাস্থ্য, শিক্ষা, প্রশিক্ষণ, মনোসামাজিক সহায়তা ও সামাজিক নিরাপত্তা কর্মসূচিসমূহ চালিয়ে যাবার ব্যবস্থা, ঋণ সেবার বহুমাত্রিকরণ কর্মসূচি হাতে নেয়া ।
৩. সদস্য ও তার পরিবারের স্বয়ং সম্পূর্ণতা অর্জনে সহায়তা করা ।
৪. বাহ্যিক স্বাস্থ্য সেবার পাশাপাশি মনোসামাজিক সেবা প্রদানে উদ্যোগী হওয়া ।
৫. সংস্থার মূল্যবোধকে সকলের বিশ্বাসে ও কাজে প্রতিফলিত করা ।
৬. কর্মী বাহিনীকে এমনভাবে তৈরি করা যাতে করে তারা মিশন অর্জনে উদ্বুদ্ধ হয়ে জনগণের উন্নয়নে কাজ করতে পারে ।

পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশনের মূল্যবোধ ও নীতিমালা :

১. সৃজনশীল ও মান সম্মত সেবা  
সকল কাজে সৃজনশীলতা ও উন্নত সেবার অঙ্গিকার ।
২. মা ও পরিবারের ক্ষমতায়ন  
পারিবারিক সংহতি ও সক্ষমতা বৃদ্ধিতে মা' এর গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকার স্বীকৃতি ।
৩. সমৃদ্ধি ও মর্যাদা  
ধর্ম, বর্ণ ও লিঙ্গ ভেদে সমতার ধারণা ও নীতি বাস্তবায়ন ।
৪. স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা  
সকল কাজে প্রাতিষ্ঠানিক স্বচ্ছতা ও দায়বদ্ধতার নজির স্থাপন করা ।

প্রাতিষ্ঠানিক অঙ্গিকার :

পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশন একটি পূর্ণাঙ্গ জেভার নীতিমালা প্রনয়ন করবে ও তা জীবন্ত রাখবে এবং সংস্থার সকল পর্যায়ে তার বাস্তবায়ন নিশ্চিত করবে ।

উদ্দেশ্য :

পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশনকে তার রূপকল্প “সবার জন্য মর্যাদাপূর্ণ পারিবারিক ও সামাজিক জীবন নিশ্চিত করা” বাস্তবায়নে সহায়তা করার নিমিত্তে নিম্নে উল্লেখিত দু’টি উদ্দেশ্য নির্ধারণ করা হয়েছে :

ক. প্রাতিষ্ঠানিক উদ্দেশ্য ও প্রত্যাশিত ফল

খ. কর্মসূচি সংক্রান্ত ( কর্মসূচি, সেবা, প্রকল্প কার্যাবলী)

প্রতিষ্ঠানিক উদ্দেশ্য ও প্রত্যাশিত ফল :

মূল ধারায় জেভার নীতিমালা অন্তর্ভুক্তিকরণে প্রাতিষ্ঠানিক অঙ্গিকার ও অভ্যন্তরীণ সম্পদ বন্টন নিশ্চিত করা।  
জেভার সমতা অর্জনে প্রতিষ্ঠানের সকল পর্যায়ে জেভার বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি ও ধারণা স্বচ্ছ করা।

এমন একটি কর্ম পরিবেশ সৃষ্টি ও রক্ষনাবেক্ষণ করা যেখানে নারী পুরুষ নির্বিশেষে খোলাখুলিভাবে তাদের চাহিদা ব্যক্ত করতে পারবেন ও তা বাস্তবায়নে পদক্ষেপ গৃহিত হবে।

মানব সম্পদ বিভাগ সকল কর্মসূচি/বিভাগের জন্য কর্মী নিয়োগের পূর্বে জেভার অনুপাত বিশ্লেষণ করে জেভার সমতা আনয়নের লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।

২০২৫ সালের মধ্যে নারী কর্মী নিয়োগের হার বর্তমানে ২৫ শতাংশ থেকে ৩৫ শতাংশে উন্নীত করা হবে।  
নারী কর্মীদেরকে প্রশিক্ষণের পাশাপাশি অন্যান্য সুযোগ সুবিধা প্রদান করা যাতে তারা দক্ষতা লাভের মাধ্যমে উচ্চতর পদে কাজ করার দক্ষতা অর্জন করতে পারে।

কর্মী নির্বাচনের জন্য সাক্ষাতকার গ্রহনকালে নারী ও পুরুষের সমন্বয়ে বোর্ড গঠন করার প্রচেষ্টা নেয়া হবে এবং নারীদের প্রতি বন্ধুত্বাপন্ন আচরণ করা হবে।

মূল ধারায় জেভার নীতিমালা অন্তর্ভুক্তিকরণে প্রাতিষ্ঠানিক অঙ্গিকার :

পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশন নিম্নোক্ত বিষয়গুলি মেনে চলবে :-

নির্বাহী পর্যায়ে : পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশন উচ্চতর পর্যায়ে নারীদের অধিষ্ঠিত করবে এবং এজন্য প্রয়োজনীয় কর্ম পরিবেশ সৃষ্টি করবে।

কর্মী নিয়োগ : কর্মী নিয়োগে নারী প্রার্থীদের ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গিতে বিভাজন করবে। ন্যূনতম চাহিদা পূরণ হলে এবং যখন পুরুষ ও নারীর যোগ্যতা সমান বলে বিবেচিত হবে তখন জেভার সমতা আনয়নের লক্ষ্যে নারী প্রার্থীদের অগ্রাধিকার ভিত্তিতে নিয়োগদান করবে।

প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন : কর্মী উন্নয়ন নীতিমালায় নারী কর্মীদেরকে অগ্রাধিকার ভিত্তিতে প্রশিক্ষণ প্রদান করা হবে। প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মীকে জেভার ধারণা বিষয়ক প্রশিক্ষণ প্রদান করা হবে।

পদায়ন ও বদলী : নারী কর্মীদেরকে পদায়ন (posting) ও বদলীর পূর্বে বাড়ীর কাছাকাছি সুবিধাজনক স্থানে দেয়ার জন্য বিবেচনা করা হবে।

**মজুরী ও বেতন :** একই ধরনের কাজের জন্য পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশনের নারী কর্মী পুরুষ কর্মীর সমান বেতন ও ভাতাদি প্রাপ্য হবেন। বিশেষ ক্ষেত্রে বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা বিবেচনা করে নারীদের বিশেষ সুবিধা দেয়া হবে।

**নারীদের অংশগ্রহণ :** পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশন নারী কর্মীদের বিভিন্ন স্তরে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করবে। আলোচনা সভা, সেমিনার, কর্মশালায় নারীদের প্রতিনিধি নিশ্চিত করা হবে যাতে তারা উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় কার্যকরভাবে অবদান রাখতে পারেন।

**কর্ম পরিবেশ :** পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশন নারী কর্মীদের জন্য নিরাপদ ও মর্যাদা সম্পন্ন নারীবান্ধব কর্ম পরিবেশ সৃষ্টি করবে। নারীদের প্রতি অবমূল্যায়ন ও বৈষম্যমূলক আচরণের অভ্যাস দূরীকরণে সর্বাত্মক প্রচেষ্টা নিবে।

**নারীবান্ধব কর্ম পরিবেশ:**

নারীবান্ধব কর্ম পরিবেশে তৈরীর জন্য নিম্নলিখিত পেশাদারী আচরণ করা।

- পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশন এর নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সকল কর্মী সংশ্লিষ্ট পদের জন্য যোগ্য হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত বলে তদানুযায়ী মর্যাদা প্রদান ও মূল্যায়ন করা।
- কোন কাজ এবং আচরণের দ্বারা নারী কর্মীদের হেয়ঃ না করা।
- নারী কর্মীদের ব্যক্তিগত জীবন নিয়ে অতি উৎসাহি মনোভাব পরিহার করা।
- গতানুগতিক ধ্যান ধারণার বশবর্তী হয়ে নারী কর্মীদেরকে কোন বিশেষ কাজের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত না করা। যেমন- অতিথি আসলে শুধুমাত্র নারী কর্মীদের দিয়ে রান্না বা পরিবেশনা করা।
- নারী কর্মীর সাথে সহকর্মীসুলভ সম্পর্ক নিশ্চিত করা।
- অফিস ও আবাসনে ধূমপান পরিহার করা।
- গেষ্টরুম ব্যবহারের ক্ষেত্রে নারী কর্মীদের অগ্রাধিকার দেওয়া।

**যৌন হয়রানী/নির্যাতন রোধ**

যৌন হয়রানী/নির্যাতন রোধ করার জন্য সকল কর্মীদের নিম্নলিখিত পেশাদারী আচরণ করা।

- অফিসে সামাজিকভাবে গ্রহণযোগ্য মার্জিত ও রুচিশীল পোশাক পরিধান করা। যেমন স্যান্ডো গ্যাঞ্জি, হাফ প্যান্ট, রাত্রীকালীন পোশাক না পরা।
- অশালীন শব্দপ্রয়োগ, অঙ্গভঙ্গি, মুখে বাঁশী বাজানো/শীস দেয়া, অশ্লীল ছবি প্রদর্শন বা কোন বিশেষ খবরের দিকে মনযোগ আকর্ষণ এবং একে অপরকে অনাকাঙ্ক্ষিত মনোযোগ আকর্ষণের জন্য চেষ্টা না করা।

- কোন ভাবেই বিনা অনুমতিতে কাজের অজুহাতে বিপরীত লিঙ্গের কারও শরীর স্পর্শ না করা ।
- অসৎ উদ্দেশ্য সাধনের জন্য যে কোন কৌশল অবলম্বন করে নারীকে হ্যান্ডা করা থেকে বিরত থাকা । যেমন- বিভিন্ন অজুহাতে নারী কর্মীকে অফিসে রেখে অন্যান্য কর্মীদেরকে ফিল্ডে পাঠিয়ে দেওয়া ।
- পুরুষ কর্মী মোটর সাইকেলে নারী কর্মীকে ফিল্ডে নিয়ে না যাওয়া ।
- নারী বা পুরুষ কর্মীর শারীরিক কাঠামো, পোশাক, কাজ, দক্ষতা/সামর্থ্য নিয়ে রসালো কথাবার্তা থেকে বিরত থাকা ।
- নারী কর্মীদের সঙ্গে কথা বলার সময় ও প্রয়োজনে তার ডেস্কের কাছাকাছি যাওয়ার সময় এমন দুরত্ব বজায় রাখা যাতে তা অনাকাঙ্ক্ষিত অগ্রসর হিসাবে বিবেচিত না হয় ।
- নারী কর্মীদের কক্ষে প্রবেশ করার পূর্বে অনুমতি নেয়া ।
- যে কোন যৌন হয়রানী বা নির্যাতন ঘটলে তাৎক্ষণিকভাবে তা মানব সম্পদ নীতিমালার আলোকে তদন্ত করে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেয়া ।

#### শাখা অফিসে নারী কর্মীদের নিরাপত্তা

শাখা অফিসে শাখা ব্যবস্থাপক নারী কর্মীদের নিরাপত্তা প্রদানের দায়িত্ব প্রাপ্ত থাকবেন ।

- শাখা কার্যালয়ে কমপক্ষে দুইজন নারী কর্মীর অবস্থান নিশ্চিত করতে সচেষ্ট হওয়া ।
- নারী কর্মীদের রাত্রিকালীন দাপ্তরিক ভ্রমণ নিরুৎসাহিত করা হবে । প্রয়োজনে রাত্রিকালীন ভ্রমণে সঙ্গে একজন সহযোগী নিশ্চিত করা হবে । এ ব্যাপারে শাখা ব্যবস্থাপক প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন ।
- কোন নারী কর্মী একাকী কোন পুরুষ কর্মী/ব্যবস্থাপকের অফিসে দেখা করতে গেলে তাদের আচরণ (যেমন-কথপোকথন ও বসার অবস্থান) সন্দেহের উর্ধ্ব রাখা ।
- কোন কারণে একজন নারী কর্মী দিনে অফিসে অবস্থান করলে অবশ্যই নারী ক্লিনার/কুক অফিসে উপস্থিতি নিশ্চিত করা ।
- নারী কর্মী কোন কারণ বশতঃ একজন পুরুষ কর্মীর সঙ্গে সন্ধ্যার পর/বন্ধের দিন মিটিং এ অংশগ্রহণ করলে কমপক্ষে দুইজন নারী কর্মী উপস্থিত থাকা ।
- একই তলায় পুরুষ ও নারী কর্মীদের আবাসস্থল পরিহার করা ।
- নারী ও পুরুষ কর্মী কর্তৃক একে অপরের বেডরুম/গেস্টরুম না যাওয়া বা না ডাকা ।

#### পরিমাপযোগ্য ফল :

১. সকল কর্মীকে পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশনের জেডার পলিসি সম্পর্কে অবহিত করা হবে ।

কর্মীদের চাকুরী পূর্ব ওরিয়েন্টেশনে জেডার বিষয়বস্তু অন্তর্ভুক্ত করা হবে।

২. প্রতিষ্ঠানের সকল স্তরের কর্মী জেডার পলিসি বাস্তবায়নের জন্য জবাবদিহি করবেন। কর্মীদের কর্ম বিবরণীতে (JD) জেডার অন্তর্ভুক্তিকরণের বিষয় উল্লেখ থাকবে যা কর্মী মূল্যায়নের সময় যাচাই ও মূল্যায়িত হবে।
৩. সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারীদের সম্পৃক্ত করা হবে। যেমন: কর্মী নিয়োগ, কর্মসূচি পর্যালোচনা কমিটি। নারী কর্মী নিয়োগের বিশেষ ব্যবস্থা নেওয়া হবে। ক্যারিয়ার গঠনে নারীদের জন্য পুরুষের সমান অধিকার থাকবে। নারীদের দক্ষতা উন্নয়নে বিশেষ পদক্ষেপ নেয়া হবে যাতে করে তারা উচ্চতর পদে আরোহণ করতে পারেন।
৪. জেডার পলিসির আলোকে প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা ও কৌশল গৃহিত হবে। যে কোন বৈষম্যমূলক নীতিমালা পরিবর্তন করা হবে।
৫. কর্মী নিয়োগ প্রক্রিয়ায় নারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা হবে। ইন্টারভিউ এবং কর্মী নির্বাচনে জেডার সংবেদনশীলতা মেনে চলা হবে।
৬. নারী কর্মী পদত্যাগের ক্ষেত্রে নির্বাহী পরিচালক বা তার মনোনীত ব্যক্তি সংশ্লিষ্ট কর্মীর Exit ইন্টারভিউ নিবেন যাতে করে পদত্যাগের কারণ জানা যায়।
৭. নারী কর্মীদের জন্য কর্ম উপযোগী পরিবেশ সৃষ্টি করা হবে যেখানে সকলে উন্মুক্ত পরিবেশে মতামত দিতে পারে। প্রতিষ্ঠানে একজন “জেডার কেন্দ্র বিন্দু” থাকবেন যিনি জেডার সম্পর্কিত বিষয়গুলি শোনা ও নির্বাহী পরিচালকের নিকট উপস্থাপন ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যবস্থা নিবেন। “জেডার কেন্দ্র বিন্দু” জেডার সম্পর্কিত ইস্যুসমূহ নিরসনে ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।
৮. পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশন মানব সম্পদ বিধিমালায় বর্ণিত যৌন হয়রানী সম্পর্কিত নীতিমালা কার্যকরভাবে বাস্তবায়ন করবে।
৯. সরকারী নিয়ম অনুযায়ী বর্তমানে কার্যকর ছয় মাস মাতৃত্বকালীন ছুটি অব্যাহত থাকবে। কর্মরত পুরুষ কর্মীগণও পিতৃত্বকালীন ছুটি প্রতিষ্ঠানের নিয়ম অনুযায়ী ভোগ করবেন।
১০. নারীদের জন্য পৃথক টয়লেট ও বসার ব্যবস্থা করা হবে।
১১. প্রথম স্ত্রী থাকা অবস্থায় দ্বিতীয় বিবাহকারী পুরুষদের নিয়োগ না করা এবং ১ম স্ত্রী থাকা অবস্থায় দ্বিতীয় বিবাহ করলে তা সংস্থার দৃষ্টিতে শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসাবে দেখা হবে।
১২. পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশন গর্ভাবস্থা, প্রসব পরবর্তী ও স্তন্যদানের সময় প্রভৃতি ক্ষেত্রে নিয়ম-কানুন এবং ভ্রমণের সময় ও কর্মঘন্টা বিবেচনা করবে। মাতৃদুগ্ধদানকারী নারী কর্মীগণ তাদের শিশুর ১ বছর বয়স পর্যন্ত প্রতিদিন ১.৫ ঘন্টা করে বাচ্চাকে দুগ্ধদানের জন্য ছুটি পাবেন। এই সুযোগ সর্বোচ্চ দু’টি বাচ্চার জন্য প্রযোজ্য হবে।
১৩. অবকাঠামোগত সুযোগ থাকা সাপেক্ষে বাচ্চার বয়স অনধিক দুই বছর পর্যন্ত অফিসে আয়া সহ বাচ্চা



আনার সুযোগ দেওয়া হবে।

১৪. দাপ্তরিক ভ্রমণের সময় নারী কর্মী যদি আলাদা রিক্সা নিতে চায় তাহলে তা অনুমতি দেয়া হবে এবং লঞ্চে ভ্রমণের ক্ষেত্রে কেবিন নেয়ার সুবিধা দেয়া হবে।

১৫. ব্যক্তি বা প্রাতিষ্ঠানিক পর্যায়ে জেভার পক্ষপাতের প্রমাণ পাওয়া মাত্র সে বিষয়ে ব্যবস্থা নেওয়া হবে।

কর্মসূচি সংক্রান্ত উদ্দেশ্য ও প্রত্যাশিত ফল :

পিপলস ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশনের সকল কর্মসূচি যেমন: স্বাস্থ্য, ক্ষুদ্র ঋণ, শিক্ষা, প্রশিক্ষণ, সামাজিক পরামর্শ ইত্যাদিতে নিম্নলিখিত উদ্দেশ্যাবলী ও প্রত্যাশিত ফল অর্জনে সচেষ্ট থাকবে।

- জেভার বিভাজন বিষয়ে ধারণার মানকে উন্নীত করা এবং জেভার বৈষম্য নিরসনে বিশ্লেষণধর্মী পদক্ষেপ নেয়া।
- জেভার বিশ্লেষণ কাঠামোর আলোকে কর্মসূচিপ্রণয়ন, বাস্তবায়ন ও পরিবীক্ষণ করা।
- নারী ও শিশুদের সুনির্দিষ্ট চাহিদা বিবেচনা করে কর্মসূচিপ্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করা।

জেভার বিশ্লেষণ কাঠামো যেসব ক্ষেত্রে আলোকপাত করবে :

- লক্ষিত জনগোষ্ঠীরও নারী-পুরুষের জীবনমান উন্নয়ন, টেকসইকরণ ও তা কার্যকর করা। এজন্য অর্থনৈতিক উন্নয়নের পাশাপাশি সামাজিক ও অন্যান্য উন্নয়ন সূচককে বিবেচনায় নিয়ে কর্মসূচি পরিচালনা।
- বিভিন্ন প্রকল্প, সেবা প্রদান কর্মসূচিও গৃহস্থালী কর্মকাণ্ডে নারী-পুরুষের সমান অংশগ্রহণ এবং নারীদের প্রভাব।
- নিরাপদ জীবন-জীবিকার নিশ্চয়তা ও ব্যক্তিগত উন্নয়নের জন্য গৃহিত কর্মকাণ্ডে নারী-পুরুষের সমান ও বিশেষ সুযোগ সৃষ্টি।
- নারীদের প্রতি সহিংসতা ও বৈষম্য হ্রাসকল্পে পরিবারের ও সমাজের সদস্যদের ঐক্যমত ও সমন্বিত উদ্যোগ।

পরিমাপযোগ্য ফল :

১. সংশ্লিষ্ট কর্মীকে প্রশিক্ষণ দেয়া যাতে কর্মসূচিসংক্রান্ত সংগৃহিত ডাটা অন্যান্য বিবেচ্য বিষয়ের সঙ্গে বয়স, লিঙ্গ, আর্থ-সামাজিক চলক এবং ভৌগলিক নির্দেশক সমূহ বিশ্লেষিত হয়।
২. কর্মসূচি প্রণয়ন ও বাস্তবায়নে নারী-পুরুষের বিশেষ চাহিদা পূরণে আলোকপাত করা।
৩. সকল প্রশিক্ষণে জেভার একটি সমন্বিত বিষয় হিসাবে অন্তর্ভুক্ত করা, সুনির্দিষ্ট বিষয় হিসেবে নয়।
৪. চলমান কর্মসূচিগুলো প্রয়োজনানুসারে পূর্ণমূল্যায়ণ ও সংশোধন করা হবে। যাতে তা জেভার

- নীতিমালার নির্দেশিকার সঙ্গে সংগতিপূর্ণ হয়।
৫. সকল কর্মসূচিতে জেভার বৈষম্য দূরীকরণের জন্য কৌশল উদ্ভাবন।
  ৬. প্রযুক্তি সংক্রান্ত ও কারিগরি বিষয়ে নারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার কৌশল উদ্ভাবন।
  ৭. নারীর প্রতি সহিংসতা ও নির্যাতন অবসানে পুরুষদের সম্পৃক্ত করা।
  ৮. বিশেষ ভৌগলিক এলাকায়, যেখানে নারীরা অর্থনৈতিক ও সামাজিকভাবে পিছিয়ে, নারীদের জন্য বিশেষ কর্মসূচি গ্রহণ করা।
  ৯. কর্মসূচি/ প্রকল্প মনিটরিং, অডিট, বিশ্লেষণ ও গবেষণায় জেভারকে আবশ্যিক উপাদান হিসেবে অন্তর্ভুক্তকরণ।
  ১০. যোগাযোগ উপকরণসহ সকল প্রকাশনায় জেভার বান্ধব ও সংবেদনশীল তথ্য উপস্থাপন করা।
  ১১. পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশনের সকল কার্যাবলীতে কিশোরী ও নারীদের বিশেষ চাহিদার বিষয়টি বিবেচনা করা।
  ১২. জেভার বিশ্লেষণ কাঠামো ব্যবহারে সংশ্লিষ্ট সকল কর্মীকে সচেতন ও দক্ষতা বৃদ্ধি করা যাতে জেভার নীতিমালা বাস্তবায়নে তারা কাজ করতে পারে।
  ১৩. সকল মনিটরিং টুলস, তথ্য ভান্ডার, সফটওয়্যার ও তথ্য ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া জেভার সংবেদনশীল হবে।
  ১৪. জেভার ইস্যু বিষয়ে আন্তঃসংস্থা সমন্বয় ও পারস্পরিক সহযোগিতার জন্য সরকারী ও বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের নেটওয়ার্কে অংশগ্রহণ করা।
  ১৫. জেভার ভারসাম্য আনয়নে সকল প্রকল্পে ও কর্মসূচিতে নারী কর্মী নিয়োগ ও বিভিন্ন স্তরে নারী কর্মীদের পদবিন্যাস করা হবে।

#### জেভার নীতিমালা বাস্তবায়ন ও পরিবীক্ষণ :

জেভার পলিসি বাস্তবায়নের দায়িত্ব মূলতঃ সকল কর্মসূচি, বিভাগ ও কর্মীদের উপর। প্রতিষ্ঠানে জেভার সমতা আনয়নে উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষের অঙ্গিকার ও সহায়তা অবিচ্ছেদ্য। নিম্নের সিদ্ধান্তগ্রহণ ও ব্যবস্থাপনা পর্যদ জেভার নীতিমালা বাস্তবায়নে সক্রিয় ভূমিকা পালন করবে।

- সিনিয়র ম্যানেজমেন্ট কমিটি (এসএমসি) তাদের নিয়মিত সভায় জেভার ইস্যু নিয়ে আলোচনা ও প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নিবেন।
- যে কোন ধরনের যৌন হয়রানী বা নির্যাতনের ঘটনা সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি মনোসামাজিক সহায়তা কেন্দ্রের নির্ধারিত কর্মীকে/কর্মীদেরকে লিখিতভাবে জানাবেন যাতে গোপনীয়তা রক্ষা করে তা জেভার কেন্দ্র বিন্দুকে অবহিত করতে পারেন। জেভার কেন্দ্র বিন্দু নির্বাহী পরিচালকের সঙ্গে আলোচনা করে এ ব্যাপারে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।

- ‘জেভার কেন্দ্র বিন্দু’ ব্যক্তি প্রয়োজনে নারী কর্মীদের নিয়ে আলাদা সভা করবেন ও চিহ্নিত ইস্যু সমূহ (এস এম সি) সভায় উপস্থাপন করবেন। ‘জেভার ওয়ার্কিং’ গ্রুপ গঠন করা হবে। প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক কর্মসূচি, প্রকল্প, বিভাগ ও শাখা প্রতিনিধিদের নিয়ে জেভার ওয়ার্কিং গ্রুপ তৈরি করা হবে জেভার নীতিমালা বাস্তবায়নে নির্বাহী পরিচালক সার্বিকভাবে দায়িত্বপ্রাপ্ত থাকবেন।
- জেভার পলিসি সকল স্তরের কর্মীদের মধ্যে প্রচার করা হবে। জেভার নীতিমালা পাঠ ও আত্মশুদ্ধকরণ এবং এর নির্দেশাবলীর সঙ্গে অভ্যস্ত হওয়ার জন্য পিপলস্ ওয়েলফেয়ার ফাউন্ডেশনের প্রত্যেক কর্মীর প্রয়োজনীয় প্রয়াস থাকতে হবে।
- মানব সম্পদ বিভাগ ও প্রশিক্ষণ বিভাগ প্রতিষ্ঠানের জেভার ইস্যু, বর্তমান অবস্থা, নীতিমালা বাস্তবায়নে অগ্রগতি ইত্যাদি বিষয়ে তথ্য সংগ্রহ ও সংরক্ষণ করবেন। জেভার কেন্দ্রবিন্দু ব্যক্তি এই টিমের সঙ্গে সার্বক্ষনিক যোগাযোগ রাখবেন।
- এসএম সি প্রতি বছর জেভার সম্পর্কিত অগ্রাধিকার বিষয় সমূহ চিহ্নিত, লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ ও পরিমাপক নির্বাচন করে বাৎসরিক পরিকল্পনা প্রনয়নে সহায়তা করবে।
- প্রতি ছয় মাস অন্তর জেভার নীতিমালা ও পরিকল্পনা পর্যালোচনা করা হবে।

## শব্দ কোষ

### জেন্ডার (Gender)

জেন্ডার হচ্ছে সমাজ কর্তৃক সৃষ্ট একটি ধারণা যা নারী ও পুরুষ কে সামাজিক ধারণা যা নারী ও পুরুষকে সামাজিক এবং সাংস্কৃতিক ভাবে পৃথকায়িত করে। অন্যভাবে বলা যায় যে, জেন্ডার হচ্ছে সমাজ কর্তৃক নির্ধারিত, আরোপিত ও প্রত্যাশিত কিছু বৈশিষ্ট্য ও গুণাবলী যার ভিত্তিতে ঐ সমাজে নারী ও পুরুষের ভূমিকা নির্ধারিত হয়।

### জেন্ডার সমতা (Gender Equality)

গতানুগতিক ও প্রচলিত জেন্ডার ভূমিকা কিংবা সংস্কার দ্বারা আচ্ছন্ন না থেকে নারী পুরুষ নির্বিশেষে সমাজের প্রতিটি মানুষের ব্যক্তিগত দক্ষতার বিকাশ সাধন এবং পছন্দ করবার স্বাধীনতাই হচ্ছে জেন্ডার সমতা। বস্তুত নারী ও পুরুষের ভিন্ন ভিন্ন ব্যবহার/আচরন, আকাঙ্ক্ষা ও চাহিদাকে সমানভাবে এবং সমান মর্যাদায় বিবেচনা করাই জেন্ডার সমতা। এর অর্থ এই নয় যে, নারী ও পুরুষ সম্পূর্ণ এক এবং এর তাৎপর্য হচ্ছে এই যে, তাদের লৈঙ্গিক পরিচয়ের উপর নির্ভর করবে না।

### জেন্ডার ন্যায্যপরতা (Gender Equity)

জেন্ডার ন্যায্যপরতা হল নারী ও পুরুষের জন্য সম্পদ ও সুযোগের সমান ও ন্যায্য সঙ্গত বন্টনের অধিকার চর্চার মূলনীতি। জেন্ডার সমতা (জেন্ডার ইকুয়ালিটি) অর্জনের পথে একটি ধাপ। ন্যায্যতা প্রতিষ্ঠার উদ্দেশ্যে ঐতিহাসিক ও সামাজিক সূত্রে প্রাপ্ত প্রতিবন্ধকতা গুলি দূর করে নারী ও পুরুষের সমতল কর্মক্ষেত্র রচনার ব্যবস্থা নিতে হবে।

### জেন্ডার সচেতনতা (Gender Awareness)

নারী ও পুরুষের চাহিদার ভিন্নতা, স্বার্থ ও অগ্রাধিকার সেই সঙ্গে জেন্ডার পরিচয়ের কারণে সৃষ্ট উভয়ের ভিন্নধর্মী প্রেক্ষাপট, সুযোগ সুবিধা ও প্রতিবন্ধকতা এসব বিষয়ের স্বীকৃতি ও উপলব্ধিই হচ্ছে জেন্ডার সচেতনতা।

### মূলধারার জেন্ডার সম্পৃক্ত করণ (Gender Mainstreaming)

সমাজ, পরিবার ও ব্যক্তির কার্যকলাপের পরিবেশ সৃষ্টিতে গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব বিস্তারকারী প্রতিষ্ঠান, নীতিমালা ও কর্মসূচিকে কেন্দ্র করে মূলধারার জেন্ডার অন্তর্ভুক্তিকরণ বিষয়টির গুরুত্ব রয়েছে। মূলধারায় সংশ্লেষণ নিশ্চিত করে যে এইসব প্রতিষ্ঠান, নীতিমালা ও কর্মসূচি নারী-পুরুষের উভয়ের চাহিদা মেটায় ও স্বার্থ সংরক্ষণ করে এবং সমভাবে তাদের সুবিধাদী প্রদান করে। মূলধারায় জেন্ডার সম্পৃক্তকরণের আরও একটি লক্ষ্য হল আয়বৃদ্ধিমূলক কর্মকাণ্ড, সম্পদ, দায়-দায়িত্ব ও সুযোগের ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের মধ্যকার বিদ্যমান বৈষম্য কমিয়ে আনা।

### বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা (Practical Gender Needs)

সমাজ কর্তৃক অনুমোদিত ভূমিকা পালন করতে গিয়ে নারী যেসব চাহিদার সম্মুখীন হয় সেগুলোই বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা। জেভার শ্রমবিভাজন সমাজে পুরুষের তুলনায় নারীর অধঃস্তন অবস্থান থেকেই বাস্তবমুখী জেভার চাহিদার সৃষ্টি, যদিও সেই অবস্থাকে চ্যালেঞ্জ করা এর উদ্দেশ্য নয়। কোন সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্রে চিহ্নিত জরুরী প্রয়োজন পূরণের জন্য সাড়া দানই হচ্ছে বাস্তবমুখী জেভার চাহিদার লক্ষ্য। জীবন-জীবিকার বিভিন্ন উপাদান যথা পানি সরবরাহ, স্বাস্থ্য সেবা কর্মসংস্থান ইত্যাদির অপরিহার্যতা থেকেই এর উদ্ভব।

### কৌশলগত জেভার স্বার্থ (Strategic Gender Interest)

সামাজিক মর্যাদায় অপেক্ষাকৃত নিম্ন অবস্থানের নারীরা কৌশলগত জেভার স্বার্থকে চিহ্নিত করেছে। এর উদ্দেশ্য শ্রমের জেভার বিভাজন, ক্ষমতা নিয়ন্ত্রণ প্রথাগত নিয়মকানুন ও ভূমিকাকে চ্যালেঞ্জ করা। কৌশলগত জেভার স্বার্থ বিভিন্ন প্রেক্ষাপটে বিভিন্ন রকম হয় এবং এতে আইনগত অধিকার, পারিবারিক সহিংসতা, সমান মুজরী ও নারীর নিজের শরীরের উপর নিয়ন্ত্রণ প্রভৃতি বিষয় অন্তর্ভুক্ত।

### জেভার বিশ্লেষণ (Gender Analyses)

জেভার বিশ্লেষণের অর্থ হলো নারী ও পুরুষের উপর উন্নয়ন নীতিমালা, কর্মসূচি ও আইন- অধ্যাদেশ ইত্যাদির প্রভাব নির্ণয়ের পদ্ধতিগত উপায়। এতে সর্বপ্রথম রয়েছে নারী ও পুরুষ কিভাবে নিজের ও অন্যের স্বার্থে সামাজিক কৌশল হিসাবে বিদ্যমান ভূমিকা, সম্পর্ক ও পদ্ধতি পরিবর্তনে কৌশলের আশ্রয় নেয়, তা পর্যবেক্ষণ করা।