



জেভার নীতিমালা

উদয়াকুর সেবা সংস্থা (ইউএসএস)

জোড়দরগা, নীলফামারী- ৫৩০০

ফোনঃ ০৫৫১-৬১৮৮৭

E-mail: uss.nilphamari@gmail.com

Website: www.ussnilphamaribd.org

জেভার নীতিমালা

১। ভূমিকাঃ

মানব ইতিহাস মানেই নারী পুরুষের সমানতালে এগিয়ে চলা। সমাজে যখনই এ অবস্থার ব্যত্যয় ঘটেছে তখনই মানবিকতা বিকাশের অনুকূল পরিবেশ সংকীর্ণ হয়েছে। সে সমাজ ধরে রাখতে পারেনি এগিয়ে চলার স্বাভাবিক গतिकে। ফলে সমাজে নারী পুরুষের বৈষম্যসহ সকল ধরনের বৈষম্য বেড়েছে। বিশ্বসমাজ কমবেশি এরকম অবস্থার মধ্যেই এগিয়ে চলছে। অনেক সম্ভাবনাময় বাংলাদেশ অনেক বিষয়েই এখনও পিছিয়ে আছে। তার মধ্যে জেভার বৈষম্য একটি অন্যতম সমস্যা। পরিবার, প্রতিষ্ঠান, সমাজ সর্বত্রই এ বৈষম্য চলছে। ইউএসএস স্বপ্ন দেখে সব মানুষের সম্ভাবনার বিকশিত নতুন সমাজের। যেখানে নারী পুরুষ সমমর্যাদায় বিকশিত হওয়ার অনুকূল পরিবেশ পাবে। সে স্বপ্ন বাস্তবায়নে ইউএসএস জেভার ইস্যুকে অত্যন্ত গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করে। সে আলোকেই জেভার নীতিমালা প্রনয়ণ করা হয়েছে- যা সংস্থার সকল পর্যায়ে, কর্মসূচীতে বাস্তবায়ন করা সকল কর্মীর নৈতিক দায়িত্ব বলে বিবেচিত হবে।

২। জেভার নীতিমালার লক্ষ্যঃ

জেভার সংবেদনশীল প্রতিষ্ঠান হিসেবে ইউএসএস কে তৈরী করা এবং জেভার সমতা আনয়নের জন্য সকল কর্মসূচি গ্রহণ করা।

৩। জেভার নীতিমালার উদ্দেশ্যঃ

ক) নারী পুরুষের সম অবস্থা আনয়নের লক্ষ্যে নীতিমালার বাস্তবায়ন করা।

খ) নারীদের কথা বলা, মতামত প্রকাশে অনুকূল পরিবেশ সৃষ্টি করা।

গ) সকল কর্মক্ষেত্রে নারী কর্মীদের স্বাচ্ছন্দে কাজ করার পরিবেশ সৃষ্টি করা।

ঘ) সংস্থার সকল কর্মীদের জেভার বিষয়ে দক্ষতা ও জ্ঞান অর্জন নিশ্চিত করা।

ঙ) সংস্থার সকল কর্মী যাতে জেভার নীতিমালার উদ্দেশ্য সম্পর্কে বুঝতে পারেন এবং পলিসি বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় ভূমিকা পালন করতে পারেন সেসকল ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

৪। জেভার নীতিমালার মৌলিক দিকঃ

- ক) ইউএসএস কে তার সকল কার্যক্রমে জেভার সমতার/নীতিমালার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যকে অন্তর্ভুক্ত করতে সহায়তা করবে এবং লক্ষ্য উদ্দেশ্যগুলো প্রাতিষ্ঠানিক রূপ পাবে।
- খ) ইউএসএস এর সকল কার্যক্রমের নীতিমালার সহিত এই জেভার নীতিমালার যথেষ্ট মিল থাকায় এই নীতিমালাটি জেভার সমতা আনয়নে ও নারী পুরুষের বৈষম্য দূর করতে বিশেষ ভূমিকা রাখবে।
- গ) সকল কাজে অর্থাৎ সব ক্ষেত্রেই যে জেভার বিষয়টি নিহিত এই নীতিমালায় সেই বিষয়টির উপর গুরুত্ব দেওয়া হয়েছে।

৫। জেভার পলিসি অর্জনের কৌশল সমূহঃ

- ক) সংস্থার সকল কর্মীদের জেভার বিষয়ে সক্ষমতা ও জ্ঞান অর্জন নিশ্চিত করা।
- খ) সংস্থার সকল কর্মীকে জেভার নীতিমালা মেনে চলতে অভ্যস্ত করা, সংস্থার সকল স্তরে এর প্রচার ও বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা।
- গ) সংস্থার সকল কর্মীকে জেভার বিষয়ে সংবেদনশীল করে তোলা।
- ঘ) সংস্থার সকল উপকারভোগীকে জেভার পলিসি বিষয়ে ধারণা দেওয়া যাতে তারা জেভার সমতা আনয়নে প্রয়োজনীয় উদ্যোগ গ্রহণ করতে পারেন।
- ঙ) সংস্থার সকল কার্যক্রম সম্পন্ন হবে জেভার বিশ্লেষণ নিশ্চিত করার মাধ্যমে।
- চ) সংস্থার সকল কার্যক্রম ও কর্মীদের পারিবারিক তথা প্রাত্যাহিক জীবনে সকল কাজে জেভার বিষয়ে সচেতন থাকা এবং প্রয়োগ নিশ্চিত করা।

৬. সংস্থার পদক্ষেপঃ

- ক) নারী পুরুষের সম অবস্থা আনয়নের লক্ষ্যে গৃহীত পদক্ষেপকে বাস্তবায়ন/এগিয়ে নিতে সম্পদ বরাদ্দ করা।
- খ) নারী কর্মীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার দেওয়া, কাজের পরিবেশ সৃষ্টি করা এবং পদোন্নতির জন্য সহায়তা নিশ্চিত করা।

- গ) নারী ও পুরুষের উভয়ের অংশগ্রহণে চাহিদা নিরূপণ করা।
- ঘ) প্রকল্প/কর্মসূচির পরিকল্পনাকারীদের মধ্যে প্রতি ক্ষেত্রেই ৩০-৪০% হারে নারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে হবে।
- ঙ) প্রকল্প/কর্মসূচি বাস্তবায়নে গৃহীত পদক্ষেপসমূহে নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধিতে সমহারে সম্পদ বরাদ্দ করা।
- চ) প্রকল্প/কর্মসূচি প্রনয়ন নীতিতে জেভার সমতার বিষয়টির অর্ন্তভুক্তি নিশ্চিত করা।
- ছ) প্রকল্পে নারীদের বাস্তব চাহিদাসহ কৌশলগত স্বার্থ রক্ষা নিশ্চিত করা।
- জ) বিভিন্ন পরিকল্পনা (বার্ষিক, ষাণ্মাসিক ও ত্রৈমাসিক) জেভার বিষয়ক উদ্দেশ্য লক্ষ্যমাত্রা অর্ন্তভুক্ত করা।
- ঝ) প্রকল্প/কর্মসূচি তৈরীতে যাবতীয় সহায়ক নির্দেশ সমূহে জেভার বিষয়ক দিকগুলো অর্ন্তভুক্ত করা।
- ঞ) কর্মী নিয়োগ পরিকল্পনায় ৩০% নারী নিয়োগের মাধ্যমে জেভার সমতা আনয়ন প্রচেষ্টা অব্যাহত রাখা।
- ট) নারী- পুরুষের অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে বাধা সৃষ্টিকারী শারীরিক, সামাজিক, রাজনৈতিক, ধর্মীয় কারণগুলো খুঁজে বের করা ও দূর করার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- ঠ) প্রয়োজনীয় তথ্য সরবরাহ নিশ্চিত করা যাতে জেভার সচেতনতা বৃদ্ধি, জেভার বৈষম্য ও নারী নির্যাতনের বিরুদ্ধে পদক্ষেপ গ্রহণ করা সহজ হয়।
- ড) সংস্থার ব্যবস্থাপনা সভায় নিয়মিতভাবে জেভার বিষয়ে অগ্রগতি আলোচনা ও পর্যালোচনা করা।
- ঢ) কর্মীদের জন্য জেভার সচেতনতা বিষয়ে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা রাখা। এই ধরনের প্রশিক্ষণে জেভার বিষয়ে সংবেদনশীলতা সৃষ্টি, নারীর চাহিদা পূরণের ক্ষেত্রে যোগ্যতা বৃদ্ধির বিষয়সমূহ অর্ন্তভুক্তি নিশ্চিত করা।
- ণ) যে সব নারী কর্মী পরিবারে অন্যায় আচরণ ও নির্যাতনের শিকার হচ্ছেন তাদের পরামর্শ প্রদান ও কর্মক্ষেত্রে অন্যায় আচরণ যৌন হয়রানি ও নীপিড়নের শিকার তাদের জন্য তাৎক্ষনিক ব্যবস্থা নেওয়া এবং প্রয়োজনে আইনি সহায়তা ও পরামর্শ প্রদানের ব্যবস্থা করা।
- ত) বিভিন্ন বেসরকারী সংস্থা, সরকারী সংস্থা, শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের সাথে বিষয়ভিত্তিক জোট গড়ে তোলা এবং তাকে এগিয়ে নিয়ে যাওয়া।
- থ) নারীদের প্রজনন অধিকার, বৈষম্য, অসমতা, আইনগত অধিকার, সম্পত্তিতে অধিকার, নারী ও শিশু শ্রম, নারী নির্যাতন বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধির উদ্যোগ নেওয়ার সুযোগ রাখা।
- দ) নারীর কাজের ভার দায়িত্ব এবং পরিবার ও সমাজে তাদের অবদানের স্বীকৃতি দেওয়া।
- ধ) সংস্থা প্রকল্প/কর্মসূচিতে যে সকল সুযোগ ও সুবিধাদি সৃষ্টি করেছে সেই সকল বিষয়ের উপর নারী ও পুরুষ উভয়ের সমান নিয়ন্ত্রণ নিশ্চিত করা।

ন) উপকরণ তৈরী ও প্রচারণা চালাতে নারীদের বিষয়ে লক্ষ্য রাখা। সচেতনতামূলক বার্তা সমূহে নারী-পুরুষের উভয়ের স্বার্থ সংশ্লিষ্টতা বিবেচনা করা।

প) নিয়োগে নারীদের শিক্ষাগত যোগ্যতা শিথিল করা।

৭. জেভার পলিসি বাস্তবায়নঃ

ক) নারী পর্যায়ে চাহিদা, কোন বিষয়টিকে নারী ও পুরুষ কিভাবে অগ্রাধিকার দেয়, কোন বিষয়ের ক্ষেত্রে তাদের সুযোগ নিয়ন্ত্রণ রয়েছে ও প্রকল্প পরিকল্পনার সময় নারী ও পুরুষের মধ্যকার পার্থক্য নিরূপন করা এবং সেগুলো বিবেচনায় আনা।

খ) প্রকল্প/কর্মসূচির পরিকল্পনা বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নে নারীর চাহিদার প্রতি বিশেষ গুরুত্ব দেওয়া। তাদের মধ্যে বৈষম্য ও নিপীড়ন বন্ধ করা, সমঅধিকার ও সুযোগসমূহ নিশ্চিত করা।

গ) সংস্থার বিভিন্ন শাখার ও বিভিন্ন পর্যায়ে কর্মীদের নিয়ে তিন/পাঁচ সদস্য বিশিষ্ট একটি কোর জেভার কমিটি গঠন করা, যে কমিটির নেতৃত্ব দেবেন সংস্থার নির্বাহী পরিচালক। সংস্থার শাখা পর্যায়ে তিন/পাঁচ সদস্য বিশিষ্ট একটি জেভার কমিটি করা।

ঘ) জেভার কার্যক্রম বাস্তবায়ন কমিটি নীতিমালার বিভিন্ন কৌশল ও অন্যান্য প্রাতিষ্ঠানিক পদক্ষেপ পরিবীক্ষণ করবে। জেভার কার্যক্রম বাস্তবায়ন কমিটির কাজের ক্ষেত্রে কর্মী ও প্রশাসন সম্পর্কিত যে নীতিমালা রয়েছে সেগুলোর আলোচনায় নারী কর্মীদের বক্তব্যকে গুরুত্ব দেওয়া।

ঙ) পরিকল্পনা প্রনয়নে ও কর্মসূচি বাস্তবায়নে সকল স্তরের নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।

চ) নারীদের মৌলিক সমস্যা চিহ্নিত করা এবং বিষয়গুলোর সমাধান নিশ্চিত করা।

ছ) সংস্থার সকল কার্যালয়ের কর্মীরা যাতে উপকারভোগীদের সাথে জেভার নীতিমালা চর্চা করতে পারেন এমন পরিবেশ সৃষ্টি করা।

৮. সংস্থায় নারী পুরুষের ভারসাম্যঃ

ক) নারীদের তথ্য প্রাপ্তির প্রতি বিশেষ গুরুত্ব দেওয়া সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ায় নারীদের অংশগ্রহণ বাড়ানোর এবং কর্মকাণ্ডে নারীর বেশী বেশী যুক্ত হওয়ার সুযোগ তৈরী করা।

খ) কর্মী নিয়োগ বোর্ডে নারী কর্মীর প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা।

গ) সংস্থার সাধারণ পরিষদে নারী কর্মীর সদস্য পদ গ্রহণের পথ সুগম করা।

ঘ) আবেদন পত্র ও কর্মীর ব্যক্তিগত নথিতে মাতা-পিতা ও স্বামী-স্ত্রীর নাম সংযুক্ত করার ব্যবস্থা রাখা।

৯. ছুটি/পদোন্নতি/কর্ম এলাকা নির্ধারণ/বদলীঃ

ক) সংস্থার নিয়মিত নারী কর্মীরা মাতৃত্বকালীন ছুটি পাবেন মোট ৬ (ছয়) মাস। এই ছুটি সন্তান প্রসবের আগে বা পরে বা আগে পরে মিলিয়ে নেওয়া যাবে।

খ) মাতৃত্বকালীন ছুটির সময় নারী কর্মী পূর্ণ বেতন-ভাতা পাবেন। তবে কর্ম জীবনে দুই বার এই ছুটি ভোগ করতে পারবেন।

গ) বিশেষ কারণে প্রাপ্য মাতৃত্বজনিত ছুটির প্রয়োজন হলে কর্তৃপক্ষের অনুমতি স্বাপেক্ষে বিনা বেতনে ছুটি ভোগ করতে পারবেন।

ঘ) মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা নীতিমালা অনুযায়ী বাৎসরিক মূল্যায়ন ও সমতার ভিত্তিতে পদোন্নতির বিষয়টি নিশ্চিত করা। তবে এক্ষেত্রে সংস্থার উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মীর সংখ্যা ও গুণগত অংশগ্রহণ বিষয়টি বিবেচনা স্বাপেক্ষে নারীর কর্মীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

ঙ) নারী কর্মীর কর্ম এলাকা নির্ধারণ ও বদলীর সময় তার মাতা/পিতা/স্বামীর অবস্থান ও কর্মএলাকা বিবেচনা করা।

চ) যেখানে সম্ভব স্বামী-স্ত্রী একই এলাকায় কাজ করার ক্ষেত্রে নিয়মে নমনীয়তা রাখা।

ছ) সংস্থার নিয়মিত পুরুষ কর্মীরা পিতৃত্বজনিত কারণে স্ত্রীর সন্তান প্রসবকালীন সময়ে মোট ৪ (চার) দিন পিতৃত্বকালীন ছুটি পাবেন। এই ছুটি স্ত্রীর সন্তান প্রসবের দিনকে কেন্দ্র করে আগে বা পরে বা আগে পরে মিলিয়ে নেওয়া যাবে। তবে কর্ম জীবনে দুই বার এই ছুটি ভোগ করতে পারবেন।

জ) সংস্থার অনিয়মিত নারী কর্মীরা মাতৃত্বজনিত কারণে সন্তান প্রসবকালীন সময়ে মোট ২ (দুই) মাস মাতৃত্বজনিত ছুটি পাবেন। এই ছুটি সন্তান প্রসবের আগে বা পরে নেয়া যাবে।

১০. নারী বান্ধব পরিবেশঃ

ক) সংস্থার সকল কার্যালয়ে নারী ও পুরুষের জন্য পৃথক টয়লেটের ব্যবস্থা করা।

খ) সংস্থার সকল কার্যালয়ে পৃথক নারী অতিথি কক্ষের ব্যবস্থা রাখা করা।

গ) প্রশিক্ষণের সময় নারী প্রশিক্ষণার্থীরা তার দুগ্ধপোষ্য শিশু ও তার পরিচর্যাকারী সাথে আনতে পারবেন এবং সংস্থা পরিচর্যাকারীর ব্যয় বরাদ্দ করবেন।

ঘ) কোন কারণে অফিসের বিশেষ কাজে সন্ধ্যা হয়ে গেলে নারী কর্মীদের নিরাপদে বাড়ী পৌঁছানোর ব্যবস্থা করা।

ঙ) নারী কর্মীদের রজঃস্রাব এর সময়ে ৩ (তিন) দিনের জন্য মাঠ পর্যায়ে কাজ করার কোন বাধ্যবাদকতা থাকবে না।

১১. জেভার কার্যক্রম পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নঃ

ক) চলমান কার্যক্রম/প্রকল্প নীতিমালার আলোকে জেভার নীতিমালার প্রয়োজনীয় পর্যালোচনা ও সংশোধনের নিশ্চিত করা।

খ) কার্যক্রম/ প্রকল্প এর পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নে নারী- পুরুষের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।

গ) মূল্যায়ন ও পরিবীক্ষণ প্রক্রিয়া বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে জেভার সংবেদনশীলতা নিশ্চিত করা।

ঘ) সূচক নির্ধারণের ক্ষেত্রে জেভার সংবেদনশীলতা বজায় রাখা। অর্থাৎ সূচকগুলো এমনভাবে তৈরী করা যেন কর্মকাণ্ডে নারী ও পুরুষের অংশগ্রহণ ও নারী পুরুষ উভয়ের ক্ষেত্রে কি প্রভাব ফেলছে তা অবশ্যই নিশ্চিত করা যায়।

২৫ অক্টোবর ২০১৩ তারিখের নির্বাহী পরিষদের সভায় এই নীতিমালা অনুমোদিত হয়।