

জেভার নীতিমালা-২০১১

সংস্থার নাম: প্রতিবন্ধী শিশু শিক্ষা ও পরিচর্যা সমিতি (প্রশিপস)

সংস্থার ঠিকানা: কাচারী পাড়া, কলেজ রোড, হেলিপোর্ট সংলগ্ন
উপজেলা- ইসলামপুর জেলা- জামালপুর।

অফিস মেমোরেন্ডাম/ প্রজ্ঞাপন

এই মর্মে প্রতিবন্ধী শিশু শিক্ষা ও পরিচর্যা সমিতি (প্রশিপস)' র সকল কর্মী কর্মকতা ও সংশ্লিষ্ট সকলের অবগতির জন্য জানানো যাচ্ছে যে- জাতীয় ও আর্ন্তজাতিকভাবে নারী পুরুষ মতা তথা নারীর ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে নানাবিধ পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে। তারই ধারাবাহিকতায় সংস্থার জন্য ২০১১ ইং সাল থেকে একটি যুগোপযোগী জেভার পলিসি তৈরীর কাজ করা হয় এবং ইতিমধ্যেই সেন্টার ফর ডিজএ্যাবিলিটি ইন ডেভেলপমেন্ট (সিডিডি) সহযোগিতায় প্রশিক্ষণ, ওয়াকশপের মাধ্যমে চূড়ান্ত করা হয়।

ইতিমধ্যে এই জেভার পলিসি নিয়ে আপনারদের সকলের /সংস্থার সকল কর্মী ও কর্মকর্তাদের সাথে মতবিনিময় করা হয়েছে। এই জেভার পলিসি টি প্রতিবন্ধী শিশু শিক্ষা ও পরিচর্যা সমিতি (প্রশিপস) এর কার্যনির্বাহী কমিটির (২০১১-২০১৩ ইং মেয়াদী) ০৮ এপ্রিল ২০১২ ইং তারিখে অনুষ্ঠিত ৪র্থ সভায় আলোচনার মাধ্যমে সর্ব সম্মতিক্রমে গৃহীত ও অনুমোদিত হয়েছে।

এই পলিসিটি প্রশিপস এর "জেভার পলিসি -২০১১" ইং নামে অভিহিত হবে এবং অনতিবিলম্বে কার্যকর হবে।



মোঃ রাফিকুল ইসলাম
নির্বাহী প্রধান

প্রতিবন্ধী শিশু শিক্ষা ও পরিচর্যা সমিতি (প্রশিপস)
কাচারী পাড়া, উপজেলা- ইসলামপুর
জেলা- জামালপুর



নীতিমালা সূচী

সূচী	পৃষ্ঠা
প্রথম অধ্যায়	৪-৫
ক. সূচনা	
খ. সংস্থার বৈধতা	
গ. সংস্থার লক্ষ্য	
ঘ. সংস্থার স্বপ্ন	
ঙ. সংস্থার উদ্দেশ্য	
দ্বিতীয় অধ্যায়	৬-৯
জেভার পলিসি (সাংগঠনিক)	
ক. উদ্দেশ্য	
খ. নিয়োগ	
গ. পোষ্টিং	
ঘ. পদোন্নতি	
ঙ. আর্থিক ও অন্যান্য সুবিধা	
চ. বদলি	
ছ. ছুটি	
জ. চাকরচ্যুতি ও অব্যাহতি	
ঝ. কর্মী উন্নয়ন	
ঞ. অবকাঠামো	
তৃতীয় অধ্যায়	১০
ক. আচার আচরণ ও সাংগঠনিক মূল্যবোধ	
১. সংগঠনের মূল মূল্যবোধ	
২. কর্মীর পোষাক বিষয়ে পছন্দের অধিকার	
৩. কাজ করার উপযোগী পরিবেশ	
চতুর্থ অধ্যায়	১১
ক. জেভার পলিসি (কর্মসূচী)	
খ. কর্মসূচী/প্রকল্প পরিকল্পনা	
গ. কর্মসূচী বাস্তবায়ন(নারী সহ সখল উপকার জোগাী ঘারা)	
০১. বাস্তবায়নের কৌশল তৈরী	
০২. নারীর অংশগ্রহণ (জেভার সমতার আলোকে)	
০৩. পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন	

Approval with
the Meeting on
28th April-2012



প্রথম অধ্যায়

ক. সূচনা:

প্রতিবন্ধী শিশু শিক্ষা ও পরিচর্যা সমিতি (প্রশিপস) একটি খেচ্ছাসেবী প্রতিষ্ঠান। অত্র সংস্থায় সমাজের শিক্ষিত, একদল সমাজউন্নয়ন কর্মী, নিবেদিত প্রতিবন্ধীতা বিষয়ক পেশাজীবীদের উদ্যোগে অত্র সংস্থা প্রতিষ্ঠা লাভ করে। প্রতিবন্ধী শিশু শিক্ষা ও পরিচর্যা সমিতি (প্রশিপস) ১৯৯৯ ইং সালের ডিসেম্বর মাসে ১৬ তারিখে এরর যাত্রা শুরু হয়। সংগঠনটি শুরু থেকে আজ অবধি তৃণমূল পিছিয়ে থাকা সুবিধাবঞ্চিত শিশু, নারী, পুরুষ, আদিবাসী, প্রতিবন্ধী জনগোষ্ঠীর মৌলিক অধিকারসহ তাদের অবস্থা ও অবস্থানের ইতিবাচক পরিবর্তনের লক্ষ্যে কাজ করে আসছে। কার্যক্রমের শুরু দিকে নানা ধরনের প্রতিবন্ধকতা তৈরী হলেও সংগঠনটির প্রতিষ্ঠাতা, নির্বাহী কমিটি, সাধারণ পরিষদ এবং সংগঠনটির নিবেদিত কর্মীদের নিরলস প্রচেষ্টা এবং নিবেদিত ভূমিকার ফলে সৃষ্ট প্রতিবন্ধকতাসমূহ কার্যকরভাবে অতিক্রম করছে।

জাতীয় ও আন্তর্জাতিকভাবে নারী-পুরুষ সমতা তথা নারীর ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে নানাবিধ পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে। আন্তর্জাতিক সম্প্রদায় বিষয়টি প্রাতিষ্ঠানিক রূপ দিতে নারীর বিরুদ্ধে সকল প্রকার বৈষম্য বিলোদন সনদ (সিডও) এবং বাংলাদেশে নারীদের উক্ত সনদের সমর্থনে বা বাস্তবতায় নারী উন্নয়ন নীতি প্রণয়ন করা হয়েছে। সংস্থার নারী-পুরুষ কর্মী, প্রকল্পসমূহের সুবিধাজোগী নারীদের চাহিদা ও অবস্থা-অবস্থান সম্পূর্ণ ভিন্ন। পুরুষ কর্মীদের সাথে তাদের বিশেষ বৈষম্য লক্ষ্য করা যায়। বিষয়টি অনিচ্ছাকৃত বা ইচ্ছাকৃত হলেও পরিবারে, প্রতিষ্ঠানে, সমাজের সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমতা আনয়ন অতিগুরুত্বপূর্ণ। দীর্ঘদিনের এই কর্ম-তৎপরতার আলোকে প্রতিবন্ধী শিশু শিক্ষা ও পরিচর্যা সমিতি (প্রশিপস) 'র লক্ষ অভিজ্ঞতার মাধ্যমে পরিচালিত কার্যক্রমসমূহ বিশ্লেষণ করে দেখা যায়, নারী কর্মী বা সুবিধাজোগীদের সর্বোত্তম স্বার্থরক্ষা বা নারীর অধিকার রক্ষার ব্যাপারে সু-সংগঠিত ভাবে কার্যক্রম সৃষ্টি ভাবে প্রতিফলিত হচ্ছে না। নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠা এবং সামাজিক ও প্রাতিষ্ঠানিক সমতা, ন্যায্যতা এবং সহভাগিতার বিষয়টি চলমান কার্যক্রমগুলোতে অনেকাংশে পূর্ণাঙ্গ রূপ পায়নি। সংস্থা বিশ্বাস করে যে- নারী-পুরুষের সমতা, সামাজিক অগ্রগতির বাস্তবায়ক। সংগত কারণে প্রতিবন্ধী শিশু শিক্ষা ও পরিচর্যা সমিতি (প্রশিপস) 'র সকল পর্যায়ের উপকারভোগী তথা সংস্থায় কর্মরত নারী কর্মী, কর্ম-এলাকার সকল স্তরের নারীদের সাথে পুরুষদের বা সমাজের যে বৈষম্যমূলক আচরণ বা কর্মকান্ড রয়েছে, যেখানে নারী-পুরুষ সমতার বিষয়টি আলোচিত হচ্ছে, তখন সংস্থার বিভিন্ন স্তর এবং সুবিধাজোগীদের সাথে আলোচনা করে জেভার নীতিমালা প্রণয়নের সিদ্ধান্ত নিয়েছে। এছাড়াও এই জেভার নীতিমালাটি প্রণয়নের ক্ষেত্রে সংস্থার বাস্তবায়নান্বীন কর্ম-এলাকার সকল উপকারভোগী, স্থানীয় গণ্যমান্য ব্যক্তিবর্গ, সুনীল সমাজ, তৃণমূল নারী ও তাদের সংগঠন, সংস্থার অংশীদারী প্রতিনিধি ও সহযোগী সংস্থা এবং তাদের সহায়কসহ সমাজের সর্বস্তরের মানুষের মতামত ও সুপারিশের ফাযাথ প্রতিফলন ঘটিয়ে এই জেভার নীতিমালা চূড়ান্ত করা হয়।

Avgiv cOZ qx- GB bxwZgvyi AvjvK ms vi mKj Kvh0jg I 'bwb Kg0KvU ev lewqZ n#e|

সংস্থার বৈধতা/ রেজিষ্ট্রেশন:

নং	রেজিষ্ট্রেশন কর্তৃপক্ষ	রেজিষ্ট্রেশন নম্বর ও তারিখ	মন্তব্য
১	সমাজসেবা অধিদপ্তর, সমাজকল্যান মন্ত্রালয়, গনপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার	জা- ০০৪৫২ তারিখ ০৯.০৬.১৯৯৯ ইং জেলা জামালপুর	
২	এনজিও বিষয়ক ব্যুরো, প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয় গনপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার	নম্বর- ১৭৩০ তারিখ: ১৪.০৮.২০০২ ইং	

Approved by
EC Meeting
on 8th April 2012



সংস্থার লক্ষ্য:

প্রতিবন্ধী শিশু শিক্ষা ও পরিচর্যা সমিতি সমাজে সবচেয়ে সুযোগ বঞ্চিত, অসহায়, উপেক্ষিত প্রতিবন্ধী জনগোষ্ঠীর (শিশু কিশোর কিশোরী, পুরুষ ও মহিলা) আর্থ সামাজিক উন্নয়নে কাজ করছে। সমাজের পিছিয়ে পড়া এ সব জনগোষ্ঠীর উন্নয়নে অধিকার ও মর্যাদা প্রতিষ্ঠার লক্ষে সমাজের মূল শ্রোতৃধারার সাথে সম্পৃক্ত করনের লক্ষে সম অধিকার, সম সুযোগ, সম অংশগ্রহনের জন্য নিরলসভাবে কাজ করছে।

সংস্থার স্বপ্ন:

অত্র সংস্থা স্বপ্ন বাস্তবায়নের জন্য এবং সমাজ উন্নয়নের অগ্রগতির লক্ষে প্রতিবন্ধী জনগোষ্ঠীর শিক্ষা, চিকিৎসা, সচেতনতা সৃষ্টি, মানবাধিকার প্রতিষ্ঠা, প্রতিবন্ধিতা প্রতিরোধ ও মানব সম্পদ উন্নয়নে কাজ করছে। সমাজ উন্নয়নে প্রতিবন্ধী জনগোষ্ঠীর অবাধ সক্রিয় অংশগ্রহণ, মুক্ত চলাচল ও মর্যাদাপূর্ণভাবে বসবাস করতে পারে।

সংস্থার উদ্দেশ্য:

- প্রতিবন্ধী শিশু তথা জনগোষ্ঠীসহ সমাজের দুঃস্থ অসহায় সুযোগ বঞ্চিত দের আর্থ সামাজিক উন্নয়নে শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও অর্থনৈতিক কর্মসূচী বাস্তবায়ন করা।
- সমাজে প্রতিবন্ধিতা প্রতিরোধে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- প্রতিবন্ধিতা প্রতিরোধে ও পূর্ণবাসনে কার্যক্রম এর জন্য দক্ষতা উন্নয়ন এবং শিক্ষা কার্যক্রম গ্রহণ করা।
- প্রতিবন্ধী শিশুকিশোর কিশোরীদের শিক্ষার সহায়তা ও বৃত্তির ব্যবস্থা করা।
- প্রতিবন্ধিতার কারণ সমূহ নির্ণয় এবং সনাক্ত করনের জন্য তথ্য সংগ্রহ করা।
- স্থানীয় প্রশাসন কর্তৃপক্ষের সাথে প্রতিবন্ধী শিশুদের স্বার্থ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে এ্যাডভোকেসী ও লবিং করা।
- প্রতিবন্ধিতা প্রতিরোধ, প্রতিবন্ধীদের জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ, প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে তথ্যাদি সরবরাহ করা এবং উপকরণ তৈরী ও সংরক্ষন করা।
- প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে কর্মরত সংস্থার সাথে অভিজ্ঞতা বিনিময় করা
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য কল্যাণ তহবিল তৈরী করা।
- প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে জাতীয় আর্ন্তজাতিক সংস্থা / দাতা সংস্থার সাথে কার্যকরী উদ্যোগ গ্রহণ করা।
- শিশু কিশোর কিশোরীদেরকে সমাজের মূলশ্রোতৃধারার সাথে সম্পৃক্তকরনের জন্য কর্মসূচী গ্রহণ করা।
- প্রতিবন্ধিতা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে নিয়মিত তথ্যাদি নিউজলেটারের মাধ্যমে সরবরাহের ব্যবস্থা করা।
- প্রাকৃতিক দুর্যোগ মোকাবেলা করার জন্য প্রয়োজনীয় ত্রান সামগ্রী বিতরণের ব্যবস্থা করা।

Approval 4th
EC Meeting on
8th April 2012



দ্বিতীয় অধ্যায়

ক. জেতার পরিসি (সাংগঠনিক)

ক.১ উদ্দেশ্য:

- ক.১.১ পচাংপদ জনগোষ্ঠী বিশেষ করে নারীদের আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন তথা নারী-পুরুষের সমতার ভিত্তিতে টেকসই উন্নয়নের লক্ষ্যে সামাজিক ন্যায় বিচার, অধিকার, মানবাধিকার প্রতিষ্ঠা এবং আইনগত সহযোগিতার জন্য।
- ক.১.২ কর্মক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টি এবং সুযোগ-সুবিধা প্রাপ্তিতে নারীদের অগ্রাধিকার প্রদানের জন্য।
- ক.১.৩ নারী-পুরুষের বৈষম্য দূরীকরণ ও সম-অধিকার প্রতিষ্ঠা করার জন্য।
- ক.১.৪ সাংগঠনিক ও ব্যবস্থাপনা কাঠামোতে নারীদের অংশগ্রহণ।

খ: নিয়োগ:

খ.১ নারী কর্মীর সংখ্যার আনুপাতিক হার, নিয়োগ প্রক্রিয়া ও কর্মী ব্যবস্থাপনা:

- খ.১.১ আনুপাতিক হার: প্রতিষ্ঠানের নারী ও পুরুষ কর্মীর অনুপাত হবে সমান সমান।
- খ.১.২ নিয়োগ বিজ্ঞপ্তির ধরন/ধরন: নিয়োগ বিজ্ঞপ্তিতে নারীদের অগ্রাধিকারের বিষয়টি বর্ণিত থাকবে। প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে প্রার্থী হিসেবে নারীর শিক্ষাগত যোগ্যতা, বয়স ও কাজের অভিজ্ঞতা শিথিল করা হবে। তবে বিশেষ পদের ক্ষেত্রে শিক্ষাগত যোগ্যতা, বয়স ও কাজের অভিজ্ঞতা শিথিল করা হবে না।
- খ.১.৩ আবেদনপত্র: আবেদন পত্রে প্রার্থীর পিতা-মাতা এবং প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে অভিভাবক, সেই সঙ্গে বিবাহিত হলে তার স্বামী/স্ত্রীর নাম উল্লেখ থাকতে হবে।
- খ.১.৪ লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষা: শুধুমাত্র নারী প্রার্থীর ক্ষেত্রে লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষায় অতিরিক্ত মোট ৫/১০ নম্বর যুক্ত করে চূড়ান্ত নিয়োগের জন্য বিবেচনা করা হবে।
- খ.১.৫ মৌখিক পরীক্ষার বোর্ড গঠন: গঠিত বোর্ডের সদস্যদের ভিতরে নারী-পুরুষের আনুপাতিক হার হবে ন্যূনতম ১:২ অথবা ২:৩। সন্ধ্যা ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী নারীদের বোর্ড সদস্য হিসেবে অন্তর্ভুক্তকরণ বিবেচনা করা হবে।
- খ.১.৬ নথিপত্র সংরক্ষণ: প্রতিষ্ঠানে কর্মরত সকল কর্মীর লিঙ্গ বিভাজিত তথ্য (যেমন: নারী-পুরুষের সংখ্যা, অনুপাত, ব্যবস্থাপনার কাঠামোতে অধিষ্ঠিত নারী-পুরুষের সংখ্যা অনুপাত, নারী কর্মীদের ভিতর মার'র সংখ্যা, নারীদের ভিতর প্রতিবন্ধিতার সংখ্যা ও ধরন ইত্যাদি) সংরক্ষণ থাকবে। সংশ্লিষ্ট কর্মীর ব্যক্তিগত ফাইলেও তা সংরক্ষণ থাকবে।

গ: পোস্টিং

- গ.১. সমান অধিকার: সুযোগ সাপেক্ষে পোস্টিংয়ের ক্ষেত্রে নারীদেরকে বিশেষ করে প্রতিবন্ধী নারীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হবে।
- গ.২ কাজের মাত্রা/পরিমাণ (Workload):
 - গ.২.১. সমান অধিকার: আন্তর্জাতিক শ্রম আইন অনুযায়ী সকল কর্মীর কাজের সময়সূচী একই হবে। এক্ষেত্রে নারী-পুরুষের মধ্যে কোন বৈষম্য করা যাবে না। প্রতিষ্ঠানে কাজের উপযুক্ত সহায়ক পরিবেশ তৈরী করা হবে, যাতে নারী কর্মী, বিশেষ করে প্রতিবন্ধী নারীকর্মী সহ সকল কর্মী স্বতঃস্ফূর্তভাবে কার্য সম্পাদন করতে পারে।
 - গ.২.২ স্বাস্থ্যবাহকালীন: স্বাস্থ্যবাহকালে নারী কর্মীর প্রয়োজন অনুসারে অপেক্ষাকৃত হালকা কাজ দেওয়া এবং বেশি দূরত্বের যাতায়াতের ক্ষেত্রে তার বিষয়টি বিবেচনা করা হবে।
 - গ.২.৩ গর্ভকালীন: নারী কর্মীর গর্ভকালীন সময়ে তাঁর কাজের চাপ, যাতায়াত, বাই সাইকেল/মোটর সাইকেল চালনা, মোটর সাইকেলে ভ্রমণ, কার্য দিবসে নির্দিষ্ট বিরতিতে বিশ্রাম ও শারীরিক উপযোগী সহায়ক উপকরণ (আসবাবপত্র) ব্যবহার ইত্যাদির ক্ষেত্রে বিশেষভাবে বিবেচনা করা হবে।

Approved 4th
EC Meeting on
8th April 2012



গ.২.৪ দুর্ভদানকালীন: নারী কর্মী তাদের সন্তানদের দুর্ভদানের জন্য (জন্ম থেকে প্রথম ৬ মাস) দুপুরের খাবার বিরতির জন্য সংস্থার যে সময় বরাদ্দ আছে, তার বিগুণ সময় পাবে। এছাড়াও সে সকাল ও বিকালে ৩০ মিনিটের দু'টি বিরতি পাবে।

ঘ: পদোন্নতি

ঘ.১ সমান সুযোগ: সংস্থার যে কোন ধরনের পদোন্নতির ক্ষেত্রে নারী-পুরুষ সমানভাবে অধিকার ভোগ করবে।

ঘ.২ নারী কর্মীর জন্য অগ্রাধিকার

ঘ.২.১ পদোন্নতির ক্ষেত্রে একই পদে একাধিক প্রার্থী থাকলে কাজের মূল্যায়ন সাপেক্ষে নারীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হবে।

ঘ.২.২ সংস্থায় কর্মরত প্রতিবন্ধী, আদিবাসী ও অন্যান্য প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর নারীদের পদোন্নতির বিষয়টি বিশেষ বিবেচনায় আনা

ঘ.২.৩ কোন নারী কর্মী জ্যেষ্ঠ পদে আসীন থাকলে পদোন্নতির ক্ষেত্রে কোনভাবেই জ্যেষ্ঠতা লঙ্ঘন করা যাবে না।

ঘ.৩ কর্মীর কাজ মূল্যায়ন (জেভার সংবেদনশীলতার আলোকে)

ঘ.৩.১ কর্মী মূল্যায়নের ক্ষেত্রে জেভার সংবেদনশীলতা অন্যতম একটি মানদণ্ড হিসেবে বিবেচিত হবে।

ঘ.৩.২ কর্মী মূল্যায়নের সময় নারী-পুরুষ ভেদে কারো প্রতি বৈষম্য করা যাবে না।

ঙ: আর্থিক ও অন্যান্য সুবিধা

ঙ.১ সমান অধিকার:

ঙ.১.১ সংস্থার নীতিমালা অনুসারে বেতন, উৎসব ভাতা, যাতায়াত ভাতা, চিকিৎসা ভাতা, পিএফ, গ্র্যাটুইটি, বীমা ইত্যাদি সুবিধা লাভের ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষ কর্মী উভয়ই সম-অধিকার ভোগ করবে।

ঙ.২ অফিস বাহন:

ঙ.২.১ সংস্থার সামর্থ্য বিবেচনা করে সংস্থায় কর্মরত সকল কর্মী বিশেষত নারী কর্মীদের যাতায়াতের সুবিধা নিশ্চিত করা হবে। সেই ক্ষেত্রেও নারী কর্মীদের নিরাপদ যাতায়াতের বিষয়টি অধিক গুরুত্ব প্রদান করবে।

ঙ.২.২ সংস্থার নিজস্ব পরিবহন যেমন- মাইক্রোবাস, বাস ইত্যাদি থাকলে প্রতিবন্ধী নারী ও অন্যান্য নারী কর্মীর পরিবহনের সুবিধায় অগ্রাধিকার পাবেন।

ঙ.২.৩ সংস্থার কার্যক্রম সম্পাদনের প্রয়োজনে প্রতিবন্ধী নারী কর্মীর সহায়কের যাতায়াত ভাতা সংস্থা বহন করবে।

ঙ.২.৪ নারী কর্মীর ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের কোন কাজে রাতের যাতায়াতকে নিরুৎসাহিত করা হবে।

ঙ.২.৫ যাত্রা পথে নারীসহ সকল কর্মীদের নিরাপত্তার বিষয়টি বিবেচনা করা হবে।

চ: বদলী

চ.১ নারী কর্মীর জন্য অগ্রাধিকার

চ.১.১ সংস্থার কার্যক্রম সম্প্রসারণ বা কার্যক্রমের সুবিধার্থে কোন ধরনের বদলীর প্রয়োজন দেখা দিলে যে কোন কর্মীকে বদলি করার ক্ষমতা সংস্থা রাখে। তবে নারীদের ক্ষেত্রে তাদের মতামতকে বিবেচনায় নিবে।

চ.১.২ যোগাযোগ অনুপযোগী, দুর্গম বা তুর্কিপূর্ণ এলাকায় নারী কর্মীকে বদলী করতে হলে উক্ত কর্মীর মতামতকে বিবেচনা করবে।

চ.১.৩ সংস্থার কোন প্রতিবন্ধী নারী কর্মীকে বদলীর ব্যাপারে তাঁর মতামত এবং সার্বিক পরিস্থিতি (প্রতিবন্ধিতার ধরন, মাত্রা, প্রবেশগম্যতা, সহায়ক উপকরণ ও সহায়তার পরিমাণ) বিবেচনায় আনতে হবে।

চ.২ গর্ভকালীন সময়:

চ.২.১ গর্ভকালীন সময় থেকে শিশুর বয়স ৬ মাস না হওয়া পর্যন্ত কোন নারী কর্মীকে বদলী করা যাবে না।

Approved 4th
SC Meeting
on 29th April 2012



ছ: ছুটি

ছ.১ সমান সুযোগ:

ছ.১.১ সংস্থার নীতিমালা অনুযায়ী সাধারণ ছুটি, সাপ্তাহিক ছুটি, বাৎসরিক ছুটি, নৈমিত্তিক ছুটি, অসুস্থতাজনিত ছুটি ইত্যাদির ক্ষেত্রে নারী পুরুষ সকলেই সমভাবে ভোগ করবে।

ছ.২ মাতৃত্বকালীন ছুটি:

ছ.২.১ একজন নারী কর্মী মাতৃত্বজনিত কারণে প্রসবকালীন সময়ে পূর্ববেতনসহ মোট ১৬ সপ্তাহ (৪মাস) ছুটি পাবে। প্রয়োজনে গর্ভকালে নারী কর্মী মাতৃজনিত ছুটির অতিরিক্ত ছুটি বিনা বেতনে নিতে পারবে।

ছ.৩ পিতৃত্বকালীন ছুটি:

ছ.৩.১ স্ত্রীর প্রসবকালীন সময়ে এবং পরবর্তী কয়েকটা দিন তার পাশে উপস্থিত থেকে তাকে মানসিক সাপোর্ট এবং সন্তানের প্রাথমিক পরিচর্যা করার জন্য সংস্থা পুরুষ কর্মী পিতৃত্ব জনিত ছুটি হিসেবে পূর্ববেতনসহ মোট ১০ দিন ছুটি পাবে।

জ: চাকুরিচ্যুতি ও অব্যাহতি

জ.১ চাকরীর নিরপেক্ষ নিয়ম:

জ.১.১ নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সকল কর্মীর সংস্থার নীতিমালা অনুযায়ী প্রমান সাপেক্ষে কতগুলো বিশেষ অভিযোগের কারণে চাকুরিচ্যুতি বা অব্যাহতি হতে পারে। এ ক্ষেত্রে আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ দেওয়া হবে। অভিযোগের বিষয়টি লিখিত হবে এবং তথ্য উপাত্তসহ জেভার ফোকাল পয়েন্টকে অবগত করতে হবে।

জ.২ শারীরিক নির্ধারিত অথবা ধর্ষণ:

জ.২.১ কোন কর্মী সংস্থার অন্য কর্মী দ্বারা শারীরিকভাবে নির্যাতিত/নিপীড়ন/হয়রানী শিকার বা ধর্ষিত হলে এবং তা প্রাথমিকভাবে প্রমান সাপেক্ষে অভিযুক্ত কর্মীকে সাময়িক বরখাস্ত পরবর্তীতে পুনর্নিয়মিত তদন্ত সাপেক্ষে চাকুরীচ্যুত করা হবে।

জ.২.২ কর্মীর অভিযোগ যদি তদন্তপূর্বক সঠিক প্রমাণিত না হয় তাহলে অভিযুক্ত কর্মীর বিরুদ্ধে গৃহীত ব্যবস্থা প্রত্যাহার করা হবে।

জ.২.৩ তদন্তে অভিযোগকারীর অভিযোগ উদ্দেশ্য প্রণোদিত বলে প্রমানিত হলে তার বিরুদ্ধে প্রশাসনিক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

জ.৩ যৌন হয়রানী:

জ.৩.১ ২০১০ সালে বাংলাদেশের উচ্চ আদালতের প্রদত্ত নীতিমালা অনুযায়ী যৌন হয়রানি আমলে নেওয়ার মতো বিষয়গুলো সংস্থার ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হবে। এই বিষয়গুলো হলো:

- নিপীড়নমূলক উক্তি;
- যৌন সুযোগ লাভের জন্য অবৈধ আবেদন;
- পর্নোগ্রাফী দেখানো;
- উত্থাপন করা;
- কাউকে অনুসরণ করে পিছন পিছন যাওয়া;
- ঠাট্টা, পরিহাস করা;
- চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল এসএমএস, ছবি, কার্টুন বেক্স, চেয়ার, টেবিল, অফিস, ফ্যান্টারি, শ্রেণী কক্ষ, বাথরুমের দেওয়ালে যৌন ইস্তিমূলক কথা লেখা;
- ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনের চেষ্টা করা; ইত্যাদি।

জ.৩.২ কোন কর্মী সংস্থার অন্য কর্মী দ্বারা যৌন হয়রানীর শিকার হলে এবং তা প্রাথমিকভাবে প্রমান সাপেক্ষে অভিযুক্ত কর্মীকে সাময়িক বরখাস্ত পরবর্তীতে পুনর্নিয়মিত তদন্ত সাপেক্ষে চাকুরীচ্যুত করা হবে।

Approved LTR
& C Meeting on
8th April-2012



জ.৩.৩ উক্ত দু'টি ধারা এই ক্ষেত্রে বিবেচ্য হবে যদি কোন কর্মী দ্বারা সংস্থার সুবিধাজোগী অথবা রাষ্ট্রের কোন নাগরিক শারীরিকভাবে নির্যাতিত, ধর্ষিত এবং যৌন হয়রানীর শিকার হয়।

জ.৩.৪ বহুবিবাহ এবং বালা বিবাহ বিষয়ে কর্মীদের নিরুৎসাহিত করা হবে, এক্ষেত্রে কোন কর্মী বিষয়টি উপেক্ষা করে, তাহলে তার বিরুদ্ধে প্রশাসনিক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

ঝ: কর্মী উন্নয়ন

ঝ.১ সমান সুযোগ (ভিতরে ও বাহিরে):

ঝ.১.১ প্রত্যেক নারী-পুরুষ কর্মীকে তার দক্ষতা অর্জনে প্রশিক্ষণ কোর্স, অরিয়েন্টেশন, মিটিং, শিক্ষা সফর, বিদেশ ভ্রমণ এবং বিভিন্ন কর্মশালা ইত্যাদিতে সম-সুযোগ প্রদান করা হবে।

ঝ.২ নারী কর্মীদের জন্য বিশেষ কর্মসূচি

ঝ.২.১ বিশেষ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে নারী কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধি করা যাতে তারা ব্যবস্থাপনার উচ্চতর পদে আসীন হতে পারে।

ঝ.২.২ প্রশিক্ষণ, সেমিনার ও জাতীয়-আন্তর্জাতিক পর্যায়ে বিভিন্ন কর্মসূচিতে সম-প্রতিনিধিত্বশীল করার লক্ষ্যে নারীদের অংশগ্রহণের সুযোগ করে দেওয়া।

ঝ.৩ জেতার সংবেদনশীলতা তৈরী:

ঝ.৩.১ সংস্থার সকল কর্মীর মাঝে জেতার সংবেদনশীলতা তৈরির লক্ষ্যে জেতার বিষয়ক বিভিন্ন প্রশিক্ষণ, কর্মশালা, পাঠ্যক্রম ও আলোচনা সভার আয়োজন করবে।

ঞ: অবকাঠামোগত সুযোগ ও অন্যান্য সুবিধা

ঞ.১ নারী-পুরুষের জন্য পৃথক পৃথক প্রসাধন (টয়লেট/বাথরুম) কক্ষের ব্যবস্থা করা এবং তা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য উপযোগী/বান্ধব করণ।

ঞ.২ অতিথি কক্ষ ব্যবহারে নারী কর্মীদের অগ্রাধিকার দেওয়া।

Approved 4th
EC Meeting on
8th April-2012



তৃতীয় অধ্যায়

ক. আচার-আচরণ এবং সাংগঠনিক মূল্যবোধ

ক.১ সংগঠনের মূল মূল্যবোধ

- শিশু, নারী, পুরুষ, আদিবাসী, প্রতিবন্ধী, জাতি, ধর্ম, বর্ণ, বয়স নির্বিশেষে সকল মানুষের মধ্যে সমতা।
- অধিকার লঙ্ঘন-এর ক্ষেত্রে শন্য সংবেদনশীল।
- জবাবদিহিতা ও স্বচ্ছতা নিশ্চিতকরণ তথা সুশাসন প্রতিষ্ঠা।
- অবাধ তথ্য প্রবাহ নিশ্চিতকরণ।
- সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় সকল স্তরের প্রতিনিধিত্বশীল অংশগ্রহণ।
- পারস্পরিক আস্থা ও শ্রদ্ধা।

ক.২ পছন্দের অধিকার (কর্মীর পোশাক)

- কর্মীদের পোশাক পরিচ্ছদের ব্যাপারে কোন বিধিনিষেধ আরোপ করা যাবে না।
- নারী পুরুষ নির্বিশেষে সকল কর্মী তাদের নিজস্ব পছন্দ অনুযায়ী পোশাক পরিচ্ছদ পরিধান করতে পারবে।

ক.৩ কাজ করার উপযোগী পরিবেশ

- সংস্থা এমন কোন নিয়মনীতি তৈরী করবে না যা যা নারী কর্মীসহ সকল কর্মীদের ক্ষেত্রে অমর্যাদা ও বৈষম্য সৃষ্টি করে।
- নারী কর্মীদের সুযোগ সুবিধা আপত্তি-অভিযোগ ইত্যাদি বিষয়ে জেভার ফোকাল পয়েন্ট/কর্মীর সংশ্লিষ্ট বিভাগের উর্ধ্বতন কর্মকর্তার কাছে নির্ভয়ে প্রকাশ করতে পারবে।
- নারীসহ সকল কর্মীর একান্ত ব্যক্তিগত বিষয়ে কৌতুহল প্রকাশ ও হস্তক্ষেপ করা যাবে না।

Approved by
SC Meeting for
8th April-2022



চতুর্থ অধ্যায়

ক. জেভার পলিসি (কর্মসূচি)

ক.১. উদ্দেশ্য:

- প্রতিষ্ঠানে কর্মসূচী প্রণয়নে নারী পুরুষ এর সমতাকে সর্বোচ্চ গুরুত্ব দেওয়া।
- প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি কর্মসূচীর ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের সম অধিকার প্রতিষ্ঠা করা।
- প্রতিটি কর্মসূচীতে পজিটিভ ডিসক্রিমিনেশন এর ভিত্তিতে নারীর জন্য উপযুক্ত কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করা।
- প্রতিটি কর্মসূচীতে নারীর অবস্থা ও অবস্থানের ক্রম উন্নয়নের জন্য প্রতিষ্ঠানে অনুকূল শর্ত ও পরিবেশ তৈরী করা।
- কর্মসূচীর পচাংপদ ও বৈষম্য কবলিত সমাজের নারী চাহিদা সমূহ বিবেচনা করে নারী কর্মীর দক্ষতা ও যোগ্যতা বৃদ্ধির জন্য উদ্যোগ গ্রহন করা।
- প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক কর্মসূচীর আওতায় জেভার এবং উন্নয়নকে গুরুত্ব দেওয়া।
- প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনের স্বার্থে উপযুক্ত পুরুষকর্মী নিয়োগ করা।
- পুরুষ কর্মীদের জেভার সংবেদী এবং নারী ও প্রতিবন্ধী নারী সহায়ক করার জন্য ব্যবস্থা গ্রহন করা।

খ. কর্মসূচি/প্রকল্প পরিকল্পনা

খ.১ জেভার বিশ্লেষণ: যে কোন প্রকল্প / কর্মসূচি পরিকল্পনা প্রণয়নের পূর্বে জেভার বিশ্লেষণ করা হবে। জেভার বিশ্লেষণের মাধ্যমে নারীর দৈনন্দিন ও কৌশলগত চাহিদা নিরূপন করা হবে। সেই চাহিদার ভিত্তিতেই প্রকল্পের পরিকল্পনা প্রণয়ন করা হবে।

খ.২ পরিকল্পনা পদ্ধতি/এ্যাপ্রোচ: নারীসহ বিভিন্ন পর্যায়ের স্টেইকহোল্ডারদের সক্রিয় অংশগ্রহণে পরিকল্পনা গ্রহণ করা হবে।

গ. কর্মসূচি বাস্তবায়ন (নারীসহ সকল উপকারভোগী দ্বারা)

গ.১ বাস্তবায়নের কৌশল তৈরি:

- সচেতনতা তৈরী
- সংগঠন তৈরী ও নারী নেতৃত্বের বিকাশ।
- স্থানীয়ভাবে সম্পদের সমাবেশীকরণ।
- স্থানীয় পর্যায়ে সরকারি-বেসরকারি সুযোগ ও সেবাসমূহে প্রবশাধিকার তৈরী।
- নেটওয়ার্কিং ও লিংকেজ তৈরী।
- সামাজিক সমাবেশীকরণ ও মিডিয়া ক্যাম্পেইন।

গ.২ নারীর অংশগ্রহণ (জেভার সমতার আলোকে)

গ.২.১ কেবল মাত্র নারীদের জন্য পৃথক দল গঠন হবে। এই দলে প্রতিবন্ধী নারীরা অন্তর্ভুক্ত হবে।

গ.২.২ নারী-পুরুষ সমন্বয়ে দল গঠন। এক্ষেত্রে কমপক্ষে ৪০ ভাগ নারী সদস্য থাকবে। এর মধ্যে প্রতিবন্ধী নারীরা অন্তর্ভুক্ত থাকবে।

গ.২.৩ সভাপতি অথবা সাধারণ সম্পাদকের যে কোন একটি পদে নারী সদস্য থাকবে। দলের নির্বাহী কাঠামোতে কমপক্ষে ২ জন নারী সদস্য থাকবে।

গ.৩ পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন (ইম্প্যাক্টসহ)

গ.৩.১ পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নের সূচক নির্ধারণের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী নারীসহ অন্যান্য সদস্যদের সক্রিয় অংশগ্রহণ থাকবে।

গ.৩.২ সূচকগুলো অবশ্যই জেভার সংবেদনশীল হবে।

গ.৩.৩ তথ্য-উপাত্ত সংগ্রহ ও বিশ্লেষণের ক্ষেত্রেও প্রতিবন্ধী নারীসহ অন্যান্য সদস্যদের সক্রিয় অংশগ্রহণ থাকবে।

গ.৩.৪ তথ্য বিশ্লেষণের ক্ষেত্রে লিপ বিভাজিত তথ্যকে প্রাধান্য দিতে হবে।

গ.৩.৫ টুলস তৈরী প্রক্রিয়ায় নারীদের সক্রিয় অংশগ্রহণ থাকবে।

গ.৩.৬ প্রাপ্ত তথ্য-উপাত্ত নারী সদস্যসহ সকল সদস্যের সাথে অবহিত করা হবে।

গ.৩.৭ প্রাপ্ত তথ্য-উপাত্ত অনুসারে প্রণীত পরিকল্পনায় প্রয়োজনীয় সংশোধন, সংযোজন, পরিবর্তন, পরিমার্জন প্রক্রিয়ায় নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা হবে।

== সমাপ্ত==

Approved by
EE Meeting on
8th April-2012

