



পিপলস্ ওরিয়েন্টেড প্রোগ্রাম ইমপ্লিমেন্টেশন (পপি)

## জেডার পলিসি

সংস্করণ: ২০১৩ ইং

## Gender Policy

Revised: 2013

ফিডব্যাক ও পরামর্শিক সহায়তার জন্য যোগাযোগ

মানবসম্পদ ও প্রশাসন বিভাগ, পপি

৫/১১-এ, ব্লক - ই, লালমাটিয়া

ঢাকা - ১২০৭।

ফোন : ৯১২১০৪৯, ৯১৩৭৭৬৯, ফ্যাক্স : ৮৮-০২-৮১১৩৬৫৭

ইমেইল : [popi@bdmail.net](mailto:popi@bdmail.net)/ [info@popibd.org](mailto:info@popibd.org)

ওয়েবসাইট : [www.popibd.org](http://www.popibd.org)

*H. Solaiman*

## সূচিপত্র

ক্র.নং	বিষয়	পৃষ্ঠা #
	ভূমিকা	৩
১.	সংস্থার ভিশন :-	৪
২.	সংস্থার মিশন	৪
৩.	নীতিমালার উদ্দেশ্য :-	৪
৪.	কর্মীদের জন্য ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণের ক্ষেত্রসমূহ :-	৫
৪.১.	নিম্নোক্ত ক্ষেত্রসমূহে নারী কর্মীদের জন্য ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে	৫
৪.১.১.	মূল্যবোধ, আচরণ ও সংস্কৃতি :	৫
৪.১.২.	কর্মী উন্নয়ন :	৬
৪.১.৩.	ব্যবস্থাপনা :	৬
৪.১.৩(ক).	আর্থিক ও অন্যান্য বিষয়	৬
৪.১.৩(খ).	নিয়োগ, পোস্টিং, বদলি, বরখাস্ত এবং ছুটি	৭
৪.১.৩ (খ-১).	নিয়োগ	৭
৪.১.৩ (খ-২).	ছুটি	৮
৪.১.৩ (খ-৩).	পোস্টিং, বদলি ও পদোন্নতি	৮
৪.১.৩ (খ-৪).	কারণ দর্শানো, অব্যাহতি ও বরখাস্ত	৯
৪.১.৪.	ভৌত ও অন্যান্য বিশেষ সুবিধা :	৯
৪.১.৫.	কর্মসূচী ও কর্মক্ষেত্র	৯
৪.১.৬.	জেভার সংবেদনশীল আচরণ	১০
৪.১.৭.	হয়রানি ও শোষণ বিষয়ে আচরণবিধি	১০
৪.১.১.	হয়রানি	১০
৪.১.২.	শোষণ	১১
৪.১.৩.	যৌন হয়রানি	১১
৪.১.৪.	যৌন শোষণ	১২
৪.১.৫.	শিশু হয়রানি এবং শোষণ	১৩
৫.	যৌন হয়রানি প্রতিরোধ	১৩
৫.১.	যৌন হয়রানি সংক্রান্ত অভিযোগ বা নালিশ	১৩
৬.	পরিশেষে, আচরণবিধিমালার প্রচার অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ একটি বিষয়, বিভিন্ন পদ্ধতিতে এর প্রচার চালানো যেতে পারে	১৪
	উপসংহার	১৬

*H. S. Daiman*

## জেডার পলিসি

### ভূমিকা :-

নারী পুরুষের একই সংগে কাজ করার প্রসার ঘটে আশি দশকের শুরু দিকে এনজিও/গার্মেন্টস কার্যক্রমের মাধ্যমে বিপুল সংখ্যক নারী পুরুষের পাশাপাশি কাজ করার সুযোগ করে নেয়। শুরুর দিকে বিষয়টা খুব সহজ ছিল না। নারী স্বামীর সংসারে গৃহ কাজ ও সন্তান লালন পালন করবে, কিংবা কিছুটা লেখাপড়া শিখে স্কুলে বাচ্চা পড়ানো বা অন্য কোন সেবামূলক কাজ করবে। সনাতন এই পুরুষালী ধারণা থেকে পুরুষ সহকর্মী এবং সমাজের অন্যান্য পুরুষদের সরিয়ে আনা ছিল অত্যন্ত দুরূহ কাজ।

অল্প সংখ্যক নারী থেকে তাদের সংখ্যা যখন বাড়তে থাকলো তখন নারীরা অনেকখানি সাহসী হয়ে উঠে। তারা কাজের জায়গায় নারী-পুরুষের সম্পর্কগত অসুবিধা নিয়ে কথা বলতে শুরু করে। কর্মজীবী নারীদের সাথে নারী আন্দোলন, দাতা সংস্থার উচ্চপদে কর্মরত নারীকর্মী ও বেসরকারী সংস্থাও যোগ দেয়। এই সম্মিলিত চেষ্টার ফলেই কাজের জায়গায় মেয়েদের অসুবিধা বিবেচনায় এনে সমাধানের প্রক্রিয়া শুরু হয়।

চতুর্থ বিশ্ব নারী সম্মেলনে গৃহীত বেইজিং প্ল্যাটফর্ম ফর এ্যাকশন (পিএফএ) এবং বাংলাদেশ সরকারের নারী উন্নয়ন নীতিমালা এ দুই উল্লেখযোগ্য ঘটনা। পরবর্তীতে, সরকার ও এনজিও উভয় প্রতিষ্ঠানই স্ব স্ব প্রতিষ্ঠানের জন্য জেডার পলিসি তৈরীর উদ্যোগ নেয়। “নারীরা কর্ম পরিবেশে নিরাপদে আছে” তা উপলব্ধি করে জেডার পলিসিতেই প্রথম কাজের পরিবেশে যৌন হয়রানি বিষয়টি উল্লেখ করা হয়।

পিপলস্ ওরিয়েন্টেড প্রোগ্রাম ইমপ্লিমেন্টেশন (পিপি) হচ্ছে বেসরকারী কর্মসূচী বাস্তবায়নরত জাতীয় পর্যায়ের একটি বেসরকারী উন্নয়ন প্রতিষ্ঠান। শান্তি ও ন্যায্য সমাজ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠার স্বপ্ন নিয়ে সুযোগ বঞ্চিত জনগোষ্ঠীর বিশেষ করে, নারীর দারিদ্রতা নিরসন, তাদের ক্ষমতায়ন, নারী ও শিশু অধিকার, পারিবারিক সহিংসতা প্রতিরোধ, নারীদের অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডে অর্ন্তভুক্ত করে টেকসই উন্নয়ন নিশ্চিত করনের লক্ষ্যে কাজ করে যাচ্ছে। জেডার নীতিমালার সফল বাস্তবায়ন এর জন্য বিভিন্ন প্রকল্পের বাজেটের মধ্যে একে সম্পৃক্ত করা এবং সেই অনুযায়ী কাজ করা।

পিপি বিশ্বাস করে, প্রত্যেক মানুষের অধিকার আছে ভয়ভীতি, হয়রানি এবং শোষণ মুক্ত পরিবেশে কাজ করার। সেই অনুযায়ী পপি'র কর্মীরা নীতিগতভাবে বাধ্য থাকবে এমন কর্ম পরিবেশ সৃষ্টি ও বজায় রাখতে, যা শোষণ ও নির্যাতন প্রতিরোধ করে। যদি পপি'র কোন কর্মী

*Abolaiman*

এমন আচরণ করেন যা আচরণ বিধিমালাকে লংঘন করে তাহলে, পপি সেই ঘটনার তদন্ত সাপেক্ষে শৃংখলা ভঙ্গের শাস্তি প্রদান করবে।

## ১. সংস্থার ভিশন :-

পিপলস্ ওরিয়েন্টেড প্রোগ্রাম ইমপ্লিমেন্টেশন (পপি) ক্ষুধা ও দরিদ্রমুক্ত এমন একটি জাতির স্বপ্ন দেখে যেখানে প্রতিটি নাগরিক মর্যাদা ও সমতার সাথে জীবন যাপন করবে।

## ২. সংস্থার মিশন

- জাতি, ধর্ম, বর্ণ, বয়স ও লিঙ্গ নির্বিশেষে সকল জনগণ যারা প্রান্তিকীকরণ কিংবা বিচ্ছিন্নকরণ প্রক্রিয়ার শিকার তাদের জন্য এবং তাদের সাথে নিয়ে উন্নয়ন কার্যক্রম পরিচালনা করা। নিরাপত্তা, ন্যায় বিচার এবং মর্যাদাপূর্ণ জীবন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে প্রান্তিকীকরণ, বিচ্ছিন্নকরণ, শোষণ এবং অমানবিক অবস্থার মূল কারণ প্রতিকারের মাধ্যমে সকলের জন্য কার্যক্রম পরিচালনা করা।
- যথোপযুক্ত, চাহিদা ভিত্তিক এবং কার্যকর কল্যাণমূলক সেবা ও উন্নয়ন প্রকল্প বাস্তবায়ন করা যা উদ্দীষ্ট জনগণের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করবে এবং তাদের জীবন ও জীবিকার তাৎপর্যপূর্ণ ও ইতিবাচক পরিবর্তন সাধন করবে।
- লক্ষিত জনগণের স্থায়িত্বশীল উন্নয়নের জন্য সীমিত সম্পদের সর্বোত্তম ব্যবহার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সরকারী ও বেসরকারী প্রতিষ্ঠান, ও জনসংগঠন সমূহের সাথে সংযোগ স্থাপন এবং অব্যাহত যোগাযোগ এবং সমন্বয় সাধন করা।
- উন্নয়ন কার্যক্রমে জড়িত কর্মী, দল ও প্রতিষ্ঠান সমূহের সক্ষমতা, যোগ্যতা এবং প্রতিশ্রুতিশীলতা বৃদ্ধির জন্য কাজ করা।
- প্রযোজ্য নীতিমালা এবং পদ্ধতি সমূহের প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ, যা পপি'র ত্রিমোন্নেয়নে এবং সাংগঠনিক স্থায়িত্বশীলতা অর্জনে সহায়ক।

## ৩. নীতিমালার উদ্দেশ্য :-

- সংস্থার সর্বস্তরে নারী পুরুষের সম্পর্কের সমতা ও পারস্পারিক সম্পর্কের প্রতি শ্রদ্ধাবোধ নিশ্চিত করা।
- পজিটিভ ডিসক্রিমিনেশনের ভিত্তিতে নারীর জন্য উপযুক্ত কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করা।
- সকল ক্ষেত্রে নারী পুরুষের সমান অংশগ্রহণ, সমঅধিকার, সমসুযোগ সুবিধা নিশ্চিত করা।
- গর্ভবতী ও দুগ্ধ প্রদানকারী মায়াদের কর্ম পরিবেশ অনুকূলে রাখা।
- পশ্চাদপদ ও বৈষম্য কবলিত সমাজে নারীর চাহিদা সমূহ বিবেচনা করে নারী কর্মীর দক্ষতা ও যোগ্যতা বৃদ্ধির জন্য উদ্যোগ গ্রহণ করা।
- ঐতিহাসিকভাবে সৃষ্ট নারীর সামাজিক পশ্চাদপদতা, বঞ্চনা এবং তাদের বিশেষ চাহিদাসমূহ বিবেচনা করে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

*H. Solaiman*

- নারীর অবস্থা ও অবস্থান পরিবর্তনের অনুকূল শর্ত ও পরিবেশ তৈরী করা।
- পুরুষকর্মীদের জেভার সংবেদনশীল করার জন্য ব্যবস্থা গ্রহন করা।
- প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক পর্যায়ে ও পদক্ষেপে, জেভার ও উন্নয়নকে গুরুত্ব দেয়া।
- সকল উৎপাদনমূলক কাজে নারীর অংশগ্রহনের সুযোগ তৈরী করা এবং সম্পদের মালিকানা অর্জন ও নিয়ন্ত্রনের অধিকার নিশ্চিতকরণে সহায়তা করা।

## ৪. কর্মীদের জন্য ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহনের ক্ষেত্রসমূহ :-

### ৪.১ নিম্নোক্ত ক্ষেত্রসমূহে নারী কর্মীদের জন্য ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহন করা হয়েছে :

১. মূল্যবোধ, আচরণ ও সংস্কৃতি।
২. কর্মী উন্নয়ন।
৩. ব্যবস্থাপনা।
  - ক. আর্থিক ও অন্যান্য বিষয়।
  - খ. নিয়োগ, বদলী, পোষ্টিং, ছুটি, পদনোতি, কারণ দর্শানো ও বরখাস্ত।
৪. ভৌত সুবিধা।
৫. কর্মসূচী ও কর্মক্ষেত্র।
৬. জেভার সংবেদনশীল আচরণ।
৭. হয়রানি ও শোষণ বিষয়ে আচরণ।

### ৪.১.১ মূল্যবোধ, আচরণ ও সংস্কৃতি :

- নারী পুরুষের সমতা সংস্থার অন্যতম প্রধান মূল্যবোধ হিসেবে বিবেচিত। প্রত্যেক কর্মীকে এই মূল্যবোধে বিশ্বাসী হতে হবে।
- এই প্রতিষ্ঠানে কর্মরত সকল কর্মীকে নারী পুরুষ, ধর্ম, বর্ণ, জাতি, গোষ্ঠী নির্বিশেষে সকলের সমধিকারে বিশ্বাসী হতে হবে।
- পুরুষতান্ত্রিক ব্যবস্থাপনা ও সংস্কৃতি বিলোপের ক্ষেত্র হিসেবে এই প্রতিষ্ঠান কাজ করবে।
- সব ধরনের কাজ করার ক্ষমতাই নারীরা রাখে এমন উদাহারণ সৃষ্টি করে সকলকে উৎসাহিত করতে হবে।
- জেভার বিষয়ে অধিক ও উন্নততর বুদ্ধিবৃত্তি অর্জন এবং সমাজ পরিবর্তনে দক্ষ কারিগর হিসাবে গড়ে উঠার জন্য জেভার বিষয়ক ধারাবাহিক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মীর জন্য বাধ্যতামূলক থাকবে।
- সংস্থা নারীর জন্য কোন কাজ নির্দিষ্ট করবে না বরং সকল ধরনের কাজকে তার জন্য উন্মুক্ত রাখবে।

*M. Solaiman*

- প্রত্যক্ষ/ পরোক্ষভাবে নারীকর্মীর প্রতি অবমাননাকর মন্তব্য সংস্থায় নিষিদ্ধ এবং তা শাস্তি যোগ্য অপরাধ হিসেবে বিবেচিত হবে।
- নারী ও পুরুষকর্মী বা উভয়ের উপযোগী একটি কর্মপরিবেশ তৈরীর জন্য একটি আচরণবিধি তৈরী করা হয়েছে। সকল কর্মী এই আচরণবিধি মেনে চলতে বাধ্য থাকবে।
- সর্বক্ষেত্রে নারীকে যথাযথ সম্মান ও শ্রদ্ধাপ্রদর্শন করা।
- সংস্থার সর্বস্তরে সিদ্ধান্ত গ্রহন, মতামত ব্যক্ত, নেতৃত্ব গ্রহনে সুযোগ দেয়া।
- আয়মূলক সকল কাজে পুরুষের পাশাপাশি নারীদের অংশগ্রহণের পরিবেশ তৈরী করা।
- ইতিবাচক সামাজিক মূল্যবোধ তৈরীতে সহায়তা করা।
- সর্বক্ষেত্রে নারীদের স্বতঃস্ফূর্ত সমঅংশগ্রহণের মানসিকতা সৃষ্টি করা।
- নারী-পুরুষের প্রতি সমআচরণ এবং বিশেষ বিশেষ (শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও মতামত প্রকাশ ইত্যাদি)ক্ষেত্রে মেয়েদের অগ্রাধিকার নিশ্চিত করা।
- গৃহস্থালি ও পারিবারিক কাজে পুরুষ নারীর পারস্পারিক সহযোগিতার মনোভাব তৈরী করা।
- যৌতুক, নারী নির্যাতন, বহুবিবাহ, বাল্যবিবাহ রোধ, তালাক ইত্যাদি প্রণীত আইনের যথাযথ বাস্তবায়ন।

### ৪.১.২. কর্মী উন্নয়ন :

- কর্মীদের উন্নয়নের জন্য দেশের ভিতরে ও দেশের বাইরে উচ্চশিক্ষা লাভ এবং প্রশিক্ষণ, সেমিনার ও কর্মশালায় অংশগ্রহণের সুযোগ থাকবে। এ ধরনের প্রশিক্ষণে নির্বাচনের সময় ও প্রশিক্ষণে সুযোগ লাভের ক্ষেত্রে নারী কর্মীর পাশাপাশি পুরুষকর্মীদেরও বিবেচনা করা হবে।
- সকল স্তরের কর্মকর্তা ও কর্মীদের জেডার ও উন্নয়ন বিষয়ক স্বচ্ছধারণা অর্জন ও বৃদ্ধির লক্ষ্যে নিজস্ব প্রশিক্ষণ ইউনিট এবং দেশি বিদেশি সুখ্যাত প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ গ্রহণের সুযোগ করে দেওয়া।
- নারীদের চিন্তাচেতনা ও বিশ্বাসে যে পুরুষতান্ত্রিক মনোভাব বিদ্যমান তা দূরীকরণের ব্যবস্থা রাখা।
- পজিটিভ ডিসক্রিমিনেশন ইস্যুটি পুরুষ কর্মীরা যেন ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গিতে গ্রহন করে তার ব্যবস্থা রাখা।
- জেডার বিষয়ক যথাযথ ওরিয়েন্টেশন প্রদানের লক্ষ্যে নারী সমাজ ও উন্নয়ন বিষয়ক প্রশিক্ষণ কোর্সটি সকল কর্মীর জন্য বাধ্যতামূলক করা।

### ৪.১.৩. ব্যবস্থাপনা :

#### ৪.১.৩(ক). আর্থিক ও অন্যান্য বিষয় :

- বেতন স্কেল, বাড়িভাড়া, ভ্রমণভাতা, গ্র্যাচুইটি, আয়কর, ইনক্রিমেন্ট, গৃহনির্মাণ, ঋণ, চাকুরী থেকে অবসর ও বিশেষ সুবিধা তহবিল, প্রশিক্ষণ ভাতা, বিদেশ ভাতা, যাতায়াত

*M. Solaiman*

ব্যয়, চিকিৎসা সুবিধা, টেলিফোন সুবিধা প্রভৃতি ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষ কর্মী একই সুযোগ-সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হবেন। তবে অফিসের গাড়ি ব্যবহারের ক্ষেত্রে নারী কর্মীদের জন্য কিছু বিশেষ সুবিধা দেয়া হবে। তা হলোঃ-

- সম্ভাব্য ক্ষেত্রে কেন্দ্রীয় কার্যালয়ে কর্মরত নারী কর্মীরা অফিসের গাড়িতে আসা যাওয়ার ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার পাবেন।
- বিশেষ কাজের প্রয়োজনে যদি কোন নারী কর্মীকে সন্ধ্যার পর অফিসে অবস্থান করতে হয়, সেক্ষেত্রে নিরাপত্তাজনিত কারণে নারী কর্মীদের বাড়ি পৌঁছে দেওয়ার ব্যবস্থা রাখা।
- একজন নারীকর্মী গর্ভকালীন সময়ে সপ্তম মাস থেকে সন্তান প্রসবকালীন সময় পর্যন্ত মেডিকেল চেক-আপের কাজে যাতায়াত এর জন্য অন পেমেন্ট গাড়ি ব্যবহারের অগ্রাধিকার পাবেন। পুরুষ কর্মীরাও তাদের স্ত্রীদের ক্ষেত্রে উল্লেখিত সময়ে এই সুবিধা পাবেন।
- নারী ও পুরুষ কর্মীরা যাতে সৌহার্দ্যপূর্ণ পরিবেশে সহাবস্থানের মাধ্যমে স্ব স্ব কার্যক্রম সুষ্ঠুভাবে সম্পাদন করতে পারে সে রকম নিরাপদ ও সাবলীল পরিবেশ সৃষ্টি করা।
- সংস্থার নারীকর্মীর সংখ্যা একটি সন্তোষজনক অবস্থানে রেখে জেডার ভারসাম্য অক্ষুণ্ন রাখার চেষ্টা করা।
- ব্যবস্থাপনা পর্যায়ে অর্থাৎ সিদ্ধান্ত গ্রহন ও প্রশাসনিক ভূমিকা পালন পর্যায়েও নারী কর্মকর্তার অংশগ্রহন নিশ্চিত করা।
- উন্নয়ন পরিকল্পনায় নারী কর্মীদের অংশগ্রহনকে বিশেষ গুরুত্ব দেয়া।
- উন্নয়ন পরিকল্পনা প্রনয়নে নারী ও পুরুষ এর অভিজ্ঞতা ও ক্ষমতাকে সমান ভাবে গুরুত্ব দেওয়া।
- উন্নয়ন প্রকল্পে নারীদের স্বাচ্ছন্দে প্রবেশ করার পরিবেশ ও বিশেষ সুযোগ সুবিধার ব্যবস্থা রাখা।

#### 8.1.3(খ). নিয়োগ, পোস্টিং, বদলি, বরখাস্ত এবং ছুটি :

➤ সংস্থায় কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে কিছু নীতিমালা রয়েছে যা নারী-পুরুষ উভয়ের জন্যই সমভাবে প্রযোজ্য। সংস্থার নারী কর্মীর সংখ্যা বৃদ্ধির জন্য ইতিবাচক পদক্ষেপ সমূহ নিম্নরূপ:

#### 8.1.3 (খ-১)নিয়োগ :

- সমানানুপাতিক না হওয়া পর্যন্ত ক্রমান্বয়ে নারী কর্মীর সংখ্যা বৃদ্ধি করা। এ বৃদ্ধি ও অনুপাত মাঠ পর্যায়েই নয়, ব্যবস্থাপনার সকল পর্যায়ে করা হবে।
- একই শিক্ষাগত যোগ্যতা ও সম অভিজ্ঞতাসম্পন্ন নারী পুরুষ প্রার্থীর ক্ষেত্রে নারী প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া (নারী-পুরুষ অনুপাত সমতায় না আসা পর্যন্ত প্রযোজ্য)।
- মৌখিক পরীক্ষার জন্য গঠিত বোর্ডে একতৃতীয়াংশ পরীক্ষক হবেন নারী।
- চাকুরীর জন্য আবেদনপত্রে নারী-পুরুষ উভয় ক্ষেত্রেই প্রার্থীকে অবশ্যই পিতার নামের সঙ্গে মাতার নাম উল্লেখ করতে হবে।

*M. Solaiman*

- সকল পুরুষ কর্মীর ব্যক্তিগত নথিতে বিবাহিত হলে পিতা-মাতার নামের সাথে স্ত্রীর নাম ও নারী কর্মীর ক্ষেত্রে বিবাহিত হলে পিতা-মাতার নামের সঙ্গে স্বামীর নাম উল্লেখ করতে হবে।

#### ৪.১.৩ (খ-২) ছুটি :

- বার্ষিক ছুটি, অসুস্থতাজনিত ছুটি, নৈমিত্তিক ছুটির বিধান নারী-পুরুষ কর্মীর ক্ষেত্রে একই। কিন্তু নারীকর্মীর জন্য মাতৃত্বজনিত ছুটি বিধান রয়েছে যা নিম্নরূপঃ
- একজন নারীকর্মী মাতৃত্বজনিত কারণে সন্তান প্রসবকালীন সময়ে পূর্ণ বেতনসহ মোট ৪ (চার) মাস ছুটি পাবেন। তবে কোন নারীকর্মীর চাকুরীর মেয়াদ ০২ বছর পূর্ণ হলে বিনা বেতনে আরো ২ মাসসহ মোট ০৬ মাসের মাতৃত্ব কালীন ছুটি ভোগ করতে পারবেন।
- মাতৃত্বকালীন ছুটিকালীন সময়ে যদি কোন উৎসব থাকে তাহলে ঐ কর্মী উৎসব ভাতা পাবেন।
- মাতৃত্বের ছুটিতে যাবার সময় প্রয়োজনে ১ মাসের মোট বেতনের সমপরিমাণ টাকা অগ্রিম নিতে পারবেন।
- মাতৃত্বকালীন ছুটিতে থাকাকালীন সময়ে সংস্থার কাজকে গতিশীল রাখার জন্য বিকল্প কর্মীর ব্যবস্থা রাখতে হবে।

স্ত্রীর সন্তান প্রসবকালীন সময়ে এবং প্রসব পরবর্তী সময় তার পাশে সর্বক্ষণ উপস্থিত থেকে তাকে প্রাথমিক পরিচর্যা সহযোগিতা করার জন্য সংস্থা পুরুষকর্মীদের ক্ষেত্রে পিতৃত্বজনিত ছুটির বিধান করেছে যা নিম্নরূপ :

- প্রত্যেক পুরুষকর্মী স্ত্রীর সন্তান প্রসবকালীন সময়ে পিতৃত্বজনিত ছুটি হিসেবে পূর্ণ বেতন সহ মোট ৭ (সাত) দিন ছুটি পাবেন।
- পিতৃত্বজনিত ছুটিতে যাবার সময় প্রয়োজনে ১ মাসের মোট বেতনের সমপরিমাণ টাকা অগ্রিম হিসাবে নিতে পারবেন।

#### ৪.১.৩ (খ-৩) পোষ্টিং, বদলি ও পদোন্নতি :

পোষ্টিং, বদলি ও পদোন্নতির ক্ষেত্রে নারীকর্মীদের জন্য কয়েকটি ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয় :

- নারীকর্মীর পোষ্টিং ও বদলির সময়ে তার পিতা, মাতা বা স্বামীর কর্মস্থল/আবাসন বিবেচনায় নেয়া হয়।
- গর্ভকালীন সময়ে এবং সন্তান ভূমিষ্ট হওয়ার পর এক বৎসর পর্যন্ত একজন নারী কর্মী যে এলাকায় কর্মরত সেখান থেকে তাকে অন্য কোথাও বদলি না করা।

*M. Solaiman*

- কর্মীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে সমান যোগ্যতা সম্পন্ন নারী-পুরুষ প্রার্থীদের মধ্য থেকে নারী কর্মীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।

#### 8.1.3 (খ-৪) কারণ দর্শানো, অব্যাহতি ও বরখাস্ত :

- নারী-পুরুষ উভয় ক্ষেত্রে যৌন হয়রানি, দৈহিকভাবে নির্যাতন, ধর্ষণ, ইভ টিজিং ইত্যাদি জিরো টলারেন্স হিসাবে বিবেচিত হবে এবং সেক্ষেত্রে যথাযথ তদন্ত ও প্রমান সাপেক্ষে সংশ্লিষ্ট কর্মীকে চাকুরী থেকে বরখাস্ত করা হবে।

#### 8.1.4 ভৌত ও অন্যান্য বিশেষ সুবিধা :

নারী কর্মীদের জন্য সংস্থা যে সমস্ত ভৌত ও বিশেষ সুবিধাদির ব্যবস্থা করবে সেগুলো হচ্ছে :

- অফিসে নারী কর্মীদের জন্য পৃথক বাথরুম/টয়লেট থাকবে।
- গর্ভকালীন সময়ে ও সন্তান ভূমিষ্ঠ হবার পর ছয় মাস পর্যন্ত মোটর সাইকেল চালানো থেকে বিরত থাকতে পারবেন।
- সন্তান ভূমিষ্ঠ হবার পর দেড় বছর পর্যন্ত নারী কর্মীরা দুপুরের খাবার সময়ে শিশুসন্তানকে বুকের দুধ খাওয়াবার জন্য বাসায় যেতে পারবেন।
- প্রশিক্ষনে অংশগ্রহণের সময় প্রকল্পের কর্মী, ভলান্টিয়ার, সুবিধাভোগী/অংশগ্রহনকারী নারী প্রশিক্ষনার্থী তার দুগ্ধপোষ্য শিশু প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে আনতে পারবে যার যাবতীয় ব্যয় বাজেট থাকা সাপেক্ষে প্রকল্প থেকে বহন করা হবে।
- পুরুষ অপেক্ষা নারী কর্মীদের ভ্রমনকালীন সুযোগ সুবিধার ক্ষেত্রে বেশী প্রাধান্য পাবে।
- নারীর প্রতিমাসের ঋতুকালীন সময়ে তাকে ন্যূনতম তিনদিন অফিসের দায়িত্ব শিথিল ও সহনীয় পর্যায়ে রাখা।

#### 8.1.5. কর্মসূচী ও কর্মক্ষেত্র :

- প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মসূচীতে জেভার ইস্যুকে সক্রিয় বিবেচনায় রাখা হবে।
- সামাজিক, অর্থনৈতিক প্রতিটি ক্ষেত্রে জেভারকে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য প্রতিষ্ঠানের প্রচেষ্টা থাকবে।
- উন্নয়ন প্রতিষ্ঠানসমূহ, বিভিন্ন নেটওয়ার্ক ও সরকারের মাধ্যমে দেশের নারী-পুরুষকে জেভার সংবেদনশীল করতে প্রচেষ্টা নেয়া হবে।
- দুর্ঘোণকালীন সময়ে আশ্রয় কেন্দ্রে নারী ও শিশুর জন্য বিশেষ নিরাপত্তার ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে।
- সংস্থার অভ্যন্তরে জেভার সমতার জন্য নারী-পুরুষ সম্পর্ক বিষয়ক পরামর্শক কমিটি (Gender Advisory Committee) থাকবে।



- সংস্থার সকল কর্মীবৃন্দ তাদের পরিবারে যৌতুকবিহীন বিয়ের চর্চা করবে এবং স্টেকহোল্ডার পর্যায়ে এই চর্চার প্রসার ঘটাবে।

#### 8.১.৬ জেভার সংবেদনশীল আচরণ :

- সকল কমিটি/ সভা/ প্রশিক্ষণ কর্মশালায় নারী ও পুরুষের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।
- নারীর নেতৃত্ব বিকাশে সহায়তা করা।
- জেভার বিষয়ক বিভিন্ন প্রশিক্ষণ এবং কর্মশালার জন্য বাজেট বরাদ্দ করা।
- নারীর প্রতি মর্যাদা হানিকর মন্তব্য, মতামত, কটুক্তি আচরণ থেকে বিরত থাকা।
- জেভার বিষয়ক বিভিন্ন প্রশিক্ষণ এবং কর্মশালার মাধ্যমে জেভার নীতিমালা ও আচরণবিধি সংশ্লিষ্টদের অবহিত করা।
- যৌন নিপীড়ন সংক্রান্ত ঘটনার তদন্ত করা এবং প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- সংস্থায় কর্মরত মায়েদের সন্তানকে বুকের দুধ পান করানোর জন্য সময় ও পরিবেশ নিশ্চিত করা।
- নারী কর্মীদের জন্য প্রয়োজনীয় বাথরুম/টয়লেট (সম্ভব হলে রেস্টরুমের) ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।
- জরুরী প্রয়োজন ছাড়া ছুটির দিনে বা অফিস ছুটির পর মিটিং এর আয়োজন না করা।

#### 8.৭ হয়রানি ও শোষণ বিষয়ে আচরণ বিধি :

##### 8.৭.১ হয়রানি:

আক্রমণাত্মক, অপমানজনক, তাচ্ছিল্যকর অথবা যে কোন ধরনের অশোভন ব্যবহার যা ব্যক্তির মর্যাদাকে ক্ষুণ্ণ করে। হয়রানি হতে পারে মৌখিক অথবা অমৌখিক।

নারী-পুরুষ উভয়ের ক্ষেত্রে মৌখিক আচরণ যা হয়রানী হিসেবে বিবেচিত হতে পারে তা হলো হুমকি, গালি, অথবা অন্য যে কোন ধরনের হীনকর বা অশোভন মন্তব্য। যদিও বিষয়টি কিছু উদাহরণ এর মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়।

নারী-পুরুষ উভয়ের ক্ষেত্রে অমৌখিক আচরণ যা হয়রানী হিসেবে বিবেচিত হতে পারে, কুদৃষ্টি, অশোভন ইঙ্গিত, অশালীন বা যৌন উত্তেজনাকর বস্তু, ছবি, ব্যঙ্গচিত্র, পোস্টার বা ম্যাগাজিন দেখানো বা বিলি করা। যদিও বিষয়টি কিছু বিষয় এর মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়।

##### নির্দিষ্ট কিছু হয়রানির নমুনা তুলে ধরা হলঃ

মৌখিক হয়রানি	অ-মৌখিক হয়রানি
<ul style="list-style-type: none"> <li>● তোমায় আমি এক হাত দেখিয়ে ছাড়বো।</li> <li>● তোমার সাথে একদিন হলেও থাকবো।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● গরম কালে শার্টের বোতাম খুলে শার্টকে পেছনের দিকে ঠেলে দেওয়া।</li> </ul>

*A. Solaiman*

<ul style="list-style-type: none"> <li>● আপা আপনার ব্যাগে কি আছে খুলে দেখি?</li> <li>● অফিসের বাইরের সভায় শুধুমাত্র মেয়েরা অংশগ্রহণ করলে বিভিন্ন কটুক্তি করা।</li> <li>● পুরুষকর্মীরা কথা বলতে বলতে গায়ে এসে পড়া।</li> <li>● পুরুষকর্মীরা পাশে বা পিছন থেকে গান গাওয়া।</li> <li>● কোথাও যাওয়ার সময় পুরুষ কর্মী অন্য মেয়েদের দেখে কটুক্তি করা।</li> <li>● নারীকর্মী/ সদস্যদের সুন্দর পোষাক পরে আসতে বলা।</li> <li>● যে সদস্য/সহকর্মীর কিশোরী কন্যা আছে তার বাড়িতে পুরুষকর্মীর প্রয়োজনের তুলনায় বেশী সময় অবস্থান করা।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● কথা শোনার সময় সিগারেট টানা ও বক্তার মুখের উপর সিগারেটের ধোঁয়া ছাড়া।</li> <li>● প্রশিক্ষণের সময় পুরুষ প্রশিক্ষক কর্তৃক অশালীন ফ্লিপ চার্ট, ফ্লাশ কার্ড ইত্যাদি দেখানো।</li> <li>● বিনা অনুমতিতে বা হঠাৎ করে পুরুষকর্মী নারী কর্মীর রুমে আসা।</li> <li>● নারী কর্মীরা বাথরুমে গেলে পুরুষকর্মী কর্তৃক ইচ্ছাকৃতভাবে দরজায় টোকা দেওয়া বা তালা লাগিয়ে দেওয়া।</li> <li>● ঘাড়ের উপর দিয়ে হাত দিয়ে সমস্ত শরীর বেষ্টন করে লেখা বা অন্য যে কোন নতুন কিছু শেখানো/ প্রদর্শন।</li> <li>● জামা বা ব্লাউজে গেঁথে রাখা কলম সরাসরি শরীরে হাত দিয়ে তুলে নেওয়া।</li> <li>● বৃদ্ধাঙ্গুলির ছাপ নেওয়া বা অন্য কোন কারণে প্রয়োজনের অতিরিক্ত সময় হাত ধরে রাখা।</li> </ul>
--	---

### ৪.৭.২ শোষণ :

শোষণ শব্দটি ব্যবহার হয়, যখন কোন ব্যক্তি পদাধিকার বলে বা সম্পদের উপর তার নিয়ন্ত্রন বা প্রভাবের শক্তিতে অন্য কোন অধীনস্থ ব্যক্তির উপর অন্যায়াভাবে চাপ সৃষ্টি করে, বলপূর্বক নিজের উদ্দেশ্য সাধনের জন্য ব্যক্তির ইচ্ছার বিরুদ্ধে কোন কিছু করতে বাধ্য করে, যেমন: চাকুরী চলে যাওয়ার হুমকি, জনসম্মুখে ব্যক্তি সম্পর্কে মিথ্যা দাবী উত্থাপন, কর্মস্থলে বা কমিউনিটিতে কথা বা আচরণের মাধ্যমে সহকর্মী সম্পর্কে এমন মন্তব্য করা যা যে কোন ধরনের নেতিবাচক প্রতিক্রিয়া তৈরী করতে পারে। কিছু শোষণের নমুনা নীচে তুলে ধরা হলো। উল্লেখ্য যে গুটিকয়েক উদাহরণের মধ্যে শোষণ বিষয়টি সীমাবদ্ধ নয়।

- অফিস ছুটির পর অযথা /অকারণে নারী কর্মীদের বসিয়ে রাখা।
- বিনা পারিশ্রমিকে সংস্থার কর্মী, উপকারভোগী বা তাদের সন্তানদের নিজের বাড়ীর গৃহস্থালী কাজে নিয়োগ দেওয়া।
- কোন বিষয়ে অভিযোগ করার কথা বললে বা প্রতিবাদ করলে চাকুরী চলে যাওয়ার হুমকি দেয়া, এসিড ছোঁড়ার হুমকি দেয়া।

### ৪.৭.৩ যৌন হয়রানি :

যৌন হয়রানি বলতে বোঝায়, যে কোন ধরনের যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ আচরণ, মন্তব্য, যৌন প্রস্তাব বা ইঙ্গিত, স্পর্শ, কৌতুক, অঙ্গভঙ্গি বা অন্য কোন ধরনের মৌখিক, লিখিত বা দৃশ্যমান যোগাযোগ বা আচরণ। সংস্থার কাজের ক্ষেত্রে কোন ব্যক্তির উপর যদি অন্য ব্যক্তি এরূপ আচরণ করে তবে

*H. Solomon*

তা যৌন হয়রানী বলে অন্তর্ভুক্ত হবে। এই আচরণ সম অথবা বিপরীত লিঙ্গ উভয়ক্ষেত্রেই যৌন নিপিড়ন হিসেবে ধরা হবে। কাজের সম্পর্ক নির্বিশেষে সকল ব্যক্তি, কর্মী, অথবা কার্যক্রমে অংশগ্রহণকারী সবার বেলায় এ নিষেধাজ্ঞা প্রযোজ্য।

যৌন হয়রানি হতে পারে মৌখিক, শারিরিক বা দৃশ্যমান। কিছু যৌন হয়রানি সম্পর্কে এখানে বর্ণনা করা হলো যা কোন আচরণ গুলি যৌন হয়রানী হিসেবে বিবেচিত হতে পারে তা বুঝতে সহায়তা করবে। মনে রাখা দরকার যৌন হয়রানী গুটিকয়েক উদাহরণের মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়।

মৌখিক	শারিরিক	দৃশ্যমান
<ul style="list-style-type: none"> <li>পুরুষকর্মীও সাথে কার্যক্রমে অংশগ্রহণকারী নারীকর্মীদের দেখলে প্রতিবেশীর বাজে কথা বলা।</li> <li>হাসি মশকরা করে নারীকর্মীদের বিভিন্ন শারিরিক বিষয় নিয়ে কথা বলা বা কাউকে নির্দিষ্ট করে বলা আমরা ঘনিষ্ঠ।</li> <li>যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ গান বা কথা বলা।</li> <li>ছায়াছবির যৌন দৃশ্যগুলো নিয়ে আলোচনা ও তার বিশদ বর্ণনা।</li> <li>“আপনার চোখ দুটি সুন্দর” সুনির্দিষ্টভাবে এ ধরনের প্রশংসা করা।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>‘পেটের চামড়া মোটা হয়ে গেছে বলে’ মসকরা করে পেটে হাত দেওয়া।</li> <li>কর্মস্থল থেকে বিদায়কালে বিদায়ী কর্মীকে উদ্দেশ্য প্রনোদিত ভাবে চুলে ও পিঠে হাত বুলিয়ে আর্শিবাদ করা।</li> <li>পুরুষকর্মীদের নারীকর্মীদের গায়ে হাত দেওয়া।</li> <li>মেয়েদের গায়ের উপর দিয়ে জিনিসপত্র নেওয়া।</li> <li>গাড়ীতে রিক্রায় বসলে উদ্দেশ্য প্রনোদিতভাবে কনুই দিয়ে গুতো, হাঁটুতে ও গায়ে ঘেঁষা দেওয়া।</li> <li>ইচ্ছাকৃত ভাবে মেয়েদের গায়ে ধাক্কা দিয়ে হাঁটা।</li> <li>নারী কর্মীদের গায়ে হাত দিয়ে ডাকা বা দৃষ্টি আকর্ষণ করা।</li> <li>কথা বলতে বলতে উদ্দেশ্য প্রনোদিতভাবে দীর্ঘক্ষণ নারী কর্মীর হাত ধরে রাখা।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ফ্যাল ফ্যাল করে খারাপ দৃষ্টিতে তাকানো।</li> <li>জিহ্বা দেখানো।</li> <li>হাততালি ও শিস দিয়ে দৃষ্টি আকর্ষণের চেষ্টা।</li> <li>চোখ টিপে ইশারা করা।</li> <li>পত্র পত্রিকায় বা ম্যাগাজিনে প্রকাশিত নগ্ন ছবি কাউকে উদ্দেশ্য করে দেখানো।</li> <li>পথ/ সিঁড়ি/ বারান্দা আগলিয়ে গতি পথে বাধা সৃষ্টি করা।</li> <li>বাথরুম থেকে প্যান্টের চেইন লাগাতে লাগাতে পুরুষকর্মীদের বের হয়ে আসা।</li> <li>প্যান্টের চেইন খুলে হাঁটা।</li> <li>খোলামেলা ভাবে যৌনাজ্জ চুলকানো।</li> <li>খারাপ অঙ্গভঙ্গি করে লুঙ্গি উঠানো।</li> <li>ওড়না ধরে টান দেওয়া।</li> </ul>

#### ৪.৭.৪ যৌন শোষণ :

যৌন শোষণ বলতে বুঝায় ব্যক্তির ইচ্ছার বিরুদ্ধে জোরপূর্বক যৌন চাহিদা চরিতার্থ করা অথবা তা আদায়ের জন্য চাপ সৃষ্টি করা।

*H. Solaiman*

নির্দিষ্ট কিছু যৌন শোষণ সম্পর্কে বর্ণনা করা হলো, যা কোন আচরণগুলো যৌন শোষণ হিসেবে বিবেচিত হতে পারে তা বুঝতে সহায়তা করবে। তবে মনে রাখা জরুরী গুটিকয়েক উদাহরণ এর মধ্যে যৌন শোষণ সীমাবদ্ধ নয়।

- সরাসরি ভাবে, ইঙ্গিতের মাধ্যমে অথবা দাবি করে যৌন আবদার আদায়ের বিনিময়ে প্রোগ্রাম সহযোগীদের বিশেষ সুযোগ (অর্থ, চাকুরীতে নিয়োগ, বস্ত্র বা সেবা দেয়ার কুপ্রস্তাব করা)।
- অন্যায় আবদার প্রত্যাখান করলে বা পূরণে অনিচ্ছা প্রকাশ করলে প্রকল্পের ক্ষেত্রে অঙ্গীকারকৃত সহযোগিতা ও সমর্থন এবং নিয়োগ এর ক্ষেত্রে চাকুরীর শর্তাবলী ক্ষতিগ্রস্থ হবে এমন ভয় বা হুমকি প্রদান।
- পিঠ চাপড়ানো, চিমটিকাটা, পথ আগলে দাঁড়ানো বা অন্য যে কোন ধরনের আপত্তি স্পর্শ ঘটানো বা ঘটানোর হুমকি দেওয়া।

#### ৪.৭.৫ শিশু হয়রানি এবং শোষণ :

সম্ভবত শিশুরাই (১৮ বছরের কম বয়সী) হয়রানি ও শোষণের সবচাইতে অসহায় শিকার, শিশুদের যৌন হয়রানির কিছু উদাহরণ প্রদান করা হলো। তবে মনে রাখা জরুরী গুটিকয়েক উদাহরণ এর মধ্যে শিশুদের যৌন হয়রানী সীমাবদ্ধ নয়।

- ‘বয়স হয়েছে, তাড়াতাড়ি বিয়ে দাও’ এই বলে বাবা মাকে বিয়ের তাগিদ দেওয়া।
- পিঠে হাত বুলিয়ে পড়ার কথা বলে যা দৃশ্যত অন্যের কাছে খুবই স্বাভাবিক বিষয় মনে হলেও কিশোরী মেয়ে অত্যন্ত অস্বস্তিবোধ করে।
- প্রশিক্ষণের সময় প্রশিক্ষক প্রশিক্ষার্থীর হাত ধরে/ জড়িয়ে ধরে/ গায়ে হাত দেয়া।

#### ৫. যৌন হয়রানি প্রতিরোধ:

নারী-পুরুষ সমতা বিকাশের নীতি কঠোরভাবে মেনে চলতে এবং পপি সকল পর্যায়ে জেডার সংবেদনশীল তথা নারী-পুরুষের জন্য একটি অনুকূল কাজের পরিবেশ তৈরি করতে বদ্ধপরিকর। কোন প্রকার যৌন হয়রানি সংগঠিত হলে এই নীতিমালা মোতাবেক দণ্ড আরোপ করা হবে।

#### ৫.১ যৌন হয়রানি সংক্রান্ত অভিযোগ বা নালিশ

৫.১.১ স্ব-স্ব কর্মস্থলকে যে কোন প্রকার যৌন হয়রানিমূলক কর্মকাণ্ড থেকে মুক্ত রাখা প্রত্যেক বিভাগ/শাখা/অফিস /প্রকল্প অফিস প্রধানের দায়িত্ব। কোন কর্মী বিশেষ করে নারী কর্মীগণ যাতে আস্থার সহিত এবং সমালোচিত হওয়ার ভীতিমুক্ত হয়ে হয়রানিমূলক কাজের বিরুদ্ধে কর্তৃপক্ষের

*H. Solaiman*

সাহায্য ও সমর্থন চাইতে পারে তেমন একটি কর্ম পরিবেশ সৃষ্টি করাও বিভাগ/শাখা/অফিস/ প্রকল্প অফিস প্রধানের দায়িত্ব।

৫.১.২ নারী-পুরুষ সমতা বিকাশে সহায়তা প্রদান, যৌন হয়রানি সংক্রান্ত অভিযোগ বা নালিশ গ্রহণ এবং অভিযোগ বা নালিশ সংক্রান্ত প্রাথমিক তদন্ত করার জন্য পপির সকল আঞ্চলিক কার্যালয়ে, প্রকল্প কার্যালয়ে এবং প্রধান কার্যালয়ে নির্বাহী পরিচালক কর্তৃক অনুমোদিত একটি নারী-পুরুষ সম্পর্ক বিষয়ক পরামর্শক কমিটি (Gender Advisory Committee) থাকবে। সংস্থার প্রধান কার্যালয়ে একজন জেডার ফোকাল পারসন এবং আঞ্চলিক পর্যায়ে ও একজন করে জেডার ফোকাল পারসন থাকবেন।

৫.১.৩ যদি কোন কর্মী নিজেই যে কোন ধরনের যৌন হয়রানির শিকার বলে মনে করেন তা হলে বিষয়টি তিনি সংশ্লিষ্ট জেডার ফোকাল পারসনকে লিখিত অবহিত করবেন। এছাড়াও ডিকটিম নিজে ~~প্রত্যক্ষদর্শী সহকর্মীরা স্কেট~~ লিখিতভাবে অভিযোগ জানাতে পারবেন।

*H. Solaiman*

৫.১.৪ আঞ্চলিক জেডার ফোকাল পারসন অভিযোগ গ্রহণ করার পর প্রাথমিক তদন্ত শেষ করে সুপারিশসহ অভিযোগটির এক কপি সংশ্লিষ্ট বিভাগ/শাখা/প্রকল্প/ প্রধান এর নিকট এবং এক কপি কেন্দ্রীয় জেডার ফোকাল পারসন এর নিকট প্রেরণ করবেন। কেন্দ্রীয় জেডার ফোকাল পারসন নারী-পুরুষ সম্পর্ক বিষয়ক পরামর্শক কমিটি (Gender Advisory Committee) নিকট পরবর্তী পদক্ষেপের জন্য প্রেরণ করবেন এবং অনতিবিলম্বে অভিযোগকারীকে উক্ত বিষয়ের তদন্ত শেষ না হওয়া বা নিষ্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত প্রয়োজন সাপেক্ষে যথাযথ নিরাপত্তা বিধানের ব্যবস্থা করবেন।

৫.১.৫ উর্ধ্বতন কর্মকর্তা নিজেই যদি অভিযুক্ত হয়ে থাকেন, তা হলে কেন্দ্রীয় জেডার ফোকাল পারসন অভিযোগ গ্রহণ করার পর প্রাথমিক তদন্ত শেষ করে সুপারিশসহ অভিযোগটির এক কপি সংশ্লিষ্ট সুপারভাইজার এর নিকট এবং এক কপি নারী-পুরুষ সম্পর্ক বিষয়ক পরামর্শক কমিটির নিকট পরবর্তী পদক্ষেপের জন্য প্রেরণ করবেন এবং অনতিবিলম্বে অভিযোগকারীকে উক্ত বিষয়ের তদন্ত শেষ না হওয়া বা নিষ্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত প্রয়োজন সাপেক্ষে যথাযথ নিরাপত্তা বিধানের ব্যবস্থা করবেন।

৫.১.৬ নারী-পুরুষ সম্পর্ক বিষয়ক পরামর্শক কমিটি (Gender Advisory Committee) অভিযোগটি গ্রহণ করার পর সংস্থার চাকুরী শৃংখলা উপ-বিধি অবলম্বন করে তদানুযায়ী যেরূপ যুক্তিসঙ্গত বলে মনে করবেন সেইরূপে অগ্রসর হবেন। কিন্তু অভিযুক্ত ব্যক্তি পপির কর্মী না হলে তার বিরুদ্ধে প্রশাসনিক ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাবে না এবং সেইক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ এতদসম্পর্কে দেশের প্রচলিত আইন অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। এছাড়াও অভিযোগকারী পপির উপকারভোগী হলে সেইক্ষেত্রেও পপি সকল প্রকার আইনী সহায়তা প্রদান করবে।

*H. Solaiman*

৫.১.৭ কর্তব্যরত অবস্থায় কোন কর্মী ধর্ষণের শিকার হলে পপির নারী-পুরুষ সম্পর্ক বিষয়ক পরামর্শক কমিটি কর্তৃক যাচাই-বাছাই সাপেক্ষে, উক্ত কর্মীর চিকিৎসার ব্যবস্থা করবে এবং চিকিৎসা ব্যয় অফিস কর্তৃক নির্বাহ করা হবে। পপি ধর্ষণের শিকার হওয়া ব্যক্তিকে যৌক্তিক সব ধরনের আইনগত সহায়তা ও সমর্থন প্রদান করবে।

৫.১.৮ কেন্দ্রীয় জেভার ফোকাল পারসন, আঞ্চলিক জেভার ফোকাল পারসন এবং নারী-পুরুষ সম্পর্ক বিষয়ক পরামর্শক কমিটি (Gender Advisory Committee) -র দায়িত্বপ্রাপ্ত সদস্যগণ তাদের উপর অর্পিত এ দায়িত্ব অফিসিয়াল দায়িত্ব হিসাবে পালন করবেন।

৫.১.৯ অভিযোগের গোপনীয়তা নিশ্চিত করা সংশ্লিষ্ট সকলের দায়িত্ব।

৫.১.১০ অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি যদি প্রাথমিক তদন্ত শেষ করে এই মর্মে নিশ্চিত হন যে অভিযোগটি সম্পূর্ণ অসত্য অথবা বানোয়াট অথবা ষড়যন্ত্রমূলক ভাবে অভিযুক্তকে অপদস্থ করার উদ্দেশ্যে আনীত, তা হলে উক্ত কমিটি অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট তথ্য-প্রমাণাদিসহ সুপারিশ প্রেরণ করবে।

৫.১.১১ তদন্ত কমিটি কর্তৃক প্রদত্ত দণ্ডে অভিযোগকারী বা অভিযুক্ত ব্যক্তি সন্তুষ্ট না হলে পুনঃবিচার প্রার্থনা করতে পারবেন। তবে সেক্ষেত্রে পপির নির্বাহী পরিচালক বরাবর লিখিত আবেদন করতে হবে। নির্বাহী প্রধান পূর্বের রিপোর্ট পর্যালোচনা বা পুনঃতদন্তের মাধ্যমে পরবর্তী সিদ্ধান্ত প্রদান করবেন।

৫.১.১২ আপিলের পরিপ্রেক্ষিতে নির্বাহী পরিচালক কর্তৃক গৃহীত ব্যবস্থা অভিযোগকারী এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে জানানো হবে।

৫.১.১৩ অভিযোগ ও গৃহীত পদক্ষেপ সংক্রান্ত সকলপ্রকার নথিপত্র যথাযথ ভাবে সংরক্ষণ করতে হবে।

**৬. পরিশেষে, আচরণবিধিমালার প্রচার অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ একটি বিষয়, বিভিন্ন পদ্ধতিতে এর প্রচার চালানো যেতে পারে :**

- নতুন কর্মী নিয়োগের পরবর্তী পরিচয় পর্বে, কার্যক্রম জানানোর পাশাপাশি আচরণবিধিমালা সম্পর্কে জানানো।
- প্রকল্পে অংশগ্রহণকারী এবং কর্মীদের যে সকল প্রশিক্ষণ প্রদান করা হবে তার সবগুলোতেই আচরণবিধিমালা বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করা।
- যৌন হয়রানি রোধের জন্য নারী পুরুষ উভয়কেই প্রশিক্ষণ প্রদান করা।

*H. Solaiman*

- মাঠ পরিদর্শনে গেলে সংবেদনশীলভাবে এই বিষয়ে তথ্য জানার ও সমস্যা খুঁজে বের করার কৌশল সকল কর্মীকে শেখানো।
- প্রত্যেক শাখা/প্রকল্প অফিসে অভিযোগ বক্স স্থাপন করতে হবে এবং সংশ্লিষ্ট শাখা/প্রকল্প প্রধান প্রত্যেক মাসের ৩০ তারিখে তা খুলবেন এবং ৩ কার্যদিবসের মধ্যে আঞ্চলিক জেডার ফোকাল পারসন এর নিকট প্রেরণ করবেন এবং আঞ্চলিক জেডার ফোকাল পারসন প্রাপ্ত অভিযোগ কেন্দ্রীয় জেডার ফোকাল পারসন এর নিকট পরবর্তী ৩ কার্যদিবসের মধ্যে প্রেরণ করবেন।
- ছয় মাস অন্তর অন্তর জেডার বিষয়ক তথ্যাদি পর্যালোচনা করে পরবর্তী করণীয় সম্পর্কে মতামত প্রদান করবে।

### উপসংহারঃ

পপি তার কর্ম এলাকায় জেডার সমতা ও সাম্যতা রক্ষার জন্য দৃঢ় প্রতিজ্ঞাবদ্ধ। এই লক্ষ্যে সকল পর্যায়ের কর্মী ও কর্মকর্তাদের সহযোগিতায় জেডার পলিসি ও বিশ্লেষণ ফ্রেমওয়ার্ক তৈরি করা হয়। এই পলিসির মাধ্যমে জিরো টলারেন্স ও যৌন নির্যাতনসহ অন্যান্য জেডার বৈষম্যের উপর গুরুত্ব প্রদান করা হয়েছে। আগামী দিনগুলোতে যা সকল পর্যায়ে কর্মী ও সুবিধা ভোগীগণের জেডার বিষয়ক প্রয়োজন পূরণ করতে সক্ষম হবে।

*H. Solaiman*