

# এইড জেডার নীতিমালা

এ্যাকশান ইন ডেভেলপমেন্ট-এইড

এইড কমপ্লেক্স, ষাটবাড়ীয়া, পোস্ট বক্স # ০৩, বিনাইদহ-৭৩০০, বাংলাদেশ

ফোনঃ ০৪৫১-৬১১৮৮-৯, ই-মেইল: aid@btcl.net.bd

Web: [www.aid-bd.org](http://www.aid-bd.org)

সম্পাদনা:

আমিনুল ইসলাম বকুল  
নির্বাহী পরিচালক

সহযোগিতায়:

এইড জেডার কমিটি

বর্ণায়ন:

শরীফুল ইসলাম রতন ও নাসরিন সুলতানা

কারিগরি সহযোগিতায়

মানুষের জন্য ফাউন্ডেশন



স্বত:

এ্যাকশান ইন ডেভেলপমেন্ট-এইড

এইড কমপ্লেক্স, ষাটবাড়ীয়া, পোষ্ট বক্স-০৩, বিনাইদহ-৭৩০০

## সূচিপত্র

ক্রমিক	বিষয়	পৃষ্ঠা নম্বর
১	ভূমিকা	১
২	সুনির্দিষ্ট যৌক্তিকতা	১
৩	জেভার নীতিমালার মূলনীতিসমূহ	১-২
৪	জেভার নীতিমালার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য	২
৪.১	লক্ষ্য	২
৪.২	উদ্দেশ্যসমূহ	২
৪.২.১	প্রাতিষ্ঠানিক উদ্দেশ্যসমূহ	২
৪.২.২	কর্মসূচি সংক্রান্ত উদ্দেশ্যসমূহ	২
৫	ক্ষেত্র	৩
৫.১	আর্থিক এবং অন্যান্য বৈষয়িক সুবিধা	৩
৫.২	নিয়োগ, পোস্টিং, বদলী, বরখাস্ত এবং ছুটি	৩
৫.২.১	নিয়োগ	৩-৪
৫.২.২	পোস্টিং ও বদলী	৪
৫.২.৩	বরখাস্ত	৪
৫.২.৪	ছুটি, মাতৃত্বকালীন, পিতৃত্বকালীন	৪
৫.২.৫	ভৌত ও অন্যান্য বিশেষ সুবিধা	৪-৫
৫.৩	কর্মী উন্নয়ন	৫
৫.৪	নারী কর্মীদের সুনির্দিষ্ট সমস্যাসমূহের সমাধান	৫
৫.৫	মূল্যবোধ	৫
৫.৬	আচরণবিধি	৫
৬	কর্মক্ষেত্র ও কর্মসূচিতে জেভার	৫-৬
৭	এ্যাডভোকেসি	৬
৮	জেভার নীতিমালা বাস্তবায়ন কৌশল	৬
৯	জেভার নীতিমালা প্রণয়নের পরবর্তীতে গৃহীতব্য পদক্ষেপসমূহ	৭
	জেভার বিষয়ক পরিভাষা:	৭
১	জেভার অন্ধত্ব (Gender Blind)	৭-৮
	জেভার সচেতন (Gender Aware)	৮
	জেভার নিরপেক্ষ (Gender Neutral)	৮
	জেভার নির্দিষ্ট (Gender Specific)	৮
	জেভার পুনর্বন্টন (Gender Redistribute)	৮
২	নারী বা পুরুষ হওয়ার কারণে বাধাস্বরূপ প্রতিকূল পরিস্থিতি (Gender Disadvantage)	৮
৩	জেভার ন্যায়পরতা (Gender Equity)	৮
৪	নারীকে মূলধারায় অন্তর্ভুক্ত করা (Mainstreaming)	৯
৫	বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা (Practical Gender need)	৯
৬	কৌশলগত জেভার চাহিদা (Strategic Gender need)	৯
	বাস্তবমুখী ও কৌশলগত জেভার চাহিদার মধ্যে পার্থক্য	৯-১০
৭	জেভার বৈষম্য ও ভিন্নতা	১০
৮	পরিবর্তনের সম্ভাবনা	১০



## এইড জেভার নীতিমালা

### ১. ভূমিকা:

এ্যাকশান ইন ডেভেলপমেন্ট-এইড একটি অধিকারভিত্তিক বেসরকারি প্রতিষ্ঠান। ১৯৯২ সালে বাংলাদেশের দক্ষিণ-পশ্চিম অঞ্চলের বিনাইদহ জেলায় প্রতিষ্ঠিত হওয়ার সময় থেকে সংস্থাটি পিছিয়ে থাকা জনগোষ্ঠির, বিশেষ করে নারী, শিশু ও প্রতিবন্ধীদের অধিকার প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে নিরলস কাজ করে যাচ্ছে। এই দীর্ঘ অভিজ্ঞতায় এইড এর উপলব্ধি হলো- একটি ন্যায় ও সমতা ভিত্তিক সমাজ প্রতিষ্ঠা ছাড়া বঞ্চিত জনগোষ্ঠির অধিকার অর্জন কখনোই সম্ভব নয়। আর নারী অধিকারকে অস্বীকার বা উপেক্ষা করে এবং নারীকে মূলস্রোতের বাইরে রেখে কাজিক্ত সেই সমাজ প্রতিষ্ঠার স্বপ্ন পূরণ হওয়ার নয়। মতাদর্শগত এই উপলব্ধির উপর দাঁড়িয়ে এইড তার সকল কাজে জেভার ইস্যুকে গুরুত্ব প্রদান করেছে। এইড মনে করে, জেভার ইস্যুকে গুরুত্ব প্রদানের এই বিষয়টি শুধুমাত্র বাইরে নয়, বরং সর্বপ্রথমে সংস্থার অভ্যন্তরে ইহার যথাযথ চর্চা নিশ্চিত করা প্রয়োজন। মূলতঃ এই প্রয়োজন বোধ থেকেই একে আরো সুসংহত ও সংবিধিবদ্ধ করার জন্য এই জেভার নীতিমালাটি প্রণয়ন করা হচ্ছে।

### ২. সুনির্দিষ্ট যৌক্তিকতা:

এইড তার কাজের প্রকৃতি ও পরিধি বিবেচনা করে নিম্নরূপ সুনির্দিষ্ট কারণে এই নীতিমালাটি প্রণয়ের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে:

ক) বিভিন্ন দেশে নারী ও পুরুষের মধ্যকার অবস্থা ও অবস্থানের বিশ্লেষণে প্রতীয়মান হয়েছে যে নারীরা বৈষম্যের শিকার। এই বৈষম্য ও নারীর অধঃস্থান অবস্থা পরিবার, সমাজ এবং রাষ্ট্র পর্যন্ত ব্যাপ্ত। সেই কারণে জেভার একটি উন্নয়ন ইস্যু যা কিনা সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে নারী ও পুরুষের মধ্যে যে পার্থক্য এবং বৈষম্যের সৃষ্টি হয় তা ব্যাখ্যা করে। সমাজ পরিবর্তনের মাধ্যমে উন্নয়ন ধারার জেভার বিশ্লেষণ সকল সম্পদে নারীদের অংশগ্রহণসহ উন্নয়ন ফলাফল ভোগের সমসুযোগের বিষয়টি উপস্থাপন করে। সেই সাথে উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে নারীদের গুরুত্বপূর্ণ অবদান ও সম্ভাবনার দিকটিও তুলে ধরে।

এই প্রেক্ষাপটে “জেভার” নারী ও পুরুষের সমতার উপর বিশেষ গুরুত্ব প্রদান করেছে। নারী ও পুরুষের মধ্যকার সমতার প্রতিফলন পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রীয় পর্যায়ে যথোপযুক্তভাবে থাকা জরুরী। এই সকল বিষয় বিবেচনা করে, সংস্থার কর্মকাণ্ডে জড়িত সকল কর্মীকে প্রয়োজনীয় নির্দেশনা প্রদানের জন্য একটি যুগোপযোগী জেভার নীতিমালা প্রণয়ন করা প্রয়োজন।

খ) আন্তর্জাতিক ও জাতীয় নারী উন্নয়ন বিষয়ক সনদ ও নীতিমালাসমূহের প্রতি সংস্থার সমর্থন রয়েছে। সিডও, বেইজিং প্ল্যাটফর্ম ফর এ্যাকশন, জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতিমালাসহ অন্যান্য বৃহত্তর অঙ্গীকারের আলোকে সংস্থার সংস্কৃতি ও কর্মকাণ্ড গড়ে তোলার জন্য একটি কার্যকরী জেভার নীতিমালার প্রয়োজন।

গ) এইড এর রাজনৈতিক অঙ্গীকার তথা মিশন ও ভিশন জেভার সমতার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ, যার যথাযথ বাস্তবায়ন নিশ্চিত করতে জেভার নীতিমালার প্রয়োজন রয়েছে।

ঘ) সংস্থাটি বিশ্বাস করে যে, জেভার সচেতন পরিবেশ ও সংস্কৃতি সংগঠনের নারী ও পুরুষের কর্ম দক্ষতা বৃদ্ধিতে সহায়ক হবে এবং এর ফলে সংগঠনের কার্যক্রমে একটি বহুমাত্রিক ফলাফল বজায় থাকবে।

ঙ) জেভার নীতিমালার যথাযথ বাস্তবায়নের মাধ্যমে এইড কর্তৃক ইতোমধ্যে গৃহীত নারী উন্নয়ন কার্যক্রমসমূহ আরও জোড়ালো হবে এবং ভবিষ্যত কার্যক্রমে নতুন মাত্রা যুক্ত হবে।

### ৩. জেভার নীতিমালার মূলনীতিসমূহ :

এইড জেডার নীতিমালাটি নিম্নলিখিত মৌলিক দিকসমূহের উপর ভিত্তি করে প্রণয়ন করা হয়েছে:

- এই নীতিমালার আঙ্গিকে এইড তার সকল কর্মসূচিতে জেডার সমতা ও ন্যায়পরায়ণতা বিধানের জন্য জোরদার প্রচেষ্টা গ্রহণ করবে।
- এইড এর প্রচলিত এবং ভবিষ্যতে গৃহীতব্য অন্যান্য সকল নীতিমালা / বিধিমালায় জেডার নীতিমালার সুস্পষ্ট প্রতিফলন থাকবে এবং অন্য কোন নীতিমালার সাথে জেডার নীতিমালার বিরোধিতা পরিলক্ষিত হলে অন্য নীতিমালা সংশোধনের জন্য উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে।
- জেডার সমতার বিষয়কে আলাদা হিসেবে না দেখে এইড এর সকল কর্মকাণ্ডের একটি অবিচ্ছেদ্য অংশ হিসেবে বিবেচনা করা হবে।

২

## ৪. জেডার নীতিমালার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য:

### ৪.১ লক্ষ্য:

এই নীতিমালা জেডার পক্ষপাত বিরোধী যে কোন আচরণ ও রীতিনীতির পরিবর্তন করে প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে একটি জেডার বান্ধব পরিবেশ গড়ে তোলার সাথে সাথে সংস্থার পরিকল্পনা গ্রহণ, কর্মসূচি বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ, মূল্যায়নসহ সকল পর্যায়ে ন্যায়পরায়ণতার ভিত্তিতে নারী ও পুরুষের সমঅংশগ্রহণ ও সমসুযোগ সৃষ্টির মাধ্যমে নারী পুরুষের সমতার সমাজ প্রতিষ্ঠায় অবদান রাখবে।

### ৪.২ উদ্দেশ্যসমূহ:

#### ৪.২.১ প্রাতিষ্ঠানিক উদ্দেশ্যসমূহ:

- জেডার ইস্যুকে এইড এর মূলধারায় আনার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ ও চাহিদামাফিক সম্পদ বরাদ্দ করা।
- প্রতিষ্ঠানের সকল স্তরের নারী-পুরুষ কর্মীর স্বার্থ ও চাহিদা বিবেচনা করে একটি জেডার সচেতন পরিবেশ গড়ে তোলা।
- সকল পর্যায়ের নারী ও পুরুষ কর্মীর জেডার বিষয়ক সচেতনতা ও দক্ষতা বৃদ্ধি করা।
- জেডার নীতিমালা বাস্তবায়ন নিশ্চিতকরণে প্রতিষ্ঠানের সকলের ভূমিকা ও দায়িত্ব চিহ্নিত করার মাধ্যমে দায়বদ্ধতা সৃষ্টি করা।
- সংস্থার সর্বস্তরে নারী-পুরুষের সম্পর্কের সমতা নিশ্চিত করা।
- সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমান অংশগ্রহণ, সমঅধিকার, সমসুযোগ নিশ্চিত করা।
- ঐতিহাসিকভাবে সৃষ্ট নারীর সামাজিক পশ্চাৎপদতা, বঞ্চনা এবং তাদের বিশেষ চাহিদাসমূহ বিবেচনা করে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- নারীর অবস্থা ও অবস্থান পরিবর্তনের অনুকূল শর্ত ও পরিবেশ তৈরী করা।
- জেডার ও উন্নয়ন প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ।

#### ৪.২.২ কর্মসূচি সংক্রান্ত উদ্দেশ্যসমূহ:

ক) প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম ও প্রকল্পের সমস্যা / চাহিদা নিরূপণ, পরিকল্পনা গ্রহণ, বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ, মূল্যায়নসহ সকল পর্যায়ে জেডার প্রেক্ষিত ও বিশ্লেষণ নিশ্চিত করার মাধ্যমে লক্ষিত জনগোষ্ঠীর বিশেষতঃ নারীর প্রাত্যহিক ও কৌশলগত চাহিদা পূরণে কাজ করা।

- খ) প্রতিষ্ঠানের মনিটরিং, মূল্যায়ণ, রিপোর্টিং, প্রশিক্ষণ ও যোগাযোগের জন্য প্রস্তুতকৃত ম্যাটেরিয়ালসমূহকে জেডার বান্ধব করা।
- গ) নারী উন্নয়নে বাধাসমূহ যেমন- নারীর প্রতি সহিংসতা, মৌলবাদীদের তৎপরতা ও অন্যান্য বাধা সৃষ্টিকারী উপাদানের বিরুদ্ধে সক্রিয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- ঘ) জেডার সচেতনতা বৃদ্ধির কাজ পরিবার ও কমিউনিটি ভিত্তিক এবং ক্রমান্বয়ে তা অন্যান্য পর্যায়ে সম্প্রসারণ।
- ঙ) কার্যক্রম ও প্রকল্পে জেডার ইস্যুসমূহ জোরালোভাবে সম্পৃক্তকরণের উদ্দেশ্যে সমজাতীয় প্রতিষ্ঠান/ ফোরাম/ বিশেষজ্ঞ দলের সমন্বয়ে নেটওয়ার্ক স্থাপন করা।
- চ) জেডার বিষয়ক প্রকল্প গ্রহণ ও বাস্তবায়ন।

৩

## ৫. ক্ষেত্র :

নিম্নোক্ত ক্ষেত্রসমূহে নারীকর্মীদের জন্য ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে:

১. আর্থিক ও অন্যান্য বৈষয়িক সুবিধা;
২. নিয়োগ, ছুটি, পদোন্নতি, পোস্টিং, বদলি, অব্যাহতি, বরখাস্ত ও অবসর;
৩. ভৌত ও বিশেষ কিছু অবকাঠামো সুবিধা;
৪. কর্মী উন্নয়ন;
৫. নারী কর্মীদের সুনির্দিষ্ট সমস্যা ও সমাধান;
৬. নিরাপত্তা এবং
৭. মূল্যবোধ ও আচরণ।

### ৫.১ আর্থিক এবং অন্যান্য বৈষয়িক সুবিধাঃ

- সংস্থার আর্থিক ও কর্মী নীতিমালার আলোকে প্রাপ্য সুযোগ সুবিধাসমূহ সকল নারী ও পুরুষ কর্মী সমানভাবে পাওয়ার অধিকারী হবেন। তবে যানবাহনের ক্ষেত্রে নারী কর্মীদের জন্য কিছু বিশেষ সুবিধা দেয়া হবে, যেমন:
- প্রয়োজনে মাঠ পর্যায়ের নারীকর্মী মোটরসাইকেল পাবার অধিকারী হবেন (উল্লেখ্য, সকল পুরুষ কর্মীর ক্ষেত্রে এই সুবিধা প্রযোজ্য নয়)।
- কেন্দ্রীয় কার্যালয়ে কর্মরত নারীকর্মীরা অফিসের গাড়িতে আসা যাওয়ার ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার পাবেন।
- নারী কর্মীদের ক্ষেত্রে কর্মসূচি সমন্বয়কারী বা সমপর্যায়ের একজন নারীকর্মী মাঠ পরিদর্শন কাজে গাড়ী ব্যবহারের অধিকারী হবেন। (উল্লেখ্য, এই পর্যায়ের পুরুষকর্মীর ক্ষেত্রে এই সুবিধা প্রযোজ্য নয়)। এমনকি বিশেষ ক্ষেত্রে নির্বাহী পরিচালক অথবা পরিচালকের অনুমোদনক্রমে কর্মসূচি সমন্বয়কারী পদমর্যাদার নিম্নে অবস্থানকারী নারীকর্মীরাও মাঠ সফরের কাজে গাড়ি ব্যবহারের অধিকারী হবেন।
- একজন নারীকর্মী গর্ভকালীন সময়ে সপ্তম মাস থেকে সন্তান প্রসবকালীন সময় পর্যন্ত মেডিকেল চেক-আপের কাজে যাতায়াতের জন্য অন পেমেন্ট গাড়ি ব্যবহারে অগ্রাধিকার পাবেন।
- রাত্রিকালীন কাজে পুরুষ সহকর্মীর সহযোগিতা ও বিশেষ যাতায়াত সুবিধা প্রদান করতে হবে।

- কোন নারী কর্মীকে বাইসাইকেল / মোটর সাইকেল চালাতে বাধ্য করা যাবে না।

## ৫.২ নিয়োগ, পোস্টিং, বদলী, বরখাস্ত এবং ছুটি:

সংস্থার কর্মী নিয়োগ ও পরিচালনা সংক্রান্ত বিষয়াদি কর্মী নীতিমালার আলোকে সম্পাদিত হবে, যা সকল কর্মীর জন্য সমভাবে প্রযোজ্য হবে। তবে জেডার ইস্যুকে বিবেচনায় রেখে নিম্নরূপ কয়েকটি ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে:

### ৫.২.১ নিয়োগ :

- ক্রমান্বয়ে নারী কর্মীর সংখ্যা বৃদ্ধি করা হবে। এ বৃদ্ধি শুধু মাঠ পর্যায়েই নয়, ব্যবস্থাপনার (নির্বাহী পরিষদসহ) সকল পর্যায়ে করা হবে।
- নিয়োগ বিজ্ঞপ্তিতে “নারী প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে” উল্লেখ করতে হবে।
- একই শিক্ষাগত যোগ্যতা ও সম অভিজ্ঞতাসম্পন্ন নারী -পুরুষ প্রার্থীর ক্ষেত্রে নারী প্রার্থীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
- কর্মী নিয়োগ সংক্রান্ত লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়ার মান পুরুষের ক্ষেত্রে ৫০ হলেও নারীর ক্ষেত্রে সংরক্ষিত পদ পূরণের জন্য প্রয়োজনে ৪৫ হতে পারে।
- নারীদের জন্য ৩০% পদ সংরক্ষিত রাখতে হবে।
- নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল ধর্ম, বর্ণ, গোত্রের নারী প্রার্থীকে সমানভাবে গুরুত্ব দিতে হবে।
- নিয়োগ বোর্ডের সদস্যদের মধ্যে ন্যূনতম ১/৩ অংশ নারী থাকতে হবে।
- নারী কর্মী নিয়োগের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের জন্য কোন কোন ক্ষেত্রে প্রয়োজনে শুধুমাত্র নারী প্রার্থীদের কাছ থেকে দরখাস্ত আহ্বান করা হবে।
- চাকুরীর জন্য আবেদনপত্রে নারী -পুরুষ উভয় প্রার্থীকে অবশ্যই পিতার নামের সঙ্গে মাতার নাম উল্লেখ করতে হবে।
- সকল পুরুষকর্মীর ব্যক্তিগত নথিতে বিবাহিত হলে পিতা-মাতার নামের সাথে স্ত্রীর নাম এবং অবিবাহিত হলে মাতা-পিতা উভয়ের নাম উল্লেখিত থাকবে। নারী কর্মীর ক্ষেত্রে বিবাহিত হলে পিতা-মাতার সঙ্গে স্বামীর নাম এবং অবিবাহিত হলে মাতা-পিতা উভয়ের নাম উল্লেখিত থাকবে।

### ৫.২.২ পোস্টিং ও বদলী:

এসব ক্ষেত্রে সংস্থার কর্মী নীতিমালার আলোকে নারী ও পুরুষ কর্মীদের জন্য একই নীতি অনুসরিত হবে। তবে নারী কর্মীদের ক্ষেত্রে নিম্নরূপ কয়েকটি ইতিবাচক ব্যতিক্রম করা হবে:

- নারীকর্মীর পোস্টিং ও বদলীর সময়ে তার পিতা, মাতা বা স্বামীর কর্মস্থল / অবস্থান বিবেচনায় রাখা হবে। একইভাবে পুরুষকর্মীকে বদলীর সময়ও তাঁর স্ত্রীর কর্মস্থল বিবেচনায় রাখা হবে।
- গর্ভকালীন সময়ে অর্থাৎ প্রথম মাস থেকে সন্তান ভূমিষ্ট হওয়ার পরবর্তী পাঁচ মাসের মধ্যে একজন নারী কর্মী যে এলাকায় কর্মরত সেখান থেকে তাকে অন্য কোথাও বদলী করা যাবে না।

### ৫.২.৩ বরখাস্ত :

নারী -পুরুষ নির্বিশেষে সকল কর্মী সংস্থার নীতিমালা অনুযায়ী কতকগুলো বিশেষ কারণে চাকুরি থেকে বরখাস্ত হতে পারেন। তবে পুরুষ কর্মীরা অতিরিক্ত আরো একটি কারণে বরখাস্ত হতে পারেন, সেটি হচ্ছে:



- যদি কোন পুরুষকর্মী নারীকর্মীকে যৌন হয়রানি / দৈহিকভাবে নির্যাতন/ উদ্ভাজক করেন এবং যথাযথ তদন্ত সাপেক্ষে তা প্রমাণিত হয় তাহলে ঐ পুরুষকর্মীকে চাকুরি থেকে বরখাস্ত করা হবে।

#### ৫.২.৪ ছুটি :

বার্ষিক ছুটি, অসুস্থতাজনিত ছুটি, নৈমিত্তিক ছুটির বিধান সংস্থার সকল নারী-পুরুষ কর্মীর ক্ষেত্রে একই হবে। কিন্তু নারীকর্মীর জন্য মাতৃত্বজনিত ছুটির বিধান নিম্নরূপ হবে:

#### মাতৃত্বকালীন ছুটি :

একজন নারী কর্মীকে সন্তান প্রসবকালে প্রদত্ত ছুটিকে প্রসূতিকালীন / মাতৃত্বকালীন ছুটি বলে। সন্তান প্রসবকালের অসুস্থতায় কর্মী চার (১২০ দিন) মাসের জন্য এ ছুটি পাবেন। এ ছুটি হবে পূর্ণ বেতনসহ। কোন অস্থায়ী/ চুক্তিভিত্তিক / খন্ডকালীন / প্রকল্পের নারী কর্মীর চাকুরীর মেয়াদ প্রসবকালে নয় মাসের কম হলে তিনি সবেতনে এই ছুটি পাওয়ার যোগ্য হবেন না। উল্লেখ্য যে একজন কর্মী সর্বোচ্চ দুটি সন্তানের জন্য এ ছুটি পাওয়ার অধিকারী হবেন।

স্ত্রীর সন্তান প্রসবকালীন সময়ে এবং পরবর্তী কয়েকটি দিন তার পাশে সর্বক্ষণ উপস্থিত থেকে তাকে মানসিক সমর্থন এবং সন্তানের প্রাথমিক পরিচর্যায় সহযোগিতা করার জন্য সংস্থা পুরুষকর্মীদের ক্ষেত্রে পিতৃত্ব ছুটির বিধান করেছে যা নিম্নরূপ:

#### পিতৃত্বকালীন ছুটি :

কোন কর্মী তার স্ত্রীর সন্তান প্রসবকালের আগে বা পরে অথবা উভয় দিক মিলিয়ে ৭ দিনের ছুটি পাবেন। এ ছুটি হবে পূর্ণ বেতনসহ। কোন অস্থায়ী/ চুক্তিভিত্তিক/ খন্ডকালীন/ প্রকল্পের কর্মীর চাকুরীর মেয়াদ নয় মাসের কম হলে তিনি সবেতনে এই ছুটি পাওয়ার যোগ্য হবেন না। উল্লেখ্য যে একজন কর্মী সর্বোচ্চ দুটি সন্তানের জন্য এ ছুটি পাওয়ার অধিকারী হবেন।

#### ৫.২.৫ ভৌত ও অন্যান্য বিশেষ সুবিধাঃ

নারীকর্মীদের জন্য সামর্থ্যের ভিত্তিতে সংস্থা যে সকল ভৌত ও বিশেষ সুবিধাদির ব্যবস্থা করবে সেগুলো হচ্ছে:

- সকল কার্যালয়ে নারী কর্মীদের জন্য পৃথক টয়লেট থাকবে।
- গর্ভকালীন সময়ে ও সন্তান ভূমিষ্ঠ হওয়ার পর পাঁচ মাস পর্যন্ত নারীকর্মী মোটর সাইকেল / বাই-সাইকেল থেকে বিরত থাকতে পারবেন।
- সন্তান ভূমিষ্ঠ হবার পর থেকে দেড় বছর পর্যন্ত নারীকর্মী দুপুরের খাবার সময়ে আধাঘণ্টা বেশি সময় নিয়ে অর্থাৎ মোট দেড় ঘণ্টা সময়ের জন্য শিশু সন্তানকে বুকের দুধ খাওয়ার জন্য বাসায় যেতে পারবেন।
- প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণের সময় নারী প্রশিক্ষণার্থীরা তার দৃষ্টিপোষ্য শিশু এবং প্রয়োজনে শিশুর দেখাশুনার জন্য অন্য কাউকে প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে আনতে পারবেন যার যাবতীয় ব্যয় অবশ্য তাকেই বহণ করতে হবে (খাওয়া বাদে)।
- সংস্থার সকল কার্যালয়ে একটি ব্রেস্ট ফিডিং/ শিশু কর্ণার রাখতে হবে।
- নতুন কর্মীকে জেডার বিষয়ক প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে।
- পিরিওডকালীন সময়ে কমপক্ষে ০৩ দিন ফিল্ড ওয়ার্ক না করে অফিস ওয়ার্ক করার এমনকি প্রয়োজন হলে অসুস্থতাজনিত ছুটিও কাটানোর স্বাধীনতা থাকবে।
- সন্তানকে স্কুলে আনা নেওয়া ইত্যাদি কাজে নারী ও পুরুষ কর্মীকে একইভাবে সুযোগ দিতে হবে।

#### ৫.৩ কর্মী উন্নয়ন :

কর্মীদের উন্নয়নের জন্য দেশের ভিতরে ও দেশের বাইরে উচ্চশিক্ষা লাভ এবং প্রশিক্ষণ, সেমিনার ও কর্মশালায় অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষ কর্মীকে সমান সুযোগ দিতে হবে। উপরন্তু এ ধরনের প্রশিক্ষণে নির্বাচনের সময় ও প্রশিক্ষণে সুযোগ লাভের ক্ষেত্রে নারীকর্মীদের আনুপাতিক প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা হবে। মাঠ পর্যায়ে কর্মরত নারীকর্মীরা যাতে এসব সুযোগ থেকে বঞ্চিত না হয় সে বিষয়টি নিশ্চিত করতে হবে।

#### ৫.৪ নারীকর্মীদের সুনির্দিষ্ট সমস্যাসমূহের সমাধানঃ

- সংস্থার অভ্যন্তরে জেডার সমতা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সংস্থায় একটি জেডার সেল/ কমিটি/ ফোকাল পয়েন্ট থাকবে।
- এই ফোকাল পয়েন্ট থেকে সংস্থার অভ্যন্তর কিংবা বাইরের যে কোন ব্যক্তি প্রয়োজনীয় তথ্য পেতে পারবেন।
- অভিযোগ গ্রহণ
- অভিযোগ তদন্ত
- সিদ্ধান্ত গ্রহণ

#### ৫.৫ মূল্যবোধ :

- নারী -পুরুষের সমতা সংস্থার অন্যতম প্রধান মূল্যবোধ হিসেবে বিবেচিত হবে। প্রত্যেক কর্মীকে এই মূল্যবোধে বিশ্বাসী হতে হবে।
- সংস্থা নারী কর্মীর জন্য কোন বিশেষ কাজ নির্দিষ্ট করবে না বরং সকল ধরনের কাজকে তার জন্য উন্মুক্ত রাখবে।
- প্রত্যক্ষ / পরোক্ষভাবে নারীকর্মীর প্রতি অবমাননাকর মন্তব্য সংস্থায় নিষিদ্ধ এবং তা শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসেবে বিবেচিত হবে।
- নারী ও পুরুষকর্মী উভয়ের উপযোগী একটি কর্মপরিবেশ তৈরীর জন্য একটি আচরণবিধি তৈরী করা হবে। সকল কর্মী এই আচরণবিধি মেনে চলতে বাধ্য থাকবে।
- জেডার বিষয়ে যথাযথ ওরিয়েন্টেশন প্রদানের লক্ষ্যে “নারী, সমাজ ও উন্নয়ন” বিষয়ক প্রশিক্ষণ কোর্সটি সকল কর্মীর জন্য বাধ্যতামূলক করতে হবে।

#### ৫.৬ আচরণবিধি :

- নারী ও পুরুষ সহকর্মীরা একে অপরের প্রতি সম্মানজনক আচরণ করবেন।
- প্রত্যক্ষ / পরোক্ষভাবে নারী কর্মীদের প্রতি অবমাননাকর আচরণ করলে তা শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসেবে বিবেচিত হবে।

#### ৬. কর্মক্ষেত্র ও কর্মসূচিতে জেডার :

- প্রতিষ্ঠানে জেডারকে পাশ কাটিয়ে কোনো কর্মসূচি নেয়া হবে না;
- সকল কর্মসূচির / প্রকল্পের পরিকল্পনা ও কাজে নারী উন্নয়নের সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপ সংযোজন এবং এ সকলের ফলাফল চিহ্নিতকরণে সূচক নির্ধারণ করা হবে।
- ভবিষ্যত সকল কর্মসূচি / প্রকল্প প্রস্তাব ও ডকুমেন্টে নারী উন্নয়ন ইস্যুর সঠিক প্রতিফলন করা যাতে নারী সমঅংশগ্রহণ ও সমফলাফল ভোগের অধিকার পায়।
- কর্মসূচি গ্রহণ ও কর্মক্ষেত্রে উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠীর মধ্যে পুরুষের পাশাপাশি নারীদের অন্তর্ভুক্ত করতে হবে;
- রাজনৈতিক, সামাজিক, অর্থনৈতিক, সাংস্কৃতিক প্রতিটি ক্ষেত্রে জেডারকে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ প্রচেষ্টা থাকবে;
- কর্মসূচি গ্রহণ করার ক্ষেত্রে নারীর প্রত্যাশিক চাহিদা পূরণের পদক্ষেপ গ্রহণসহ কৌশলগত দিক যেমন-শিক্ষা, রাজনীতি, রাজনৈতিক দল, নির্বাচন প্রক্রিয়া (Electoral process), সিভিল সোসাইটি, প্রশাসন ও স্থানীয় সরকারকে জেডার সংবেদী করার ক্ষেত্রে অধিকার দেয়া হবে।

- কর্মসূহ উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠীর জেভার বিষয়ে সচেতনতা ও দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য বার্ষিক ভিত্তিক পরিকল্পনা গ্রহণ ও তা বাস্তবায়নের জন্য সম্পদ বরাদ্দ করা হবে।
- নারীর প্রতি সহিংসতারোধে প্রাতিষ্ঠানিক প্রকল্প ও অন্যান্য পর্যায়ে বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।
- পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন পদ্ধতিতে জেভার বান্ধব সূচক / নির্ণায়ক অন্তর্ভুক্ত করে নারী উন্নয়নে সংস্থার আবেদনের ধারা পর্যবেক্ষণ করতে হবে।
- জেভার সমতায়ন কর্মকাণ্ডে নেটওয়ার্কিং প্রতিষ্ঠায় স্থানীয়, আঞ্চলিক ও জাতীয় পর্যায়ে উপযুক্ত প্রতিষ্ঠান / ফোরাম চিহ্নিত করে সে সকল উৎসের যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত করা হবে।

#### ৭. এ্যাডভোকেসি :

- উন্নয়ন প্রতিষ্ঠানসমূহ, বিভিন্ন নেটওয়ার্ক ও সরকারের মাধ্যমে দেশের নারী -পুরুষকে জেভার সংবেদী করতে প্রচেষ্টা নেয়া হবে
- প্রত্যেক নারী ও পুরুষ কর্মীর পরিবারের সাথে যোগাযোগ, সমন্বয় ও তাদেরকে জেভার সংবেদী করার জন্য উদ্যোগ নিতে হবে।

#### ৮. জেভার নীতিমালা বাস্তবায়ন কৌশল :

- জেভার নীতি বাস্তবায়নে একটি জেভার কমিটি গঠন করা হবে। এ কমিটিতে নির্বাহী পরিচালকসহ শতকরা ৪০ ভাগ ব্যবস্থাপনা পর্যায়ের এবং ৬০ ভাগ ফ্রন্টলাইন কর্মীর প্রতিনিধিত্ব থাকতে পারবে। তবে কমিটির মোট সদস্যের ২/৩ ভাগ সদস্য নারী হবেন। এ কমিটির প্রধান দায়িত্ব হচ্ছে বৎসর ভিত্তিক পরিকল্পনা গ্রহণ, বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ, জেভার সম্পৃক্তকরণে নীতি নির্ধারণী গাইডেন্স প্রদান, জেভার নীতি বাস্তবায়নে প্রয়োজনীয় সম্পদের ব্যবস্থাকরণ ও প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে দক্ষতা বৃদ্ধির উদ্যোগ গ্রহণ।
- প্রতিষ্ঠান পরিচালনা ও কর্মসূচি বাস্তবায়ন পর্যায়ে নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধে একটি কমিটি গঠন করা হবে, যে কমিটিতে প্রতিষ্ঠানের তিনজনকে ভোটের মাধ্যমে নির্বাচিত করা যেতে পারে যার মধ্যে দুইজন প্রতিনিধিকে অবশ্যই নারী হতে হবে।
- জেভার বিষয়ে দক্ষতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে প্রধানতঃ দুইটি পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে। যথা- ক) সকল প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে জেভার বিষয়ের যথাযথ অন্তর্ভুক্তি; খ) জেভার বিষয়ে চাহিদাভিত্তিক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা।
- পরিকল্পনা, কর্মসূচি বাস্তবায়ন ও মূল্যায়ন পর্যায়ে জেভার অন্তর্ভুক্তকরণে আলোচনার ভিত্তিতে জেভার বান্ধব চেকলিষ্ট প্রণয়ন ও সুনির্দিষ্ট নির্ণায়ক চিহ্নিতকরণ।

#### জেভারকে মূলধারায় সম্পৃক্তকরণে নিম্নরূপ দুটি কৌশল গ্রহণ করা হবে:

- সকল নীতিমালায় নারী ও পুরুষ এর সমতার সঠিক প্রতিফলন এবং আরেকটি হচ্ছে নারী উন্নয়নের জন্য বিশেষ কর্মসূচি গ্রহণসহ সকল কর্মসূচি / প্রকল্পে নারীর চাহিদা ও স্বার্থের যথাযথ প্রতিফলন করার জন্য সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপ গ্রহণ।
- নারীর ভূমিকা, চ্যালেঞ্জ ও সমস্যাকে প্রধান করে বিভিন্ন যোগাযোগের নিয়মিত উপকরণ তৈরী, উদ্যোগ গ্রহণ এবং বার্তাসমূহে নারী ও পুরুষের উভয়ের স্বার্থ ও সংশ্লিষ্টতা বিবেচনা করা হবে।

#### ৯। জেভার নীতিমালা প্রণয়নের পরবর্তীতে গৃহীতব্য পদক্ষেপসমূহ :

- নির্বাহী পরিষদ কর্তৃক জেডার নীতিমালা অনুমোদন গ্রহণ।
- জেডার কমিটি, নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধ কমিটি গঠন ও কমিটিদ্বয়ের 'টার্মস অব রেফারেন্স (টিওআর) প্রস্তুত।
- পর্যায়ক্রমে পরিকল্পনা মাসিক কর্মীদের জন্য জেডার প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ।
- জেডার নীতিমালাটি সবার মাঝে বিতরণ করা হবে।
- সকল কর্মীর কার্য বিবরণীতে জেডার বিষয় সম্পৃক্তকরণ।
- সকল পর্যায়ের কর্মীর অংশগ্রহণে একটি ত্রি-বার্ষিক জেডার কর্ম-পরিকল্পনা প্রণয়ন করা।
- মাসিক / ত্রৈমাসিক সভায় জেডারকে একটি নিয়মিত এজেন্ডা হিসেবে রাখা।
- জেডার নীতিমালার বাস্তবায়ন পরিস্থিতি মনিটরিং করতে হবে। এ সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়ে জেডার কমিটি দায়বদ্ধ থাকবে।
- প্রয়োজন ও সময়ের চাহিদা অনুযায়ী নীতিমালায় প্রয়োজনীয় সংশোধনী আনয়ন।
- জেডার নীতির বাস্তবায়নের লক্ষ্যে সকল কর্মীকে এ বিষয়ে ওরিয়েন্টেশন প্রদান।
- নেটওয়ার্কিং স্থাপনে স্থানীয় পর্যায়ে শক্তিশালী সংগঠন ফোরাম চিহ্নিতকরণ।

## সংযোজনী

### জেডার বিষয়ক পরিভাষা :

#### ১. জেডার অন্ধত্ব (Gender Blind):

জেডার অন্ধত্ব হলো শারীরিক এবং সামাজিকভাবে সৃষ্ট লিঙ্গ ভিত্তিক পার্থক্যকে অস্বীকার করা এবং এই পার্থক্যের কারণে নারী ও পুরুষের চাহিদা পূরণ ও স্বার্থ রক্ষায় যে বৈষম্য দেখা যায়, তা অস্বীকার করা। জেডার অন্ধত্ব এই সকল পার্থক্যকে সচেতনভাবে বিবেচনা করে না, প্রচলিত জেডার সম্পর্কের প্রতি পক্ষপাতমূলক মনোভাব পোষণ করে এবং নারীদেরকে বাদ দিয়ে পুরুষের সুবিধাকেই স্থায়িত্ব দান করে।

#### নিচের আচরণগুলো থেকে জেডার অন্ধত্ব গড়ে উঠেছে :

- ভিন্ন ভিন্ন ক্ষেত্রে বিভক্ত করা বা কম্পার্টমেন্টালইজিং বলতে বোঝায় নারী পুরুষ সম্পর্কিত সামাজিক বাস্তবতাগুলোকে এমনভাবে পৃথক পৃথক শ্রেণীতে ভাগ করা; যেন এর একটি অন্যটি থেকে সম্পূর্ণ আলাদা এবং একটির সাথে অন্যটির কোন সম্পর্ক নেই। সে কারণেই কম্পার্টমেন্টালইজিং হলো চিরাচরিত নারী পুরুষের মধ্যকার দ্বিধা বিভাজিত রূপকেই প্রতিষ্ঠিত করা; যেমন পুরুষ কারিগরি বিষয়ে দক্ষ ও নারী সামাজিক বিষয়ে পারদর্শী, সমষ্টিগত পর্যায়ে পুরুষ এবং সূক্ষ্ম বিষয়ে নারী দক্ষ ইত্যাদি।
- সমষ্টিকরণ বা এগ্রিগেটিং বলতে বোঝায় এমনভাবে বিভিন্ন শ্রেণী / গোষ্ঠীগুলোকে একত্রিত করে ফেলা যাতে ঐ শ্রেণী/ গোষ্ঠীসমূহ যেমন: পরিবার, দরিদ্র শ্রেণী, শ্রমশক্তি ইত্যাদির মধ্যকার পার্থক্য এবং অসমতা আর চোখে পড়ে না। এই সমষ্টিকরণের ফলে নারী ও পুরুষের চাহিদা ও স্বার্থ এক করে দেখা হয় এবং কোন পার্থক্য আর চোখে পড়ে না।

- বহিরাবরণ বলতে বোঝায় আরোপিত জেডার বৈশিষ্ট্য এবং সম্পর্কসমূহকে অপরিহার্য ও চূড়ান্তরূপে গণ্য করা (অর্থাৎ এগুলোকে অপরিবর্তনীয় বলে ধরে নেওয়া)। এর ফলে সম্পদ সুযোগ ও অধিকারের প্রচলিত বন্টনকে চিরস্থায়ী করার পক্ষে যুক্তি হিসাবে নারী পুরুষের দেহগত বৈশিষ্ট্যের উপর গুরুত্ব দেয়া হয়ে থাকে।
- অরাজনীতিকরণ বা ডিপলিটিসাইজিং বলতে নারীকে রাজনৈতিক কর্মকাণ্ডের বাইরে ব্যক্তি জীবনে এবং পুরুষকে জনজীবনে সম্পৃক্ত করার সাধারণ প্রবণতা বোঝায়।

৮

### জেডার সচেতন (Gender Aware):

জেডার সচেতনতা হলো সকল ধরনের কার্যক্রমে নারী এবং পুরুষের অংশগ্রহণের স্বীকৃতিদান এবং তাদের চাহিদা, স্বার্থ এবং অগ্রাধিকার ভিন্নতার কারণে উভয়ের সুযোগ এবং প্রতিবন্ধকতার ক্ষেত্রে ভিন্নতাকে স্বীকার করা। জেডার বিশ্লেষণ এবং জেডারের পার্থক্য সংক্রান্ত শিক্ষা ও অভিজ্ঞতার মাধ্যমে জেডার অন্ধত্বমূলক নীতিমালার ধারণাসমূহ ও প্রয়োগ সম্পর্কে নতুন করে চিন্তা-ভাবনা করার ফলশ্রুতিতে জেডার সচেতন নীতিমালা তৈরী হয়ে থাকে।

### জেডার সচেতন নীতিমালার শ্রেণী বিভাগ:

#### জেডার নিরপেক্ষ (Gender Neutral) :

জেডার বিষয়ে সচেতন হওয়ার অর্থ বাধ্যতামূলকভাবে জেডার সমদর্শী নীতিমালা অবলম্বন নয়। নারী পুরুষের চাহিদা ও স্বার্থের মধ্যে পার্থক্য সম্পর্কে সচেতন হয়েছে এবং সম্পদ ও দায়িত্বে প্রচলিত জেডার ভিত্তিক বন্টন সঠিকভাবে নিরূপণ করে সেই জেডার সম্পর্ক পরিবর্তন নাও হতে পারে। এই ধরনের নীতিমালা পুরুষের পক্ষপাতিত্বমূলক পরিবেশ সংশোধন অবদান রাখে। নারী ও পুরুষের উভয়ের বাস্তবভিত্তিক চাহিদা এবং সুবিধাগুলোকে সামাজিকভাবে তাদের অবস্থানের পরিবর্তন না ঘটিয়ে এই পরিবর্তনসমূহ নিশ্চিত করা যায়।

#### জেডার নির্দিষ্ট (Gender Specific) :

নারী অথবা পুরুষের বাস্তব চাহিদা মেটানোর জন্য জেডার পার্থক্যের জ্ঞানসমূহকে কাজে লাগানো।

#### জেডার পুনর্বন্টন (Gender Redistribute) :

প্রচলিত বৈষম্য বিলোপ করার জন্য নারী পুরুষ বা উভয়কে উদ্দেশ্য করে সম্পদ ও দায়িত্বের পুনর্বন্টন করে এবং প্রচলিত জেডার ভূমিকা সম্পর্কে এবং পরিচয়সমূহকে পরিবর্তন করার প্রয়াস পায়।

### ২. নারী বা পুরুষ হওয়ার কারণে বাধাস্বরূপ প্রতিকূল পরিস্থিতি (Gender Disadvantage):

এখানে নারীর প্রতি অতীত ও বর্তমান বৈষম্যে সমষ্টিগত প্রভাব এবং সামাজিক, রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক ও স্বাস্থ্য সূচকসমূহে নারী পুরুষের মধ্যে বৈষম্যকে বোঝানো হয়েছে সুযোগ এবং সম্পদের অধিকারের ক্ষেত্রে নারী বা পুরুষ হওয়ার কারণে সীমিত হয়ে যায়।

নারী বা পুরুষ হওয়ার কারণে একই শ্রেণী বা অর্থ-সামাজিক শ্রেণীর আওতায় নারী পুরুষের মতোই অসুবিধায় ভোগে, এই অসুবিধাগুলো নারীর জন্য আরও প্রবল হয় সম্পদ বরাদ্দ এবং দায়িত্বের ক্ষেত্রে জেডার বৈষম্য।

জেডার বিশেষ লোকসান বা ক্ষতি বলতে বোঝায় কিছু গোষ্ঠীর নিজস্ব আদর্শ, কুসংস্কার গৌড়ামী এবং গতবঁধা ধারণাকে সকলের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এবং সার্বজনীনভাবে বিবেচনা করার ক্ষমতাকে। যে কারণে অভিস্ট জনগোষ্ঠীর বাস্তব অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে তাদের জন্য অপরিহার্য নয় এমন ধরণের অসুবিধাসমূহ তাদের উপর জোর করে চাপিয়ে দেওয়া হয়।

### ৩. জেন্ডার ন্যায্যপরতা (Gender Equity):

জেন্ডার সমতা বলতে বোঝায় নারী পুরুষের সম-অধিকার, দায়িত্ব ও সুযোগ। এর অর্থ অভিন্নতা, অন্য কথায় বলা যায় এর অর্থ একই রকম অধিকার, দায়িত্ব এবং সুযোগ নয় অথবা এগুলোর ক্ষেত্রে একই সংখ্যা অথবা শতাংশ বোঝায় না। সমতার ক্ষেত্রে পরিমাণগত ও গুণগত উভয় বিষয়ই বিবেচনা করা হয়। পরিমাণগত ও গুণগত বিষয় বলতে বোঝায় বন্টন বিষয়সমূহকে, আর গুণগত বিষয় বলতে বোঝানো হয় মূল্যায়ন বিষয়কে।

### ৪. নারীকে মূলধারায় অন্তর্ভুক্ত করা (Mainstreaming) :

মূলধারায় অন্তর্ভুক্ত করার ক্ষেত্রে অর্থ হলো নারীকে মূল স্রোতের সঙ্গে কার্যকরভাবে ও সকল ক্ষেত্রে সম্পৃক্ত ও সমন্বিত করা। জেন্ডার সমতা এবং উন্নয়নের মূলধারায় অন্তর্ভুক্ত করা বলতে বোঝায় সকল উন্নয়ন নীতিমালা, কৌশল এবং কর্মকাণ্ডে নারী পুরুষের সমতা বিষয়কে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে। কেবল নারীদের অংশগ্রহণ সংক্রান্ত নয় বরং আরো গুরুত্বপূর্ণভাবে সমস্যা বিশ্লেষণ, নীতি নির্ধারণ, কার্যকরভাবে স্বীকৃতি দেওয়া, বিবেচনা করা এবং সমন্বয় করা। এটা নারী পুরুষ উভয়কে কার্যকরভাবে সম্পন্ন করা।

### ৫. বাস্তবমুখী জেন্ডার চাহিদা (Practical Gender need):

নারীর প্রাত্যহিক জীবনযাপন ও তার কাজকর্ম সম্পাদনের বাস্তব সমস্যা থেকে উদ্ভূত হয় বাস্তবমুখী জেন্ডার চাহিদা। একজন নারী (সকাল থেকে রাত পর্যন্ত) তার দৈনন্দিন কাজকর্ম করতে গিয়ে যে সব সমস্যার সম্মুখীন হন বাস্তবমুখী জেন্ডার চাহিদা তার সঙ্গে সংশ্লিষ্ট। অর্থাৎ নারীরা তাদের তিন ধরনের ভূমিকা পালনে যে সমস্যার মুখোমুখী হন বাস্তবমুখী জেন্ডার চাহিদা পূরণের মাধ্যমে তা দূর করা সম্ভব। বাস্তবমুখী জেন্ডার চাহিদা পূরণের মাধ্যমে নারীর প্রচলিত জেন্ডার ভূমিকা পালন সহজতর হয়, কাজের বোঝা হ্রাস পায়। ফলে নারীর জীবনযাত্রার মান কিছু মাত্রায় উন্নত হয়, তার দৈনন্দিন কাজের বোঝা কিছুটা লাঘব হয় এবং সেগুলি তারা আরো সুষ্ঠুভাবে সম্পাদন করতে পারে। যেমন: নারীর দূর থেকে খাবার পানি সংগ্রহের কষ্ট লাঘবের জন্য বাড়িতে টিউবয়েল বা পাকা কুয়া স্থাপন, উন্নত চুল্লী সরবরাহের মাধ্যমে জ্বালানী ও শ্রমের সাশ্রয় করা, নিরাপদ মাতৃত্ব নিশ্চিত করার জন্য স্বাস্থ্যসেবা প্রদান, পাকা পায়খানা তৈরী করে সন্তানদের কুমিরোগ থেকে মুক্ত করা, নারীকে স্বাস্থ্য ও পুষ্টি সচেতন করে তোলার লক্ষ্যে স্বাক্ষরতা ও প্রশিক্ষণ প্রদান, নারীকে আয় উপার্জনমূলক কর্মকাণ্ডে জড়িত করে সংসারের অভাব কিছুটা দূর করা ইত্যাদি হলো বাস্তবমুখী জেন্ডার চাহিদা পূরণের নমুনা। বাস্তবমুখী জেন্ডার চাহিদা পূরণের মাধ্যমে নারীর অবস্থার উন্নয়ন ঘটলেও তা কিন্তু সমাজে নারীর প্রত্যাশিত মর্যাদা বৃদ্ধি করে না অর্থাৎ নারী পুরুষের মধ্যকার বিদ্যমান অসমতা, নারীর অধঃস্তন অবস্থান পরিবর্তনে সরাসরি সহায়তা করে না, কিংবা প্রচলিত জেন্ডার শ্রমবিভাগকে চ্যালেঞ্জ করে না। এই জেন্ডার চাহিদা ব্যবহারিক প্রকৃতির এবং তা আশু প্রয়োজন মেটানোর ক্ষেত্রে সাড়া দেয়। এই চাহিদা অপেক্ষাকৃত সহজে পূরণ করা সম্ভব এবং এই চাহিদা পূরণের উপকরণ বা উপায়গুলি প্রত্যাহার করে নিলে নারীর অবস্থা আবার পূর্বের অবস্থায় পতিত হয়।

### ৬. কৌশলগত জেন্ডার চাহিদা (Strategic Gender need):

সমাজে পুরুষের তুলনায় নারীর অধঃস্তন অবস্থান পরিবর্তনের প্রয়োজন থেকে নারীর কৌশলগত জেন্ডার চাহিদার উদ্ভব। পুরুষের তুলনায় নারীর অধঃস্তন অবস্থান বিশ্লেষণ এবং তা মোকাবেলা করার জন্য কৌশলগত জেন্ডার চাহিদা চিহ্নিত করা হয় এবং এই চাহিদা প্রচলিত জেন্ডার ভূমিকা পরিবর্তনে সচেতন। নারীর এই জেন্ডার চাহিদা সমাজে পুরুষের তুলনায় নারীর হীন অবস্থানকে চ্যালেঞ্জ করে। মোট কথা ক্ষমতা, অধিকার, মর্যাদা, সিদ্ধান্ত গ্রহণ, পছন্দ, সুযোগ ইত্যাদি ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের মধ্যকার বিদ্যমান অসমতা বা বৈষম্য দূর করার লক্ষ্যে যে চাহিদার উদ্ভব হয় সেটা হলো কৌশলগত জেন্ডার চাহিদা। জেন্ডার শ্রমবিভাগ, ক্ষমতা, মর্যাদা, নিয়ন্ত্রণ, আইনগত অধিকার অর্জন, সমান মজুরী প্রাপ্তি, সম্পদে মালিকানা ও নিজ আয়ের উপর নিয়ন্ত্রণ, নিজ দেহ ও প্রজননের উপর আত্মনিয়ন্ত্রণাধিকার, পারিবারিক নির্যাতন থেকে মুক্তি লাভ ইত্যাদি কৌশলগত জেন্ডার চাহিদার সঙ্গে সম্পৃক্ত। বাস্তবমুখী জেন্ডার চাহিদা ও কৌশলগত জেন্ডার চাহিদা দুটোই সমান গুরুত্বপূর্ণ এবং একটি অন্যটির পরিপূরক।

## বাস্তবমুখী ও কৌশলগত জেডার চাহিদার মধ্যে পার্থক্য :

বাস্তবমুখী জেডার চাহিদা	কৌশলগত জেডার চাহিদা
বিদ্যমান জেডার ভূমিকা পালনে সহায়তা করে অর্থাৎ জীবনযাপন মান উন্নত করে, দৈনন্দিন কাজের বোঝা লাঘব করে।	বিদ্যমান জেডার ভূমিকা পরিবর্তন করে। নারীর মর্যাদা, অধিকার, নিয়ন্ত্রণ, ক্ষমতা, পছন্দ ইত্যাদি প্রতিষ্ঠা করে।
তাৎক্ষণিকভাবে প্রয়োজনীয়, স্বল্পমেয়াদি ও অবিলম্বে পূরণীয়।	দীর্ঘমেয়াদি, অবিলম্বে পূরণযোগ্য নয় বা পূরণ করা দুরূহ।
নির্দিষ্ট প্রেক্ষাপটভিত্তিক অর্থাৎ ভিন্ন ভিন্ন নারীর জন্য ভিন্ন রকম।	সকল নারীর ক্ষেত্রে সাধারণতঃ একই।
দৈনন্দিন চাহিদার স্বার্থে সম্পর্কিত। যেমন: খাদ্য, পুষ্টি, স্বাস্থ্য, বাসস্থান, জ্বালানী, পানীয় জল, নিরাপদ মাতৃত্ব ইত্যাদি।	প্রতিকূল অবস্থা বা অধঃস্তন অবস্থানের সঙ্গে সম্পর্কিত। যেমন: নারীর মর্যাদা, অধিকার, নিয়ন্ত্রণ ও ক্ষমতাহীনতা।
নারীদের পক্ষে সহজেই চিহ্নিত করা সম্ভব।	সাধারণতঃ নারীরা সহজেই চিহ্নিত করতে পারেন না।

১০

নারীদের উপকারভোগী রূপে দেখা হয়।	নারীদের পরিবর্তনের প্রতিনিধি বা চালিকা শক্তি হিসাবে দেখা হয়।
নারীর অবস্থার পরিবর্তন ঘটে।	নারীর অবস্থানের উন্নয়ন ঘটায়।
নারীদের প্রচলিত ভূমিকা (জেডার ভূমিকা) বা সমাজে নারীর অধঃস্তন অবস্থান পরিবর্তন করে না।	নারীদের প্রচলিত ভূমিকা পরিবর্তন করে তাদের ক্ষমতায়নে সাহায্য করে।
নারী -পুরুষের মধ্যকার সম্পর্কের (জেডার) উন্নয়ন ঘটায় না।	নারী ও পুরুষের মধ্যকার জেডার সম্পর্কের উন্নয়ন ঘটায়।
প্রয়োজনীয় দ্রব্য ও পরিষেবা যোগানোর মাধ্যমে এই চাহিদা পূরণ সম্ভব। যেমন: খাদ্য ও পুষ্টি সাহায্য, নলকূপ ও পাকা পায়খানা স্থাপন, উন্নত চুলা সরবরাহ, স্বাস্থ্যসেবা প্রদান ইত্যাদি।	শিক্ষা, সচেতনতা বৃদ্ধি, সংগঠন, উদ্বুদ্ধকরণ, রাজনৈতিক অংশগ্রহণ, আত্ম-নির্ভরশীলতা অর্জন ইত্যাদি ক্ষেত্রে লাগাতার প্রচেষ্টা গ্রহণের মাধ্যমে এই চাহিদা পূরণ সম্ভব।
এই চাহিদা পূরণের উপায়, উপকরণ বা শর্তাবলী প্রত্যাহার করে নিলে নারীর অবস্থা আবার পূর্বকার অবস্থায় ফিরে যায়।	একবার এই চাহিদা পূরণ বা অর্জিত হলে তা প্রত্যাহার করা সম্ভব নয়।

## ৭. জেডার বৈষম্য ও ভিন্নতা:

জেডার বৈষম্য হলো পুরুষ হিসেবে অধিকারের ক্ষেত্রগুলিতে প্রাধান্য দেয়া যা নারীকে সমতা ভিত্তিক সুযোগ-সুবিধা থেকে বঞ্চিত করে এবং ক্ষতিগ্রস্ত করে। জেডার বৈষম্য দুই প্রকার। যথা:- ১.প্রত্যক্ষ এবং ২.পরোক্ষ।

### ১. প্রত্যক্ষ জেডার বৈষম্য হলো :-

- সম্পদের উত্তরাধিকার
- বিবাহিত নারীর অধিকার
- চাকুরীতে নিয়োগের অধিকার
- অবসরকালীন সময়-সীমা ইত্যাদি।

### ২. পরোক্ষ জেডার বৈষম্য হলো :-

- নিরপেক্ষ পরিবেশ
- নিয়োগের ক্ষেত্রে সন্তান ধারণ ক্ষমতা সম্পন্ন নারীকে নিয়োগ না দেয়া
- সুপারভাইজার ও পরিচালনায় নারী না নেওয়া বা পুরুষকে প্রাধান্য দেয়া ইত্যাদি।

যে যে গুণাবলি ব্যক্তিকে পৃথক হিসাবে চিহ্নিত করে, তার স্বকীয়তা, নিজস্বতা, পার্থক্য তুলে ধরে তাকে ভিন্নতা বলে। নারী-পুরুষের মধ্যে শারীরিক ভিন্নতা আছে কিন্তু তাদের অধিকারের ক্ষেত্রে, দায়-দায়িত্বের ক্ষেত্রে বৈষম্য তৈরী করা হয়েছে।

#### **৮. পরিবর্তনের সম্ভবনা (Transformatory Potential):**

পরিবর্তন সম্ভবনা হলো একটি ধারণাগত মানদণ্ড যা নারী পুরুষের নিত্য দিনের বাস্তব চাহিদা এবং সামাজিক পরিবর্তনের বৃহৎ লক্ষ্যের সাথে সংযুক্ত করে।