

জেন্ডার সমতা

নিশ্চিতকরণে

ব্যাক নীতিমালাসমূহ

মুখবন্ধ

১৯৭২ সালে যাত্রা শুরু পর থেকেই ব্র্যাক নারীর ক্ষমতায়নকে অন্যতম মূল লক্ষ্য হিসেবে রেখে সকল কার্যক্রম পরিচালনা করে আসছে। এক্ষেত্রে অনেক সাফল্যও অর্জিত হয়েছে। কিন্তু তারপরও ব্র্যাক মনে করে, আজও অনেক ক্ষেত্রেই নারীর ভূমিকা ও অংশগ্রহণ পুরুষ দ্বারা নির্ধারিত ও নিয়ন্ত্রিত। এই বাস্তবতার পরিপ্রেক্ষিতে নারীর ক্ষমতায়ন ও জেডার সমতা প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে, ব্র্যাক সংস্থার অভ্যন্তরে জেডারসংবেদনশীল সংস্কৃতি ও কর্মপরিবেশ গড়ে তোলার জন্য বিভিন্ন নীতিমালা প্রণয়ন করেছে যেমন: জেডার নীতিমালা এবং যৌন হয়রানি নির্মূলকরণ নীতিমালা। পাশাপাশি সংস্থার বিভিন্ন নীতিমালায় জেডার ইস্যু অন্তর্ভুক্ত করেছে যেমন: মানবসম্পদ নীতিমালা ও কার্যপ্রণালি, যেখানে নারীকর্মীদের জন্য রয়েছে বিশেষ কিছু ইতিবাচক পদক্ষেপ। এই নীতিমালাসমূহের গুরুত্বপূর্ণ অনুচ্ছেদগুলো সকল কর্মীর কাছে পৌঁছে দেওয়াই পুস্তিকাটির মুখ্য উদ্দেশ্য।



মানবসম্পদ নীতিমালা ও কার্যপ্রণালি

.....

সুরক্ষিত থাকা নারীর অধিকার
কর্মক্ষেত্রে তা নিশ্চিত হওয়া দরকার



কর্মী নিয়োগ

- নারী, আদিবাসী ও প্রতিবন্ধী প্রার্থী নিয়োগের ক্ষেত্রে ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি পোষণ করা
- ব্র্যাকে কর্মরত স্বামী এবং স্ত্রীকে একই এলাকায় অথবা নিকটবর্তী এলাকায় নিয়োগ দান করা
- কর্মী নিয়োগবোর্ডে নারীপ্রতিনিধি থাকা এবং কর্মী নিয়োগের সময় জেডার সংবেদনশীল প্রশ্ন করা

কাজের সময়সূচি

- সকল ক্ষেত্রে স্তন্যদানকারী মায়েদের অতিরিক্ত ৩০ মিনিট সময় দেওয়া
- মাঠ পরিদর্শনে সংশ্লিষ্ট নারীকর্মীদের ঋতুশ্রাবের সময় অন্তত দুই দিন ডেস্ক ওয়ার্কের সুযোগ দেওয়া
- নারীকর্মীদের বিশেষ প্রয়োজনে যেমন গর্ভ ও মাতৃত্বকালীন এবং প্রসবপরবর্তী স্তন্যদানকালীন নিয়মকানুন, ভ্রমণ ও কর্মঘণ্টা বিবেচনা করা

পদোন্নতি

- সবেতনে দীর্ঘমেয়াদি (আন্তর্জাতিক ও অভ্যন্তরীণ) প্রশিক্ষণ, উচ্চশিক্ষা, মাতৃত্বজনিত ছুটিতে থাকাকালীন পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করা

বদলি

- নারী ও শিশুসন্তানের মা কর্মীদের সঙ্গে আলোচনা সাপেক্ষে সুবিধাজনক স্থানে বদলির বিষয়টি বিবেচনা করা
- গর্ভাবস্থা থেকে সন্তান ভূমিষ্ঠ হওয়ার ছয় মাস পর্যন্ত নারীকর্মীকে এক স্থান থেকে অন্য স্থানে বদলি না করা

চাকরির সুযোগ সুবিধা

- মাতৃত্বকালীন সবেতনে ছুটির সময় উৎসব ভাতা পাবেন
- ৬ষ্ঠ বা তদূর্ধ্ব স্তরের নারীকর্মী দাপ্তরিক কাজে ব্র্যাকের গাড়ি ব্যবহার করতে পারবেন

মাতৃত্বজনিত ছুটি

- নিয়মিত নিশ্চিতকৃত নারীকর্মী একনাগাড়ে সর্বোচ্চ ছয় মাস বেতনসহ ছুটি পাবেন
- নিশ্চিতকৃত সকল কর্মী প্রয়োজনে বিনা বেতনে আরও আট মাস পর্যন্ত বিশেষ ছুটি নিতে পারবেন
- গর্ভপাতজনিত কারণে সর্বোচ্চ ১৫ দিন পর্যন্ত সবেতনে ছুটি নিতে পারবেন
- নিয়মিত নিশ্চিতকৃত কর্মী সন্তান দত্তক নেওয়ার ক্ষেত্রে তিন মাস সবেতনে ছুটি এবং প্রয়োজনে আরও তিন মাস বিনা বেতনে ছুটি নিতে পারবেন

পিতৃত্বজনিত ছুটি

- নিয়মিত নিশ্চিতকৃত পুরুষকর্মী একনাগাড়ে সর্বোচ্চ সাতদিন বেতনসহ ছুটি নিতে পারবেন
- নিয়মিত নিশ্চিতকৃত পুরুষকর্মী সন্তান দত্তক নেওয়ার ক্ষেত্রে সাপ্তাহিক ছুটিসহ সাতদিন সবেতনে ছুটি নিতে পারবেন

নৈতিকতা ও শৃঙ্খলা

- প্রথম স্ত্রী বর্তমান থাকা অবস্থায় কোনো কর্মী প্রথম স্ত্রীর বিনা অনুমতিতে দ্বিতীয় বিয়ে করলে ব্র্যাকের দৃষ্টিতে শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসেবে বিবেচনা করা
- নারীপুরুষ নির্বিশেষে সকলের আত্মসম্মান, সমদক্ষতা ও সময়োগ্যতার প্রতি সংবেদনশীল ও শ্রদ্ধাশীল থাকা
- গেস্টরুম ব্যবহারের ক্ষেত্রে স্তর নির্বিশেষে নারীকর্মীকে অগ্রাধিকার দেওয়া
- নারীকর্মীদের অতিথি আপ্যায়নের কাজে নিয়োজিত না করা
- দূরবর্তী ও ঝুঁকিপূর্ণ ফিল্ডের কাজে নারীকর্মীর নিরাপত্তার বিষয়টি বিবেচনায় রাখা এবং তদনুযায়ী ব্যবস্থা নেওয়া



ব্র্যাক জেডার নীতিমালা

জেডার সমতা নিশ্চিত করি
মর্যাদাপূর্ণ কর্ম-পরিবেশ গড়ি



লক্ষ্য

ব্র্যাকের অন্যতম লক্ষ্য জেডারসংবেদনশীল হওয়ার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে জেডারসমতা প্রতিষ্ঠা করা। পাশাপাশি সকল কর্মসূচি, উদ্যোগ ও গবেষণায় নারী-পুরুষের স্বার্থ ও চাহিদা সমানভাবে রক্ষার নিশ্চয়তা বিধান করা এবং নারীর বিরুদ্ধে সকল প্রকার বৈষম্যের অবসান ঘটানো।

উদ্দেশ্য

ব্র্যাকের সকল কর্মীকে জেডারসংবেদী নীতিনির্ধারণ, উন্নয়ন কর্মসূচি বা প্রকল্প প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে সঠিক নির্দেশনা ও সহায়তা দেওয়া।

ব্র্যাকের অভ্যন্তরে পরস্পরের প্রতি শ্রদ্ধাশীল মনোভাব নিয়ে সৌহার্দ্যপূর্ণ কর্মপরিবেশ গড়ে তোলার ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষকে সহায়তা করা।

প্রাতিষ্ঠানিক পদক্ষেপ

প্রাতিষ্ঠানিক অঙ্গীকার

- যে কোনো নিয়োগের পূর্বে কর্মীসংখ্যার জেডার অনুপাত বিশ্লেষণ করে জেডারসমতা আনার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা
- চাকরির জন্য সাক্ষাৎকার গ্রহণকালে নারী ও পুরুষের সমান প্রতিনিধিত্ব প্যানেল গঠন করা
- নারীকর্মীদের প্রশিক্ষণ, নিজস্ব কর্মপরিধির বাইরে কাজ করার সুযোগ ও অন্যান্য সুবিধা প্রদান করা
- কর্মী উন্নয়ন তহবিলের অন্তত ৩০% নারীকর্মীদের কর্মদক্ষতা উন্নয়নে ব্যয় করা

সচেতনতা ও সক্ষমতা বৃদ্ধি

- সকল কর্মীকে জেডার সচেতনতামূলক প্রশিক্ষণ দেওয়া অব্যাহত রাখা
- সকল কর্মীকে নিজ নিজ কর্মসূচিতে জেডার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করার জন্য প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ দেওয়া

- প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে জেডার পরিপ্রেক্ষিতকে অন্তর্ভুক্ত করা
- নারীর ক্ষমতায়নের অনুকূল পরিবেশ গড়ে তোলার লক্ষ্যে পুরুষকর্মীদের জেডার ইস্যুতে সংলাপ অনুষ্ঠানে অংশগ্রহণে উৎসাহ প্রদান ও সহযোগিতা করা

প্রাতিষ্ঠানিক সংস্কৃতি

- নারীর প্রতি সহিংসতা ও জেডারভিত্তিক বৈষম্য বিষয়ে মুক্ত আলোচনায় উৎসাহ দেওয়া
- নারীকর্মীদের সাফল্যের স্বীকৃতি প্রদানের বিশেষ উদ্যোগ নেওয়া
- নারীর প্রতি সহিংসতা ও জেডারভিত্তিক বৈষম্য বিষয়ে মুক্ত আলোচনায় উৎসাহ দেওয়া

দায়বদ্ধতা

- মূলধারায় জেডার সম্পৃক্তকরণে দৃঢ় ভূমিকা রাখতে এবং কর্মী মূল্যায়ন থেকে গুরু করে কর্মসূচির অবলোকন পর্যন্ত সকল কাজে এই ধারণা অন্তর্ভুক্ত করতে তত্ত্বাবধায়কদের উৎসাহ দেওয়া
- জেডার নীতিমালা বাস্তবায়নে কর্মীদের দায়বদ্ধতা নিশ্চিত করতে কর্মবিবরণীতে বিশেষ কাজ অন্তর্ভুক্ত করা

প্রাতিষ্ঠানিক উন্নয়ন

- ব্য্রাক সকল কর্মসূচি ও বিভাগে অভ্যন্তরীণ জেডার নিরীক্ষা (অডিট) পরিচালনা করবে যাতে কোনো অসম্পূর্ণতা থাকলে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেওয়া যায়
- জেডার নীতিমালার যথাযথ প্রয়োগের জন্য একটি বাস্তবায়ন পরিকল্পনা (Operational Plan) তৈরি করা এবং তাতে অবলোকন সূচক সংযোজন করা

কর্মসূচিসংক্রান্ত পদক্ষেপ

কর্মসূচি প্রণয়ন, পরিকল্পনা ও বাস্তবায়ন

- পরিকল্পনা প্রণয়ন থেকে বাস্তবায়ন পর্যন্ত প্রকল্পের সর্বত্র জেডারসমতা অর্জনের পদক্ষেপ অন্তর্ভুক্ত করা
- কর্মসূচিতে জেডার ইস্যু অন্তর্ভুক্ত করার ক্ষেত্রে কর্মীদের সাহায্য করার জন্য জেডার বিশ্লেষণ কাঠামো এবং চেকলিস্ট তৈরি করা

অ্যাডভোকেসি ও নেটওয়ার্কিং

- জেডারসমতা প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে সকল জাতীয়, আঞ্চলিক এবং আন্তর্জাতিক পর্যায়ে নেটওয়ার্কে ব্যাকের সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করা

তথ্য, শিক্ষা ও যোগাযোগ

- গৎবাঁধা জেডার ভূমিকার পরিবর্তে, নারী-পুরুষের মধ্যে পরিবর্তনযোগ্য যেসব প্রত্যাশিত জেডার ও অভিভাবক ভূমিকা রয়েছে, তার ওপর বিশেষ আলোকপাত করার জন্য ব্যাকের ইতিবাচক বার্তা, অলঙ্করণ বা উপস্থাপনা ব্যবহার করা
- প্রচারণামূলক বার্তা (Promotional Message) প্রচারের ক্ষেত্রে নারীর ক্ষমতায়নকে বিশেষ গুরুত্ব প্রদান অব্যাহত রাখা

পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন

- অবলোকন প্রক্রিয়া ও পরবর্তী পদক্ষেপসমূহ যা নারী-পুরুষ উভয়ের অংশগ্রহণ, ফলাফল ও পরিবর্তন পরিমাপ করে, তাতে জেডার সংবেদনশীলতা নিশ্চিত করা



যৌন হয়রানি নির্মূলকরণ নীতিমালা

যৌন হয়রানি নির্মূল করি
সুস্থ নিরাপদ কর্ম-পরিবেশ গড়ি



যৌন হয়রানির সংজ্ঞা ও প্রভাব

যৌনতাকে উদ্দেশ্য করে যে কোনো ধরনের অবাঞ্ছিত আকাজক্ষা, আহ্বান এবং মৌখিক বা শারীরিক আচরণই যৌন হয়রানি। যৌন হয়রানি যে কোন মানুষের ক্ষেত্রেই ঘটতে পারে এবং এটা সব সময়ই অগ্রহণযোগ্য। এটি হয়রানিমূলক আচরণ, অশালীন অঙ্গভঙ্গি, ইঙ্গিত, লঘু কৌতুক, ঠাট্টা বা উপহাস করা থেকে শুরু করে নারীর মতামতকে মূল্যায়ন না করা পর্যন্ত বিস্তৃত হতে পারে। যৌন হয়রানিমূলক আচরণ ধর্ষণের চেষ্টা বা ধর্ষণ পর্যন্ত গড়াতে পারে।

যৌন হয়রানি/নির্যাতন হিসেবে বিবেচিত আচরণসমূহ

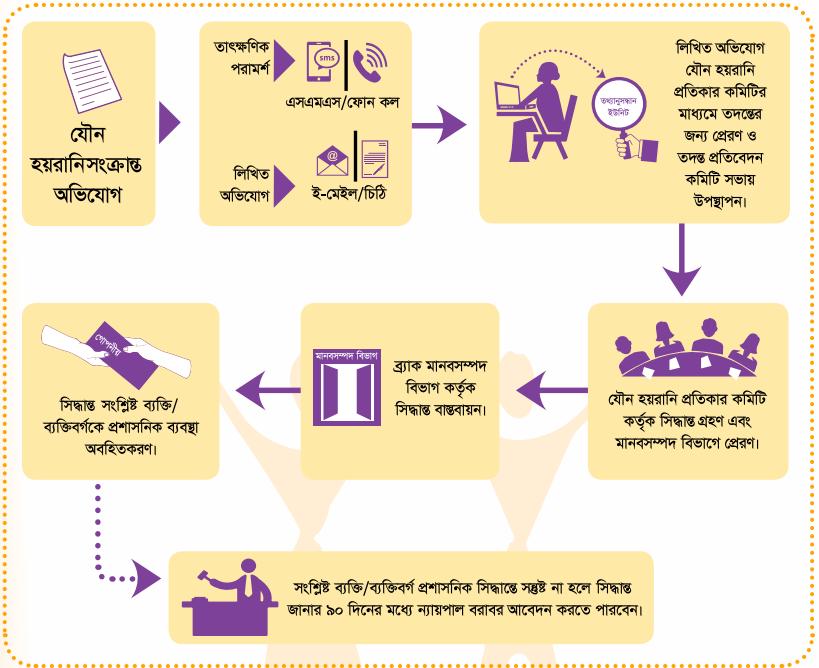
- যে কোনো অবাঞ্ছিত শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের চেষ্টা
- প্রাতিষ্ঠানিক বা পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করে কারও সঙ্গে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা
- কোনো কর্মীর সম্মানি/নিয়োগ/চাকরির উন্নতি/কেরিয়ারের ক্ষতিসাধন/নিয়ন্ত্রণ করার উদ্দেশ্যে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে যৌন উদ্দেশ্যমূলক ব্যবহার/ভীতি/ঘনিষ্ঠতা/উদারতা প্রদর্শন
- কোনো ব্যক্তির শরীর, পোশাক, শারীরিক গঠন, চেহারা ইত্যাদি নিয়ে যৌন ইঙ্গিত বা মন্তব্য করা
- যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ এসএমএস, এমএমএস, ই-মেইল, ফেইসবুকে মেসেজ/ছবি পাঠানো
- কারও ব্যক্তিগত, পারিবারিক জীবন সম্পর্কে অবাঞ্ছিত প্রশ্ন বা মন্তব্য করা
- মেয়েদের গাইনিসংক্রান্ত বিষয়ে যে কোনো ধরনের অযাচিত ও অনাকাঙ্ক্ষিত উপদেশ দেওয়া এবং আলোচনা করা

- প্রেম নিবেদন বা বিয়ের প্রস্তাব করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি দেওয়া বা চাপ প্রয়োগ করা
- কোনো ব্যক্তিকে আপাদমস্তক নিরীক্ষণ করা
- ব্ল্যাকমেইল অথবা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে যে কোনো ধরনের স্থির বা চলমান চিত্র ধারণ ও প্রচার করা
- ধর্ষণ বা ধর্ষণের চেষ্টা যৌন হয়রানি নয়, বরং যৌন নির্যাতন যা শাস্তিযোগ্য অপরাধ

এই নীতিমালা যাদের জন্য প্রযোজ্য

- যদি কোনো ব্যাককর্মী আরেকজন ব্যাককর্মী দ্বারা হয়রানি বা নির্যাতনের শিকার হন
- যদি কোনো ব্যাককর্মী ব্যাকের কোনো কর্মসূচির সঙ্গে সম্পৃক্ত কাউকে যৌন হয়রানি করেন
- যদি অংশীদার সংস্থার কেউ ব্যাককর্মী দ্বারা যৌন হয়রানি বা নির্যাতনের শিকার হন
- যদি অংশীদার সংস্থার কেউ ব্যাকের কোনো কর্মীকে যৌন হয়রানি বা নির্যাতন করেন, তবে সংস্থা এক্ষেত্রে প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা নিশ্চিত করবে
- যদি ব্যাকের কোনো তত্ত্বাবধায়ক বা কর্মী জেনেশুনে যৌন হয়রানির পক্ষে পরিবেশ তৈরিতে সহায়তা করে

কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি সংক্রান্ত অভিযোগ ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া



যৌন হয়রানিমূলক ঘটনার ক্ষেত্রে ব্র্যাক 'শূন্য সহিষ্ণু'

পূর্ণাঙ্গ নীতিমালার জন্য লগ ইন করুন : www.brac.net

অভিযোগ পাঠানোর ঠিকানা:

প্রধান, যৌন হয়রানি প্রতিকার কমিটি

৮ম তলা, ব্র্যাক সেন্টার, ৭৫ মহাখালী, ঢাকা ১২১২

হেল্পলাইন: ০১৭২৯০৭১৫৪৬ (অফিস চলাকালীন)

ই-মেইল: complaint.shrc@brac.net

পলিসি বিষয়ক যে কোনো তথ্যের জন্য যোগাযোগ করুন:
ফোন: ৯৮৮১২৬৫, Ext. ৩০৯৫
জেভার জাস্টিস অ্যান্ড ডাইভারসিটি কর্মসূচি

BRAC
BRAC CENTRE
75 Mohakhali
Dhaka 1212
Bangladesh

FOLLOW US



/BRACworld

 www.brac.net