

# Gender Inclusive Policy



**Dalit Empowerment Foundation (DEF)**  
**Tala, Satkhira**





## Gender Inclusive Policy

**পটভূমিঃ** দলিত ইম্পাওয়ারমেন্ট ফাউন্ডেশন (ডিইএফ) বাংলাদেশের দক্ষিণ-পশ্চিমাঞ্চলে দলিত জনগোষ্ঠীর নারী ও শিশুর অধিকার ও মর্যাদা প্রতিষ্ঠার জন্য কাজ করছে। ডিইএফ সব মানুষকে সমান চোখে দেখার নীতিতে বিশ্বাসী এবং সংগঠনে ও কর্মএলাকায় যদি কোন জেডার বৈষম্য থাকে তবে তা দূর করার জন্য সচেষ্ট।

জেডার বৈষম্য দূর করার প্রয়াস একদিকে যেমন ন্যায়নীতি প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে নিবেদিত তেমনি দলিত, অন্যান্য লিঙ্গীয় মানুষ, প্রতিবন্ধি ও প্রান্তিক মানুষের অর্থাৎ সকলের সম্মিলিত কর্মদক্ষতা, মেধা ও ব্যক্তিগত উদ্যোগ কাজে লাগিয়ে সংগঠনের কর্মকাণ্ডের মান উন্নয়ন করার প্রয়াস রাখে। সংগঠনের জেডার সমতার এই নীতি কেবলমাত্র কর্মকর্তা, কর্মীদের জন্য প্রণীত নয়, যারা আমাদের সুবিধাভোগী তাদের জন্যও সমানভাবে প্রযোজ্য। এই জেডার ইনক্লুসিভ নীতিমালার মূল লক্ষ্য হলো নারী, পুরুষ, দলিত, হিজড়া, ট্রান্সজেডার, প্রতিবন্ধি ও অন্যান্য প্রান্তিক মানুষের সমতা বিধানে ডিইএফ এর উদ্যোগকে আরও শক্তিশালী করা। ডিইএফ প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে, সেবাদান এবং প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে জেডার সমতা বাস্তবায়নের লক্ষ্যে ২০১২ সালে জেডার নীতিমালা অনুমোদন করে। ২০১২ সাল থেকে বর্তমান পর্যন্ত জেডার নীতিমালাটি নিয়োগ প্রক্রিয়া, কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন, কর্মী উন্নয়ন, জেডার সংবেদনশীলতা বৃদ্ধি ইত্যাদি বিষয় গুলিকে জেডার সমতা রক্ষায় বিশেষ ভূমিকা পালন করেছে, তবে নীতিমালাটি নারী ও পুরুষের সমতা বিবেচনায় তৈরি করা হয়েছিল। বর্তমানে এই নীতিমালাটি নারী, পুরুষ, দলিত, হিজড়া, ট্রান্সজেডার, প্রতিবন্ধি ও অন্যান্য প্রান্তিক মানুষকে অন্তর্ভুক্ত করে, ন্যায্যতা ও সমতা, ইতিবাচক পদক্ষেপ, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর উপর ভিত্তি করে এই নীতিমালাটি সংশোধন করা হয়েছে। তাই এই সংশোধিত নীতিমালাটিকে কেবল জেডার নীতিমালা হিসেবে নয় বরং ইনক্লুসিভ জেডার নীতিমালা হিসেবে সংগঠনকে সমতার দিকে এগিয়ে নিয়ে যেতে ভূমিকা রাখবে। কর্মসূচীতে নারী, পুরুষ, দলিত, হিজড়া, ট্রান্সজেডার, প্রতিবন্ধি ও অন্যান্য প্রান্তিক মানুষের চাহিদা বিবেচনা করে ন্যায্যতা ও সমতা নিশ্চিত করতে কাজ করে যাবে এবং বৈষম্য দূরীকরণে অবদান রাখবে। এই নীতিমালা দলিত ইম্পাওয়ারমেন্ট ফাউন্ডেশন (ডিইএফ) সংশোধিত জেডার ইনক্লুসিভ নীতিমালা-২০২১ হিসাবে বিবেচিত হবে।

**ভিশন :** সকল প্রকার সহিংসতা ও বৈষম্য দূর করে একটি ন্যায্যসঙ্গত ও সাম্যতার সমাজ তৈরি করা যেখানে নারী ও শিশুরা বিশেষ করে দলিত নারী ও শিশুরা সম অধিকার ও মর্যাদা ভোগ করতে পারে।

**মিশন :** সুবিধা বঞ্চিত/দলিত নারীর ক্ষমতায়ন ও শিশু অধিকার সুরক্ষা এবং সকল প্রকার সহিংসতা ও বৈষম্য মূলত শ্রেণী, বর্ণ ও জেডার বৈষম্য প্রতিরোধে তাদের ভূমিকা ও দায়িত্ব বুঝতে সাহায্য করা এবং মানবাধিকার প্রতিষ্ঠা করা, যেন দলিত নারী ও শিশুদের আর্থ সামাজিক উন্নয়নসহ জীবন যাত্রার মান উন্নত হয়।

### **জেডার ইনক্লুসিভ নীতিমালার প্রয়োজনীয়তাঃ**

ইনক্লুসিভ শব্দের অর্থ হচ্ছে অন্তর্ভুক্তিকরণ। সুতরাং এই নীতিমালার উদ্দেশ্যই হচ্ছে-নারী-পুরুষ, দলিত, অন্যান্য লিঙ্গীয় পরিচয়ের ব্যক্তি ও প্রান্তিক মানুষের সমতা প্রতিষ্ঠার জন্য একটি প্রাতিষ্ঠানিক দিক নির্দেশনা। এটি প্রতিষ্ঠানের একটি বৈধ প্রতিশ্রুতি যা ঐ প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের সুনির্দিষ্ট জেডার সমতা ও আকাংখা পূরণের লক্ষ্যে প্রণীত। তাই এই নীতিমালাটি কর্মী এবং সুবিধাভোগীদের বাস্তব ও কৌশলগত ভিন্ন ভিন্ন জেডার চাহিদা পূরণের প্রতি গুরুত্ব আরোপ করে। পাশাপাশি, এই ইনক্লুসিভ নীতিমালা প্রতিষ্ঠানের সমতা ও জেডার সম্পর্কিত ইস্যুসমূহ



বানী দাস  
সম্পাদক  
দলিত ইম্পাওয়ারমেন্ট ফাউন্ডেশন (ডিইএফ)  
তালা, সাতক্ষীরা।



Snahalata Mallick  
Treasurer  
Dalit Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira



Dipan Das  
Chairperson  
Dalit Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira.



লক্ষ্যঃ

প্রতিষ্ঠানকে একটি জেভার ও জেভার বৈচিত্রের প্রতি সংবেদনশীল প্রতিষ্ঠান হিসাবে তৈরী হতে সহায়তা করা এবং জেভার সমতা অর্জনের জন্য কর্মসূচী ও প্রকল্প গ্রহণ। সামগ্রিকভাবে এই নীতিমালার লক্ষ্য হলো নারী-পুরুষ, দলিত, হিজড়া সম্প্রদায়, ট্রান্স-জেভার এবং অন্যান্য প্রান্তিক মানুষের জন্য জেভার সমতার বিষয়টি অর্ন্তভুক্ত করা এবং কর্মসূচী প্রণয়নে সংস্থার দক্ষতা বৃদ্ধি করা। বিশেষ করে এই নীতিমালাটি সর্বক্ষেত্রে নারী, অন্যান্য লিঙ্গীয় পরিচয়ের মানুষ ও প্রান্তিক জনের অধঃস্থন অবস্থার পরিবর্তন এবং সকল কর্মীর জন্য নিরাপদ ও সম্মানজনক কাজের পরিবেশ সৃষ্টি করবে।

### জেভার ইনক্লুসিভ নীতিমালার নীতিগত ভিত্তি :

নারীবাদী আদর্শ ও এ্যাপ্রোচ যা, নারীমুক্তির জন্য সমতা ও ন্যায্যতা আনয়নে সমাজের প্রত্যেক প্রান্তিক মানুষকে অর্ন্তভুক্ত করে। বিশেষ করে ক্ষমতা সম্পর্ক, জেভার বৈচিত্র্য, বর্ণ, শ্রেণী, ও ধর্ম প্রভৃতি বিষয়কে গুরুত্বের সাথে তার প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা এবং কর্মকাণ্ডে প্রতিফলিত করবে।

### ১. মূল্যবোধ :

- জেভার বৈচিত্র্যকে স্বীকৃতি এবং পারস্পরিক শ্রদ্ধাবোধ।
- অন্তর্ভুক্তিকরণ / একিভূতিকরণ
- সহর্মিতা, সহযোগিতা, সহভাগিতা, Sisterhood চর্চা
- সমানুভূতি
- স্বচ্ছতা, জবাবদিহিতা
- যৌন হয়রানি এবং যৌন সহিংসতা “শূন্য”সহনশীলতা হিসেবে গণ্য হবে।
- ধর্ম, বর্ণ, লিঙ্গ, শ্রেণী নির্বিশেষে সকলের প্রতি সমান শ্রদ্ধাশীল থাকা।
- সংস্থা লিঙ্গ পরিচয়ের ভিত্তিতে কর্মীর জন্য কোন বিশেষ কাজ নির্দিষ্ট করবে না বরং সকল ধরনের কাজ তার যোগ্যতা অনুযায়ী উন্মুক্ত রাখবে। (রেফারেন্স মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা পলিসি)
- চিরাচরিত পদসোপান (Hierarchy) চর্চা করবে না।
- অসম্প্রদায়িক চিন্তা ধারণ ও চর্চা

*Charna*

Charna  
সম্পাদক  
দলিত ইমপাওয়ারমেন্ট ফাউন্ডেশন (ডিইএফ)  
তাল, সাতক্ষীরা।

*Sm*

Snahalata Mallick  
Treasurer  
Dalit Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira

*Dipali*

Dipali Das  
Chairperson  
Dalit Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira.





## ২. মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা :

### আর্থিক এবং অন্যান্য সুযোগ সুবিধা :

- বেতন স্কেল, বাড়ি ভাড়া, ভ্রমণ ভাতা, আয়কর, ইনক্রিমেন্ট, প্রশিক্ষণ ভাতা, বিদেশ ভাতা, যাতায়াত ব্যয়, টেলিফোন সুবিধা প্রভৃতি ক্ষেত্রে নারী-পুরুষ, দলিত, হিজড়া সম্প্রদায়, ট্রান্স-জেন্ডার, প্রতিবন্ধী এবং অন্যান্য প্রান্তিক কর্মীগণ মানব সম্পদ নীতিমালা অনুযায়ী একই সুযোগ-সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হবেন।

### নিয়োগ, পোস্টিং, বদলি, বরখাস্ত এবং ছুটিঃ

- সংস্থায় কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে কিছু নীতিমালা রয়েছে যা নারী, পুরুষ ও অন্যান্য লিঙ্গের কর্মীগণের জন্য সমভাবে প্রযোজ্য। কিন্তু সংস্থা নারী, দলিত নারী, হিজড়া সম্প্রদায়, ট্রান্স-জেন্ডার, প্রতিবন্ধী এবং অন্যান্য প্রান্তিক মানুষের কর্মীর সংখ্যা বৃদ্ধির জন্য কয়েকটি ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে যা নিম্নরূপঃ

### নিয়োগঃ

- প্রকল্পের ধরন ও ভৌগোলিক অবস্থানভেদে নারী কর্মীনিয়োগের জন্য শিক্ষাগত যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা শিথিলযোগ্য হবে
- পাশাপাশি দলিত, হিজড়া সম্প্রদায়, ট্রান্স-জেন্ডার, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়োগের জন্য শিক্ষাগত যোগ্যতা একইভাবে শিথিলযোগ্য হবে।
- ক্রমান্বয়ে নারী কর্মী ও অন্যান্য লিঙ্গীয় পরিচয়ের মানুষদের সংখ্যা বৃদ্ধি করা হবে। এ বৃদ্ধি শুধু মাঠ পর্যায়েই নয়, ব্যবস্থাপনার সকল পর্যায়ে করা হবে।
- নারী, দলিত নারী, হিজড়া সম্প্রদায়, ট্রান্স-জেন্ডার, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদেরকে উচ্চ পর্যায়ে আনার জন্য Internship এর মাধ্যমে নিয়োগ দেবে। পরবর্তীতে প্রতিষ্ঠানের পদ শূন্য হলে সেই পদে তাকে/তাদেরকে নিয়োগ দেওয়া হবে
- নারী কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের জন্য শুধুমাত্র নারী কর্মীদের কাছ থেকে দরখাস্ত আহ্বান করা হবে।
- লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষায় জেন্ডার, নারীবাদ, সমতা ও অসাম্প্রদায়িক ভাবনা বিষয়ক প্রশ্ন থাকবে।

### ছুটিঃ

বার্ষিক ছুটি, অসুস্থতাজনিত ছুটি, নৈমিত্তিক ছুটির বিধান সকল কর্মীর ক্ষেত্রে একই। কিন্তু নারী কর্মীর জন্য মাতৃত্বজনিত ছুটির ও পুরুষ কর্মীদের জন্য পিতৃত্বজনিত ছুটির বিধান রয়েছে যা নিম্নরূপঃ

### মাতৃত্বজনিত ছুটিঃ

- একজন নারী কর্মী মাতৃত্বজনিত কারণে সন্তান প্রসবকালীন সময়ে পূর্ণ বেতনসহ মোট ৬ (ছয়) মাস এ ছুটি ভোগ করবে। তবে এই সময়ে প্রতিষ্ঠান খন্ডকালীন কর্মী নিয়োগ দেবে, যার বেতন ভাতা স্ব-স্ব প্রকল্পে বরাদ্দ থাকবে। ২ (দুই) টি সন্তানের অধিক হলে বিনা বেতনে ছুটি ভোগ করতে পারবে না।



Charona  
সম্প্রদায়িক  
সিও ইন্সপেক্টরসেন্ট লাইসেন্স (ডিইএফ)  
তাল, সাতক্ষীরা।

  
Snahalata Mallick  
Treasurer  
Dalit Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira

  
Dipan Das  
Chairperson  
Dalit Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira.



- কোন কর্মী যদি শিশু সন্তান লালন-পালনের দায়িত্ব নেয় সেক্ষেত্রে তিনিও প্রতিষ্ঠানের প্রচলিত নীতিমালা অনুযায়ী মাতৃত্বজনিত ছুটির অধিকারী হবেন। তবে কারো দুটি সন্তান থাকলে এই ছুটি তার জন্য প্রযোজ্য হবেনা।

### পিতৃত্বজনিত ছুটিঃ

স্ত্রীর সন্তান প্রসবকালীন সময়ে এবং পরবর্তী কয়েকদিন তার পাশে সর্বক্ষণ উপস্থিত থেকে তাকে মানসিক সমর্থন এবং সন্তানের প্রাথমিক পরিচর্যায় সহযোগিতা করার জন্য সংস্থা পুরুষ কর্মীদের ক্ষেত্রে পিতৃত্বজনিত ছুটির বিধান করেছে প্রত্যেক পুরুষ কর্মী তার স্ত্রীর সন্তান প্রসবকালীন সময়ে পিতৃত্বজনিত ছুটি হিসেবে পূর্ণ বেতনসহ মোট ৭ দিনের ছুটি পাবে। এই নিয়ম শুধু ২ (দুই) টি সন্তানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

### পোস্টিং ও বদলি :

এসব ক্ষেত্রে সকল কর্মীদের জন্য একই নীতি অনুসারিত হবে। তবে বিশেষ ক্ষেত্রে কয়েকটি ইতিবাচক ব্যতিক্রম করা হবে:

- সকল কর্মীর পোস্টিং ও বদলির সময়ে তার পিতা- মাতা, স্বামী/স্ত্রীর কর্মস্থল ও অবস্থান বিবেচনায় নেয়া হবে।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ক্ষেত্রে যোগাযোগ ব্যবস্থা এবং তার উপযোগী কর্ম পরিবেশ বিবেচনায় বদলি অথবা পোস্টিং দেয়া হবে।
- গর্ভকালীন সময়ে অর্থাৎ প্রথম মাস থেকে সন্তান ভূমিষ্ট হওয়ার ৬ (ছয়) মাসের মধ্যে একজন নারীকর্মী যে এলাকায় কর্মরত সেখান থেকে তাকে অন্য কোথাও বদলি করা হবে না।

### বরখাস্ত :

নারী-পুরুষ, দলিত, হিজড়া সম্প্রদায়, ট্রান্স-জেন্ডার এবং অন্যান্য প্রান্তিক পরিচয়ের সকল কর্মী সংস্থার নীতিমালা অনুযায়ী কতগুলো বিশেষ কারণে সংস্থার চাকুরি থেকে বরখাস্ত হতে পারেন। তবে অতিরিক্ত আরো একটি কারণে বরখাস্ত হতে পারেন, তা হচ্ছে : যৌন হয়রানি এবং যৌন সহিংসতা সম্পর্কিত ঘটনার সাথে সম্পৃক্ততা। বাংলাদেশের পরিপ্রেক্ষিতে এটি অনস্বীকার্য যে বেশিরভাগ যৌন হয়রানি ও সহিংসতা পুরুষদের দ্বারা সংঘটিত হয়ে থাকে। তবে প্রতিষ্ঠান তা পুংখানুপুংখরূপে খতিয়ে দেখবে এবং যথাযথ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা করবে। এক্ষেত্রে ব্যতিক্রমী (নারী দ্বারা, অন্য যেকোন লিঙ্গের দ্বারা) ঘটনাকেও প্রতিষ্ঠান গুরুত্বের সাথে খতিয়ে দেখবে।

### যৌন হয়রানির সংজ্ঞাঃ

প্রতিষ্ঠান, হাইকোর্ট প্রদত্ত সংজ্ঞার উপর ভিত্তি করে যৌন হয়রানির গুরুত্বের সাথে ধারণ করেছে এবং সেই অনুযায়ী এই সংক্রান্ত বিষয়াদি খতিয়ে দেখবে।

যৌন হয়রানি বলতে বুঝায়-

- ক) অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতে) যেমনঃ শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;
- খ) প্রাতিষ্ঠানিক এবং পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
- গ) যৌন হয়রানি বা নিপীড়নমূলক উক্তি;



সুশীলা দাস  
সম্পাদক  
দেব উন্নয়নমূলক ফাউন্ডেশন (ডিইএফ)  
তালা, সাতক্ষীরা।



Snahalata Mallick  
Treasurer  
Dait Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira



Dipali Das  
Chairperson  
Dait Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira.





ঘ) যৌন সুযোগ-লাভের জন্য অবৈধ আবেদন;

ঙ) পর্গেছাফী দেখানো;

চ) যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভঙ্গি;

ছ) অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোন ব্যক্তির অলঙ্ঘ্য তার নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা;

জ) অশালীন ভঙ্গি, অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে;

ঝ) চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ছবি, নোটিশ, কার্টুন, বেঞ্চ, চেয়ার-টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস, ফ্যাক্টরি, শ্রেণীকক্ষ, বাথরুমের দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক অপমানজনক কোন কিছু লেখা;

ঝ) ব্লাকমেইল অথবা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ করা;

ঞ) যৌন হয়রানির কারণে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকতে বাধ্য হওয়া;

ট) প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি দেয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;

ঠ) ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনে চেষ্টা করা;


ক-ঠ ধারায় উল্লিখিত আচরণসমূহ নারীর স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার জন্য হুমকিস্বরূপ এবং অপমানজনক। কোন নারী যদি এ ধরনের আচরণের শিকার হন এবং যদি তিনি মনে করেন যে, এই বিষয়ে প্রতিবাদ করলে তার কর্মক্ষেত্র বা যেখানে তিনি আছেন সেখানকার পরিবেশ তার উন্নয়নের জন্য বাধা বা প্রতিকূল হতে পারে তাহলে উক্ত আচরণসমূহ নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক বলে বিবেচিত হবে।

- যদি কোন পুরুষ কর্মী নারীকর্মীকে দৈহিকভাবে নির্যাতন কিংবা তাকে ধর্ষণ করেন এবং যদি তা প্রমাণিত হয় তাহলে ঐ পুরুষ কর্মীকে চাকুরি থেকে বরখাস্ত করা হবে।
- একইভাবে পুরুষ কর্মী যদি প্রতিষ্ঠানের বাইরে কোন নারীকে অশালীন ইঙ্গিত, দৈহিকভাবে নির্যাতন কিংবা তাকে ধর্ষণ করেন এবং তা তদন্ত সাপেক্ষে প্রমাণিত হলে পুরুষ কর্মীর প্রতি প্রতিষ্ঠান থেকে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। প্রতিষ্ঠান এ বিষয়ে জিরো টলারেন্স নীতি গ্রহণ করবে।

### পদোন্নতি :

সংস্থার মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা নীতিমালা অনুযায়ী বাৎসরিক মূল্যায়ন ও সমতার ভিত্তিতে পদোন্নতির বিষয়টি বিবেচিত হবে। তবে এক্ষেত্রে উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মীর সংখ্যা ও গুণগত অংশগ্রহণ বৃদ্ধির বিষয়টি বিবেচনার গ্রন নারী কর্মীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা যাবে।

- নারী কর্মীদের উচ্চপদে পদোন্নতি দেবার জন্য তার দক্ষতা ও সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য বিশেষ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।
- পাশাপাশি দলিত, হিজড়া সম্প্রদায়, ট্রান্স-জেন্ডার, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের পদোন্নতি দেবার জন্য বিশেষ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

  
Charona  
সম্পাদক  
দলিত ইমপায়ারমেন্ট ফাউন্ডেশন (ডিইএফ)  
তাল, সাতক্ষীরা।

  
Sushalata Mallick  
Treasurer  
Dait Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira

  
Dipali Das  
Chairperson  
Dait Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira





### ৩. ভৌত ও মাতৃকালীন স্বাস্থ্য সুবিধা :

- নারী/দলিত নারী, পুরুষ কর্মীর জন্যে পৃথক টয়লেট সুবিধা
- ট্রান্সজেন্ডার, হিজড়া ও প্রতিবন্ধীদের প্রবেশগম্যতা অনুযায়ী পৃথক টয়লেট সুবিধা নিশ্চিত করার জন্যে প্রতিষ্ঠান সর্বোচ্চ গুরুত্ব দেবে এবং ক্রমাগতই প্রতিষ্ঠানের সামর্থ্য অনুযায়ী ক্রমাগতই বাস্তবায়িত হবে।
- নারীদের জন্য বরাদ্দকৃত টয়লেটে স্যানিটারী ন্যাপকিন বক্স থাকবে
- ৬ মাস থেকে দুই বছর পর্যন্ত শিশুর দুগ্ধপানের জন্য একটা কর্ণার থাকবে
- প্রতিষ্ঠানের সামর্থ্য অনুযায়ী ৬ মাস থেকে দুই বছর পর্যন্ত শিশুর মায়ের সাথে রাখার ব্যবস্থা করবে। প্রয়োজনে অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের এই বিষয়ে যে ভালো চর্চাগুলি রয়েছে তা সেটা অনুসরণ করবে।

### ৪. কর্মসূচী ও কর্মক্ষেত্রেঃ

- প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মসূচীতে জেন্ডার ও সমতা অত্যাবশ্যিকীয় বিষয় হিসেবে গুরুত্ব পাবে।
- কর্মসূচী গ্রহণ ও কর্মক্ষেত্রে উদ্দীষ্ট জনগোষ্ঠীর মধ্যে নারীর পাশাপাশি দলিত নারী, হিজড়া সম্প্রদায়, ট্রান্স-জেন্ডার, প্রতিবন্ধী ও যেকোন প্রান্তিক ব্যক্তিদেরকে অন্তর্ভুক্ত করা হবে।
- প্রকল্প/উন্নয়ন কর্মসূচী পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ এবং মূল্যায়নে নারী, দলিত নারী, অপরাপর লিঙ্গীয় পরিচয়ের মানুষ ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদার প্রতি বিশেষ গুরুত্ব দেয়া, যাতে করে বৈষম্য ও নিপীড়ন কমিয়ে প্রান্তিক মানুষের জন্য সমসুযোগ, সমঅংশগ্রহণের জন্য একটি কার্যকরী কর্মবান্ধব কর্ম পরিবেশ তৈরী করা যায়।
- বিভিন্ন নেটওয়ার্ক ও বিভিন্ন সচেতনতামূলক কার্যক্রমের মাধ্যমে সরকারের মাধ্যমে দেশের নারী-পুরুষকে জেন্ডার সংবেদনশীল করতে প্রচেষ্টা নেয়া হবে।
- প্রকল্প এবং প্রতিষ্ঠানের কাজে মনিটরিং-এর জন্যে জেন্ডার সমতার সূচক ব্যবহার/ নির্ধারণ করা হবে।

### ৫. আচরণ বিধিমালাঃ

- পুরুষ নারীর প্রতি, পুরুষ পুরুষের প্রতি, নারী নারীর প্রতি বা যে কোন লিঙ্গের প্রতি কোন ধরনের কটুক্তি যা আত্মমর্যাদায় আঘাত আনে এমন কোন উক্তি/ শব্দ ব্যবহার করা অমার্জনীয় অপরাধ হিসেবে বিবেচিত।
- জেন্ডার সংবেদনশীল আচরণ সকলের জন্য বাধ্যতামূলক।
- প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষভাবে নারীর প্রতি যেকোন অশোভন বাক্য, মন্তব্য ও আচরণ, ছবি প্রদর্শন প্রতিষ্ঠানে সম্পূর্ণভাবে নিষিদ্ধ ও শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসেবে গণ্য।
- একইভাবে অন্যান্য লিঙ্গীয় পরিচয়ের মানুষের প্রতি যে কোন অশোভন বাক্য, মন্তব্য ও আচরণ, ছবি প্রদর্শন প্রতিষ্ঠানে সম্পূর্ণভাবে নিষিদ্ধ ও শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসেবে গণ্য।
- নারী পুরুষ কর্মীর কোন প্রকার অবৈধ যৌন কর্মকাণ্ড প্রমাণিত হলে প্রতিষ্ঠান অভিযুক্ত কর্মীর বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারবে।



Charma  
সম্পাদক

দলিত ইমপাওয়ারমেন্ট ফাউন্ডেশন (ডিইএফ)  
তাল, সাতক্ষীরা।

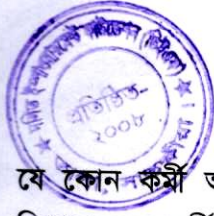


Snahalata Mallick  
Treasurer  
Dalit Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira



Dipali Das  
Chairperson  
Empowerment Foundation (EF)  
Tala, Satkhira





- যে কোন কর্মী অহেতুক কাউকে হয়রানির করার উদ্দেশ্যে মিথ্যাচার কৌশল অবলম্বন করলে উক্ত মিথ্যাচারকৃত কর্মীর বিরুদ্ধে প্রতিষ্ঠান শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।
- যে কোন কর্মী প্রতিষ্ঠানে বা প্রতিষ্ঠানের বাহিরে কারো সঙ্গে অশোভন আচরণ করতে পারবে না এবং তা প্রমাণিত হলে প্রতিষ্ঠান শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।
- কোন কর্মীর বেতন/চাকুরির শর্তাবলী/পদোন্নতি/কেরিয়ারের ক্ষতিসাধন/নিয়ন্ত্রণ, প্রভাবিত করার উদ্দেশ্যে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে যৌন আচরণমূলক ব্যবহার/ভীতি প্রদর্শন/ঘনিষ্ঠতা/পক্ষপাতিত্ব করা যাবে না।
- উদ্দেশ্যে প্রণোদিতভাবে বারবার যৌনধর্মী মন্তব্য করা, কৌতুক বলা, অঙ্গভঙ্গিকরা যাবে না।
- যে কোন অপ্রত্যাশিত/অবাঞ্ছিত স্পর্শ বা যে কোন ধরনের শারীরিক স্পর্শক স্থাপন করা যাবে না।
- যৌন স্পর্শক স্থাপন করার প্রয়াস প্রত্যাখান করার কারণে মানসিক চাপ সৃষ্টি না করা বা অন্য কোন শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেওয়া।
- ব্যক্তির শরীর বা পোশাক নিয়ে যৌন আক্রমণাত্মক মন্তব্য করা যাবে না।
- অপমানজনক, ভীতিকর বা যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ/ ছবি বা অন্য কোন বস্তু কর্মস্থলে প্রদর্শন বা সংরক্ষণ করা যাবে না।
- পর্ণোগ্রাফি ভিডিওসহ যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ লেখা, রেকডিং বা ইলেকট্রনিক বার্তা পাঠানো যাবে না।
- মৌখিক বা অন্য কোন ধরনের আচরণ প্রদর্শন বা তাতে অংশ নেওয়া, যা যৌন হয়রানি বলে বিবেচিত হবে।

## ৬. প্রাত্যহিক আচরণ বিধিমালা মনিটরিং-এর কৌশলঃ

- প্রতিষ্ঠানে একটি অভিযোগ বাক্স রাখা
- প্রাত্যহিক আচরণ বিধিমালা পর্যবেক্ষণ ও মনিটরিং- এর জন্য ৩ (তিন) সদস্য বিশিষ্ট একটি তদন্ত কমিটি থাকবে। (তদন্ত কমিটি গঠন হবে স্ব স্ব প্রতিষ্ঠানের নিয়ম অনুযায়ী)
- প্রতি মাসে একবার অভিযোগগুলো তদন্ত কমিটি খতিয়ে দেখবে এবং জেডার নীতিমালা ও মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা নীতিমালা অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করবে
- মাসে অন্তত একবার সবাই একসাথে বসবে এবং মতামত বিনিময়ের মাধ্যমে সুষ্ঠু কর্মীবান্ধব পরিবেশ সৃষ্টি করবে।
- কাউন্সিলিং করা

## ৭. নীতিমালা বাস্তবায়ন এর কৌশল :

- প্রতিষ্ঠানে একজন জেডার ফোকাল পারসন থাকবে
- তার নেতৃত্বে জেডার পলিসি বাস্তবায়ন ও এ সংশ্লিষ্ট কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের জন্যে একটি কর্মপরিকল্পনা তৈরী হবে যা সংস্থার নেতৃত্ব কর্তৃক অনুমোদিত হবে।



Charan  
সম্পাদক  
Dait Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira।



Snahalata Mallick  
Treasurer  
Dait Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira



Dipali Das  
Chairperson  
Dait Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira.





## সুনির্দিষ্ট কার্যাবলি :

জেভার ইনক্লুসিভ নীতিমালা পরিবীক্ষণ ও পর্যবেক্ষণ:

সংস্থার জেভার ইনক্লুসিভ নীতিমালা পরিবীক্ষণ ও পর্যবেক্ষণ করার জন্য একটি এক বছর মেয়াদী পাঁচ সদস্য বিশিষ্ট "জেভার ইনক্লুসিভ নীতিমালা বাস্তবায়ন ও মনিটরিং সেল" নামে একটি কমিটি থাকবে। সংস্থার কার্যকরী কমিটি কর্তৃক নিম্নলিখিত সদস্যদের সমন্বয়ে উক্ত কমিটি গঠন করা হবে-

- আহ্বায়ক - কার্যকরী কমিটির একজন সদস্য
- সদস্য সচিব - প্রশাসনের একজন সদস্য
- সদস্য - একজন প্রকল্প প্রধান, একজন অর্থ বিভাগ ও একজন মাঠ পর্যায়ের কর্মী

"জেভার ইনক্লুসিভ নীতিমালা বাস্তবায়ন ও মনিটরিং সেল"- এর কার্যাবলী নিম্নরূপ হবে-

- জেভার ইনক্লুসিভ নীতিমালা এবং জেভার বিষয়ক তথ্য নিয়ে সংস্থায় নিয়োগ প্রাপ্ত নতুন কর্মীদেরকে ওরিয়েন্টেশন দেয়া।
- জেভার ইনক্লুসিভ নীতিমালা সঠিকভাবে অনুসরণ করার জন্য বাৎসরিক কর্মপরিকল্পনা গ্রহণ করা।
- বিভিন্ন ধরনের উদ্বুদ্ধকরণ কর্মসূচী, প্রশিক্ষণ ও দিবস উদযাপনের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- জেভার ইনক্লুসিভ নীতিমালা সঠিকভাবে অনুসরণ করা হচ্ছে কিনা পর্যবেক্ষণ করা।
- জেভার বিষয়ক বিভিন্ন তথ্য সংগ্রহ করা এবং প্রাপ্ত তথ্যসমূহ সংস্থার ব্যবস্থাপনা কমিটি, সংস্থায় কর্মরত কর্মী ও সুবিধাভোগীদের সাথে বিনিময়/শেয়ারিং করা।
- জেভার বিষয়ক প্রাপ্ত তথ্যসমূহ মূল্যায়নের মাধ্যমে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করার জন্য ছয় মাসে একবার সংস্থার ব্যবস্থাপনা কমিটির নিকট প্রতিবেদন পেশ করা।

## ৮. এ্যাডভোকেসি এন্ড নেটওয়ার্কিং :

- বিভিন্ন স্থানীয় এনজিও, জাতীয় এনজিও ও নারীবাদী মানবাধিকার সংস্থার সাথে বিষয়ভিত্তিক জোট পড়ে তুলে এক সাথে কাজ করা।
- প্রকল্পের সাথে সামঞ্জস্য রেখে জেভার ইস্যুর উপর এ্যাডভোকেসী করা।
- বিশেষ প্রয়োজনে নারীর দলিত নারী, হিজড়া সম্প্রদায়, ট্রান্স-জেভার এবং অন্যান্য প্রান্তিক মানুষের আইনগত অধিকার, প্রজনন অধিকার, বৈষম্য, নারী নির্যাতন ইত্যাদি বিষয়ে সচেতনতার উদ্যোগ নেওয়া।

## ৯. বাজেট :

জেভার ইনক্লুসিভ নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য বিভিন্ন প্রকল্প/ কর্মসূচীতে প্রয়োজনীয় বাজেট বরাদ্দ করা হবে।

অন্নি দাস  
সম্পাদক  
দৈনিক ইমপাওয়ারমেন্ট ফাউন্ডেশন (ডিইএফ)  
তাল, সাতক্ষীরা।

Snahalata Mallick  
Treasurer  
Dait Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira

Dipali Das  
Chairperson  
Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira





১০. **অনুমোদন** : ডিইএফ এর কার্যনির্বাহী পরিষদ এই পলিসি অনুমোদন করে চূড়ান্ত অনুমোদনের জন্য সাধারণ পরিষদ সভায় উপস্থাপন করবে এবং সাধারণ পরিষদ সভায় এই পলিসি চূড়ান্তভাবে অনুমোদিত হবে।
১১. **অন্যান্য পলিসি নীতিমালার সাথে সমন্বয় সাধন** : ডিইএফ এর আর্থিক ব্যবস্থাপনা পলিসি , মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা পলিসি ও অন্যান্য পলিসির সাথে জেভার নীতিমালার বিষয়বস্তুর সমন্বয় সাধন করা হবে। পরিবর্তিত সময় এবং আস্থার পরিপ্রেক্ষিতে এই নীতিমালা পরিবর্ধন ও পরিমার্জন করা যাবে।
১২. **প্রচলিত ধারণা / সংজ্ঞাসমূহ**

### জেভার ও সেক্সঃ

#### সেক্সঃ

সহজভাবে বলতে গেলে জৈবিক / শারিরিক বৈশিষ্ট্যর ভিত্তিতে নারী ও পুরুষের নির্ধারিত পরিচয় হল সেক্স এবং সাধারণভাবে মনে করা হয় এটি অপরিবর্তনশীল।

#### জেভার :

সাধারণভাবে সামাজিক ও ঐতিহাসিকভাবে নির্মিত নারী ও পুরুষের পরিচয়ই হল জেভার। সমাজ ও সংস্কৃতি ভেদে জেভার পরিচয় ভিন্ন ভিন্ন এবং পরিবর্তনশীল। লক্ষ্যনীয় যে, নারী ও পুরুষের জৈবিক পরিচয়ের সাথে সামাজিক পরিচয় ওতোপ্রোতভাবে জড়িত থাকলেও একটি সমাজে যেভাবে নারীত্ব ও পুরুষত্বকে নির্মাণ করা হয় অর্থাৎ কোন ধরনের আচার-আচরণ, কর্মকান্ড, দায়-দায়িত্ব, পোষাক- পরিচ্ছদ, চলা-ফেরা নারী পুরুষের জন্য প্রযোজ্য/ আদর্শিক সেগুলো সবই সেই সমাজ ও সংস্কৃতি দ্বারা নির্মিত। উদাহরণ স্বরূপ, আমাদের সমাজে শিশুদের জন্য খেলা, পোষাকের রঙ এবং খেলার ধরণ এগুলো নির্ধারিত হয়ে থাকে তার লিঙ্গীয় পরিচয়ের ভিত্তিতে।

#### জেভার বৈচিত্র্যঃ

জেভার আলোচনায় আমাদের নানা ক্যাটাগরীগুলোকে বুঝতে হবে এবং স্বীকৃতি দিতে হবে কারণ জেভার বৈচিত্র্যপূর্ণ। বিষয়টিকে এভাবে ব্যাখ্যা করা যায়, একজন ব্যক্তি সামাজিকভাবে নির্মিত তার জেভার পরিচয়কে ধরন না করে বিপরীত লিঙ্গের সাথে একাত্বতাবোধ কিংবা গ্রহণ করতে পারে; বিদ্যমান জেভার পরিচয়কে চ্যালেঞ্জও করতে পারে কিংবা কোন ধরনের জেভার পরিচয়কেই পুরোপুরি অস্বীকার করে কেবলমাত্র মানুষ হিসেবে পরিচয় দেওয়ার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে পারে।

প্রথমত ভাবনার বাইরে এসে লিঙ্গীয় বৈচিত্র্যের ধারণাকে গুরুত্ব দেওয়ার মাধ্যমে বিভিন্ন ক্যাটাগরীর মানুষ জনকে স্বীকৃতি ও সম্মান প্রদান, সমতা, ন্যায্যতা প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে ইনক্লুসিভ সমাজ গঠন করা।

#### নারীবাদ

নারীবাদ একটি আদর্শ যা রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক এবং সামাজিক সমতার কথা বিশ্বাস করে। এই সমতা নারী-পুরুষে, নারী-নারীতে এবং বিভিন্ন লিঙ্গ পরিচয়ের মানুষের মধ্যে। ধর্ম ও শ্রেণী বিভাজনকেও নারীবাদ তার সমাজ বিশ্লেষণের অন্যতম বিবেচ্য বিষয় হিসেবে স্বীকার করে। আসলে নারীবাদ কাঠামোর পরিবর্তনের প্রক্রিয়ার কেন্দ্রবিন্দুই হচ্ছে আদর্শ।

  
দীপালী দাস  
সম্পাদক  
ডায়মন্ড ইমপাওয়ারমেন্ট ফাউন্ডেশন (ডিইএফ)  
তাল, সাতক্ষীরা।

  
Snahalata Mallick  
Treasurer  
Dait Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira

  
Dipali Das  
Chairperson  
Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira.





### নারীবাদের সংজ্ঞা বিশ্লেষণ :

নারীবাদ একটি আদর্শ। যে আদর্শ কেবলমাত্র জেভার সমতার কথা বলেনা বরং সমাজের সকল প্রকার ক্ষমতা সম্পর্কের পরিবর্তনের কথা বলে যা জেভার, যৌনতা, বর্ণ, শ্রেণী, ধর্ম চিরাচরিত সমাজ কাঠামো, জেভার শ্রম বিভাজন, লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা, জেভার বৈচিত্র্য ও পরিচয়কে দৃঢ়ভাবে স্বীকার করে এবং বৈষম্যকে বৃহত্তর পরিসরে বিশ্লেষণ করে।

### বিশ্লেষণ ধর্মী:

নারীবাদ পিতৃতন্ত্রের চিরাচরিত সংজ্ঞাকে ভিন্নভাবে দেখার চেষ্টা করে। সেই লক্ষ্যে নারীবাদ কেবল দুটি প্রধান জেভার পরিচয়ের (নারী ও পুরুষ) মধ্যে সীমাবদ্ধ না থেকে জেভার বৈচিত্র্য, যৌনতা এবং তার চর্চা, পিতৃতান্ত্রিক কাঠামো ইত্যাদি বিষয়গুলোকে বিশ্লেষণের মূল উপাদান হিসেবে বিবেচনা করে এবং সেই মতো কৌশল গ্রহণ করে।

### সামাজিক পরিবর্তনের একটি কৌশল:

নারীবাদ, নারীর ক্ষমতায়ন এবং সাথে অন্যান্য প্রান্তিক লিঙ্গীয় পরিচয়ের মানুষের ক্ষমতায়নের জন্য কাজ করে। জেভার ক্ষমতা সম্পর্কে অন্য মাত্রায়/ভিন্ন মাত্রায় রূপান্তরিত করা তার একটা বড় কৌশল। নারীবাদ বিশ্বাস করে, সমাজের প্রত্যেকটি অসমতা/ অন্যায়তা দূরীকরণ ব্যতীত নারীর ক্ষমতায়ন/ অধিকার প্রতিষ্ঠা করা সম্ভব নয়।

### প্রত্যাহিক জীবনে নারীবাদ:

নারীবাদী চর্চা আমাদের প্রত্যাহিক জীবনে বিদ্যমান ক্ষমতা সম্পর্কের চর্চাকে অত্যন্ত সচেতনভাবে বিশ্লেষণ করে এবং সর্বপ্রকার বৈষম্যের অন্যতম মূল কারণ হিসেবে দেখে। বিশেষভাবে নারীবাদ গুরুত্ব দেয়, কিভাবে মানুষ তার প্রত্যাহিক জীবনে তাদের ক্ষমতা ব্যবহার করে এবং যা প্রকাশ পায় তার বৈষম্যমূলক আচরণ এবং চর্চার মাধ্যমে। পাশাপাশি নারীবাদ মনে করে, এটি দোষারোপের বিষয় নয় কারণ এই সমাজ আমাদেরই তৈরী। তাই এই পরিবর্তনের জন্য সামাজিক কাঠামো ও প্রতিষ্ঠানকে পরিবর্তিত করা একান্ত প্রয়োজন।

### টালসফরমেটিভ নারীবাদ নেতৃত্বের ধারণা:

নারীবাদী দৃষ্টিভঙ্গিতে টালসফরমেটিভ নেতৃত্বের ভিশন হচ্ছে সামাজিক ন্যায্যতা। ব্যক্তিগত ও সমষ্টিগত ইতিবাচক পরিবর্তনের লক্ষ্যে ক্ষমতা, সম্পদ, দক্ষতা, কার্যকরীভাবে ব্যবহার করার মাধ্যমে এই নেতৃত্ব সামাজিক, সাংস্কৃতিক, অর্থনৈতিক ও ক্ষমতা সম্পর্ক রূপান্তরিত করতে সক্ষম হবে। এই টালসফরমেটিভ নেতৃত্ব কেবলমাত্র নারী-পুরুষের বৈষম্যের মধ্যে সীমাবদ্ধ না থেকে বরং শ্রেণী, বর্ণ, লিঙ্গ বৈচিত্র্য, ধর্ম, কাঠামোগত আদর্শ প্রভৃতি বিষয়কে চ্যালেঞ্জ করে। সর্বোপরি, নারীবাদ নেতৃত্ব ব্যক্তি এবং সমষ্টির ক্ষমতায়নের জন্য কাজ করে।

তালি দাস  
সম্পাদক  
টালসফরমেটিভ ফাউন্ডেশন (ডিএফএফ)  
তাল, সাতক্ষীরা।

Snahalata Mallick  
Treasurer  
Dait Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira

Dipali Das  
Chairperson  
Dait Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira





### ➤ জেডার সমতা (Gender Equality)

সংস্করণভাবে সমতা নারী পুরুষের মধ্যে সম-অধিকার, মর্যাদা ও পারস্পরিক শ্রদ্ধার নীতিকে প্রকাশ করে। সমতা সংস্করণতঃ সম' অবস্থা বোঝাতে ব্যবহৃত হয়। যেমন রাষ্ট্রের অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ড (ব্যবসা, কৃষি শিল্প কারখানা ইত্যাদি) ক্ষেত্রসমূহে নারী পুরুষ ও অপারপার লিঙ্গীয় পরিচয়ের মানুষের সমঅংশগ্রহণ ও সুযোগ সুবিধা প্রাপ্তির জন্য নীতিমালা গ্রহণ ও বাস্তবায়ন। আবার সংগঠনের ক্ষেত্রে সকল লিঙ্গীয় পরিচয়ের মানুষের জন্য নিয়োগ, বেতনততাদি, অন্যান্য আর্থিক সুবিধাদি, ছুটি, পদোন্নতির ক্ষেত্রে সমান সুযোগ রাখা।

### ➤ জেডার সম্যতা (Gender Equity)

সংস্করণতঃ সাম্যতা হলো একটি প্রক্রিয়ায় যার মধ্যদিয়ে সমতা অর্জিত হয় অর্থাৎ সাম্যতা হল সেই প্রক্রিয়া যা সমাজের অসমতা, বৈষম্য সৃষ্টিকারী বিষয়গুলির উপর আলোক পাত করে এবং ন্যায্যতার ভিত্তিতে নীতিমালা তৈরী, প্রয়োগ করে সমতা আনার লক্ষ্যে কাজ করে। উদাহরণস্বরূপ, নারী-পুরুষের পৃথক চাহিদার কথা বিবেচনা করে নীতিমালা তৈরী এবং প্রয়োগ করা। যেমন- চাকুরীর ক্ষেত্রে কোটা, আদিবাসীদের জন্য শিক্ষা কোটা, আবার সংগঠনের ক্ষেত্রে নারী ও পিছিয়ে পড়া মানুষদের এগিয়ে নেওয়ার জন্য নিয়োগ, দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য নীতিমালায় বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ এবং বাস্তবায়ন।

### ➤ জেডার সংবেদনশীলতা (Gender Sensitive)

সমাজে বিরাজমান লিঙ্গীয় অসমতাকে স্বীকার করা। এই অসমতা সৃষ্টিকারী আর্থ-সামাজিক ও সাংস্কৃতিক কারণগুলো উপলব্ধি ও বিবেচনা করা এবং লিঙ্গীয় সমতা আনার লক্ষ্যে সেই অনুযায়ী আচার-আচরণ প্রকাশ এবং বিভিন্ন কার্যক্রম পরিচালনা করাই হল জেডার সংবেদনশীলতা। উদাহরণ হিসেবে সকল লিঙ্গীয় মানুষের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদা বোঝা এবং নীতিমালা ও কার্যক্রমে অন্তর্ভুক্ত করা।

### ➤ জেডার সচেতনতা (Gender Awareness)

জেডার সচেতনতা হল জেডার সংবেদনশীল মনোভাব এবং উন্নয়ন পরিকল্পনা ও কর্মসূচীর কেন্দ্রে নারীর চাহিদা ও অধিকারকে স্থাপন করার একটি অংগীকার। তাই জেডার সচেতনতা প্রতিফলিত হলে তা যে কোন কর্মসূচী বা প্রকল্পে উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠী এবং সেই প্রকল্পে বা কর্মসূচিতে নারীর অংশগ্রহণ ও তার সুফল ন্যায্যভাবে বন্টন করে।

সমাপ্ত



Charina  
সম্পাদক  
নিত্য উন্নয়ন ফাউন্ডেশন (ডিএফ)  
তাল, সাতক্ষীরা।



Snahalata Mallick  
Treasurer  
Daily Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira



Dipali Das  
Chairperson  
Empowerment Foundation (DEF)  
Tala, Satkhira.