

জেডার পলিসি

২০২০

বাংলাদেশী অভিবাসী মহিলা শ্রমিক এসোসিয়েশন (বমসা)

১৩২, আঞ্জুমান ভবন (চতুর্থ তলা), দারুস সালাম, মিরপুর রোড

কল্যাণপুর, ঢাকা-১২১৬।

১. সূচনা

বাংলাদেশী অভিবাসী মহিলা শ্রমিক এসোসিয়েশন (বমসা) একটি জাতীয় পর্যায়ে বেসরকারি প্রতিষ্ঠান যেটি ১৯৯৮ সন থেকে বিদেশে কর্মরত, প্রত্যাগত এবং বিদেশ গমনোচ্ছুক অভিবাসী নারী শ্রমিকদের নিরাপদ অভিবাসন ও জীবনমান উন্নয়নের জন্য তাদেরকে সংগঠিত ও একত্রিত করার জন্য নিরলসভাবে কাজ করে যাচ্ছে। এক সময় এটিই ছিল বাংলাদেশের একমাত্র মহিলা অভিবাসী শ্রমিকদের উন্নয়নে নিবেদিত সংগঠন।

বমসা'র অন্যতম বিশেষত্ব হলো এই যে, এটি নারী অভিবাসীদের দ্বারা গঠিত ও পরিচালিত। এটি বাংলাদেশ মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর এবং এনজিও বিষয়ক ব্যুরো কর্তৃক নিবন্ধিত। বর্তমানে বাংলাদেশের ১৯টি জেলায় বমসা তার কাজ পরিচালনা করছে।

সরকারের দুটি অতি গুরুত্বপূর্ণ প্রতিষ্ঠান যথা- মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর এবং এনজিও বিষয়ক ব্যুরোর সাথে নিবন্ধিত সহযোগী (পার্টনার) প্রতিষ্ঠান হিসেবে বমসা অভিবাসী মহিলা শ্রমিকদের সার্বিক ও স্থায়ীত্বশীল উন্নয়নে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করছে এবং সেজন্য প্রয়োজনীয় নীতিমালা ও ব্যবস্থাপনা কাঠামো গড়ে তুলেছে। ইতোমধ্যে মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা নীতিমালা, আর্থিক ব্যবস্থাপনা নীতিমালা কাঠামোসহ জেভার সমতা নীতি (২০১৮), যৌন নির্যাতন ও হয়রানী প্রতিরোধ এবং সুরক্ষা নীতিমালা, ২০১৯ প্রণীত হয়ে যথাযথ প্রক্রিয়ায় বাস্তবায়িত হচ্ছে। এই সকল নীতিমালার সফল বাস্তবায়ন এবং তৎসংশ্লিষ্ট উপযুক্ত মনিটরিং ও তত্ত্বাবধায়ন ব্যবস্থা বমসাকে একটি সফল এবং কার্যকরী প্রতিষ্ঠান হিসেবে দেশে-বিদেশে পরিচিতি এবং সুনাম কুড়াতে ভূমিকা পালন করছে।

২. জেভার পলিসির আবশ্যিকতা

বমসা নারী-পুরুষের সমানাধিকার ও সমসুযোগে বিশ্বাসী একটি প্রতিষ্ঠান। নারীরা বিশ্বব্যাপী নানাবিধ বৈষম্য, অসমতা এবং লিঙ্গভিত্তিক বিবিধ নিপীড়নের শিকার। সামাজিক বিদ্যমান নারী-পুরুষের অসম সম্পর্কের কারণে নারী ও বালিকাদের উন্নয়ন, অগ্রগতি ও জীবনে সফলতা লাভের সম্ভাবনা অনেকাংশে সংকুচিত হয়ে পড়ে। জেভার অসমতা একাধারে প্রত্যক্ষ এবং পরোক্ষ বৈষম্যের কারণ ও ফলাফল। কখনও কখনও আমাদের অসচেতনতার কারণে অনুসরিত আচার-আচরণে তার প্রকাশ ঘটে। জেভার বৈষম্য সমাজের সর্বত্র পরিলক্ষিত হয় এবং এটি লিঙ্গভিত্তিক নির্যাতন ও সহিংসতার অন্যতম কারণ। বমসা জেভার সমতা বিধানে বিশ্বাসী একটি প্রতিষ্ঠান হিসেবে বিশ্বাস করে যে, সংস্থার বিভিন্ন পলিসি, চর্চা এবং কার্যাবলীর মাধ্যমে প্রচলিত জেভার আচরণকে চ্যালেঞ্জ জানানো এবং প্রতিকারে ভূমিকা রাখা সম্ভব এবং তা করা আবশ্যিকও বটে।

বমসা ইতোমধ্যেই তার উপরোল্লিখিত নীতিমালাসমূহ বিশেষ করে মানবসম্পদ নীতিমালা, জেভার সমতা নীতি (২০১৮) এবং যৌন নির্যাতন ও হয়রানী প্রতিরোধ এবং সুরক্ষা বিষয়ক নীতিমালা প্রণয়ন এবং এগুলোর অনুশীলন করছে। এসব নীতিমালায় বমসা'র জেভার দৃষ্টিভঙ্গির প্রতিফলন লক্ষ্য করা যায়। তা সত্ত্বেও সংস্থা একটি সমন্বিত জেভার নীতিমালা প্রণয়নে উদ্যোগী হয়েছে যাতে বমসা'র জেভার সম্পর্কিত ধারণা ও চর্চার একটি পূর্ণাঙ্গ চিত্র প্রস্তাবিত জেভার নীতিমালায় প্রতিফলিত হয়। এ উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে প্রস্তাবিত নীতিমালা প্রণীত হলো।

৩. শিরোনাম

প্রস্তাবিত এই নীতিমালার শিরোনাম হবে “বমসা-র জেভার নীতিমালা, ২০২০”।

৪. এই নীতিমালার পাঠ

এই নীতিমালাকে পাঠ করতে হবে উপরোল্লিখিত গুরুত্বপূর্ণ নীতিমালা ও ম্যানুয়ালের সাথে সংযুক্ত করে, বিশেষ করে জেভার সমতা নীতি ২০১৮ এবং যৌন নির্যাতন ও হয়রানী প্রতিরোধ শীর্ষক নীতিমালা ২০১৯ কে এই নীতিমালার অংশ হিসেবে গণ্য করে। এছাড়াও ভবিষ্যতে সংস্থা প্রণীত জেভার বিষয়ক যে কোন পরিবর্তন, পরিমার্জন, নতুন সিদ্ধান্ত ইত্যাদিও এই নীতিমালার আবশ্যিকীয় বিবেচ্য বিষয় বলে গণ্য হবে।

৫. জেভার পলিসির লক্ষ্য

- ক. সংস্থার সব পর্যায়ে জেভার সম্পর্কে একটি অভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গি গড়ে তোলা;
- খ. একটি জেভার সংবেদনশীল প্রতিষ্ঠান হিসেবে বমসা'র অবস্থানকে আরও সংহত ও শক্তিশালী করা;
- গ. সকল কর্মী, পার্টনার সিবিও এবং অংশীজনকে জেভার সংবেদনশীল করার জন্য সচেষ্টিত হওয়া;
- ঘ. সমাজে বিদ্যমান জেভার বৈষম্য দূরীকরণে ভূমিকা রাখা;
- ঙ. নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সকল কর্মকর্তা, কর্মচারী এবং সিবিও এবং অন্যান্য উপকারভোগীদের মধ্যে পারস্পরিক শ্রদ্ধা, জেভার সমতা ও মর্যাদাপূর্ণ সম্পর্ক ও সংস্কৃতি গড়ে তোলা;
- চ. ইতোমধ্যে প্রণীত জেভার সমতা নীতি এবং যৌন নির্যাতন ও হয়রানী প্রতিরোধ শীর্ষক নীতিমালা প্রয়োগে ইতিবাচক এবং সহায়ক ভূমিকা পালন করা;
- ছ. সংস্থার নারী কর্মীদের নিয়োগ মনিটর করা, প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদান এবং নারী কর্মী নিয়োগ ও নারী কর্মী ধরে রাখার জন্য নিয়োগ প্রক্রিয়াকে পর্যালোচনা করা এবং নারীর বিরুদ্ধে কোন প্রকাশ্য বা অপ্রকাশ্য কোন ধরনের পক্ষ-পাতিত্ব থাকলে তা দূর করা;

জ. নারী-বান্ধব কর্মপরিবেশ গড়ে তোলা ও উত্তরোত্তর উন্নতিতে অবদান রাখা এবং নারীর প্রতি অসদাচরণের বিরুদ্ধে “শূন্য সহনশীলতা” প্রদর্শনের নীতিকে বাস্তবায়নে সহায়তা দেয়া। মোট কথায়, এই পলিসি বমসা’র জেভার সম্পর্কিত যাবতীয় করণীয়গুলিকে মূলধারাকরণের (mainstreaming) এবং প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো প্রদানে প্রণোদনা ও নির্দেশনা যোগাবে। এই পলিসি বমসাকে প্রয়োজনীয় জেভার সংবেদনমূলক নানাবিধ কাঠামো প্রণয়নে সুযোগ করে দিবে যা মানবিক মর্যাদা, সামাজিক ন্যায়বিচারসহ যে সকল বিষয় নারীর ক্ষমতায়ন ও উন্নয়নে অন্তরায় হিসেবে কাজ করে সেগুলোকে দূর করার জন্য গাইড লাইন প্রদান করে সংস্থার মধ্যে জেভারের মূলধারাকরণ ত্বরান্বিত ও নিশ্চিত করবে।

৬. এই নীতিমালা বাস্তবায়নের মূল কৌশল হবে-

- ☞ সংস্থার সব পর্যায়ে এবং পরিসরে জেভার মূলধারাকরণ;
- ☞ সংস্থার সকল কর্মী, পার্টনার, সিবিও ও অংশীজনদেরকে (stakeholders) জেভার বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদান এবং সংশ্লিষ্ট ইস্যুতে তাদের সক্ষমতা বৃদ্ধি;
- ☞ বমসা, পার্টনার, সিবিও এবং অংশীজনদের মাঝে জেভার বৈষম্যবিহীন নীতিমালা ও চর্চা নিশ্চিতকরণ;
- ☞ জেভার মূলধারাকরণ এর জন্য প্রয়োজনীয় আর্থিক তথা বাজেট বরাদ্দ এবং
- ☞ সর্বোচ্চ পর্যায়ের দ্ব্যর্থহীন প্রতিশ্রুতিবদ্ধতা এবং সমর্থন।

উপরোক্ত বিষয়গুলি অর্জনের লক্ষ্যে সংস্থা নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রসমূহে যাবতীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করবে-

৬.১ মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা

যে কোন প্রতিষ্ঠানের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ সম্পদ হচ্ছে তার কর্মীবাহিনী। যথাযোগ্যতা, মূল্যবোধ ও আচরণসমৃদ্ধ কর্মীবাহিনীই সংস্থার ভিশন, মিশন, উদ্দেশ্য এবং কর্মসূচি-কার্যাবলীকে সঠিকভাবে বাস্তবায়ন করতে সক্ষম হয়। বমসা’র মানবসম্পদ নীতিমালায় কর্মী সংক্রান্ত সকল বিষয় যথা-নিয়োগ, পদোন্নতি, ছুটি, বদলী, পদায়ন, কর্মচ্যুতি এবং বরখাস্ত ইত্যাদি নিয়ে বিস্তৃত দেয়া আছে।

৬.২ কর্মী নিয়োগ

৬.২.১ একটি সমসুযোগ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান হলেও, যেহেতু বমসা বাংলাদেশী অভিবাসী মহিলা শ্রমিকদের নিয়ে কাজ করে, সেহেতু বিভিন্ন পদে নারী কর্মীর আধিক্য যা বর্তমানে আছে, তা অব্যাহত থাকবে। তবে প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে পুরুষ

কর্মী নিয়োগ করার ব্যাপারে সংস্থা যথাযথ পর্যালোচনা ও বিবেচনা সাপেক্ষে পুরুষ কর্মী নিয়োগ প্রদান করতে পারবে। বিদ্যমান নারী কর্মী ও পুরুষ কর্মীর মধ্যকার ব্যবধান প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে কমিয়ে আনার জন্য সচেতন উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে।

- ৬.২.২ কর্মী নিয়োগের বিজ্ঞাপনে “যোগ্যতাসম্পন্ন নারীদেরকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে” তা সুস্পষ্টভাবে উল্লেখ থাকবে এবং নিয়োগ পরীক্ষায় সমন্বয় পেলে যোগ্যতাসম্পন্ন নারী প্রতিযোগী অগ্রাধিকার পাবেন।
- ৬.২.৩ সকল পর্যায়ে নতুন নিয়োগের ক্ষেত্রে আবেদনকারীর জেভার সংবেদনশীলতাকে লিখিত এবং মৌখিক পরীক্ষায় যাচাইয়ের কার্যকরী প্রচেষ্টা / উদ্যোগ নেয়া হবে।
- ৬.২.৪ নিয়োগ প্রক্রিয়ায় জড়িত সাক্ষাৎকার বোর্ডে সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্য হবেন নারী।
- ৬.২.৫ নারীদের জন্য বুকিপূর্ণ কাজে তাদেরকে নিয়োগ বা পোষ্টিংযথাসম্ভব পরিহার করা হবে।
- ৬.২.৬ সন্তান সম্ভবা হওয়ার কারণে কোন যোগ্যতাসম্পন্ন নারীকে নিয়োগ বঞ্চিত বা চাকুরীর থেকে বাদ দেয়া যাবে না।
- ৬.২.৭ বমসা’র সব ধরনের কাজে নারীর অংশগ্রহণের বিদ্যমান উদ্যোগ অব্যাহত থাকবে এবং জোরদার করা হবে।
- ৬.২.৮ নতুন নিয়োগের ক্ষেত্রে যথাসম্ভব জেভার সমতা অনুসরণ করা হবে।
- ৬.২.৯ উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনা পর্যায়ে জেভার সমতা অর্জনের উদ্যোগ নেয়া হবে।
- ৫.২.১০ অতি আবশ্যিকতা ব্যতিরেকে ছুটির দিন কিংবা অফিস কর্মসময়ের পর নারী কর্মীকে অফিসের কাজে উপস্থিত না থাকার সুযোগ প্রদান করা।

৬.৩ কর্মস্থল ও বদলী

- ৬.৩.১ নারী কর্মীর পোস্টিং ও বদলীর সময় তার পিতা-মাতা বা স্বামীর কর্মস্থল / আবাসনকে বিবেচনায় নেয়া হবে। একইভাবে পুরুষ কর্মীর পোস্টিং ও বদলীর ক্ষেত্রে তার স্ত্রীর কর্মস্থল / আবাসনকে বিবেচনায় নেয়া যেতে পারে।
- ৬.৩.২ সন্তান সম্ভবা হওয়ার পর থেকে সন্তান জন্ম হওয়ার পরবর্তী ১২ মাসের জন্য নারী কর্মীকে তার বর্তমান কর্মস্থল থেকে বদলী না করা। তবে বিশেষ পরিস্থিতিতে সংশ্লিষ্ট নারী কর্মীর সাথে আলোচনা করে সময়ের তারতম্য করা যাবে।

৬.৩.৩ কোন পুরুষ কর্মী যার স্ত্রী সন্তান সম্বন্ধে, তাকে বদলী করার ক্ষেত্রে উপরোক্ত বিষয়গুলি বিবেচনায় নিতে হবে।

৬.৪ পদোন্নতি

৬.৪.১ সংস্থার মানবসম্পদ নীতিমালা অনুযায়ী নারী-পুরুষ নির্বিশেষে কর্মযোগ্যতা বিবেচনায় কর্মী পদোন্নতি লাভের জন্য বিবেচিত হবেন।

৬.৪.২ সমযোগ্যতা ও দক্ষতাপূর্ণ নারী কর্মী পদোন্নতিতে অগ্রাধিকার পাবেন।

৬.৪.৩ বিশেষ বিবেচনায় সামান্য ঘাটতি থাকলেও নারী কর্মীর পদোন্নতি লাভের বিষয়টি যথাযথ কর্তৃপক্ষ বিবেচনায় নিতে পারবেন। অর্থাৎ নারী কর্মীর ক্ষেত্রে যোগ্যতা কিছু কিছু ক্ষেত্রে শিথিল করা যাবে এবং সংশ্লিষ্ট পদোন্নতি প্রাপ্ত নারী কর্মীর দক্ষতা ঘাটতি পূরণের জন্য কর্তৃপক্ষ যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।

৬.৫ ছুটি

৬.৫.১ বমসা'র সকল কর্মী তার বিদ্যমান মানবসম্পদ নীতিমালা অনুযায়ী বিভিন্ন ধরনের ছুটি লাভের অধিকারী। প্রচলিত যাবতীয় ছুটি যথা-বার্ষিক ছুটি, নৈমিত্তিক ছুটি, অসুস্থতাজনিত ছুটি ছাড়াও বমসা'য় মাতৃত্বজনিত ছুটি ও পিতৃত্বজনিত ছুটির ব্যবস্থা রয়েছে।

৬.৬ মাতৃত্ব ও পিতৃত্বজনিত ছুটি

৬.৬.১ বমসা'র মহিলা কর্মী যিনি সন্তান প্রসবের পূর্বে ১ বছর সংস্থাতে কর্মরত থাকবেন, তিনি সন্তান প্রসবের পূর্বে এবং পরে মোট ৬ মাস বা ১৮০ দিন সবেতনে মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করতে পারবেন। কিন্তু সন্তান প্রসবের পূর্বে তার কর্মকালীন সময় ১ বছরের কম হয়, সেক্ষেত্রে তিনি আনুপাতিক হারে সবেতন ছুটি পাবেন, কিন্তু তিনি বিনা বেতনে বাকী সময়টা অর্থাৎ সর্বোচ্চ ৬ মাস মাতৃত্বজনিত ছুটিতে থাকতে পারবেন।

৬.৬.২ মাতৃত্বজনিত ছুটিতে থাকাকালীন সময়ে সংস্থার মানবসম্পদ নীতিমালা অনুযায়ী তিনিও উৎসব ভাতা পাবার অধিকারি হবেন।

৬.৬.৩ এই সময়ে তিনি পদোন্নতি লাভের জন্যও যথা প্রক্রিয়ায় বিবেচিত হতে পারবেন, অর্থাৎ এই ছুটি তার পদোন্নতিতে কোন অন্তরায় বলে বিবেচিত হবে না।

৬.৬.৪ মাতৃত্বজনিত ছুটিতে যাবার কালে সংশ্লিষ্ট কর্মী প্রয়োজনে ১ মাসের মোট বেতনের সম-পরিমাণ টাকা অগ্রিম গ্রহণ করতে পারবেন।

পিতৃত্বজনিত ছুটি

৬.৬.৫ একজন পুরুষ কর্মী তার স্ত্রীর সন্তান প্রসবকালে সার্বক্ষণিক উপস্থিত থেকে তাকে এবং সদ্যজাত সন্তানকে পরিচর্যা করার জন্য ৭ দিনের সবেতন ছুটি পাবেন।

৬.৬.৬ পিতৃত্বজনিত ছুটিতে যাবার সময় প্রয়োজনে ১ মাসের মোট বেতনের সমান অগ্রিম হিসেবে নিতে পারবেন।

৬.৬.৭ এছাড়াও স্তন্যদানকারী নারী কর্মী শিশুর অসুস্থতাজনিত কারণে বিশেষ বিবেচনায় শিশুর সেবায়ত্নের জন্য বছরে অনধিক ৫ দিন ছুটি নিতে পারবেন ডাক্তারের পরামর্শ সাপেক্ষে।

৬.৭ ভৌত ও অন্যান্য বিষয়

৬.৭.১ অফিসে নারী কর্মীদের জন্য পৃথক ওয়াশরুম / বাথরুমের ব্যবস্থা থাকবে।

৬.৭.২ স্তন্যদায়ী নারী কর্মীদের জন্য ব্রেস্ট ফিডিং রুম/ কর্ণার থাকবে।

৬.৭.৩ সন্তান সম্ভবা নারী কর্মীর জন্য বিশ্রাম রুম / কর্ণার থাকবে।

৬.৭.৪ সন্তান ভূমিষ্ট হবার দেড় বছর পর্যন্ত নারী কর্মী সন্তানের স্তন্যদানের জন্য দুপুরে বাসায় / বাড়িতে যেতে পারবেন এবং সেজন্যে তিনি প্রচলিত লাঞ্চ ব্রেকের সাথে অতিরিক্ত ৩০ মিনিট সময় পাবেন।

৬.৭.৫ অফিসের কাজে বাইরে যাওয়ার জন্য নিরাপদ যাতায়াত এবং রাত্রিযাপনের ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে এবং এজন্যে প্রয়োজনে ভ্রমণ ও যাতায়াত ভাতার নমনীয় হার থাকতে পারে। রাত্রিকালীন ভ্রমণ যথাসম্ভব পরিহার করা হবে।

৬.৭.৬ ভ্রমণের সময় নারী কর্মী তার দুগ্ধপোষ্য শিশু ও নিজ খরচে পরিচর্যাকারীকে সাথে নিতে পারবেন।

৬.৭.৭ প্রশিক্ষণকালে শিশুর দেখাশুনার জন্য প্রশিক্ষণে নিয়ে আসা পরিচর্যাকারীর খরচ কর্মী বহন করলেও, শিশুর জন্য বিশেষ ভাতার / খাবারের ব্যবস্থা সংস্থা থেকে করা হবে।

৬.৭.৮ নারী কর্মীরা তাদের ২ বছর পর্যন্ত বয়সী সন্তানদের অফিসে নিয়ে আসতে পারবেন এবং এদের দেখাশুনার জন্য বমসা'র নিজ খরচে শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র থাকবে।

৬.৮ বিশেষ স্বাস্থ্য সুবিধা

৬.৮.১ নারী কর্মী এবং পুরুষ কর্মীর স্ত্রী শিশু জন্মদান সংক্রান্ত চিকিৎসায় সমস্বাস্থ্য সুবিধা লাভ করবেন। এই সুবিধা সর্বোচ্চ দুইজন সন্তানের জন্য প্রযোজ্য হবে।

৬.৮.২ সন্তান জন্মদানের সাথে সংশ্লিষ্ট চিকিৎসা ব্যয় নির্বাহের জন্য প্রয়োজনে নারী কর্মী ও পুরুষ কর্মী প্রভিডেন্ট ফান্ড থেকে ফান্ডের বিধি অনুসরণ করে ঋণের জন্য আবেদন করতে পারবেন এবং অগ্রাধিকারভিত্তিতে ঋণ সুবিধা লাভ করবেন।

৬.৯ কর্মী উন্নয়ন

৬.৯.১ দেশে এবং বিদেশে আয়োজিত / অনুষ্ঠিত বিভিন্ন প্রশিক্ষণ, সেমিনার, ওয়ার্কশপ, মিটিং ইত্যাদিতে নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সবাই দায়িত্ব ও যোগ্যতা বিবেচনায় সম-সুযোগ লাভ করবেন।

৬.৯.২ সংস্থার সকল পর্যায়ের পার্টনার, সিবিও সদস্য ও কর্মীদের জন্য জেভার বিষয়ে পর্যাপ্ত ধারণা ও জ্ঞান অর্জনের জন্য যথাযথ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হবে। এজন্যে পর্যাপ্ত বাজেট বরাদ্দ থাকবে।

৬.৯.৩ এজন্যে একাধিক নতুন প্রশিক্ষণ কোর্স, মডিউল ও ম্যানুয়েল প্রণয়ন এবং বিদ্যমান প্রশিক্ষণ পর্যালোচনা করে সমৃদ্ধ ও সময়োপযোগী করা হবে। এ লক্ষ্যে প্রয়োজনে বাইরের রিসোর্সপারসন বা কনসালটেন্টের সহায়তা নেয়া যেতে পারে।

৬.৯.৪ বমসা'র সকল প্রশিক্ষণে জেভার প্রসঙ্গে অন্তর্ভুক্ত করা হবে।

৬.৯.৫ নারী কর্মীরা যাতে তাদের উপর অর্পিত দায়িত্ব দক্ষতা ও পেশাদারিত্বের সাথে সম্পাদন করতে পারে সেজন্যে তাদের দায়িত্বের সাথে সংগতিপূর্ণ দক্ষতা অর্জনের ব্যবস্থা করা হবে।

৯.৬.৬ নারী কর্মী প্রশিক্ষণকালে দুই বছর বয়স পর্যন্ত বাচ্চা এবং একজন পরিচর্যাকারী প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে নিয়ে আসতে পারবেন। বাচ্চার জন্য ভাতার / খাবারের ব্যবস্থা সংস্থা করবে। পরিচর্যাকারীর খাবার খরচ কর্মীকে বহন করতে হবে।

৬.১০ কর্মসূচি ও কর্মক্ষেত্র

- ৬.১০.১ সংস্থার সকল কর্মসূচিতে জেভার ইস্যুকে সক্রিয় বিবেচনায় রাখা হবে।
- ৬.১০.২ নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক আচরণ প্রদর্শন করে এমন কোন প্রকল্প / কর্মকাণ্ড / কর্মসূচি বমসা গ্রহণ / বাস্তবায়ন করবে না।
- ৬.১০.৩ জেভার তথা নারী-পুরুষের সমতায় বিশ্বাসী নয় এমন কোন প্রতিষ্ঠানের সাথে বমসা পার্টনারশিপে যুক্ত হবে না।
- ৬.১০.৪ সকল স্থানীয় অফিস, প্রকল্প অফিস এবং সিবিওতে জেভার সমতার নীতি ও চর্চা অনুসরিত হবে।
- ৬.১০.৫ জেভার বৈষম্য ও যৌন নির্যাতন এবং হয়রানীর ক্ষেত্রে সংস্থা তার প্রতিশ্রুত শূন্য সহিষ্ণুতার চর্চা অক্ষরে অক্ষরে প্রতিপালন করবে। এ লক্ষ্যে ইতোমধ্যে প্রণীত 'যৌন নির্যাতন ও হয়রানী প্রতিরোধ এবং সুরক্ষা বিষয়ক নীতিমালা' অনুসরণ করে যাবতীয় ব্যবস্থা গড়ে তোলা হবে এবং কার্যক্রম পরিচালিত হবে।
- ৬.১০.৬ তদ্রূপ জেভার বৈষম্য নিরসনের জন্য জেভার সমতা নীতি ২০১৮ অনুযায়ী সকল উদ্যোগ সম্পূর্ণভাবে বাস্তবায়ন করা হবে।
- ৬.১০.৭ একই ঘরানা অনুসরণ করে সংস্থার সকল পার্টনার, সিবিও এবং অংশীজনের জন্য প্রয়োজনীয় জেভার নীতিমালা প্রণয়ন ও প্রয়োগে বমসা উদ্যোগ গ্রহণ করবে এবং সেগুলোর চর্চা ও অগ্রগতি মনিটরিং করবে।

৬.১১ জেভার সংবেদনশীল ভাষা ও চর্চা

- ৬.১১.১ সংস্থার সকল কর্মীকে কাজ-কর্ম, সর্বসাধারণের সাথে যোগাযোগ এবং কথাবার্তায় জেভার অসংবেদনশীল ভাষা ব্যবহার এবং আচার-আচরণে অত্যন্ত সতর্ক ও সংবেদনশীল হতে হবে। এজন্যে সকল কর্মীকে পর্যাপ্ত ধারণা দেয়ার জন্য ইতোপূর্বে উল্লেখিত জেভার প্রশিক্ষণের কোন বিকল্প নেই। কিন্তু একটি মাত্র প্রশিক্ষণ দীর্ঘদিনের অসংবেদনশীল চর্চা পরিপূর্ণভাবে পরিহারের জন্য যথেষ্ট হতে পারে না। সেজন্যে দায়িত্বশীল এবং জ্যেষ্ঠ কর্মীদেরকে বিশেষ ভূমিকা পালন

করতে হবে। তাদের দেখে অন্যরা, বিশেষ করে নবীনরা শিখবেন এবং আচরণ করবেন।

৬.১১.২ একইভাবে ৬.১১.১-এ উল্লেখিত যাবতীয় বিষয় যাতে পরিপূর্ণভাবে পার্টনার, সিবিও এবং অন্যান্য অংশীজনদের মাঝে প্রয়োগ ও অনুশীলিত হয় সে জন্যে সংস্থা উদ্যোগ গ্রহণ করবে।

৬.১২ জেভার সংবেদনশীল আচরণ বিধি

৬.১২.১ সংস্থার সকল স্তরের কর্মী সিবিও সদস্য এবং অন্যান্য অংশীজনদের জন্য একটি জেভার সংবেদনশীলতা বিষয়ক আচরণ বিধি প্রণয়ন করা হবে। পুরাতন এবং নতুন, সকল কর্মীকে এই আচরণবিধি সম্পর্কে অবগত করে তাতে সম্মতি প্রদানের/ সংগ্রহের ব্যবস্থা করা হবে। সম্মতি প্রাপ্ত আচরণ বিধির মূল কপি কর্মীর ব্যক্তিগত নথিতে সংরক্ষিত থাকবে।

৬.১২.২ কোন কর্মী আচরণ বিধির কোন বিষয় বা ধারা লংঘন করলে যথাবিহিত কাউন্সিলিং, প্রশাসনিক এবং অথবা আইনী ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

৬.১৩ অন্যান্য সুবিধা

প্রয়োজনীয় অর্থ যোগান ও ভৌত পরিসর প্রাপ্তি সাপেক্ষে বমসা'র সকল কার্যালয়ে নিম্নলিখিত সুবিধা প্রদান করা হবে-

৬.১৩.১ যৌক্তিক সুবিধাসহ শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র স্থাপন।

৬.১৩.২ যেখানে দিবাযত্ন কেন্দ্র থাকবে না, সেখানে শিশু সন্তানকে স্তন্যদানের জন্য বর্ধিত লাঞ্চ ব্রেক।

৬.১৩.৩ মাঠ পর্যায়ে নারী কর্মীর জন্য নিরাপদ আবাসনের ব্যবস্থা করা হবে।

৬.১৩.৪ স্তন্যদানকারী মাকে সহায়তা করার জন্য অফিসের খরচে পরিচর্যাকারী নিয়ে আসার ব্যবস্থা করা।

৬.১৩.৫ ভ্রমণের সময় সন্তান সম্ভবা মায়ের জন্য ঝুঁকিহীন যানবাহনের ব্যবস্থা করা।

৬.১৩.৬ অতি আবশ্যিকতা না থাকলে ছুটির দিন বা অফিস চলাকালীন সময়ের বাইরে তথা সন্ধ্যা বা রাতে নারী কর্মীকে উপস্থিত না থাকার সুযোগ প্রদান।

৬.১৩.৭ বিশেষ প্রয়োজনে কোন নারী কর্মীকে ছুটির দিন বা সন্ধ্যার পরে থাকতে হলে নিরাপদ যাতায়াতের ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।

৭. নীতিমালা বাস্তবায়ন

এই পলিসি বাস্তবায়নের জন্য একটি সময়াবদ্ধ (time bound) কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন করা হবে, যা পর্যায়ক্রমে বাস্তবায়িত হবে। এ ব্যাপারে নির্বাহী প্রধান কর্তৃক একটি জেভার পরামর্শক কমিটি গঠন করা হবে। কমিটির আহ্বায়ক হবেন একজন সিনিয়র নারী কর্মকর্তা এবং এটি গঠিত হবে ৩-৫ জন সদস্য নিয়ে যার মধ্যে সংখ্যাগরিষ্ঠ সংখ্যক নারী থাকবেন। জেভার নীতিমালার কার্যকরী বাস্তবায়নের জন্য নিম্নোক্ত কর্মধারা অনুসরণ করা হবে-

- নীতি নির্ধারণী কর্তৃপক্ষ দ্বারা জেভার পলিসি অনুমোদন।
- বমসা'র সকল কর্মী ও গুরুত্বপূর্ণ অংশীজন এবং পার্টনারদেরকে এই নীতিমালা সম্পর্কে অবহিত করা এবং তাদেরকে এই নীতিমালার বিষয়বস্তু ও চেতনা সম্পর্কে পরিষ্কার ধারণা প্রদান।
- এই জেভার পলিসির নিরিখে বমসা'র অন্যান্য কোন নীতিমালা, ধারা, উপ-ধারা বা অনূশীলন কিংবা চর্চার পরিবর্তন, পরিবর্ধন কিংবা সংযোজন প্রয়োজন হলে সেগুলো চিহ্নিত করে যথাযথ কর্তৃপক্ষের নজরে আনা এবং তা সম্পন্ন করা।
- একটি বিস্তৃত ও সময়াবদ্ধ পরিকল্পনার গ্যান্ট চার্ট প্রণয়ন করা।
- নীতিমালা বাস্তবায়ন অগ্রগতি ত্রৈমাসিক / ষান্মাসিক / বার্ষিকভিত্তিতে পর্যালোচনা করা এবং প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- জেভারকে বমসা'র উন্নয়ন প্রচেষ্টার অবিচ্ছেদ্য অংশ হিসেবে প্রমোট ও বাস্তবায়ন করা।
- সর্বোপরি সময় সময় জেভার পলিসি পর্যালোচনা করে একে সময়োপযোগী করা।

বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া

৭.১ জেভার পরামর্শক কমিটি এই নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য সামগ্রিকভাবে দায়িত্বশীল থাকবে। বমসা'র অন্যান্য সংশ্লিষ্ট বিভাগ, প্রকল্প এবং স্থানীয় কার্যালয়ের সহায়তায় কাজগুলি এগিয়ে নেয়া হবে।

৭.২ এই পলিসি বাস্তবায়নে সহায়তা করার জন্য কেন্দ্রীয় অফিসসহ সকল স্থানীয় / প্রকল্প অফিসসমূহে একজন করে জেভার ফোকাল পার্সন থাকবেন, আরেকজন থাকবেন অতিরিক্ত জেভার ফোকাল পার্সন হিসেবে, যিনি প্রথম জনের অনুপস্থিতিতে দায়িত্ব পালন করবেন। দুইজনের অন্তত একজন হবেন নারী। নির্বাহী পরিচালক কর্তৃক ২ বছরের জন্য জেভার ফোকাল কমিটির সদস্যরা মনোনীত হবেন। তাদের করণীয়সমূহ হবে-

- জেভার পলিসি বাস্তবায়নে সহায়তা করা এবং অগ্রগতি নিরীক্ষণ করা;
- তাদের কর্ম এলাকা / পরিসরে যথা পার্টনার, প্রকল্প এবং সিবিও পর্যায়ে জেভার সংবেদনশীলতা সৃষ্টি এবং চর্চা নিশ্চিত করা;
- মাঠ কর্মী / সিবিও এবং অন্যান্য অংশীজনদের কাছ থেকে জেভার সংশ্লিষ্ট তথ্য আহরণ এবং তাদের নিকট তথ্য আদান প্রদান;
- কর্মক্ষেত্রসহ সর্বত্র জেভার বিষয়সমূহ আলোচনার জন্য পরিকল্পিত ব্যবস্থা গ্রহণ;
- কোন ধরনের যৌন হয়রানী / বৈষম্যের ঘটনা সম্পর্কে অবহিত হলে নীতিমালা অনুযায়ী গোপনীয়তা রক্ষা করে জেভার পরামর্শক কমিটির আহ্বায়ককে অবগত করা এবং তদন্ত সম্পাদনে যথোপযুক্ত সহযোগিতা প্রদান;
- জেভার সম্পর্কিত প্রশিক্ষণসমূহ ও সভায় যোগদান করে অবদান রাখা;
- কেন্দ্রীয় অফিসসহ সকল স্থানীয় ও প্রকল্প কার্যালয়ে অভিযোগ বাক্স স্থাপন করা এবং মাসে ২ বার তা খুলে কোন অভিযোগ থাকলে তা প্রক্রিয়া করে পদক্ষেপ নেয়ার জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণের ব্যবস্থা করা।
- সকল স্থাপনায় তথা স্থানীয় / প্রকল্প কার্যালয়, পার্টনার এবং সিবিওতে জেভার বৈষম্য ও যৌন হয়রানী সম্পর্কে শূন্য সহিষ্ণুতা নীতি বিষয়ক গাইড লাইন প্রণয়ন করে তা উপযুক্ত স্থানে প্রদর্শনের ব্যবস্থা করা।
- সর্বোপরি, স্ব-স্ব পরিধিতে কোন কর্মীর কথাবার্তা, কাজ-কর্ম, আচার-আচরণে জেভার সংবেদনশীলতার অভাব / ঘাটতি পরিলক্ষিত হলে তার সাথে কাউন্সিলিং করবেন কিংবা অন্য দায়িত্বশীল কর্মকর্তার গোচরে আনবেন সংশোধনমূলক এবং প্রয়োজনে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য।

৮. জেভার পলিসি অনুমোদন ও কার্যকারিতা

আলোচ্য জেভার পলিসি কার্যকরী কমিটি দ্বারা অনুমোদিত হওয়ার দিন থেকে কার্যকারিতা লাভ করবে। বমসার অন্যান্য নীতিমালার মত এটিও প্রয়োজনে পরিবর্তিত, পরিবর্ধিত ও পরিমার্জিত হতে থাকবে। এই পলিসির কার্যকারিতা শুরু দুই বছর অন্তর এটিকে পর্যালোচনা করে আরও সমৃদ্ধ ও সমন্বয়পযোগী করার উদ্যোগ নেয়া হবে।

৯. জেভার পলিসি সম্পর্কে ওরিয়েন্টেশন বা অবহিতকরণ

সংশ্লিষ্ট অন্য দুটি নীতিমালাসহ এই নীতিমালার একটি কপি বমসার সকল স্থাপনা, মাঠ অফিস, পার্টনার এবং প্রকল্প অফিসে প্রেরণ ও সংরক্ষণ করা হবে এবং এগুলিতে উল্লেখিত বিষয়াবলী ও প্রক্রিয়াদি সম্পর্কে সকল কর্মী, ব্যবস্থাপক, সিবিও এবং অন্যান্য অংশীজনকে অবগত করার ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে যাতে তারা তদানুযায়ী পদক্ষেপ গ্রহণ করতে পারেন।

অনুমোদনের তারিখ : ২৩ জানুয়ারী ২০২০