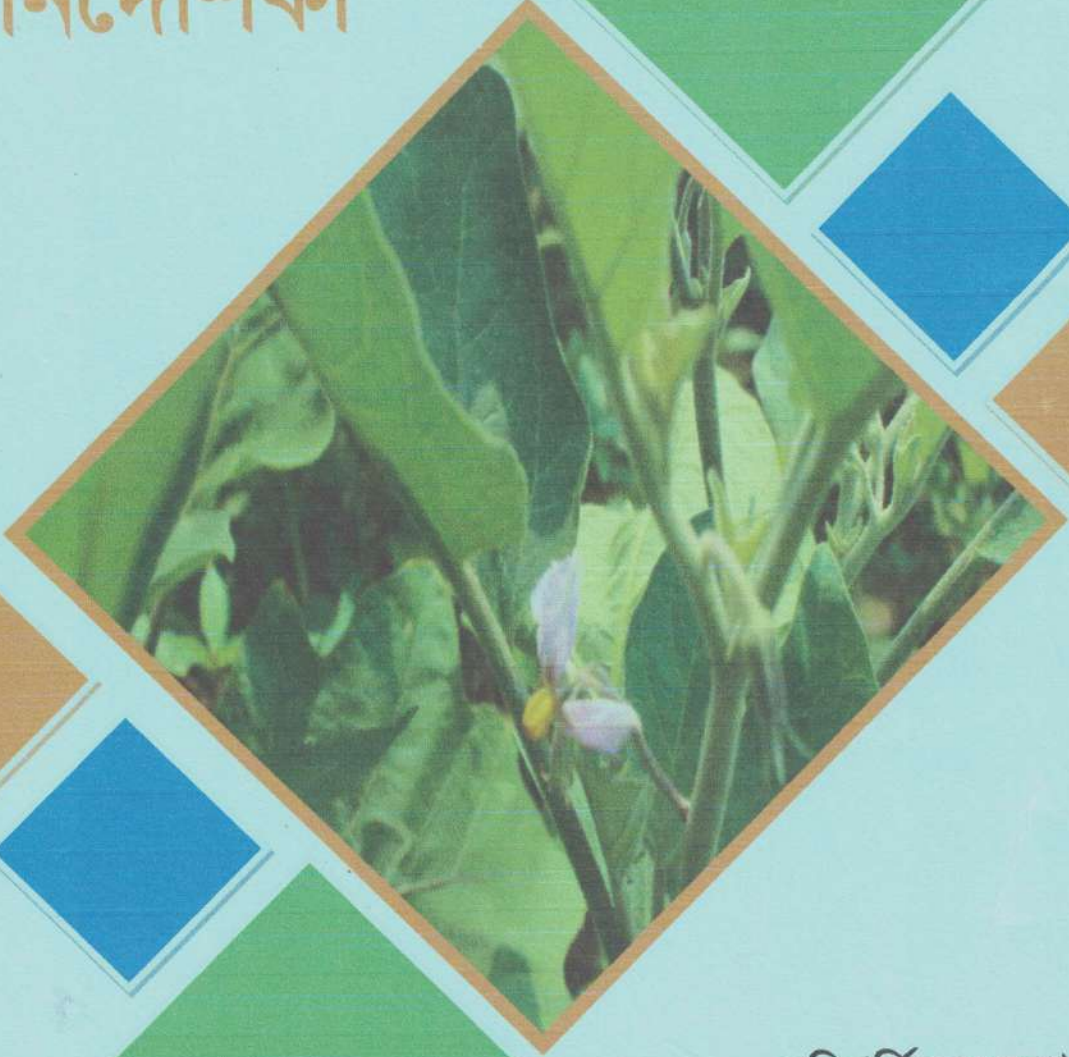


# জেন্ডার নীতি নির্দেশিকা



পরিমার্জিত সংস্করণ:

২০২৫



শার্প  
সোসিও হেলথ অ্যান্ড রিহ্যাবিলিটেশন প্রোগ্রাম  
কাজিপুর রোড, খোকশাবাড়ী, সিরাজগঞ্জ

## জেন্ডার নীতি নির্দেশিকা সূচীপত্র

বিষয়	পৃষ্ঠা
◀ জেন্ডার নীতি নির্দেশিকা কভার পেজ	ঃ -
◀ ভূমিকা	ঃ ৩
◀ লক্ষ্য	ঃ ৩
◀ উদ্দেশ্য	ঃ ৩
◀ কৌশল	ঃ ৩-৪
জেন্ডার সম্পৃক্তকরণের ক্ষেত্র সমূহ	ঃ ৪
◀ সংগঠনের নীতিমালা	ঃ ৪
◀ সংগঠনের কাঠামো	ঃ ৪
সংগঠনের মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা	ঃ ৫
◀ কর্মী নিয়োগ	ঃ ৫
◀ পদোন্নতি	ঃ ৫
◀ কর্মী উন্নয়ন	ঃ ৫
◀ কর্মস্থল	ঃ ৫
◀ বদলি	ঃ ৫-৬
◀ ছুটি	ঃ ৬
◀ বরখাস্ত	ঃ ৬
◀ ভ্রমণ	ঃ ৬-৭
◀ সংগঠনের মূল্যবোধ	ঃ ৭

### ভূমিকাঃ

পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রের প্রতিটি ক্ষেত্রে নারীরা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখছে। পরোক্ষ আয়ের গন্ডি পেরিয়ে প্রত্যক্ষ আয়ের মাধ্যমে পরিবারের ভরণ পোষণে পুরুষ সদস্যের মতোই আর্থিক অবদান রাখছে নারীরা। অবশ্য এ কারণে তাকে দ্বৈত ভূমিকা পালন করতে হয়। গবেষণায় প্রাপ্ত তথ্য অনুসারে, গেরস্থালী সহ কর্মক্ষেত্রে ব্যয়িত শ্রম ঘন্টার হিসেবে একজন নারী প্রতি সপ্তাহে একজন পুরুষ অপেক্ষা ২১ ঘন্টা বেশী কাজ করে থাকে। কর্মক্ষেত্রে নারীরা পিছিয়ে নেই। এ তথ্য প্রমানিত যে, প্রাতিষ্ঠানিক বিভিন্ন সিদ্ধান্ত গ্রহণে তারাও পুরুষ কর্মীদের ন্যায় সমান দক্ষতা সম্পন্ন। সাম্প্রতিক সময়ে সমাজবিজ্ঞানীরা মনে করেন- সমাজে জেভার সংবেদী পরিবেশ বিরাজ করলে ঘরে-বাইরে দ্বৈত সত্ত্বা রক্ষা করেও অধিক সংখ্যক নারী কর্মমুখী হবে। সমাজে বিরাজমান অসম অব্যবস্থা দূরীকরণ ও নারী পুরুষের পারস্পারিক শ্রদ্ধাবোধ সম্পন্ন একটি জেভার সংবেদী পরিবেশ সম্বলিত সমাজ গঠনে অবদান রাখার লক্ষ্যে অত্র প্রতিষ্ঠান সুনির্দিষ্ট নীতিমালা প্রনয়নের প্রয়োজনীয়তা অনুভব করছে। এই নীতিমালা সংস্থার কর্মী, উপকারভোগী ও সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিবর্গ সহ সমাজের অপরাপর সকল স্তরে প্রতিফলিত করতে আশ্রয়ী।

### লক্ষ্যঃ

বিভিন্ন স্তরে গৃহীত সাংগঠনিক নিয়মনীতি ও আচার-আচরণের মাধ্যমে অত্র সংস্থার কর্মী, উপকারভোগীসহ সকল স্তরের নারী-পুরুষের সুস্থ সহাবস্থানের উপযোগী পরিবেশ গড়ে তোলা। পাশাপাশি নারী-পুরুষের সমঅধিকার ও মর্যাদা ভিত্তিক একটি সুন্দর সমাজ প্রতিষ্ঠা করা অত্র সংস্থার মূল্য লক্ষ্য।

### উদ্দেশ্যঃ

- ◀ সংস্থার সকল পদে নারী পুরুষদের সমতার ভিত্তিতে নিয়োগদানের ব্যবস্থা করা।
- ◀ গৃহীত কার্যক্রমের মাধ্যমে সংস্থার ও সমাজের জেভার অসমতা দূরীকরণে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা
- ◀ সংস্থার প্রতিটি কমিটিতে নারী-পুরুষ সমন্বয় করা।
- ◀ সংস্থার সাথে সংশ্লিষ্ট সকলের এবং সমাজের অন্য সকল ব্যক্তিবর্গ যেন জেভার বিষয়ে সংবেদনশীল এবং শ্রদ্ধাশীল হয় তা নিশ্চিত করা।
- ◀ জেভার ও উন্নয়ন সামাজিকীকরণ।
- ◀ সকল পর্যায়ে নারীর অবস্থা ও অবস্থানের ইতিবাচক পরিবর্তনের অনুকূল পরিবেশ তৈরী করা।

### কৌশলঃ

নিম্নলিখিত কর্মকৌশলের মাধ্যমে সংস্থার জেভার নীতিমালার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য অর্জন সম্ভব হবে-

⇒ জেভার প্রেক্ষিতে সংগঠন ও সংগঠনের নীতিমালা রিভিউ করা।

নিম্নলিখিত তিনটি ক্ষেত্রে রিভিউ করা প্রয়োজন

- নীতিমালা, কাঠামো এবং মানব সম্পদ

⇒ সংস্থার জেভার নীতিমালা তৈরি করা।

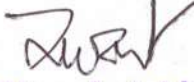
⇒ সংগঠনের সকল কর্মীকে জেভার নীতিমালা সম্পর্কে জানানো।

⇒ আলোচনা ও পর্যালোচনার মাধ্যমে জেভার সমস্যাগুলো চিহ্নিত করা এবং তার সমাধান করা

⇒ সংগঠনে জেভার টীম গঠন করা ও তা পরিচালনা করা।

  
**Safia Khatun**  
Director-SHARP

  
**Helal Ahmed**  
Vice President-SHARP

  
**Md. Showkat Al**  
President-SHARP

- ⇒ জেডার প্রেক্ষিতে সংগঠন উন্নয়ন ও ব্যবস্থাপনা সম্পর্কে ধারণা দেয়া।
- ⇒ সংগঠনের জেডার সংবেদনশীল মানব সম্পদ নীতিমালা তৈরি করা।
- ⇒ সংগঠনের জেডার সংবেদনশীল ও শিখন পরিবেশ তৈরির জন্য বিভিন্ন পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- ⇒ সংগঠনের সকল কর্মসূচি ও কার্যক্রম জেডার বিশ্লেষণের আওতায় আনা।
- ⇒ কর্মপ্রলাকার দরিদ্র নারীদের সমস্যা চিহ্নিত করা ও তা সমাধানের লক্ষ্যে অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতিতে কাজ করা।

### জেডার সম্পৃক্তকরণের ক্ষেত্রসমূহ :

#### সংগঠনের নীতিমালা -

- ⇒ সংগঠনের গঠনতন্ত্র জেডারের আলোকে তৈরি করা।
- ⇒ নারী পুরুষের মধ্যকার বর্তমান অসম সম্পর্ক বিবেচনা করে সংগঠনের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য নির্ধারণ করা।
- ⇒ জেডার নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য সময়ভিত্তিক সুনির্দিষ্ট কর্মপরিকল্পনা গ্রহণ করা।
- ⇒ জেডার নীতিমালা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সম্পদ বরাদ্দের সুযোগ রাখা।
- ⇒ জেডারের আলোকে কর্মী উন্নয়নের নীতিমালা তৈরি করা।

জেডার শ্রমবিভাজন থেকে সৃষ্ট নারী ইস্যুগুলো সংগঠনের নীতিমালায় নিয়ে আসা।

#### ইস্যুসমূহ হচ্ছে -

- ⇒ মাতৃত্বকালীন ছুটি
- ⇒ নীতি নির্ধারণী ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ পর্যায়ে নারীদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করা।
- ⇒ নারীর উপযোগী কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা।
- ⇒ নারীর মর্যাদাহানিকর কাজের জন্য শাস্তির ব্যবস্থা করা।
- ⇒ নারী কর্মীদের জন্য প্রয়োজন অনুসারে বিভিন্ন ক্ষেত্রে নমনীয় ব্যবস্থা অনুসরণ করা।

#### সংগঠনের কাঠামো

- ⇒ সংগঠনে সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য নির্দিষ্ট কমিটি থাকবে।
- ⇒ কমিটিতে নারী কর্মীরা অন্তর্ভুক্ত থাকবে। কমিটিতে নারীদের কার্যকরী অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা এবং মতামতের গুরুত্ব দেয়া।
- ⇒ কর্মীদের মধ্যে জেডার বিষয়ক কাজ এবং দায়দায়িত্ব সুনির্দিষ্টভাবে ভাগ করা থাকবে।
- ⇒ নারী ও পুরুষ কর্মীর মধ্যে সাম্যতা ও ন্যায্যতা অনুযায়ী দায়িত্ব বণ্টন করা হবে।
- ⇒ বিভিন্ন কর্মকান্ডে নারীর অংশগ্রহণ বাড়ানো হলেও তার পুনঃউৎপাদনমূলক ভূমিকার কথা বিবেচনা করে প্রয়োজনে সহযোগিতার ব্যবস্থা করা হবে।
- ⇒ সংস্থার সকল স্তরে নারীর সক্রিয় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে ম্যানেজমেন্ট আন্তরিক থাকবে।

## সংগঠনের মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা :

### কর্মী নিয়োগঃ

সংগঠনে নারী কর্মীর সংখ্যা বৃদ্ধির লক্ষ্যে কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে নারীদের অগ্রাধিকার দেয়ার জন্য বিভিন্ন পদক্ষেপ নেয়া হবে। পদক্ষেপ সমূহ—  
নিয়োগঃ

- ⇒ সমতা নিশ্চিত হলে সকল ক্ষেত্রে নারী পুরুষ উভয়কে সমান সুযোগ দেওয়া।
- ⇒ নিয়োগের জন্য পরীক্ষা গ্রহণের সময় ও নিয়োগ কমিটিতে সম সংখ্যক নারী সদস্য নিশ্চিত করা।
- ⇒ সমান শিক্ষাগত যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতায় নিয়োগের ক্ষেত্রে নারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।
- ⇒ নির্বাচনী পরীক্ষায় নারী ইস্যুগুলো নিয়ে আসা।
- ⇒ নিয়োগ পরীক্ষায় নারী ও পুরুষ উভয়েই উত্তীর্ণ হলে সে ক্ষেত্রে নারীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।

### পদোন্নতি :

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

### কর্মী উন্নয়নঃ

- ⇒ অত্র সংস্থা কর্মী উন্নয়নের জন্য দেশের অভ্যন্তরে ও বিদেশে প্রশিক্ষণ, সেমিনার কর্মশালা, উচ্চ শিক্ষা ইত্যাদির ক্ষেত্রে নারী পুরুষ সকলকে যোগ্যতা ভিত্তিতে সমান সুযোগ প্রদান করবে।
- ⇒ কর্মী উন্নয়নের ক্ষেত্রে নারী কর্মীকে অগ্রাধিকার দেয়া।
- ⇒ সকল কর্মীর জন্য জেডার প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা যাতে তারা কর্মসূচি বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে জেডার ইস্যু বিবেচনায় আনতে পারে।
- ⇒ জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক পর্যায়ে প্রশিক্ষণ, সেমিনার, উচ্চ শিক্ষা এবং কর্মশালায় অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষ কর্মীরা সমান ভাবে সুযোগ পাবে। জেডার পলিসি, মনিটরিং কমিটি, সেমিনার, ওয়ার্কশপ এবং সভার মাধ্যমে সংস্থার কর্মীদের জেডার বিষয়ে সচেতন করা।
- ⇒ কর্মীদের নিয়ে জেডার বিষয়ে বিভিন্ন ইস্যুতে পাঠচক্র এবং মুক্ত আলোচনার আয়োজন করা।
- ⇒ সংস্থায় প্রচলিত সকল প্রশিক্ষণ জেডার প্রেক্ষিতে করা।

### কর্মস্থলঃ

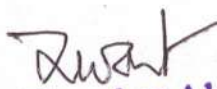
সংস্থার নারীকর্মীরা তাদের পিতামাতা কিংবা স্বামীর বাসস্থানের নিকটবর্তী স্থানে কাজ করার অগ্রাধিকার পাবেন। একই ভাবে পুরুষ কর্মীরা ও তাদের স্ত্রীদের পাশাপাশি কর্মস্থলে কাজ করার অগ্রাধিকার পাবেন। নারী কর্মীদের গর্ভকালীন সময়ে কর্মস্থল বদল করা যাবে না। এবং তা গর্ভ ধারণের প্রথম মাস হতে প্রসবের চারমাস পর পর্যন্ত প্রযোজ্য হবে। পুরুষ কর্মীদের স্ত্রী যদি গর্ভবর্তী হয় তখন তাকে গর্ভ ধারণের প্রথম মাস হতে প্রসবের চারমাস পর্যন্ত কর্মস্থল পরিবর্তন করার ব্যাপারে একই নিয়ম প্রযোজ্য হবে।

### বদলিঃ

১. নারী কর্মীকে বদলির আগে তার পিতামাতা/ জীবনসঙ্গীর বাড়ির নিকট স্থান ও সন্তানের পড়াশুনার বিষয়টি বিবেচনায় রাখা হবে।

  
**Safia Khatun**  
Director-SHARP

  
**Helal Ahmed**  
Vice President-SHARP

  
**Md. Showkat Al**  
President-SHARP

২. গর্ভকালীন বা সন্তান জন্মের প্রথম মাসগুলোতে নারী কর্মীকে বদলির ক্ষেত্রে তার সুবিধা অসুবিধা বিবেচনায় আনা হবে।

### ছুটিঃ

⇒ বাংলাদেশের শ্রম আইন এবং কারখানা আইন অনুযায়ী নারী কর্মীদের ছয় (০৬) মাস মাতৃত্বজনিত ছুটি সহ অন্যান্য ছুটি প্রদান করা। প্রয়োজন অনুযায়ী তারা অসুস্থতাজনিত ছুটি এবং অবৈতনিক ছুটি ভোগ করতে পারবেন। যা কখনো তিন মাসের অধিক নয়। সংস্থার ম্যানেজমেন্ট কমিটির সিদ্ধান্ত মোতাবেক নারী কর্মী মাতৃত্বজনিত ছুটি (০৪) মাসের স্ব-বেতনে ভোগ করতে পারবে।

⇒ অত্র সংস্থার পুরুষকর্মীরা তাদের স্ত্রীদের ডেলিভারীর সময় মানসিক সমর্থন ও প্রসবোত্তর মা শিশুর পরিচর্যায় সহযোগীতার জন্য পূর্ণ বেতনসহ ৭ দিনের পিতৃত্ব জনিত ছুটি ভোগ করতে পারবেন।

⇒ বাংলাদেশের প্রতিষ্ঠান আইনে পুরুষ ও নারী কর্মকর্তা ও কর্মীদের জন্য যে সব সুযোগ সুবিধার ব্যবস্থা রাখা হয়েছে তা যথাযথভাবে অত্র সংস্থা মেনে চলা।

⇒ যে সকল নারী কর্মীর ১ বছর বয়সের নিচে শিশু রয়েছে তারা দুপুরের খাবার বিরতিতে আধা ঘণ্টা বেশি সময় পাবেন বাসায় গিয়ে সন্তানকে বুকের দুধ খাওয়ানোর জন্য।

### বরখাস্ত :

যদি কোন নারী ও পুরুষ কর্মীকে মানসিকভাবে অপমান / হয় করা হয় তবে তাঁদের অভিযোগের ভিত্তিতে তদন্ত করা এবং সার্ভিস রুল অনুযায়ী সুবিচার নিশ্চিত করা। কোন নারী কর্মী কোন পুরুষ সহকর্মী দ্বারা শারীরিক বা যৌন নিপীড়নের শিকার হলে অভিযোগের ভিত্তিতে বিশেষ কমিটি কর্তৃক তা তদন্ত করা। এই বিশেষ কমিটি ৫০% নারী প্রতিনিধির সমন্বয়ে গঠিত হবে। তদন্ত সাপেক্ষে অভিযোগ প্রমানিত হলে বিশেষ কমিটি সংস্থার ব্যবস্থাপনা পরিষদের নিকট প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের সুপারিশ করবে। যা যে কোন শাস্তিমূলক ব্যবস্থা বা কর্ম হতে অব্যাহতি প্রদান।

### ভ্রমণ :

⇒ সংস্থার নিজস্ব যানবাহন ব্যবহারের ক্ষেত্রে নারী কর্মীকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে এবং যানবাহন চালনা শেখার ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সহযোগিতা দেয়া হবে।

⇒ নারী কর্মীর ক্ষেত্রে গর্ভাবস্থায় সাইকেল/ মটর সাইকেল চালনা বা দূরপাল্লায় ভ্রমণের ক্ষেত্রে তার সুবিধা-অসুবিধার বিষয়টি বিবেচনা করা হবে।

⇒ নারীকর্মী নিজে ও পুরুষকর্মীরা তাঁদের স্ত্রীদের গর্ভকালীন সময়ে মেডিক্যাল চেকআপের জন্য নিজ খরচে সংস্থার যানবাহন ব্যবহার করতে পারবে।

⇒ যে কোন প্রশিক্ষণ, মাঠ পর্যবেক্ষণ এবং দিন ব্যাপি কোন সভা অনুষ্ঠিত হলে অথবা রাত্রী সময়ে কর্ম এলাকার বাইরে অবস্থান করতে হলে নারীকর্মীরা তাদের দুষ্কপানরত শিশুদের কেয়ার টেকার সহ নিজ খরচে সঙ্গে নিতে পারবে।

⇒ অতিরিক্ত কাজের জন্য সন্ধ্যার পর নারী কর্মীদের যাতায়াতের সুবিধার্থে সংগঠনের সামর্থ্য অনুযায়ী যানবাহন ব্যবহারের ব্যবস্থা থাকবে।

⇒ বিশেষ প্রয়োজনে নারী কর্মীর পাবলিক ট্রান্সপোর্টে একা ভ্রমণের ক্ষেত্রে সংস্থা ২টি সিটের ব্যবস্থা করবে।

⇒ ছোট বাচ্চা থাকলে ভ্রমণকালে তাকে সঙ্গে নেয়ার বিষয়টি সংগঠন বিবেচনায় আনবে।

অন্যান্য সুযোগ সুবিধাঃ

- ◀ সংস্থার প্রতিটি অফিসে পুরুষ ও নারী কর্মীদের জন্য আলাদা টয়লেটের ব্যবস্থা গ্রহণ।
- ◀ পুরুষ ও নারী কর্মীদের জন্য আলাদা ভাবে নামাজের স্থান নির্ধারণ।

### সংগঠনের মূল্যবোধ :


- নারী-পুরুষ প্রত্যেকেই প্রত্যেকের প্রতি শ্রদ্ধাশীল থাকা এবং সহকর্মীর সমস্যা নিজের সমস্যা হিসেবে দেখা এবং তা সমাধানের ক্ষেত্রে উদ্যোগ নেয়া।
- নারী সহকর্মীদের প্রতি ইতিবাচক আচরণ প্রদর্শন করা।
- নারী-পুরুষের সমতায় বিশ্বাস করা।
- মানুষের সামর্থ্যের (বিশেষত নারীদের) প্রতি আস্থাশীল হওয়া।
- সংগঠনের কাজের ক্ষেত্রে নারী এবং পুরুষের কাজ আলাদা এ রকম কোনো বিভাজন থাকবে না। এবং সে অনুযায়ী কর্মীদের মধ্যে দায়িত্ব বণ্টিত হবে।
- সমাজের ইতিবাচক দিকগুলোকে সব সময় উদাহরণ হিসেবে তুলে ধরা।
- সিদ্ধান্ত গ্রহণের সকল পর্যায়ে কর্মীদের বিশেষত নারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা এবং তাদের চিন্তাচেতনাকে গুরুত্ব দেয়া ও তা সিদ্ধান্ত গ্রহণের বিবেচনায় রাখা।

পরিশেষে, এই নীতিমালাসমূহ অনুসরণ করলে নারীর ক্ষমতায়নসহ সকল ক্ষেত্রে নারীর সমান অংশগ্রহণ নিশ্চিত ও মর্যাদা বৃদ্ধিতে সহায়ক হবে বলে আমাদের বিশ্বাস।

(সমাপ্ত)

  
**Safia Khatun**  
Director SHARP

  
**Helal Ahmed**  
Vice President-SHARP

  
**Md. Showkat Ali**  
President-SHARP