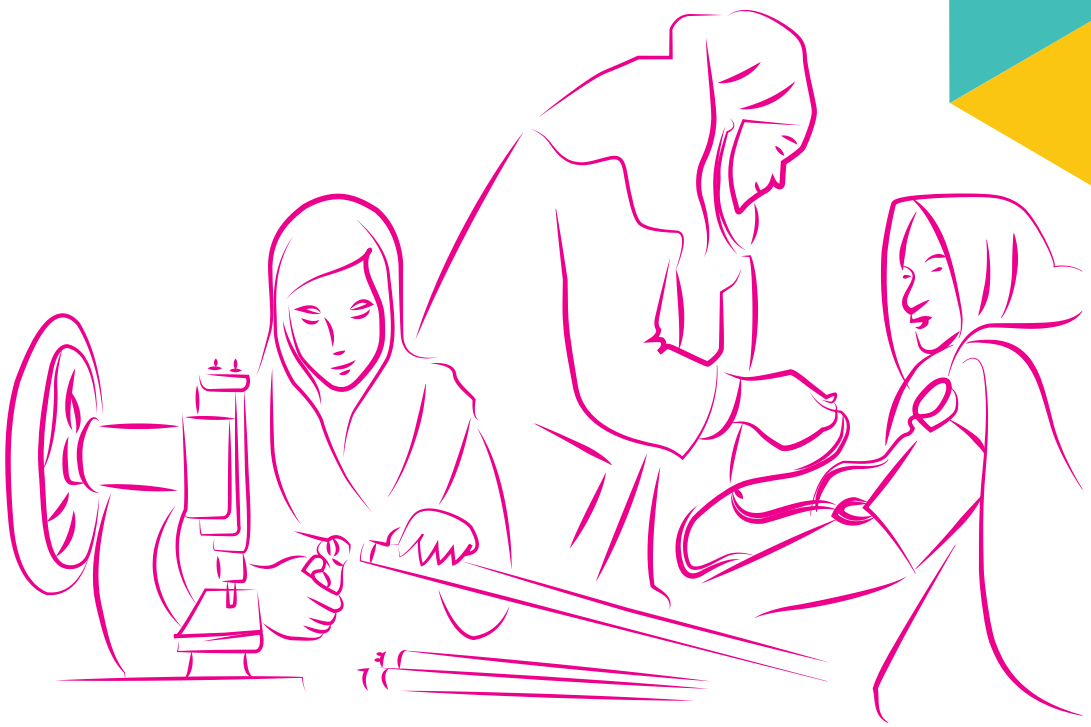
International Labour Organization

In partnership with Canada

BEF

নিয়োগকর্তাদের জন্য জেন্ডার সমতা নির্দেশিকা



বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন (BEF)

ঢাকা, বাংলাদেশ

জুলাই ২০২৫

জেন্ডার রেস্পন্সিভ এন্টারপ্রাইজ ডেভেলপমেন্ট এবং টিভিইটি সিস্টেমস (প্রোগ্রেস)
প্রকল্প এর সমর্থনপুষ্ট
আইএলও কান্ট্রি অফিস ফর বাংলাদেশ

মুখবন্ধ

International Labour Organization

পরিচালক
কান্ট্রি অফিস ফর বাংলাদেশ
আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা
আগারগাঁও, ঢাকা

বাংলাদেশ শিক্ষা ও স্বাস্থ্য খাতে উল্লেখযোগ্য অগ্রগতি অর্জন করেছে। তবে টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্য ৫ (এস ডিজি - ৫), অর্জনের জন্য শ্রমবাজারে বিদ্যমান বৈষম্যগুলো দূর করা জরুরি। এস ডিজি - ৫ এর উদ্দেশ্যে জেন্ডার সমতা নিশ্চিত করা এবং নারী ও মেয়েদের ক্ষমতায়ন। কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার সমতা অর্জনের পথে বাধাগুলো প্রাতিষ্ঠানিক এবং সামাজিক উভয় কারণ থেকেই উদ্ভূত। তাই শ্রমশক্তিতে নারীদের পূর্ণ অংশগ্রহণ ও সাফল্যের পথে যে বাধাগুলো রয়েছে তা দূর করতে একটি বিস্তারিত কৌশল অপরিহার্য।

বাংলাদেশে কর্মক্ষেত্রে বৈষম্য ও হয়রানি প্রতিরোধে আইনগত কাঠামো থাকলেও এর প্রয়োগ অনেক সময় দুর্বল। ফলে নারীরা ঝুঁকিপূর্ণ পরিবেশে থাকে এবং যথাযথ সুরক্ষা পায় না। আইএলও কনভেনশনসমূহ সক্রিয়ভাবে জেন্ডার ভিত্তিক বৈষম্য দূরীকরণ এবং জেন্ডার ভিত্তিক সমতা অর্জনের উদ্দেশ্যে প্রণীত হয়েছে। এছাড়া আইএলওর *"ওয়ার্ল্ড এমপ্লয়মেন্ট অ্যান্ড সোশ্যাল আউটলুক ট্রেন্ডস ২০২৫"* প্রতিবেদনে বৈশ্বিক শ্রমবাজারের বিশদ বিশ্লেষণের মাধ্যমে তরুণদের বেকারত্ব এবং জেন্ডার ভিত্তিক বৈষম্যের বিদ্যমান সমস্যা তুলে ধরেছে।

আইএলও বাংলাদেশের সরকার, নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিক সংগঠনের সঙ্গে অংশীদারিত্বের মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে বৈষম্য দূরীকরণে বিভিন্ন উদ্যোগ গ্রহণ করে আসছে যেমন হয়রানি ও অন্যায্য নিয়োগ প্রক্রিয়া। আইএলও এবং বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন (বিইএফ) যৌথভাবে দেশের কর্মপরিবেশ উন্নয়নে নিবিড়ভাবে কাজ করছে। এগুলের মধ্যে রয়েছে প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা বৃদ্ধি, নীতিনির্ধারণী সংলাপ এবং কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণে (TVET) সরকারি-বেসরকারি অংশীদারিত্ব শক্তিশালী করা। এই অংশীদারিত্বের মাধ্যমে আমরা কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি দূর করার জন্য কাজ করে যাচ্ছি। মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা, ভারসাম্যপূর্ণ কেয়ারগিভিং এর দায়িত্ব, নেতৃত্বের ক্ষেত্রে নারী নেতৃত্বের অংশগ্রহণ বাড়ানো এবং দক্ষতা উন্নয়নের মাধ্যমে একটি জেন্ডার-সংবেদনশীল কর্মপরিবেশ গড়ে তুলতেও আমরা কাজ করে যাচ্ছি।

আমরা ব্যবসায়িক সম্প্রদায়ের সাথে যৌথভাবে মানসম্পন্ন জরিপ, সচেতনতা বৃদ্ধি কার্যক্রম এবং জেন্ডার সংবেদনশীল শিক্ষানবিশ কার্যক্রম সারা দেশে বাস্তবায়ন করে যাচ্ছি। এছাড়া বেসরকারি খাতের প্রতিনিধিদের কাছ থেকে একটি গুরুত্বপূর্ণ সুপারিশ ছিল নিয়োগকর্তাদের জন্য একটি নির্দেশিকা (গাইডলাইন) প্রণয়ন যা জেন্ডার-সংবেদনশীল কর্মপরিবেশ গড়ে তুলতে ও বজায় রাখতে সহায়তা করবে।

এই প্রেক্ষাপটে "বাংলাদেশে নিয়োগকর্তাদের জন্য জেন্ডার সমতা নির্দেশিকা" প্রকাশ করতে পেরে আমরা সম্মানিত বোধ করছি। এই নির্দেশিকাটি বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন (বিইএফ) এবং আইএলও বাংলাদেশ কান্ট্রি অফিসের যৌথ উদ্যোগে তৈরি করা হয়েছে এবং এটি "প্রোমোটিং জেন্ডার রেস্পন্সিভ এন্টারপ্রাইজ ডেভেলপমেন্ট এবং টিভিইটি সিস্টেমস" (ProGRESS) প্রকল্পের আওতায় প্রকাশিত। প্রকল্পটি শিক্ষা মন্ত্রণালয়ের কারিগরি ও মাদ্রাসা শিক্ষা বিভাগের অধীনে কারিগরি শিক্ষা অধিদপ্তরের (DTE) সহযোগিতায় বাস্তবায়িত হচ্ছে।

এই নির্দেশিকা ব্যবসা ও কর্মসংস্থানের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট বিদ্যমান নীতি ও আইনসমূহকে একত্রিত করে প্রণীত হয়েছে যা জেন্ডার-সংবেদনশীল কর্মপরিবেশ গড়ে তুলতে সহায়তা করবে। নির্দেশিকায় নিয়োগকর্তাদের জন্য একটি জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যান ও মনিটরিং পদ্ধতির কথা বলা হয়েছে এবং এই বিষয়ক কার্যক্রম পরিচালনার জন্য বিশেষ কমিটি ও ফোকাল পয়েন্ট গঠনের দিকনির্দেশনা প্রদান করেছে । এর মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার সমতা অর্জনে আমাদের প্রচেষ্টাকে আরও কার্যকরভাবে বাস্তবায়নে সহায়তা করবে।

পরিশেষে আমরা আশা করি, এই নির্দেশিকাটি জেন্ডার সমতা প্রতিষ্ঠায় বিশ্বাসী সকল বাংলাদেশিকে আরও সচেতন ও সক্ষম করে তুলবে। এটি বাংলাদেশের কর্মজগতকে রূপান্তরিত করতে এবং আরও উৎপাদনশীল, সহনশীল এবং সর্বোপরি নারী ও সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠীর জন্য ন্যায্য ও সমতাপূর্ণ পরিবেশ প্রতিষ্ঠায় সহায়তা করবে - এই আমাদের আন্তরিক প্রত্যাশা ।

টুয়োমো পুটিয়াইনেন,

▶ বাণী

ন্যাশনাল প্রজেক্ট ডিরেক্টর
(প্রোগ্রেস) ProGRESS প্রজেক্ট
মহাপরিচালক
কারিগরি শিক্ষা অধিদপ্তর
কারিগরি ও মাদ্রাসা শিক্ষা বিভাগ
শিক্ষা মন্ত্রণালয়

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধান নারীর অধিকার, উন্নয়ন এবং জেন্ডার সমতার মূলনীতি বজায় রাখতে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহনের নিশ্চয়তা প্রদান করেছে। জেন্ডার সমতার এই অঙ্গিকার আরও জোরদার করার জন্য বাংলাদেশ সরকার বিভিন্ন আইন, নীতিমালা এবং কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন, বাস্তবায়ন এবং প্রয়োগ করছে। নারী বিষয়ক চতুর্থ বিশ্ব সম্মেলনে বেইজিং প্ল্যাটফর্ম ফর অ্যাকশন (BPfA) অনুমোদিত হয়। এর ফলশ্রুতিতে সরকার ১৯৯৭ সালে জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি (NWDP) প্রণয়ন করে, যা ২০১১ সালে সংশোধন করা হয়। এই নীতির সঙ্গে সংশ্লিষ্ট জাতীয় কর্মপরিকল্পনায় এর বাস্তবায়নের জন্য সুনির্দিষ্ট নির্দেশনা ও কৌশল নির্ধারণ করা হয়েছে।

সাম্প্রতিক পরিসংখ্যান অনুযায়ী, প্রাপ্তবয়স্ক নারীদের অন্তত ৫০.৬% মাধ্যমিক স্তরের শিক্ষা অর্জন করেছেন, যেখানে শ্রমবাজারে নারীদের অংশগ্রহণের হার ৪২.৭%। তবে, দ্রুত অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির ফলে বিদ্যমান প্রান্তিকীকরণের ধারা আরও তীব্র হয়েছে, যা দেশের উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় ঝুঁকিতে থাকা জনগোষ্ঠীর অন্তর্ভুক্তিকে হুমকির মুখে ফেলছে। বিশ্ব অর্থনৈতিক ফোরামের প্রকাশিত ২০২৩ সালের গ্লোবাল জেন্ডার গ্যাপ রিপোর্ট অনুযায়ী, বাংলাদেশ দক্ষিণ এশিয়ায় জেন্ডার সমতায় শীর্ষস্থান অর্জন করেছে, আর ৭২.২% স্কোর নিয়ে বৈশ্বিক সূচকে ৫৯তম স্থানে অবস্থান করছে।

শিক্ষা মন্ত্রণালয়ের কারিগরি ও মাদ্রাসা শিক্ষা বিভাগের অধীন কারিগরি শিক্ষা অধিদপ্তর (ডিটিই)-এর দায়িত্ব হলো কারিগরি শিক্ষার সম্প্রসারণ ও উন্নয়নের মাধ্যমে দক্ষ মানবসম্পদ তৈরি করা। ডিটিই বেসরকারি খাতের বিভিন্ন সংস্থার সঙ্গে অংশীদারিত্বে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং নিয়োগকর্তাদের মধ্যে সহযোগিতা জোরদার করছে।

কারিগরি শিক্ষা অধিদপ্তর, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা এবং বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন-এর যৌথ প্রচেষ্টায় "প্রোমোটিং জেন্ডার-রেসপন্সিভ এন্টারপ্রাইজ অ্যান্ড স্কিলস ডেভেলপমেন্ট (ProGRESS)" প্রকল্পের আওতায় "নিয়োগকর্তাদের জন্য জেন্ডার সমতা নির্দেশিকা" প্রস্তুত করতে পেরে আমরা আনন্দিত। এই প্রকাশনার উদ্দেশ্য হলো বাংলাদেশের গুরুত্বপূর্ণ নীতিমালা সম্পর্কে প্রয়োজনীয় তথ্য প্রদান এবং সেগুলোর বাস্তবায়নে নিয়োগকর্তাদের জন্য দিকনির্দেশনা প্রদান। আর এর মূল লক্ষ্য হলো কর্মক্ষেত্র ও প্রতিষ্ঠানগুলোকে এমনভাবে রূপান্তরিত করা, যাতে সেগুলো মর্যাদাপূর্ণ, জেন্ডার-সমতাপূর্ণ এবং শোভন কর্মপরিবেশ (decent work) নিশ্চিত করে।

শোয়াইব আহমাদ খান

▶ বাণী

আরদাশির কবির
সভাপতি,
বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন (বিইএফ)

বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন (বিইএফ) আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও)-এর সঙ্গে যৌথ উদ্যোগে "প্রমোটিং জেন্ডার-রেসপন্সিভ এন্টারপ্রাইজ অ্যান্ড স্কিলস ডেভেলপমেন্ট (ProGRESS)" প্রকল্পের আওতায় প্রণীত "নিয়োগকর্তাদের জন্য জেন্ডার সমতা নির্দেশিকা" উপস্থাপন করতে পেরে আমরা আনন্দিত। এই নির্দেশিকাটি বাংলাদেশের সর্বত্র জেন্ডার সমতা প্রতিষ্ঠা এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক কর্মপরিবেশ গড়ে তোলার প্রতি আমাদের অটল অঙ্গীকারকে স্পষ্টভাবে তুলে ধরবে । আমরা দৃঢ়ভাবে বিশ্বাস করি যে, জেন্ডার সমতা শুধুমাত্র একটি নৈতিক দায়িত্ব নয়, বরং এটি টেকসই অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি এবং সামাজিক উন্নয়নের মৌলিক ভিত্তি।

এই নির্দেশিকাটি জেন্ডার-সংবেদনশীল নীতি ও কার্যপ্রণালীর প্রয়োজনীয়তা তুলে ধরেছে। বিস্তৃত গবেষণা ও পরামর্শের মাধ্যমে এবং দশটি জেলায় পরিচালিত একটি প্রাথমিক মূল্যায়ন এটি সমৃদ্ধ করা হয়েছে। আমরা সংগঠনগুলোর মধ্যে এই নীতিমালার ব্যাপক প্রয়োগ নিশ্চিত করতে চাই, যাতে আরও ন্যায্য ও অন্তর্ভুক্তিমূলক একটি সমাজ গড়ে ওঠে।

আমরা জোরালোভাবে সকল প্রতিষ্ঠানকে এই নির্দেশিকায় উল্লিখিত সুপারিশসমূহ বাস্তবায়নের আহ্বান জানাই। মর্যাদা, সম্মান এবং সমতার ভিত্তিতে কর্মপরিবেশ গড়ে তোলা শুধু আইনগত ও নৈতিক দায়িত্ব পূরণই করে না, বরং সবার জন্য একটি সমৃদ্ধ ভবিষ্যৎ নিশ্চিত করে। আমি আশা করি এই নির্দেশিকাটি বাংলাদেশের পেশাগত খাতে ইতিবাচক পরিবর্তন আনতে কার্যকর ভূমিকা রাখবে।

আরদাশির কবির

সূচিপত্র

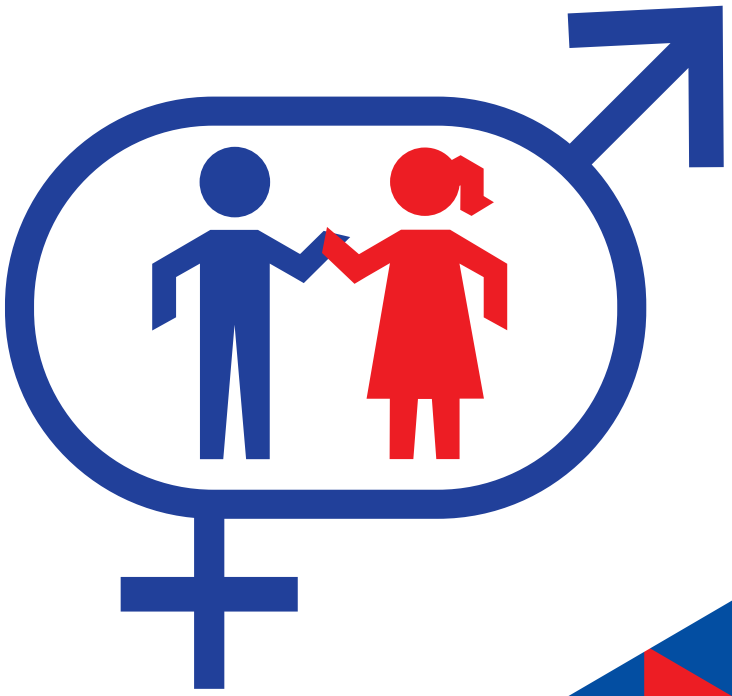
মূখবন্ধ	i
বাণী	iii
অধ্যায় ১: পটভূমি ও প্রেক্ষাপট	৮
বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন (BEF)-এর সংক্ষিপ্ত পরিচিতি	৯
জেন্ডার সমতা, ন্যায্যতা ও সামাজিক অন্তর্ভুক্তি বিষয়ে বাংলাদেশ সরকারের (GoB) আন্তর্জাতিক ও জাতীয় নীতিগত অঙ্গীকার	৯
১.২.১ আন্তর্জাতিক নীতিগত অঙ্গীকার	৯
১.২.২ বাংলাদেশ প্রেক্ষিত ও জেন্ডার বিষয়ক জাতীয় নীতিমালা	১০
নির্দেশিকার যৌক্তিকতা ও উদ্দেশ্য	১০
অধ্যায় ২: লক্ষ্য, উদ্দেশ্য, নীতিমালা, পদ্ধতি ও সময়রেখা	১২
২.১ লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য	১৩
ব্যবসা প্রতিষ্ঠানে জেন্ডার সমতার নীতিমালা	১৩
জেন্ডার সমতা নির্দেশিকার কার্যকরী পদ্ধতি	১৪
সময়রেখা (Timeline)	১৪
অধ্যায় ৩: কর্মসূচি বাস্তবায়নের প্রধান ক্ষেত্রসমূহ	১৫
মানবসম্পদ বিষয়ক নীতি, নিয়োগ, নির্বাচন এবং ক্যারিয়ার উন্নয়ন	১৬
নিয়োগ ও পদায়ন	১৬
ক্যারিয়ার উন্নয়নে সমান সুযোগ	১৬
পদোন্নতি ও বদলি	১৬
পারিশ্রমিক	১৭
যোগাযোগ	১৭
কাজের চাপ ও কর্মক্ষেত্রের নিরাপত্তা	১৭
কর্মজীবন ও ব্যক্তিগত জীবনের ভারসাম্য	১৭
সকল জেন্ডার ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য সহায়ক সুবিধা ও চর্চা	১৭
অধ্যায় ৪: জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যান	১৯
প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ: পর্যবেক্ষণ নির্দেশিকা; পুরস্কার/স্বীকৃতির মাধ্যমে ফলাফল পরিমাপ	২০
অধ্যায় ৪: জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যান	২১
জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়ন	২২
অ্যাকশন প্ল্যান এর মনিটরিং (Monitoring)	২২
জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যান মনিটরিং এর উদ্দেশ্য	২৩
জেন্ডার সমতা কমিটি (GEC)	২৩
সংযোজনী (Annexures)	২৫
সংযোজনী-১: CEDAW এর ধারা ১১	২৬
সংযোজনী-২: SDG অভিলক্ষ্য ৫ ও ৮	২৬
সংযোজনী-৩: যৌন হয়রানির সংজ্ঞা	২৭
সংযোজনী-৪: পরিভাষার শব্দকোষ / সংজ্ঞা	২৮
তথ্যসূত্র	৩২

Acronyms and Abbreviations

BEF	Bangladesh Employers' Federation
BLA	Bangladesh Labour Act 2006
BLR	Bangladesh Labour Rules
BPfA	Beijing Platform for Action
BSCI	Business Social Compliance Initiative
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
COC	Code of Conduct
GAP	Gender Action Plan
GBV	Gender-based Violence
GE	Gender Equality
GEC	Gender Equality Committee
GFP	Gender Focal Person
GOB	Government of Bangladesh
HR	Human Resource
ILO	International Labour Organization
MoWCA	Ministry of Women and Children Affairs
MoLE	Ministry of Labour and Employment
NAP-WDP	National Action Plan of Women Development Policy
NWDP	National Women Development Policy
PWD	Persons with Disability
PSHEA	Prevention of sexual harassment, exploitation and abuse
SDG	Sustainable Development Goal
ToT	Training of Trainers
UDHR	Universal Declaration of Human Rights
VAW	Violence against Women
WEF	World Economic Forum

অধ্যায় – ১

পটভূমি ও প্রেক্ষাপট



অধ্যায় – ১
পটভূমি ও প্রেক্ষাপট

বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন (বিইএফ) এর পরিচিতি

বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন (বিইএফ) হলো বাংলাদেশের নিয়োগকর্তাদের প্রতিনিধিত্বকারী সদস্যভিত্তিক শীর্ষ সংগঠন। এর সদস্যদের মধ্যে রয়েছে নেতৃস্থানীয় ব্যবসায়িক সমিতি, চেম্বার অব কমার্স, বিভিন্ন শিল্প প্রতিষ্ঠান এবং কর্পোরেট সদস্যবৃন্দ। এই ফেডারেশন নিয়োগকর্তাদের স্বার্থ সংশ্লিষ্ট একটি গুরুত্বপূর্ণ সংগঠন। তাই শ্রম-ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত সকল জাতীয় সংস্থা ও কমিটিতে এর প্রতিনিধিত্ব রয়েছে। এছাড়াও এটি বিভিন্ন কমিটিতে নিয়োগকর্তাদের প্রতিনিধিত্ব করে, যেমন শ্রম সংক্রান্ত জাতীয় ত্রিপক্ষীয় পরামর্শক কমিটি (ন্যাশনাল ট্রাইপার্টাইট কনসালটেটিভ কমিটি অন লেবার ম্যাটার্স)।

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার (আইএলও) একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশীদার হিসেবে এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন (বিইএফ) অর্থনীতির বিভিন্ন খাতে নিয়োগকর্তাদের অধিকার ও স্বার্থ রক্ষায় কাজ করে যাচ্ছে। এটি নিয়োগকর্তা, সরকার এবং অন্যান্য অংশীজনদের মধ্যে সংলাপ স্থাপনে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে যাতে একটি ব্যবসাবান্ধব পরিবেশ গড়ে তোলা যায়। এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন নিয়োগকর্তাদের মধ্যে পারস্পরিক সহযোগিতা বৃদ্ধি , সর্বোত্তম কৌশল বিনিময় এবং শ্রম সম্পর্ক, শিল্পনীতি ও ব্যবসায়িক নিয়মাবলী সম্পর্কিত সাধারণ চ্যালেঞ্জ মোকাবিলার একটি প্ল্যাটফর্ম হিসেবে কাজ করে। এছাড়া এটি উদ্যোক্তা উন্নয়ন, বিনিয়োগ ও কর্মসংস্থান সৃষ্টিতে সহায়ক নীতি প্রণয়নে কাজ করে এবং একই সঙ্গে শ্রম আইন ও বিধিমালা অনুসরণ করার বিষয়েও গুরুত্ব দেয়।

এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন -এর প্রধান কাজগুলোর মধ্যে রয়েছে মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা, কর্মস্থলের নিরাপত্তা এবং শ্রম মানদণ্ড অনুসরণ সম্পর্কিত বিভিন্ন বিষয়ে সদস্যদের সহায়তা ও পরামর্শ প্রদান। এছাড়া এটি সদস্যদের অধিকার রক্ষায় কাজ করে এবং গবেষণা ও নীতি বিশ্লেষণের মাধ্যমে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে নিয়োগকর্তাদের স্বার্থ সংরক্ষণে কাজ করে। এই ফেডারেশন কাউন্সিল অব ইন্টারন্যাশনাল অর্গানাইজেশনস অব এমপ্লয়ার্স -এ প্রতিনিধিত্ব করে এবং এর মাধ্যমে অন্যান্য দেশের নিয়োগকর্তাদের সংগঠনের সাথে ঘনিষ্ঠ যোগাযোগ রক্ষা ও সমসাময়িক বিষয়ে মতবিনিময় করে।

জেন্ডার সমতা, ন্যায্যতা ও সামাজিক অন্তর্ভুক্তি বিষয়ে বাংলাদেশ সরকারের আন্তর্জাতিক ও জাতীয় নীতি প্রতিশ্রুতি।

১.২.১ আন্তর্জাতিক নীতি প্রতিশ্রুতি

বাংলাদেশ অনেকগুলি আন্তর্জাতিক মানবাধিকার সনদ, চুক্তি ও চুক্তিপত্রে স্বাক্ষর করেছে এবং এর মাধ্যমে সমাজের সব স্তরে জেন্ডার সমতা অর্জনের প্রতি আন্তর্জাতিক পর্যায়ে সুস্পষ্ট অঙ্গীকার ঘোষণা করেছে যার মধ্যে কিছু গুরুত্বপূর্ণ প্রতিশ্রুতি নিচে উল্লেখ করা হলো

নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ (সেডও)ঃ বাংলাদেশ ১৯৮৪ সালের নভেম্বর মাসে কিছু কিছু অনুচ্ছেদ সংরক্ষণসহ জাতিসংঘের নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ (সেডও) অনুসমর্থন করেছে। এর মাধ্যমে নারী বৈষম্য দূর করতে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নেওয়ার প্রতিশ্রুতি গৃহীত হয়। সেডও সনদে মোট ৩০টি অনুচ্ছেদ রয়েছে। এর ১১ নম্বর অনুচ্ছেদটি নারীদের কর্মসংস্থান সম্পর্কিত, যেখানে বলা হয়েছে। কর্মসংস্থানে নারী ও পুরুষের সমতার ভিত্তিতে নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণে রাষ্ট্রসমূহ উপযুক্ত সকল ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

টেকসই উন্নয়নের জন্য ২০৩০ এজেন্ডা (এসডিজি) - এটি আন্ত-রাষ্ট্রীয় পর্যায়ে নির্ধারিত একটি উন্নয়ন কাঠামো যেখানে ১৭ টি অভিলক্ষ ও ১৬৯ টি টার্গেট নির্ধারণ করা হয়েছে। এর পাঁচ নম্বর অভিলক্ষ হলো "জেন্ডার সমতা অর্জন এবং সকল নারী ও কন্যাশিশুকে ক্ষমতায়ন" এবং আট নম্বর অভিলক্ষ হলো "শোভন কাজ ও অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি নিশ্চিত করা" অর্থাৎ টেকসই, অন্তর্ভুক্তিমূলক ও

1. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women
2. https://www.undp.org/sustainable-development-goals

ধারাবাহিক অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি, সম্পূর্ণ ও উৎপাদনশীল কর্মসংস্থান এবং সবার জন্য শোভন কাজ নিশ্চিত করা। পাঁচ নম্বর অভিলক্ষ অর্জনের জন্য নয়টি এবং আট নম্বর অভিলক্ষ্য অর্জনের জন্য ১২টি টার্গেট নির্ধারণ করা হয়েছে।

আইএলও সনদ (আইএলও কনভেনশন): বাংলাদেশ আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার ৩৬ টি কনভেনশন অনুসমর্থন করেছে, যার মধ্যে শ্রমিকদের অধিকার রক্ষার জন্য নির্ধারিত ১০টি মূল কনভেনশনের মধ্যে ৮টি রয়েছে। তবে পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য (OSH) বিষয়ক গুরুত্বপূর্ণ আন্তর্জাতিক শ্রম মানদণ্ড যেমন Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No.155) Ges Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No.187)– এখনো অনুসমর্থন করা হয়নি।

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ (ILO Convention No.190): এই কনভেনশন কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি, বিশেষ করে জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা থেকে মুক্ত থাকার অধিকারকে স্বীকৃতি দেয়। বাংলাদেশ আনুষ্ঠানিকভাবে এই কনভেনশন অনুসমর্থন করে।

১.২.২ বাংলাদেশ প্রেক্ষিত ও জেন্ডার বিষয়ক জাতীয় নীতিমালা

বাংলাদেশের সংবিধান: বাংলাদেশের সংবিধানে নারীর সমতা বিষয়ক অধিকার ও সমতার লক্ষ্যে ইতিবাচক পদক্ষেপ (Affirmative action) গ্রহণের অধিকার নিশ্চিত করা হয়েছে। সংবিধানের ২৭, ২৮ ও ২৯ নম্বর অনুচ্ছেদে বিষয়গুলোর উল্লেখ রয়েছে।

- **অনুচ্ছেদ ২৭:** সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং আইনের সমান সুরক্ষা পাওয়ার অধিকার রাখে।
- **অনুচ্ছেদ ২৮:** ধর্ম, বর্ণ, জাতি, জেন্ডার বা জন্মস্থানের ভিত্তিতে কোনো নাগরিকের বিরুদ্ধে বৈষম্য করা যাবে না। রাষ্ট্র ও জনজীবনের সব ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমান অধিকার থাকবে।
- **অনুচ্ছেদ ২৯:** প্রজাতন্ত্রের চাকরি বা দপ্তরে নিয়োগের ক্ষেত্রে সকল নাগরিকের জন্য সমান সুযোগ থাকবে।

এছাড়া সংবিধানের ২৮(৪) অনুচ্ছেদ নারীর উন্নয়নের জন্য বিশেষ আইন প্রণয়নের সুযোগ আছে।

জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ২০১১: এই নীতির মূল লক্ষ্য হলো পরিবার, সমাজ এবং রাষ্ট্রের সব ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের সমান সুযোগ নিশ্চিত করা। ২০১৩ সালে এই নীতি বাস্তবায়নের জন্য একটি জাতীয় কর্মপরিকল্পনা তৈরি করা হয়। এই নীতিতে মোট ২২টি লক্ষ্য নির্ধারণ করা হয়েছে। এর মধ্যে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলো হলো-

- জীবনের সব ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমতা নিশ্চিত করা
- নারীর নিরাপত্তা ও সব খাতে সমান অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা
- নারীর বিরুদ্ধে সব ধরনের সহিংসতা দূর করা
- নারীদের জন্য নিরাপদ আবাসন নিশ্চিত করা
- প্রতিবন্ধী নারী ও সংখ্যালঘু নারীদের জন্য বিশেষ ব্যবস্থা নেওয়া
- মেধাবী ও সৃজনশীল নারীদের সক্ষমতা বিকাশের জন্য সহায়ক পরিবেশ তৈরি করা

নারীর অর্থনৈতিক ক্ষমতায়নের জন্য স্বাস্থ্য, শিক্ষা, প্রশিক্ষণ, প্রযুক্তি শিক্ষা, আয়বর্ধক প্রশিক্ষণ, তথ্য ও প্রযুক্তিতে সমান সুযোগ নিশ্চিত করা এবং আয়, উত্তরাধিকার, ঋণ, জমি ও বাজার ব্যবস্থাপনায় নারীর অধিকার নিশ্চিত করার বিষয়গুলোও এই নীতিতে উল্লেখ করা হয়েছে।

নির্দেশিকার যৌক্তিকতা ও উদ্দেশ্য

সরকারি ও বেসরকারি বিভিন্ন উদ্যোগ থাকা সত্ত্বেও বাংলাদেশের কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার সমতা প্রতিষ্ঠা এখনো একটি বড় চ্যালেঞ্জ। শ্রমশক্তিতে নারীর অংশগ্রহণের

3 https://www.globalgoals.org/goals/8-decent-work-and-economic-growth/

4 https://dife.kishoreganj.gov.bd/en/site/files/Upn1

5 https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

6 https://www.thedailystar.net/round-tables/news/international-labour-organization-ilo-convention-c190-and-its-relevance-bangladesh-2049069

7 http://bdlaws.minlaw.gov.bd/act-details-367.html

8 https://mowca.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mowca.portal.gov.bd/policies/64238d39_0ecd_4a56_b00c_b834cc54f88d/National-Women-Policy-2011English.pdf

ধীরগতি, আনুষ্ঠানিক কর্মসংস্থানে নারীর অনুপাত কমে যাওয়া এবং নেতৃত্ব পর্যায়ে নারীর অংশগ্রহণ স্থবির হয়ে থাকা এসব বিষয় প্রমাণ করে যে কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার সমতা অর্জনে বাংলাদেশকে এখনো দীর্ঘ পথ পাড়ি দিতে হবে।

এই বিষয়টি সমাধানে সমাজের সব অংশীজনের সম্মিলিত উদ্যোগ প্রয়োজন, যেখানে নিয়োগকর্তাদের ভূমিকা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

জেন্ডার ও উন্নয়ন বিষয়গুলোকে বাংলাদেশ সরকার এবং বেসরকারি খাত উভয়ই অগ্রাধিকার দিয়ে আসছে। বিদ্যমান জেন্ডার বৈষম্য কমাতে নারীর ক্ষমতায়ন অত্যন্ত জরুরি যাতে তারা উন্নয়নের সুফল ভোগ করতে পারে। জেন্ডার সমতা একটি সফল কর্মক্ষেত্র গঠনে গুরুত্বপূর্ণ। কারণ এটি ইতিবাচক পরিবেশ, উদ্ভাবন এবং উন্নত ব্যবসায়িক সফলতা বৃদ্ধি করে।

এই নির্দেশিকাটি ২০২৪ সালে বিইএফ পরিচালিত দেশব্যাপী নিয়োগকর্তাদের মূল্যায়নের ভিত্তিতে তৈরি করা হয়েছে। এর উদ্দেশ্য হলো বিইএফ এবং এর সদস্যদের জন্য কর্মসংস্থানে জেন্ডার সমতা প্রতিষ্ঠায় নির্দেশিকা প্রদান করা এবং এক্ষেত্রে বিদ্যমান বড় বাধাসমূহ দূর করা। এই নির্দেশিকার মাধ্যমে বিইএফ -এর বর্তমান নির্দেশিকাও হালনাগাদ করা হয়েছে। এই মূল্যায়নে কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার সমতা ও বৈচিত্র্য উন্নয়নের জন্য একটি বিস্তৃত নির্দেশিকার প্রয়োজনীয়তা চিহ্নিত করা হয়েছে। বিশেষ করে জেন্ডার-সংবেদনশীল অবকাঠামো, পরিবার-বান্ধব নীতি এবং কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধের নির্দেশনার প্রয়োজনীয়তা তুলে ধরা হয়েছে।

এই হালনাগাদকৃত নির্দেশিকাটি জাতীয় নীতি, আইন এবং বাংলাদেশের ব্যবসায়িক বাস্তবতার প্রেক্ষাপটে তৈরি করা হয়েছে। এই নথি অনুমোদনের পর এর মধ্যে বর্ণিত বিধানসমূহ বাস্তববায়নের জন্য বিইএফ দায়বদ্ধ থাকবে।

অধ্যায় ২

লক্ষ্য, উদ্দেশ্য, নীতি, পদ্ধতি ও সময়রেখা

অধ্যায় ২
লক্ষ্য, উদ্দেশ্য, নীতি, পদ্ধতি ও সময়রেখা

২.১ লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য

সামগ্রিক লক্ষ্য

এই নির্দেশিকাটির সামগ্রিক লক্ষ্য হলো বাংলাদেশ এমপ্লয়ার্স ফেডারেশন (বিইএফ) এবং এর সদস্যদের জেন্ডার সমতা ও ন্যায্যতা অর্জন এবং জেন্ডার-সংবেদনশীল কর্মসূচি, সক্ষমতা বৃদ্ধি এবং শিল্পখাতভিত্তিক মানদণ্ডের মাধ্যমে সমন্বিত উদ্যোগ গ্রহণে সহায়তা করা।

উদ্দেশ্য:

ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানের জন্য জেন্ডার-সংবেদনশীল নির্দেশিকার উদ্দেশ্য হলো আরও ন্যায্যতর এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক কর্মপরিবেশ তৈরি করা। এই নির্দেশিকা নিম্নলিখিত কারনে গুরুত্বপূর্ণ :

- **সমতা বৃদ্ধি করাঃ** জেন্ডার নির্বিশেষে সকল কর্মচারীর জন্য উন্নতির সমান সুযোগ, ন্যায্য আচরণ এবং বৈষম্যমুক্ত পরিবেশ নিশ্চিত করা।
- **অন্তর্ভুক্তি বৃদ্ধিঃ** এমন একটি কর্মপরিবেশ তৈরি করা যেখানে সবাই নিজেদেরকে প্রয়োজনীয়, সম্মানিত ও নিরাপদ মনে করে।
- **কর্মীদের কল্যাণ বৃদ্ধিঃ** জেন্ডার ভিত্তিক সমস্যাগুলো সমাধানের মাধ্যমে কর্মীদের সন্তুষ্টি, মনোবল এবং উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করা।
- **প্রাতিষ্ঠানিক কর্মক্ষমতা বৃদ্ধিঃ** জেন্ডার বৈচিত্র্য যে ভালো সিদ্ধান্ত গ্রহণ, উদ্ভাবনী ক্ষমতা বৃদ্ধি এবং আর্থিক সক্ষমতা বাড়াতে পারে তার স্বীকৃতি।
- **আইনি ও নৈতিক মানদণ্ড অনুসরণঃ** জেন্ডার সমতার সাথে সম্পর্কিত জাতীয় ও আন্তর্জাতিক আইন এবং নৈতিক নীতিমালা মেনে চলা।
- **ইতিবাচক ভাবমূর্তিঃ** সামাজিকভাবে দায়বদ্ধ ও নৈতিক প্রতিষ্ঠান হিসেবে ইতিবাচক ভাবমূর্তি তৈরি করা।

জেন্ডার-সংবেদনশীল নির্দেশিকা বাস্তবায়নের মাধ্যমে ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানগুলো তাদের কর্মক্ষমতা উন্নত করার পাশাপাশি আরও সমতাভিত্তিক ও ন্যায্য সমাজ গঠনে অবদান রাখতে পারে।

ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানে জেন্ডার সমতার নীতিমালা

ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানে জেন্ডার সমতা একটি ন্যায্য, অন্তর্ভুক্তিমূলক এবং উচ্চ কর্মক্ষম কাজের পরিবেশ তৈরির জন্য অত্যন্ত জরুরী। জেন্ডার সমতা উন্নয়নের জন্য নিম্নলিখিত নীতিগুলো গ্রহণ করা উচিত:

- **বৈষম্যহীনতাঃ** কর্মক্ষেত্রে নিয়োগ, পদোন্নতি, বেতন এবং অন্যান্য কার্যক্রমে লিঙ্গের ভিত্তিতে কোনো ধরনের বৈষম্য নিষিদ্ধ করা।
- **সমান কাজের জন্য সমান বেতনঃ** একই কাজের জন্য নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সমান বেতন নিশ্চিত করা।
- **নমনীয় কর্মব্যবস্থাঃ** সকল কর্মীর প্রয়োজন অনুযায়ী নমনীয় কর্মব্যবস্থা, যেমন নমনীয় কর্মঘণ্টা, দূর থেকে কাজ করার সুযোগ এবং পিতৃত্ব/মাতৃত্বকালীন ছুটি।
- **অন্তর্ভুক্তিমূলক নীতি ও অনুশীলনঃ** জেন্ডার বৈচিত্র্য ও অন্তর্ভুক্তি বাড়াতে নীতিমালা ও কর্মপদ্ধতি তৈরি করা, যেমন মেন্টরশিপ প্রোগ্রাম, জেন্ডার বৈচিত্র্য প্রশিক্ষণ এবং অবচেতন পক্ষপাত (unconscious bias) বিষয়ক প্রশিক্ষণ।
- **জেন্ডার-নিরপেক্ষ ভাষা ব্যবহারঃ** কর্মক্ষেত্রের সব ধরনের যোগাযোগে জেন্ডার-নিরপেক্ষ ভাষা ব্যবহার করা, যাতে জেন্ডার ভিত্তিক গতানুগতিক ধারণা দূর করা যায়।
- **নিরাপদ ও অন্তর্ভুক্তিমূলক কর্মপরিবেশঃ** হয়রানি, বৈষম্য এবং সহিংসতা থেকে মুক্ত একটি কর্মপরিবেশ তৈরি করা, যেখানে পারস্পরিক সম্মান ও অন্তর্ভুক্তির সংস্কৃতি বজায় থাকে।
- **স্বচ্ছ পদোন্নতি ব্যবস্থা ও ক্যারিয়ার উন্নতিঃ** পদোন্নতি ও ক্যারিয়ার উন্নতির সুযোগগুলো যেন মেধার ভিত্তিতে এবং নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সবার জন্য সমানভাবে উন্মুক্ত থাকে তা নিশ্চিত করা।
- **বৈচিত্র্য ও অন্তর্ভুক্তি প্রশিক্ষণঃ** কর্মীদের মধ্যে সচেতনতা ও বোঝাপড়া বাড়াতে বৈচিত্র্য ও অন্তর্ভুক্তি বিষয়ক প্রশিক্ষণ প্রদান করা।
- **মেন্টরশিপ প্রোগ্রামঃ** নারী কর্মীদের সিনিয়র নেতৃত্বের সাথে সংযুক্ত করতে মেন্টরশিপ প্রোগ্রাম চালু করা, এবং এর এর মাধ্যমে তাঁদের দিকনির্দেশনা ও সহায়তা দেওয়া।

- **পরিবারবান্ধব নীতি:** কর্মীদের কাজ ও পারিবারিক দায়িত্বের ভারসাম্য বজায় রাখতে বেতনসহ পিতৃত্ব/মাতৃত্বকালীন ছুটি এবং শিশুর যত্ন (চাইল্ড কেয়ার) সুবিধার মতো পরিবারবান্ধব নীতি প্রণয়ন করা।

এই নীতিগুলো গ্রহণের মাধ্যমে ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানগুলো সকল কর্মীর জন্য আরও ন্যায্য, অন্তর্ভুক্তিমূলক এবং উৎপাদনশীল কর্মপরিবেশ তৈরি করতে পারে।

জেন্ডার সমতা নির্দেশিকার বাস্তবায়ন পদ্ধতি

বিইএফ-এর সংগঠনিক কাঠামোর মধ্যে বিইএফ বোর্ডে থেকে একটি জেন্ডার সাব কমিটি গঠন করা হবে যার মাধ্যমে জেন্ডার সমতা নির্দেশিকা বাস্তবায়িত হবে এবং যা নিম্নলিখিত দায়িত্ব পালন করবে:

- বোর্ডে একজন জেন্ডার ফোকাল পারসন (Gender Focal Person) নিয়োগ;
- বোর্ড মিটিংয়ে Gender Mainstreaming-কে স্থায়ী আলোচ্য বিষয় হিসেবে অন্তর্ভুক্ত করা হবে;
- বিইএফ সচিবালয়ে একটি Gender Focal Technical Team থাকবে, যার দায়িত্ব হবে নিরপেক্ষতা নিশ্চিত করা এবং কর্মক্ষেত্রে হয়রানি ও সহিংসতা থেকে সুরক্ষা নিশ্চিত করার জন্য এই নির্দেশিকার বাস্তবায়ন তদারকি করা; এবং
- জেন্ডার সমতা ও ন্যায্যতার নীতিগুলো সংগঠনের অভ্যন্তরে এবং জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে পরিচালিত কর্মসূচি, প্রকল্প, গোষ্ঠীভিত্তিক এবং নেটওয়ার্কিং কার্যক্রমে প্রয়োগ করা হবে।

এছাড়া সংগঠনটি নিম্নলিখিত পদক্ষেপ গ্রহণ করবে:

- জেন্ডার সমতা ও ন্যায্যতাকে একটি মৌলিক বিষয়, হিসেবে বিবেচনা করা, বিশেষ করে সংগঠনের অভ্যন্তরীণ নীতিমালায়, যেমন নিয়োগ, পদায়ন, মানবসম্পদ উন্নয়ন এবং আর্থিক নীতিমালা;
- নারী ও পুরুষের মধ্যে বিদ্যমান পার্থক্য- যেমন বয়স, জাতিগত পরিচয়, আর্থ-সামাজিক অবস্থা এসব বিবেচনা করে জেন্ডারভিত্তিক ভূমিকা ও সম্পর্ক কি হবে তা মাথায় রেখে সংগঠনের সেবার পরিকল্পনা ও বাস্তবায়ন করা;
- জেন্ডার বিষয়ক বিশ্লেষণের মাধ্যমে নারী ও পুরুষের যার যার ভূমিকা, আগ্রহ ও অগ্রাধিকার বুঝতে পারা এবং সেই অনুযায়ী নীতি, প্রকল্প ও কর্মসূচি প্রণয়ন করা;
- নারীকেন্দ্রিক বর্তমান কার্যক্রম বাস্তবায়ন অব্যাহত রাখা এবং নতুন দৃষ্টিভঙ্গির আলোকে জীবনের সর্বস্বরে বিদ্যমান বৈষম্য দূর করতে সচেষ্ট হওয়া;
- জেন্ডার সমতা অর্জনের জন্য গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোকে অগ্রাধিকার দিয়ে আরও বাস্তব ফলাফল অর্জনের চেষ্টা করা;
- বাস্তবায়িত বিভিন্ন কর্মসূচি ও প্রকল্পের ফলাফল সংহত করা এবং অন্যান্য সমমনা সংগঠনসমুহে জেন্ডার-সংবেদনশীল ভালো চর্চাগুলো বাস্তবায়ন করা;
- অভিজ্ঞতার আলোকে ধারাবাহিক শিক্ষা ও বিশ্লেষণের মাধ্যমে আরও কার্যকর পদ্ধতি অবলম্বন করা এবং তথ্য-প্রমাণভিত্তিক অ্যাডভোকেসি ও নীতি সংলাপ আয়োজন করা; এবং
- যেখানে প্রাসঙ্গিক, জেন্ডার বিভাজিত ও প্রতিবন্ধি ব্যক্তিদের আলাদা আলাদা তথ্য এবং একই সংগে জেন্ডার-সংবেদনশীল তথ্য সংরক্ষণ করা।

সময়রেখা (Timeline)

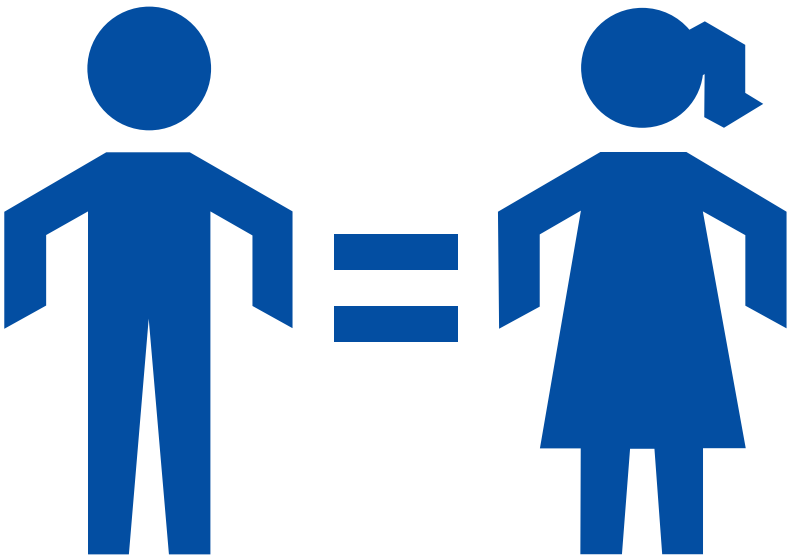
এই নির্দেশিকা দীর্ঘমেয়াদি লক্ষ্যকে কেন্দ্র করে তৈরি, যা আগামী দশ বছরের মধ্যে অর্জন করা সম্ভব যদিও কোনো কোনো ক্ষেত্রে এর বেশী সময় লাগতে পারে। প্রথম ধাপে স্বল্পমেয়াদি লক্ষ্য তিন বছর সময়কাল এবং মধ্যমেয়াদি লক্ষ্য পাঁচ থেকে দশ বছর সময়কাল নির্ধারণ করা হয়েছে। স্বল্পমেয়াদি লক্ষ্য অর্জনের অগ্রগতি পর্যালোচনা ও মূল্যায়ন করা হবে এবং প্রয়োজনোনুযায়ী মধ্যমেয়াদি ও দীর্ঘমেয়াদি লক্ষ্য ও কার্যক্রম সংশোধন করা হবে। টেবিল-১ এ এই নির্দেশিকা বাস্তবায়নের সময়রেখা দেওয়া হলো যা বিইএফ ও এর সদস্য সংগঠনগুলো বাস্তবায়ন করবে।

টেবিল ১: বাস্তবায়নের জন্য আনুমানিক/প্রস্তাবিত সময়রেখা

বছর	মেয়াদ	ধাপ
২০২৪	স্বল্পমেয়াদি	পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন
	মধ্যমেয়াদি	বাস্তবায়ন এবং মধ্যমেয়াদি পর্যালোচনা/ প্রোগ্রাম বাস্তবায়ান সংশোধন
	দীর্ঘমেয়াদি	বাস্তবায়ন

অধ্যায় ৩

কর্মসূচী বাস্তবায়নের প্রধান ক্ষেত্রসমূহ



অধ্যায় ৩
কর্মসূচী বাস্তবায়নের প্রধান ক্ষেত্রসমূহ

মানবসম্পদ নীতি, নিয়োগ, নির্বাচন ও ক্যারিয়ার উন্নয়ন

সংস্থার মধ্যে জেন্ডার সমতা আনতে নিয়োগকর্তাদের উচিত সর্বোচ্চ সংখ্যক যোগ্য নারী কর্মী নিয়োগ করা এবং কোনো ধরনের জেন্ডার বৈষম্য ছাড়াই তাদেরকে কর্মস্থলে ধরে রাখা। তবে যেকোনো প্রতিষ্ঠান চাইলে জেন্ডার সমতা আনয়নের জন্য 'অ্যাফারমেটিভ অ্যাকশন' বা ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করতে পারে।

নিয়োগ ও পদায়ন:

- নতুন কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে (এন্ট্রি, জুনিয়র, মধ্য ও সিনিয়র পর্যায়ে) নারীদের জন্য ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করে জেন্ডার সমতা বৃদ্ধি করা যেতে পারে।
- নিয়োগ বিজ্ঞপ্তিতে "নারীদের আবেদন করতে উৎসাহিত করা হচ্ছে" এ ধরনের বার্তা অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে এবং বিজ্ঞপ্তিগুলো এমনভাবে তৈরি করা উচিত যাতে নারীরা আবেদন করতে উৎসাহিত হয়।
- এছাড়াও সংস্থাগুলো এ ধরনের বার্তা অন্তর্ভুক্ত করতে পারে যেমন: "X একটি সমান সুযোগ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান। সামাজিকভাবে বঞ্চিত, বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন এবং প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর ব্যক্তিদের আবেদন করতে বিশেষভাবে উৎসাহিত করা হচ্ছে।" একই সাথে জেন্ডার সমতার প্রতি ইতিবাচক মনোভাবসম্পন্ন যোগ্য প্রার্থীদেরও আবেদন করতে উৎসাহিত করা হচ্ছে।
- নিয়োগকর্তাদের লক্ষ্য হওয়া উচিত সর্বাধিক সংখ্যক যোগ্য নারী কর্মী নিয়োগ করা এবং সে অনুযায়ী নিয়োগের পরিসর বিস্তৃত করা।
- নিয়োগ প্রক্রিয়ার সব ধাপে জেন্ডার বৈষম্য পরিহার করতে হবে যেমন সিভি যাচাই, সাক্ষাৎকার, বাছাই ইত্যাদি। তবে কিছু কিছু ক্ষেত্রে নারীদের ব্যক্তিগত দক্ষতা ও সম্ভাবনা বিবেচনায় নেওয়া যেতে পারে। এ ক্ষেত্রে নারীদের কম গুরুত্বপূর্ণ কাজে সীমাবদ্ধ হয়ে পড়া রোধে নিয়মিত জেন্ডার অডিট করা উচিত।
- চাকরির বিবরণ ও নির্দিষ্ট দিকগুলি উল্লেখের ক্ষেত্রে জেন্ডার বৈষম্য এড়াতে হবে।
- নিয়োগ বোর্ড বা কমিটিতে নারী ও পুরুষ উভয়ের প্রতিনিধিত্ব থাকতে হবে।

ক্যারিয়ার উন্নতিতে সমান সুযোগ:

- সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারীর প্রশিক্ষণ ও উন্নতিতে সমান সুযোগ নিশ্চিত করা।
- চাকুরী সংক্রান্ত ও ক্যারিয়ার উন্নয়নমূলক প্রশিক্ষণে (দক্ষতা উন্নয়নসহ) সবার জন্য সমান সুযোগসহ ন্যায্য নীতিমালা প্রনয়ন ও বাস্তবায়ন করা।
- প্রশিক্ষণে সক্রিয় অংশ গ্রহণে কার্যকর পদ্ধতি গ্রহণ করা (উদাহরণস্বরুপ যোগাযোগ, টিম বিল্ডিং, মেসেজ লিখা, নেতৃত্ব ইত্যাদি বিষয়ে)।
- কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার সমতা বিষয়ে সচেতনতা বর্ধনকারী প্রশিক্ষণ আয়োজন করা।
- কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের জন্য জেন্ডার প্রশিক্ষণ ও ওয়ার্কশপ আয়োজন করা।
- জেন্ডার রেসপন্সিভ পরিকল্পনা, বাজেটিং, মনিটরিং ও মূল্যায়ন (M&E) বিষয়ে বিশেষ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা।
- উপযুক্ত প্রশিক্ষণ কর্মসূচি প্রণয়ন, বাস্তবায়ন ও তদারকি করা।

পদোন্নতি ও বদলি:

- যোগ্যতা প্রমাণিত হলে নারী কর্মীদের পদোন্নতিতে অগ্রাধিকার দেওয়া।
- নারী ও পুরুষ উভয়ের ক্ষেত্রেই বদলি প্রযোজ্য, তবে নারীদের ক্ষেত্রে তাদের বিশেষ চাহিদার বিষয়গুলো বিবেচনায় আনতে হবে।
- নতুন নিয়োগের সময় সংস্থার বিদ্যমান কর্মীদের উচ্চপদে আবেদন করার সুযোগ দিতে হবে।
- নারী কর্মীদের পুরুষদের পাশাপাশি অতিরিক্ত প্রশিক্ষণ ও ক্যারিয়ার উন্নয়নে উৎসাহ প্রদান নিশ্চিত করতে হবে।
- পেশাগত উন্নয়নের সুযোগ (সিনিয়র পদে, দক্ষ কর্মী) সকল নারী, পুরুষ ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার প্রদান করতে হবে।

- নারীদের বিভিন্ন দায়িত্বে ঘুরিয়ে কাজ দেওয়া (যদি সম্ভব হয়), যাতে তারা দক্ষতা অর্জন করতে পারে।
- মেধা ও কর্মদক্ষতার ভিত্তিতে পেশাগত উন্নতির সুবিধা পুনর্গঠন করা যাতে নারীরা নিচু পদ থেকে উপরের পদে যেতে পারে যেমন- কর্মী থেকে সুপারভাইজার এবং সুপারভাইজার থেকে ম্যানেজার।
- সংস্থার অভ্যন্তরে আড়াআড়ি (ল্যাটারাল) ও ঊর্ধ্বমুখী (ভার্টিক্যাল) অগ্রগতির সুযোগ নিশ্চিত করে এমনভাবে চাকরির ধাপ (জব ল্যাডার) প্রণয়ন করা।
- নারীদের জন্য অপ্রচলিত পেশা ও ব্যবস্থাপনা পদে প্রবেশের ক্ষেত্রে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ।

পারিশ্রমিক:

- এমন বেতনহার বাস্তবায়ন করা যাতে নারী-পুরুষ ও বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তিদের দ্বারা সম্পাদিত সমমূল্যের কাজের জন্য সমান মজুরি নিশ্চিত করা যায়।
- বেতন ও অন্যান্য সুবিধার ক্ষেত্রে বিদ্যমান জেন্ডার বৈষম্য, যদি থেকে থাকে, তা দূর করা।
- কায়িক শ্রমিক ও আউটসোরসিং কর্মীদের মজুরিতে যদি জেন্ডার ভিত্তিক বৈষম্য থাকলে তা সংশোধন করা।

যোগাযোগ

- সংস্থার ভাবমূর্তি সমান সুযোগ ও বৈষম্যহীনতার ধারণার উপর প্রতিষ্ঠা করা।
- সব ধরনের অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক প্রাতিষ্ঠানিক যোগাযোগ, প্রচারণামূলক কার্যক্রম, বিজ্ঞাপন, জনসংযোগ কর্মসূচি যেন লৈঙ্গিকভাবে পক্ষপাতদুষ্ট না হয় এবং ব্যবহৃত ভাষা ও চিত্র যেন জেন্ডার বৈষম্য পরিহার করে তা নিশ্চিত করা।

কাজের চাপ ও কর্মক্ষেত্রের নিরাপত্তা

- পুরুষ ও নারী কর্মীদের একই পদে কর্ম বিবরণ বা নির্ধারণের ধরণ একই রকম হবে।
- দুগ্ধদানকারী মায়েদের জন্য নমনীয় অফিস সময়ের ব্যবস্থা করা যেতে পারে।
- কর্মক্ষেত্রে নারী, পুরুষ এবং বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন সকল কর্মীর নিরাপত্তার বিষয় সংস্থা নিশ্চিত করবে।
- সামাজিক নিরাপত্তা মানবসম্পদ সংশ্লিষ্ট আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। এর মাঝে বিভিন্ন ধরনের নিরাপত্তার বিষয় অন্তর্ভুক্ত, যেমন- যৌন হয়রানি প্রতিরোধ এবং নিরাপদ কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা (যেমন অন্ধকারে অফিস ত্যাগ, পর্যাপ্ত আলোর ব্যবস্থা ইত্যাদি)।

কর্মক্ষেত্র ও ব্যক্তিজীবনের ভারসাম্য

- নিয়োগকর্তারা সংস্থার বিদ্যমান অবকাঠামো ও সক্ষমতা আনুযায়ী, উল্লেখযোগ্য বাড়তি খরচ বা প্রচেষ্টা ছাড়াই, কর্মীদের মধ্যে যারা অভিভাবক এবং তাদের ছোট শিশুদের জন্য সয়াহতা প্রদান করতে পারেন। উদাহরণস্বরূপ, যাদের পারিবারিক দায়িত্ব রয়েছে তাদের জন্য দীর্ঘ সময় বা রাতের কাজ এড়াতে নমনীয় কর্মঘণ্টার ব্যবস্থা করা যেতে পারে।
- কর্মীদের শিশুদের জন্য একটি মানসম্মত ডে-কেয়ার (ক্রেশ) স্থাপন ও রক্ষণাবেক্ষণ কর্মক্ষেত্রে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করতে সহায়ক হবে। এটি নির্ভরশীল শিশুদের সহায়তা প্রদান করে, অনুপস্থিতি কমায় এবং কাজের সন্তুষ্টি ও কর্মী ধরে রাখার হার বৃদ্ধি করে।
- নিয়োগকর্তাদের উৎসাহিত করা হয় যেন মাতৃত্বকালীন ছুটি শেষে বা পারিবারিক দায়িত্বের কারণে পূর্বে অনুমোদিত দীর্ঘ অনুপস্থিতির পর কর্মস্থলে ফিরে আসা কর্মীদের প্রতি কোনো ধরনের বৈষম্য করা না হয় এবং তারা যেন তাদের পূর্বের পদে বা সমমানের পদে পুনরায় যোগদান করতে পারেন। তবে দীর্ঘ অনুপস্থিতির কারণে জ্যেষ্ঠতার বিষয়টি কোম্পানির নীতিমালা এবং প্রযোজ্য আইন অনুযায়ী নির্ধারিত হতে পারে।

সকল জেন্ডার ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য সহায়ক সুবিধা ও চর্চা

নারী ও বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন কর্মীদের আকৃষ্ট করতে ও ধরে রাখতে নিয়োগকর্তারা তাদের প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন জেন্ডার-সংবেদনশীল সুবিধা ও সুযোগ-সুবিধা চালু করতে পারেন এবং কিছু সহায়ক চর্চা গ্রহণ করতে পারেন। কর্মক্ষেত্রে এ ধরনের জেন্ডার-সহায়ক উদ্যোগের কিছু নির্দিষ্ট উদাহরণ নিম্নরূপঃ

প্রতিবন্ধী ব্যক্তি ও সকল লিঙ্গের জন্য সহায়ক সুবিধা ও চর্চা:

- **প্রবেশ ও প্রস্থান সুবিধা:** সকল প্রবেশ ও প্রস্থানের পথ যেন চলাচলে প্রতিবন্ধকতাসম্পন্ন ব্যক্তিদের জন্য

উপযোগী হয় তা নিশ্চিত করতে হবে, যেমন র‍্যাম্প, স্বয়ংক্রিয় দরজা এবং প্রশস্ত দরজার ব্যবস্থা।

- **উপযোগী ও পৃথক শৌচাগার:** বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তিদের জন্য উপযোগী ফিক্সচার ও গ্র্যাব বারসহ শৌচাগারের ব্যবস্থা করতে হবে। শ্রম আইন (BLA) অনুযায়ী, নারী কর্মী থাকলে পৃথক শৌচাগার বাধ্যতামূলক। বিইএফ -এর সুপারিশ হলো - সম্ভব হলে নারী কর্মীর সংখ্যা যাই হোক না কেন, পৃথক শৌচাগার থাকা উচিত।
- **সহজে প্রবেশযোগ্য (অ্যাক্সেসিবল) পার্কিং:** ভবনের প্রবেশপথের নিকটে বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তিদের জন্য নির্ধারিত পার্কিং এর স্থান রাখতে হবে।
- **উপযোগী কর্মস্থান:** সমন্বয়যোগ্য ওয়ার্কস্টেশন, আরামদায়ক (এরগোনমিক) চেয়ার এবং সহায়ক প্রযুক্তি সরবরাহ করতে হবে যাতে তা বিভিন্ন ধরণের প্রতিবন্ধিতার সাথে মানানসই হয়।
- **অ্যাক্সেসিবল যোগাযোগ ব্যবস্থা:** টেলিফোন ও কম্পিউটারসহ যোগাযোগ ব্যবস্থা যেন শ্রবণ বা দৃষ্টিপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য ব্যবহারযোগ্য হয় তা নিশ্চিত করতে হবে।
- **পৃথক বিশ্রাম/ অসুস্থতা/ নামাজ কক্ষ:** একটি পৃথক বিশ্রাম, অসুস্থতা বা নামাজের কক্ষ রাখা যেতে পারে। বিইএফ এর সুপারিশ হল প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে নারীদের জন্য এমন পৃথক কক্ষ থাকা উচিত।
- **শিশু যত্ন কেন্দ্র:** বাংলাদেশ শ্রম আইন ও শ্রম বিধি অনুযায়ী, যেসব প্রতিষ্ঠানে ৪০ বা ততোধিক নারী কর্মী রয়েছেন, সেখানে ৬ বছরের কম বয়সী শিশুদের জন্য উপযুক্ত কক্ষ স্থাপন ও রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে। কক্ষগুলো পর্যাপ্ত আসবাবপত্র দ্বারা সজ্জিত থাকবে এবং শিশুদের দেখভালের জন্য প্রশিক্ষিত বা অভিজ্ঞ নারী নিয়োজিত থাকবে। বিইএফ নিয়োগকর্তাদের এই আইনি বাধ্যবাধকতা বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের পরামর্শ দেয়।
- **পরিবহন সুবিধা:** গর্ভবতী নারী, রাতের শিফটে কর্মরত নারী এবং বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তিদের জন্য নিরাপদ পরিবহন সুবিধা নিশ্চিত করতে হবে।
- **পারিবারিক দায়িত্ব পালনে নমনীয়তা:** পরিবারিক দায়িত্ব থাকা কর্মীরা প্রায়ই কাজ ও পরিবারের মধ্যে ভারসাম্য রাখতে সমস্যায় পড়েন, যার ফলে কর্মদক্ষতা ও ক্যারিয়ারে প্রভাব পড়ে। নারীরা এ ক্ষেত্রে বেশি চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হন। বিইএফ নিয়োগকর্তাদের নিকট এই সুপারিশ করে যাতে মাতৃত্বকালীন ছুটির বিধান, এবং দীর্ঘ সময় ও রাতের কাজ এড়িয়ে যাওয়া হয়।
- **নারীদের জন্য নারী কাউন্সেলর:** কর্মক্ষেত্রে নিরাপদ ও সহায়ক পরিবেশ তৈরির জন্য নারী কর্মীদের জন্য নারী কাউন্সেলর রাখা যেতে পারে, যাতে তারা স্বাচ্ছন্দ্যে তাদের সমস্যার কথা বলতে পারেন।
- **দক্ষতা উন্নয়ন সহায়তা:** নারী কর্মীদের জন্য পরিকল্পিত প্রশিক্ষণ কর্মসূচির মাধ্যমে পেশাগত উন্নয়নের সুযোগ তৈরি করা যেতে পারে, যাতে তারা উচ্চতর পদে উন্নীত হতে পারেন বা অপ্রচলিত ক্ষেত্রে কাজের সুযোগ পান।
- **বিকল্প ক্যারিয়ার পথ:** পরিবারিক দায়িত্ব থাকা কর্মীদের (বিশেষ করে নারীদের) জন্য এমন বিকল্প ক্যারিয়ার পথ তৈরি করা যেতে পারে, যেখানে কাজের সময় স্থিতিশীল থাকবে এবং অতিরিক্ত ভ্রমণের প্রয়োজন পড়বে না, তবে মর্যাদা, বেতন ও সুবিধার ক্ষেত্রে কোনো ঘাটতি থাকবে না।
- **কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন:** কর্মদক্ষতা মূল্যায়নের সময় তত্ত্বাবধায়কদের এমনভাবে প্রশিক্ষিত করা উচিত যাতে তারা পরিবারিক দায়িত্বসম্পন্ন কর্মীদের অতিরিক্ত সামাজিক চাপ বিবেচনায় নেন। মূল্যায়নের ক্ষেত্রে কর্ম ও জীবনের ভারসাম্য অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে এবং পুরো প্রক্রিয়াটি জেন্ডার-নিরপেক্ষ হওয়া উচিত।
- **মাতৃত্ব ও পিতৃত্বকালীন সুবিধা:** পুরুষ ও নারী উভয়েই পিতৃত্ব-মাতৃত্ব লাভ করেন, যা সামাজিক ও জৈবিক দায়িত্বের অংশ। বিইএফ জোর দিয়ে সুপারিশ করে যে নিয়োগকর্তারা শ্রম আইন অনুযায়ী গর্ভকালীন ও প্রসব-পরবর্তী সময়ে (৮+৮ সপ্তাহ) বেতনসহ ছুটি প্রদান করবেন।
- এছাড়াও, গর্ভবতী নারীদের জন্য নমনীয় সময়সূচি ও হালকা কাজের ব্যবস্থা করা যেতে পারে।

- প্রতিষ্ঠানগুলো পিতৃত্ব (প্যাটারনাল) ছুটির ব্যবস্থাও চালু করতে পারে।

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা

নিয়োগকর্তাদের লক্ষ্য হওয়া উচিত শ্রম আইন ও শ্রম বিধি এবং উচ্চ আদালতের নির্দেশনা অনুযায়ী যৌন হয়রানির ক্ষেত্রে 'শূন্য সহনশীলতা' (zero tolerance) নিশ্চিত করা এবং প্রতিষ্ঠানের সকল আনুষ্ঠানিক ও অনানুষ্ঠানিক যোগাযোগ ব্যবস্থায় যৌন হয়রানির প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা অন্তর্ভুক্ত করা।

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর ধারা ৩৩২ এবং প্রাসঙ্গিক বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা অনুসারে যেখানে কোনো প্রতিষ্ঠানে কোনো নারী কর্মী নিয়োজিত থাকেন, তার কাজ বা অবস্থান যাই হোক না কেন, প্রতিষ্ঠানের কেউই তার সাথে এমন আচরণ করতে পারবে না যা তার কাছে অশালীন, অসম্মানজনক বা তার মর্যাদা ও সম্মানের পরিপন্থী বলে মনে হয়।

বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০১৫ এর বিধি ৩৬১ক অনুযায়ী, যেকোনো প্রতিষ্ঠানে, যেখানে নারী কর্মী নিয়োজিত আছেন, সেখানে যৌন হয়রানি, অসৌজন্যমূলক আচরণ, অশ্লীল বা নারীর শালীনতা ও মর্যাদার পরিপন্থী কোনো আচরণ সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ। (যৌন হয়রানির সংজ্ঞা সংযোজনী-৩ এ দেওয়া আছে)।

শ্রম বিধিমালায় নিম্নলিখিত নির্দেশনাসমূহেরও উল্লেখ রয়েছে

- প্রতিটি কর্মস্থলে জেন্ডার ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধের জন্য কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) সদস্যবিশিষ্ট একটি হয়রানি নিরোধক কমিটি গঠন করতে হবে। এই কমিটির প্রধান একজন নারী হবেন এবং কমিটিতে নারীদের সংখ্যাগরিষ্ঠ প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করতে হবে।
- যৌন হয়রানি প্রতিরোধের জন্য আচরণবিধি (Code of Conduct) প্রণয়ন করতে হবে এবং তা প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মচারীর মধ্যে প্রচার করতে হবে।
- প্রতিটি কর্মস্থলে একটি অভিযোগ বাক্স রাখতে হবে এবং প্রাপ্ত অভিযোগসমূহ রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ করে যথাযথভাবে নিষ্পত্তি করতে হবে।
- নারী কর্মীদের জন্য নারী কাউন্সেলরের সুবিধা নিশ্চিত করতে হবে, যাতে তারা কর্মক্ষেত্রে সংঘটিত যৌন হয়রানি সম্পর্কে নির্ভয়ে ও খোলামেলাভাবে কথা বলতে বা অভিযোগ করতে পারেন।
- প্রতিশোধপরায়ণতার কারণে বা পুনরায় হয়রানির ভয় ছাড়াই গোপনে অভিযোগ জানানোর জন্য একটি নিরাপদ ও বিচক্ষণ রিপোর্টিং ব্যবস্থা গড়ে তুলতে হবে।
- ভুক্তভোগীর নিরাপত্তা, গোপনীয়তা ও ব্যক্তিগত তথ্যের সুরক্ষা নিশ্চিত করতে হবে।
- প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মীর মধ্যে যৌন হয়রানি সম্পর্কিত নীতিমালা সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টি ও বজায় রাখতে হবে এবং তা সকল যোগাযোগ মাধ্যমে প্রতিফলিত করতে হবে।
- প্রতিষ্ঠানের ভেতরে ও আশেপাশে নারী কর্মীদের নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে।
- কর্মক্ষেত্র ও এর বাইরের "ব্যক্তি থেকে ব্যক্তি" সম্পর্কের ক্ষেত্রেও যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে 'শূন্য সহনশীলতা' নিশ্চিত করার জন্য কাজ করতে হবে।

বাংলাদেশের হাইকোর্ট ২০১৯ সালে কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির প্রতিরোধে নির্দেশনা জারি করে, যেখানে একটি নিরাপদ ও অন্তর্ভুক্তিমূলক কর্মপরিবেশ গড়ে তোলার জন্য বিভিন্ন দিকনির্দেশনা দেওয়া হয়েছে। এর মূল বিষয়গুলো হলো-

- **কমিটি গঠন:** প্রতিটি কর্মস্থলে যৌন হয়রানির অভিযোগ তদন্ত ও নিষ্পত্তির জন্য একটি কমিটি গঠন করতে হবে। এই কমিটির প্রধান একজন নারী হবেন এবং সদস্যদের অধিকাংশই নারী হতে হবে।
- **অভিযোগ গ্রহণের ব্যবস্থা:** অভিযোগ দাখিলের জন্য একটি স্পষ্ট ও সহজলভ্য পদ্ধতি থাকতে হবে, যাতে অভিযোগকারীর গোপনীয়তা ও সুরক্ষা নিশ্চিত করা হয়।
- **তদন্ত ও ব্যবস্থা গ্রহণ:** কমিটি দ্রুত ও নিরপেক্ষভাবে অভিযোগ তদন্ত করবে। অভিযোগ প্রমাণিত হলে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে যথাযথ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।
- **প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা:** কর্মীদের উপযুক্ত আচরণ সম্পর্কে প্রশিক্ষণ প্রদান, নিরাপদ পরিবেশ সৃষ্টি এবং

---

[9] High Court Division's Landmark Directives on Sexual Harassment in Bangladesh is added to CLC Database - Chancery Law Chronicles (clcbd.org)

যৌন হয়রানি বিরোধী নীতিমালা সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধির মাধ্যমে প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

- **প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা:** যৌন হয়রানি ঘটলে ভুক্তভোগীর ক্ষতি পূরণ এবং ভবিষ্যতে এমন ঘটনা প্রতিরোধে উপযুক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে।

এই নির্দেশনাগুলোর উদ্দেশ্য হলো কর্মক্ষেত্রকে যৌন হয়রানি মুক্ত রাখা এবং সকল কর্মীর জন্য নিরাপদ ও সম্মানজনক পরিবেশ নিশ্চিত করা।

প্রোগ্রাম কৌশলসমূহ

সচেতনতা ছড়ানো: বিইএফ প্রতিষ্ঠানের আইনগত অধিকার ও দায়িত্ব, পাশাপাশি জেন্ডার সমতার প্রয়োজনীয়তা ও উপকারিতা সম্পর্কে সচেতনতা ছড়িয়ে দিতে ধারাবাহিক প্রচেষ্টা চালিয়ে যাবে। আইন সম্পর্কে জ্ঞান মানুষের মাঝে ক্ষমতায়ন ঘটায় যদি মানুষ পারিবারিক সহিংসতা, যৌতুক, দ্বিতীয় বিয়ে ইত্যাদি বিষয়ে আইনি নিষেধাজ্ঞা সম্পর্কে জানে, তবে তারা এসব কাজকে গ্রহণযোগ্য মনে করার প্রবণতা কমাবে।

জেন্ডার প্রশিক্ষণ আয়োজন

বিইএফ তার সদস্য সংগঠনগুলোর জন্য প্রয়োজনভিত্তিক জেন্ডার প্রশিক্ষণ পরিচালনা করবে।

জেন্ডার সমতার অধিকার নিশ্চিতকরণে সমন্বিত দৃষ্টিভঙ্গি

নারীর অধিকার যেন শুধুমাত্র পারিবারিক বা ব্যক্তিগত আইনের মধ্যে সীমাবদ্ধ না থাকে, বরং একজন ব্যক্তি ও নাগরিক হিসেবে তাদের অধিকারও যথাযথভাবে বিবেচিত হয় এটি নিশ্চিত করতে সমন্বিত প্রচেষ্টা গ্রহণ করা হবে।

জ্ঞান বিনিময়

বিইএফ নারী অধিকার ও অন্তর্ভুক্তিমূলক সমাজ গঠনে কাজ করা সদস্য সংগঠনগুলোর সাথে যোগাযোগ বৃদ্ধি ও সেতুবন্ধন (নেটওয়ার্ক) গড়ে তুলবে। পূর্ববর্তী উদ্যোগ গুলোর সাফল্য ও চ্যালেঞ্জ থেকে শিক্ষা গ্রহণ, অভিজ্ঞতা বিনিময় বিনিময়, যৌথ প্রকল্পে সহযোগিতা এবং সেবার মানোন্নয়নে সমন্বিত কার্যক্রম পরিচালনা করা হবে।

জেন্ডার দৃষ্টিভঙ্গি (Gender Lens):

বিইএফ -এর অধীনে পরিচালিত অ্যাডভোকেসি, আইন সংস্কার এবং অন্যান্য সকল উদ্যোগের সাথে সংশ্লিষ্ট প্রকল্প ও নথিপত্র পর্যালোচনা করা হবে, যাতে জেন্ডার ভিত্তিক দৃষ্টিভঙ্গি অন্তর্ভুক্ত হয় এবং নারীর মানবাধিকার যথাযথভাবে প্রতিফলিত হয়।

ন্যায়বিচারে প্রবেশাধিকার উন্নয়ন:

বিইএফ এবং এর সদস্য সংগঠনগুলো নারীদের ও বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন কর্মীদের ন্যায়বিচারে প্রাপ্তিতে বিদ্যমান প্রক্রিয়াগত বাধাসমূহ চিহ্নিত ও দূরীকরণে কাজ চালিয়ে যাবে এবং প্রয়োজনীয় সংস্কার আনতে উদ্যোগ নেবে।

জেন্ডার-নিরপেক্ষ ভাষা ও চর্চা:

প্রতিষ্ঠানের সকল যোগাযোগ, নীতি ও কার্যক্রমে জেন্ডার-নিরপেক্ষ ভাষা ব্যবহার করা হবে, যাতে অন্তর্ভুক্তিমূলক পরিবেশ নিশ্চিত হয়। এছাড়া চাকরির বর্ণনা ও প্রচারণামূলক উপকরণ থেকে জেন্ডার ভিত্তিক গতানুগতিক ধারনা দুর করার প্রচেষ্টা নেওয়া হবে।

প্রযুক্তিগত সহায়তা: আইএলও প্রয়োজনভিত্তিক প্রযুক্তিগত সহায়তা প্রদান অব্যাহত রাখবে, যাতে বিইএফ ও তার সদস্য প্রতিষ্ঠানগুলো এই নির্দেশিকাগুলো যথাযথভাবে বাস্তবায়ন করতে পারে।

প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ: পর্যবেক্ষণ নির্দেশিকা: ফলাফল মূল্যায়ন করা হবে পুরস্কার বা স্বীকৃতির মাধ্যমে

জেন্ডার সমতা অর্জনে টেকসই প্রাতিষ্ঠানিকীকরণের জন্য করণীয়:-

- নির্দেশিকা বাস্তবায়নের জন্য সঠিক পরিকল্পনা গ্রহণ
- পরিকল্পিত কার্যক্রম বাস্তবায়নে তহবিল বরাদ্দ বা তহবিল সংগ্রহ
- টেকসই উন্নয়ন বিবেচনায় রেখে কর্মসূচি প্রণয়ন
- জেন্ডার সমতা কমিটি ও জেন্ডার ফোকাল পারসনকে সহায়তা প্রদান
- জেন্ডার সমতা সংক্রান্ত গুরুত্বপূর্ণ বিষয় এবং শৃঙ্খলামূলক প্রক্রিয়ায় সমাধান করা

অধ্যায় ৪

জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যান (Gender Action Plan)

অধ্যায় ৪
জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যান (Gender Action Plan)

জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যান (GAP)এর ফরম্যাট তৈরি করা হয়েছে অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতিতে নির্দিষ্ট কার্যক্রমের ওপর ভিত্তি করে সংস্থাগুলোর জেন্ডার সংক্রান্ত কৌশলগত লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য বাস্তবায়নের লক্ষ্যে। অ্যাকশন প্ল্যান এর প্রধান লক্ষ্য হলো সংস্থার কার্যক্রমসমূহকে সঠিক ও জেন্ডার-সংবেদনশীল উপায়ে বাস্তবায়ন করা এবং এ ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ সাফল্য অর্জন করা। এই অ্যাকশন প্ল্যান প্রস্তুতের সময় নিম্নোক্ত সূচকগুলো যথাযথভাবে অনুসরণ করার উপর এর সাফল্য নির্ভর করে।

সংস্থার প্রতিটি বিভাগ তাদের নিজস্ব পৃথক অ্যাকশন প্ল্যান প্রস্তুত করবে। জেন্ডার ফোকাল পারসন এই প্রক্রিয়াটি সহজতর করবেন, সকল অ্যাকশন প্ল্যান একত্রিত করে জেন্ডার সমতা কমিটির নিকট অনুমোদনের জন্য উপস্থাপন করবেন। অ্যাকশন প্ল্যানটি "SMART" হওয়া উচিত:

- Specific - নির্দিষ্ট;
- Measurable - পরিমাপযোগ্য;
- Achievable - অর্জনযোগ্য;
- Realistic - বাস্তবসম্মত;
- Time-bound - সময়সীমাবদ্ধ

টেবিল ২: জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যান -এর ফরম্যাট
উদাহরণ:

বিভাগ ও কার্যক্রম	সূচক ও প্রত্যাশিত ফলাফল	সময়	দায়িত্ব	সম্পদ বরাদ্দ	মন্তব্য
স্বল্পমেয়াদি					
মানবসম্পদ উন্নয়ন **১. সাধারণ এইচআর** নিয়োগ পদায়ন পদোন্নতি **২. প্রশিক্ষণ** **৩. শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম**					
মধ্যমেয়াদি					
দীর্ঘমেয়াদি					

জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়ন

জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যান কর্মসূচী ও প্রকল্পের পরিকল্পনা এবং ব্যবস্থাপনায় সংস্থাগুলোয় নারী ও পুরুষ উভয়ের সমান অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার বিষয়ে দিকনির্দেশনা প্রদান করে।

অ্যাকশন প্ল্যান এর মনিটরিং (Monitoring)

মনিটরিং হলো নির্ধারিত পরিকল্পনার অগ্রগতি অনুসরণ এবং নির্ধারিত মানদণ্ডের সাথে সামঞ্জস্য যাচাই করার জন্য নিয়মিত তথ্য সংগ্রহ ও বিশ্লেষণের প্রক্রিয়া। এটি অগ্রগতির প্রবণতা ও ধারা শনাক্ত করতে, কৌশল সমন্বয় করতে এবং কর্মসূচী ব্যবস্থাপনার জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণে সহায়তা করে।

মনিটরিং ব্যবস্থাপনা তথ্য ব্যবস্থার একটি অবিচ্ছেদ্য অংশ (ব্যবস্থাপনা সহায়তা কার্যক্রম) এবং মনিটরিং প্রতিবেদনগুলো ব্যবস্থাপনা ও কারিগরি পর্যায়ে কর্মসূচীর অভ্যন্তরীণ পর্যালোচনা ও মূল্যায়ন এর ভিত্তি হিসেবে ব্যবহার করা যায়।

সংস্থার জেন্ডার সমতা সংক্রান্ত ফলাফলগুলোর ওপর অধিক গুরুত্ব নিশ্চিত করার একটি উপায় হলো জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যান অনুসরণ বাধ্যতামূলক করা।

জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যান মনিটরিং এর উদ্দেশ্য:

- জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যানের (গ্যাপ) বাস্তবায়নের অগ্রগতি তদারকি করা এবং বর্তমান অবস্থা সম্পর্কে তথ্য প্রদান করা, যাতে নিশ্চিত হওয়া যায় যে বাস্তবায়ন পরিকল্পনা অনুযায়ী এগোচ্ছে।
- গ্যাপ এর কার্যসম্পাদনের গুণগত মান নিশ্চিত করা, যাতে নির্ধারিত ফলাফল অর্জিত হয়।
- বিচ্যুতি, কর্মদক্ষতার ঘাটতি এবং অন্যান্য সমস্যার প্রাথমিক ইঙ্গিত প্রদান করে সংশোধনমূলক পদক্ষেপ গ্রহণের ভিত্তি তৈরি করা (বাস্তবায়নকারীদের অভ্যন্তরীণ পর্যালোচনার ভিত্তি হিসেবে কাজ করে)।
- সম্পদের যথাযথ ব্যবহার যাচাই করা।
- এটা নিশ্চিত করা যে প্রয়োজনীয় ইনপুটসমূহ সময়মত সরবরাহ করা হচ্ছে এবং কার্যক্রমের মাধ্যমে সেগুলো আউটপুটে রূপান্তরিত হচ্ছে।

মনিটরিং ও প্রতিবেদনের দায়িত্ব

প্রাসঙ্গিক বিভাগসমূহ নারী কর্মীদের নিয়োগ, প্রশিক্ষণ ও পদোন্নতি সংক্রান্ত তথ্য (হেড অফিস ও মাঠ পর্যায়ে) পর্যবেক্ষণ ও নথিভুক্ত করার জন্য দায়ী থাকবে। জেন্ডার ফোকাল পারসন জেন্ডার সংক্রান্ত বিষয়গুলোর অন্তর্ভুক্তি পর্যবেক্ষণ করবেন এবং প্রতিবেদন প্রস্তুত করবেন। নথিপত্র সংরক্ষণ এবং সময়মত প্রতিবেদন তৈরির চূড়ান্ত দায়িত্ব ফোকাল পারসনের ওপর থাকবে।

জেন্ডার সমতা কমিটি (জিইসি) আগ্রগতি পর্যালোচনা করবে এবং বার্ষিক ভিত্তিতে বোর্ডের কাছে পর্যবেক্ষণ প্রতিবেদন জমা দেবে। এই চলমান পর্যালোচনা সংস্থার জেন্ডার কৌশলের সংশোধনের দিকে ইঙ্গিত দিতে পারে। বোর্ড সভায় জেন্ডার সমতা নির্দেশিকা এবং এর অগ্রগতির উপর একটি এজেন্ডা আইটেম অন্তর্ভুক্ত থাকবে। বোর্ড জিইসি দ্বারা প্রণীত জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যানও পর্যালোচনা করবে। পর্যালোচনার ভিত্তিতে আগামী বছরের পরিকল্পনা তৈরি করা হবে। জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যানের মনিটরিং ফর্ম্যাটটি নিম্নরূপ:

টেবিল ৩: গ্যাপ এর মনিটরিং ফরম্যাট

কার্যক্রম (GAP থেকে)	সূচক এবং প্রত্যাশিত ফলাফল	সময়		সম্পদ		দায়িত্ব	মন্তব্য ও পরামর্শ
		পরিকল্পিত সময়	বাস্তবায়নের সময়	বরাদ্দকৃত	ব্যবহৃত		

জেন্ডার সমতা কমিটি (GEC)

গঠন:

সংস্থার আকার অনুযায়ী ৭ থেকে ১৫ সদস্যের একটি কমিটি গঠন করা হবে। কমিটির প্রধান হবেন ব্যবস্থাপনা পরিচালক/ সংস্থার প্রধান অথবা তার মনোনীত প্রতিনিধি। সদস্যদের অন্তত এক-তৃতীয়াংশ এবং সর্বোচ্চ অর্ধেক পুরুষ হবে, বাকিরা নারী- যারা সংস্থার বিভিন্ন স্তরের প্রতিনিধিত্ব করবে, যার মধ্যে মাঠ পর্যায়ও অন্তর্ভুক্ত। প্রতিবন্ধী ব্যক্তি, জাতিগত সংখ্যালঘু এবং ট্রান্সজেন্ডার সম্প্রদায়ের সদস্যদের অবশ্যই কমিটিতে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে। জেন্ডার ফোকাল পারসন কমিটির সদস্য-সচিব হিসেবে দায়িত্ব পালন করবেন।

কার্যাবলি ও দায়িত্ব:

কমিটি নিম্নোক্ত কাজগুলো সম্পাদন করবে-

- জেন্ডার সমতা কৌশলের ভিত্তিতে অগ্রাধিকারযোগ্য বিষয় নির্ধারণ করা।
- জেন্ডার ফোকাল পারসন কর্তৃক প্রস্তুতকৃত গ্যাপ পর্যালোচনা ও চূড়ান্ত করা।
- প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা ও কার্যকর প্রক্রিয়া সুপারিশ করা।
- বাস্তবায়নের অগ্রগতি অনুসরণ করা (ফলো-আপ)।
- বোর্ডের জন্য মনিটরিং প্রতিবেদন ও বার্ষিক প্রতিবেদন প্রস্তুত করা।
- সদস্যরা জেন্ডার সমতা কৌশল প্রচারে রিসোর্স পারসন হিসেবে কাজ করবেন এবং কর্মীদের মধ্যে জেন্ডার সচেতনতা বৃদ্ধি করবেন।

অতিরিক্ত দায়িত্ব: জেন্ডার সমতা কমিটি (জিইসি) বার্ষিক ভিত্তিতে কার্যসম্পাদন পর্যালোচনা করবে এবং বোর্ডের নিকট পর্যবেক্ষণ প্রতিবেদন দাখিল করবে। এই ধারাবাহিক পর্যালোচনার মাধ্যমে সংস্থার জেন্ডার কৌশলে সংশোধন আনা হতে পারে। বোর্ড সভায় জেন্ডার সমতা নির্দেশিকা ও এর অগ্রগতি নিয়ে আলোচনা অন্তর্ভুক্ত থাকবে।

জিইসি - কর্তৃক প্রণীত জেন্ডার অ্যাকশন প্ল্যানও বোর্ড দ্বারা পর্যালোচিত হবে এবং এই পর্যালোচনার ভিত্তিতেই পরবর্তী বছরের পরিকল্পনা প্রণয়ন করা হবে।

নির্দেশিকা বাস্তবায়নের সময় জেন্ডার সমতা কমিটির সদস্যরা প্রয়োজন অনুযায়ী নতুন বিষয় উত্থাপন করতে পারবেন।

সভা:

কমিটি অন্তত প্রতি দুই মাসে একবার সভা করবে অথবা প্রয়োজন অনুযায়ী আরও ঘন ঘন সভা করতে পারবে।

মেয়াদ:

প্রত্যেক সদস্যের মেয়াদ হবে দুই বছর এবং প্রতি বছর সদস্যদের অর্ধেক পরিবর্তিত হবে।

জেন্ডার ফোকাল পারসন:

জেন্ডার ফোকাল পারসন হলেন এমন একজন ব্যক্তি, যিনি সংস্থার জেন্ডার সম্পর্কিত বিষয়গুলোর জন্য যোগাযোগের দায়িত্ব পালন করেন।

দায়িত্বসমূহ:

নিজের নিয়মিত দায়িত্বের পাশাপাশি জেন্ডার ফোকাল পারসন নিম্নলিখিত দায়িত্ব পালন করবেন-

ক) সংস্থার মধ্যে জেন্ডার সংবেদনশীলতা বৃদ্ধি করা।

খ) হেড অফিস/ বিভাগসমূহ থেকে জেন্ডার সংক্রান্ত সকল তথ্য/ ডাটা সংগ্রহ ও প্রচার করা।

গ) কর্মস্থলে জেন্ডার সম্পর্কিত বিষয় নিয়ে সহকর্মীদের সঙ্গে আলোচনা করার জন্য সহজলভ্য থাকা এবং প্রয়োজন হলে বিষয়গুলো প্রশাসনের কাছে উপস্থাপন করা।

ঘ) জেন্ডার সমতা কমিটি, জেন্ডার বিশেষজ্ঞ (যদি থাকেন), এইচআর/প্রশাসনকে গ্যাপ প্রস্তুত করতে সহায়তা করা এবং হেড অফিস/বিভাগসমূহে জেন্ডার সংক্রান্ত যেকোনো সমস্যা, বিশেষ করে যৌন হয়রানি সংক্রান্ত বিষয় সমাধানে সহযোগিতা করা।

ঙ) প্রয়োজন অনুযায়ী অন্যান্য সংস্থার জেন্ডার সম্পর্কিত প্রশিক্ষণ, কর্মশালা ও সভায় অংশগ্রহণ ও অবদান রাখা।

চ) আন্তর্জাতিক নারী দিবস, বেগম রোকেয়া দিবস, নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধে ১৬ দিনব্যাপী কর্মসূচি এবং সংশ্লিষ্ট অন্যান্য দিবস পালনে উদ্যোগ গ্রহণ করা।

ছ) গ্যাপ প্রস্তুতের প্রক্রিয়া সহজতর করা এবং তা কমিটির অনুমোদনের জন্য উপস্থাপন করা।

জ) পর্যবেক্ষণ/ত্রৈমাসিক প্রতিবেদন ও বার্ষিক প্রতিবেদন প্রস্তুত করে জিইসি এর কাছে জমা দেওয়া।

ঝ) জেন্ডার সমতা কমিটির গৃহীত সিদ্ধান্তসমূহের ফলো-আপ করা।

নির্বাচনের মানদণ্ড:

জেন্ডার ফোকাল পারসন হিসেবে নির্বাচিত কর্মীকে নিম্নোক্ত মানদণ্ড পূরণ করতে হবে-

- সংস্থার একজন নির্দিষ্ট-মেয়াদী কর্মরত কর্মী হতে হবে;
- নারী হতে হবে;
- আগ্রহী হতে হবে; একাধিক ব্যক্তি আগ্রহী হলে তাদেরকে জিইসি-এর কাছে আগ্রহপত্র জমা দিতে হবে; এবং
- সংশ্লিষ্ট তত্ত্বাবধায়কের অনুমোদন থাকতে হবে, যাতে জেন্ডার ফোকাল পারসনের দায়িত্ব তার বর্তমান দায়িত্বের সঙ্গে সংঘর্ষ সৃষ্টি না করে।

মেয়াদ:

জেন্ডার ফোকাল পারসন সাধারণত দুই বছরের জন্য নির্বাচিত হবেন।

উপসংহার:

জেন্ডার গাইডলাইন একটি চলমান নথি। তাই এতে উল্লিখিত নিয়ম ও কার্যপ্রণালীগুলো অন্তত বছরে একবার একজন স্বাধীন তত্ত্বাবধায়কের উপস্থিতিতে পর্যালোচনা করা হবে এবং পরিবর্তনশীল প্রয়োজনের আলোকে নতুন নিয়ম ও চর্চা এতে সংযোজন করা হবে।

জেন্ডার সমতা নির্দেশিকা একটি ন্যায়সঙ্গত, সমতাভিত্তিক ও অন্তর্ভুক্তিমূলক কর্মপরিবেশ গড়ে তুলতে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। এই নির্দেশিকা বাস্তবায়নের মাধ্যমে সংস্থাগুলো এমন একটি ইতিবাচক কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করতে পারে, যেখানে সম্মান, অন্তর্ভুক্তি এবং ন্যায়পরায়ণতা বজায় থাকে। এর ফলে কর্মীদের কল্যাণ বৃদ্ধি পায়, যা তাদের সন্তুষ্টি, মনোবল এবং উৎপাদনশীলতা বাড়ায়।

তদুপরি, জেন্ডার সমতা উন্নত সিদ্ধান্ত গ্রহণ, উদ্ভাবন এবং আর্থিক ফলাফলের মাধ্যমে সংস্থার সামগ্রিক কার্যকারিতা বৃদ্ধি করতে সহায়তা করে।

জেন্ডার সমতা নির্দেশিকা বাস্তবায়ন শুধু নৈতিক দায়িত্ব নয়, বরং একটি কৌশলগত প্রয়োজনও। এমন একটি কর্মপরিবেশ গড়ে তুলে, যেখানে সবাই নিজেকে মূল্যায়িত ও সম্মানিত মনে করে, সংস্থাগুলো আরও বড় সাফল্য অর্জন করতে পারে এবং একটি ন্যায়সঙ্গত সমাজ গঠনে অবদান রাখতে পারে।

সংযোজনী

সংযোজনী- ১

ধারা-১১ কর্মসংস্থান

১। পুরুষ ও নারীর সমতার ভিত্তিতে তাদের একই অধিকার, বিশেষ করে নিম্নেবর্ণিত অধিকার সমূহ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সর্বপ্রকার নিয়োগ দানের ক্ষেত্রে শরীক রাষ্ট্রসমূহ নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণের জন্য সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবেঃ

(ক) সকল মানুষের মৌলিক কর্মসংস্থানের অধিকার ;

(খ) কর্মে নিয়োগের ক্ষেত্রে একই বাছাই মান প্রয়োগসহ একই নিয়োগ সুবিধা পাওয়ার অধিকার ;

(গ) পেশা ও চাকুরী স্বাধীনভাবে বেছে নেয়ার অধিকার; পদোন্নতি, চাকুরীর নিরাপত্তা এবং চাকুরীর সকল সুবিধাও শর্তভোগ করার অধিকার এবং শিক্ষানবীস হিসাবে প্রশিক্ষণ, উচ্চতর বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ ও পুনঃপ্রশিক্ষণ গ্রহণের অধিকার;

(ঘ) বিভিন্ন সুযোগ সুবিধাসহ সমান পারিশ্রমিক, একই মানের কাজের ক্ষেত্রে একই আচরণ, সেই সাথে কাজের মান মূল্যায়নের ক্ষেত্রে সমান আচরণ পাওয়ার অধিকার;

(ঙ) বিশেষ করে অবসর গ্রহণ, বেকারত্ব, অসুস্থতা, অক্ষমতাও বার্ধক্য এবং কাজ করার অন্যান্য অক্ষমতার ক্ষেত্রে সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার এবং সেই সাথে সবেতন ছুটিভোগের অধিকার;

(চ) সন্তান জন্মদান প্রক্রিয়া নিরাপদ রাখাসহ স্বাস্থ্যরক্ষা এবং কাজের পরিবেশে নিরাপত্তার অধিকার।

২। বিবাহ অথবা মাতৃত্বের কারণে নারীর প্রতি বৈষম্যরোধ এবং তাদের কাজ করার কার্যকর অধিকার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে শরীক রাষ্ট্রসমূহ যেসকল বিষয়ে উপযুক্ত ব্যবস্থাগ্রহণ করবে, সেগুলো হচ্ছেঃ

(ক) গর্ভধারণ অথবা মাতৃত্ব সংক্রান্ত ছুটির কারণে বরখাস্ত এবং বৈবাহিক অবস্থার ভিত্তিতে বরখাস্ত করার ক্ষেত্রে বৈষম্য নিষিদ্ধ করা;

(খ) বেতনসহ ছুটি অথবা পূর্বেকার চকুরী, জেষ্ঠতা অথবা সামাজিক ভাতাদি না হারিয়ে তুলনাযোগ্য সামাজিক সুবিধাদিসহ মাতৃত্ব সংক্রান্ত ছুটি প্রবর্তন করা;

(গ) বিশেষ করে একটি শিশু পরিচর্যা সুবিধা নেটওয়ার্ক প্রতিষ্ঠা ও উন্নয়নের মাধ্যমে, পিতামাতাদেরকে তাদের কাজের দায়িত্বের সঙ্গে পারিবারিক দায়িত্ব সংযুক্ত করে নাগরিক জীবনে অংশগ্রহণে সক্ষম করে তোলার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় সহায়ক সামাজিক সার্ভিসের ব্যবস্থা উৎসাহিতকরা;

(ঘ) গর্ভাবস্থায় যে ধরনের কাজ নারীর জন্য ক্ষতিকর বলে প্রমাণিত, গর্ভকালে তাদেরকে সে ধরণের কাজ থেকে বিশেষ ভাবে রক্ষার ব্যবস্থা করা।

৩। এই ধারায় বর্ণিত বিষয়াদি সম্পর্কে রক্ষামূলক আইন, বৈজ্ঞানিক ও প্রযুক্তিগত জ্ঞানের আলোকে সময় সময় পর্যলোচনা করা হবে এবং প্রয়োজনমত সংশোধন, বাতিল অথবা সম্প্রসারণ করা হবে

সংযোজনী ২: টেকসই উন্নয়ন অভীষ্ট ৫ এবং অভীষ্ট ৮

অভীষ্ট ৫ এর লক্ষ্য

৫.১ সর্বত্র সকল নারী ও মেয়ের বিরুদ্ধে সকল ধরনের বৈষম্যের অবসান ঘটানো

৫.২ পাচার, যৌন হয়রানি ও অন্যসব ধরনের শোষণ-বঞ্চনা সহ ঘরে বাইরে সকল নারী ও মেয়ের বিরুদ্ধে সকল ধরনের সহিংসতার অবসান

৫.৩ শিশুবিবাহ, বাল্যবিবাহ ও জোরপূর্বক বিবাহ এবং নারী যৌনাঙ্গচ্ছেদের মতো সকল ধরনের ক্ষতিকর প্রাবাবের অবসান

৫.৪ সরকারি সেবা, অবকাঠামো ও সামাজিক সুরক্ষা নীতিমালার মাধ্যমে অবৈতনিক পরিচর্যাকার্য ও গৃহস্থালি কাজের মর্যাদা ও স্বীকৃতিদান এবং বাসা ও পরিবারের অভ্যন্তরে জাতীয়ভাবে যুক্তিযুক্ত অংশীদারিত্বমূলক দায়িত্বপালনকে উৎসাহিত করা

৫.৫ রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক ও সামাজিক অঙ্গনে সিদ্ধান্ত গ্রহণের সকল পর্যায়ে নেতৃত্ব দানের জন্য নারীদের পূর্ণাঙ্গ ও কার্যকর অংশগ্রহণ ও সমান সুযোগ নিশ্চিত

করা

৫.৬ জনসংখ্যা ও উন্নয়ন বিষয়ক আন্তর্জাতিক সম্মেলনের প্রোগ্রাম অব অ্যাকশন ও বেইজিং প্ল্যাটফর্ম ফর অ্যাকশন এবং এদের পর্যালোচনামূলক সম্মেলনসমূহের ফলাফল-দলিলের আলোকে স্বীকৃত যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য এবং প্রজনন অধিকারের ক্ষেত্রে নারীদের সার্বজনীন প্রবেশাধিকার নিশ্চিত করা

৫.ক বিদ্যমান জাতীয় আইনকানুনের আলোকে, অর্থনৈতিক সম্পদ এবং ভূমিসহ সকল প্রকার সম্পত্তির মালিকানা ও নিয়ন্ত্রণ, আর্থিক সেবা, উত্তরাধিকার এবং প্রাকৃতিক সম্পদে নারীর সমঅধিকার নিশ্চিতে প্রয়োজনীয় সংস্কার কাজ সম্পাদন

৫.খ নারীদের ক্ষমতায়নে সহায়ক প্রযুক্তি, বিশেষ করে তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তির ব্যবহার বাড়ানো

৫.গ সকল পর্যায়ে নারী ও মেয়েদের ক্ষমতায়ন এবং নারী পুরুষ সমতা আনয়নে যথাযথ নীতিমালা ও প্রয়োগযোগ্য আইনি বিধান প্রণয়ন ও শক্তিশালী করা

অভীষ্ট ৮ এর লক্ষ্য

৮.১ জাতীয় পরিস্থিতি অনুযায়ী মাথাপিছু অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির হার বজায় রাখা এবং বিশেষ করে, স্বল্পোন্নত দেশগুলোতে বার্ষিক ন্যূনতম ৭ শতাংশ জিডিপি প্রবৃদ্ধি অর্জন

৮.২ উচ্চ-মূল্য সংযোজনী ও শ্রমঘন খাতগুলোতে বিশেষ গুরুত্ব প্রদানসহ বহুমুখিতা, প্রযুক্তিগত উন্নয়ন ও উদ্ভাবনার মাধ্যমে অর্থনৈতিক উৎপাদনশীলতার উচ্চতর মান অর্জন

৮.৩ আর্থিক সেবা সহজলভ্য করার মাধ্যমে এবং উৎপাদনশীল কর্মকান্ড, শোভন কর্মসুযোগ সৃষ্টি, ব্যবসায়িক উদ্যোগ, সৃজনশীলতা ও উদ্ভাবনা সহায়ক উন্নয়নমুখী নীতিমালা প্রবর্ধন এবং অতিক্ষুদ্র, ক্ষুদ্র ও মাঝারি উদ্যোক্তাদের প্রমিত ব্যবসায়িক মান অনুসরণ ও ক্রমোন্নতিতে উৎসাহিত করা

৮.৪ উন্নত দেশগুলোর নেতৃত্বে টেকসই উৎপাদন ও ভোগ বিষয়ক কর্মসূচির ১০ বছর মেয়াদি কাঠামো অনুযায়ী ২০৩০ সাল অবধি ভোগ ও উৎপাদনে বৈশ্বিক সম্পদ-দক্ষতার ক্রমাগত উন্নতি সাধন এবং অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি যেন পরিবেশগত অবক্ষয়ের কারণ না হয় তা নিশ্চিত করতে সচেষ্ট থাকা

৮.৫ ২০৩০ সালের মধ্যে যুবসমাজ ও অসমর্থ (প্রতিবন্ধী) জনগোষ্ঠীসহ সকল নারী ও পুরুষের জন্য পূর্ণকালীন উৎপাদনশীল কর্মসংস্থান ও শোভন কর্মসুযোগ সৃষ্টির লক্ষ্য অর্জন এবং সমপরিমাণ/সমমর্যাদার কাজের জন্য সমান মজুরি প্রদান নিশ্চিত করা

৮.৬ কর্মে, শিক্ষায় বা প্রশিক্ষণে নিয়োজিত নয় এমন যুবকদের অনুপাত ২০২০ সালের মধ্যে উল্লেখযোগ্য পরিমাণে কমিয়ে আনা

৮.৭ জবরদস্তিমূলক শ্রমের উচ্ছেদসাধন, মানবপাচার ও আধুনিক দাসত্বের অবসান এবং শিশুসৈনিক সংগ্রহ ও ব্যবহারসহ সবচেয়ে খারাপ ধরনের শিশুশ্রম নিষিদ্ধ ও নির্মূলের জন্য আশু কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ এবং ২০২৫ সালের মধ্যে সকল প্রকার শিশুশ্রমের অবসান ঘটানো

৮.৮ প্রবাসী শ্রমিক, বিশেষ করে প্রবাসী মহিলা ও নিশ্চয়তাহীন কাজে নিয়োজিত এমন শ্রমিকসহ সকল শ্রমিকের জন্য নিরাপদ ও সুরক্ষিত কর্মপরিবেশ প্রদান ও শ্রম অধিকার সংরক্ষণ

৮.৯ স্থানীয় সংস্কৃতি ও পণ্যসম্ভারের প্রবর্ধন সহায়ক ও কর্মসৃজনমূলক টেকসই পর্যটনশিল্প প্রসারের অনুকূলে ২০৩০ সালের মধ্যে নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন

৮.১০ সকলের জন্য ব্যাংকিং, বিমা ও আর্থিক সেবায় প্রবেশাধিকার প্রসারিত করতে দেশীয় আর্থিক প্রতিষ্ঠানগুলোর সক্ষমতা বাড়ানো

৮.ক স্বল্পোন্নত দেশগুলোতে বাণিজ্য সংশ্লিষ্ট কারিগরি সহায়তা বিষয়ক সমন্বিত বর্ধিত কাঠামোর' মাধ্যমে সহ উন্নয়নশীল দেশ বিশেষ করে স্বল্পোন্নত দেশগুলোর জন্য 'বাণিজ্য-প্রবর্ধন সহায়তা' সংশ্লিষ্ট সহযোগিতা বৃদ্ধি করা

৮.খ ২০২০ সালের মধ্যে যুব কর্মসংস্থানের জন্য একটি বৈশ্বিক কৌশল প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন এবং আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার 'বৈশ্বিক কর্মচুক্তি'র বাস্তবায়ন

সংযোজনী ৩: যৌন হয়রানির সংজ্ঞা

▶ অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আচরণ, যেমন শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা।

- সাংগঠনিক বা পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করে কারও সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা।
- যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ বা দমনমূলক মন্তব্য।
- অবৈধভাবে যৌন সুযোগের প্রস্তাব প্রদান।
- পর্নোগ্রাফি প্রদর্শন।
- যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ মন্তব্য বা অঙ্গভঙ্গি।
- অশালীন অঙ্গভঙ্গি, ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা, অশালীন উদ্দেশ্যে কাউকে অনুসরণ বা কাছে যাওয়া, যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ ভাষা ব্যবহার করে উপহাস বা বিদ্রুপ করা।
- চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ছবি, নোটিশ, কার্টুন, চেয়ার, টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস বা বাথরুমের দেয়ালে যৌনভাবে স্পষ্ট বা আপত্তিকর কিছু লেখা বা প্রদর্শন করা।
- ব্ল্যাকমেইল বা ছদ্মবেশ ধারণের উদ্দেশ্যে স্থিরচিত্র বা ভিডিও ধারণ করা।
- যৌন হয়রানির কারণে সাংস্কৃতিক বা প্রাতিষ্ঠানিক কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকতে বাধ্য করা।
- প্রেমের প্রস্তাব প্রত্যাখ্যান করলে হুমকি দেওয়া বা চাপ প্রয়োগ করা।
- ভয়ভীতি, মিথ্যা আশ্বাস বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপনে প্ররোচিত করা চেষ্টা করা।

সংযোজনী-৪: পরিভাষার শব্দকোষ / সংজ্ঞা

এই সংজ্ঞাগুলো আন্তর্জাতিকভাবে ব্যবহৃত এবং বিভিন্ন জাতিসংঘ সংস্থা ও অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের দ্বারা গৃহীত সংজ্ঞা থেকে তৈরি করা হয়েছে। সাধারণত এগুলো নারী ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় এবং বাংলাদেশ সরকারের অন্যান্য মন্ত্রণালয়েও ব্যবহৃত হয়।

জেন্ডার অ্যান্ড ডেভেলপমেন্ট (GAD) দৃষ্টিভঙ্গি ১৯৮০-এর দশকে Women in Development এবং Women and Development এর বিকল্প হিসেবে এঅউ দৃষ্টিভঙ্গির উদ্ভব হয়। এটি নারী ও পুরুষের পারস্পরিক নির্ভরশীল সম্পর্ক এবং সেই সম্পর্ক কীভাবে পরিবার, সমাজ ও বৃহত্তর প্রতিষ্ঠানে সম্পদ প্রাপ্তির ক্ষেত্রে বৈষম্য সৃষ্টি করে তা নিয়ে কাজ করে।

জেন্ডার (Gender) বলতে সমাজ দ্বারা নির্ধারিত ভূমিকা, দায়িত্ব, অধিকার ও সুযোগকে বোঝায়, যা নারী ও পুরুষের সঙ্গে সম্পর্কিত। এর মধ্যে নারী-পুরুষের সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণকারী অদৃশ্য ক্ষমতার কাঠামোও অন্তর্ভুক্ত। এই সম্পর্কগুলো পরিবর্তনশীল, সময়ের সাথে বদলায় এবং প্রেক্ষাপটভেদে ভিন্ন হয়। জেন্ডার একটি সামাজিক স্তরবিন্যাসের উপাদান, যেমন- বয়স, জাতি, নৃগোষ্ঠী, স্বাস্থ্য ও সামাজিক অবস্থান। (Dankelman, 2010)

সেক্স (Sex) বলতে জৈবিক বৈশিষ্ট্য বোঝায়, যা মানুষের নারী বা পুরুষ হওয়া নির্ধারণ করে। এতে শরীরের গঠন, বৈশিষ্ট্য, হরমোন, জিন, ক্রোমোজোম এবং প্রজনন অঙ্গ অন্তর্ভুক্ত। নারী ও পুরুষের মধ্যে সেক্সগত পার্থক্য প্রাকৃতিক এবং সময় বা স্থান নির্বিশেষে অপরিবর্তিত থাকে। ইংরেজিতে "Sex" শব্দটি নারী ও পুরুষ বোঝাতে ব্যবহৃত হয়। এর বাংলা প্রতিশব্দ হলো "জেন্ডার"।

জেন্ডার সমতা (Gender Equality) সমাজ, কর্মক্ষেত্র এবং পরিবারে নারী ও পুরুষের সমান অধিকার, মতামত, দায়িত্ব ও সুযোগকে জেন্ডার সমতা বলা হয়। এটি জেন্ডার ভিত্তিক বৈষম্যের অনুপস্থিতি নির্দেশ করে যেমন সুযোগ, সম্পদ বণ্টন বা সেবা প্রাপ্তির ক্ষেত্রে বৈষম্য না থাকা।

জেন্ডার ন্যায্যতা (Gender Equity) হলো নারী ও পুরুষের প্রতি ন্যায্য আচরণের প্রক্রিয়া। এটি বঞ্চিতদের উন্নয়নে সুবিধা এবং সামাজিক দায়িত্বের ন্যায্য অংশ নিশ্চিত করে। (উৎস: IUCN, UNDP I GGCA, 2009)। এই ধারণা নারী ও পুরুষের ভিন্ন চাহিদা স্বীকার করার পাশাপাশি এটিও মেনে নেয় যে অতীতের বৈষম্যের কারণে নারীরা পিছিয়ে আছে এবং সেই ভারসাম্য ঠিক করতে তাদের বাড়তি সহায়তা প্রয়োজন। জেন্ডার ন্যায় ফলাফলের সমতার দিকে গুরুত্ব দেয় এবং জেন্ডার সমতা অর্জনের একটি উপায় হিসেবে বিবেচিত হয়।

জেন্ডার বা লৈঙ্গিক ভূমিকা (Gender Roles) সামাজিক বিজ্ঞান ও মানববিদ্যায় ব্যবহৃত একটি পরিভাষা, যা নির্দিষ্ট সমাজ বা ব্যবস্থায় নির্দিষ্ট লিঙ্গের সঙ্গে সম্পর্কিত আচরণগত নিয়মাবলিকে বোঝায়। জেন্ডার ভূমিকা নির্দেশ করে নির্দিষ্ট সময় ও স্থানের সামাজিক নিয়ম ও ঐতিহ্য অনুযায়ী নারী ও পুরুষ কীভাবে আচরণ করবে, চিন্তা করবে এবং অনুভব করবে (GGCA, 2009)। নারী ও পুরুষ উভয়েরই একাধিক কাজের ভূমিকা থাকে। জেন্ডার ভূমিকার তিনটি ধরন রয়েছে:

i) উৎপাদনমূলক ভূমিকা (Productive Role)

ii) প্রজননমূলক ভূমিকা (Reproductive Role)

iii) সামাজিক/ কমিউনিটি ভূমিকা (Social/Community Role)

উৎপাদনমূলক ভূমিকা (Productive Role) - আয়োৎপাদনকারী কার্যক্রম বা বিনিময়মূল্যসম্পন্ন কার্যক্রমকে উৎপাদনমূলক ভূমিকা বলা হয়। যেমন- পণ্য ও সেবা উৎপাদন (কৃষিকাজ, মাছ ধরা, চাকরি, স্বনিযুক্ত কাজ ইত্যাদি)। এই বিনিময়মূল্য নগদ অর্থ বা পণ্য আকারে হতে পারে। সাধারণত পুরুষরা এই ভূমিকা বেশি পালন করে, তবে নারীরাও উৎপাদন কার্যক্রমে যুক্ত থাকতে পারে। তবে জেন্ডার ভিত্তিক কাজের বিভাজনের কারণে তাদের দায়িত্ব ও ভূমিকা ভিন্ন হয়। অনেক সময় নারীদের উৎপাদনমূলক কাজ তাদের প্রজননমূলক কাজের আড়ালে চাপা পড়ে যায়।

প্রজননমূলক ভূমিকা (Reproductive Role) - এই ভূমিকার মধ্যে পরিবার ও পরিবারের সদস্যদের যত্ন ও রক্ষণাবেক্ষণ অন্তর্ভুক্ত। যেমন- সন্তান জন্মদান ও লালন-পালন, রান্না, পানি ও জ্বালানি সংগ্রহ, বাজার করা, গৃহস্থালির কাজ এবং পরিবারের স্বাস্থ্যসেবা। এছাড়া এই ভূমিকা তিন প্রজন্মের যত্নের সঙ্গে যুক্ত অতীত: দাদা-দাদি/নানা-নানি, বাবা-মা, শ্বশুর-শাশুড়ি বর্তমান: স্বামী/স্ত্রী, ভাই-বোন, দেবর-ননদ ভবিষ্যৎ: সন্তান ও নাতি-নাতনি। প্রজননমূলক কাজ মানব জীবনের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ হলেও এটি সাধারণত "বাস্তব কাজ" হিসেবে গণ্য হয়না, কারণ এতে আয় বা এর বিনিময়মূল্য নেই। ফলে অর্থনৈতিক বিশ্লেষণে এটি অন্তর্ভুক্ত হয় না এবং প্রায়ই অবমূল্যায়িত থাকে। বিশ্বজুড়ে নারীরা এই ভূমিকা পালন করে এবং দরিদ্র সমাজে এই কাজগুলো বেশিরভাগই শ্রমসাধ্য ও সময়সাপেক্ষ। তবে একই কাজ যদি অর্থের বিনিময়ে করা হয়, তাহলে তা উৎপাদনমূলক কাজ হিসেবে বিবেচিত হয়। এছাড়া জন্মনিয়ন্ত্রণ ও প্রজনন সংক্রান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণও এই ভূমিকার অংশ, যা নারী বা পুরুষ উভয়ের হাতে থাকতে পারে, তবে অনেক সংস্কৃতিতে পুরুষদের ভূমিকা বেশি গুরুত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হয়। কিছু ক্ষেত্রে পুরুষেরাও শিশুর লালন-পালনের দায়িত্ব গ্রহণ করে।

সামাজিক/কমিউনিটি ভূমিকা (Social/Community Role)- এই ভূমিকা সমাজের কল্যাণে নিঃস্বার্থভাবে পালন করা হয়। যেমন- সামাজিক অনুষ্ঠান, উৎসব আয়োজন, কমিউনিটি উন্নয়ন কার্যক্রমে অংশগ্রহণ, বিভিন্ন দল ও সংগঠনে যুক্ত থাকা, স্থানীয় রাজনৈতিক কার্যক্রমে অংশগ্রহণ ইত্যাদি। এ ধরনের কাজের আর্থিক মূল্য না থাকায় অর্থনৈতিক বিশ্লেষণে সাধারণত এটি বিবেচিত হয় না। নারী ও পুরুষ উভয়ই এই কাজে অংশগ্রহণ করে, তবে এখানেও জেন্ডারভিত্তিক কাজের বিভাজন বিদ্যমান।

এই ভূমিকা প্রধানত দুই ধরনের:

কমিউনিটি ব্যবস্থাপনা ভূমিকা (Community Managing Role) - এটি এমন কাজ যা কোনো পারিশ্রমিক ছাড়াই সমাজের কল্যাণে করা হয়। যেমন- গ্রামের রাস্তা বা সেতু মেরামত, বাঁধ নির্মাণ, বিয়ে বা ধর্মীয় অনুষ্ঠান আয়োজন ইত্যাদি। নারী ও পুরুষ উভয়ই এই ভূমিকা পালন করতে পারে।

কমিউনিটি রাজনৈতিক ভূমিকা (Community Politics Role) - এটি এমন সিদ্ধান্ত গ্রহণমূলক কার্যক্রম যা পারিশ্রমিক ছাড়াই সমাজের কল্যাণে করা হয়। যেমন- ইউনিয়ন পরিষদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ, বিরোধ নিষ্পত্তিতে বিচারক হিসেবে কাজ করা, স্কুল বা নলকূপ কোথায় স্থাপন করা হবে সে বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ ইত্যাদি।

জেন্ডার ভিত্তিক কাজের বিভাজন (Gender Division of Labour)ঃ এটি নারী ও পুরুষের মধ্যে কাজ ও দায়িত্বের বণ্টনকে বোঝায়; বাড়ি, কর্মক্ষেত্র ও সমাজে যা নির্দিষ্ট সময় ও স্থানের সামাজিক নিয়ম অনুযায়ী গ্রহণযোগ্য বলে বিবেচিত হয় (GGCA, 2009)। এটি সমাজে প্রচলিত ধারণা ও বিশ্বাস থেকে সৃষ্টি হয়, যেখানে নির্ধারণ করা হয় নারী বা পুরুষ কী করতে সক্ষম এবং তাদের দায়িত্ব কী হওয়া উচিত। উদাহরণস্বরূপ, বাড়ির বাইরে আয়মূলক কাজ সাধারণত পুরুষদের সঙ্গে যুক্ত করা হয়, কারণ সমাজ তাদের পরিবারের প্রধান উপার্জনকারী হিসেবে দেখে। অন্যদিকে, গৃহস্থালি ও অবৈতনিক কাজ নারীদের ওপর ন্যস্ত থাকে। পুরুষদের উৎপাদনমূলক কাজ অর্থনৈতিক সুবিধা ও সামাজিক স্বীকৃতির কারণে বেশি গুরুত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হয়। অন্যদিকে, নারীদের গৃহস্থালি কাজ প্রায়ই অবমূল্যায়িত, স্বীকৃতিহীন এবং অনেক ক্ষেত্রে বিনা পারিশ্রমিকে বা কম পারিশ্রমিকে সম্পন্ন হয়। এই সামাজিক স্বীকৃতির অভাব নারীদের সমাজে নিম্নতর অবস্থানে রাখার একটি প্রধান কারণ।

সমমূল্যের কাজের জন্য সমান মজুরি (Equal Pay for Work of Equal Value) - এটি জেন্ডার সমতার নীতির উপর ভিত্তি করে তৈরি। নারী ও পুরুষ একই কাজ করলে তাদের সমান মজুরি পাওয়া উচিত। কঠোর শারীরিক শ্রমের ক্ষেত্রে, যেখানে উৎপাদনের পরিমাণ ভিন্ন হতে পারে,

সেখানে সমান মূল্য নির্ধারণের বিষয়টি গুরুত্বপূর্ণ বলে বিবেচিত হয়। এটি বিশ্বব্যাপী একটি জটিল বিষয়, যেখানে অর্থনৈতিক (লাভ) এবং সামাজিক উভয় দিক বিবেচনা করা প্রয়োজন।

জেন্ডার প্রয়োজন (Gender Needs) - জেন্ডার প্রয়োজন বলতে ব্যক্তির জেন্ডার ভিত্তিক ভূমিকা, দায়িত্ব ও সামাজিক প্রত্যাশার উপর ভিত্তি করে নির্দিষ্ট চাহিদাকে বোঝায়। সমাজে নারী, পুরুষ ও অন্যান্য জেন্ডার ভিত্তিক ব্যক্তিদের ভিন্ন অভিজ্ঞতার কারণে এসব প্রয়োজন সৃষ্টি হয়।

ব্যবহারিক জেন্ডার প্রয়োজন (Practical Gender Needs - PGNs) - এগুলো নারীদের তাৎক্ষণিক প্রয়োজন, যা তাদের সামাজিকভাবে নির্ধারিত ভূমিকায় টিকে থাকতে সাহায্য করে (Moser, 1989)। এই প্রয়োজন পূরণের নীতিমালাগুলো সাধারণত স্বাস্থ্যসেবা, খাদ্য, নিরাপদ পানি ও স্যানিটেশন, আয়মূলক কাজের সুযোগ নিশ্চিত করে। তবে এসব প্রয়োজন সরাসরি জেন্ডার বৈষম্যকে চ্যালেঞ্জ করে না, যদিও এগুলো নারীদের অধস্তন অবস্থানের ফল হতে পারে।

কৌশলগত জেন্ডার প্রয়োজন (Strategic Gender Needs - SGNs) - এগুলো দীর্ঘমেয়াদি প্রয়োজন, যা জেন্ডার সম্পর্ক পরিবর্তন এবং বৈষম্য দূর করার লক্ষ্যে কাজ করে। যেমন- সমান মজুরি, আইনি অধিকার, জেন্ডার ভিত্তিক সহিংসতা থেকে সুরক্ষা, শিক্ষার সুযোগ এবং রাজনৈতিক অংশগ্রহণ এসব প্রয়োজন জেন্ডার ভিত্তিক কাজের বিভাজন, সম্পদের মালিকানা ও নিয়ন্ত্রণ, সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ এবং পারিবারিক বা যৌন সহিংসতার অভিজ্ঞতার সঙ্গে সম্পর্কিত। এগুলো সাধারণত নারীবাদী দৃষ্টিভঙ্গির অংশ, কারণ এগুলো সমাজে নারীর অবস্থান পরিবর্তনের লক্ষ্য রাখে।

ব্যবহারিক ও কৌশলগত প্রয়োজন একে অপরের পরিপূরক।

জেন্ডার মেইনস্ট্রিমিং (Gender Mainstreaming) এমন একটি পদ্ধতি, যেখানে যেকোনো পরিকল্পিত কার্যক্রম যেমন আইন, নীতি বা কর্মসূচি নারী ও পুরুষের উপর কী প্রভাব ফেলবে তা বিশ্লেষণ করা হয়। এই পদ্ধতিতে "জেন্ডার লেন্স" ব্যবহার করে সামাজিক প্রক্রিয়া বোঝা হয় এবং লক্ষ্য থাকে অসম সামাজিক ও প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো পরিবর্তন করা এবং নারী ও পুরুষ উভয়ের জন্য সমান সুবিধা নিশ্চিত করা। (UNDP, 2010)

নারীর ক্ষমতায়ন (Women's Empowerment) এমন একটি প্রক্রিয়া, যেখানে নারীরা নিজেদের বাস্তবতা উপলব্ধি করে এবং সমাজে তাদের অবস্থার কারণ নিয়ে প্রশ্ন তোলে। এর মধ্যে রয়েছে বিকল্প পথ খুঁজে বের করা, সুযোগ গ্রহণ করা ও বিদ্যমান বৈষম্য মোকাবিলা করা। এর মাধ্যমে নারীরা তাদের সক্ষমতা ও নিজস্ব পছন্দ অনুযায়ী জীবনযাপন করতে পারে এবং মানবাধিকার ভোগ করতে সক্ষম হয়।

ক্ষমতায়ন নারী ও পুরুষ উভয়ের ক্ষেত্রেই প্রযোজ্য। এটি এমন একটি প্রক্রিয়া যেখানে মানুষ নিজেদের জীবন নিয়ন্ত্রণ করে, দক্ষতা অর্জন করে, আত্মবিশ্বাস গড়ে তোলে, সমস্যা সমাধান করে এবং আত্মনির্ভরশীল হয়। এটি একদিকে ব্যক্তিগত, অন্যদিকে সামাজিক ও রাজনৈতিক প্রক্রিয়া; পাশাপাশি এটি একটি ফলাফলও (IUCN, UNDP I GGCA, 2009; Rafiqul, 2010)।

পরিবারবান্ধব নীতিমালা (Family-friendly Policies) নীতিমালা স্বীকার করে যে সকল কর্মীর পরিবার রয়েছে এবং তাদের কাজের সময় ও পরিবেশ এমন হওয়া উচিত যা পারিবারিক দায়িত্ব পালনের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ। যেমন- মাতৃত্বকালীন ছুটি, ডে-কেয়ার/ক্রেশ সুবিধা, নমনীয় কর্মঘণ্টা।

সামাজিক নিরাপত্তা (Social Safety) - LGED এর মতে, এটি কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা নিশ্চিত করার বিভিন্ন বিষয়কে অন্তর্ভুক্ত করে, বিশেষ করে নারীদের জন্য অতিরিক্ত নিরাপত্তা বিবেচনা করে। কর্মক্ষেত্রে নারীদের জন্য যৌন হয়রানি একটি বড় সমস্যা। এছাড়া অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে থাকতে পারে পর্যাপ্ত আলোর ব্যবস্থা, যাতে নারীরা রাতের বেলায় নিরাপদে কর্মস্থল ত্যাগ করতে পারে।

জেন্ডার সম্পর্ক (Gender Relations) বলতে নারী ও পুরুষের মধ্যে সামাজিকভাবে গঠিত সম্পর্ককে বোঝায় (Momsen, 2004, পৃ. ২)। এই সম্পর্কগুলো নির্দিষ্ট প্রেক্ষাপটভিত্তিক এবং পরিবর্তিত পরিস্থিতির সাথে সাথে পরিবর্তিত হতে পারে।

অবস্থান (Position) নারীদের সামাজিক, রাজনৈতিক ও অর্থনৈতিক অবস্থানকে বোঝায়, যা পুরুষদের তুলনায় নির্ধারিত হয়।

জেন্ডার মেইনস্ট্রিমিং (Gender Mainstreaming) জেন্ডার সমতা নিশ্চিত করা এবং প্রান্তিকতা, অদৃশ্যতা ও কম প্রতিনিধিত্বের সমস্যাগুলো দূর করার জন্য জেন্ডার বিষয়ক ও নারীর ইস্যুগুলোকে মূলধারার নীতি, কর্মসূচি, প্রকল্প

এবং প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো ও প্রক্রিয়ায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়। (ECOSOC, 1997, Agreed Conclusion 1997/2)। এটি শুধুমাত্র সামাজিক ন্যায়বিচার বা মানবাধিকার বিষয় নয়, বরং ন্যায়সঙ্গত ও টেকসই মানব উন্নয়ন নিশ্চিত করার জন্য একটি কার্যকর পদ্ধতি।

জেন্ডার মেইনস্ট্রিমিং-এর উপকরণসমূহ (Tools to Mainstream Gender)

জেন্ডার বিশ্লেষণ (Gender Analysis) নারী ও পুরুষের জীবনের পার্থক্যগুলো বিশ্লেষণ করে; বিশেষ করে যেগুলো নারীদের সামাজিক ও অর্থনৈতিক বৈষম্যের কারণ হয় এবং সেই বোঝাপড়া নীতি প্রণয়ন ও সেবা প্রদানে ব্যবহার করা হয়। এটি বৈষম্যের মূল কারণ চিহ্নিত করে এবং ইতিবাচক পরিবর্তন আনার লক্ষ্য রাখে।

জেন্ডার বিশ্লেষণ স্বীকার করে যে নারী ও পুরুষের জীবন, অভিজ্ঞতা, চাহিদা ও অগ্রাধিকার ভিন্ন। সকল নারীর অভিজ্ঞতা এক নয় এবং সামাজিক অবস্থান, জাতিগত পরিচয়, বয়স, প্রতিবন্ধিতা, আয়, কর্মসংস্থান, বৈবাহিক অবস্থা, যৌন অভিমুখিতা এবং নির্ভরশীল ব্যক্তির উপস্থিতি এসবের ভিত্তিতে নারীদের অভিজ্ঞতা ভিন্ন হয়।

সুতরাং, নারী ও পুরুষ এবং বিভিন্ন গোষ্ঠীর নারীদের জন্য সমতা অর্জনে ভিন্ন কৌশল প্রয়োজন হতে পারে।

জেন্ডার ভিত্তিক বিভাজিত তথ্য (Sex-disaggregated Data) এমন তথ্য যা নারী-পুরুষ, ছেলে-মেয়েদের অবস্থার পার্থক্য আলাদাভাবে উপস্থাপন করে। অনেকে ভুলভাবে "gender-disaggregated data" বলেন, কিন্তু সঠিক শব্দ হলো "sex-disaggregated data", কারণ এটি জৈবিক লিঙ্গের ভিত্তিতে তথ্যকে আলাদা করে। এই তথ্য লৈঙ্গিক পরিস্থিতি বোঝার জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ এবং জেন্ডার মেইনস্ট্রিমিং বাস্তবায়নে অপরিহার্য।

জেন্ডার নির্দিষ্ট সূচক (Gender-specific Indicators) এমন পরিমাপক (সংখ্যা, তথ্য, মতামত বা ধারণা) যা সময়ের সাথে নারী ও পুরুষের অবস্থান ও ভূমিকার পরিবর্তন নির্দেশ করে এবং জেন্ডার সমতা অর্জিত হয়েছে কিনা তা মূল্যায়নে সহায়তা করে।

লিংগ সংবেদনশীল বাজেটিং (Gender Responsive Budgeting) বাজেট প্রক্রিয়ার প্রতিটি স্তরে জেন্ডার দৃষ্টিভঙ্গি অন্তর্ভুক্ত করে বাজেট মূল্যায়ন করা এবং আয় ও ব্যয়ের কাঠামো পুনর্গঠন করা, যাতে জেন্ডার সমতা উন্নীত হয়।

জেন্ডার অন্তর্ভুক্তি (Gender Inclusive) এমন পরিবেশ, ব্যবস্থা ও চর্চা তৈরি করে যা সকল লিঙ্গের পরিচয়কে স্বীকৃতি দেয় এবং অন্তর্ভুক্ত করে। শুধু নারী ও পুরুষের দ্বৈত ধারণার মধ্যে এটি সীমাবদ্ধ নয়। এতে অন্তর্ভুক্ত থাকে বিভিন্ন লিঙ্গের পরিচয় ও প্রকাশকে সম্মান করা ও সকলের জন্য নিরাপদ ও অন্তর্ভুক্তিমূলক পরিবেশ নিশ্চিত করা। জেন্ডার অন্তর্ভুক্তিমূলক চর্চা স্বাস্থ্যসেবা, সফটওয়্যার উন্নয়ন, শিক্ষা ও জনসাধারণের সুবিধাসহ বিভিন্ন ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ। এটি

References

1. Action Aid Gender Policy, 2000
2. ADB, Gender Checklist
3. Beijing Declaration and Platform for Action, UN 1995
4. Beijing Plus Five, Political Declarations and Outcome Document, 2000
5. BRAC Gender Policy: Towards Gender Equity, 1998
6. CARE Bangladesh- Gender Policy, 2000
7. Canadian International Development Agency (CIDA), 1997. Guide to Gender Sensitive Indicators. CIDA, Hull, Quebec.
8. CID A's Policy on Gender Equality, 1999
9. DPHE - DANIDA Urban Water and Sanitation Project; working paper for Mainstreaming Gender in Project Planning and Implementation, May 1998
10. Gender Sensitive Water and Sanitation Policies, Lessons from Kenya, Indicators and Comparisons (undated)
11. GI Gender Policy, March 2012
12. High Court Division (special original jurisdiction) Write Petition no. 5916 of 2008: Interim order on sexual harassment at workplace, educational institution and elsewhere.
13. ICDDRB; Conflict of interest policy
14. ICDDRB; Policy on sexual harassment
15. ICDDRB; Gender policy: Towards gender equality
16. Ministry of Women and Children's Affairs, CEDAW Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, GoB 2000
17. Ministry of Women and Children's Affairs, National Policy for Advancement of Women, Government of Bangladesh, 2011
18. Ministry of Health and Family Welfare, Gender Equity Strategy 2014
19. Plan International, Plan's Policy on Gender Equality -Building an Equal World for all Children
20. RDRS Gender Policy, 2003
21. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)
22. UNDP, Empowered and Equal: Gender Equality Strategy, 2008-2011
23. UNDP Gender Equality Strategy: 2014-2017: The future we want -Rights and Empowerment
24. UNDP Resource Guide: Mainstreaming Gender in Water Management, November 2006
25. UNDP, Human Development Report 2013. See: https://data.undp.org/dataset/Table-4-Gender-Inequality-Index/pq34-nwq7
26. United Nations Division for the Advancement of Women Department of Economic and Social Affairs; Women and Water, February 2005
27. USAID, Gender Equality and Female Employment Policy, Washington DC, March 2012

A BRIEF PROFILE OF BEF

Bangladesh Employers' Federation (BEF) is the national organization of employers. It represents all associations representing major industries in the country as well as established individual enterprises.

The objectives of the Federation are to promote, encourage and protect the interests of employers in industrial relations and, through such efforts, to establish good relations among employers and workers, which play a vital supporting role in the country's economic development.

BEF is well known as a progressive body, having a proactive approach on social issues. It is the only body of the employers recognized by the Ministry of Labour and Employment, and accordingly enjoys the sole representative capacity in the Tripartite Consultative Council, Labour Courts, Minimum Wages Board, National Wages and Productivity Commission, etc. It closely interacts with the Ministry of Labour and Employment on all policy issues. Similarly, it maintains close touch with other relevant Ministries of the Government on issues concerning industrial relations, enterprise efficiency, competitiveness, etc.

BEF's activities cover a wide range of issues besides industrial relations. Training and skill development is a major activity along with enterprise level programs for productivity improvement, safety and health, good management practices, etc.

BEF has taken major initiatives to foster close relationship with the trade unions and it enjoys their goodwill and confidence on many issues.

Bangladesh Employers' Federation