



বাদাবন সংঘ  
Badabon Sangho  
(An Women's Rights Organisation)

# জেন্ডার নীতিমালা



বাদাবন সংঘ  
Badabon Sangho  
(An Women's Rights Organisation)

বাদাবন সংঘ

অনুমোদনকাল: জুন ২০১৮

Chairman  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat

Executive Director  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat



## মুখবন্ধ

২০১৫ সালে বাংলাদেশের দক্ষিণ পশ্চিমাঞ্চলের বাগেরহাট জেলাধীন রামপাল উপজেলায় বাদাবন সংঘের আত্মপ্রকাশ। সুবিধাবঞ্চিত নারী ও কিশোরীদের অধিকার, আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে নারী সংগঠন হিসেবে কার্যক্রম বাস্তবায়ন করে থাকে। যে কোনো সংস্থার সার্বিক বিকাশ ও স্থায়িত্বশীলতার জন্য সময়োপযোগী ও কার্যকর নীতিমালা গ্রহণ এবং বাস্তবায়ন একটি অপরিহার্য বিষয়। নীতিমালা সংস্থার সকল কার্যক্রমের সূষ্ঠ বাস্তবায়নে দিক-নির্দেশনা প্রদান করে এবং মান নির্ধারণ করে থাকে।

নীতিমালার সংযোজন, বিয়োজন ও পরিমার্জন একটি চলমান প্রক্রিয়া ও বিস্তৃত কর্মকাঠামো, যার মধ্য দিয়ে সংস্থা পরিচালিত হয়। সংস্থার সকল পর্যায়ের কর্মী, উপকারভোগী, স্টেকহোল্ডার ও নির্বাহি পরিষদের মতামতকে বিবেচনায় নিয়ে এই 'জেডার নীতিমালা' গৃহীত হয়। পরবর্তীতে নির্বাহি পরিষদ এই নীতিমালা অনুমোদন করে।

আমরা প্রত্যাশা করি, এই নীতির কার্যকর বাস্তবায়ন সংস্থার সকল নারী কর্মীর জন্য অনুকূল পরিবেশ তৈরী করবে। পাশাপাশি নারী-পুরুষের সমতা তৈরী করবে। নীতিমালাটি বর্তমানে বাংলা ভাষায় প্রকাশিত হয়ে ব্যবহার হচ্ছে। যা পরবর্তীতে ইংরেজী ভাষায় প্রকাশিত হবে। এক্ষেত্রে বাংলা ও ইংরেজী ভাষার অর্থ নিয়ে কোনো বিষয়ে অস্পষ্টতা দেখা দিলে বাংলা ভাষায় রচিত নীতিটি চূড়ান্ত হিসেবে বিবেচিত হবে।

(নির্বাহি পরিষদ স্বাক্ষরিত)

  
Chairman  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat

  
Executive Director  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat



### ভূমিকা :

একথা আজ সর্বজন স্বীকৃত যে উন্নয়নের অর্থ জনগণের জন্য সুযোগ-সুবিধা বিস্তৃতি হয়, তাহলে মানবজাতির যারা অর্ধেক-সেই নারীরা জীবনের এইসব সুযোগ-সুবিধার বাইরে পড়ে থাকলে গোটা উন্নয়ন প্রক্রিয়াই এক সময় মুখ ধুবড়ে পড়বে। সাম্প্রতিক মানব উন্নয়নের ভাবনায় তাই উন্নয়নে নারী-পুরুষের সম-অংশীদারীত্বের ভিত্তি প্রতিষ্ঠার প্রয়োজনীয়তা উচ্চারিত হচ্ছে। আর নারী-পুরুষের সমউন্নয়ন অধিকার সমুন্নত রাখার বিষয়টি পরিকল্পনাবিদ, নীতিনির্ধারকদের কোন বদান্যতা নয় বরং প্রতিটি সমাজের অগ্রগতির জন্য অপরিহার্য। সকল কার্যক্রমে নারী-পুরুষের সম-অংশগ্রহণের ধারাবাহিকতা বজায় রাখা ও জেতার প্রভাব শক্তিশালী করার লক্ষ্যে জেতার নীতি প্রণয়নের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয়। এই নীতি প্রণয়নের মাধ্যমে সংস্থার অভ্যন্তরে ও কার্যক্রম বাস্তবায়নের মাধ্যমে নারীর ক্ষমতায়ন ত্বরান্বিত হবে এবং নারী-পুরুষের সম্পর্কে বিরাজমান বৈষম্য ও অসমতা দূর করতে সাহায্য করবে। যেখানে প্রতিটি মানুষের জন্য সুনিশ্চিত থাকবে মর্যাদাপূর্ণ জীবন এবং সার্বিক নিরাপত্তা।

### ১. নীতির লক্ষ্য :

দরিদ্রমুক্ত ন্যায্য সমাজ প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে বাদাবন সংঘ একটি নারী অধিকার ভিত্তিক প্রতিষ্ঠান হিসেবে ১০০% জেতার সংবেদনশীল প্রতিষ্ঠান হিসাবে প্রতিষ্ঠা পাবে এবং সকল কর্মীদের জন্য নিরাপদ ও সম্মানজনক কাজের পরিবেশ সৃষ্টি করবে।

### ২. নীতির উদ্দেশ্য : সংস্থার জেতার নীতির উদ্দেশ্য দুই ভাবে বিভক্ত :

#### ২.১ প্রতিষ্ঠানিক উদ্দেশ্যসমূহ :

- নারী-পুরুষের সম অবস্থান সম-অধিকার গড়ে তোলা ও নারী-পুরুষের অসম অবস্থান পরিবর্তনে সংস্থার গৃহীত পদক্ষেপে প্রয়োজনীয় সম্পদ বরাদ্দ করা এবং পদক্ষেপ বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা।
- নারী কর্মীদের নিয়োগ, চাকরীতে স্থায়িত্ব, দক্ষতা ও যোগ্যতা বিবেচনা করে নিম্ন পদ হতে ধারাবাহিকভাবে সর্বোচ্চ পদে পদোন্নতি, চাহিদার সাথে সংগতি রেখে বদলী, প্রয়োজনীয়তার বিষয়টি বিবেচনায় নিয়ে নিঃশর্ত ছুটি এবং সংস্থায় এমন পরিবেশ নিশ্চিত করা যেখানে নারী কর্মীগণ অকপটে তাদের মতামত প্রকাশ করতে পারেন এবং একইসাথে তা যথাযথ গুরুত্ব পাবে।
- সংস্থার সকল কর্মীর জেতার বিষয়ে স্পষ্ট ধারণা এবং এ ব্যাপারে তাদের ভূমিকা ও দায়িত্ব সম্পর্কে সচেতন থাকার বিষয়টি নিশ্চিত করা।
- নীতিমালার সঠিক পরিকল্পনা, পরিবীক্ষণ এবং বাস্তবায়ন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে বাস্তবসম্মত পদ্ধতি/কাঠামো নিশ্চিত করা।
- বাদাবন সংঘে একটি জেতার সংবেদনশীল সংস্থা হিসাবে প্রতিষ্ঠিত করার জন্য কর্মীদের যথাযথ দক্ষতা, জ্ঞান অর্জন এবং আচরণ নিশ্চিত করা।

#### ২.২ কর্মসূচীর উদ্দেশ্যসমূহ :

- প্রকল্প পরিকল্পনা থেকে শুরু করে প্রত্যেকটি পর্যায়ে জেতার বিশ্লেষণ নিশ্চিত করে প্রকল্প প্রণয়নে নারীর কার্যকরী অংশগ্রহণের মাধ্যমে নারীর চাহিদা ও মৌলিক সমস্যার অগ্রাধিকার নিশ্চিত করা।
- কর্মসূচী বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ এবং মূল্যায়ন সংক্রান্ত বিষয়ে এমন একটি কার্যকরী পদ্ধতি প্রবর্তন এবং প্রয়োগ, যার সাহায্যে বোঝা যাবে যে, কর্মসূচীতে জেতার বিষয়ে ইতিবাচক ও নেতিবাচক কি প্রভাব পড়েছে। পরবর্তীতে পর্যালোচনা ও সংশোধনমূলক প্রক্রিয়ার মাধ্যমে পদক্ষেপ গ্রহণের সুযোগ থাকবে।

### ৩. নীতি বাস্তবায়ন কৌশল :

জেতার নীতির উদ্দেশ্যসমূহ সফল করতে নিম্নোক্ত কৌশলসমূহ প্রয়োগ করা হবে :

- সংস্থার সকল পর্যায়ের কর্মীদের দাণ্ডরিক, পারিবারিক, সামাজিক ও রাষ্ট্রীয় জীবনে জেতার সংবেদনশীল করে গড়ে তোলা।
- জেতার সংবেদনশীল মানব সম্পদ উন্নয়ন নীতি প্রস্তুত ও কার্যকরী বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা।
- একটি কার্যকরী জেতার বিশ্লেষণ কাঠামো প্রণয়ন করা, যেখানে সংস্থার কার্যক্রমের সকল ক্ষেত্রে জেতার বিষয়টির বিশ্লেষণ নিশ্চিত হবে।
- সংস্থার সকল কর্মীর মধ্যে এই নীতিমালাটি সরবরাহ নিশ্চিত করা।
- বাদাবন সংঘের সাধারণ পরিষদ, নির্বাহী পরিষদসহ অন্যান্য স্তরে নারীদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি ও নারী পুরুষের কার্যকরী মতামত প্রদানের অধিকার নিশ্চিত করা।
- সংস্থার প্রত্যেক কর্মীকে জেতার বিষয়ে সঠিক ধারণা প্রদান, সংবেদনশীল ও সচেতন করার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় উদ্যোগ গ্রহণ করা।

  
Chairman  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat

  
Executive Director  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat



- ৩.৭ জেডার সমতা নিশ্চিতকরণে একটি সুস্পষ্ট প্রচার ভূমিকা অবলম্বন করা।  
৩.৮ জেডার নীতিমালায় প্রেক্ষিতে সংস্থা ও সংস্থার বিভিন্ন নীতি পর্যালোচনা/রিভিউ করা।  
৩.৯ সংস্থার সকল কর্মসূচী ও কার্যক্রমে জেডার ইস্যু সম্পৃক্ত করা।

**৪. জেডার নীতি বাস্তবায়নে সংস্থার পদক্ষেপ :**

বাদাবন সংঘ একটি জেডার সংবেদনশীল প্রতিষ্ঠান হিসাবে নিজেকে প্রতিষ্ঠিত করার জন্য এবং জেডার বিষয়ে সাংগঠনিক দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য নিম্নলিখিত পদক্ষেপগুলো গ্রহণের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবে :

**৪.১ জেডার নীতির আলোকে সংস্থার রাজনৈতিক পদক্ষেপ :**

জেডার বিষয়ে সংস্থার রাজনৈতিক পদক্ষেপকে সফলতার পথে নিয়ে যেতে হলে প্রয়োজন একটি সুস্পষ্ট জেডার নীতি এবং যেখানে উল্লেখ থাকবে সংস্থাকে জেডার সংবেদনশীল করতে কিছু রাজনৈতিক পদক্ষেপ যার আলোকে সংস্থা দাবী করতে পারবে একটি জেডার সংবেদনশীল প্রতিষ্ঠান হিসাবে। জেডার সমতার উপর সার্বিক ধারণা সৃষ্টির জন্য সংস্থার পর্যাপ্ত কারিগরি এবং আর্থিক সম্পদ ব্যবহারেরও কাঠামোগত পরিবর্তন সাধনের অঙ্গীকার থাকতে হবে। নারী-পুরুষের সমান সুযোগ এই নীতিতে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে। সংস্থা সিডও সদস্যদের সফল বাস্তবায়নে নারী কর্মীর প্রতি সকল বৈষম্য দূরীকরণ এবং নারী-পুরুষের মান সক্ষমতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে বদ্ধপরিবর্তন। এই লক্ষ্যে নিম্নলিখিত রাজনৈতিক পদক্ষেপসমূহ বাস্তবায়ন প্রয়োজন।

৪.১.১ জেডার সংবেদনশীল সমাজ ব্যবস্থা গড়ে তুলতে রাষ্ট্রীয় নীতি নির্ধারণী সংস্থা ও ব্যবস্থায় নারীর উন্নয়নের বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত করে নারীদের উন্নয়নের জন্য সামর্থ্যানুযায়ী সম্পদ বরাদ্দ করা, উন্নয়ন প্রক্রিয়া এবং তার ফলাফল, ব্যবস্থাপনা ও নিয়ন্ত্রণের ক্ষেত্রে সমংশ প্রাপ্তির জন্য নারীকে সক্ষম করে গড়ে তোলার বিষয়ে এডভোকেসি করা।

৪.১.২ জাতীয় ও আন্তর্জাতিক প্রেক্ষিত বিবেচনায় জেডার সমতা ও সংবেদনশীল প্রতিষ্ঠান হিসাবে স্বীকৃতি অর্জনের লক্ষ্যে সংস্থা সিডও, বেইজিং প্রাটফর্ম ফর অ্যাকশন এবং জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতিমালা ও জাতীয় কর্ম পরিকল্পনার সফল বাস্তবায়নে সকল স্তরের কর্মীদের মধ্যে ধারণা তৈরী ও উৎসাহিত করবে।

৪.১.৩ জেডার সমতা আনয়নে নারী উন্নয়ন অপরিহার্য। সেজন্য নারীর উন্নয়নের ক্ষেত্রে তাদের স্বার্থরক্ষার জন্য কার্যক্রম গ্রহণের সময়ে সরকারী ও বেসরকারী প্রতিষ্ঠানসমূহকে বিবেচনায় নিয়ে তাদেরকে প্রভাবিত করা।

৪.১.৪ নারীর উন্নয়ন ও জেডার সমতা অর্জনের লক্ষ্যে সহায়ক সকল ধরণের অনুকূল পরিবেশ সৃষ্টির লক্ষ্যে রাষ্ট্রীয় হস্তক্ষেপ বৃদ্ধি প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন করে বিভিন্ন কার্যক্রম পরিকল্পনা ও বাস্তবায়ন করা।

৪.১.৫ জেডার সমতা নিশ্চিতকরণে এবং এ বিষয়ে জনগণের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে গণসচেতনতার ভূমিকা পালন করা। গণসচেতনতায় গণমাধ্যমকে আরও কার্যকরী পদক্ষেপ ও উদ্যোগ গ্রহণে প্রভাবিত করা।

৪.১.৬ জেডার সমতা অর্জনের জন্য নির্বাহী পরিষদের সদস্যকে দায়িত্ব দেয়া। তিনি নিয়মিতভাবে নারী-পুরুষের সমতার ক্ষেত্রসমূহ চিহ্নিত করবেন এবং নির্বাহী পরিচালককে বাস্তবায়নের জন্য মতামত প্রদান করবেন।

৪.১.৭ নারী পুরুষের সমতা বিষয়ক কোন ঘন্দ সৃষ্টি হলে তা নিরসনকল্পে জেডার বিষয়ক সদস্য উদ্যোগ গ্রহণ করবেন। যাতে করে পুরুষ কর্মীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করে ঘন্দের অবসান ঘটানো হবে।

৪.১.৮ সংস্থার এরিয়ার কার্যালয় গুলোতে জেডার ফোকাল পয়েন্ট নির্বাচিত করা হবে, যারা কেন্দ্রের জেডার বিষয়ক সদস্যদের সাথে সমন্বয় করে সৃষ্টি সমস্যাবলীর সমাধানে সচেষ্ট হবে।

৪.১.৯ সংস্থায় কর্মরত নারী-পুরুষ উভয়ের পদোন্নতি, চাকুরীর নিরাপত্তা এবং চাকুরীর সুবিধা ও শর্ত ভোগ করার অধিকার এবং শিক্ষানবীশ হিসেবে প্রশিক্ষণ, উচ্চতর প্রশিক্ষণ ও বারংবার প্রশিক্ষণসহ পূর্ণপ্রশিক্ষণ গ্রহণের ব্যবস্থা নিশ্চিত করা হবে।

  
Chairman  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat

  
Executive Director  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat



৪.১.১০ সংস্থার চাকুরীকালীন যে কোন নারী কর্মী অভিযোগ/পরিবেশগত /সাংস্কৃতিক কারণে চাকুরী হতে অব্যাহতি চাইলে সংস্থার জেতার বিষয়ক সদস্য অব্যাহতি নেওয়ার কারণ বুজে বের করবেন। পরবর্তী করণীয় সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নিবেন।

৫. জেতার আলোকে প্রতিষ্ঠানিক সংস্কৃতি :

একটি সংস্থা বা প্রতিষ্ঠানের সমষ্টিগত জ্ঞান, বিশ্বাস, আইনকানুন, ঐতিহ্য, প্রথা, রীতিনীতি, ইত্যাদি মিলে মিশে যে জীবনরূপ তৈরী হয় সেটি সেই প্রতিষ্ঠানের সংস্কৃতি। সংস্কৃতি প্রবাহিত হয় চর্চা থেকে অভ্যাসে, অভ্যাস থেকে মানসিকতায়, মানসিকতা থেকে চিন্তায়, চিন্তা থেকে দৃষ্টিভঙ্গিতে এবং দৃষ্টিভঙ্গি থেকে আচার-আচরণে। এজন্য সকল কর্মীর মানসিকতা ও বুদ্ধিবৃত্তিক আচরণ এমন গতিশীল ও আধুনিক হওয়া বাঞ্ছনীয় যাতে করে নারী-পুরুষ কর্মী সহাবস্থানের পাশাপাশি বিকশিত ও ইতিবাচক সংস্কৃতির প্রেক্ষাপট গড়ে তুলতে ও টিকিয়ে রাখতে জুমিকা রাখে, যা জেতার সমতাকে সংস্থার কর্মসূচীর মূল ধারার সাথে সম্পৃক্ততা লাভ করতে সহায়তা করে। জেতার এর আলোকে প্রতিষ্ঠানিক সংস্কৃতিসমূহ নিম্নরূপ :

৫.১.১ সমাজ অগ্রগতি ও উন্নয়নে নারীদের উদ্যোগ ও সম্ভাবনায় বিশ্বাস করতে হবে এবং সঠিক মূল্যায়ন করতে হবে।

৫.১.২ নারীদের বিকাশ ও অবদানের প্রতি সকল কর্মীকে "ইতিবাচক" মনোভাব পোষণ করতে হবে।

৫.১.৩ প্রতিষ্ঠানে ব্যবহৃত ভাষা, কৌতুক এবং আচরণ জেতার সংবেদনশীল হতে হবে।

৫.১.৪ জেতার সমতার নামে যাতে পুরুষদের প্রতি অন্যায় আচরণ করা না হয় তা নিশ্চিত করতে হবে।

৫.১.৫ সংস্থা কাজের ক্ষেত্রে দেওয়া সুবিধাদি এবং সুযোগ (শিক্ষা সফর ইত্যাদি) প্রদানে নারী পুরুষের মধ্যে ন্যায্য ফটন নিশ্চিত করার জন্য সুস্পষ্ট নিয়ম নীতি প্রতিষ্ঠা করতে হবে।

৫.১.৬ সংস্থার নারী কর্মীর সন্তান জন্মদান প্রক্রিয়া নিরাপদ রাখারসহ স্বাস্থ্য রক্ষা এবং কাজের পরিবেশে নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে। কর্মক্ষেত্রে মাতৃদুঃ ও স্বাস্থ্য সম্পর্কিত ঝুঁকিপূর্ণ অবস্থা থেকে রক্ষা এবং কর্মক্ষেত্রে সুযোগ-সুবিধা, আচরণে সমতা নিশ্চিত করতে বিভিন্ন উদ্যোগ থাকবে এবং গর্ভাবস্থায় যে ধরণের কাজ নারীর জন্য ক্ষতিকর বলে প্রমাণিত, গর্ভকালীন সময়ে তাদেরকে সে ধরণের কাজ থেকে বিশেষভাবে রক্ষার ব্যবস্থা থাকবে।

৫.১.৭ সংস্থায় কর্মরত নারী-পুরুষ উভয়ই বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধাসহ সমান পারিশ্রমিক, এই মানের কাজের ক্ষেত্রে একই আচরণ, সেই সাথে কাজের মান মূল্যায়নের ক্ষেত্রে সমান দৃষ্টি ভঙ্গি থাকবে।

৫.১.৮ অলিখিত যে সব নিয়ম কানুন পদোন্নতির সম্ভাবনা ব্যাহত হওয়ার আশঙ্কায় বিশেষ সুবিধাদি গ্রহণে নারীদের নিরুৎসাহিত করে (যেমন নারী কর্মীরা শিশুকে বুকের দুধ খাওয়ানোর জন্য কাজ থেকে বিরতির আবেদন করেন না), এ সব নিয়মের বৈধতা সম্পর্কে আপত্তি তুলতে হবে।

৫.১.৯ জেতার নীতি বাস্তবায়ন এবং জেতার সমতা ও সংবেদনশীল হওয়ার জন্য উদ্যোগসমূহের লক্ষ্য কি, তা সকল কর্মীকে মনে-প্রানে অনুধাবন করতে হবে।

৫.১.১০ প্রতিষ্ঠানে নারী-পুরুষ সকলের জন্য এমন সংস্কৃতি নির্মাণ করতে হবে যাতে পুরুষ কর্মীরাও মনে-প্রানে বিশ্বাস করবে আমাদের প্রতিষ্ঠান নারী-বান্ধব প্রতিষ্ঠান।

৫.১.১১ সংস্থার গুরুত্বকৃত বিভিন্ন ডকুমেন্টসে পুরুষ-মহিলা না লিখে নারী-পুরুষ লেখা হবে এবং সকল কর্মী মহিলার পরিবর্তে নারী শব্দটি ব্যবহার করতে বাধ্য থাকবে।

৬. জেতার আলোকে প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার পদক্ষেপ :

৬.১ নিয়োগ :

সংস্থার মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ দিক হচ্ছে কর্মী নিয়োগ। দেশে দক্ষ পুরুষ কর্মী যেমন আছে তেমনি নারী কর্মীও আছে। উন্নয়ন ধারাকে আরও গতিশীল করতে সংস্থার কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে যোগ্যতাসম্পন্ন নারী-পুরুষের সমতা নিশ্চিত করতে নিম্নলিখিত পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করতে হবে।

  
Chairman  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat

  
Executive Director  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat



- ৬.১.১ সংস্থা প্রয়োজন অনুযায়ী সকল নারী ও পুরুষের মেধা ও যোগ্যতার ভিত্তিতে কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা নিশ্চিত করবে।
- ৬.১.২ সংস্থার কর্মী নিয়োগ পরিকল্পনায় পর্যাপ্ত নারী কর্মী নিয়োগের মাধ্যমে সকল পর্যায়ে জেতার সমতা আনতে হবে।
- ৬.১.৩ কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে নারী-পুরুষদের একই বাছাই মান প্রয়োগসহ একই নিয়োগ সুবিধা পাওয়ার অধিকার নিশ্চিত করবে।
- ৬.১.৪ সকল পর্যায়ে নিয়োগের ক্ষেত্রে সমশিক্ষাগত যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন নারী-পুরুষের ক্ষেত্রে নারীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হবে।
- ৬.১.৫ বর্তমান শ্রেণ্যকোট বিবেচনায় রেখে সংস্থার কর্মী নিয়োগের লক্ষ্যে যোগ্যতা বিবেচনায় পুরুষের চেয়ে অপেক্ষাকৃত কম যোগ্যতা সম্পন্ন কিন্তু সম্মাননাময় নারীকে অগ্রাধিকার ভিত্তিতে সুযোগ দেওয়ার বিধান থাকবে।
- ৬.১.৬ কর্মী নিয়োগ প্রক্রিয়ায় নির্বাচক মতলীতে নারীর প্রতিনিধিত্ব থাকবে এবং নারী প্রতিনিধির সক্রিয় অংশগ্রহণ থাকবে।

#### ৬.২ পদোন্নতি :

সংস্থার মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা নীতি অনুযায়ী নারী-পুরুষ কর্মীর বাৎসরিক কার্যক্রম মূল্যায়নের ক্ষেত্রে সমতার বিষয়টি নিশ্চিত করতে হবে। তবে সংস্থাকে জেতার সমতা ও সংবেদনশীল প্রতিষ্ঠান হিসাবে দেখতে হলে সংস্থার উচ্চ পর্যায়ে নারী কর্মীর সংখ্যা বৃদ্ধি, গুণগত অংশগ্রহণ নিশ্চিত ও চাকুরীতে স্থায়িত্ব বিবেচনায় নিয়ে নারী কর্মীর উন্নয়নে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে।

৬.২.১ সংস্থার মানব সম্পদ উন্নয়ন নীতি অনুযায়ী বাৎসরিক অথবা সংস্থার প্রয়োজন অনুযায়ী সম-মূল্যায়নের ভিত্তিতে পদোন্নতির বিষয়টি নিশ্চিত করা হবে।

৬.২.২ সংস্থার কোন বিভাগ অথবা কর্মসূচীর পয়োজনে অপেক্ষাকৃত কম যোগ্যতাসম্পন্ন নারী কর্মীর পদোন্নতির ক্ষেত্রে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে। প্রয়োজনে তার দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে।

৬.২.৩ পদোন্নতির লক্ষ্যে নারী-পুরুষ কর্মী মূল্যায়নের জন্য পদোন্নতি পরীক্ষার নিয়মতান্ত্রিক ব্যবস্থা থাকবে।

৬.২.৪ কাজ ও চলাচলের ক্ষেত্রে আত্মনির্ভরশীল ও স্বউদ্যোগী নারীকে অগ্রাধিকার দেওয়া হবে।

#### ৬.৩ বদলী :

৬.৩.১ নারী কর্মীর বদলীর ক্ষেত্রে তার পিতা-মাতা ও জীবনসঙ্গীর বাড়ীর দূরত্ব ও সন্তানদের পড়াশুনার বিষয়টি বিবেচনায় নিয়ে বদলী করা হবে।

৬.৩.২ গর্ভকালীন বা সন্তান জন্মের পর ৬ মাস নারী কর্মীকে বদলীর ক্ষেত্রে তার সুবিধা-অসুবিধা বিবেচনায় আনা হবে।

৬.৩.৩ নারী কর্মীর বদলীর ক্ষেত্রে তার যোগাযোগকারী প্রথম অফিসের দূরত্ব, বদলীকৃত এলাকার সামাজিক অবস্থা ও নিরাপত্তার বিষয়টি বিবেচনায় রাখা হবে।

#### ৬.৪ শক্তি/বরখাস্ত/অব্যাহতি :

৬.৪.১ কোন নারী কর্মী যদি পুরুষ কর্মী দ্বারা যৌন হয়রানির (মৌখিক, শারীরিক, মানসিক) শিকার হয় এবং সেট যদি প্রমাণিত হয়, তাহলে ঐ কর্মীর বিরুদ্ধে সংস্থা বিধিমালা অনুযায়ী শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করবে, প্রয়োজনে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। আনিত অভিযোগ যদি উদ্দেশ্য প্রণোদিত ও মিথ্যা প্রমাণিত হয় তাহলে উক্ত নারী কর্মীর বিরুদ্ধেও সংস্থা শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

৬.৪.২ কর্মক্ষেত্রে নারীর বিরুদ্ধে যৌন হয়রানি ও যৌন নির্বাসন বিরোধী নীতি প্রণয়ন করা হবে।



৬.৪.৩ কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি ও যৌন নির্যাতন সংক্রান্ত যে কোন অভিযোগ নারী কর্মী সরাসরি অভিযোগ সেলে পেশ করতে পারবেন।

#### ৬.৫ ছুটি :

৬.৫.১ নারী কর্মী মাতৃত্বজনিত ছুটি ৬ মাস (১৮০ দিন) স্ব-বেতনে ভোগ করতে পারবেন এবং পুরুষ কর্মী ৭ দিন পিতৃত্বজনিত ছুটি স্ব-বেতনে ভোগ করতে পারবেন। উল্লেখ্য যে, এ ছুটি দুটি সন্তানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে। তবে আরও উল্লেখ্য থাকে যে, যদি দুটি সন্তানের মধ্যে একটি/দুটি সন্তান মারা যায় অথবা সন্তান প্রতিবন্ধি হয় তাহলে পুনরায় তার ক্ষেত্রে এ ছুটি প্রযোজ্য হবে। কোন নারী কর্মীর মাতৃত্বকালীন ছুটি ৬ মাসের বেশী প্রয়োজন হলে সে বিনা বেতনে আবেদন করতে পারবেন। উল্লেখ্য যে ছুটির প্রয়োজনীয়তা যাচাই পূর্বক ছুটি অনুমোদন করা যাবে।

৬.৫.২ কোনো নারী কর্মী মাতৃত্বকালীন ছুটি কাটানোর সময় তার দায়িত্ব পালনের জন্য যত্ন সময়ের কর্মী নিয়োগ করা হবে। এই যত্নকালীন কর্মী নিয়োগের বেতন-জাতার বাজেট সংস্থা বহন করবে।

৬.৫.৩ একজন নারী কর্মী বিবাহজনিত ছুটি ১০ দিন এবং পুরুষ কর্মী ৭ দিন স্ব-বেতনে ভোগ করতে পারবেন।

৬.৫.৪ এক বছরের নিচে শিশু রয়েছে, এমন নারী কর্মীর দুপুরে খাবার বিরতিতে ৪৫ মিনিট অতিরিক্ত সময় ভোগ করতে পারবেন।

৬.৫.৫ নারী কর্মীর মাতৃত্বকালীন ছুটি তার কর্মকালীন সময় হিসেবে বিবেচিত হবে এবং পদোন্নতি ও অন্যান্য সুবিধাদি তিনি ভোগ করবেন।

৬.৫.৬ নারী কর্মী পারিবারিক প্রয়োজন বা সাংসারিক প্রয়োজনে নির্বাহি পরিচালকের অনুমোদন সাপেক্ষে বিশেষ ছুটি ভোগ করতে পারবে।

৬.৫.৭ নারী ও পুরুষ কর্মীর আত্ম উন্নয়নে উচ্চ শিক্ষা লাভের ক্ষেত্রে সময়ের বিষয়টি বিবেচনায় নিয়ে স্ব-বেতনে ছুটি প্রদানে ব্যবস্থা থাকবে।

#### ৬.৬ মাঠ পরিদর্শন/ ভ্রমণ :

৬.৬.১ নারী কর্মীর মাঠ পরিদর্শন/ ভ্রমণের ক্ষেত্রে সংস্থার তার সক্ষমতার ভিত্তিতে সর্বোচ্চ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

৬.৬.২ দূর পাল্লার ভ্রমণের ক্ষেত্রে নারীর গর্ভাবস্থা ও মাতৃত্বকালীন বিষয়টি বিবেচনা করা হবে।

৬.৬.৩ সন্তানের ২ বছর বয়স পর্যন্ত ভ্রমণের ক্ষেত্রে সংস্থা সন্তানের প্রয়োজনে অতিরিক্ত খরচ বহন করবে।

৬.৬.৪ কর্ম এলাকার বাইরে নারী কর্মীকে রাত্রি যাপন করতে হলে তার নিরাপত্তার বিষয়টি বিবেচনা করে প্রয়োজনীয় খরচ সংস্থা বহন করবে।

৬.৬.৫ অফিসের কাজের কারণে কোনো কর্মীর বাড়ী ফিরতে রাত হলে অফিস পরিবহনের ব্যবস্থা করবে। পরিবহন না থাকলে বাড়ীর ফিরে যাওয়ার খরচ অফিস বহন করবে।

৬.৬.৬ কোনো পুরুষ কর্মী ও নারী কর্মী একসাথে যাতায়াত করলে পুরুষ কর্মী নারী কর্মীর প্রয়োজনকে বিশেষ বিবেচনায় নিবে। যেমন- বাসে সিটে বসতে নারী কর্মীকে অগ্রাধিকার দিবে।

৬.৬.৭ কোনো পুরুষ ও নারী কর্মী একসাথে মোটর সাইকেলে মাঠ পরিদর্শন বা সংস্থার প্রয়োজনে ভ্রমণ করতে পারে। সেক্ষেত্রে পুরুষ কর্মী বসার ক্ষেত্রে নারীর প্রতি সংবেদনশীল হবে।

  
Chairman  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat

  
Executive Director  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat



**৬.৭ জৌত সুবিধাদি :**

৬.৭.১ যে সকল নারী কর্মীকে আবাসিক সুবিধা প্রদানের শর্তে নিয়োগ দেওয়া হয়েছে তাদের আবাসিক ব্যবস্থা যাতে নিরাপদ হয় তা বিশেষভাবে গুরুত্ব দেওয়া হবে।

৬.৭.২ নারী কর্মীদের জন্য পৃথক টয়লেট ও টয়লেটে বিশেষ সরঞ্জামাদি নিশ্চিত করতে সংস্থা উদ্যোগ গ্রহণ করবে।

৬.৭.৩ সংস্থার আর্থিক সামর্থ্য, নারী কর্মীর আধিকা ও অফিসের অবস্থান বিবেচনায় রেখে প্রস্তুতি নারী কর্মীর সুবিধার জন্য চাইল্ড কেয়ার সেন্টার স্থাপনের উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে।

**৬.৮ বিশেষ চর্চা/ উদ্যোগ :**

৬.৮.১ সাপোর্ট স্টাফ হিসাবে নারীদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করা।

৬.৮.২ নারী কর্মীকে সাইকেল ও মোটর সাইকেল চালানোর জন্য সহযোগিতা ও উৎসাহ প্রদান।

৬.৮.৩ যে কোন সভায় নারীকে তার মতামত প্রদানে উৎসাহিত করা।

৬.৮.৪ সংস্থার কোন কর্মীর পারিবারিক পর্যায়ে নারী নির্ধাতন ঘটলে অভিযোগের তিরিত্তে তার তদন্ত করা এবং কার্যকর ব্যবস্থা নিতে সহযোগিতা করা।

৬.৮.৫ সংস্থার সর্বোচ্চ নীতি নির্ধারনী কমিটিতে নারী কর্মকর্তার অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করা

৬.৮.৬ পর্যায়ক্রমে সংস্থার নীতি-নির্ধারনী ফোরামে নারী নেতৃত্বের বিকাশে বিশেষ পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

**৭. জেতার আলোকে সংস্থার দায়বদ্ধতা :**

সংস্থার অভ্যন্তরীণ পর্যায়ে নারী-পুরুষের সৌহার্দ্যপূর্ণ সুস্পর্ক, সমতা, পেশাদারিত্ব ও জেতার সংবেদনশীল পরিবেশ ও সংস্কৃতি বিকাশে দায়বদ্ধতা নিশ্চিত করার জন্য নিম্নে উল্লেখিত উদ্যোগসমূহ গ্রহণ করা হবে।

৭.১ জেতার সমতা অর্জনের জন্য নির্বাহি পরিষদের একজনকে জেতার বিষয়ক সদস্য করে নির্বাহি পরিষদের অনুমোদন নিতে হবে।

৭.২ নীতিমালার সফল বাস্তবায়নে সংস্থার পরিবেশ ও কার্যক্রম বাস্তবায়নের মধ্যদিয়ে অর্জিত জেতার বিষয়ক অভিজ্ঞতাসমূহ পরবর্তী কার্যক্রম বাস্তবায়নের জন্য আরও গতিশীল পরিকল্পনা প্রনয়ন করা।

৭.৩ সংস্থা তার সকল পর্যায়ের কর্মী-কর্মকর্তাদের জ্ঞান, দক্ষতা এবং দৃষ্টিভঙ্গির উন্নয়নের লক্ষ্যে বিশেষতঃ কর্মীদের জেতার সংবেদনশীলতার জন্য জেতার পরিকল্পনা এবং বিশ্রেন বিষয়ক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করবে।

**৮. জেতার আলোকে কারিগরি দক্ষতা বৃদ্ধি :**

সংস্থাকে একটি জেতার সংবেদনশীল প্রতিষ্ঠান হিসাবে প্রতিষ্ঠা করার লক্ষ্যে সংস্থা নিয়োজিত সকল পর্যায়ের কর্মীদের কারিগরি দক্ষতা বৃদ্ধি করতে হবে। সংস্থা কর্মীদেরকে প্রয়োজনীয় দক্ষতা ও জ্ঞান বৃদ্ধির লক্ষ্যে জেতার সমতা ও সংবেদনশীল প্রতি দৃষ্টি রেখে নিম্নোক্ত উদ্যোগসমূহ গ্রহণ করতে হবে :

৮.১ সংস্থায় দক্ষতা, সম্পদ ও সরোপ এবং তথ্যের জগতে প্রবেশসহ উন্নয়নের সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সম-অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা হবে।

৮.২ সংস্থায় কর্মরত কর্মীদের জন্য জেতার সচেতনতা বিষয়ে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা এবং প্রশিক্ষণের জন্য ব্যবহৃত তথ্য পত্র গুলো নারীর চাহিদা ও নারী বিষয়গুলো সম্পর্কে সংবেদনশীল নিশ্চিত করতে হবে ও নারীর বিশেষ চাহিদা পূরণের ক্ষেত্রে তার যোগ্যতা বৃদ্ধি বিষয় অন্তর্ভুক্ত হবে।

  
Chairman  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat

  
Executive Director  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat





৮.৩ প্রশিক্ষণের উপযোগিতা ও প্রয়োগ কর্মীর কার্য সম্পাদনের সূচক এবং কর্মসূচীর উন্নয়ন সূচক নির্ধারণের সুস্পষ্টভাবে প্রয়োগ করতে হবে।

৮.৪ সংস্থার বিভিন্ন আয়োজনে নারী ও পুরুষ কর্মীর সক্রিয় অংশগ্রহণ থাকবে।

৮.৫ জেতার প্রশিক্ষণকে সমবিতভাবে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে যা লগ গ্রেম (কর্ম-পরিকল্পনা) সুস্পষ্টভাবে উল্লেখ থাকবে।

৮.৬ দেশে ও বিদেশে বিভিন্ন সংস্থা কর্তৃক আয়োজিত প্রশিক্ষণ, সেমিনার ওয়ার্কশপ, মতবিনিময় সভায় যোগ্যতার ভিত্তিতে নারী-পুরুষ কর্মীকে মনোনয়ন করতে হবে। উল্লেখ্য, আয়োজনটি নারী বিষয়ক হলে নারী কর্মীর অংশগ্রহণের বিষয়টি অগ্রাধিকার পাবে।

৮.৭ প্রশিক্ষণের বিষয় এমনভাবে সাজাতে হবে যেন প্রশিক্ষণে শেখা পদ্ধতিগুলোর সর্বোচ্চ এবং সরাসরি ব্যবহার সম্ভব হয়। যেমনঃ একটি খসড়া প্রকল্প পরিকল্পনাকে প্রশিক্ষণের মধ্যেইড জেতার বিশ্লেষণ করে সংশোধন করা বা একটি প্রকল্পের চাহিদা নিরূপণের উপর প্রশিক্ষণ পরিচালনা করা।

৮.৯ সংস্থার বিভিন্ন প্রশিক্ষণের বিষয়সূচীতে জেতার/ নারী সংক্রান্ত ইস্যুসমূহ বিষয় হিসাবে অন্তর্ভুক্ত হবে এবং বিশেষ গুরুত্ব পাবে।

## ৯. কর্মসূচী পর্যায়ে পদক্ষেপসমূহ :

### ৯.১ কর্মসূচী/প্রকল্প পরিকল্পনা প্রণয়ন :

৯.১.১ প্রকল্প/কর্মসূচী পরিকল্পনা প্রস্তুতের সময় নারী-পুরুষের চাহিদা, নারী-পুরুষ কোন বিষয়টিকে কিভাবে অগ্রাধিকার দেয় এবং কোন ক্ষেত্রে তাদের সুযোগ ও নিয়ন্ত্রণ রয়েছে তা বিবেচনায় আনতে হবে।

৯.১.২ বিশেষ করে নারীদের অংশগ্রহণের জন্য নারীবাঙ্ক পরিবেশ তৈরী করতে হবে। যেমন -নারী অংশগ্রহণকারীদের কোনো প্রোগ্রামে অংশগ্রহণের জন্য আসা-যাওয়ার সময় তার নিরাপত্তা ও পরিবহনের বিষয়ে বিবেচনায় নিতে হবে। প্রয়োজনে অতিরিক্ত বাজেট রাখতে হবে।

৯.১.৩ কোনো নারী উপকারভোগী তার শিশু সন্তানসহ কোনো প্রোগ্রামে অংশগ্রহণ করতে চাইলে শিশুর জন্য কেয়ারটেকার আনার ব্যবস্থা করতে হবে। সেক্ষেত্রে কেয়ারটেকারের অংশগ্রহণের জন্য বাজেট বরাদ্দ করতে হবে।

৯.১.৪ বাদাবন সংঘ'র পুরুষ কর্মী একাধী কোনো নারী উপকারভোগীর সাথে সাক্ষাৎকার, প্রশিক্ষণ ও আলোচনা করতে পারবে না। যদি কোনো বিশেষ প্রয়োজন হলে নারী উপকারভোগীর পরিবারের সদস্য বা বাদাবন সংঘ'র নারী কর্মীকে সাথে নিবেন।

৯.১.৫ প্রকল্প প্রস্তুত করা প্রস্তুত দলে অন্ততঃ একজন নারী সদস্য রাখতে হবে, যিনি নারী-পুরুষের সমতার বিষয়টি নারীর দৃষ্টিতে তুলে আনতে দক্ষ।

৯.১.৬ নারী-পুরুষ উপকারভোগীর ভিন্নভাবে অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য নারী ও পুরুষের দল আলাদাভাবে তৈরী করা হবে। তবে সম-অধিকারের জন্য নারী-পুরুষের যৌথ দল কেবলমাত্র পারিবারিক ও তরুণ সংগঠনে করা যেতে পারে।

৯.১.৭ প্রকল্প বাস্তবায়নের সময়কালে উঠান বৈঠক, প্রশিক্ষণ ইত্যাদির সময় নির্ধারণ করার ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের বাস্তবতাকে বিবেচনায় নেয়া হবে।

৯.১.৯ প্রাকৃতিক দুর্যোগ পূর্ববর্তী, চলাকালীন এবং দুর্যোগ পরবর্তী সময় নারীর নিরাপত্তাকে বিবেচনায় নেয়া হবে।



৯.১.১০ গণসচেতনতার তথ্য ও বিভিন্ন টুলস তৈরীর ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমতার বিষয়কে অগ্রাধিকার দেয়া হবে।

### ১০. নীতি বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া :

উদাভাবন সংঘ'র সাধারণ পরিষদ, পচর্পিং বডি, কেন্দ্রিয় ব্যবস্থাপনা টীম ও সকল কর্মীর উপর এই নীতি বাস্তবায়নের দায়িত্ব বর্তাবে। নীতি বাস্তবায়নের জন্য সংস্থার সর্বোচ্চ ব্যবস্থাপনার সুস্পষ্ট ও কার্যকর সহায়তা প্রয়োজন। এই নীতি কার্যকর বাস্তবায়নে সংস্থার নিম্নোক্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী এবং ব্যবস্থানায় নিয়োজিত ব্যক্তিবর্গকে সক্রিয়ভাবে ভূমিকা পালনে সদাসর্বদা সচেট থাকতে হবে।



এছাড়াও এই নীতি সফলভাবে বাস্তবায়নে নির্বাহী পরিচালক সংস্থার নির্বাহি পরিষদ এবং জেভার বিষয়ক সদস্য'র নিকট, ব্যবস্থাপনা পর্যায়ে সকল কর্মী নির্বাহী পরিচালকের নিকট দায়বদ্ধ থাকবেন।

### ১১. জেভার নীতি বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া :

- ১১.১ জেভার বিষয়ক গৃহীত পদক্ষেপের আলোকে / কার্যক্রম বাস্তবায়নে প্রয়োজনীয় সম্পদ ও বাজেট বরাদ্দ থাকবে।
- ১১.২ সংস্থার সকল নীতিমালা/ গাইডলাইন জেভারের আলোকে তৈরী করা।
- ১১.৩ জেভার বিষয়ক গৃহীত পদক্ষেপের আলোকে / কার্যক্রমে খরচের নিয়মিত মনিটরিং করা ও প্রতিবেদন তৈরী করা।

### ১২. নীতি পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন :

সংস্থার জেভার নীতির কার্যকরী ও সফল বাস্তবায়ন হচ্ছে কিনা অথবা বাস্তবানে উল্লেখযোগ্য কোন বাধা বা ঘটতি আছে কি না তা উদঘাটনের জন্য জেভার কোর টিম এবং আঞ্চলিক/স্থানীয় জেভার ফোকাল পারসনের সমন্বয়ে একটি পরিবীক্ষণ পরিমাপক সূচক প্রস্তুত করা হবে। পরিমাপক সূচকে নিম্নোক্ত বিষয়গুলো উল্লেখ থাকবে।

- ১২.১ প্রকল্প এবং কর্মসূচিভিত্তিক জেভার/লিঙ্গ বিভাজিত তথ্য (Gender/Sex disaggregated data) সংগ্রহ এবং সংরক্ষণ করা।
- ১২.২ জেভার সমতা বিধানের ধারণাসমূহ সংস্থা এবং কর্মসূচী পর্যায়ে ঐক্যতানিক কিনা তা সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ করা।
- ১২.৩ প্রকল্প/কর্মসূচী বহিঃস্থিত পদক্ষেপসমূহ বেমন : নেটওয়ার্কিং এবং এডভোকেসি সম্ভাব্য ক্ষেত্রে প্রনীত জেভার নীতির আলোকে কার্যক্রম ফলপ্রসূ/বিচুতি হচ্ছে কিনা তার তথ্য সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ করা। অর্থাৎ জেভার প্রভাব বিশ্লেষণ করা।
- ১২.৪ কর্মসূচী প্রণয়নে ঋাতভিত্তিক জেভার সূচক রাখা আছে কিনা তা নিশ্চিত করতে হবে।
- ১২.৫ সংস্থার কার্যক্রম এবং আভ্যন্তরীণ নিয়ম-কানুন, সংস্কৃতি ও মূল্যবোধের উপর এই নীতি ইতিবাচক/নেতিবাচক কোন প্রভা ফেলছে কিনা এবং নীতি বাস্তবায়নে সংস্থার প্রতিষ্ঠানিক দক্ষতা কতখানি সুদৃঢ় তার বিশ্লেষণধর্মী তথ্য উপস্থাপিত হতে হবে।
- ১২.৬ প্রতিষ্ঠানে নারীর ক্ষমতায়ন কিংবা অসম জেভার সম্পর্কের উন্নয়নের জন্য কোন সুনির্দিষ্ট কৌশল উপস্থাপিত হতে হবে।
- ১২.৭ জেভার নীতি বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সম্পদ বরাদ্দ আছি কিনা এবং প্রয়োজনীয় সম্পদ বরাদ্দে সংস্থা সক্ষম কিনা তা যাচাইয়ের সুনির্দিষ্ট কৌশল থাকতে হবে।

- প্রতিষ্ঠান নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ নারী-পুরুষ উভয়ের জন্য সমভাবে নিশ্চিত করে নি তা যথাযথভাবে উপস্থাপিত হতে হবে। যথা :

- তৌত সুবিধাদি
- সম্পদ প্রাপ্তির ক্ষেত্রে সুযোগ সুবিধা লাভ

  
Chairman  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat

  
Executive Director  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat



বাদাবন সংঘ  
Badabon Sangho  
(A Women's Rights Organization)

- প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণের সুযোগ-সুবিধা লাভ
- সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ
- মর্যাদা
- সমান সফল লাভ
- প্রকল্পের উপকার সম্পর্কে উপকারভোগীর মতামত গ্রহণ

১২.৮ সংস্থার ব্যবস্থাপনা সভায় নিমিত্তভাবে জেতার সমতা বিষয়ের অগ্রগতি নির্ণয় করা হবে।

১২.৯ সংস্থার জেতার বিষয়ক সদস্য'র কাজ সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় অর্থ ব্যয়ের বিষয়টি থাকতে হবে।

১৩. নীতির প্রয়োজনীয় পরিবর্তন/পরিমার্জন/সংশোধন/সংযোজন/পরিবর্ধন :

জেতার কোর টিম এর সুপারিশক্রমে নির্বাহী পরিচালক প্রস্তাবনা গ্রহণ করবেন এবং সিএমটি এর সভায় আলোচনা ও একমতের ভিত্তিতে প্রয়োজনীয় পরিবর্তন/পরিমার্জন/সংশোধন/সংযোজন পরিবর্ধন গৃহীত হবে যা গভর্নিং বডি কর্তৃক অনুমোদন সাপেক্ষে কার্যকর হবে।

সর্বোপরি জেতার সমতা ও সংবেদনশীল পরিবেশ উন্নয়নের জন্য প্রাতিষ্ঠানিক পর্যায়ে একে সমাজ উন্নয়নের ধারাবাহিক প্রক্রিয়ায় এই জেতার নীতির গুরুত্ব অপরিহার্য। বিশ্বায়নের যুগে বৈশ্বিক অগ্রগতি ও উন্নয়নের সাথে তাল মিলিয়ে বাংলাদেশকে বিশ্বের একটি জেতার সংবেদনশীল রাষ্ট্রে হিসাবে গড়ে তুলতে জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ও সিডও সনদে আনিত সুপারিশমালা এবং পরিকল্পনাসমূহ বাস্তবায়নে র অংশীদার হিসাবে বাদাবন সংঘ বিশেষ অবদান রাখতে পারে।

  
Chairman  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat



বাদাবন সংঘ  
Badabon Sangho  
(A Women's Rights Organization)

বাদাবন সংঘ

গ্রাম: কাঠামারি, পো: ভেকটমারি,  
উপজেলা: রামপাল, জেলা: বাগেরহাট

ইমেইল: badabonsangho.bd@gmail.com

ফোন: +৮৮ ০১৭৩২ ৩৯৬৫৮৫

  
Executive Director  
Badabon Sangho  
Rampal Bagerhat