

জেভার নীতিমালা (Gender Policy)

পটভূমি :

একটিভিটি ফর রিফরমেশন অব বেসিক নীডস- আরবান বাংলাদেশের অন্যতম প্রাচীন জেলা বৃহত্তর ময়মনসিংহে কর্মরত একটি স্থানীয় স্বেচ্ছাসেবী সংগঠন। এই অবহেলিত জনপদে রয়েছে বিভিন্ন জাতি-ধর্ম নির্বিশেষে অসংখ্য জাতি-গোষ্ঠীর বসবাস। এই জনবহুল জনপদের মানুষগুলোর জীবন-জীবিকা নির্বাহের ক্ষেত্রে রয়েছে অনেক বৈচিত্রময় কর্মপন্থা। শিক্ষা, সংস্কৃতি কর্মক্ষেত্রে এখানকার পুরুষদের তুলনায় মেয়েরা বেশ পিছিয়ে, ব্যতিক্রমশূন্য গাড়, হাজং এই সকল জাতি-গোষ্ঠীর ক্ষেত্রে। আদিবাসী মেয়েরা তুলনামূলকভাবে কিছুটা অগ্রসর।

আরবান ক্ষুদ্র পরিসরে হলেও কর্মমুখী মানুষের জীবনযাত্রার মান উন্নয়নে কাজ করে যাচ্ছে। তৃণমূল মানুষের সাথে কাজ করতে গিয়ে আরবান দৃঢ়ভাবে বিশ্বাস করে উৎপাদনের প্রতিটি ক্ষেত্রে পুরুষের পাশাপাশি নারীদের সম্পৃক্ত করতে না পারলে কাঙ্ক্ষিত উন্নয়ন যেমন সম্ভব নয়, তেমনি নারীরা যে অবহেলা ও বঞ্চনার শিকার হচ্ছে তা থেকেও মুক্ত করা সম্ভব নয়। বৃহত্তর জনগোষ্ঠীর উন্নয়নে নারী পুরুষের সম-অংশগ্রহণ একান্তভাবে প্রয়োজন।

আরবান সৃষ্টিগত থেকেই নারীদের ক্ষমতায়নসহ সকল ক্ষেত্রে নারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য বিশেষভাবে গুরুত্বারোপ করে যাচ্ছে এবং আরবান বিশ্বাস করে নারীর অংশ গ্রহণের বিষয়ে সর্বদা আন্তরিক হলে নারী মর্যাদার সাথে উন্নয়নের সকল স্তরে অবদান রেখে জাতীয় অগ্রগতিতে বিশেষ অবদান রাখতে পারবে।

আরবান সংগঠনের প্রতিটি স্তরে নারীর সম-অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য কাজ করে যাচ্ছে এবং নারীর মর্যাদা প্রতিষ্ঠায় অঙ্গিকারবদ্ধ তাই আরবান প্রণীত জেভার নীতিমালা জুলাই ২০০৬ ইং হতে অনুসরণ করা হবে।

এই নীতিমালা প্রণয়নে সংস্থার সর্বস্তরের কর্মীগণের সহযোগিতা ও শুভানুধ্যায়ীগণের দিক নির্দেশনা প্রদানের জন্য কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছি এবং নীতিমালা বাস্তবায়নে সকল স্তরের কর্মীদের উদ্যোগী হওয়ার জন্য বিশেষভাবে আহবান করছি।

কৃতজ্ঞতাসহ

সৈয়দ আরিফুজ্জামান

নির্বাহী পরিচালক

আরবান

আরবান এর লক্ষ্যঃ

সমাজের পিছিয়ে পড়া সুবিধা বঞ্চিত জনগোষ্ঠীকে সংগঠিত করে আর্থ-সামাজিক ও মানবিক উন্নয়নে তাদের চেতনাবোধ সৃষ্টি ও বিভিন্ন কর্মসূচি বাস্তবায়নের মাধ্যমে আত্ম-নির্ভরশীল এবং সমৃদ্ধশালী সমাজ প্রতিষ্ঠাই আরবান এর মূল লক্ষ্য।

আরবান- এর কর্মসূচি :

অংশগ্রহণমূলক কৌশলগত পরিকল্পনা (পি.এস.পি) এর মাধ্যমে গ্রহীত আরবান এর কর্মসূচী সমূহ হচ্ছে-

১. ঋণদান কর্মসূচি :

এই কর্মসূচির মাধ্যমে কর্ম এলাকার দরিদ্র নারী ও পুরুষের কর্মসংস্থান বৃদ্ধি, আর্থিক স্বচ্ছল পরিবার গঠন এবং আয় বৃদ্ধিমূলক কর্মকাণ্ডে নারীদের অংশ গ্রহণ।

২. সঞ্চয় উদ্বুদ্ধকরণ কর্মসূচি :

প্রকল্প এলাকার নারী ও পুরুষের সঞ্চয়ী মনোভাব গড়ে তোলা এবং সামাজিক অবস্থান সুদৃঢ় করা।

৩. স্বাক্ষর জ্ঞান দান কর্মসূচি :

কর্ম এলাকায় নিরক্ষর নারী ও পুরুষের স্বাক্ষর জ্ঞানদানের মাধ্যমে তাদের নিরক্ষরতা দূরীকরণ।

৪. গৃহায়ণ কর্মসূচি :

প্রকল্প এলাকায় দরিদ্র মানুষের আবাসনের বিষয়টি মাথায় রেখে আরবান বাংলাদেশ ব্যাংকের অর্থায়নে স্বল্প সুদে গৃহ ঋণ প্রকল্প চালু করেছে। উক্ত কর্মসূচি বাস্তবায়ন করতে বিধবা ও তালাকপ্রাপ্ত নারীগণকে প্রাধান্য দিয়ে থাকে।

৫. স্যানিটেশন কর্মসূচি :

সরকার ঘোষিত সকলের জন্য স্বাস্থ্যসম্মত পায়খানা নিশ্চিত করার জন্য যে ব্যাপক ভিত্তিক পরিকল্পনা গ্রহণ করেছে তার অংশ হিসাবে আরবান এর কর্ম এলাকার নারী সদস্য ও স্বল্প আয়ের লোকের মধ্যে সহজ শর্তে স্যানিটেশন ঋণ চালু করেছে।

৬. পুনর্বাসন কর্মসূচি :

বিভিন্ন প্রাকৃতিক দুর্যোগে আরবান কর্ম এলাকাভুক্ত বিপদগ্রস্ত মানুষকে বিভিন্ন সহায়তা প্রদান করে আসছে। সেই ক্ষেত্রেও অসহায় নারীকে প্রাধান্য দিয়ে থাকে।

৭. প্রাকৃতিক পরিবেশ উন্নয়ন কর্মসূচি :

পরিবেশ দূষণ ও বিপর্যয় বৃদ্ধি বাংলাদেশে দারিদ্রের একটি অন্যতম কারণ। অপরিকল্পিত নগরায়ণ ও বন উজাড়ের ফলে মানুষ পর্যাপ্ত পরিমাণ প্রাকৃতিক সম্পদ প্রাপ্তি থেকে বঞ্চিত হচ্ছে। এই সকল সমস্যা

মোকাবেলায় আরবান তার কর্মএলাকায় বন সংরক্ষণ ও গাছ লাগানো ও প্রাকৃতিক ব্যবস্থা প্রচলনের মাধ্যমে স্থায়ীত্বশীল উন্নয়ন নিশ্চিত করতে এ সংক্রান্ত এডভোকেসি কর্মসূচী হাতে নিয়েছে।

৮. কৃষকদের প্রশিক্ষণ কর্মসূচি :

প্রকল্প এলাকায় কৃষিজ দ্রব্য উৎপাদন বৃদ্ধি এবং লাগসই কৃষি পদ্ধতি ব্যবহারের মাধ্যমে স্থায়ীত্বশীল কৃষি নিশ্চিত করার লক্ষ্যে আরবান এই কর্মসূচি হাতে নিয়েছে।

৯. হস্তশিল্প কর্মসূচি :

প্রকল্প এলাকার নারীদের হস্তশিল্প প্রশিক্ষণের মাধ্যমে তাদের আয় ও কর্মসংস্থান বৃদ্ধি করা এবং পরিবারে তথা সমাজে যাতে তাদের সামাজিক মর্যাদাও প্রতিষ্ঠা পায়, সে লক্ষ্যেই আরবান এই কর্মসূচি হাতে নিয়েছে।

১০. জেভার সচেতন জনগোষ্ঠী তৈরি কর্মসূচি :

আরবান এর লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যকে চিন্তায় রেখেই আরবান এই কর্মসূচি গ্রহণ করেছে। পরিবার ও সমাজে নারীর যে অধঃস্থান অবস্থা রয়েছে তা দূর করে পরিবার, কর্মস্থল ও বৃহত্তর পরিসরে নারী পুরুষের সমমর্যাদা প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে একটি জেভার সমতা ভিত্তিক সমাজ প্রতিষ্ঠা করাই হচ্ছে এই কর্মসূচির উদ্দেশ্য। সমাজে নারীর প্রতি সকল প্রকার শোষণ ও বৈষম্য দূর করার লক্ষ্যে বৈষম্যমূলক আইন সংস্কার করার জন্য ব্যাপক জনমত ও জনচাপ সৃষ্টি করা হচ্ছে এই কর্মসূচির অন্যতম একটি লক্ষ্য।

আরবান কর্তৃক গৃহীত ও পরিচালিত মোট কর্মসূচির মধ্যে নারীর ক্ষমতায়ন ও নারী-পুরুষের সমতাভিত্তিক কর্মসূচি হচ্ছে নির্দিষ্ট একটি জেভার ফোকাস কর্মসূচি। বাকী কর্মসূচিতে জেভার উন্নয়নকে বিবেচনায় রেখে সাজানো হয়েছে। যেমন, বাস্তবে বিভিন্ন কর্মকাণ্ড প্রত্যেক ডকুমেন্টেও প্রতিফলিত হয়েছে।

যদিও অত্যন্ত সচেতন ভাবেই আরবান জেভার সমতা বিষয়টি তার কর্মসূচিতে রেখেছে তথাপি নারীদের নিয়োগ, কাজের মানদণ্ড, কর্মক্ষেত্রে সুবিধা বিবেচনা করে আরবান অধিকতর সুস্পষ্ট নীতিগত অবস্থানের জন্য নীতিমালা প্রণয়ন করেছে। সংস্থার সর্বক্ষেত্রে নারী- পুরুষের সমান অংশীদারিত্ব নিশ্চিত করতে এবং আরবানকে নারী-পুরুষের সমতাভিত্তিক একটি প্রতিষ্ঠানে পরিণত করার জন্য পুরো সংগঠনের জেভার পলিসি একটি প্রতিশ্রুতি হিসেবে গৃহীত হয়েছে।

জেভার নীতি হচ্ছে একটি প্রতিষ্ঠানের নিয়মানুযায়ী বৈধ প্রতিশ্রুতি যা ঐ প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের সুনির্দিষ্ট জেভার সমতার প্রয়োজনীয়তা ও আকাংখা পূরণের জন্য প্রণীত হয়। জেভার নীতিমালায় নারী কর্মীদের ও প্রয়োজনীয় পূরণ করার কৌশলগত দিক নির্দেশনা থাকে। এটি এক কথায় একটি প্রতিষ্ঠানের জেভার ও জেভার সম্পর্কিত ইস্যুসমূহ বাস্তবায়নের জন্য ভবিষ্যত পরিকল্পনা ও কাজের দিক নির্দেশনা।

আরবান এর প্রস্তাবিত জেভার নীতিমালা প্রণয়নের একটি গাইডলাইন। এটি নিয়ে উচ্চতর ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ এবং আরবান কর্মীদের মধ্যে আলোচনা ও মতবিনিময় করা হয়েছে। এই নীতিমালা জেভার সংক্রান্ত আবশ্যিক প্রয়োজনীয় বিষয়াদি নিয়ে প্রণীত হয়েছে।

জেডার নীতিমালা আরবান এর লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যকে ভিত্তি করেই প্রণীত হয়েছে। ভবিষ্যতে এই নীতিমালা বাস্তবায়নের লক্ষ্যে আরবান একটি কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন করবে। আরবান এর সমতাভিত্তিক নারী পুরুষের কর্মসূচি বিভাগ নিম্নে উল্লেখিত প্রক্রিয়ার মাধ্যমে জেডার নীতিমালা প্রণয়নে সক্ষম হয়েছে।

১. একটি তিন সদস্যবিশিষ্ট উপদেষ্টা কমিটি গঠন করা হয়েছিল।
২. নীতিমালা প্রনয়নে যে সকল ডকুমেন্ট ও কাগজপত্র পর্যালোচনা করেছে-
 - ক) সংস্থার চাকুরীবিধি
 - খ) সংস্থার গঠনতন্ত্র,
 - গ) সংস্থার কর্মসূচির মূল্যায়ন।
 - ঘ) প্রশাসনিক নীতিমালা।
৩. জেডার নীতিমালা প্রণয়ন প্রক্রিয়ায় আরবান এর কর্মীদের মতামত যাচাই ও বিশ্লেষণ করার উদ্দেশ্যে এ সংক্রান্ত একটি কর্মশালা অনুষ্ঠিত হয়েছে।
৪. আরবান এর কার্যনির্বাহী পরিষদের সাথে আলোচনা করা হয়েছে।

আরবান কর্মক্ষেত্রে সকল জেডার বিষয়ে নিম্নোক্ত নীতিমালা অনুসরণ করবে :

আরবান সংগঠনের সকল স্তরে নারীদের অংশগ্রহণ ও তাদের মর্যাদার স্বীকৃতি দেয় এবং এই স্বীকৃতি স্বরূপ আরবান নারীদের বাস্তব এবং কৌশলগত প্রয়োজনগুলো তাদের কল্যাণ, অগ্রগতি ও ক্ষমতায়নের জন্য এগিয়ে নিতে চায়।

আরবান বিশ্বাস করে যে, নারীদের ক্ষমতায়ন এবং অগ্রগতি কোন সংগঠনের সর্বস্তরে অধিকতর সম্পূর্ণ, ন্যায্য ভিত্তিক এবং সমঅংশীদারিত্বমূলক বিশেষ করে তৃণমূল ভিত্তিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ পর্যায় অগ্রণী ভূমিকা রাখতে পারে।

নারীদের পুরোপুরি অংশীদারিত্ব নিশ্চিত করতে এবং বাস্তবে জেডার সমতা আনতে নারী পুরুষের উভয়কে সংবেদনশীল করাই আরবান এর নীতি।

আরবান এর অভ্যন্তরীণ কাঠামোর মূল স্রোতধারায় জেডার সমতাকে নিশ্চিত করতে বিশেষ উদ্যোগের মাধ্যমে নারী ও পুরুষের কর্মীদের সমান সুযোগ এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও কর্মসূচী পরিচালনায় সমান প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা হবে।

সুনির্দিষ্ট নীতিমালা :

১. নিয়োগ :

- ক) আরবান নারীদেরকে সকল পর্যায়ে চাকুরীর জন্য দরখাস্ত করতে উৎসাহ দেয়। কেবল কেন্দ্রীয় অফিসেই নয়, অন্যান্য শাখা অফিসগুলোতেও নারী কর্মীদের সংখ্যা আগামী ৫ বছরের মধ্যে ৫০% নিশ্চিত করা হবে এবং এই প্রক্রিয়ায় পুরুষের প্রার্থীদের নিয়োগ সংক্রান্ত পরীক্ষায় পাশের নম্বর নারী প্রার্থীদের তুলনায় বেশী হওয়া উচিত। তদুপরি নারীদের নিয়োগের অধিকতর লক্ষ্য

অর্জনের জন্য উর্ধ্বতন ও মধ্যম পর্যায়ের পদে কেবল নারী প্রার্থী আহ্বান করা হবে (কোন কোন ক্ষেত্রে)।

- খ) জেডার বৈষম্য দূর করার জন্য সংগঠনের ইতিবাচক পদক্ষেপ এর অংশ হিসাবে বিশেষ করে সিদ্ধান্ত গ্রহণ পর্যায়ের সমান শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন নারীদের অগ্রাধিকার দেওয়া হবে।
- গ) নীতিমালা অনুসারে প্রত্যেক নিয়োগ কমিটি হবে নারী পুরুষের সমতা ভিত্তিক।
- ঘ) আরবান এর সকল সেকশনে পুরুষ ও নারী কর্মীদের পদবী, অবস্থান সম্পর্কিত একটি বাৎসরিক প্রতিবেদন তৈরী করবে এবং তার কপি মানব সম্পদ উন্নয়ন বিভাগে পাঠাবে।
- ঙ) আরবান এ চাকুরীর জন্য যে কোন পুরুষের বা নারী আবেদন করবে তাদের পিতা-মাতার নাম উল্লেখ করতে হবে। বিবাহিত পুরুষের প্রার্থীদের অবশ্যই তাদের স্ত্রীর নামসহ পিতামাতার নাম উল্লেখ করতে হবে। অনুরূপভাবে নারী প্রার্থীদেরকে তাদের স্বামী ও পিতা-মাতার নাম উল্লেখ করতে হবে। আরবান এ চাকুরীরত সকল কর্মীদের ক্ষেত্রেও তাদের নিজ নিজ ফাইলে এরূপ সব তথ্য অর্ন্তভুক্ত না হয়ে থাকলে তা যথাযথ নিয়মে অর্ন্তভুক্ত করতে হবে।

২. কাজের মূল্যায়ণ :

কর্মীদের কাজের মূল্যায়নের ব্যাপারে তাদের জেডার সচেতনতা এবং তার প্রতি তাদের মনোভাব বিবেচনা করা হবে। সারা বৎসরব্যাপী আরবান এর কর্মীদের জেডার সচেতনতা ও তার প্রতি তাদের মনোভাব যাচাই করার জন্য নির্বাহী পরিচালকের মাধ্যমে উর্ধ্বতন ও মধ্যম পর্যায়ের কর্মীদের সমন্বয়ে একটি কমিটি গঠন করা হবে। এই কমিটিতে কমপক্ষে ৫০% সদস্য নারীদের মধ্য থেকে মনোনীত করা হবে। কর্মীদের যে কোন আর্থিক সুবিধা, বেতন বৃদ্ধি, অথবা পদোন্নতি প্রাপ্তির ক্ষেত্রে এই কমিটির পক্ষ থেকে উত্তীর্ণ নম্বর অত্যন্ত গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করা হবে।

৩. কমিটি :

চাকুরীতে নিয়োগ, কেনাকাটা, কর্মসূচি পর্যালোচনা ইত্যাদি সুনির্দিষ্ট বিষয় যে কোন কমিটি গঠনের সময়ে আরবান জেডার সমতা অথবা নারীদের সমান অংশীদারিত্ব নিশ্চিত করবে।

৪. ছুটি :

ক) মাতৃকালীন ছুটি ভোগের অধিকার একজন নারী কর্মী শিশু জন্মের আগে বা পরে তার পছন্দ অনুযায়ী পুরো বেতনসহ ৯০ দিন ছুটি ভোগ করতে পারবে। প্রয়োজন দেখা দিলে অসুস্থতাজনিত ছুটি এবং বার্ষিক ছুটি যা এখনো উপভোগ করা হয়নি তা সহ আরো ৩ মাস ছুটি নিতে পারবে। এছাড়া আরবান এর চাকুরীবিধি অনুসারে একজন নারী কর্মী মাতৃত্বকালীন চিকিৎসার কোন খরচ সংস্থা বহন করবেনা।

খ) অন্যান্য ধরনের ছুটিগুলো নারী এবং পুরুষদের জন্য সমভাবে প্রযোজ্য হবে।

৫. নিয়োগ ও বদলী (কর্মক্ষেত্র বিবেচনা) :

ক) একজন নারী কর্মী নিয়োগ ও বদলীর সময় তার পিতা-মাতার ও স্বামীর নিয়োগের স্থান/বাসস্থান ইত্যাদি অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে বিবেচনা করতে হবে।

খ) একজন নারী কর্মীর ক্ষেত্রে তার গর্ভাবস্থায় এবং প্রসবের পরে অর্থাৎ গর্ভের প্রথম মাস থেকে প্রসবের ৬ মাস পর্যন্ত নিয়োগ ক্ষেত্র থেকে অন্য জায়গায় বদলী করা হবেনা।

৬. শাস্তি ও বরখাস্ত :

ক) কোন নারী কর্মীর বিরুদ্ধে কটু, অন্যায় ও অপমানজনক মন্তব্যের কারণে তার মনস্তাত্ত্বিক হয়রানীর অভিযোগ আসলে তা আরবান এর ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বিবেচনায় এনে দ্রুত তদন্ত কমিটি গঠন করা হবে এবং আরবান এর চাকুরীবিধির আলোকে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে।

খ) কোন পুরুষের কর্মীর দ্বারা কোন নারী কর্মীকে শারীরিক অথবা যৌন হয়রানির অভিযোগ আসলে অভিযোগকারী/ক্ষতিগ্রস্থ/হয়রানীর শিকার ব্যক্তি লিখিত অথবা মৌখিকভাবে অভিযোগ দায়ের করার পূর্ণ স্বাধীনতা থাকবে। অভিযোগকারী তার অভিযোগ আরবান এর নির্বাহী পরিচালক অথবা নির্বাহী পরিচালক কর্তৃক গঠিত বিশেষ কমিটির সদস্যবৃন্দ অথবা একজন সদস্যের সামনে তার ইচ্ছানুসারে বিবৃত করতে পারবেন। এধরনের ব্যাপারে একজন নারীকে আহ্বায়ক এবং কমপক্ষে ৫০% নারী সদস্য সমন্বয়ে গঠিত বিশেষ কমিটি দ্রুত বিষয়টি তদন্ত করবেন এবং অভিযোগ প্রমাণিত হলে আরবান এর চাকুরীবিধি অনুসারে দ্রুত শাস্তি প্রদানের ব্যবস্থা করা হবে। (যেমন সাময়িক বরখাস্ত বা বরখাস্ত করা)।

গ) প্রধান ও ব্রাঞ্চ অফিস সমূহে কর্মসূচি তত্ত্বাবধায়কগণ নারী কর্মীদের অসুবিধাগুলো সনাক্ত করে সমাধানের চেষ্টা করবেন। এটি একান্তই তাদের দ্বারা সমাধানযোগ্য না হলে যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষকে অবহিত করবেন।

৭. কাজের পরিবেশ ও অন্যান্য সুবিধা / নিয়োগের শর্ত ও বিধিমালা :

- ক) আরবান এর প্রধান ও শাখা কার্যালয়ে নারী কর্মীদের জন্য পৃথক স্বাস্থ্যসম্মত সুবিধাদিসহ পর্যাপ্ত সংখ্যক টয়লেট (সংরক্ষিত) থাকবে।
- খ) দু'বছর পর্যন্ত শিশুর মায়ের মধ্যাহ্ন ভোজের বিরতির পূর্বে কিংবা পরে শিশুদের বুকের দুধ খাওয়ানোর জন্য অতিরিক্ত আধঘন্টা ছুটি পাবেন।
- গ) প্রশিক্ষণ, মার্চ পর্যায়ের ভ্রমণ এবং দিনব্যাপী সভা সেমিনার ইত্যাদি কর্মসূচীতে শিশুকে বুকের দুধ খাওয়াতে হয় এমন নারী কর্মীগণ তাদের নিজ খরচে প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে বাচ্চাসহ আয়া নিয়ে আসতে পারবেন।
- ঘ) নারী- পুরুষের নির্বিশেষে সকল কর্মীর জন্য আরবান এর সকল অফিসেই ৩ বছর বয়স পর্যন্ত শিশুদের জন্য পরিচর্যা সুবিধাদি ব্যবস্থা করা হবে।
- ঙ) গর্ভাবস্থায় নারী কর্মীর মোটর সাইকেল চালানো নিষিদ্ধ থাকবে। এছাড়া এই অবস্থায় ব্যাপক কাজ কর্মীদের দেয়া যাবেনা।

৮. পেশাগত উন্নয়ন / প্রশিক্ষণ :

- ক) প্রাসঙ্গিক প্রশিক্ষণ, উচ্চশিক্ষা, দেশের ভিতরে বা বাইরে অনুষ্ঠিত সেমিনার ও কর্মশালায় নারী কর্মীদের সমান অংশগ্রহণ (আগামী ৫ বৎসরে ৫০%) নিশ্চিত করা হবে।

৯. প্রথা, মূল্যবোধ ও দৃষ্টিভঙ্গি :

- ক) আরবান এর সকল কর্মীকে জেডার ও উন্নয়ন সম্পর্কিত প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করতে হবে।
- খ) আরবান নারীদের জন্য সুনির্দিষ্ট কোন কাজ উপস্থাপন করার পরিবর্তে সব ধরনের কাজই তাদের জন্য উন্মুক্ত রাখতে চায়।
- গ) গর্ভবতী ও সন্তাকে বুকের দুধ দানকারী নারী কর্মীগণ অন্যান্য সহকারীর কাছ থেকে বিশেষ যত্ন ও মর্যাদা লাভ করবেন।

১০. মনিটরিং ও মূল্যায়ন :

বিভিন্ন স্তরে কমপক্ষে ৫০% নারী প্রতিনিধির সমন্বয়ে আরবান জেডার পরিবীক্ষন ও মূল্যায়ন কমিটি গঠন করা হবে। এই কমিটির দায়িত্ব হবে আরবান আয়োজিত প্রশিক্ষণের মাধ্যমে কর্মীদের জেডার সচেতনতা যাচাই করা। এই কমিটি একটি ছক প্রণয়ন করবে যার মাধ্যমে সংস্থার জেডার নীতিমালা বাস্তবায়ন ও সারা বৎসর ধরে এর চর্চা ও অগ্রগতি মনিটরিং ও মূল্যায়ন করা হবে।

১১. আরবান এর সমতাভিত্তিক নারী পুরুষের সম্পর্ক উন্নয়ন কর্মসূচির পক্ষ থেকে সহায়তা :
এই কর্মসূচিতে নিয়োজিত কর্মকর্তাগণ প্রতিষ্ঠানে কর্মরত নারী সহকর্মীদের বিভিন্ন সমস্যা সমাধানের পদক্ষেপ নেবেন। যদি তা তাদের পক্ষে সম্ভব না হয় তবে উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে অবহিত করবেন।
১২. আরবান এর জেডার সমতা কর্মসূচি এবং তার সদস্য সংগঠনসমূহ :
জেডার ইস্যুকে ফোকাস করে সেগুলোর উপর অগ্রাধিকার ভিত্তিতে তাদের কর্মসূচি প্রণয়ন করবে।
সর্বোপরি আরবান তৃণমূল পর্যায় থেকে জাতীয় পর্যায়ে নারী নেতৃত্ব বিকাশের লক্ষে পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।