

tRÜvi -mgZvi AufgüL

জেভার-সমতার অভিমুখে



আইসিডিডিআর,বি জেভার নীতিমালা

 icddr,b

AvBmWVAvi,ne tRÛvi bwiZgyj v

10th সংস্করণ নভেম্বর ২০১৫

পঞ্চম সংস্করণ সেপ্টেম্বর ২০১২

চতুর্থ সংস্করণ মে ২০১০

তৃতীয় সংস্করণ নভেম্বর ২০০৮

দ্বিতীয় সংস্করণ ফেব্রুয়ারী ২০০৬

প্রথম প্রকাশ জুন ২০০৪

কভার ডিজাইন: আসেম আনসারী

পৃষ্ঠাবিন্যাস ও মুদ্রণ তত্ত্বাবধান: আসেম আনসারী, এমএ রহীম, হামিদা আক্তার
প্রকাশক: আন্তর্জাতিক উদরাময় গবেষণা কেন্দ্র, বাংলাদেশ (আইসিডিডিআর,বি)

মহাখালি, ঢাকা ১২১২ (জিপিও বক্স ১২৮, ঢাকা ১০০০)

ফোন: (৮৮০-২) ৯৮২৭০০১-১০; ফ্যাক্স: ৮৮০২৯৮২৭০৭৭

ই-মেইল: director@icddrb.org

মুদ্রণ: সেবা প্রিন্টিং প্রেস, মহাখালি, ঢাকা ১২১২

মুখবন্ধ

আইসিডিডিআর,বি সব মানুষকে ন্যায্য ও সমান চোখে দেখার নীতিতে বিশ্বাসী এবং সেন্টারে অবাঞ্ছিতভাবে যদি কোনো জেভার-বৈষম্য বিদ্যমান থেকে থাকে তবে তা দূর করার জন্য সচেষ্ট হতে ইচ্ছুক। জেভার-বৈষম্য দূর করার এই নতুন প্রয়াস একদিকে যেমন ন্যায়নীতি প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে নিবেদিত, তেমনি নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সকলের সম্মিলিত কর্মদক্ষতা, মেধা ও ব্যক্তিগত উদ্যোগ কাজে লাগিয়ে সেন্টারের কর্মকাণ্ডের মান উন্নতভাবে আগ্রহী। সেন্টারের জেভার-সমতার এই নীতি এক অর্থে কিছুটা বিশিষ্ট এজন্য যে, তা কেবল সেন্টারের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের জন্য প্রণীত নয়, যাদের আমরা স্বাস্থ্যসেবা কিংবা প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকি তাদের ক্ষেত্রেও সমানভাবে প্রযোজ্য। এই নীতি প্রণয়নের প্রক্রিয়ায় আমরা উপলব্ধি করতে পেরেছি এর অনেক কিছুই বৈশ্বিক নিয়মনীতির ওপর প্রতিষ্ঠিত, যা স্থানীয় পর্যায়ে বাস্তবায়ন করা অত্যন্ত জরুরী। এই নীতি প্রয়োগের প্রক্রিয়ায় যদি কোনো নতুন বিষয় আমাদের গোচরে আসে, তবে ক্রমাগতভাবে এর পরিবর্তন ও সংশোধন করা হবে।

ডেভিড স্যাক, এমডি

নির্বাহী পরিচালক

mvi-mst¶|C

fiuGKv: জেভার নীতিমালার মূল লক্ষ্য হলো নারী-পুরুষের সমতা বিধানে আইসিডিডিআর,বি-র উদ্যোগকে আরো শক্তিশালী করা। তাই একে কর্মকৌশল ২০২০-এ একটি গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ হিসেবে সন্নিবেশিত করা হয়েছে।

আইসিডিডিআর,বি প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে, গবেষণা কার্যক্রমে, সেবাদান এবং প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে জেভার সমতা বাস্তবায়নের লক্ষ্যে ২০০৩ সালের জুন মাসে বোর্ড অব ট্রাস্টিজ জেভার নীতিমালার অনুমোদন দেয়।

২০০৩ থেকে ২০১০ সাল পর্যন্ত নীতিমালাটি বাস্তবায়ন করা হয়। ২০১০ সালের অক্টোবরে জেভার নীতিমালাটি বহিঃস্থ পরামর্শদাতা সংস্থার মাধ্যমে পর্যালোচনা করা হয়। জেভার সমতা রক্ষায় এবং নিয়োগ প্রক্রিয়া, কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন, কর্মী উন্নয়ন, জেভার সংবেদনশীলতা বৃদ্ধি, যৌন হয়রানি নীতিমালা বাস্তবায়ন, কর্মীবৃন্দের সম্মানদেয় দিব্যায়ত্তের ব্যবস্থা গ্রহণ ও সহানুভূতিপূর্ণ কর্মক্ষেত্রে গড়ে তোলার মতো গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোতে আইসিডিডিআর,বি-ও নিরবচ্ছিন্ন প্রচেষ্টা নীতিমালা পর্যালোচনা প্রতিবেদনে বিশেষ ভাবে প্রসংসিত হয়েছে।

জেভার পর্যালোচনা প্রতিবেদনে প্রদত্ত সুপারিশমালা এবং আইসিডিডিআর,বি-র বহিঃস্থ ও অভ্যন্তরীণ সহযোগী মহলসমূহের প্রতি এর প্রতিশ্রুতির ওপর ভিত্তি করে একটি চলমান ও সক্রিয় প্রক্রিয়া হিসেবে জেভার নীতিমালাটি অনুসৃত হচ্ছে; এটি জেভার সমতা রক্ষা ও বৈচিত্র্য আনয়নের নতুন উপায় অনুসন্ধান-সংক্রান্ত আইসিডিডিআর,বি-র মূল দর্শনের একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ।

ন্যায্যতা ও সমতা, ইতিবাচক পদক্ষেপ, গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর ওপর ভিত্তি করে এই নীতিমালা তৈরি হয়েছে। জেভার নীতিমালা সেন্টারের গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচী এবং প্রাতিষ্ঠানিক বিষয়াদির জন্য একটি সার্বিক লক্ষ্য প্রতিষ্ঠা করেছে। এই লক্ষ্য অর্জনে জেভার নীতিমালায় এর বাস্তবায়ন-কৌশল, উদ্দেশ্য এবং পরিমাপযোগ্য ফলাফল নির্ধারণ করা হয়েছে। তাছাড়া 'জেভার ইকুয়ালিটি কমিটি' নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য একটি বাৎসরিক পরিকল্পনা তৈরি করবে।

লক্ষ্য

আইসিডিডিআর,বি প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে গবেষণা কার্যক্রম, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান এবং প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে নারী-পুরুষ উভয়ের চাহিদা ও স্বার্থ বিবেচনা করে ন্যায্যতা ও সমতা নিশ্চিত করতে সচেষ্ট হবে এবং এভাবে নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণে অবদান রাখবে

Kg#KSkj : জেডার নীতিমালার বাস্তবায়ন নিশ্চিত করার জন্য নিমডবলিখিত কৌশলগুলো গ্রহণ করা হবে:

ট্রাস্টি বোর্ড এবং উর্দতন ব্যবস্থাপকগণ জেডার নীতিমালা অনুমোদন করে এবং এই নীতিমালার প্রতি সমগ্র সেন্টারকে অঙ্গীকারাবদ্ধ করার জন্য পদক্ষেপ নেয়া	সেন্টারের সকল নীতিমালা, কর্মপ্রক্রিয়া ও নিয়মনীতি জেডার নীতিমালার আলোকে পর্যালোচনা ও সংশোধন করা
এই নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য পর্যাপ্ত কারিগরি ও অর্থসম্পদ সরবরাহের ব্যবস্থা করা	প্রাতিষ্ঠানিক এবং কর্মসূচী-সংক্রান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী পদে নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করা হবে
জেডার-সম্পর্কিত বিষয়াদি ও জেডার নীতিমালা সম্বন্ধে সচেতনতা বৃদ্ধির উদ্যোগ নেয়া	গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর যেখানে প্রযোজ্য সেখানে জেডার-বিশে-ষণ কাঠামো ব্যবহার করা

Dfík: সেন্টার প্রাতিষ্ঠানিক ও কর্মকাড (গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচী) উভয় ক্ষেত্রেই জেডার-সম্পর্কিত বিষয়গুলো বিবেচনা করবে।

cŃZŃwbK Dfík' mgn

1. cŃZŃwbK cŃZkŃwZ: জেডার নীতিমালাকে প্রতিষ্ঠানের মূলধারায় আনার জন্য প্রতিষ্ঠানের প্রতিশ্রুতি এবং সম্পদ বরাদ্দ নিশ্চিত করা
2. m#PZbZv m#b: নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা অর্জনের লক্ষ্যে প্রতিষ্ঠানের সকল স্তরে জেডার বিষয়ে ধারণা সৃষ্টি ও সচেতনতা বৃদ্ধি করা
3. mniqK cwi tek: নারী-পুরুষ উভয়ের চাহিদাগুলো খোলামেলাভাবে আলোচনা এবং বিবেচনায় আনার জন্য সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টি করা এবং সেই পরিবেশ বজায় রাখা

cwi gvc#hM' dj v dj

সেন্টারে জেডার-সম্পর্কিত বিষয়ে অধিকতর সচেতনতা সৃষ্টি হয়েছে	নারী-পুরুষ উভয়ের কাজ করার উপযোগী একটি পরিবেশ সৃষ্টি হয়েছে
জেডার বিষয়টি মূলধারায় নিয়ে আসার ব্যাপারে জবাবদিহিতা এবং দায়িত্ব সুস্পষ্ট করা হয়েছে	শিশুর পরিচর্যার বিষয়টিতে সহযোগিতা বৃদ্ধি পেয়েছে
সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী পদগুলোতে এবং প্রতিষ্ঠানের কমিটিগুলোতে নারীর কার্যকর অংশগ্রহণ এবং প্রতিনিধিত্ব বৃদ্ধি পেয়েছে	নিরাপদ বাসস্থান ও যানবাহনের ব্যবস্থা হয়েছে
নীতিমালা এবং পদ্ধতিগুলো পর্যালোচনা এবং সংশোধন করা হয়েছে	'স্টাফ ক্লিনিকে' নারী-পুরুষ উভয়ের জন্য সমানভাবে সেবা প্রদানের ব্যবস্থা হয়েছে

MteIYv, cwieZBgLx c` t¶c, tmev`vb Ges c¶k¶Y Kg¶¶xi D¶i`k`

১. tRÜvi weI tq emxZ Ávb I Dcj wä: স্বাস্থ্য ক্ষেত্রে জেভার-বৈষম্য এবং এই বৈষম্য কমিয়ে আনতে হলে কী কী পথ অবলম্বন করা যায় তা ভালোভাবে বোঝা

২. tRÜvi -we¶køIY Kw¶tgv: জেভার-বিশ্লেষণ কাঠামোর মাধ্যমে সকল কর্মসূচীর পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন এবং পরিবীক্ষণ করা

৩. bvixi c¶Z mste` bkxj Kg¶vU: গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান এবং প্রশিক্ষণ কর্মসূচী পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়নে নারী ও মেয়ে-শিশুর বিশেষ চাহিদা এবং স্বার্থসংশ্লিষ্ট বিষয়গুলো বিবেচনায় আনা

cwi gvc¶hvm` dj v dj

জেভার বিষয়টি গবেষণা ও অন্যান্য কার্যক্রমে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে	জেভার-ন্যায্যতার বিষয়টি প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে
প্রোটোকল ও সহযোগিতার ক্ষেত্রে জেভার-সংশ্লিষ্ট বিষয় যাচাই করা হয়েছে	কর্মকান্ডে অন্তর্ভুক্ত জেভার-সম্পর্কিত বিষয়গুলো পর্যালোচনা ও পরিবীক্ষণ করা হয়েছে
পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ ও সেবামূলক কর্মকান্ডে জেভার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে	

ev`évb Ges cwie¶¶Yt নিম্নলিখিত পদ্ধতি জেভার নীতিমালা বাস্তবায়ন ও পরিবীক্ষণে সহায়ক হবে:

`wqZ; নীতিমালার সফল বাস্তবায়ন প্রত্যেক বিভাগ, শাখা এবং সেন্টারের কর্মীদের দায়িত্বশীলতার ওপর নির্ভর করে। জেভার নীতিমালা বাস্তবায়নের সার্বিক দায়িত্ব নির্বাহী পরিচালকের ওপর।

we¶kI Kw¶tgv: নীতিমালার উদ্দেশ্যগুলোর বাস্তবায়ন নিশ্চিত করার জন্য সম্পদ ও প্রাতিষ্ঠানিক বিশেষ কাঠামোর প্রয়োজন রয়েছে: জেভার ইকুয়ালিটি কমিটি, যার সভাপতি হবেন নির্বাহী পরিচালক বা তাঁর মনোনীত ব্যক্তি; মানবসম্পদ উন্নয়ন বিভাগের জেভার বিশেষজ্ঞ হবেন 'জেভার ইকুয়ালিটি কমিটি'র সদস্য-সচিব; রিসার্চ রিভিউ কমিটি-র একজন সদস্যকে জেভার ফোকাল পয়েন্ট করা হবে; প্রধান ছয়টি মাঠ-পর্যায়ের কর্মস্থলে ৬ জন ফোকাল পয়েন্ট নিয়োগ করা হবে।

c¶vi Yv: ইংরেজি এবং বাংলায় অনুদিত জেভার নীতিমালা সকল স্তরে প্রেরণ করা হবে।

eml ¶ Kg¶wi Kí bv: জেভার নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য এবং এর ধাপগুলো ব্যাখ্যা করার জন্য 'জেভার ইকুয়ালিটি কমিটি' একটি বাৎসরিক কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন করবে। জেভার নীতিমালার পরিমাপযোগ্য ফলাফলগুলো তাদের বার্ষিক পরিকল্পনায় অন্তর্ভুক্ত করার জন্য প্রত্যেক বিভাগকে উৎসাহিত করা হবে।

cRÜvi -we¶køIY Kw¶tgv: বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থার কারিগরি সহায়তায় জেভার-সম্পর্কিত বিষয়াদি বিশ্লেষণ করার জন্য একটি বিশেষ কাঠামো ব্যবহার করা হবে। গবেষণা ও অন্যান্য কার্যক্রমের প্রস্তাবনায় জেভার বিষয়টিকে বিবেচনা

করা হয়েছে কি না নিরূপণ করার জন্য এবং সেন্টারের প্রশিক্ষণ ও সেবামূলক কর্মসূচীগুলো পর্যালোচনা করার জন্য এই বিশ্লেষণ-কাঠামো ব্যবহার করা হবে।

কার্যক্রম (গুরুত্ব): প্রাতিষ্ঠানিক বিষয়াদি এবং গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচীগুলোতে জেডার বিষয়টির সংশ্লিষ্টতার অগ্রগতি পরিবীক্ষণ করা হবে।

1. cUfig

আইসিডিডিআর,বি: সেন্টার ফর হেলথ এন্ড পপুলেশন রিসার্চ একটি অলাভজনক, আন্তর্জাতিক গবেষণা, সেবা প্রদানকারী এবং প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান। এই প্রতিষ্ঠানটি বাংলাদেশের ঢাকায় অবস্থিত। স্বল্প খরচে এবং বাস্তবভিত্তিক উপায়ে দরিদ্র মানুষের উন্নত স্বাস্থ্যসেবা নিশ্চিত করার জন্য গবেষণা পরিচালনা এই প্রতিষ্ঠানের প্রধান কাজ। ১৯৬০ সনে এই প্রতিষ্ঠান প্রথমে শুরু হয়েছিলো শুধু কলেরা গবেষণা প্রতিষ্ঠান হিসেবে। বর্তমানে শিশু-স্বাস্থ্য, সংক্রামক রোগসমূহ এবং রোগ প্রতিরোধ বিজ্ঞান, প্রজনন স্বাস্থ্য, পুষ্টি, জনসংখ্যা বিজ্ঞান, স্বাস্থ্য ব্যবস্থা, নিরাপদ পানি সরবরাহ, এইচআইভি/এইডস এবং দারিদ্র্য ও স্বাস্থ্য এর কর্মপরিধি বিষয়ক বিভিন্ন কর্মকাণ্ডে বিস্তৃত হয়েছে।

২৫ বছর আগে এই সেন্টার আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠান হিসেবে প্রতিষ্ঠিত হয়েছে। আজও এটা উন্নয়নশীল দেশগুলোর মধ্যে একমাত্র আন্তর্জাতিক স্বাস্থ্য গবেষণা প্রতিষ্ঠান হিসেবে পরিচিত। বাংলাদেশ বিশ্বের সবচেয়ে জনবহুল এবং দরিদ্রতম দেশগুলোর একটি হিসেবে বিশ্বব্যাপী উন্নয়নশীল দেশগুলোতে বিরাজমান রোগ ও স্বাস্থ্য সমস্যা নিয়ে গবেষণার জন্য আইসিডিডিআর,বি-কে বিশেষ সুযোগ এনে দিয়েছে।

পূর্ব থেকেই এই সেন্টার গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান এবং সাংগঠনিক ক্ষেত্রে নারীর সমতার বিষয়গুলো বিবেচনা করেছে। সাম্প্রতিক বছরগুলোতে নিয়মতান্ত্রিকভাবে জেডার বিষয়টিকে বিবেচনায় আনার প্রয়োজনীয়তার স্বীকৃতি ক্রমশই বৃদ্ধি পাচ্ছে। এর ফলশ্রুতিতে, ২০০০ সালে 'জেডার ইকুয়ালিটি কমিটি' নামে একটি কমিটি গঠিত হয়। এই কমিটি সেন্টারের মধ্যে জেডার বিষয়টিকে বিবেচনা করার জন্য বেশ কয়েকটি পদক্ষেপ নিয়েছে। ২০০৩ সালের মার্চ মাসে সেন্টারের সকল বিভাগের অংশগ্রহণের মাধ্যমে এই কমিটি জেডার নীতিমালা তৈরির উদ্যোগ নেয়। পরবর্তী কালে সমগ্র সেন্টারে এ-বিষয়ে আলোচনা করা হয়, যাতে সকল স্তরের কর্মীরা এই নীতিমালা পর্যালোচনা করতে পারেন এবং তাঁদের মতামত এতে যুক্ত করার সুযোগ পান। ট্রাস্টি বোর্ড ২০০৩ সালের জুন মাসে এই জেডার নীতিমালা অনুমোদন করে।

জেডার নীতিমালার মূল লক্ষ্য হলো নারী-পুরুষের সমতা বিধানে আইসিডিডিআর,বি-র উদ্যোগকে আরো শক্তিশালী করা। তাই একে কর্মকৌশল ২০২০-এ একটি গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ হিসেবে সন্নিবেশিত করা হয়েছে।

আইসিডিডিআর,বি প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে, গবেষণা কার্যক্রমে, সেবাদান এবং প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে জেডার সমতা বাস্তবায়নের লক্ষ্যে ২০০৩ সালের জুন মাসে বোর্ড অব ট্রাস্টিজ জেডার নীতিমালার অনুমোদন দেয়।

২০০৩ থেকে ২০১০ সাল পর্যন্ত নীতিমালাটি বাস্তবায়ন করা হয়। ২০১০ সালের অক্টোবরে জেডার নীতিমালাটি বহিঃস্থ পরামর্শদাতা সংস্থার মাধ্যমে পর্যালোচনা করা হয়। জেডার সমতা রক্ষায় এবং নিয়োগ প্রক্রিয়া, কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন, কর্মী উন্নয়ন, জেডার সংবেদনশীলতা বৃদ্ধি, যৌন হয়রানি নীতিমালা বাস্তবায়ন, কর্মীবৃন্দের সন্তানদের দিবাযত্নের ব্যবস্থা গ্রহণ ও সহানুভূতিপূর্ণ কর্মক্ষেত্রে গড়ে তোলার মতো গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোতে আইসিডিডিআর,বি-ও নিরবচ্ছিন্ন প্রচেষ্টা নীতিমালা পর্যালোচনা প্রতিবেদনে বিশেষ ভাবে প্রশংসিত হয়েছে।

জেডার পর্যালোচনা প্রতিবেদনে প্রদত্ত সুপারিশমালা এবং আইসিডিডিআর,বি-র বহিঃস্থ ও অভ্যন্তরীণ সহযোগী মহলসমূহের প্রতি এর প্রতিশ্রুতির ওপর ভিত্তি করে একটি চলমান ও সক্রিয় প্রক্রিয়া হিসেবে জেডার নীতিমালাটি

অনুসৃত হচ্ছে; এটি জেভার সমতা রক্ষা ও বৈচিত্র্য আনয়নের নতুন উপায় অনুসন্ধান-সংক্রান্ত আইসিডিডিআর,বি-র মূল দর্শনের একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ।

বেশ কিছুসংখ্যক সরকারী মন্ত্রণালয়, আন্তর্জাতিক এবং বহুজাতিক সংস্থা, জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক বেসরকারী সংস্থা জেভার বিষয়টিকে নিয়মতান্ত্রিকভাবে বিবেচনায় আনার প্রয়োজনীয়তার কথা স্বীকার করে নিয়েছে। সেই সংগে তারা বিষয়টিকে মূলধারায় নিয়ে আসা ও নিজস্ব সংস্থায় এ-সংক্রান্ত নীতিমালা তৈরির প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধি করছে। আইসিডিডিআর,বি-ও সে-ধারা অনুসরণ করবে তবে বহুমাত্রিক প্রতিষ্ঠান হিসেবে সংস্থার বৈশিষ্ট্য বজায় রাখা হবে এবং গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান এবং প্রশিক্ষণসহ সকল কার্যক্রমে এর স্বকীয়তা বজায় রাখার ব্যাপারে সচেতন থাকবে।

2. তথ্যসূত্র

এসজিএফ কবিজি '১৫' জেসমজি

দক্ষিণ এশিয়ায় সাংস্কৃতিক এবং সামাজিক ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের মধ্যে বিরাট বৈষম্য সৃষ্টি হয়েছে। নারীর প্রতি এ-বৈষম্য বাংলাদেশের অসম শিক্ষা ব্যবস্থা এবং বেকারত্বসহ বিভিন্ন সামাজিক অবস্থার মধ্য দিয়ে প্রতিফলিত হয়।

ঐতিহাসিকভাবে সমাজে নারী-পুরুষের অসম অবস্থানের কারণে বাংলাদেশে নারীর স্বাস্থ্যের প্রতি অবহেলা করা হয়। যদিও অনেক স্বাস্থ্য-সূচক ছেলে-শিশুদের প্রতি চিকিৎসা সুবিধার পক্ষপাতিত্ব হ্রাস পেয়েছে বলে দাবি করে, তবু কিছু উল্লেখযোগ্য শিশু-স্বাস্থ্য সূচক: যেমন মারা ত্বক অপুষ্টি ও টিকাদান কর্মসূচী এখনও জেভার বৈষম্যের কারণে ছেলে-শিশুরা প্রাধান্য পাচ্ছে বলে প্রমাণ করে (ডিএইচএস ১৯৯৯/২০০০)। অসুস্থ হলে ছেলে-শিশুরা সহজেই চিকিৎসার সুবিধা পায় বলেও জোরালো প্রমাণ রয়েছে (ডিএইচএস ১৯৯৯/২০০০; আলম ২০০০)। সম্ভবত এসব পক্ষপাতিত্বের কারণেই এক থেকে চার বছরের মেয়ে-শিশুদের মৃত্যুহার ছেলেশিশুদের চেয়ে বেশি। জনমিতিক তথ্য অনুযায়ী পরিবার গঠনেও ছেলে-সন্তানের চাহিদা অনেক বেশি পরিলক্ষিত হয় (ভ্যান মেলস, ২০০২)।

স্বাস্থ্য-বিষয়ক গবেষণালব্ধ তথ্য প্রাপ্তবয়স্কদের ক্ষেত্রেও আধুনিক স্বাস্থ্যসেবা পাবার ব্যাপারে বৈষম্যের প্রশ্ন তোলে। উদাহরণস্বরূপ বলা যায় যে, যক্ষ্মারোগে আক্রান্ত নারী-পুরুষের আনুপাতিক হার ০ঃ৪ (এইচপিএস কর্মসম্পাদন সূচক ২০০২)। এচিত্র স্বাস্থ্যসেবায় নারী-পুরুষের অসম সুযোগ এবং নারীর রোগ প্রকাশে অনিহার সম্ভাবনাকেই নির্দেশ করে। উপরন্তু, নিরাপদ মাতৃত্বের সেবা নেয়ার ক্ষেত্রেও বাংলাদেশ বিশ্বের অন্যান্য দেশ থেকে অনেক পিছিয়ে আছে। অর্ধেকেরও কম নারী প্রসবের আগে গর্ভকালীন স্বাস্থ্যসেবা গ্রহণ করে এবং প্রায় সকল প্রসব (৯১%) সাধারণত বাড়িতেই অদক্ষ দাই-এর সাহায্যে করানো হয় (বিএমএমএস ২০০১; ডিএইচএস ২০০২)। প্রয়োজনীয় ধাত্রী সেবার অপ্রতুলতাও মায়েদের অধিক হারে মৃত্যুর কারণ হিসেবে চিহ্নিত হয়েছে। সাম্প্রতিক কালের এক জরিপে দেখা গেছে যে, প্রতি ১,০০,০০০ জীবিত সন্তান প্রসবের পর ৩২০-৪০০ জন মা মারা যান (বিএমএমএস ২০০১)। সন্তান ধারণে সক্ষম নারীদের মধ্যে অপুষ্টির হারও অনেক বেশি। বিভিন্ন গবেষণায় দেখা গেছে যে, গ্রামাঞ্চলে বসবাসকারী ৩৯% থেকে ৪৫% নারী অপুষ্টিতে ভুগছে এবং তারা গ্নস্বাস্থ্যের অধিকারী (বিএমআই <১৮.৫) (এইচকেআই/আইপিএইচএন ২০০১; ডিএইচএস ১৯৯৯/২০০০)।

জেভার বৈষম্যের অন্যান্য সূচক, বিশেষ করে পরিবারের অভ্যন্তরে যা ঘটে সেগুলো খুবই সংবেদনশীল এবং তা পরিমাপ করাও বেশ কঠিন। সাম্প্রতিক এক গবেষণায় দেখা গেছে যে, ৪২% গ্রামীণ এবং ৪০% শহুরে নারী

তাদের স্বামী কর্তৃক শারীরিকভাবে নির্যাতিত ও নিগৃহীত হয় (নাভেদ এবং অন্যান্য ২০০৩)। হাশেমী (১৯৯৪) এক সমীক্ষায় উল্লেখ করেন যে, নারীর অসুস্থতা গোপন করা, বৈষম্যমূলক চিকিৎসা ব্যয় এবং নারীর জন্য নির্ধারিত চিকিৎসার ধারা থেকে প্রমাণিত হয় যে, নারীর অসুস্থতার বিষয়টিকে সবসময়ই কম গুরুত্ব দেয়া হয়।

বাংলাদেশে জেভার-বৈষম্যের প্রেক্ষাপটে এটা মোটেই অবাক হবার বিষয় নয় যে, নারী ও পুরুষের স্বাস্থ্যের অবস্থা এবং স্বাস্থ্যসেবা গ্রহণের ক্ষেত্রে বিস্তর পার্থক্য রয়েছে। এমনকি এটাও আশ্চর্য নয় যে, নারীর বিশেষ ধরনের স্বাস্থ্য ও সামাজিক চাহিদা পূরণের জন্য পর্যাপ্ত ব্যবস্থা নেয়া হচ্ছে না। বরং অবাক হতে হয় এই ভেবে যে, বাংলাদেশে নারী-পুরুষের মধ্যকার এই বৈষম্য কমানোর প্রচেষ্টা এবং তার অগ্রগতি খুবই সীমিত ও নগণ্য। গবেষণা থেকে জানা যায় যে, সচেতনভাবে এবং ধারাবাহিকভাবে নারী-পুরুষের মধ্যকার অসমতা কতটুকু তা নিরূপণ করে এবং নারীর প্রতি বৈষম্যগুলো বিবেচনায় এনে তাদের জন্য বিশেষ স্বাস্থ্যসেবার ব্যবস্থা করা হলে নারীর সামগ্রিক স্বাস্থ্যের উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন ঘটবে।

tRÜvi -mgZvi Rb" RvZxq Ges AvšRZK KgPpx

নারী-পুরুষের মধ্যে বিদ্যমান বৈষম্য ও অসমতা এবং তা দূর করার জন্য ব্যক্তি, প্রতিষ্ঠান এবং সরকারী পর্যায়ে সক্রিয় পদক্ষেপ নেয়ার প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে সারা বিশ্বে এবং জাতীয় পর্যায়ে সচেতনতা ক্রমশ বৃদ্ধি পাচ্ছে। ১৯৯৪ সালে কায়রোতে অনুষ্ঠিত জনসংখ্যা ও উন্নয়ন (আইসিপিডি) সম্মেলনসহ কয়েকটি আন্তর্জাতিক সম্মেলনে জেভার বিষয়টিকে অগ্রাধিকার দেয়া হয়। সহজে স্বাস্থ্যসেবা পাওয়া এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারীর পূর্ণ অংশগ্রহণের মাধ্যমে নারীর ক্ষমতায়নের জন্য কায়রোর 'প্রোগ্রাম ফর এ্যাকশন' আহ্বান জানায়। ১৯৯৫ সনে বেইজিং-এ অনুষ্ঠিত চতুর্থ বিশ্ব নারী সম্মেলনে গৃহীত 'প্ল্যাটফর্ম ফর এ্যাকশন' দলিলে নারীর জন্য যথোপযুক্ত এবং মানসম্মত স্বাস্থ্যসেবা প্রদান করা এবং তথ্যসহ অন্যান্য সেবা আরও বেশি করে পাওয়ার ব্যবস্থা করার জন্য সুপারিশ করা হয়।

teBwRs cø'wldg'di G'vKkb weeZ

“পুরুষের সঙ্গে সমতার ভিত্তিতে নারীর সর্বোৎকৃষ্ট আদর্শ স্বাস্থ্যসেবা পাবার অধিকার তার জীবনব্যাপী অবশ্যই সুরক্ষা করতে হবে। নারী অনেক ক্ষেত্রে পুরুষের মতো একই ধরনের স্বাস্থ্য পরিস্থিতির শিকার হয়, কিন্তু নারী সেগুলো মোকাবেলা করে ভিন্নভাবে। নারীদের মধ্যে দারিদ্র্য এবং অর্থনৈতিক নির্ভরশীলতার ব্যাপকতা, সহিংসতা-সম্পর্কিত অভিজ্ঞতা, নারী ও মেয়েদের প্রতি সমাজের নেতিবাচক মনোভাব, বর্ণগত বৈষম্য এবং বৈষম্যের অন্যান্য ধরন, যৌন ও প্রজনন-জীবনের ওপর অনেক নারীর সীমিত অধিকার এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণে কর্তৃত্বের অভাব-এগুলো হলো বর্তমান সামাজিক বাস্তবতা, যা তার স্বাস্থ্যের ওপর প্রতিকূল প্রভাব ফেলে। পরিবারের মেয়ে-শিশু ও নারীদের জন্য খাদ্যের অভাব এবং খাদ্যের অন্যায্য বন্টন, বিশেষভাবে গ্রামে এবং শহরের দরিদ্র অংশে নিরাপদ পানি ও স্বাস্থ্য-ব্যবস্থা এবং জ্বালানি সরবরাহের অপ্রতুল সুযোগ, অস্বাস্থ্যকর আবাসিক পরিবেশ-এসব কিছুই নারীর ওপর এবং তার পরিবারের ওপর অতিরিক্ত বোঝার সৃষ্টি করে এবং তাদের স্বাস্থ্যে ওপর প্রতিকূল প্রভাব ফেলে। ফলপ্রসূ এবং সার্থক জীবনের জন্য প্রয়োজন সুস্বাস্থ্য। নারীর স্বাস্থ্যের সকল ক্ষেত্রে, বিশেষত তাদের গর্ভধারণের বিষয়টি নিয়ন্ত্রণের অধিকার তাদের ক্ষমতায়নের মৌলিক বিষয় (জাতিসংঘ চতুর্থ বিশ্ব নারী সম্মেলন, ধারা ৯২)।”

বাংলাদেশ সরকার ১৯৮৪ সালে জাতিসংঘের ‘নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ (CEDAW)’ সনদ অনুমোদন করে তাতে স্বাক্ষর করে। এই সনদ নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য দূরীকরণের জন্য পদক্ষেপ নেয়ার প্রতিশ্রুতি দেয়।

“স্বাক্ষরকারী সকল রাষ্ট্র সমতার ভিত্তিতে নারী ও পুরুষের জন্য স্বাস্থ্যসেবা ও পরিবার পরিকল্পনা-সম্পর্কিত সেবা নিশ্চিত করতে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নিবে। প্রয়োজনে গর্ভাবস্থায় ও সন্তান জন্মদানের পরবর্তী সময়ে নারীর জন্য বিনামূল্যে পর্যাপ্ত পুষ্টি সরবরাহ ও উপযুক্ত স্বাস্থ্যসেবা নিশ্চিত করবে (ধারা ১২)”। প্রজনন স্বাস্থ্যসহ অন্যান্য স্বাস্থ্যসেবা পাওয়া সিডো (CEDAW) সনদ অনুযায়ী নারীর মৌলিক অধিকার। নারীর কল্যাণের জন্য নারীর স্বাস্থ্য তার উন্নয়নের কেন্দ্রবিন্দু হিসেবে স্বীকৃত হয়েছে।

উপরোক্ত আন্তর্জাতিক সনদে স্বাক্ষর করা ছাড়াও বাংলাদেশ সরকার নারীর সামাজিক মর্যাদা উন্নয়নের জন্য সুনির্দিষ্ট জাতীয় নীতিমালা প্রণয়ন করেছে। বাংলাদেশ সরকার সংবিধানের ২৮ ধারায় রাষ্ট্র এবং জনজীবনের সকল স্তরে নারী-পুরুষের সমতার মূলনীতি অন্তর্ভুক্ত করেছে। সরকারের বিভিন্নডুব পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনাতেও জেডার বিষয়টিকে মূলধারায় আনা ও নারীর ক্ষমতায়নের বিষয়টি গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা ও অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। ১৯৯৭ সালে প্রণীত নারী উন্নয়ন নীতিমালার একটি লক্ষ্য ছিলো নারীর স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও পুষ্টির জন্য পর্যাপ্ত পদক্ষেপ গ্রহণ নিশ্চিত করা।

নারীর সামাজিক মর্যাদা উন্নয়নের জন্য এসব প্রগতিশীল কর্মসূচী (এজেডা) থাকা সত্ত্বেও বাংলাদেশে এবং বিশ্বে এখনও উল্লেখযোগ্য হারে জেডার-বৈষম্য এবং অন্যায্যতা বিরাজ করছে। নারী এবং পুরুষ উভয়ের স্বাস্থ্য উন্নয়নে নিয়োজিত প্রতিষ্ঠান হিসেবে আইসিডিডিআর,বি-ও স্বাস্থ্য গবেষণা এবং অন্যান্য কার্যক্রমে জেডার বিষয়টিকে অন্তর্ভুক্ত করার কথা গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করছে। “কায়রো প্রোগ্রাম ফর এ্যাকশান”, “বেইজিং প্ল্যাটফর্ম ফর এ্যাকশন” এবং নারী-উন্নয়নে বাংলাদেশ সরকারের ঘোষণায় ব্যক্ত লক্ষ্যের প্রতি এই সেন্টার প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। দেশের অগ্রণী বৈজ্ঞানিক গবেষণা প্রতিষ্ঠান হিসেবে এ-সেন্টার স্বাস্থ্য গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান এবং প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে জেডার বিষয়টিকে সম্পৃক্ত করতে আগ্রহী।

3. bWZmgA

নিম্নোক্ত নীতিসমূহ জেডার নীতিমালা বাস্তবায়নের একটি রূপরেখা প্রদান করবে:

b`v`h`Zv (BKBIU) Ges mgZv (BKq`v`ij`uU)



cRÜvi-mgZv Avbvi Rb` we`kI Kg`P`x`M`h`Y



M`t`e`l`Y`v` ,cwi`e`Z`g`j`x`c``f`q`|c` ,tmev`vb Ges c`k`q`Y Kg`P`xi` ,YMZ`g`vb`e`R`v`q`i`v`L`v

ন্যায্যতা এবং সমতা: সমতা হলো মানবাধিকারের একটি বিষয় এবং এক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমানাধিকার, সমান সুযোগ এবং দায়বদ্ধতাকে বুঝায়। ন্যায্যতা হলো সঠিক এবং ন্যায্যসঙ্গত এবং নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা অর্জনের একটি প্রক্রিয়া, যা সমান ফলাফল নিশ্চিত করার জন্য বিশেষ পদক্ষেপ গ্রহণ করাকে উৎসাহিত করে।

বিশেষ কর্মসূচী: নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা অর্জন করতে হলে বিদ্যমান অসমতা দূর করার জন্য বিশেষ কর্মসূচীর পরিকল্পনা করতে হবে। নারীর প্রতি অতীতের বৈষম্যের ফলাফল অথবা বর্তমানের অসমতা যা কর্মক্ষেত্রে তাদের

কাজকে ক্ষতিগ্রস্ত করেছে তা দূর করার জন্য সাময়িকভাবে বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে। এসব বৈষম্য দূর হওয়ার পর এই সাময়িক বিশেষ ব্যবস্থা তুলে নেয়া যেতে পারে।

গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান এবং প্রশিক্ষণ: আশা করা যাচ্ছে যে, নারী-পুরুষের মধ্যকার অসম অবস্থান বিবেচনা করা হলে প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা এবং তার কর্মকাণ্ডের মান উন্নত হবে এবং এর কার্যকারিতা বৃদ্ধি পাবে। জেডার নীতিমালা এবং এতে বর্ণিত পদক্ষেপগুলো গ্রহণ করা হলে কোনোভাবেই তা সেন্টার কর্তৃক বাস্তবায়িত গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান এবং প্রশিক্ষণের মানের ওপর কোনো বিরূপ প্রভাব ফেলবে না।

4. j 9|| Ges tK\$kj

গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচী এবং প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে জেডার নীতিমালা সেন্টারের জন্য একটি সার্বিক লক্ষ্য স্থির করেছে। এই লক্ষ্য অর্জনের ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হচ্ছে জেডার নীতিমালায় নির্দেশিত বাস্তবায়ন কৌশল, উদ্দেশ্যসমূহ এবং এর পরিমাপযোগ্য ফলাফল। এছাড়া বাস্তবায়ন প্রক্রিয়াকে নির্দেশনা দেয়ার জন্য জেডার ইকুয়ালিটি কমিটি প্রতিবছর সুনির্দিষ্ট লক্ষ্যমাত্রা স্থির করবে।

লক্ষ্য

আইসিডিআর,বি প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে গবেষণা কার্যক্রম, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান এবং প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে নারী-পুরুষ উভয়ের চাহিদা ও স্বার্থ বিবেচনা করে ন্যায্যতা ও সমতা নিশ্চিত করতে সচেষ্ট হবে এবং এভাবে নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণে অবদান রাখবে

ev`lvqb tK\$kj

জেডার নীতিমালার বাস্তবায়ন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে নিম্নলিখিত কৌশলগুলো অবলম্বন করা হবে:

- ট্রাস্টি বোর্ড এবং উর্দ্ধতন ব্যবস্থাপকগণ জেডার নীতিমালা অনুমোদন করবে এবং সেই সংগে এই নীতিমালার প্রতি সমগ্র সেন্টারকে অঙ্গীকারাবদ্ধ করার জন্য পদক্ষেপ নেয়া হবে।
- জেডার নীতিমালা বাস্তবায়নের একটি কৌশল হচ্ছে পর্যাণ্ট কারিগরি এবং আর্থিক সহায়তার অঙ্গীকার। এজন্য প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর এবং বাইরে থেকে আর্থিক সহায়তা পাবার চেষ্টার পাশাপাশি জেডার-বিশ্লেষণ এবং গবেষণা ও স্বাস্থ্য কর্মসূচীতে জেডার বিষয়টিকে সংশ্লিষ্ট করার জন্য কারিগরি দক্ষতার বিষয়টিতেও গুরুত্ব দেয়া হবে।
- জেডার-সম্পর্কিত বিষয়ে এবং জেডার নীতিমালা সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য বিশেষ উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে। এর জন্য প্রাতিষ্ঠানিক সচেতনতা এবং অগ্রগতি মনিটরিং-এর জন্য সূচক তৈরি করা হবে।
- প্রতিষ্ঠানের সকল নীতিমালা, কার্যপ্রণালী এবং নিয়মাবলি জেডার নীতিমালার আলোকে পর্যালোচনা এবং সংশোধন করা হবে।
- প্রাতিষ্ঠানিক এবং কর্মসূচী-সংক্রান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী পদগুলোতে নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করা হবে।
- গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর যেখানে প্রয়োজন জেডার-বিশ্লেষণ কাঠামো ব্যবহার করা হবে।

5. Df'k" | djvdj

জেডার নীতিমালার লক্ষ্য অর্জনের জন্য যেসমস্ত উদ্দেশ্য নির্ধারণ করা হয়েছে সেগুলোকে প্রধানত দুইভাগে ভাগ করা যায়: (১) প্রাতিষ্ঠানিক উদ্দেশ্য (২) গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান এবং প্রশিক্ষণ-সংক্রান্ত উদ্দেশ্য।

5K. cŃZŃwbK Df'k"mga | cwi gvc#hM" djvdj

Df'k"mga

১. প্রতিষ্ঠানের মধ্যে জেডার নীতিমালাকে মূলধারায় সম্পৃক্ত করার জন্য প্রতিষ্ঠানের অঙ্গীকার এবং সম্পদ বরাদ্দ নিশ্চিত করা

২. নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা অর্জনের লক্ষ্যে প্রতিষ্ঠানের সকল স্তরে জেডার সম্পর্কিত বিষয়ে ধারণা সৃষ্টি ও সচেতনতা বৃদ্ধি করা

৩. নারী-পুরুষ উভয়ের চাহিদাগুলো খোলামেলাভাবে আলোচনা এবং বিবেচনায় আনার জন্য সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টি করা এবং সেই পরিবেশ বজায় রাখা

cwi gvc#hM" djvdj

১. জেডার-সংক্রান্ত বিষয়গুলো বিবেচনায় আনার জন্য সেন্টারের লক্ষ্য ও প্রত্যাশা বিষয়ে সচেতনতা সৃষ্টি করা হয়েছে

সকল পর্যায়ের কর্মীদেরকে জেডার নীতিমালা এবং সেন্টার ও তার কার্যক্রমে জেডার সম্পর্কিত বিভিন্ন বিষয়ে অবহিত করা হয়েছে। নতুন নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মীদের পরিচিতিপর্বেও জেডার বিষয়টিকে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।

২. জেডার বিষয়টি প্রতিষ্ঠানের মূলধারায় আনার ব্যাপারে জবাবদিহিতা ও দায়িত্ব সুস্পষ্ট করা হয়েছে

উর্দ্ধতন ব্যবস্থাপনা এবং সকল পর্যায়ের ব্যবস্থাপক ও তত্ত্বাবধায়কগণ জেডার নীতিমালা বাস্তবায়নে সহায়তা প্রদানের ক্ষেত্রে দায়বদ্ধ থাকবেন। ব্যবস্থাপনার পদে নিয়োজিতদের কার্যবিবরণী সংশোধন করে সুনির্দিষ্ট কিছু দায়িত্ব প্রদান করা হবে, যাতে তাঁরা জেডার বিষয়টিকে মূলধারায় সম্পৃক্ত করতে পারেন। এর ফলে জবাবদিহিতা নিশ্চিত হবে এবং সকলে নিজ-নিজ দায়িত্ব সম্পর্কে পরিষ্কার ধারণা পাবেন।

৩. নারীর অংশগ্রহণ ও প্রতিনিধিত্ব বেড়েছে

সিদ্ধান্ত গ্রহণে সমর্থ বিভিন্ন পদে এবং কমিটিগুলোতে: যেমন গবেষণা পর্যালোচনা কমিটি (RRC) ও নৈতিকতা পর্যালোচনা কমিটি (ERC)-তে নারী সদস্যের সংখ্যা বৃদ্ধির চেষ্টা করা হবে। কর্মী মঙ্গল সংস্থাকে উৎসাহিত করা হবে, যাতে তারা পর্যাপ্ত সংখ্যক নারীকে সমিতির অফিসার পদে নিয়োগ দেয়ার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করে।

চাকুরিতে উনড়বতির ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষ উভয়ের জন্য সমান সুযোগের ব্যবস্থা থাকবে। নিম্ন, মধ্যম এবং উচ্চ-পর্যায়ে নারী-পুরুষ কর্মীদের মধ্যে যে সংখ্যাগত বৈষম্য রয়েছে তা দূর করার জন্য পদক্ষেপ নেয়া হবে। নারী-

কর্মীদের যোগ্যতা বাড়ানোর জন্য বিশেষ পদক্ষেপ নেয়া হবে যাতে তারা মধ্যম এবং উচ্চ-পর্যায়ের পদগুলো গ্রহণ করতে পারে। সকল স্তরে নারী-কর্মীদের সনাক্ত করে তাদের প্রতি লক্ষ্য রেখে প্রশিক্ষণ এবং পরামর্শ প্রদানের একটি প্রক্রিয়া চালু করা হবে।

বিশেষ করে বৈজ্ঞানিক গবেষণা-সংশ্লিষ্ট পদের জন্য যোগ্য নারীদের সেন্টারে নিয়োগ দেয়া এবং ধরে রাখার জন্য একটি প্রক্রিয়া থাকবে।

৪. বিভিন্ন নীতিমালা ও কার্যপ্রণালীর পর্যালোচনা ও সংশোধন

জেভার ইকুইটি বা ন্যায্যতা প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে একটি কর্ম-পরিবেশ, প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো এবং পদ্ধতি তৈরির জন্য নিম্নলিখিত প্রাতিষ্ঠানিক পদক্ষেপ নেয়া যেতে পারে:

- জেভার নীতিমালার আলোকে সেন্টারের সকল নীতিমালা এবং পদ্ধতিগুলো পর্যালোচনা করা হবে। যেকোনো বৈষম্যমূলক নীতিমালা এবং পদ্ধতি পরিবর্তন করা হবে। নারীর অংশগ্রহণ বাড়ানো এবং উৎসাহিত করতে সহায়তা দেবার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ চিহ্নিত করা হবে।
- নারীর পর্যাপ্ত অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য 'কর্মী নিয়োগ নীতিমালা' ও পদ্ধতি পর্যালোচনা করা হবে এবং সাক্ষাৎকার ও নির্বাচন-প্রক্রিয়া নারীর প্রতি সংবেদনশীল করা হবে।
- কোনো কর্মীর পদত্যাগের ক্ষেত্রে নির্বাহী পরিচালক অথবা তাঁর মনোনীত ব্যক্তি সংশ্লিষ্ট কর্মীর পদত্যাগের সঠিক কারণ জানার জন্য তাঁর সংগে আলোচনা করবেন। প্রাসঙ্গিক বিষয়ে বিশেষ করে জেভার-সম্পর্কিত বিষয়ে যদি কোনো অভিযোগ থাকে তবে মানবসম্পদ বিভাগের প্রধান যথোপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।

৫. একটি উপযোগী কর্ম-পরিবেশ তৈরি হয়েছে

নারী স্বচ্ছন্দে কাজ করতে পারবে এবং খোলাখুলিভাবে নিজেদের মতামত প্রকাশ করতে পারবে এমন একটি কর্ম-পরিবেশ তৈরি করার জন্য প্রচেষ্টা চালানো হবে।

জেভার-সম্পর্কিত বিষয়গুলো বিবেচনার জন্য আইসিডিডিআর,বি ফোকাল পয়েন্ট নিয়োগ করবে এবং মাঠ-পর্যায়ের ও কেন্দ্রে জেভার-সম্পর্কিত বিষয়াদির জন্য ২জন দায়িত্বপ্রাপ্ত হবেন। ফোকাল পয়েন্ট সকল কর্মীদের চাহিদা এবং সমস্যাগুলো শুনবেন এং সেগুলো পর্যালোচনা করে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নিবেন।

সেন্টারের সংগে সম্পর্কিত কোনো রকম যৌন হয়রানির বিষয় চিহ্নিত ও ব্যাখ্যা করার জন্য একটি প্রক্রিয়া শুরু করা হবে। পরবর্তী সময়ে যৌন হয়রানির জন্য একটি নীতিমালা তৈরি করা হবে। যৌন হয়রানির ওপর নীতিমালা তৈরি এবং তা প্রচার করার পর প্রতিষ্ঠানের সকল স্তরে তা বাস্তবায়ন করা হবে।

৬. শিশু পরিচর্যার ক্ষেত্রে সহযোগিতা বৃদ্ধি পেয়েছে

দীর্ঘ মেয়াদে নিযুক্ত নারী-কর্মীদের ক্ষেত্রে তাদের প্রাপ্য ১৬ সপ্তাহের মাতৃত্বজনিত ছুটির নিয়ম বহাল থাকবে। দীর্ঘ মেয়াদে নিযুক্ত পুরুষ-কর্মীদের জন্য দুই সপ্তাহ পিতৃত্বজনিত ছুটির বিষয়টি সেন্টার যাচাই ও বাস্তবায়ন করেছে।

৭. দারিদ্র্য এবং স্বাস্থ্য

৮. প্রজনন স্বাস্থ্য

সেন্টার প্রত্যেকটি কর্মসূচীতে গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান এবং প্রশিক্ষণ কর্মকাণ্ড পরিচালনা করে থাকে। সেন্টারের বিভিন্ন কর্মসূচীতে জেভার ইকুইটির (ন্যায্যতার) বিষয়টি বিবেচনায় আনা এবং তা সম্পৃক্ত করার জন্য নিম্নলিখিত উদ্দেশ্য এবং তার পরিমাপযোগ্য ফলাফলের প্রস্তাব রাখা হলো:

Df'ik'mgn

১. স্বাস্থ্য ক্ষেত্রে জেভার-বৈষম্য এবং এই বৈষম্য কমিয়ে আনতে হলে কী কী পথ অবলম্বন করা যায় তা ভালভাবে বোঝা

২. জেভার-বিশেষ-ষণ কাঠামো ব্যবহারের মাধ্যমে বিভিন্নভাবে কর্মকাণ্ডের পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন এবং পরিবীক্ষণ করা

৩. গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান এবং প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর পরিকল্পনা ও বাস্তবায়নে নারী এবং মেয়ে-শিশুর বিশেষ চাহিদা এবং স্বার্থসংশ্লিষ্ট বিষয়গুলো বিবেচনায় আনা।

cm'igvc:thm' dj'vdj

১. গবেষণা এবং কার্যক্রমে জেভার-সংশ্লিষ্ট বিষয় অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে

গবেষকদের জন্য প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হবে। অন্যান্য আরো বিষয়ের সাথে লিঙ্গ, বয়স ও অন্যান্য প্রতিষ্ঠিত জনমিতিক পরিমাপক এবং আর্থ-সামাজিক অবস্থাভেদে তথ্য সংগ্রহ, বিশ্লেষণ এবং পৃথকীকরণ নিশ্চিত করতে একটি প্রক্রিয়া শুরু করা হবে।

গবেষণার ক্ষেত্রে যেখানে প্রয়োজ্য সেখানেই জেভার পরিপ্রেক্ষিত বিবেচনা করা প্রয়োজন। নারী ও পুরুষের শারীরিক চিকিৎসা, সামাজিক ও পুষ্টির ক্ষেত্রে বিস্তারিত পার্থক্য রয়েছে। সেজন্য সকল গবেষণাকর্ম জেভার সম্পর্কে সংবেদনশীল হবে এবং নারী ও মেয়ে-শিশুর পর্যাপ্ত অংশগ্রহণ নিশ্চিত করবে। নারী যেন প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত স্বাস্থ্যকর্মীদের দ্বারা সেবাগ্রহণের ও সার্বিক সহযোগিতার সুযোগ পায় সেই লক্ষ্যে গবেষণা করা প্রয়োজন। সেন্টারের গবেষণাকর্মে এমন জনমিতিক ধারার প্রতি দৃষ্টিপাত করা প্রয়োজন, যা নারীর স্বাস্থ্যের সংগে নারীর ভূমিকা এবং মর্যাদা পরিবর্তনের মধ্যে যোগসূত্রের প্রতি আলোকপাত করে।

নারী ও পুরুষ গবেষক উভয়েই যাতে গবেষণার ক্ষেত্রে জেভার ধারণা বুঝতে পারেন তা নিশ্চিত করার চেষ্টা করা হবে। গবেষণায় যখন জেভার বিষয়গুলো নিরীক্ষণ করা হবে তখন প্রধান গবেষক, সেন্টারের জেভার বিশেষজ্ঞের সাথে পরামর্শ করবেন এবং যদি প্রয়োজন হয় তবে জেভার-বিশ্লেষণ কাঠামো তাতে অন্তর্ভুক্ত করবেন।

২. প্রটোকল এবং সহযোগিতার ক্ষেত্রে জেভার-সংশ্লিষ্ট বিষয় যাচাই করা হয়েছে

রিসার্চ রিভিউ কমিটি (RRC) এবং এথিক্যাল রিভিউ কমিটি (ERC) প্রটোকলের যেখানে প্রয়োজ্য সেখানে জেভার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করার প্রক্রিয়া খুঁজে বের করবে। প্রটোকলের ওপরের পৃষ্ঠায় (Facesheet) জেভার-সংশ্লিষ্ট বিষয় বিবেচনা করা হয়েছে কি না সে-তথ্যের উল্লেখ থাকবে। প্রত্যেক কমিটিতে একজন জেভার

বিশ্লেষণে অভিজ্ঞ ব্যক্তি সদস্য হিসেবে থাকবেন। যেসব সহযোগী ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান জেভার বিষয়টি বিবেচনায় আনতে উৎসাহী নয় তাদের সাথে কাজ করার ব্যাপারে সেন্টারকে সাবধানতার সাথে বিবেচনা করতে হবে এবং এর যৌক্তিকতা ব্যাখ্যা করতে হবে।

৩. পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ এবং সেবাদান কর্মসূচীতে জেভার-সমতার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত হয়েছে

সেন্টার, স্বাস্থ্য, পুষ্টি, জনসংখ্যা-বিষয়ক কার্যক্রম এবং সেবাদান কর্মসূচীর পরিকল্পনা ও বাস্তবায়নে নারী ও পুরুষের ভিন্নধর্মী চাহিদা ও ভূমিকাকে বিবেচনা করবে।

৪. প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে জেভার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে

প্রশিক্ষণ এবং শিক্ষা ইউনিট (TEU) জেভার ইকুইটির মূল নীতিগুলোর প্রতি শ্রদ্ধা রেখেই প্রশিক্ষণার্থী ও প্রশিক্ষক নির্বাচন করবে।

গবেষণায় প্রাসঙ্গিকতা বিবেচনা করে জেভার ধারণা এবং সংবেদনশীলতাকে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য সকল প্রশিক্ষণ পর্যালোচনা এবং সংশোধন করা হবে। কোনো সুনির্দিষ্ট আলাদা বিষয় হিসেবে নয় বরং সেন্টার কর্তৃক পরিচালিত প্রশিক্ষণ কোর্সের বিভিন্ন সেশন ও মডিউলে জেভার বিষয়টিকে সম্পৃক্ত করা হবে।

৫. কর্মকাণ্ডে অন্তর্ভুক্ত জেভার-সম্পর্কিত বিষয়গুলো পর্যালোচনা ও পরিবীক্ষণ করা হয়েছে

সেন্টারের গবেষণা, পরিবর্তনমুখী পদক্ষেপ, সেবাদান এবং প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর বিভিন্ন ডুব ক্ষেত্রে জেভার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করার ফলে এর সাফল্য এবং বাধাসমূহ চিহ্নিত করার জন্য এ-সংক্রান্ত একটি পর্যালোচনা করা হবে।

কার্যকর পরিবীক্ষণ ও ফলো-আপ নিশ্চিত করার জন্য সকল কর্মকাণ্ডের লক্ষ্য ও সময়সীমা নির্ধারণ করা হবে। গুণগত এবং সংখ্যাগত উপাত্ত ব্যবহার করে জেভারের প্রভাব নিরূপণ করা হবে।

6. $e v^{-1} \text{evqb} | c w i e x \text{Y} (g w b U w i s) c \times \text{Z} \text{Ges} c w i K i b v$

1. $w q Z m g n$: নীতিমালার সফল বাস্তবায়ন প্রত্যেক বিভাগ, ইউনিট এবং সেন্টারের কর্মীদের দায়িত্বশীলতার ওপর নির্ভর করে। সর্বোপরি জেভার নীতিমালা বাস্তবায়নের দায়িত্ব বর্তায় নির্বাহী পরিচালকের ওপর।

2. $w e \text{K} | K w W i q v$: জেভার-সমতার বিষয়টি উৎসাহিত করার ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের সকলের যেমন দায়িত্ব রয়েছে, তেমনি ক্ষেত্র অনুযায়ী সম্পদ ও বিশেষ প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোরও প্রয়োজন রয়েছে। এগুলোর মধ্যে রয়েছে:

- জেভার ইকুয়ালিটি কমিটি, যার প্রধান হবেন নির্বাহী পরিচালক অথবা তাঁর মনোনীত ব্যক্তি (সংযুক্তি-২)।
- মানবসম্পদ বিভাগের জেভার বিশেষজ্ঞ হবেন জেভার ইকুয়ালিটি কমিটির সদস্য- সচিব।
- রিসার্চ রিভিউ কমিটি (RRC)-র একজন সদস্য জেভার ফোকাল পয়েন্ট (গবেষণা) হিসেবে দায়িত্বপ্রাপ্ত হবেন।
- কেন্দ্রে ও প্রধান মাঠ-পর্যায়ের কর্মস্থলে জেভার ফোকাল পয়েন্ট থাকবে (সংযুক্তি-৩)।

৩. cŦvi Yv: ট্রাস্টি বোর্ড দ্বারা অনুমোদিত হওয়ার পর জেডার নীতিমালা বাংলায় অনুবাদ করা হবে। ইংরেজি এবং বাংলায় অনুদিত জেডার নীতিমালা সকল স্তরে প্রেরণ করা হবে।

4. eml KŦwi Kí bv: জেডার নীতিমালা বাস্তবায়নের ধাপগুলো চিহ্নিত করার জন্য জেডার ইকুয়ালিটি কমিটি একটি বাৎসরিক কর্মপরিকল্পনা তৈরি করবে।

জেডার নীতিমালার পরিমাপযোগ্য ফলাফলগুলো বার্ষিক পরিকল্পনায় অন্তর্ভুক্ত করার জন্য প্রত্যেক বিভাগকে উৎসাহিত করা হবে।

5. tRŦvi -wētkŦY KwŦgv: বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থার জেডার এ্যাডভাইজারি প্যানেলের কারিগরি সহায়তায় একটি জেডার-বিষয়ক বিশ্লেষণ-কাঠামো গ্রহণ করা হবে। জেডার বিষয়টি গবেষণা ও কার্যক্রম প্রস্তাবনায় বিবেচনা করা হয়েছে কি না তা নিরূপণ করার জন্য এবং সেন্টারের প্রশিক্ষণ ও সেবাদান কর্মসূচী পর্যালোচনা করার জন্য এই কাঠামো ব্যবহার করা হবে। RRC-র জেডার ফোকাল পয়েন্টের (গবেষণা) সহায়তায় পেশাজীবী কর্মীগণ এই কাঠামো ব্যবহারের দায়িত্ব পালন করবেন।

6. giŦUwi s: মানবসম্পদ বিভাগের জেডার বিশেষজ্ঞ নিয়োগ, প্রশিক্ষণ ও নারী-কর্মীদের পদোন্নতি- সম্পর্কিত তথ্য নথিভুক্ত করার এবং মনিটরিং-এর দায়িত্ব পালন করবেন। RRC সচিবালয় প্রদত্ত প্রটোকলে জেডার-সম্পর্কিত বিষয়গুলো যুক্ত করা হয়েছে কি না তা মনিটর করবে।

মাঠ-পর্যায়ের জেডার ফোকাল পয়েন্ট স্ব স্ব কর্মস্থলে জেডার বিষয়ে তথ্য সংগ্রহ করবেন এবং মানবসম্পদ বিভাগে জেডার বিশেষজ্ঞের কাছে সেগুলো প্রেরণ করবেন।

মানবসম্পদ বিভাগ এবং RRC যথাক্রমে প্রাতিষ্ঠানিক ও কর্মকান্ড পর্যায়ে জেডার নীতিমালা বাস্তবায়ন কোন পর্যায়ে রয়েছে তা পর্যালোচনা করার দায়িত্বপ্রাপ্ত হবে।

“জেডার ইকুয়ালিটি কমিটি” কার্যসম্পাদনের পর্যালোচনা প্রতিবেদনগুলো আবার পর্যালোচনা করবে এবং প্রতিবৎসর এর অগ্রগতির প্রতিবেদন নির্বাহী কমিটি এবং ট্রাস্টি বোর্ডের কাছে পেশ করবে। এসব অব্যাহত পর্যালোচনার প্রেক্ষিতে প্রয়োজনে জেডার নীতিমালা সংশোধন করা হতে পারে।

ট্রাস্টি বোর্ডের বাৎসরিক দু'টো সভার একটিতে জেডার নীতিমালা ও এর বাস্তবায়নের অগ্রগতির বিষয়টি আলোচ্যসূচীতে অন্তর্ভুক্ত করা হবে।

7. tRŦvi bwiZgvj v ev-éŦqŦbi Rb" mŦú` eiví

জেডার নীতিমালা বাস্তবায়ন খাতে ব্যয়সম্বলিত একটি বাজেট তৈরি করা হবে এবং তা নির্বাহী কমিটির কাছে পেশ করা হবে।

mshw³ 1t cwi fwl K kãi Awfawb

†RÜvi

জেভার হচেছ সামাজিকভাবে গড়ে ওঠা নারী-পুরুষের পরিচয়, সামাজিকভাবে নির্ধারিত নারীপুরুষের মধ্যকার সম্পর্ক, সমাজ কর্তৃক নির্ধারিত নারী-পুরুষের ভূমিকা, যা পরিবর্তনশীল এবং সমাজ, সংস্কৃতি, স্থান ও কাল ভেদে ভিন্ন হয়ে থাকে।

†RÜvi -b“h“Zv (†RÜvi BKBU)

জেভার ইকুইটি বলতে নারী বা পুরুষের প্রতি সুবিচার ও ন্যায়তা বিধানের প্রক্রিয়াকে বুঝায়। কোনো সুযোগ-সুবিধা পাবার ক্ষেত্রে নারী অথবা পুরুষ যেকোনো পিছিয়ে থাকতে পারে বা সমান অংশগ্রহণের সুযোগ থেকে বঞ্চিত হতে পারে। তাই সমান সুযোগ ও অংশগ্রহণের অন্তর্নিহিত বাধাগুলোকে বিবেচনায় এনে নারী এবং পুরুষ যাতে সমান সুফল পেতে পারে তার প্রক্রিয়া নিশ্চিত করাই জেভার ইকুইটির মূল লক্ষ্য এবং এজন্য প্রয়োজনবোধে কারও জন্য বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে। যেহেতু নারীরা অধিকাংশ ক্ষেত্রেই পুরুষের চেয়ে পিছিয়ে আছে এজন্য কখনও কখনও উনড়বয়ন প্রকল্পের সুবিধাগুলো সমভাবে নারীর কাছে পৌঁছানোর জন্য তাদেরকে বিশেষ সুবিধা দেয়ার প্রয়োজন হতে পারে। জেভার ইকুইটি, জেভার ইকুয়ালিটিতে পৌঁছানোর প্রক্রিয়া মাত্র।

†RÜvi -mgZv (†RÜvi BKq“wj wJ)

জেভার ইকুয়ালিটি বলতে এমন একটি অবস্থা বোঝায় যেখানে নারী এবং পুরুষ সমান সুযোগ সুবিধা এবং সুফল ভোগ করে। জেভার ইকুয়ালিটি বলতে বোঝায়: নারী এবং পুরুষ সমান অবস্থানে থাকবে, যেখানে তারা তাদের সম্পূর্ণ মানবাধিকার প্রয়োগ করতে পারবে এবং দক্ষতাকে কাজে লাগিয়ে জাতীয়, রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, সামাজিক এবং সাংস্কৃতিক উনড়বয়নে অবদান রাখবে এবং তার সুফল সমানভাবে ভোগ করবে।

†RÜvi weI qwJ gj avivq Avbv

কমিউনিটি, পরিবার এবং ব্যক্তির কাজের ওপর প্রতিষ্ঠান, নীতিমালা এবং কর্মসূচীর বিরূপ প্রভাব রয়েছে। এ-প্রক্রিয়ায় প্রতিষ্ঠান, নীতিমালা এবং কর্মসূচী নারী-পুরুষ উভয়ের চাহিদা এং স্বার্থের প্রতি সাড়া দেয় এবং এর সুফল নারী-পুরুষ উভয়ে সমানভাবে ভোগ করে থাকে। সর্বোপরি এই প্রক্রিয়া নারী-পুরুষের মধ্যে বিদ্যমান বৈষম্য কমিয়ে আনতে চেষ্টা করে।

†RÜvi m†PZbZv

নারী-পুরুষ উভয়েই উন্নয়নের অংশীদার এবং তারা ভিন্নভাবে উন্নয়নের পথে অগ্রসর এবং বাধাপ্রাপ্ত হয়ে থাকে। যেহেতু নারী-পুরুষের প্রয়োজন, চাহিদা এবং অগ্রগণ্যতা ভিন্ন, সেহেতু জেভারসচেতনতা নীতিমালা নারী-পুরুষের মধ্যকার বৈষম্যগুলো বিশ্লেষণ করার মাধ্যমে জেভার-পক্ষপাত নীতিমালার ধারণা এবং চর্চা পুনর্বিবেচনা করে থাকে।

mshy³ 2t †RÜvi BKy³ vj wJ Kiyüüi Kvh³eiYx

MVb

পনেরো জন সদস্য নিয়ে এ-কমিটি গঠিত হবে যার প্রধান হবেন আইসিডিডিআর,বি'র নির্বাহী পরিচালক অথবা তাঁর মনোনীত কোন ব্যক্তি। এ-কমিটিতে সেন্টারের বিভিন্ন পর্যায়ের কর্মীদের, এমনকি মাঠ-পর্যায়ের কর্মীদের, প্রতিনিধিত্ব থাকবে। এ-কমিটির অন্ততপক্ষে তিন ভাগের একভাগ এবং সর্বাধিক অর্ধেক সদস্য হবেন পুরুষ আর বাকি সদস্য হবেন নারী। মানবসম্পদ বিভাগের জেডার বিশেষজ্ঞ কমিটির সদস্য-সচিব হবেন।

D†i k³/KZ³

জেডার ইকুয়ালিটি কমিটি নিচে উল্লেখিত কাজগুলো সম্পাদন করবে:

- নীতিমালার ভিত্তিতে অগ্রাধিকারমূলক বিষয়গুলোকে বিবেচনা করা
- বিভিন্ন পদক্ষেপ এবং পদ্ধতি গ্রহণের জন্য সুপারিশ করা
- নীতিমালার বাস্তবায়ন ফলো-আপ করা
- ট্রাস্টি বোর্ডের জন্য একটি বাৎসরিক প্রতিবেদন তৈরি করা
- এ-কমিটির সদস্যগণ জেডার নীতিমালা প্রচার করার জন্য এবং কর্মীদের জেডার বিষয়ে সচেতন করার জন্য রিসোর্স পার্সন হিসেবে কাজ করবেন
- নীতিমালা বাস্তবায়নের সময় জেডার ইকুয়ালিটি কমিটির সদস্যগণ নতুন যেবিষয় গুলোতে মনোযোগ দেয়া প্রয়োজন তা তুলে ধরবেন।

mfv

কমিটি সাধারণত প্রতি দুইমাসে একবার সভা করবে, তবে প্রয়োজনে আরও ঘন ঘন সভা করতে পারবে।

†gqv³ Kij

সদস্যপদ দুই বৎসর বহাল থাকবে এবং অর্ধেক সদস্যপদ প্রতিবৎসর পরিবর্তন করা হবে।

mshw³ 3t tRÜvi tdvKuj ctqfÜi KvhlëeiYx

msÁv

জেভার ফোকাল পয়েন্ট একজন ব্যক্তি যিনি কেন্দ্র ও মাঠ-পর্যায়ে জেভার-সম্পর্কিত বিষয়ের জন্য সংযোগকারী হিসেবে দায়িত্ব পালন করবেন।

`wqZmgA

জেভার ফোকাল পয়েন্ট তাদের নিজস্ব পেশাগত দায়িত্ব পালনের পাশাপাশি নিচে উল্লেখিত দায়িত্বগুলোও পালন করবেন:

- কেন্দ্র ও মাঠ-পর্যায়ে জেভার বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি করবেন।
- কেন্দ্র ও মাঠ-পর্যায়ের কর্মীদের কাছ থেকে জেভার-বিষয়ক সকল প্রকার তথ্য সংগ্রহ করবেন এবং তাদেরকে এ-বিষয়ে তথ্য সরবরাহ করবেন।
- জেভার-সম্পর্কিত যেসব তথ্য মানবসম্পদ বিভাগে পাঠানো প্রয়োজন, সেসব বিষয়ে কর্মস্থলে সহকর্মীদের সাথে আলোচনা করবেন।
- কেন্দ্র ও মাঠ-পর্যায়ের যৌন হয়রানিমূলক ঘটনাসহ জেভার-সম্পর্কিত অন্যান্য সমস্যার সমাধানে জেভার কমিটি/জেভার বিশেষজ্ঞকে সাহায্য করবেন।
- জেভার সংক্রান্ত প্রশিক্ষণ, কর্মশালা এবং সভাগুলোতে প্রয়োজন অনুযায়ী উপস্থিত থাকবেন এবং অবদান রাখবেন।
- সরবরাহকৃত ছকে ত্রৈমাসিক প্রতিবেদন তৈরি করবেন এবং মানবসম্পদ বিভাগে পাঠাবেন।

m`m` wbe@tbi gvcKwW

নিচে উল্লেখিত বিষয়গুলো বিবেচনা করে জেভার ফোকাল পয়েন্ট নির্বাচন করতে হবে:

- দীর্ঘ-মেয়াদী কর্মী হতে হবে
- নারী / পুরুষ
- আগ্রহী হতে হবে—একাধিক ব্যক্তি যদি আগ্রহী থাকেন তবে তাঁদের আগ্রহের বিষয়টি জেভার ইকুয়ালিটি কমিটির কাছে পেশ করতে হবে।
- সংশ্লিষ্ট তত্ত্বাবধায়ককে জেভার ফোকাল পয়েন্টের কাজ তার বর্তমান পেশাগত দায়িত্বের কোনো ক্ষতি করবে না নিশ্চিত করে অনুমোদন করতে হবে।

tgqv` Kij

জেভার ফোকাল পয়েন্ট সাধারণত দুই বৎসরের জন্য নির্বাচিত হবেন।

mfV

দুই দিনের প্রশিক্ষণ শেষে জেভার ফোকাল পয়েন্ট প্রতি ছ'মাসে একবার সভা করবেন।

মস্কৱি 4t †RÜvi Abjvqx Kg i Ae vb (মার্চ ৩১, ২০১৬ ইং)

চাকরীর স্তর	মোট কর্মীর সংখ্যা	পুরুষ-কর্মীর সংখ্যা	নারী-কর্মীর সংখ্যা	পুরুষ-কর্মীদের শতকরা হার	নারী-কর্মীদের শতকরা হার
জেনারেল সার্ভিস	১২৭	৭৬২	৫১৬	৬০%	৪০%
ন্যাশনাল অফিসার	৪৬৪	৩৩৫	১২৯	৭২%	২৮%
আন্তর্জাতিক	২৮	১৭	১১	৬১%	৩৯%
ইমেরিটাস	৪	৪		১০০%	০%
স্বল্প মেয়াদী	৮	৩	৫	৩৮%	৬২%
প্রেষনে কর্মরত (seconded)	১		১	০%	১০০%
প্রশিক্ষণার্থী	৯১	৩৯	৫২	৪৩%	৫৭%
চুক্তিবদ্ধ কর্মী (CSA)	১৫৮২	৭৮৭	৭৯৫	৫০%	৫০%
দৈনিক বেতনভুক্ত কর্মী	১০৩৮	৪৪৯	৫৮৯	৪৩%	৫৭%
মোট	৪৪৯৪	২৩৯৬	২০৯৮	৫৩%	৪৭%

mshw³ 5: mnvqK MStewj

১. একশনএইড, জেভার পলিসি, ২০০০
২. এডিবি, জেভার চেকলিস্ট
৩. বেইজিং ডিক্লারেশন এন্ড প্ল্যাটফরম ফর এ্যাকশন (পিএফএ), ইউএন, ১৯৯৫
৪. বেইজিং প্লাস ফাইভ, পলিটিক্যাল ডিক্লারেশন এন্ড আউটকাম ডকুমেন্ট, ২০০০
৫. ব্র্যাক জেভার পলিসি: টুয়ার্ডস জেভার ইকুইটি, ১৯৯৮
৬. কেয়ার বাংলাদেশ, জেভার পলিসি, ২০০০
৭. সিডা, পলিসি অন জেভার ইকুয়ালিটি, ১৯৯৯
৮. হ্যান্ডবুক ফর জেভার মেইনস্ট্রিমিং. এ জেভার পার্সপেক্টিভ ইন দি হেলথ সেক্টর, সিডা ১৯৯৭
৯. আইসিডিডিআর,বি: স্ট্র্যাটেজিক প্ল্যান, ২০০৩
১০. নারী উন্নয়নে জাতীয় নীতিমালা, মহিলা ও শিশু-বিষয়ক মন্ত্রণালয়, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, ১৯৯৮
১১. পল্লী দারিদ্র্য বিমোচন ফাউন্ডেশন (পিডিবিএফ): জেভার পলিসি, ২০০২
১২. পলিসি ফর দি এ্যাডভান্সমেন্ট অফ ওমেন ইন দি এসডিসি, ১৯৯৭
১৩. প্রোগ্রাম অফ এ্যাকশন অফ দি ইন্টারন্যাশনাল কনফারেন্স অন পপুলেশন এন্ড ডেভেলপম্যান্ট (আইসিপিডি), ১৯৯৪
১৪. আরডিআরএস জেভার পলিসি, ২০০৩
১৫. সিডা, পলিসি এন্ড এ্যাকশন প্রোগ্রাম ফর প্রোমোটিং ইকুয়ালিটি বিটুইন ওমেন এন্ড মেন ইন পার্টনার কান্ট্রিজ, এপ্রিল ১৯৯৭
১৬. ওয়ার্কশপ রিপোর্ট অন মাদার এন্ড বেবি ফ্রেন্ডলি হসপিটাল ইনিসিয়েটিভ, অবস্ট্র্যাউকোল এন্ড গাইনোকোলজিক্যাল সোসাইটি অফ বাংলাদেশ
১৭. ডবি-উএইচও, জেভার পলিসি, ২০০২
১৮. সেন্টার ফর ডেভেলপম্যান্ট এন্ড পপুলেশন এ্যাকটিভিটিজ. জেভার ইকুইটি, কনসেপ্ট এন্ড টুলস ফর ডেভেলপম্যান্ট, ১৯৯৬

১৯. সিডো, নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ, মহিলা ও শিশু-বিষয়ক মন্ত্রণালয়, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, ২০০০
২০. আলম এন: ওমেন, হাউজহোল্ড এন্ড কমিউনিটিজ এন্ড দি কেয়ার অফ সিক চিলড্রেন ইন রুরাল বাংলাদেশ. পিএইচডি থিসিস, লন্ডন স্কুল অফ হাইজিন এন্ড ট্রপিক্যাল মেডিসিন. অক্টোবর, ২০০০
২১. নাভেদ এন্ড আদার্স: ওমেস হেলথ এন্ড ডোমেস্টিক ভায়োল্যান্স এগেইনস্ট ওমেন, আইসিডিডিআর,বি-নারীপক্ষ, ২০০৩
২২. ভ্যান মেলস, সি টি: ইনফ্লুয়েন্স অফ জেন্ডার কম্পোজিশন অন সাবসিকুয়েন্ট ফারটিলিটি ইন ম্যালনিউট্রিশন: মিটিং দি চ্যালেঞ্জ ইন সাউথ এশিয়া, আইসিডিডিআর,বি, ২০০২
২৩. এইচকেআই/আইপিএইচএন: দি নিউট্রিশনাল সার্ভেইলেস প্রজেক্ট ইন বাংলাদেশ ইন ১৯৯৯, হেলেন কেলার ইন্টারন্যাশনাল, ঢাকা
২৪. হাশেমী, এস এম: ক্রেডিট প্রোগ্রাম, ওমেস এম্পাওয়ারমেন্ট এন্ড কন্ট্রাসেপ্টিভ ইউজ ইন রুরাল বাংলাদেশ, ইন স্টাডিজ ইন ফ্যামিলি প্ল্যানিং, ১৯৯৪
২৫. বিএমএমএস: বাংলাদেশ মেটারন্যাল হেলথ সার্ভিস এন্ড মেটারন্যাল মরটালিটি সার্ভে ২০০১, ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অফ পপুলেশন রিসার্চ এন্ড ট্রেনিং (নিপোর্ট), ওআরসিএম, ঢাকা
২৬. ডিএইচএস: বাংলাদেশ ডেমোগ্রাফিক এন্ড হেলথ সার্ভে ১৯৯৯/২০০০, ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অফ পপুলেশন রিসার্চ এন্ড ট্রেনিং (নিপোর্ট), মিত্র এন্ড এসোসিয়েটস এন্ড ওআরসিএম, ঢাকা
২৭. জেন্ডার ইকুয়িটি স্ট্র্যাটেজি, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার