

জেডার সমতা ও নেতৃত্ব বিষয়ক প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল

অংশগ্রহনকারী: মধ্য পর্যায়ের ব্যবস্থাপনা কর্মী
আয়োজনে: ডেভেলপমেন্ট হুইল



কোর্স পরিচিতি

কোর্সের নাম	জেডার সমতা ও নেতৃত্ব
অংশগ্রহণকারী	মধ্য পর্যায়ের ব্যবস্থাপনা কর্মী ও হস্তশিল্পী
প্রশিক্ষণে মোট অধিবেশন	১৪ টি
প্রতি অধিবেশনের সময়কাল	৪০ থেকে ৯০ মিনিট
প্রশিক্ষণে ব্যবহৃত ভাষা	বাংলা
প্রশিক্ষণ উদ্দেশ্য	জেডার সমতা বিষয়ক ধারণা অর্জন করবেন ও পরবর্তীতে সেশন পরিচালনার প্রয়োজনীয় দক্ষতা উন্নয়নে সক্ষম হবেন।
প্রশিক্ষণ পদ্ধতি	প্রশিক্ষণটি প্রধানত অংশগ্রহণকারী কেন্দ্রিক ও অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতি অনুসরণে পরিচালিত হবে।
প্রশিক্ষণ উপকরণ	প্রতিটি অধিবেশনেই মডিউলে উল্লিখিত উপকরণগুলো ব্যবহার করা হবে।
প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন	অংশগ্রহণকারীরা প্রতিটি অধিবেশন এবং শেষের দিন সমগ্র প্রশিক্ষণ কোর্স মূল্যায়ন করবে।

প্রশিক্ষণ মডিউল পরিচিতি



প্রতিটি অধিবেশনের শিখন উদ্দেশ্য কী, অর্থাৎ অংশগ্রহণকারীরা নির্দিষ্ট অধিবেশন সমাপ্তির পর কী জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গি অর্জন করবে তা সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করা হয়েছে। এ উদ্দেশ্যসমূহ অধিবেশন পরিচালনার ক্ষেত্রে সহায়ককে পথ নির্দেশনা করবে।



প্রতিটি ধাপ পরিচালনার জন্য সহায়ক ও অংশগ্রহণকারীগণের যে সব উপকরণের প্রয়োজন হবে তা এখানে উল্লেখ করা হয়েছে। এতে সহায়ক তার অধিবেশন পরিচালনা করার সময় সঠিক উপকরণ নির্বাচন, ব্যবহার ও অংশগ্রহণকারীদের মাঝে সরবরাহ করতে পারবে।



একটি অধিবেশন শেষ করতে কতক্ষণ সময় লাগতে পারে তা উল্লেখ করা হয়েছে, যা সহায়ককে অধিবেশনটি পরিচালনার জন্য পরিকল্পনা প্রণয়নে সাহায্য করবে।



প্রতিটি অধিবেশন কোন্ পদ্ধতিতে পরিচালনা করা হবে তা দেয়া আছে। এতে সহায়ক নির্ধারিত পদ্ধতি অবলম্বন করে সঠিকভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে পারবেন।



প্রতিটি অধিবেশনের পরিচালনার জন্য সহায়কের প্রয়োজনীয় নির্দেশনা দেয়া রয়েছে। নির্দেশনা অনুযায়ী সহায়ক অধিবেশন পরিচালনা করবেন।



প্রতিটি ধাপের উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য সহায়ক ও অংশগ্রহণকারীগণকে যেসব কার্যক্রম সম্পন্ন করতে হবে এবং কোন্ কাজের পরে কোন্ কাজ করতে হবে তা এখানে পর্যায়ক্রমে উল্লেখ করা হয়েছে। অধিবেশন পরিচালনার জন্য এই করণীয়গুলো সহায়কের পথনির্দেশিকা হিসেবে কাজ করবে।



জেন্ডার সমতা বিষয়ক প্রশিক্ষণ

অধিবেশন	বিষয়	সময়
অধিবেশন -১	সূচনা পর্ব	৯০ মিনিট
অধিবেশন -২	আমি নিজেকে কেমন দেখতে চাই	৪৫ মিনিট
অধিবেশন -৩	জেন্ডার বিষয়ক ধারণা	৭৫ মিনিট
অধিবেশন -৪	জেন্ডার ভূমিকা	৭৫ মিনিট
অধিবেশন -৫	জেন্ডার সম্পর্কিত শব্দকোষ	৭৫ মিনিট
অধিবেশন -৬	জেন্ডার বৈষম্য ও এর প্রভাব	৭৫ মিনিট
অধিবেশন -৭	নারী ও পুরুষের মধ্যে ক্ষমতার বিন্যাস	৬০ মিনিট
অধিবেশন -৮	জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা	৪৫ মিনিট
অধিবেশন-৯	কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা, যৌন হয়রানী ও নিপীড়ন রোধে মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশনা	৬০ মিনিট
অধিবেশন -১০	জেন্ডার সম্পর্কিত আইন, কনভেনশন ও নীতিমালা	৭৫ মিনিট
অধিবেশন -১১	নেতৃত্ব	৭৫ মিনিট

অধিবেশন -১২	সিদ্ধান্ত গ্রহন ও সমস্যা সমাধান	৭৫ মিনিট
অধিবেশন -১৩	জেন্ডার সংবেদনশীল কর্মপরিবেশ	৭৫ মিনিট
অধিবেশন -১৪	কর্ম পরিকল্পনা গ্রহন ও বাস্তবায়ন কোর্স মূল্যায়ন ও সমাপনী	১ ঘন্টা ৪৫ মিনিট

অধিবেশন-১ সূচনা পর্ব



উদ্দেশ্য

অধিবেশন শেষে শিক্ষার্থীরা -

১. একে অন্যের পরিচয় দিতে পারবেন;
২. কার্যক্রমের উদ্দেশ্য, কর্মসূচি, এবং প্রশিক্ষণের নিয়মাবলী ব্যাখ্যা করতে পারবেন;



সময়

৯০ মিনিট



পদ্ধতি

গেম ও দৃশ্যমান উপস্থাপনা



উপকরণ

টেনিস বল, ফ্লিপশিট, মার্কার



যেভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে

ধাপ-১

- সবাইকে স্বাগত জানান সংক্ষেপে প্রশিক্ষণের প্রেক্ষাপট তুলে ধরুন।
- অংশগ্রহণকারীদের বলুন, এবার আমরা একে অন্যের সাথে পরিচিত হই। আজ, আমরা নিজেদের মধ্যে একটু ভিন্নভাবে পরিচিত হবো।
- বলুন, আমরা এখন একটি খেলা খেলবো এজন্য সবাইকে হাত ধরে গোল হয়ে বৃত্ত আকারে দাঁড়াতে হবে। এবার খেলার নির্দেশনা দিন-
- একটি টেনিস বল হাতে নিন। বলুন, প্রথমে আমি বলটি যে কোন একজনের দিকে ছুঁড়ে দিবো। বলটি দেয়ার সময় আমি আমার নাম, পদবী, কোন সংস্থায় কাজ করছি, কী করতে পছন্দ করি তা বলবো। এভাবে বলটি যার হাতে যাবে সে নিজের উপরোক্ত পরিচয় দেবে ও অন্য আর একজনের দিকে ছুঁড়ে দিবে।

- প্রত্যেকে নিজের হাত থেকে বল অন্যজনের হাতে দেয়ার পর হাত পিছনে রাখবে যেন অন্য কেউ দেখে বুঝতে পারে যে সে একবার বল পেয়েছে। তবে মনে রাখতে হবে যাকে একবার দেয়া হয়েছে তাকে আর বলটি দেয়া যাবে না।
- এভাবে খেলাটি চলতে থাকবে।

ধাপ-২

- একটি খেলার মধ্যে দিয়ে নিজেদের সাথে পরিচিত হলাম, এখন আমরা জেডার সমতা বিষয়ক এই কার্যক্রম কেন আমাদের জন্য প্রয়োজন তা জেনে নিই। এখানে উল্লেখ্য যে এই কার্যক্রমটি জুন ২০২৩ পর্যন্ত চলবে এবং এর কয়েকটি ধাপ রয়েছে। এবার ধাপগুলো আলোচনা করুন:

ধাপ-১: ধারণা অর্জন (বেসিক প্রশিক্ষণ) -৩ দিন (ঢাকা)

ধাপ-২: উপস্থাপন দক্ষতা উন্নয়ন (প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ) -৫ দিন (ঢাকা)

ধাপ-৩: মিড লেভেল ম্যানেজমেন্ট কর্তৃক পিয়ার এডুকেটরদের (আর্টিসান লিডার) প্রশিক্ষণ প্রদান - ২ দিন (স্ব স্ব প্রতিষ্ঠান)

ধাপ- ৪: পিয়ার এডুকেটর আর্টিসানদের সাথে ছোট ছোট সাপ্তাহিক সচেতনতামূলক বৈঠক করবেন -২ ঘন্টা (কর্মস্থলে)

- এবার ধারাবাহিকভাবে এই কার্যক্রমের উদ্দেশ্য, কর্মসূচি, হাউজ রুল আলোচনা করুন।
- সবাইকে একটি প্রাক ধারণা পত্র দিন ও পূরণ করে দিতে বলুন।
- প্রশাসনিক বিষয়সমূহ অংশগ্রহণকারীদের সাথে শেয়ার করুন।
- প্রথম অধিবেশনে সক্রিয় অংশগ্রহণ করার জন্য ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।

উদ্দেশ্য

- জেডার কী, জেডার ও সেক্স এর পার্থক্য, জেডার ভূমিকা, জেডারভিত্তিক সহিংসতা ইত্যাদি বিষয়ে ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- ক্ষমতার বিভিন্ন ধরণ ও জেডার সমতার জন্য কোন ধরনের ক্ষমতা চর্চা করা প্রয়োজন তা চিহ্নিত করতে পারবেন।
- জেডার সমতা বিষয়ক কিছু মৌলিক ধারণা অর্জনের মধ্য দিয়ে নিজেদের আত্মবিশ্বাস ও সক্ষমতার উন্নয়ন ঘটাতে সক্ষম হবেন ও পরবর্তীতে সেশন পরিচালনা করতে পারবেন।

হাউজ রুল

- সবাই হাত তুলে এক এক করে কথা বলবো;
- সবার মতামতের প্রতি গুরুত্ব দিব;
- পূর্ন অংশগ্রহণ করবো;
- মোবাইল ফোন বন্ধ রাখবো;
- সময় মেনে চলবো
- প্রতিটি সেশনের তথ্য, পদ্ধতি, উপকরণ কী ব্যবহার করা হচ্ছে তা খেয়াল করবো।

প্রাক ও পরবর্তী ধারণা যাচাই প্রশ্নপত্র (পূর্ণমান ৩০, প্রতিটি প্রশ্নের মান ৫)

১. জেডার বলতে বুঝায়-
 - ক) নারী-পুরুষের সম্পর্ক
 - খ) নারী-পুরুষ সম্পর্কে সমাজে প্রচলিত ধ্যান-ধারণা
 - গ) নারী পুরুষের শারীরিক পরিচয়
 - ঘ) নারীর ক্ষমতায়ন

২. কোনটি সঠিক
 - ক. নারীর কাজ আর্থিকভাবে মূল্যায়ন করা উচিত
 - খ. পুরুষের কাজ আর্থিকভাবে মূল্যায়ন করা উচিত
 - গ. নারী পুরুষ উভয়ের কাজ আর্থিকভাবে মূল্যায়ন করা উচিত
 - ঘ. উপরের কোনটিই নয়

৩. নিচের স্টেটমেন্ট দুটির মধ্যে কোনটি সের্ব্ব এবং কোনটি জেডার তা লিখুন
 - ক) নারীই সন্তানের জন্ম দেয়.....
 - খ) ছেলেদের কান্না লজ্জাজনক

৪. নিচের কোনটি নারীর অবস্থা ও অবস্থান তা লিখুন;
 - ক) পরিবার/সমাজের সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারীর গুরুত্ব আছে.....
 - খ) চাকুরী ক্ষেত্রে নারীদের অগ্রাধিকার দেয়া হচ্ছে.....

৫. সংবিধানের কত অনুচ্ছেদে বলা আছে যে, সকল নাগরিকদের জন্য সুযোগের সমতার কথা বলা হয়েছে?
 - ক) অনুচ্ছেদ ১৯ (১) খ) অনুচ্ছেদ ২৯ (১) গ) অনুচ্ছেদ ৯ (১) ঘ) অনুচ্ছেদ ৩৯ (১)

৬. কর্মক্ষেত্রে ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে যৌন হয়রানি প্রতিরোধে মহামান্য হাইকোর্ট কত সালে নির্দেশনা প্রদান করে?
 - ক) ২০০৭ সালে খ) ২০০৯ সালে গ) ২০১১ সালে ঘ) ২০১৩ সালে

অধিবেশন-৩

আমি নিজে কেমন দেখতে চাই?



উদ্দেশ্য

অধিবেশন শেষে শিক্ষার্থীরা-

১. নারী ও পুরুষ সম্পর্কিত সামাজিক মূল্যবোধ ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
২. মূল্যবোধ কীভাবে আচরনকে প্রভাবিত করে তা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।



সময়

৪৫ মিনিট



পদ্ধতি

যুক্তি প্রদর্শন ও আলোচনা



উপকরণ

লিখিত কার্ড: পক্ষে; বিপক্ষে, নিরপেক্ষ,
স্টেটমেন্ট লিখিত কার্ড



যেভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে

ধাপ-১

- অংশগ্রহনকারীদের শুভেচ্ছা জানিয়ে বলুন, আমরা এই অধিবেশনে আমাদের প্রচলিত সামাজিক রীতিনীতি ও মূল্যবোধ তুলে ধরতে চেষ্টা করবো।
- বলুন, সমাজ আমাদেরকে সব সময় মূল্যবোধ সম্পর্কে কিছু বার্তা দেয়। প্রশ্ন করুন - মূল্যবোধ বলতে আমরা কি বুঝি?
 - মূল্যবোধ হলো কতকগুলো বিশ্বাস বা ধারণা।
 - আমাদের চারপাশে আমরা যা দেখি, শুনি ও অনুভব করি তার ভিত্তিতে কোনটি সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ তা নির্ধারণে সহায়তা করে।
- এবার পূর্বে প্রস্তুত করা কিছু বিবৃতির উপর অংশগ্রহনকারীদের মূল্যবোধ তুলে ধরুন। এর আগেই রুমের তিনটি দেয়ালে পক্ষে, বিপক্ষে বা নিরপেক্ষ - লিখিত তিনটি কার্ড লাগিয়ে রাখুন।
- এবার একটি করে বিবৃতি পড়ুন এবং অংশগ্রহণকারীদের বিবৃতির পক্ষে, বিপক্ষে বা নিরপেক্ষ এই তিনটির মধ্যে যেকোন একটি জায়গায় অবস্থান নিতে বলুন। এক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারী উপস্থাপিত বিষয়টির ক্ষেত্রে যা বিশ্বাস করেন যা চর্চা করেন তার উপর ভিত্তি করে অবস্থান নেবেন।

বিবৃতি

- পরিবারের সদস্যদের যত্ন নারীরাই ভালো নিতে পারেন
- পরিবারের জন্য উপার্জন করা পুরুষদেরই দায়িত্ব

ঘরে বাইরে প্রতিটি জায়গায় নেতৃত্ব দানে পুরুষকেই মানায়

- নির্দিষ্ট স্থানে অবস্থান নেবার পর অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে আলোচনা করতে বলুন এবং দল থেকে ২/৩ জনকে বিষয়টি সম্পর্কে তাদের মতামত তুলে ধরতে বলুন। প্রতিটি স্টেটমেন্ট নিয়ে আলোচনা বা বিতর্ক করার জন্য সময় দেয়া যেতে পারে ১০ মিনিট।
- এক্ষেত্রে প্রতিটি দল যে জায়গাটিতে অবস্থান নেবেন (পক্ষে/বিপক্ষে/ জানি না) সেখান থেকে তাদের মতামত/যুক্তি তুলে ধরবেন।
- সবকটি দল থেকে তাদের মতামত/যুক্তি শোনার পর বিষয়টি সম্পর্কে সার-সংক্ষেপ করুন।
- অংশগ্রহণকারীদের কোন প্রশ্ন আছে কি-না তা জানতে চান, প্রশ্ন থাকলে তার উত্তর দিন।

ধাপ-২

- উপরোক্ত বিষয়গুলো নিয়ে আলোচনার পর বলুন, মূল্যবোধ হচ্ছে আমি যা বিশ্বাস করি, আমি যা ধারণা করি, আমি যা চর্চা করি এবং আমি যে কাজের পক্ষে অথবা বিপক্ষে। এই মূল্যবোধই আমাদের আচার আচরণকে তৈরী করে, আমি কী করবো বা করবো না তা বলে দেয়।
- কিছু উদাহরণের সাহায্যে মূল্যবোধগুলো কীভাবে আচরণকে প্রভাবিত করে তা তুলে ধরুন।
- অংশগ্রহণকারীদের কাছ থেকে জানার চেষ্টা করুন, এই মূল্যবোধগুলো আমরা কোথা থেকে পেয়ে থাকি? সম্ভাব্য উত্তর হতে পারে, পরিবার, বন্ধুবান্ধব, সমাজ, গণমাধ্যম, স্কুল, ধর্ম, সংস্কৃতি ও ঐতিহ্য ইত্যাদি।
- অংশগ্রহণকারীদের আর কোন প্রশ্ন না থাকলে সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সেশন শেষ করুন।

ধাপ-৩

- এই অধিবেশনের শিক্ষণীয় বিষয়গুলো নিয়ে আলোচনা করুন।
- কোন প্রশ্ন না থাকলে সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।



উদ্দেশ্য

অধিবেশন শেষে শিক্ষার্থীরা-

১. নারী ও পুরুষ সম্পর্কিত আচরণ কোনগুলো তা চিহ্নিত করতে পারবেন;
২. জেভার ও সেক্স - এর পার্থক্য চিহ্নিত করতে পারবেন।
৩. নারী ও পুরুষের মধ্যে এই পার্থক্য কীভাবে/কোথায় তৈরি হয় তা বলতে পারবেন;
৪. সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া বলতে কী বুঝি তা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।



সময়

৭৫ মিনিট



পদ্ধতি

ছবি আঁকা ও পাওয়ার পয়েন্ট প্রেজেন্টেশন ও আলোচনা



উপকরণ

ফ্লিপশিট, মার্কার, মাসকিং টেপ, মার্কার



যেভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে

ধাপ-১

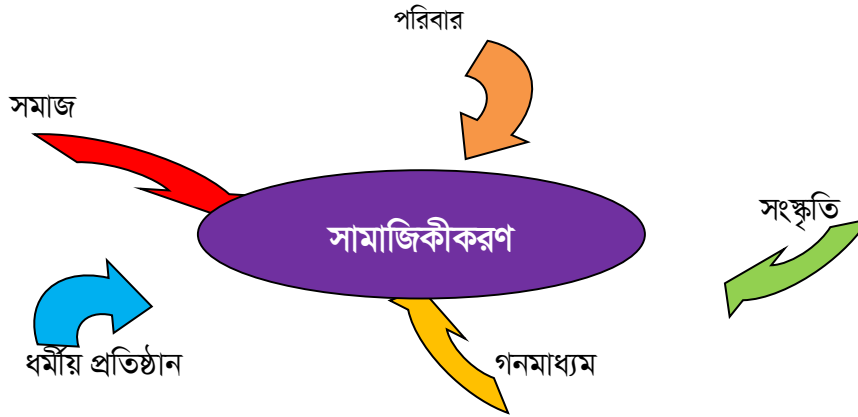
- সবাইকে শুভেচ্ছা জানিয়ে বলুন, এই অধিবেশনে পরিবার সমাজ ও বিভিন্ন ক্ষেত্রে পুরুষ ও নারী কেমন হয় তা নিয়ে আলোচনা করবো।
- এবার অংশগ্রহণকারীদের ২টি দলে ভাগ করে দিন ও একটি দলকে একটি নারীর ছবি আঁকতে বলুন ও তাকে যা কিছু মনে চায় দিয়ে সাজাতে বলুন ঠিক তেমনি অপর দলকে একটি পুরুষের ছবি আঁকতে বলুন ও তাকে যা কিছু মনে চায় দিয়ে সাজাতে বলুন।
- এবার ছবির পাশে একজন পুরুষ ও নারীর কি কি বৈশিষ্ট্য থাকে তা লিখে দিতে বলুন।
- এবার ছবি দুটি উপস্থাপন করতে বলুন।
- এবার সহায়ক প্রশ্ন করুন, পুরুষের এই বৈশিষ্ট্যগুলো একজন নারীর মধ্যে আবার নারীর এই বৈশিষ্ট্যগুলো পুরুষের মধ্যে থাকতে পারে কী না এক একটি বৈশিষ্ট্য তুলে ধরুন ও প্রয়োজনীয় উদাহরণ দিন।
- অংশগ্রহণকারীদের উত্তর শোনার পর বলুন নারী ও পুরুষের মধ্যকার এক ধরনের পার্থক্য আছে, যা আমরা জন্মগতভাবে অর্জন করি এবং যা পরিবর্তন করা যায় না তা হলো শারীরিক পার্থক্য

- নারী-পুরুষের মধ্যে শারীরিক পার্থক্য ছাড়াও আচার-আচরণ, জামা কাপড় ইত্যাদি ক্ষেত্রে পার্থক্য রয়েছে। এগুলো হচ্ছে বাইরে থেকে তৈরি বা সমাজ থেকে সৃষ্ট নারী পুরুষের পার্থক্য। এবার সমাজ থেকে সৃষ্ট এই পার্থক্যগুলো কী কী তা জিজ্ঞেস করুন।
- এবার বলুন, যে বৈশিষ্ট্যগুলো আমরা জন্মগত ভাবে পেয়ে থাকি বা নিয়ে জন্ম গ্রহণ করি তাকে বলে সেক্স এবং যে গুলো জন্মের পর পরিবার, সমাজ থেকে শিখি এগুলো স্থান কাল পাত্র ভেদে আলাদা এবং এগুলো পরিবর্তনযোগ্য তাকে বলে জেন্ডার। জেন্ডারকে সামাজিক লিঙ্গও বলা হয়।
- সহায়ক তথ্যের মাধ্যমে জেন্ডার ও সেক্স এর আলোচনা করুন।

ধাপ-২

সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া

- এবার সবাইকে ‘ছেলে কী? মেয়ে কী?’ তথ্যপত্রটি দিন ও ছবি ও তথ্য ধরে ধরে আলোচনা করুন।
- বলুন, জীবনের বিভিন্ন পর্যায়ে এই পার্থক্য করার প্রক্রিয়া চলতে থাকে এবং পরিবার, সমাজের প্রতিটি মানুষ এই পার্থক্য করার প্রক্রিয়ায় অংশ নেয় এবং ছেলে ও মেয়ের কাছ থেকে তারা প্রচলিত এই পার্থক্যসূচক আচরণ প্রত্যাশা করে।



- জন্মের পর থেকে এই যে প্রক্রিয়ার মধ্যে দিয়ে ছেলে ও মেয়েকে বড় হয়ে তোলা হয় এই প্রক্রিয়াটিকে সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া বলে।
- বলা হয়, শিশু জন্মের পর কাদামাটির মত নরম থাকে পরিবার, সমাজ, শিক্ষা ও ধর্মীয় প্রতিষ্ঠান তাকে শেখায় কী করা যাবে কী করা যাবে না অর্থাৎ মানুষ মুক্ত অবস্থায় জন্মায় কিন্তু সমাজ তাকে তার নিয়ম শৃংখলায় বন্দী করে দেয়।
- সমাজ ও সংস্কৃতি অনুযায়ী পুরুষ ও নারীর জন্য ভিন্ন ভিন্ন কিছু বৈশিষ্ট্য প্রচলিত রয়েছে। উদাহরণস্বরূপ পুরুষের তুলনায় নারীকে নমনীয়, ধৈর্যশীল, রমণীয়, স্নেহময়, আবেগপ্রবণ ইত্যাদি বৈশিষ্ট্যে মানানসই ভাবা হয়।
- আবার নারীর তুলনায় পুরুষকে কঠিন, অসহিষ্ণু, আবেগহীন, কর্তৃত্বপরায়ণ বলে গণ্য করা হয়। যে পুরুষের ক্ষেত্রে এসবের ব্যত্যয় ঘটে তাকে ‘মেয়েলী’ ভাব আছে বলে ব্যঙ্গ করা হয়। সমাজের দৃষ্টিতে পুরুষের গলার স্বর, হাঁটা সবকিছুতেই ‘পুরুষালি’ ভাব থাকা জরুরি নইলে ‘মিনমিনে পুরুষ’ বলে অভিহিত হতে হয়।

- শৈশবকাল থেকে মেয়ের ও ছেলের বিচরণক্ষেত্র, খেলাধুলা, শিক্ষার্চনা, মেলামেশা সবকিছুই ভিন্নভিন্নভাবে অগ্রসর হয়। 'মেয়েলি কথা', 'মেয়েলি হাঁটা', 'মেয়েলি খেলা', 'মেয়েলি গল্প', 'মেয়েলি কাজ', 'মেয়েলি আচরণ' ইত্যাদি কাজ বা আচরণগুলো সমাজে মেয়েদের জন্যই নির্দিষ্ট রাখা হয়।
- নারী ও পুরুষের ক্ষেত্রে সমাজ-প্রত্যাশিত এইসব চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যই মেয়েলি আচরণ বা ফেমিনিনিটি এবং পুরুষালী আচরণ বা ম্যাসকুলিনিটি হিসেবে গণ্য হয়।

ধাপ-৩

- এই আলোচনা থেকে আমাদের শিক্ষণীয় কী? আমাদের করণীয় কী হতে পারে? এসকল বিষয়ে সবার মতামত নিন এবং একমতে পৌঁছান।
- পুরো অধিবেশনের সারসংক্ষেপ করে অধিবেশনটি শেষ করুন।

ছেলে কী? মেয়ে কী?

ছেলে কী? মেয়ে কী? চলো আমরা দেখি
কী দিয়ে ছেলে ও মেয়ে আলাদা হয়।



কিছু লোক বলে, যার লম্বা চুল সেই মেয়ে।
সোহেলের তো লম্বা চুল, সে কিন্তু ছেলে।



কিছু লোক বলে, যাদের গায়ে জোর আছে, যারা ভারী
বোঝা মাথায় তুলতে পারে তারাই ছেলে।
সাদ্দিদা ও নাফিসা ভারী পানির কলসি ও ভারী ওজনের
জ্বালানী কাঠ টানতে পারে। তারা কিন্তু মেয়ে।



কিছু লোক বলে যে, মেয়ে তারা যারা ঘরের কাজে সাহায্য
করে।

কিন্তু জোসেফ রান্না করতে ও ঘরবাড়ি পরিষ্কার রাখতে
সাহায্য করে। সে কিন্তু ছেলে।



কিছু লোক বলে, যারা নম্র স্বভাবের ও যাদের মনে মায়া
মমতা (মাতৃত্ব সুলভ) আছে তারাই মেয়ে।

কবীরের মনে মায়া মমতা আছে। সে তার ছোট বোনকে
কোলে রাখে ও দেখাশুনা করে। সে কিন্তু ছেলে।

কিছু লোক বলে, তারাই ছেলে বা পুরুষ যারা বাইরের জগতের কাজ বা
দায়িত্ব সামলাতে পারে।

মিসেস জহুরা বেগম একজন ডিসি (জেলা প্রশাসক), তিনি গোটা
জেলার কাজকর্ম দেখাশুনা করেন। তিনি কিন্তু একজন নারী।



	জেডার ও সেক্স- সহায়ক তথ্য	অধিবেশন-৩
--	-----------------------------------	------------------

সেক্স

সাধারণভাবে জৈবিক / শারীরিক বৈশিষ্ট্যের ভিত্তিতে নারী পুরুষের নির্মিত পরিচয় এবং মনে করা হয়ে এটি অপরিবর্তনশীল।

জেডার

সাধারণভাবে জেডার হল সামাজিক ও ঐতিহাসিকভাবে নির্মিত নারী পুরুষের পরিচয়। সমাজ ও সংস্কৃতি ভেদে জেডার পরিচয় ভিন্ন এবং পরিবর্তনশীল। আর একটু সহজ করে বললে, সাধারণভাবে নারী ও পুরুষের মধ্যে মূল পার্থক্য কিছু শারীরিক বৈশিষ্ট্যের কারণে কিন্তু একটি সমাজে যখন নারীত্ব ও পুরুষত্বকে সংজ্ঞায়িত করা হয় তা মূলত কিন্তু কোন ধরনের আচরণ, কর্মকান্ড নারী ও পুরুষভেদে সমর্থনযোগ্য কিংবা সমর্থনযোগ্য নয় তার ভিত্তিতেও নারী ও পুরুষকে সংজ্ঞায়িত করা হয়। যেমন:-

আচার-আচরণ

নারী ও পুরুষের আচার-আচরণও জেডার দ্বারা প্রভাবিত। শিশুবেলা থেকেই মেয়ে ও ছেলে শিশুর আচার-আচরণ কেমন হবে, কেমন হওয়া উচিত তা নিয়ন্ত্রণ করা হয়। মেয়ে শিশু লাজুক, নরম, অসহায় এবং নির্ভরশীলভাবে বেশিরভাগ পরিবারে বড় হয়। পক্ষান্তরে, ছেলে শিশুকে সাধারণত সাহসী, দুরন্ত ও দক্ষ হিসেবে বড় করে তোলা হয় ফলে পরবর্তীতে তাদের আচরণও ভিন্নতর হয়।

দায়িত্ব-কর্তব্য

জেডার নারী-পুরুষের দায়িত্বেও পার্থক্য নির্দেশ করে দেয়। নারীর কাজ প্রধানত সেবামূলক। পুরুষের কাজ আয়মূলক। একটি মেয়েকে শিশুবেলা থেকেই শেখানো হয় তার প্রধান দায়িত্ব পরিবারের সবার সেবা ও যত্ন। গৃহকর্মই তার প্রধান কাজ। পক্ষান্তরে, ছেলে শিশু পরিবার তথা সমাজ থেকে শেখে তার কাজ আয়মূলক। তার দায়িত্ব পরিবারের জন্য আয় রোজগার করা। পরিবারের ভবিষ্যতের কর্তা সেই হবে এই সামাজিক দীক্ষাই সে পায়।

পোশাক

নারী পুরুষের পোশাক ভিন্নরকম এবং এই পোশাকও প্রকৃতি নির্ধারিত নয়। পোশাক নির্ধারিত হয় জেডার সংজ্ঞা দ্বারা। পুরুষের পোশাক কর্ম উপযোগী। অন্যদিকে, বাংলাদেশের প্রেক্ষাপটে নারীর পোশাক বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই কর্ম উপযোগী নয়।

চলাচল

নারী পুরুষের গতিবিধি ও চলাচলও জেডার পরিচয় দ্বারা নির্ধারিত।

জেডার বৈচিত্র্য

মূলত: নারী পুরুষের জৈবিক পরিচয়ের সাথে সামাজিক পরিচয় ওতোপ্রোতভাবে জড়িত, অর্থাৎ একজন ব্যক্তির জৈবিক পরিচয়ই তার সামাজিক পরিচয়কে নির্মাণ করছে। তবে সেক্স/ জেডার আলোচনায় বৈচিত্র্যকে গুরুত্ব না দিয়ে কেবল নারী পুরুষের মধ্যে সীমাবদ্ধ রাখলে অপরাপর লিঙ্গীয় পরিচয়ের মানুষ জন (যেমন-হিজরা, ট্রানজেডার) বাদ পড়ে অথবা প্রান্তিক হয়ে পড়ে। যেমন, হিজরা জনগোষ্ঠীকে বাংলাদেশ রাষ্ট্র স্বীকৃতি দিলেও বাস্তবে তারা সামাজিকভাবে উপেক্ষিত এবং নানাভাবে নীপিড়িত।

জেডার আলোচনায় আমাদের এই সকল ধরনের মানুষকে বুঝতে হবে এবং স্বীকৃতি দিতে হবে কারণ জেডার বৈচিত্র্যপূর্ণ।

অধিবেশন-৪

জেডার ভূমিকা



উদ্দেশ্য



সময়

৭৫ মিনিট



পদ্ধতি

ঝড়ো ভাবনা ও



পাওয়ার পয়েন্ট

প্রজেন্টেশন

অধিবেশন শেষে শিক্ষার্থীরা-

১. পরিবারে সমাজে নারী-পুরুষের বিভিন্ন ভূমিকা চিহ্নিত করতে পারবেন;
২. নারী পুরুষের ভূমিকার পার্থক্য চিহ্নিত করতে পারবেন।
৩. নারী পুরুষের এই পার্থক্য কীভাবে/কোথায় তৈরী হয় তা বলতে পারবেন;
৪. এই পার্থক্য কীভাবে বৈষম্য তৈরি করে তা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

উপকরণ

যেভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে



ধাপ-১

- সবাইকে শুভেচ্ছা জানিয়ে বলুন, এই অধিবেশনে পরিবার সমাজ ও বিভিন্ন ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের কাজ বা ভূমিকা ভিন্ন হয় তা নিয়ে আলোচনা করবো।
- অংশগ্রহনকারীদের প্রত্যেককে একটি ফরম দিন (সহায়ক তথ্য) ও পূরণ করতে বলুন। এবার উত্তরগুলো সবার সাথে মেলান।
- এবার অংশগ্রহনকারীদের বলুন যে কোন ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের ভূমিকা ভিন্ন হয়।
- এবার সহায়ক প্রশ্ন করুন, নারীর ভূমিকা বা কাজ বা পুরুষের ভূমিকা কিভাবে ভিন্ন হয় ও কীভাবে বৈষম্য তৈরি করে।
- অংশগ্রহনকারীদের উত্তর শোনার পর বলুন নারী-পুরুষের ভূমিকার যে পার্থক্য সেটা সমাজ থেকে সৃষ্টি বা আরোপিত এটাই জেডার ভূমিকা
- এই জেডার ভূমিকা ভিন্ন হওয়ার কারণে নারীর কাজের মূল্যায়ন হয় না ও নারীর কাজ অদৃশ্য থেকে যায় এবং নারীর শ্রমকে মূল্যহীন করে তোলে।
- এবার বলুন এই জেডার ভূমিকা বা নারী-পুরুষের কাজের পার্থক্যকে পূনঃমূল্যায়ন করা প্রয়োজন যাতে নারী-পুরুষের মর্যাদা ও দায়িত্ব ভিন্ন না হয়।

জেন্ডার ভূমিকা

জেন্ডার ভূমিকা বলতে বুঝায় সমাজ তার সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় এবং সমাজের বেধে দেওয়া বিধি নিষেধের দ্বারা নারী ও পুরুষের কাজকে যেভাবে আলাদা করে থাকে। এক্ষেত্রে সমাজ ঠিক করে দেয় নারীর জন্য কোন কাজগুলো গ্রহণযোগ্য এবং পুরুষের জন্য কোন কাজগুলো গ্রহণযোগ্য।

পুনঃউৎপাদনমূলক ভূমিকাঃ

পুনঃ উৎপাদনমূলক ভূমিকা বলতে কেবল জৈবিক পূর্ণ উৎপাদনকেই বুঝায় না বরং শ্রম শক্তির (পূর্ণ উৎপাদন) এবং সামাজিক সম্পর্কের পুনঃ উৎপাদনকেও বুঝায়।

সন্তান ধারণ ও লালন পালন, পরিবারের সকলের যত্ন সহ নিত্যকার গৃহস্থলী কাজ কর্ম প্রধানত নারীরাই করে থাকেন। পুরুষরাও মাঝে মাঝে গৃহস্থলী কাজ করে থাকে কিন্তু সেই কাজগুলি ব্যবস্থাপনামূলক কাজ কর্মের সাথে সংশ্লিষ্ট।

কিন্তু নারীর এই কাজগুলি অস্বীকৃত, মুজরী বিহিন, অবৈতনিক এবং অদৃশ্য। অক্সফামের গবেষণা (২০২০) মতে, এই একই ধরনের কাজ যদি টাকার মূল্যে কিনতে হতো তা বছরে প্রায় ১১ ট্রিলিয়ন ইউএস ডলার হতো।

উৎপাদনমূলক ভূমিকাঃ

উৎপাদনমূলক ভূমিকা বলতে বুঝায়, নারী/পুরুষ নির্বিবাদে নগদ কিছুর বিনিময়ে যে কাজ করে। এ ধরনের ভূমিকা বাজার উৎপাদনকে যেমন অন্তর্ভুক্ত করে তেমনি গৃহ উৎপাদনকে ও বুঝায়। বাজার উৎপাদনের ক্ষেত্রে কাজটির বিনিময় মূল্য থাকবে আর গৃহ বা মৌলিক উৎপাদনের ক্ষেত্রে কাজটির ব্যবহার মূল্য থাকবে, তবে পরোক্ষভাবে তার বিনিময় মূল্য অবশ্যই থাকবে। কৃষি উৎপাদনের ক্ষেত্রে মহিলারা যেসব উৎপাদনমূলক কাজ করে সেগুলো উৎপাদনমূলক ভূমিকা হিসাবে গণ্য হয়। যেমন- নিজে একজন কৃষক হিসাবে কাজ করলে, অথবা কোন কৃষকের স্ত্রী যে সব কৃষি কাজ করে অথবা যে সব মহিলারা পারিশ্রমিকের বিনিময়ে কৃষি কাজ করে।

সমাজে নেতৃত্বদানমূলক ভূমিকা

সমাজে নেতৃত্ব দানমূলক কার্যকলাপ বেশীর ভাগ পুরুষরাই ভূমিকা রাখে তবে মেয়েরাও রাখে। এসব কর্মকাণ্ড বিভিন্ন রাজনৈতিক পর্যায়ে হয়ে থাকে যে পর্যায়ে এগুলো যুগ যুগ ধরে গড়ে উঠা সিদ্ধান্ত তৈরীর কাঠামো থেকে নির্গত আর এ ভূমিকা জাতীয় রাজনীতির ক্ষেত্রে ও হতে পারে।

	অনুশীলন শিট	অধিবেশন-৪
--	-------------	-----------

বক্তব্য	স্থান, কাল ও পাত্রভেদে পরিবর্তনীয় (জেডার)	স্থান, কাল ও পাত্রভেদে অপরিবর্তনীয় (সেক্স)
নারী সন্তানকে বুকের দুধ পান করাতে পারে, পুরুষ পারে না।		√
পুরুষ তার সন্তানকে বাটি ও চামচ দিয়ে দুধ খাওয়াতে এবং যত্ন নিতে পারে।	√	
নারী জরায়ুতে সন্তান ধারণ এবং প্রসব করে, পুরুষ করতে পারে না।		√
নারী সরকার পরিচালনা করে এবং নির্বাচনে অংশ নেয়।	√	
আমাদের সমাজে মেয়ের পরিবারকে বিয়ের সময় যৌতুক দিতে হয়, ছেলের পরিবারকে দিতে হয় না।	√	
নারী এবং পুরুষের প্রজনন অঙ্গসমূহ একরকম নয়।		√
নারী সন্তান লালন-পালন এবং ঘরের কাজ করে, পুরুষ আয় উপার্জন করে।	√	
নারী বিচার-সালিশে এবং সামাজিক জনসভায় অংশ নেয়, পুরুষ সভা পরিচালনা করে।	√	
নারীর পোষাক হলো শাড়ী, পুরুষের পোষাক হলো শার্ট-প্যান্ট।	√	
যৌন সম্পর্ক ও পরিবার পরিকল্পনার ব্যাপারে নারী সিদ্ধান্ত নেয় না, পুরুষ নেয়।	√	
একই কাজের জন্য নারীকে কম মজুরী দেওয়া হয়, পুরুষকে বেশি।	√	
নারীর তুলনায় পুরুষ চিকিৎসার জন্য সহজেই সেবাকেন্দ্রে যেতে পারে	√	



উদ্দেশ্য

অধিবেশন শেষে শিক্ষার্থীরা-

- সমতা, সাম্যতা, ন্যায্যতা, জেডার বৈষম্য, মূলধারাকরণ, ক্ষমতায়ন বলতে কী বোঝায় তা ব্যাখ্যা করতে পারবেন
- সমতা/ সাম্যতা/ন্যায্যতা চিহ্নিত করতে পারবেন।



সময়

৭৫ মিনিট



পদ্ধতি

ইনফরমেশন মার্কেট, স্লাইড প্রদর্শন ও আলোচনা



উপকরণ

পোস্টার, মার্কার, বোর্ড



যেভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে

ধাপ-১

- অংশগ্রহনকারীদের বলুন, আমরা জেডার সম্পর্কে ধারণা পেয়েছি, এবার আমরা জেডার সম্পর্কিত কিছু শব্দ নিয়ে আছে আলোচনা করবো। এই শব্দগুলোর মাধ্যমে জেডার বিষয়টি আরো পরিষ্কার হবে।
- অংশগ্রহনকারীদের ৬টি দলে ভাগ করে দিন ও প্রতিটি দলকে দুইটি করে বিষয় দিন এবং দলে বসে আলোচনা করে বিষয়টি সম্পর্কে তাদের ধারণা সহজ কথায় পোষ্টারে লিখতে বলুন।
- দলীয় কাজের জন্য ১০ মিনিট সময় দিন।
- নির্দিষ্ট সময় পর প্রতিটি দল থেকে একজন প্রতিনিধি এসে অন্য দলের সদস্যদের সাথে শব্দগুলো নিয়ে আলোচনা করতে বলুন।
- প্রতিটি দলের উপস্থাপনের পর সে বিষয়টি আরো পরিষ্কার করার জন্য সহায়ক তথ্য ৪.১ মাধ্যমে স্লাইড প্রদর্শন করুন।

ধাপ- ২

- এবার অংশগ্রহনকারীদের নিচের ৩টি ছবি দেখান এবং এই ছবি অনুযায়ী কী করলে তিনজনেই খেলা দেখতে পাবে তা জিজ্ঞেস করুন।



- সবার উত্তর নিয়ে ছবিটি ব্যাখ্যা করুন যে আমরা যদি ন্যায্যভিত্তিক সমাজ প্রতিষ্ঠিত করতে চাই তাহলে যে বেড়াটি সমস্যা তৈরী করছে সেটি পরিবর্তন করতে হবে।
- জেন্ডার সমতা আনার জন্য নারী পুরুষসহ অপরাপর সকল লিঙ্গের মানুষ প্রত্যেকে যেন সমানভাবে অংশগ্রহণ করতে পারে এবং সম সুযোগ অধিকার ভোগ করতে পারে, সম্পদের নিয়ন্ত্রণ করতে পারে ও সিদ্ধান্ত নিতে পারে- এ বিষয়টি খেয়াল রাখতে হবে।
- জেন্ডার সমতা আনয়নের একটি পদ্ধতি/উপায় হলো জেন্ডার সাম্যতা-যার মাধ্যমে প্রত্যেকে সমান মর্যাদা পাবে, সমতার ভিত্তিতে সমাজ গড়ে উঠবে ও নারী-পুরুষ উভয়ের মধ্যে ক্ষমতার ভারসাম্য নিশ্চিত হবে।
- জেন্ডার সাম্যতার মধ্যে দিয়ে নারী ও পুরুষ সকলের জন্য ন্যায্যতা নিশ্চিত হবে, এর মাধ্যমে নারী-পুরুষ উভয়ের জন্য সমান সুযোগ পায়, সম্পদের উপর নিয়ন্ত্রণ করতে পারবে এবং সুফল ভোগের সুযোগ নিশ্চিত হবে। আমরা যদি ন্যায্যতা আনতে চাই তাহলে রাষ্ট্রের সকল নিয়ম-নীতিমালায় সমতার বিষয়টি বিবেচনা করতে হবে।
- পরিশেষে এই ছবিটি প্রদর্শন করুন ও বলুন জেন্ডার সাম্যতার মূল লক্ষ হলো সমতা ও ন্যায্যতা প্রতিষ্ঠা করা।



সহায়ক তথ্য	জেভার শব্দকোষ বিষয়ক	অধিবেশন-৫
-------------	----------------------	-----------

জেভার সমতা

সর্বজনীন মানবাধিকার সনদ অনুযায়ী আমরা সকল মানুষ বিশেষ করে নারী পুরুষ, ছেলে- মেয়ে, সাদা কালো, ধনী - গরীব সকলের অধিকার সমান। কাজেই অধিকার ও মর্যাদার এই বিষয়টিকে আমাদের শ্রদ্ধা করতে হবে। সমাজে কাঠামোতে লিঙ্গীয় পরিচয়ের কারণে সৃষ্টি হওয়া অসমতা দূর করে নারী, পুরুষ, ছেলে, মেয়ের মধ্যে ক্ষমতার ভারসাম্য সৃষ্টি করতে হবে। নারী পুরুষ, ছেলে মেয়ে প্রত্যেকে যেন সমানভাবে অংশগ্রহণ করতে পারে এবং সম সুযোগ, অধিকার ভোগ করতে পারে, সম্পদের নিয়ন্ত্রণ করতে পারে ও সিদ্ধান্ত নিতে পারে- এ বিষয়গুলো খেয়াল রাখতে হবে।

জেভার সাম্যতা

সমাজ ও রাষ্ট্রে জেভার সমতা অর্জন করার জন্য জেভার সাম্যতা একটি উপায় বা প্রক্রিয়া। বিষয়টিকে সহজভাবে বোঝার জন্য আমাদের মনে রাখতে হবে যে মানুষ হিসেবে আমাদের সকলেরই সবকিছুতে সমান অধিকার রয়েছে। কিন্তু বাস্তবতা হল বিভিন্ন লিঙ্গের মানুষজন, নারী-পুরুষ, ছেলে- মেয়ে সকলে সমানভাবে অধিকার ভোগ করতে পারে না। এই না পারার ফলে সম্পদ অর্জন, সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও সামাজিক মর্যাদার দিক থেকে এরা পিছিয়ে থাকে। সমাজ তথা রাষ্ট্রের দায়িত্ব হল এমন একটি সহায়ক/উপযোগী পরিবেশ তৈরি করা যাতে নিজেদের ও সমাজ উন্নয়নে যথাযথ অবদান রাখতে পারে।

জেভার ন্যায্যতা

জেভার ন্যায্যতা দায়িত্ববাহকদের ছেলে-মেয়ে, নারী-পুরুষের প্রতি দায়িত্ব পালনের বিষয়টিকে গুরুত্ব প্রদান করে। জেভার ন্যায্যতা হলো নারী ও পুরুষের মধ্যকার অসমতা দূর করা অর্থাৎ নারী ও মেয়েদেরকে অধঃস্তন অবস্থা থেকে বের করে আনা। এটি নারী ও পুরুষ, ছেলে ও মেয়েদের সম্পদের উপর সমান নিয়ন্ত্রণ ও প্রবেশাধিকারকে নিশ্চিত করে। তাদের জীবনে পছন্দ তৈরিতে সার্মথ্য ও প্রয়োজন অনুযায়ী অসমতা প্রতিকারে প্রবেশাধিকারের কথা বলে। জেভার ন্যায্যতা সকল ধরনের জেভার বৈষম্য, বঞ্চনা এবং লিঙ্গভিত্তিক সংহিসতার বিপরীতে অবস্থান নেওয়াটাকে নিশ্চিত করে। এটি দায়িত্ব বাহকের জবাবদীহিতা নিশ্চিতকরনে মাধ্যমে নারী ও মেয়েদের সম্মান, অধিকার সুরক্ষা ও বাস্তবায়ন করে।

জেন্ডার বৈষম্য

আমরা নারী-পুরুষের মধ্যে একটি বৈষম্যমূলক ব্যবস্থা তৈরি করেছি যা মোটেই কাম্য নয়। এই বৈষম্যের পিছনে দীর্ঘ সময়কার সামাজিক, রাজনৈতিক ও অর্থনৈতিক অবস্থা রয়েছে। সত্যিই যদি আমরা সকল মানুষের অধিকার সমানভাবে প্রতিষ্ঠা করতে চাই তাহলে অবশ্যই এই বৈষম্য দূর করতে হবে।

ক্ষমতায়ন:

'ক্ষমতায়ন' শব্দটি আসে 'ক্ষমতা' থেকে অর্থাৎ যাদের সামর্থ্য আছে তাদের ভবিষ্যৎ নির্ধারণে, অংশগ্রহণে এবং সম্পদের উপর নিয়ন্ত্রণে তারাই ক্ষমতাবান। সহজভাষায় বলতে গেলে নিজেদের অধিকার ভোগ করার ক্ষেত্রে নিজেদের সিদ্ধান্ত অনুযায়ী নিজেদের সম্পদ নিজেরাই ব্যবহার করতে বা নিয়ন্ত্রণ করতে পারাই হচ্ছে ক্ষমতায়ন।

মূলধারায় জেন্ডার সমতা

জাতি এবং রাষ্ট্র হিসেবে আমাদের সফল হতে হলে আমাদেরকে রাষ্ট্রীয় বিভিন্ন পলিসি, নিয়ম, নীতিতে নারী-পুরুষের সমতার বিষয়টি অর্ন্তভুক্ত করতে হবে। উদাহরণ হিসেবে আমরা বলতে পারি প্রাথমিক বিদ্যালয়ে শিক্ষক নিয়োগের ক্ষেত্রে নারীদেরকে প্রাধান্য দেয়া হয়। এছারাও ইউপিতে ৩জন নারী সদস্য অর্ন্তভুক্ত করা, উপজেলা পরিষদে একজন নারী ভাইস চেয়ারম্যান বিষয়টি উল্লেখযোগ্য।

এছারাও সমাজ, সংগঠন ও রাষ্ট্রীয় বিভিন্ন ক্ষেত্রে নারীর উল্লেখযোগ্যভাবে অংশগ্রহণের বিষয়টি নিশ্চিত করা যাতে কোনরূপ দয়া দাক্ষিন্যেও বিষয় না থাকে বরং আইন ও নীতিগতভাবে অংশগ্রহণ, অবদান রাখা ও নিজেদের উন্নয়ন করতে পারে সেটি নিশ্চিত করার প্রয়াস হলো উন্নয়নের মূল শ্রোতে নারীর অংশগ্রহণ।

জেন্ডার বৈচিত্র্য

মূলত: নারী পুরুষের জৈবিক পরিচয়ের সাথে সামাজিক পরিচয় ওতোপ্রোতভাবে জড়িত, অর্থাৎ একজন ব্যক্তির জৈবিক পরিচয়ই তার সামাজিক পরিচয়কে নির্মান করছে। তবে সেক্স/ জেন্ডার আলোচনায় বৈচিত্র্যকে গুরুত্ব না দিয়ে কেবল নারী পুরুষের মধ্যে সীমাবদ্ধ রাখলে অপরাপর লিঙ্গীয় পরিচয়ের মানুষ জন (যেমন-হিজরা, ট্রানজেন্ডার) বাদ পড়ে অথবা প্রান্তিক হয়ে পড়ে। যেমন, হিজরা জনগোষ্ঠিকে বাংলাদেশ রাষ্ট্র স্বীকৃতি দিলেও বাস্তবে তারা সামাজিকভাবে উপেক্ষিত এবং নানাভাবে নীপিড়িত।

জেন্ডার আলোচনায় আমাদের এই সকল ধরনের মানুষকে বুঝতে হবে এবং স্বীকৃতি দিতে হবে কারণ জেন্ডার বৈচিত্র্যপূর্ণ। বিষয়টিকে এভাবে ব্যাখ্যা করা যায়, একজন ব্যক্তি সামাজিকভাবে নির্মিত তার জেন্ডার পরিচয়কে ধারণ না করে, বিপরীত লিঙ্গের সাথে একাত্ববোধ কিংবা গ্রহণ করতে পারে; বিদ্যমান জেন্ডার পরিচয়কে সে চ্যালেঞ্জও করতে পারে কিংবা কোন ধরনে জেন্ডার পরিচয়কেই পুরোপুরি অস্বীকার করে কেবল মাত্র মানুষ হিসেবে পরিচয় দেওয়ার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে পারে।

ট্রান্সজেন্ডার

সাধারণত ট্রান্সজেন্ডার বলতে বোঝায় সেইসব মানুষদেরকে যাদের ভাবনা, চিন্তা, প্রকাশ, আচরণ তাদের জন্মগতভাবেভাবে নির্ধারিত লিঙ্গীয় পরিচয়কে নির্দেশ করে না বা তা থেকে ভিন্ন। যেমন, একজন জন্মসূত্রে পুরুষ কিন্তু মননে আচরণে তিনি নিজেকে নারী হিসেবে ভাবেন বা এর বিপরীতও হতে পারে।

ট্রান্সম্যান/ট্রান্স ওমেন এর কথা বলা যেতে পারে।

ইন্টারসেকশনালিটি

ইন্টারসেকশনালি হচ্ছে একটি বিশ্লেষণধর্মী টুল বা ফ্রেমওয়ার্ক যার মাধ্যমে বোঝা যায় কি ভাবে একজন মানুষ অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক ও সামাজিকভাবে সুবিধাপ্রাপ্ত হয় বা বঞ্চিত হয়। এই বিশ্লেষণ সমাজের নারী পুরুষ এবং অপরাপর লিঙ্গীয় পরিচয়ের প্রান্তিক মানুষের অবস্থা, তার কারণ ও পাশাপাশি তাদের ভিতরকার ক্ষমতাসম্পর্ক কিভাবে গড়ে ওঠে এবং প্রভাবিত করে তার ব্যাখ্যা দেয়। যেমন: জেন্ডার, শ্রেণী, জাতিগত পরিচয়, বর্ণ, ধর্ম, শিক্ষা প্রতিবন্ধতা, শারিরিক গঠন ইত্যাদি বিষয়সমূহ যা কোনো না কোনো ভাবে মানুষকে বঞ্চিত করে।

পিতৃত্ব

এমন একটি ব্যবস্থা যেখানে পুরুষ আধিপত্যশীলতা ও ক্ষমতার অধিকারী। আরো স্পষ্ট করে বলা যায়, যে সামাজিক ব্যবস্থায় পুরুষ কাঠামোগত ও মতাদর্শিকভাবে নারীর উপর কর্তৃত্ব প্রতিষ্ঠা ও চর্চা করে। পিতৃতান্ত্রিকতা সর্বজনীন কিন্তু স্থান ও কালভেদে এর ভিন্নতা রয়েছে। পিতৃতান্ত্রিকতা নানান্তরে ও নানাভাবে নিপীড়ন করে। গুরুত্বপূর্ণ হলো যে, এই ব্যবস্থা কেবল নারীকেই নয় বরং অন্যান্য লিঙ্গীয় পরিচয়ের মানুষজন এমনকি অনেক পুরুষকেও প্রান্তিক করে তোলে।

নারীবাদ

নারীবাদ একটি আদর্শ যা রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক এবং সামাজিক সমতার কথা বিশ্বাস করে। এই সমতা নারী-পুরুষে, নারী-নারীতে এবং বিভিন্ন লিঙ্গ পরিচয়ের মানুষের মধ্যে। ধর্ম ও শ্রেণী বিভাজনকেও নারীবাদ তার সমাজ বিশ্লেষণের অন্যতম বিবেচ্য বিষয় হিসেবে স্বীকার করে। আসলে নারীবাদ কাঠামোর পরিবর্তনের প্রক্রিয়ার কেন্দ্রবিন্দুই হচ্ছে আদর্শ।

ট্রান্সফরমেটিভ নারীবাদী নেতৃত্বের ধারণা

নারীবাদী দৃষ্টিভঙ্গিতে ট্রান্সফরমেটিভ নেতৃত্বের প্রত্যাশা হচ্ছে সামাজিক ন্যায্যতা। ব্যক্তিগত ও সমষ্টিগত ইতিবাচক পরিবর্তনের লক্ষ্যে ক্ষমতা, সম্পদ, দক্ষতা, কার্যকরীভাবে ব্যবহার করার মাধ্যমে এই নেতৃত্ব সামাজিক, সাংস্কৃতিক, অর্থনৈতিক ও ক্ষমতা সম্পর্ক রূপান্তরিত করতে সক্ষম হবে। এই ট্রান্সফরমেটিভ নেতৃত্ব কেবলমাত্র নারী-পুরুষের বৈষম্যের মধ্যে সীমাবদ্ধ না থেকে বরং শ্রেণি, বর্ণ, লিঙ্গ বৈচিত্র্য, ধর্ম,

কাঠামোগত আদর্শ প্রভৃতি বিষয়কে চ্যালেঞ্জ করে। সর্বোপরি, নারীবাদ নেতৃত্ব ব্যক্তি এবং সমষ্টির ক্ষমতায়নের জন্য কাজ করে।

অধিবেশন-৬

জেডার বৈষম্য ও এর প্রভাব



উদ্দেশ্য : অধিবেশন শেষে শিক্ষার্থীরা-

১. নারীর জীবনের প্রতিটি পর্যায়ে কীভাবে বৈষম্যের শিকার হয় তা চিহ্নিত করতে পারবেন;
২. এই বৈষম্য দূরীকরণের ক্ষেত্রে জেডার বাঁধাগুলো কী কী তা চিহ্নিত করতে পারবেন।



সময়

৭৫ মিনিট



পদ্ধতি

দলীয় কাজ, প্রশ্নোত্তোর



উপকরণ

ফ্লিপশিট, মার্কার



যেভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে

ধাপ-১

- অংশগ্রহনকারীদের শুভেচ্ছা জানান এবং পূর্বের সেসনের সাথে মিলিয়ে বলুন নারী ও পুরুষের মধ্যে অসম আচরনের কারণে নারীর জীবনের প্রতিটি পর্যায়ে বৈষম্যের শিকার হয়। আমরা এখন নারীর জীবনের প্রতিটি পর্যায়ে কী কী বৈষম্যের শিকার হয় তা বের করব।
- এরপর নিচের বিষয়গুলো এক একটি ফ্লিপশিটে লিখুন ও বোর্ডে/ দেয়ালে লাগিয়ে দিন:
 - জন্মের পর পর
 - শৈশবকাল
 - কৈশরকাল
 - বিবাহিত জীবন
 - বৃদ্ধকালে
- এবার সবাইকে ঘুরে ঘুরে জীবনের প্রতিটি পর্যায়ে একজন নারী কী ধরনের বৈষম্যের শিকার হয় তা লিখতে বলুন। লেখার সময় ফ্লিপশিটে জীবনের এক একটি পর্যায়ে কী ধরনের বৈষম্যের নারীর জীবনে ঘটে তা লিখতে বলুন।
- অংশগ্রহনকারীদের বলুন আপনার বৈষম্যটি যদি কারো সাথে মিলে যায় তাহলে টিক দিন।

- লেখা শেষ হলে এবার প্রতিটি পর্যায়ে একজন নারী কত ধরনের বৈষম্যের শিকার হয় তা পড়ে শোনান। প্রয়োজনে সহায়ক তথ্য থেকে যোগ করুন।
- একজন নারী যে এতগুলো বৈষম্যের শিকার হয় তা জেনে কেমন লাগছে তার অনুভূতি জানতে চান এবং এগুলো পরিবর্তন করা দরকার কিনা তা আলোচনা করুন।
- সবাইকে ধন্যবাদ জানিয়ে শেষ করুন।

সহায়ক তথ্য	জীবনের বিভিন্ন পর্যায়ে নারীর বৈষম্যের চিত্র	অধিবেশন-৫
-------------	--	-----------

- **জন্মের পর পরই**
জন্মের পর পরই নবজাতক মেয়ে শিশু হত্যা, মানসিক ও শারীরিক পীড়ন, দুর্ব্যবহার, নবজাতক মেয়ে শিশুর প্রতি অবহেলা, নবজাতক মেয়ে শিশুকে খাদ্য ও চিকিৎসা প্রদানে বৈষম্য, মায়ের প্রতি যত্ন ও খাবারের অবহেলা।
- **শৈশব কালে**
খাদ্য ও শিক্ষাসহ নানা ক্ষেত্রে বৈষম্য প্রদর্শন, অবহেলা, পরিবারের বা আশেপাশের লোকজনের দ্বারা যৌন নিপীড়ন, মেয়ে শিশু পাচার, অন্যকে দিয়ে দেয়া, ঘরের মধ্যে থাকতে বাধ্য করা, খেণা-ধূল্য বিধি-নিষেধ আরোপ করা।
- **কৈশোর কালে**
বাল্য বিয়ে, বিয়ে বা প্রেমের নামে প্রতারণা করে শারীরিক সম্পর্ক স্থাপন ও গর্ভপাতে বাধ্য করা, প্রেমিকের প্রতিহিংসার শিকার হওয়া, অর্থের বিনিময়ে জোরপূর্বক যৌনকর্মে লিপ্ত করানো, কর্মস্থলে যৌন নিপীড়ন, ধর্ষণ, যৌন হয়রানি, পথে-ঘাটে নানাভাবে উত্ত্যক্ত করা, শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে বৈষম্য এবং উচ্চ শিক্ষায় শিক্ষিত হওয়ার স্বপ্নে বাধা, ঘরের কাজের দায়িত্ব দেয়া।
- **বিবাহিত জীবনে**
পারিবারিক কোন গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে মতামত দিতে না পারা, স্বামী কর্তৃক ধর্ষণ, যৌতুকের জন্য নির্যাতন ও হত্যা, স্বামী বা ঘনিষ্ঠ মানুষ কর্তৃক খুন, মানসিক নির্যাতন, জন্মানিয়ন্ত্রন পদ্ধতি ব্যবহার করতে না দেয়া বা নিজে ব্যবহার না করা ও কর্মস্থলে যৌন নিপীড়ন, প্রতিবন্ধী মেয়েদের নির্যাতন ও ধর্ষণ, সম্পত্তির অধিকার তেকে বঞ্চিত।
- **বৃদ্ধ বা প্রবীণ বয়সে**
বিধবাদের উপর নিপীড়ন, আরও বৃদ্ধ বয়সে নিপীড়ন এতে পুরুষের চেয়ে নারী বেশি ক্ষতিগ্রস্ত হয়, নিষ করা, ক্ষমতাহীন ভাবা।

অধিবেশন-৭

নারী ও পুরুষের মধ্যে ক্ষমতার বিন্যাস



উদ্দেশ্য

অধিবেশন শেষে শিক্ষার্থীরা-

- বিভিন্ন সুযোগ সুবিধা ও কাজ কীভাবে নারী ও পুরুষের ক্ষমতার মধ্যে পার্থক্য তৈরী করে তা বিশ্লেষণ করতে পারবে।
- নারীর ক্ষমতায়ন কেন প্রয়োজন তা চিহ্নিত করতে পারবেন।



সময়

৬০ মিনিট



পদ্ধতি

পাওয়ার ওয়াক গেইম ও প্রশ্নোত্তোর ও আলোচনা, স্লাইড প্রদর্শন



উপকরণ

লিখিত স্টেটমেন্ট, চরিত্র লিখিত কার্ড ও মাল্টি মিডিয়া



যেভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে

ধাপ-১

- আমরা পূর্বের একটি অধিবেশনে দেখেছি যে, নারী ও পুরুষের বৈষম্যমূলক আচরণ জীবনের প্রতিটি পর্যায়ে প্রতিটি ক্ষেত্রে চলতেই থাকে এবং এই বৈষম্যের ফলে পুরুষের সামনের দিকে এগিয়ে যেতে থাকে আর নারীরা পিছনে পড়ে থাকে যা তাদের দুর্বল করে ফেলে। জীবনের প্রতিটি ক্ষেত্রে নারী-পুরুষ এর মধ্যকার এই বৈষম্য বিরাজমান যাকে জেডার বৈষম্য বলা হয়।
- বলুন, নারী-পুরুষ এর এই বৈষম্যের তাদের মধ্যে এক ধরনের ক্ষমতার বিন্যাস ঘটায়। ক্ষমতায়নের এই বিষয়টি আমরা একটি খেলা বা অনুশীলনীর মধ্যে দিয়ে বোঝার চেষ্টা করবো।
- এই অনুশীলনটির নাম পাওয়ার ওয়াক। এর মধ্যে দিয়ে আমরা সমাজের একটি চিত্র দেখতে পাবো। এবার অংশগ্রহনকারীদের সারিবদ্ধভাবে দাঁড়াতে বলুন। সবাইকে একটি করে চরিত্র লিখিত কার্ড দিন। চরিত্রগুলো দেয়ার সময় কিছু নারী অংশগ্রহনকারীকে পুরুষের চরিত্র ও পুরুষ অংশগ্রহনকারীকে নারীর চরিত্র দেয়া যেতে পারে। কিন্তু মনে রাখতে হবে যে, সারিবদ্ধভাবে দাঁড়ানোর পর তারা চরিত্র অনুযায়ী যেন নিজেকে চিন্তা করে। চরিত্রগুলো হতে পারে (আপনি প্রয়োজনে প্রকল্পের সাথে মিলিয়ে কিছু বক্তব্য নতুন করে লিখে আনতে পারেন):

১. দরিদ্র কিশোরী (স্কুলে যায় না) ২. নারী কর্মী ৩. গর্ভবতী নারী - কাজ করে না (২৫ বছর) ৪. শিশুকে বুকের দুধ খাওয়ায় এমন মা ৫. পুরুষ চেয়ারম্যান ৬. নারী ইউপি সদস্য ৮. পঙ্গু নারী ৯. আদিবাসী দরিদ্র পরিবারের নারী ১০. ধনী পরিবারের ছেলের বউ ১১. নারী সুপারভাইজার	১২. পুরুষ সুপারভাইজার ১৩. নারী ব্যবস্থাপক ১৪. পুরুষ ব্যবস্থাপক ১৫. শিশুকে বুকের দুধ খাওয়ায় এমন মা ১৬. নারী ক্লিনার ১৭. স্বামী
--	--

- বলুন, এখন আমরা যে চরিত্রটি পেয়েছি সেই চরিত্র অনুযায়ী নিজেকে সেই মানুষটি হিসেবে চিন্তা করবো। আমার পাওয়া সেই চরিত্রটি অনুযায়ী আমি কী কী সুযোগ সুবিধা পাই বা পাই না এবং তার উপর ভিত্তি করে কার অবস্থান কোথায় তা বের করার চেষ্টা করবো।
- এক্ষেত্রে সহায়ক একটি করে বক্তব্য পড়বেন ও সেই সুবিধাটি/ অধিকারটি যদি পাই বা সেই বক্তব্যটি যদি আমার পক্ষে হয় তাহলে এক পা আগাবো আর যদি সুবিধাটি না পাই তাহলে এক পা পেছাবো।
- বক্তব্যগুলো হতে পারে (আপনি প্রয়োজনে প্রকল্পের সাথে মিলিয়ে কিছু বক্তব্য নতুন করে লিখে আনতে পারেন) :
 - আমি রাত পর্যন্ত বাসার বাইরে আড্ডা দিতে পারি
 - আমি ইচ্ছেমতো নিজের টাকা পয়সা খরচ করতে পারি
 - আমি দিন রাত যেকোন সময়ে অফিসের কাজে বাইরে থাকতে পারি
 - আমার বন্ধু বা আত্মীয়ের বাসায় যাবার জন্য আমার কোন অনুমতি নেবার প্রয়োজন হয় না
 - আমি আমার পরিবার ও এলাকায় যৌন হয়রানীর ক্ষেত্রে নিরাপদ
 - আমি বন্ধুদের বাসায় রাতে থাকতে পারি
 - আমি অসুস্থ হলে ওষুধ কিনে খেতে পারি
 - আমি প্রয়োজনে বিশ্রাম নিতে পারি
 - আমার জন্য ঘরের কাজ প্রযোজ্য নয়
 - আমি পারিবারিক নির্যাতন থেকে নিরাপদ
 - আমি যেকোন বিষয়েই নিজেই সিদ্ধান্ত নিতে পারি
- অনুশীলনটি হয়ে যাবার পর প্রতিটি চরিত্র অনুযায়ী সে কতটুকু এগিয়েছে বা পিছিয়েছে যা তার মধ্যে একধরনের ক্ষমতা বা কর্তৃত্ব তৈরী করে সে বিষয়টি বিশ্লেষণ করবো। এক্ষেত্রে আমরা নিচের প্রশ্নের সহায়তা নেব :
 - কোন চরিত্রটি সবার আগে যেতে পেরেছে? কেন?
 - কে সবার পিছনে? কেন?
 - কারা বেশি এগিয়ে গেছে? ছেলে না মেয়ে? কেন?
 - পুরুষেরা কেন বেশি সুবিধা পায়? নারীরা কেন পায় না?
 - নারীরা দের উপর কেন বেশি সামাজিক রীতি-নীতি আরোপ করা হয়?

- সময় একটি ছেলেরা-পুরুষেরা চেয়ে বেশি লেখাপড়া করা সত্ত্বেও কেন ছেলেরা-পুরুষেরা চেয়ে কম অধিকার ভোগ করছে?
- এখানে কারা বেশি ক্ষমতাবান? কেন?
- সুযোগ সুবিধা ও অধিকার ভোগের সাথে কী ক্ষমতা সম্পর্কিত? কীভাবে?
- সুযোগ সুবিধা ভোগ করার ফলে কী পুরুষেরা বেশি ক্ষমতার অধিকারী হচ্ছে? কীভাবে?
- প্রশ্ন করুন, পুরুষ ও নারীর মধ্যে উপরোক্ত কোন ধরনের ক্ষমতা দেখা যায়? পুরুষ ও নারীর মধ্যে এই ক্ষমতার পার্থক্য কেন হয়? কোন ধরনের ক্ষমতা চর্চা করা উচিত? কেন? এর ফলে কী হবে?
- পরিশেষে বলুন, সাধারণত দেখা যায় আমাদের সমাজে , পুরুষ সুযোগ সুবিধার ভোগ করে বলে ক্ষমতা চর্চা করে দুর্বলের ওপরে বিশেষ করে নারীরা দুর্বল হওয়ার কারণে তাদের উপরে। এর ফলে ছেলেরা হয় আত্মবিশ্বাসী ও মনোবল সম্পন্ন ও নারীরা হয়ে পড়ে দুর্বল ও জড়তা সম্পন্ন। অর্থাৎ পুরুষেরা হয় ক্ষমতার অধিকারী ও মেয়েরা হয়ে পরে অনুসরণকারী। পুরুষেরা হয়ে যায় সিদ্ধান্ত গ্রহনকারী ও নারীরা হয়ে যায় সিদ্ধান্ত পালনকারী।
- আমাদের মনে রাখতে হবে যে এই ক্ষমতা সম্পর্ক ঐতিহাসিকভাবে সামাজিকিকরণ প্রক্রিয়ার মধ্যে দিয়ে গড়ে উঠেছে। কারণ এটা অনস্বীকার্য যে, একজন নারী সকল সিদ্ধান্ত গ্রহণ করার ক্ষমতা রাখে কেবল প্রয়োজন বিকশিত হওয়ার বেড়ে ওঠার সম সুযোগ। তাই ছোটবেলা থেকেই যদি সে শিক্ষা, খেলাধুলা, সামাজিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ, রাজনীতি ইত্যাদি বিষয়ে চর্চা করার সুযোগ পায় তাহলে তার আত্মবিশ্বাস তৈরি হয়, পাশাপাশি একজন দক্ষ মানুষ হিসেবে ক্ষমতায়িত হয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও নিয়ন্ত্রণে সক্ষম হবে এবং এর ফলে সমাজের নারী-পুরুষের ক্ষমতা সম্পর্কে পরিবর্তন আসবে। সহায়ক এই আলোচনার শুরুতে নারী-পুরুষের মধ্যে ক্ষমতার বিন্যাস -সহায়ক পত্র থেকে বিস্তারিত আলোচনা করবেন।
- সবাইকে ধন্যবাদ জানিয়ে শেষ করুন।

সহায়ক পত্র	নারী-পুরুষের মধ্যে ক্ষমতার বিন্যাস	অধিবেশন- ৭
-------------	------------------------------------	------------

ক্ষমতার শ্রেণীবিভাগ: জেডার সম্পর্ক বিশ্লেষণের দৃষ্টিভঙ্গিতে ক্ষমতা চার প্রকার। যেমন:

১. **অর্জিত ক্ষমতা (Power Over):** যখন কেউ অন্যকে পরাজিত করে কোনো ক্ষমতা অর্জন করে তখন সে ক্ষমতা অর্জিত ক্ষমতা। এক্ষেত্রে ক্ষমতা সাধারণত: একজনের থেকে অন্য জনের নিকট হস্তান্তরিত হয়ে যায়। অর্থাৎ একজন ক্ষমতা অর্জন করে এবং অন্যজন ক্ষমতা হারায়। যেমন, কোনো এলাকায় কোনো পুরুষ চেয়ারম্যানকে পরাজিত করে কোনো মহিলা চেয়ারম্যান নির্বাচিত হলো। এটা মহিলা চেয়ারম্যানের জন্য অর্জিত ক্ষমতা (Power Over). বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই অর্জিত ক্ষমতাকে নেতিবাচকভাবে দেখা হয়। কিন্তু দক্ষ নেতৃত্বের মাধ্যমে কেউ যখন তার অর্জিত ক্ষমতা বৃহত্তর স্বার্থে ব্যবহার করেন তখন সেটাই হয় ক্ষমতার সত্যিকারের প্রতিফলন।

২. **অর্পিত ক্ষমতা (Power to):** এটা ক্ষমতায়ন প্রক্রিয়ায় ব্যক্তিগত বিষয়গুলোকে নির্দেশ করে। এটা ব্যক্তিকে কোন বিশেষ পরিস্থিতি নিয়ন্ত্রণ ও ব্যবস্থাপনা করে নিজের সুবিধা লাভের জন্য নিজেকে যোগ্য করে তোলে। যেমন, কেউ একটা প্রশিক্ষণ গ্রহণের দ্বারা কোন দক্ষতা অর্জন করলো এ থেকে যে ক্ষমতা সে অর্জন করলো তা অর্পিত ক্ষমতা (Power to).

৩. **সমষ্টিগত ক্ষমতা (Power with):** এটা হচ্ছে দলবদ্ধ একটা শক্তি। যখন একটি দল সমষ্টিগতভাবে কোন সমস্যা মোকাবিলার সক্ষমতা অর্জন করে তখন তাকে সমষ্টিগত ক্ষমতা (Power with) বলে।

৪. **অন্তর্নিহিত ক্ষমতা (Power within):** এ ক্ষমতা একেবারেই ব্যক্তির অন্তর্নিহিত একটা শক্তিকে নির্দেশ করে। এটা নিজস্ব গ্রহণযোগ্যতা ও শ্রদ্ধাশীলতার উপর নির্ভরশীল। এই ক্ষমতা ব্যক্তির অন্তর্নিহিত ক্ষমতা বা প্রাকৃতিকভাবে প্রাপ্ত ক্ষমতা হলেও তা নিজস্ব প্রচেষ্টা দ্বারা অনেক বেশি প্রস্ফুটিত করা সম্ভব। যেমন, কেউ খুব ভালো বক্তা এবং তার বাগ্মীতা দ্বারা সে অনেককে মোহিত করে নিজের পক্ষে নিয়ে আসতে পারে।

ক্ষমতায়ন ও নারীর ক্ষমতায়ন

ক্ষমতা শব্দটি ক্ষমতায়নের সাথে, বিশেষ করে ব্যক্তি ও দলের মধ্যে ক্ষমতার সম্পর্ক পরিবর্তনের সাথে সম্পর্কিত। আশির দশকের মাঝামাঝি ক্ষমতায়ন শব্দটি একটি উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট পরিভাষায় পরিণত হয় যেটি কিনা উন্নয়নের জন্য অত্যন্ত গুরুত্ববহনকারী একটি উপাদান হিসেবে বর্তমানে বিবেচিত। সহজভাবে বললে, ক্ষমতায়ন এমন একটি প্রক্রিয়া যার দ্বারা মানুষ তার নিজের শরীর, মন এবং কাজের উপর সম্পূর্ণভাবে নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠা করতে সক্ষম হয়। একই ভাবে নারীর ক্ষমতায়ন হচ্ছে একটি প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে নারী যখন তার শরীর, মন এবং কাজের উপর সম্পূর্ণভাবে নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠা করতে সক্ষম হয়। নারীর যদি ক্ষমতায়ন ঘটে তবে সে যে কোন সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও বাস্তবায়নে সরাসরি অংশগ্রহণ করবে এবং প্রয়োজনে ঐ সিদ্ধান্তকে প্রভাবিত পর্যন্ত করতে পারবে।

বিভিন্ন ধরনের সম্পদের উপর অধিকার প্রতিষ্ঠা করতে পারলে তার ক্ষমতায়ন ঘটবে। ক্ষমতা হচ্ছে সম্পদের উপর ব্যক্তির নিয়ন্ত্রণ। যে ব্যক্তি সমাজে ক্ষমতাবান সে কোন না কোন সম্পদের অধিকারী। সেই সম্পদ বিভিন্ন ধরনের হতে পারে, যেমন-অর্থ-বিত্ত, মর্যাদা, জ্ঞান, বংশ, যোগাযোগ, তথ্য শিক্ষা, শরীর, জমি প্রভৃতি।

সম্পদ মূলত তিন প্রকার-

১. বস্তুগত সম্পদ - স্থানিক সম্পদ (যেমন-জমি, পানি, বনভূমি)
মানবিক সম্পদ (যেমন- মানব শরীর, শ্রম, দক্ষতা)
আর্থিক সম্পদ (যেমন- অর্থ, টাকা)
২. আদর্শিক সম্পদ
(যেমন- মূল্যবোধ, বিশ্বাস, ধর্ম, সংস্কৃতি)
৩. বুদ্ধিবৃত্তিক সম্পদ
(যেমন- জ্ঞান, তথ্য, চিন্তা, ধারণা, সিদ্ধান্ত)

তাহলে বলা যায় উপর্যুক্ত বিষয়ের উপর নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠাই ক্ষমতায়ন। ক্ষমতায়ন সম্পদের উপর নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠাসহ সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা অর্পণ করে সুতরাং ক্ষমতায়ন একটি প্রক্রিয়া ও একই সাথে একটি ফলাফল। অন্যভাবে বলতে গেলে সম্পদসমূহের মধ্যে একটি বা একাধিকের উপর নিয়ন্ত্রণ কিংবা এর ভিত্তিতে

সিদ্ধান্ত দেওয়ার যোগ্যতাই ক্ষমতায়ন। এক কথায়, এই তিন ধরনের সম্পদের উপর মানুষের নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে অর্জিত হয় ক্ষমতা এবং ব্যক্তির হয় ক্ষমতায়ন। আরও সহজভাবে বলা যায়- সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে এবং বিভিন্ন ধরনের সম্পদের উপর পুরুষের পাশাপাশি নারীর নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠা করার প্রাধিকার যাই হলো নারীর ক্ষমতায়ন।

নারীর ক্ষমতায়নের সাথে সম্পর্কিত বিষয়সমূহ

- নারী-পুরুষের মধ্যে ভিন্নতা
 - দৈনন্দিন কাজ ও ভূমিকার ক্ষেত্রে
 - দায়-দায়িত্বের ক্ষেত্রে
 - অবকাশ ও বিনোদনের ক্ষেত্রে
- পুরুষের তুলনায় নারীর সীমিত অধিকার
 - সম্পদের ক্ষেত্রে
 - পছন্দের ক্ষেত্রে
 - সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে
- পিতৃতান্ত্রিক আদর্শকে প্রশ্নের সম্মুখীন করা
- যে সকল কাঠামো ও প্রতিষ্ঠান নারীর অধঃস্তনতা ও অসমতাকে চিরস্থায়ী করে সেগুলোর পরিবর্তন।

- বস্তুগত ও তথ্যগত সম্পদের সুযোগ লাভ এবং নিয়ন্ত্রণে নারীকে সক্ষম করে তোলা।



উদ্দেশ্য

অধিবেশন শেষে শিক্ষার্থীরা-

১. বিভিন্ন ধরনের সহিংসতা চিহ্নিত করতে পারবেন;
২. সহিংসতার প্রভাব চিহ্নিত করতে পারবেন।



সময়

৪৫ মিনিট



পদ্ধতি

ঘটনাপত্র বিশ্লেষণ, রোল প্লে, মাল্টি মিডিয়া প্রদর্শন



উপকরণ

ঘটনাপত্র, মাল্টি মিডিয়া,
ব্রাউন পেপার, মাসকিং টেপ

যেভাবে অধিবেশন করতে হবে

ধাপ- ১

- সবাইকে শুভেচ্ছা জানান।
- সবাইকে একটি ফরম দিন ও টিক দিতে বলুন। সবার উত্তর দেয়া হয়ে গেলে ফরমগুলো সংগ্রহ করে সঠিক উত্তর কী হবে তা আলোচনা করুন (উত্তরপত্র দেয়া আছে)।
- এবার অংশগ্রহনকারীদের ৪টি দলে ভাগ করে দিন এবং ঘটনাপত্র থেকে প্রতিটি দলকে যেকোন একটি ঘটনা দিন। (আগে থেকে ঘটনাগুলো কেটে ভাগ করে রাখুন।)
- প্রতিটি দল ঘটনাটি পড়বে ঘটনাটি রোল প্লে করবে। একটি রোল প্লে হয়ে যাওয়ার সবাই মিলে সেটি সহিংসতা বা নির্যাতন কীনা ও কোন ধরনের সহিংসতা বা নির্যাতন তা বের করবে ও বলবে।
- এবার সহিংসতা বা নির্যাতন সম্পর্কে সহায়ক পত্রের মাধ্যমে ধারণা দিন। অংশগ্রহনকারীদের ধারণা যাচাই এর জন্য দু'একজনকে প্রশ্ন করুন।

ধাপ- ২

- এবার প্রশ্ন করুন, সহিংসতার ফলাফল কী হতে পারে? সবার উত্তর নিয়ে আলোচনা করুন। সহায়ক তথ্য।
- কিছু প্রশ্নের মধ্যে দিয়ে অধিবেশনের শিক্ষণীয় বিষয় নিয়ে পুনরালোচনা করুন।
- সবাইকে ধন্যবাদ জানিয়ে শেষ করুন।

গল্প- ০১

সুমন সাহেব তার স্ত্রীকে খুব ভালবাসেন। তিনি তার যত্ন নেন।
তাকে শপিং-এ, পার্কে ও মেলায় বেড়াতে নিয়ে যান



একদিন তার স্ত্রী ভুলবশত তরকারীতে লবন বেশি দিয়ে ফেলেন।
এতে সুমন সাহেব রেগে গিয়ে তাকে খান্না লাগিয়ে দেন।



-এটা কি
সহিংসতা?

বর্ষ-১ (এক) যুডিউল -৩

গল্প- ০২

স্কুলভিত্তিক গল্প

একদিন দিশা
গণিত খাতা নিয়ে
তার শিক্ষকের
কাছে গেল।



খাতায় ভুল দেখে তাঁর শিক্ষক মন্তব্য করলেন-

তুমি কষ্ট করে কেন স্কুলে
আস? তুমি আসলে
লেখাপড়া করে কি করবে?
তোমার দ্বারা পড়াশুনা
হবে না।

-এটা কি
সহিংসতা?

গল্প- ০৩

প্রতিবেশি সম্পর্কিত গল্প

একটা মেয়ে স্থানীয়
বাজারে হেঁটে
যাচ্ছে। কয়েকটা
ছেলে তাকে দেখে
মন্তব্য করতে লাগলো
ও সিনেমার গান গাওয়া
শুরু করলো।



তখন তারা হাসিতে ফেটে পড়লো।

মেয়েটি ঘুরে তাদের দেখলো
এবং চুপচাপ হেঁটে চলে গেল



-এটা কি
সহিংসতা?

গল্প- ০৪

রাজু মাঝে মাঝে তার চেয়ে ছোট
ছেলেদের সঙ্গে মারামারি করতে ও
তাদের জিনিসপত্র কেড়ে নিতে
মজা পায়।



একদিন সে জনি নামের একটি
ছোট ছেলেকে ধরে ফেলে।

জনি, আমি
তোমাকে বড়
ছেলেদের মার
থেকে বাঁচাতে
পারি।



সত্যি !

কিন্তু এজন্য তোমার
আমাকে টাকা দিতে হবে।



এটা কি
এক ধরনের
নির্যাতন?

সহায়ক তথ্য	সহিংসতা ও এর ধরণ	অধিবেশন-৭
-------------	------------------	-----------

সহিংসতা বা নির্যাতন

- নির্যাতন শব্দটির অর্থ অনেক ব্যাপক এবং তা নানাভাবে ব্যাখ্যা করা যায়। যেমন নির্যাতন হলো দৈহিক, মানসিক বা আবেগগত শক্তি বা চাপ প্রয়োগের দ্বারা এমন ধরনের কাজ যা বেআইনি এবং নির্যাতনের যন্ত্রণা ও দুর্ভোগের কারণ।
- আমাদের দেশে প্রচলিত সমাজ ব্যবস্থায় যেখানে পুরুষ ক্ষমতাবান ও নারী ক্ষমতাহীন, এই প্রেক্ষিতে নারীর ওপর নানা ধরনের শারীরিক ও মানসিক নির্যাতনকেই নারী নির্যাতন বলা হয়।
- নারী নির্যাতনকে জেন্ডারভিত্তিক নির্যাতনও বলা হয়। দেখা যায় একজন নারী কেবল নারী হওয়ার কারণেই নানা ধরনের শারীরিক ও মানসিক নির্যাতনের শিকার হয়ে থাকে।

সহিংসতার ধরণ

শারীরিক

- মারধর করা
- গলা টিপে ধরা
- ছঁাকা দেয়া,এসিড মারা
- অগ্নিদগ্ধ করা/ বালসে দেয়া
- মাথার চুল কেটে দেয়া
- চড়-থাপ্পড় মারা

মানসিক

- গালাগালি করা
- খোটা দেয়া বা কটাক্ষ করা
- অহেতুক সন্দেহ করা
- বাবার বাড়ি যেতে না দেয়া
- চাকরিতে বা বাইরে যেতে না দেয়া
- বাবা-মা সম্পর্কে অবমাননাকর কথা বলা
- তুচ্ছ-তাচ্ছিল্য করা, মেয়েকে অবহেলার দৃষ্টিতে দেখা
- তালাকের শিকার হওয়া

অর্থনৈতিক

- সমমজুরী বা বেতন না দেয়া
- স্ত্রীর ভরণপোষণ না দেয়া
- স্ত্রীকে আয়মূলক কাজ করতে না দেয়া
- স্ত্রীর আয়ের টাকা কেড়ে নেয়া
- যৌতুকের টাকার জন্য অত্যাচার করা
- তালাকের পর খোরপোশ না দেয়া

যৌন হয়রানি

- গায়ে হাত দেয়া
- পোশাক, শরীর নিয়ে মন্তব্য করা
- জোরপূর্বক শারীরিক সম্পর্ক স্থাপন
- যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ শারীরিক অঙ্গভঙ্গি করা
- যৌন বিষয়ে কৌতুক করা
- মোবাইলে নগ্ন ছবি পাঠানো
- বাজে কথা লিখে SMS করা
- ই-মেইলে পর্নোগ্রাফি ছবি পাঠানো
- ছবি তুলে এডিট করে ইন্টারনেটে বা ফেসবুকে দেয়া
- ফোনে বাজে কথা বলা বা উত্যক্ত করা
- প্রেমের অভিনয় করে অন্তরঙ্গ মুহূর্তের ছবি বা ভিডিও ইন্টারনেটে ছেড়ে দেয়া
- একসঙ্গে একাধিক ব্যক্তি বা দল বেঁধে

সহায়ক তথ্য	সহিংসতার প্রভাব	অধিবেশন-৭
-------------	-----------------	-----------

১. পারিবারিক প্রভাব:

- পরিবারে নারী অস্তিত্ব সংকটে ভোগে
- নিরাপত্তাহীনতায় ভোগে
- সকল প্রকার অধিকার থেকে বঞ্চিত হয়
- পারিবারিক বৈষম্যের শিকার হয়
- বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই মৌলিক চাহিদা পূরণে অসমর্থ হয়
- পরনির্ভরশীল/ অন্যের গলগ্রহ ও পরিবারের বোঝা হিসেবে গণ্য হয়
- পরিবারে মর্যাদা পায় না
- পারিবারিক সিদ্ধান্ত গ্রহণে তার কোন অংশগ্রহণ ও ভূমিকা থাকে না

২. সামাজিক প্রভাব:

- চলাচলের স্বাধীনতা থাকে না
- সহজেই ফতোয়ার শিকার হয়
- সামাজিক অবজ্ঞার শিকার হয়
- মতামত প্রকাশের সুযোগ হারায়/পায় না
- সামাজিক মর্যাদা হারায়

৩. অর্থনৈতিক প্রভাব:

- মৌলিক চাহিদা মিটাতে অসমর্থ হয়
- নারী তার স্বাবলম্বিতা হারায়/আয়-উপার্জনে অসমর্থ হয়ে পড়ে
- নির্ভরশীল হয়ে পড়ে
- নিজের সম্পত্তির উপর অধিকার হারায়
- নিঃস্ব হয়ে যায়

৪. নির্যাতনের শিকার নারীর উপর মানসিক প্রভাব:

- নিরাপত্তাহীনতায় ভোগে
- অর্ন্তমুখী হয়ে পড়ে/নিজেকে গুটিয়ে নেয়/রাখে
- কোন কোন ক্ষেত্রে নারী তার জীবনের আশা-আকাঙ্ক্ষা হারিয়ে ফেলে
- আত্মবিশ্বাস হারিয়ে ফেলে
- গতিশীলতা ও সৃষ্টিশীলতা হারিয়ে ফেলে
- সংসার ও সমাজে নারী তার ভূমিকা পালনে অসমর্থ হয়ে পড়ে
- হীনমন্যতায় ভোগে
- অনেক সময় মানসিক ভারসাম্য হারিয়ে ফেলে
- কখনও আত্মহত্যার চেষ্টা করে/আত্মহত্যা করে

ফরম	সহিংসতা কী	অধিবেশন-৭
-----	------------	-----------

সহিংসতা কী?

আমরা সহিংসতা কাকে বলি? সহিংসতা কীভাবে প্রকাশ পায়? নিচে প্রদত্ত আচরণের নমুনাগুলো পড়ুন ও তা কোনো রকম সহিংসতা কি-না দেখুন। প্রদত্ত আচরণ বা ব্যবহারকে সহিংসতা মনে করলে টিক ($\sqrt{\quad}$) চিহ্ন, আর

না হলে (x) চিহ্ন দিন।

১. বাবা তার শিশুকে পড়াশুনায় সাহায্য করেন।
২. রানু হোমওয়ার্কে ভুল করলে শিক্ষক তাকে নির্বোধ বা স্টুপিড বলে ডাকে।
৩. খেলার সময় কোনো বড় ছেলে তার চেয়ে ছোট কাউকে ধাক্কা মারে।
৪. ঝুমা চুলে দুই বেণী করে বলে মেয়েরা তাকে নিয়ে হাসাহাসি করে।
৫. মা তার মেয়েকে তৈরি হতে সাহায্য করে।
৬. ছেলেরা মেয়েদের দেখলে শিষ দিতে শুরু করে।
৭. বই ছিঁড়ে যাওয়ায় আলীর মা তাকে মারেন।
৮. মরিয়মকে তার প্রতিবেশি যেভাবে স্পর্শ করে তা সে পছন্দ করে না।
৯. সুমন মেয়েদের দেখলে কমেণ্ট/মন্তব্য ছুঁড়ে দেয় না বলে তার বন্ধুরা তাকে নিয়ে ঠাট্টা করে।
১০. কোনো ব্যক্তি শিশুদের কুরচিপূর্ণ ছবি দেখায়।
১১. সবাই রূপমকে উত্যক্ত করে কারণ সে গৃহস্থালি কাজে সাহায্য করে।

সহিংসতা কোনভাবেই যৌক্তিক নয়

সহিংসতা কী? উত্তর

১. ✗

২. ✓ (মানসিক নির্যাতন)

৩. ✓ (শারীরিক নির্যাতন) যদি সে ভুলবশতঃ করে থাকে তাহলে সে তাৎক্ষণিকভাবে ক্ষমা চাইবে, আর যদি ইচ্ছাকৃতভাবে করে থাকে তাহলে তাকে না থামানো পর্যন্ত সে এরকম করে যাবে। তাই তাকে ব্যাখ্যা করে বুঝিয়ে বলা খুব গুরুত্বপূর্ণ যে, সহিংসতা কোনো অবস্থাতেই ঠিক নয়, গ্রহণযোগ্যও নয়।

৪. ✓ (মানসিক নির্যাতন) মেয়েরা বুমাকে নিয়ে হয়তো শুধুমাত্র মজাই করে কিন্তু এতে তার খারাপ লাগতে পারে। এটাও এক ধরনের নির্যাতন এবং তা অবশ্যই বন্ধ হওয়া উচিত।

৫. ✗

৬. ✓ (মানসিক নির্যাতন)

৭. ✓ (শারীরিক নির্যাতন)

৮. ✓ (যৌন নির্যাতন)

৯. ✓ (মানসিক নির্যাতন)

১০. ✓ (যৌন নির্যাতন)

১১. ✓ (মানসিক নির্যাতন)

অধিবেশন-২

কর্মক্ষেত্রে মহিৎমতা ও যৌন হয়রানি ও নিদীড়নরোধে

মহামান্য হাইকোর্ট এর নির্দেশনা

অধিবেশন শেষে শিক্ষার্থীরা-



উদ্দেশ্য

- কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি চিহ্নিত করতে পারবেন;
- যৌন হয়রানি মুক্ত কর্মপরিবেশ তৈরিতে মহামান্য হাইকোর্ট ও আইএলও প্রদত্ত নির্দেশনা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।



সময়

৬০ মিনিট



পদ্ধতি

অনুশীলন, ছবি প্রদর্শন ও আলোচনা



উপকরণ

অনুশীলন শিট, মাল্টি মিডিয়া



যেভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে

ধাপ-১

- সবাইকে শুভেচ্ছা জানান। অংশগ্রহণকারীদের একটি ফরম দিন ও পূরণ করতে বলুন। সবার হয়ে গেলে সঠিক উত্তর নিয়ে আলোচনা করুন।
- এবার বলুন, আমরা এখন যৌনহয়রানিমুক্ত কর্মপরিবেশ তৈরিতে মহামান্য হাইকোর্ট প্রদত্ত ১২ টি নির্দেশনা নিয়ে আলোচনা করবো।।
- এ পর্বে অংশগ্রহণকারীদের এই নীতিমালাটি তৈরির প্রেক্ষাপট ব্যাখ্যা করে বলুন, কর্মক্ষেত্রেসহ সকল সরকারী, বেসরকারী প্রতিষ্ঠানে যৌন হয়রানীর শিকার নারী ও শিশুদের জন্য প্রতিরোধমূলক বিশেষ ব্যবস্থা হিসেবে হাইকোর্টে কিছু নির্দেশনা দেয়।
এ নীতিমালার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যসমূহ হলো:
ক) যৌন নির্যাতন ও হয়রানি সম্পর্কে সচেতনতা গড়ে তোলা;
খ) যৌন নির্যাতন ও হয়রানির কুফল সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টি করা;
গ) যৌন নির্যাতন ও হয়রানি শান্তিযোগ্য অপরাধ মর্মে সচেতনতা বৃদ্ধি।
- এরপর এক এক করে হাইকোর্টের নির্দেশনায় কী কী বিষয়ে উল্লেখ করা হয়েছে তা ব্যাখ্যা করুন। এক্ষেত্রে সেশনের সহায়ক তথ্যপত্র এর মাধ্যমে ব্যাখ্যা করুন।
- সবশেষে অধিবেশনের পুরো বিয়্যাবলীর উপর কিছু প্রশ্ন করে শিখণগুলো মূল্যায়ন করুন।

- সবাইকে ধন্যবাদ জানিয়ে সেশনের সমাপ্তি টানুন।

সহায়ক ফরম

আপনি কি মনে করেন? এটি যৌন হয়রানি?

বক্তব্য	হ্যাঁ	না
একজন নারী প্রশিক্ষককে অফিস টাইমের পরে কাজের জন্য থাকতে বললেন একজন সিনিয়র পুরুষ সহকর্মী, অথচ সে এই কাজটির অংশই নয়। অফিসে তখন অন্য কর্মীরাও ছিলো না।		
কর্মীদের একটি দল অফিসের বাইরে দাড়িয়ে ছিলো, যখনই নারী কর্মীরা পাশ দিয়ে যাচ্ছিল সকলে গলা মিলিয়ে অশ্লীল গান করছিল।		
একজন নারী কর্মীকে কাজ থেকে বাদ দেয়া হলো কারণ সে তার সুপারভাইজরের বিরুদ্ধে অভিযোগ করেছিলো যে অফিস ট্যুরে যেয়ে সে যৌন সম্পর্ক তৈরি করতে চেয়েছিল।		
একজন সহকর্মী প্রায়ই তার নারী সহকর্মীকে ফোনে অশ্লীল ভিডিও দেখান।		
একজন সহকর্মী প্রায়ই অফিস টাইমের পরে নারী সহকর্মীকে ফোন করেন, অহেতুক আলাপ চালিয়ে যেতে চান, ব্যক্তিগত বিষয়ে কথা বলতে চান।		
একজন নারী সহকর্মীকে প্রমোশন বা বদলির ভয় দেখিয়ে অনৈতিক প্রস্তাব দেওয়া।		
পুরুষ সহকর্মী, নারী সহকর্মীকে প্রায়শই তার সৌন্দর্য ও পোষাক-পরিচ্ছদের প্রশংসা করেন যা তার ভালো লাগে না।		
ইঙ্গিতপূর্ণভাবে একজন নারী সহকর্মীকে বিভিন্ন নাম বা উপাধিতে ডাকা।		
ইচ্ছাকৃতভাবে নারী সহকর্মীকে অতিরিক্ত কাজ দেওয়ার ফলে তাকে নির্দিষ্ট সময়ের পরেও অফিসে থাকতে হয়।		
প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকী দেওয়া বা চাপ প্রয়োগ করা।		

সহায়ক তথ্য	যৌন হয়রানী মুক্ত শিক্ষা ও কর্মপরিবেশ তৈরিতে মহামান্য হাইকোর্ট প্রদত্ত নির্দেশনা	অধিবেশন-৯
	১৪ মে ২০০৯	

শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও সরকারি বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে যৌন হয়রানি বেড়ে যাওয়ায় জাতীয় মহিলা আইনজীবী সমিতির পক্ষ থেকে সমিতির নির্বাহী পরিচালক এডভোকেট সালমা আলী যৌন হয়রানিমূলক সকল প্রকার নির্যাতন প্রতিরোধে মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশনা চেয়ে জনস্বার্থে একটি মামলা দায়ের করেন। মামলাটি পরিচালনা করেন এডভোকেট ফওজিয়া করিম ফিরোজ।

উক্ত মামলার প্রেক্ষিতে, ১৪ মে ২০০৯ মহামান্য হাইকোর্টের বিচারপতি সৈয়দ মাহমুদ হোসেন ও বিচারপতি কামরুল ইসলাম সিদ্দীকি সমন্বয়ে গঠিত বেঞ্চ একটি দিকনির্দেশনামূলক নীতিমালা প্রদান করেন।

উক্ত নীতিমালা গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সংবিধানের ১১১ অনুচ্ছেদ অনুযায়ী (যেখানে সুপ্রীম কোর্টের রায়ে বাধ্যতামূলক কার্যকারিতা সম্পর্কে বলা হয়েছে) কার্যকর হবে। মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশ অনুযায়ী যতদিন পর্যন্ত-এ বিষয়ে উপযুক্ত আইন প্রণয়ন না হবে ততদিন পর্যন্ত সকল সরকারী বেসরকারী শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে এই নীতিমালা অনুসরণ এবং পালন করা হবে।

নির্দেশনার পরিধি এবং লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যসমূহ

পরিধি

- বাংলাদেশের সকল সরকারী এবং বেসরকারী সকল কর্মক্ষেত্রে এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে প্রযোজ্য হবে।

লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য সমূহ

- যৌন হয়রানি সম্পর্কে সচেতনতা গড়ে তোলা;
- যৌন হয়রানির কুফল সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টি করা;
- যৌন হয়রানি শাস্তিযোগ্য অপরাধ মর্মে সচেতনতা বৃদ্ধি

যৌন নির্যাতন ও হয়রানির সংজ্ঞা



মৌখিক

অশোভন উক্তি, মন্তব্য
অশ্লীল কৌতুক যা যৌন
সম্পর্কের বিষয়ে



অ-মৌখিক/আচরণগত

যৌন সম্পর্ককে ইঙ্গিত করে
ছবি, পোস্টার ইত্যাদি
দেখানো
শারিরিক ইঙ্গিত করা



শারিরিক

স্পর্শ করা, চিমটি কাটা,
কাজের মধ্যেই অশারণে
শারিরিকভাবে স্পর্শ করা

যৌন নির্যাতন ও হয়রানির সংজ্ঞা



১. অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন
আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি
কিংবা ইঙ্গিতে) যেমনঃ শারীরিক
স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;



২. প্রশাসনিক, কর্তৃপক্ষীয় এবং পেশাগত ক্ষমতা অপব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
৩. যৌন হয়রানি বা নিপীড়নমূলক উক্তি;

৪. যৌন সুযোগ লাভের জন্য অনাকাঙ্ক্ষিত দাবী বা আবেদন;
৫. অনাকাঙ্ক্ষিত পর্গোত্রাফী দেখানো;
৬. যৌন আবেদনমূলক অনাকাঙ্ক্ষিত মন্তব্য বা ভঙ্গী;



- ৭. অশালীন ভঙ্গী, যৌন নির্যাতনমূলক ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্থাপিত করা, কাউকে অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা উপহাস করা;
- ৮. চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ছবি, নোটিশ, কার্টুন, বেঞ্চ, চেয়ার-টেবিল, নোটিশ বে অফিস, ফ্যান্টারী, শ্রেণীকক্ষ, বাথরুমের দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক অপমানজনক কিছু লেখা;
- ৯. ব্লাকমেইলিং অথবা চরিত্র লঙ্ঘনের উদ্দেশ্যে দ্বি-চিত্র এবং ভিডিও ধারণ করা;



১০. যৌন নিপীড়ন বা হয়রানির উদ্দেশ্যে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকতে বাধ্য করা;

১১. প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকী বা চাপ প্রয়োগ;

১২. ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণা/ছলনার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপনে চেষ্টা করা;



যদি এ ধরনের আচরণের শিকার হন যদি তিনি মনে করেন যে, এই বিষয়ে প্রতিবাদ করলে তার কর্মক্ষেত্রে বা শিক্ষাক্ষেত্রে বা যেখানে তিনি আছেন সেখানকার পরিবেশ তার উন্নয়নের জন্য বাধা বা প্রতিকূল হতে পারে তাহলে উক্ত আচরণসমূহ নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক বলে গণ্য করা হবে।

এই নির্দেশনার ধারা ৯ এ প্রতিবোধমূলক ব্যবস্থা সম্পর্কে বলা হয়েছে। এবং অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি সম্পর্কে বলা হয়েছে-

- যৌন হয়রানি এবং যৌন নির্যাতন প্রতিরোধে নিয়োগদাতা প্রতিষ্ঠান বা কর্তৃপক্ষ নিম্নরূপ একটি অভিযোগ কমিটি গঠন করবে-
 - কমপক্ষে ৫ সদস্য বিশিষ্ট
 - বেশীরভাগ সদস্য হবেন নারী, সম্ভব হলে কমিটির প্রধান হবেন নারী;
 - অভিযোগ কমিটির নূন্যতম ২ জন সদস্য সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের বাইরের অন্য কোন প্রতিষ্ঠান থেকে নিতে হবে, যে সকল প্রতিষ্ঠান জেডার এবং যৌন নির্যাতন বিষয়ে কাজ করে।

ধারা -১০ এ অভিযোগ কমিটির পরিচালনা প্রণালী সম্পর্কে বলা হয়েছে--

অভিযোগ গ্রহণ পদধতি

প্রতিষ্ঠানের শৃঙ্খলাবিধিতে যদি যৌন হয়রানীমূলক আচরণসমূহ অন্তর্ভুক্ত না থাকে তবে কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি এবং যৌন নির্যাতন প্রতিরোধে অভিযোগ গ্রহণ এবং তার প্রতিকারের জন্য নিচের বিষয়গুলি অভিযোগ গ্রহণ পদধতিতে অন্তর্ভুক্ত করা-

অভিযোগ গ্রহণ ও সমাধানের ধাপ:

১. অভিযোগ গ্রহণ ও গোপনীয়তা
২. অনুসন্ধান
৩. প্রতিবেদন জমাদান

অভিযোগ দায়ের ও তদন্ত প্রক্রিয়া:

- অপরাধ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযোগকারী এবং অভিযুক্ত ব্যক্তির পরিচয় গোপন রাখতে হবে;
- নিয়োগকারী বা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অভিযোগকারীর নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে;
- অপরাধের শিকার ব্যক্তি নিজে অথবা তার কোন আত্মীয়, বন্ধু অথবা আইনজীবীর মাধ্যমে এবং ডাকযোগে অভিযোগ করতে পারবেন;
- অভিযোগকারী স্বতন্ত্রভাবে অভিযোগ কমিটির নারী সদস্যের কাছে অভিযোগ জানাতে পারবেন;
- যৌন হয়রানি এবং যৌন নির্যাতন প্রতিরোধে গঠিত অভিযোগ কমিটির কাছে অভিযোগ দায়ের করতে হবে।

অভিযোগ দায়েরের সময়ঃ

- সাধারণভাবে ঘটনার পরবর্তী ৩০ (ত্রিশ) কার্য দিবসের মধ্যে অভিযোগ কমিটির কাছে অভিযোগ পেশ করতে হবে।

অভিযোগ প্রাপ্তির পরে তদন্ত প্রক্রিয়া অভিযোগের সত্যতা যাচাইয়ের জন্য অভিযোগ কমিটি যা করবে তা হলো:-

- লঘু হযরানির ক্ষেত্রে যদি সম্ভব হয়, অভিযোগ কমিটি সংশ্লিষ্ট উভয় পক্ষের সম্মতি নিয়ে অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা নিবে এবং এ বিষয়ে প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে প্রতিবেদন দাখিল করবে।
- অন্য সকল ক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটি বিষয়টি তদন্ত করবে।
- অভিযোগ কমিটি ডাকের মাধ্যমে রেজিস্ট্রীকৃত নোটিশ উভয় পক্ষকে এবং সাক্ষীদের নোটিশ প্রেরণ করা, শুনানী গ্রহণ, তথ্য প্রমাণ সংগ্রহ এবং সকল সংশ্লিষ্ট দলিল পর্যবেক্ষণের ক্ষমতা রাখবে।
- এ ধরনের অভিযোগের ক্ষেত্রে মৌখিক সাক্ষ্য প্রমাণ ছাড়াও পরিস্থিতিগত প্রমাণের উপর গুরুত্ব দেয়া হবে।
- অভিযোগ কমিটির কার্যক্রম কার্যকরভাবে পরিচালনা করতে সংস্থার সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ সকল ধরনের সহযোগিতা প্রদানে বাধ্য থাকবে। অভিযোগকারী/অভিযোগকারীদের সাক্ষ্য গ্রহণের সময় এমন কোন প্রশ্ন বা আচরণ করা যাবে না যা উদ্দেশ্যমূলকভাবে অপমানজনক এবং হযরানিমূলক হয়।

অভিযোগ প্রাপ্তির পরে তদন্ত প্রক্রিয়া অভিযোগের □□□□□□ যাচাইয়ের জন্য অভিযোগ কমিটি যা করবে তা হলো:-

- সাক্ষ্য গ্রহণ ক্যামেরায় ধারণ করতে হবে;
- অভিযোগ কমিটির কার্যক্রম কার্যকরভাবে পরিচালনা করতে সংস্থার সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ সকল ধরনের সহযোগিতা প্রদানে বাধ্য থাকবে;
- অভিযোগ কমিটি অভিযোগকারী/অভিযোগকারীদের পরিচয় গোপন রাখবে;
- অভিযোগকারী যদি অভিযোগ তুলে নিতে চায় বা তদন্ত বন্ধের দাবী জানায় তাহলে এর কারণ তদন্ত করে প্রতিবেদনে উল্লেখ করতে হবে;
- অভিযোগ কমিটি ৩০ দিনের মধ্যে তাদের সুপারিশসহ তদন্ত প্রতিবেদন সংস্থার সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে প্রদান করবে, প্রয়োজনে এ সময়সীমা ৩০ কার্য দিবস থেকে ৬০ কার্য দিবসে বাড়ানো যাবে;
- যদি এটা প্রমাণিত হয় যে উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের হয়েছে তাহলে অভিযোগ কমিটি সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগকারী/অভিযোগকারীদের বিরুদ্ধে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সুপারিশ করবে।
- উল্লেখ্য যে, অভিযোগ কমিটির বেশীরভাগ সদস্যের মতামতের ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হবে।

ধারা-১১ এ শাস্তি সম্পর্কে বলা হয়েছে-

- সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে (প্রতিষ্ঠান কর্তৃক নিযুক্ত) সাময়িকভাবে বরখাস্ত করতে পারবে;
- খন্ডকালীন বা অস্থায়ী ভিত্তিতে নিয়োজিত কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটির সুপারিশ অনুযায়ী তার অনুরূপ নিয়োগ বাতিল করা যাবে;
- অভিযুক্তের বিরুদ্ধে যৌন হযরানির অভিযোগ প্রমাণিত হলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ তা অসদাচরণ হিসেবে গণ্য করবে এবং প্রতিষ্ঠানের শৃঙ্খলা বিধি অনুসারে ৩০ কার্য দিবসের মধ্যে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে, এবং/অথবা যদি উক্ত অভিযোগ দণ্ডবিধি অথবা প্রচলিত অন্যান্য আইন অনুযায়ী অপরাধ হিসেবে গণ্য হয় তাহলে যথাযথ আদালত বা ট্রাইবুনাতে পাঠিয়ে দেবে।

সহায়ক তথ্য	আই এল ও কনভেনশন ১৯০: জেন্ডার ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি (Gender Based Violence and Harassment)	অধিবেশন-৯
-------------	---	-----------

প্রস্তাবনা: কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ, সহিংসতা ও হয়রানি নিরসনের জন্য ১০-জুন-২০১৯“ কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি নিরসন কনভেনশন” -১৯০ প্রনয়ন করে। যা যুগান্তকারী পদক্ষেপ হিসেবে বিবেচিত হয়েছে। যা ২১-জুন-২০১৯ কার্যকর হয়েছে।

এই প্রস্তাবনার মূল লক্ষ্য এমন একটি কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা যেখানে নারী পুরুষ নির্বিশেষে সবাই নিজেদেরকে নিরাপদ এবং সম্মানিত বোধ করবেন। কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি এমন একটা বিষাক্ত আচরণ যা শ্রমিকের আত্মসম্মানে আঘাত করে, তার মনোবল শেষ করে দেয়, তাকে পারিবারিক ও সামাজিকভাবে হেয় করে। কর্মক্ষেত্রে অনেকে কাংশে নারী শ্রমিকদেরকে সহিংসতা ও হয়রানির শিকার হতে হয়। যা তাকে পরবর্তীতে কর্মবিমুখ করে তোলে। আমরা যদি সঠিক কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করতে না পারি, একসময় আমরা আমাদের মানব সম্পদের বিশাল অংশ এই নারী কর্মীদেরকে হারাবো। সহিংসতা ও হয়রানি হলে প্রতিষ্ঠান তার সুনাম হারায়, যোগ্য কর্মীদের হারায়, দিনশেষে যা তার উৎপাদন এবং ব্যবসাকে ক্ষতিগ্রস্ত করে।

সংজ্ঞা

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি বলতে মূলত বুঝানো হচ্ছে সেই সকল অপ্রত্যাশিত ও অগ্রহণযোগ্য আচরণ বা ব্যবহার যার ফলে শ্রমিক শারীরিক, মানসিক, যৌন অথবা অর্থনৈতিক ক্ষতির সম্মুখীন হয়। এবং যা লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির অন্তর্ভুক্ত।

লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি বলতে বুঝায় কোন নির্দিষ্ট গোষ্ঠীর প্রতি লিঙ্গ পরিচয়ের ভিত্তিতে অসম আচরণ করা বা লিঙ্গ পরিচয়ের ভিত্তিতে অসম এমন আচরণ যার মধ্যে যৌন হয়রানিও অন্তর্ভুক্ত।

উদ্দেশ্য/ ক্ষেত্র

দেশের প্রচলিত আইন অনুযায়ী কর্মক্ষেত্রের সকল কর্মী এই আওতার অধীনে আসবে। কর্মক্ষেত্র বলতে সকল সরকারি, বেসরকারি, প্রাতিষ্ঠানিক বা অপ্রাতিষ্ঠানিক এমনকি শহুরে বা গ্রামীণ সকল ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

একজন কর্মী নিম্নে উল্লিখিত ক্ষেত্রসমূহে সহিংসতা ও হয়রানির শিকার হতে পারেন:

- ক) কর্মক্ষেত্রে, এটা হতে পারে জনসম্মুখে অথবা গোপনে যেখানেই প্রতিষ্ঠান কর্তৃক কাজের জন্য নির্ধারিত;
- খ) যেখানে শ্রমিক তার মজুরি পান, বিশ্রাম অথবা খাবার গ্রহণ করেন অথবা শৌচাগার, পোশাক পরিবর্তনের স্থান বা ওয়াশরুম হিসেবে ব্যবহার করেন;
- গ) কর্ম সংক্রান্ত ভ্রমণ, প্রশিক্ষণ, সামাজিক কার্যক্রমসহ অন্যান্য আয়োজনে নিয়োজিত থাকাকালীন;
- ঘ) কর্ম সংক্রান্ত যোগাযোগ এমনকি তথ্য-প্রযুক্তির মাধ্যমে যোগাযোগের ক্ষেত্রে;
- ঙ) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত আবাসন স্থানে;
- চ) কর্মস্থলে আসা-যাওয়ার সময়।

মূল নীতিমালা

প্রত্যেক প্রতিষ্ঠান তার দেশের প্রচলিত আইন ও পেম্পাপট অনুযায়ী মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধিদের সাথে পরামর্শ করে একটি সর্বসম্মত, সমন্বিত এবং লিঙ্গভিত্তিক ভারসাম্যপূর্ণ পরিবেশ সৃষ্টির মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি নিরসনে কাজ করবে। এক্ষেত্রে সংগঠন করার অধিকার, যৌথ দর-কষাকষির অধিকার ও এর স্বীকৃতি, সকল প্রকার বাধ্যতামূলক কাজের অবসান, শিশু শ্রম বন্ধ করা, পদ মর্যাদার ভিত্তিতে কর্মক্ষেত্রে বৈষম্যের অবসান কার্যকর করা যেতে পারে।

সর্বোপরি প্রত্যেক সদস্য রাষ্ট্র কর্মক্ষেত্রে ভুক্তভোগী, ক্ষতিগ্রস্ত ও ঝুঁকিপূর্ণ ব্যক্তি বা গোষ্ঠীর জন্যে আইন, বিধান ও নীতিমালা গ্রহণ করবে যা নিশ্চিত করবে নারী শ্রমিকসহ সকলের পেশা ও পদবি নির্বিশেষে বৈষম্যহীনতা ও সমতা।

সুরক্ষা ও প্রতিরোধ

ক) অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত কর্মীদের ক্ষেত্রে সরকারি প্রতিষ্ঠানসমূহের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা নির্ধারণ করা;

খ) মালিক ও শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে আলোচনার মাধ্যমে এবং অন্যান্য মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে ও পেশা সংক্রান্ত সেই সকল বিষয়সমূহ চিহ্নিত করা, যার মাধ্যমে কর্মীবৃন্দ এবং অন্যরা সহিংসতা ও হয়রানির শিকার হন;

গ) এইরূপ ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তিদের নিরাপত্তা বিধানের জন্য কার্যকরী যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ।

কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতাসহ সকল সহিংসতা ও হয়রানি মোকাবেলায় গুরুত্ব অনুযায়ী যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ নিশ্চিত করতে সুনির্দিষ্টভাবে দায়িত্বশীল চর্চাসমূহ প্রতিষ্ঠিত হতে হবে:

ক) শ্রমিক ও শ্রমিক প্রতিনিধিদের সঙ্গে আলোচনার মাধ্যমে সহিংসতা ও হয়রানি মোকাবেলায় একটি কর্মক্ষেত্র নীতিমালা গ্রহণ ও বাস্তবায়ন করতে হবে;

খ) পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থাপনায় সহিংসতা ও হয়রানি এমনকি এই সংক্রান্ত মানসিক ঝুঁকিও আমলে আনতে হবে;

গ) সহিংসতা ও হয়রানির ফলে যেসকল বিপত্তি ও ঝুঁকি রয়েছে শ্রমিক ও শ্রমিক প্রতিনিধিদের সঙ্গে আলোচনার মাধ্যমে তা চিহ্নিত করতে হবে, তা নিরসনে এবং নিয়ন্ত্রণ এ প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে;

ঘ) শ্রমিকদেরকে এবং সংশ্লিষ্ট অন্যান্য ব্যক্তিবর্গকে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির চিহ্নিত বিপত্তি ও ঝুঁকি এবং এগুলো নিরসনে বা মোকাবেলায় সংশ্লিষ্ট নীতিমালার আলোকে শ্রমিকবৃন্দ এবং সংশ্লিষ্ট অন্যান্য ব্যক্তিবর্গের যে অধিকার এবং দায়বদ্ধতা রয়েছে সেগুলোসহ, যেসকল ব্যবস্থাসমূহ রয়েছে সেই সংক্রান্ত তথ্য উপাত্ত প্রদান করতে হবে এবং সহজে গ্রহণ করতে পারে এরূপ উপযোগী প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে।

প্রয়োগ ও প্রতিকার

ক) কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়ে আইন ও বিধিমালার প্রয়োগ ও পর্যবেক্ষণ করতে হবে;

খ) কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়ে যথাযথ ও কার্যকরী প্রতিকার নিশ্চিত করাসহ নিরাপদ, শোভন ও কার্যকরী অভিযোগ গঠন ও বিরোধ নিষ্পত্তি ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া নিশ্চিত করতে হবে।

নির্দেশনা, প্রশিক্ষণ ও সচেতনতা বৃদ্ধি

ক) কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি মোকাবেলার ক্ষেত্রে পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য, সমতা, পক্ষপাতহীন এবং অভিযান এর সাথে সম্পর্কিত জাতীয় নীতিমালার আলোকে ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে;

খ) মালিক ও শ্রমিক এবং তাদের সংগঠনসমূহ ও সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে প্রয়োজনীয় নির্দেশনা, বিশেষ সহায়তা, প্রশিক্ষণ ও অন্যান্য উপকরণ প্রদান করা যা কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধে সহায়ক হবে;

গ) সচেতনতা বৃদ্ধিমূলক প্রচারকার্যমূলক উদ্যোগ গ্রহণ করতে হবে।

প্রয়োগ পদ্ধতি

কর্মক্ষেত্রের সহিংসতা হ্রাসের নিরসনে এই কনভেনশনের বিধানসমূহ রাষ্ট্রীয় আইন ও বিধিমালায় মাধ্যমে, পাশাপাশি যৌথ চুক্তি অথবা প্রচলিত অনুশীলনের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ অন্যান্য পদক্ষেপের মাধ্যমে এবং প্রয়োজনে পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থাগুলোর প্রসার বা অভিযোজন সহ বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণের মাধ্যমে প্রয়োগ করতে হবে।



উদ্দেশ্য

অধিবেশন শেষে শিক্ষার্থীরা-

১. সংবিধান ও সিডো সনদ ও উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রায় নারী পুরুষের সমতা বিষয়ে কী বলা হয়েছে তা চিহ্নিত করতে পারবেন;
২. বাংলাদেশ শ্রম আইনে জেডার সম্পর্কিত ধারা সমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
৩. ফেয়ার ট্রেড - মানদণ্ড চিহ্নিত করতে পারবেন।
৪. জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতিমালার ধারাগুলো ব্যাখ্যা করতে পারবেন।



সময়

৭৫ মিনিট



পদ্ধতি

স্টাডি সার্কেল ও আলোচনা



উপকরণ

তথ্য পত্র- সংবিধান, সিডো, বাংলাদেশ শ্রম আইন, ফেয়ার ট্রেড - মানদণ্ড



যেভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে

ধাপ-১

- সবাইকে শুভেচ্ছা জানান। অংশগ্রহণকারীদের ৩ টি দলে ভাগ করে প্রত্যেক দলকে ২টি করে বিষয় ঠিক করে দিয়ে নিচের তথ্যপত্র দিন ও নিজেদের মধ্যে পড়ে অন্যদের এসে বোঝাতে বলুন।
 - দল- ১: সংবিধানে নারী পুরুষ সমতা বিষয়ে কী বলা হয়েছে?
 - দল- ১: সিডো সনদে নারী বিষয়ে কী বলা হয়েছে
 - দল- ২: বাংলাদেশের শ্রম আইনে নারী পুরুষ সমতা বিষয়ে কী বলা হয়েছে?
 - দল- ২: ফেয়ার ট্রেড এর ১০ টি মানদণ্ড কি? কি ?
 - দল- ৩: টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্য-এসডিজি কী? এখানে কী বলা হয়েছে?
 - দল-৩: জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতিমালা কী? ও এখানে কী বলা হয়েছে?
- প্রতিটি দল থেকে ১ জন এসে উপস্থাপন করতে বলুন।
- সহায়ক দলের সাথে প্রয়োজনীয় তথ্য যোগ করুন।

- সবশেষে অধিবেশনের পুরো বিয়য়াবলীর উপর কিছু প্রশ্ন করে শিখণগুলো মূল্যায়ন করুন।
- সবাইকে ধন্যবাদ জানিয়ে সেশনের সমাপ্তি টানুন।

সহায়ক তথ্য	ডেভার সম্পর্কিত আইন, কনভেনশন ও নীতিমালা	অধিবেশন-১০
-------------	---	------------

সহায়ক তথ্য -১

বাংলাদেশের সংবিধানে নারীর অধিকার

বাংলাদেশের সংবিধানে পুরুষের সাথে নারীর অধিকারকে সমান স্বীকৃতি দেয়া হয়েছে। নারী/ পুরুষভেদে সেখানে কোন পার্থক্য করা হয়নি। বরং নারীদের এগিয়ে আসার জন্য প্রয়োজনে বিশেষ আইন প্রণয়নের কথাও বাংলাদেশের সংবিধানে সুস্পষ্টভাবে বলা হয়েছে।

নিম্নে বাংলাদেশের সংবিধানে নারীদের জন্য যে অধিকারগুলোর কথা বলা হয়েছে তা উল্লেখ করা হল-

- ১। রাষ্ট্র সংশ্লিষ্ট এলাকার প্রতিনিধিগণ সমন্বয়ে গঠিত স্থানীয় শাসন সংক্রান্ত প্রতিষ্ঠানসমূহকে উৎসাহ দান করুন এবং এই সকল প্রতিষ্ঠানসমূহে কৃষক, শ্রমিক এবং মহিলাদিগকে যথাসম্ভব বিশেষ প্রতিনিধিত্ব দেওয়া হইবে। রাষ্ট্র পরিচালনার মূলনীতি-৯
- ২। জাতীয় জীবনের সর্বস্তরে মহিলাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করিবার ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইবে। রাষ্ট্র পরিচালনার মূলনীতি-১০
- ৩। সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা নিশ্চিত করিতে রাষ্ট্র সচেষ্ট হইবেন। রাষ্ট্র পরিচালনার মূলনীতি ১৯(১)
- ৪। সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং আইনের সমান আশ্রয়লাভের অধিকারী। অনুচ্ছেদ-২৭
- ৫। কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিকের প্রতি রাষ্ট্র বৈষম্য প্রদর্শন করবে না। অনুচ্ছেদ-২৮(১)
- ৬। রাষ্ট্র ও গণজীবনের সর্বস্তরে নারী পুরুষের সমান অধিকার লাভ করিবেন। অনুচ্ছেদ ২৮(২)
- ৭। কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে জনসাধারণের কোন বিনোদন বা বিশ্রামের স্থানে প্রবেশের কিংবা কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে ভর্তির বিষয়ে কোন নাগরিককে কোনরূপ অক্ষমতা, বাধ্যবাধকতা, বাধা বা শর্তের অধীন করা যাইবে না। অনুচ্ছেদ ২৮(৩)

- ৮। নারী বা শিশুদের অনুকূলে কিংবা নাগরিকদের যে কোন অনগ্রসর অংশের অগ্রগতির জন্য বিশেষ বিধান প্রণয়ন করা যাইবে। অনুচ্ছেদ ২৮(৪)
- ৯। প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদলাভের ক্ষেত্রে সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা থাকিবে। অনুচ্ছেদ-২৯
- ১০। কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ নারী-পুরুষভেদ বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিক প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদলাভের অযোগ্য হইবেন না কিংবা সেই ক্ষেত্রে তাহার প্রতি বৈষম্য প্রদর্শন করা যাইবে না। অনুচ্ছেদ-২৯(২)
- ১১। আইনানুযায়ী ব্যতীত জীবন ও ব্যক্তি স্বাধীনতা হইতে কোন ব্যক্তিকে বঞ্চিত করা যাইবে না। অনুচ্ছেদ-৩২
- ১২। আইনের দ্বারা আরোপিত বাধা নিষেধ সাপেক্ষে কোন পেশা বা বৃত্তি গ্রহণের কিংবা কারবার বা ব্যবসায় পরিচালনার জন্য আইনের দ্বারা কোন যোগ্যতা নির্ধারিত হয়ে থাকিলে অনুরূপ যোগ্যতা সম্পন্ন প্রত্যেক নাগরিকের যে কোন আইনসম্মত পেশা বা বৃত্তি গ্রহণের এবং যে কোন আইনসম্মত কারবার বা ব্যবসায় পরিচালনার অধিকার থাকিবে। অনুচ্ছেদ-৪০

নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ (সিডও) সনদের ১০ অনুচ্ছেদে কর্মসংস্থানের অধিকার, পেশা বা চাকুরী বেছে নেয়ার অধিকার পদোন্নতি, চাকুরী নিরাপত্তাসহ বৈষম্যহীনভাবে সকল সুবিধা ভোগের অধিকার সম্পর্কে বলা হয়েছে।

সহায়ক তথ্য-২

সিডো সনদ

- ১৯৪৮ সালের ১০ই ডিসেম্বর জাতিসংঘের সাধারণ পরিষদ মানবাধিকারের সর্বজনীন ঘোষণাপত্র গ্রহণ করে। মানবাধিকার ঘোষণাপত্র নারী ও পুরুষভেদে সকল মানুষের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।
- কিন্তু দেখা যায় এই ঘোষণায় নারীর বিশেষ কিছু অধিকার উপেক্ষিত হয়েছে।
- নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠা, তাদের অগ্রগতি এবং উন্নয়নের লক্ষ্যে জাতিসংঘ ১৯৭৫সালকে 'বিশ্ব নারী বর্ষ' হিসাবে ঘোষণা করে।
- এইপরিপ্রেক্ষিতে ১৯৭৬-১৯৮৫ সাল পর্যন্ত এই এক দশক কালকে নারী উন্নয়ন দশক ঘোষণা করা হয়।

- এছাড়া কোনো নারী শ্রমিককে তার অনুমতি ছাড়া রাত ১০টা থেকে সকাল ৬টার মধ্যে কাজে নিযুক্ত রাখা যাবে না। ঐ সময়ের মধ্যে অনুমতি সাপেক্ষে কাজ করলে সংশ্লিষ্ট মালিককে যথাযথ নিরাপত্তা ও নিরাপদ যানবাহনের ব্যবস্থা করতে হবে।

প্রসূতিকল্যান জনিত কারণে মজুরীসহ যে ছুটি ও অন্যান্য সুবিধা এবং নারী শ্রমিকের প্রজনন স্বাস্থ্য ও ভূমিষ্ট সন্তানের সুরক্ষা সম্পর্কে ধারা ২, ৪৫ ও ৪৯ এবং পঞ্চাশ ধারায় বলা হয়েছে।

শ্রম আইনে নারী শ্রমিকের জন্য প্রযোয্য কতিপয় বিদ্যমান বিধান বৈষম্যমূলক। এর মধ্যে উল্লেখযোগ্য হল- ক. প্রসূতিকালীন ছুটি বা সুবিধা প্রাপ্তির সময়কাল হলো ১৬ সপ্তাহ। যা প্রজাতন্ত্রের নারী কর্মীদের জন্য ৬ মাস করা হয়েছে। এই বিধান সংবিধানের ২৭ ও ২৮ অনুচ্ছেদের পরিপন্থী।

খ. কোনো নারী শ্রমিক তার নির্ধারিত প্রসূতি কল্যান ছুটিতে যাওয়ার প্রাক্কালে তার গর্ভপাত ঘটলে তিনি প্রযোয্য প্রসূতিকল্যান সুবিধা পাবেন না। তবে আইনে বলা হয়েছে স্বাস্থ্যগত কারণে তার ছুটির প্রয়োজন হলে তিনি তা ভোগ করতে পারবেন। কিন্তু গর্ভপাতজনিত কারণে স্বাস্থ্যগতজটিলতা হলে বেশি ছুটি লাগতে পারে। তিনি কাজে আসতে পারবেন না স্বাভাবিক। সেক্ষেত্রে তার বাৎসরিক ছুটি, উৎসব ছুটি নৈমিত্তিক ছুটি থেকে কর্তন করা হবে যা বেআইনী।

গ) কোনো প্রতিষ্ঠানের মালিক কোনো নারী শ্রমিকের সন্তান প্রসবের আট সপ্তাহ আগে বা সন্তান প্রসবের আট সপ্তাহ পর্যন্ত তাকে দিয়ে কোনো কাজ করতে পারবেন না। কোনো নারী শ্রমিকেরও সন্তান জন্মদানের পর আট সপ্তাহ কাজে যোগদান নিষিদ্ধ করা হয়েছে।

ঘ) শ্রম আইনের ২৭ ধারার বিধান হলো কোনো শ্রমিক কোনো প্রতিষ্ঠানে তার চাকুরী ৫বছর পূর্ণ হওয়ার আগে পদত্যাগ করলে চাকুরীজনিত কোনো সুবিধা (গ্রাচুইটি, ক্ষতিপূরণ) পাবেন না। এই বিধান নারী পুরুষ উভয়ের জন্য সমভাবে প্রযোয্য হলেও নারীশ্রমিকরা এক্ষেত্রে বেশি ক্ষতিগ্রস্ত হন। বিভিন্ন হিসেবে দেখা যায়, পোষাক কারখানার ২৫ থেকে ৩০ শ্রমিকের চাকুরীর বয়স ৫বছরের নিচে থাকে। যার মধ্যে নারী শ্রমিকই বেশি।

সহায়ক তথ্য -৪

টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা বা এসডিজি

২০১৫ সনের ২৫ সেপ্টেম্বর জাতিসংঘের সাধারণ পরিষদের ৭০তম অধিবেশনে টেকসই উন্নয়ন অভীষ্ট “২০৩০ এজেন্ডা” গৃহীত হয়। সারা বিশ্বের মানুষের শান্তি, সমৃদ্ধি ও টেকসই উন্নয়ন নিশ্চিতকরণে “২০৩০ এজেন্ডা” এমন একটি কর্ম-পরিকল্পনা যা বিশ্ব শান্তি জোরদার করবে এবং ক্ষুধা ও দারিদ্র্যসহ সকল প্রকার বৈষম্যের অবসান ঘটাবে। অতি দারিদ্র্যসহ সব ধরনের দারিদ্র্যের অবসান ঘটানোই এখন বিশ্বের সবচেয়ে বড় চ্যালেঞ্জ, আর এটাই হলো টেকসই উন্নয়নের পূর্বশর্ত। আগামী প্রায় দেড় দশক বিশ্বের সকল দেশ এই অভীষ্টগুলো বাস্তবায়নে কাজ করবে যার মধ্য দিয়ে অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি অর্জনের মাধ্যমে জনগণের সকল ধরনের দারিদ্র্যের অবসান ঘটানো সম্ভব হবে; সকল ধরনের বৈষম্যের অবসান ও অসমতা হ্রাসের গুরু দায়িত্ব পালন করাসহ জলবায়ু পরিবর্তনজনিত ঝুঁকি মোকাবিলায় কাজ এগিয়ে নেয়া যাবে। আর এসব কর্মকাণ্ডের মূলমন্ত্র হবে “কাউকে পশ্চাতে রেখে নয় (No one will be left behind)” নীতি অনুসরণ।

টেকসই উন্নয়ন অভীষ্ট

■ লক্ষ্যমাত্রা-১ দারিদ্র বিলোপ
সর্বত্র সব ধরনের দারিদ্র্যের অবসান

■ লক্ষ্যমাত্রা-২ ক্ষুধার বিলোপ
ক্ষুধার অবসান, খাদ্য নিরাপত্তা ও উন্নত পুষ্টিমান অর্জন এবং টেকসই কৃষির প্রসার

■ লক্ষ্যমাত্রা-৩ সুস্বাস্থ্য ও কল্যাণ
সকল বয়সী সকল মানুষের জন্য সুস্বাস্থ্য ও কল্যাণ নিশ্চিতকরণ

■ লক্ষ্যমাত্রা -৪ গুণগত শিক্ষা
সকলের জন্য অন্তর্ভুক্তিমূলক ও সমতাভিত্তিক গুণগত শিক্ষা নিশ্চিতকরণ এবং জীবনব্যাপী শিক্ষালাভের সুযোগ সৃষ্টি

■ লক্ষ্যমাত্রা -৫ জেডার সমতা
জেডার সমতা অর্জন এবং সকল নারী ও মেয়েদের ক্ষমতায়ন

■ লক্ষ্যমাত্রা-৬ নিরাপদ পানি ও স্যানিটেশন
সকলের জন্য নিরাপদ পানি ও স্যানিটেশনের টেকসই ব্যবস্থাপনা ও প্রাপ্যতা নিশ্চিত করা

■ লক্ষ্যমাত্রা -৭ সাশ্রয়ী ও দূষণমুক্ত জ্বালানি
সকলের জন্য সাশ্রয়ী, নির্ভরযোগ্য, টেকসই ও আধুনিক জ্বালানি সহজলভ্য করা

■ লক্ষ্যমাত্রা -৮ শোভন কাজ ও অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি
সকলের জন্য পূর্ণাঙ্গ ও উৎপাদনশীল কর্মসংস্থান এবং শোভন কর্মসুযোগ সৃষ্টি এবং স্থিতিশীল, অন্তর্ভুক্তিমূলক ও টেকসই অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি অর্জন

■ লক্ষ্যমাত্রা-৯ শিল্প উদ্ভাবন ও অবকাঠামো
অভিঘাতসহনশীল অবকাঠামো নির্মাণ, অন্তর্ভুক্তিমূলক ও টেকসই শিল্পায়নের প্রবর্ধন এবং উদ্ভাবনার প্রসারণ

■ লক্ষ্যমাত্রা-১০ অসমতার হ্রাস
অন্তঃ ও আন্তঃদেশীয় অসমতা কমিয়ে আনা

■ লক্ষ্যমাত্রা -১১ টেকসই নগর ও জনপদ
অন্তর্ভুক্তিমূলক, নিরাপদ, অভিঘাতসহনশীল এবং টেকসই নগর ও জনবসতি গড়ে তোল

■ লক্ষ্যমাত্রা-১২ পরিমিত ভোগ ও টেকসই উৎপাদন
পরিমিত ভোগ ও টেকসই উৎপাদনধরন নিশ্চিত করা

■ লক্ষ্যমাত্রা -১৩ জলবায়ু কার্যক্রম

জলবায়ু পরিবর্তন ও এর প্রভাব মোকাবেলায় জরুরি কর্মব্যবস্থা গ্রহণ

■ লক্ষ্যমাত্রা -১৪ জলজ জীবন

টেকসই উন্নয়নের জন্য সাগর, মহাসাগর ও সামুদ্রিক সম্পদের সংরক্ষণ ও টেকসই ব্যবহার

■ লক্ষ্যমাত্রা =১৫ স্থলজ জীবন

স্থলজ বাস্তুতন্ত্রের পুনরুদ্ধার ও সুরক্ষা প্রদান এবং টেকসই ব্যবহারে পৃষ্ঠপোষণা, টেকসই বন ব্যবস্থাপনা, মরণকরণ প্রক্রিয়ার মোকাবেলা, ভূমির অবক্ষয় রোধ ও ভূমি সৃষ্টি প্রক্রিয়ার পুনরুজ্জীবন এবং জীববৈচিত্র্য হ্রাস প্রতিরোধ

■ লক্ষ্যমাত্রা -১৬ শান্তি ন্যায়বিচার ও কার্যকর প্রতিষ্ঠান

টেকসই উন্নয়নের জন্য শান্তিপূর্ণ ও অন্তর্ভুক্তিমূলক সমাজব্যবস্থার প্রচলন, সকলের জন্য ন্যায়বিচার প্রাপ্তির পথ সুগম করা এবং সকল স্তরে কার্যকর, জবাবদিহিতাপূর্ণ ও অন্তর্ভুক্তিমূলক প্রতিষ্ঠান বিনির্মাণ

■ লক্ষ্যমাত্রা ১৭- অভীষ্ট অর্জনে অংশীদারিত্ব

টেকসই উন্নয়নের জন্য বৈশ্বিক অংশীদারিত্ব উজ্জীবিতকরণ ও বাস্তুবায়নের উপায়সমূহ শক্তিশালী করা

টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা -৫ : জেন্ডার ও সমতা : জেন্ডার সমতা অর্জন ও নারী ও মেয়েদের ক্ষমতায়ন

লক্ষ্যমাত্রা:

- সর্বত্র নারী ও মেয়েদের বিরুদ্ধে সকল ধরনের বৈষম্যের অবসান ঘটানো
- পাচার, যৌন হয়রানী অন্যসব ধরনের শোষণসহ ঘরে বাইরে সকল নারী ও মেয়েদের বিরুদ্ধে সকল ধরনের সহিংসতা প্রতিরোধ করা
- বাল্যবিবাহ, জোড়পূর্বক বিবাহ বন্ধ করা
- সরকারী সেবা অবকাঠামো ও সামাজিক সুরক্ষা নীতিমালার মাধ্যমে অবৈতনিক পরিচর্যা ও গৃহস্থালী কাজের মর্যাদা ও স্বীকৃতি দান
- রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক ও সামাজিক অঙ্গনে সিদ্ধান্ত গ্রহণের সকল পর্যায়ে নেতৃত্বদানের জন্য নারীদের কার্যকর ও পূনর্নাঙ্গ অংশগ্রহণ ও সমান সুযোগ নিশ্চিত করা

সহায়ক তথ্য-৫

ফেয়ার ট্রেড এর ১০ টি মানদণ্ড কি কি?

ফেয়ার ট্রেড বা ন্যায্য বাণিজ্য হচ্ছে ফেয়ার ট্রেড এর একটি সংগঠিত সামাজিক আন্দোলন যার লক্ষ্য উন্নয়নশীল দেশগুলোর উদ্যোক্তাদের বাণিজ্য শর্তগুলো অর্জন ও টেকসই উন্নয়নে সহায়তা করা। আন্দোলনের সদস্যরা উদ্যোক্তাদের উচ্চমূল্য প্রদানের পাশাপাশি উচ্চতর সামাজিক ও পরিবেশগত মানদণ্ড প্রদান করে। বিশেষকরে উন্নয়নশীল দেশগুলো থেকে উন্নত দেশে রপ্তানীর উপর জোর দেয়া হয় বিশেষত: হস্ত শিল্প, কফি, কোকো, চিনি চা কলা মধু তুলো তাজাফল ও ফুল ইত্যাদি। এই বাণিজ্য আন্তঃসম্পর্ক, স্বচ্ছতা ও শ্রদ্ধার মাধ্যমে আন্তর্জাতিক বাণিজ্য সহযোগিতায় বৃহত্তর সাম্যতা উন্নয়নের জন্য কাজ করে।

ন্যায্য বাণিজ্যের ১০ নীতিমালা

নীতি ১ : আর্থিক সুবিধাবঞ্চিত উৎপাদকদের জন্য সুযোগ সৃষ্টি ন্যায্য বাণিজ্য প্রতিষ্ঠানের মূল লক্ষ্য বাণিজ্যের মাধ্যমে দারিদ্র্য মোচন

নীতি ২ : স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা ব্যবস্থাপনা ও ব্যবসায়িক সম্পর্কে সংযুক্ত সকল পক্ষের নিকট স্বচ্ছ ও জবাবদিহিতামূলক

নীতি ৩ : ন্যায্য বাণিজ্যিক চর্চা সার্বিক মুনাফা অর্জন নয়, প্রান্তিক উৎপাদকদের উন্নয়ন ন্যায্য বাণিজ্যের মূল লক্ষ্য

নীতি ৪ : ন্যায্য মজুরি প্রদান ন্যায্য মজুরি মানে সামাজিক ভাবে স্বীকৃত মজুরি যা অংশগ্রহণ, আলোচনা ও সম্মতিতে নির্ধারিত

নীতি ৫ : শিশু শ্রম ও বাধ্যতামূলক শ্রম পরিহার নিশ্চিত করা জাতিসংঘের শিশু অধিকার সনদ এবং জাতীয় নীতিকে মেনে চলে, বাধ্যতামূলক শ্রম পরিহার করে

নীতি ৬ : বঞ্চনাহীনতা, লিঙ্গীয় সমতা, নারীর ক্ষমতায়ন ও সংগঠনের স্বাধীনতা কর্মীর সাথে কোন প্রকার বৈষম্য করে না। সকল ক্ষেত্রে নারী সমান অধিকার ওমজুরি পায়

নীতি ৭ : নিরাপদ কর্ম পরিবেশ উৎপাদনকারীদের নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করে

নীতি ৮ : উৎপাদকের সক্ষমতা বৃদ্ধি ন্যায্য বাণিজ্যের মাধ্যমে ক্ষুদ্র ও প্রান্তিক উৎপাদকদের ইতিবাচক উন্নয়নে সচেতন

নীতি ৯ : ন্যায্য বাণিজ্য সম্প্রসারণ ন্যায্য বাণিজ্যের প্রচার এবং বাণিজ্যে ন্যায্যতা প্রতিষ্ঠার জন্য সচেতনতা মূলক কাজ করে

নীতি ১০ : পরিবেশ সংরক্ষণ কম শক্তি/ নবায়নযোগ্য শক্তি ব্যবহার করে। বর্জ্য নিষ্কাশনে পরিবেশবান্ধব কৌশল ব্যবহার করে

সহায়ক তথ্য -৬

জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি-২০১১

- বাংলাদেশ সংবিধানের অলোকে রাষ্ট্রীয় ও জনজীবনের সকল ক্ষেত্রে নারী পুরুষের সমান অধিকার প্রতিষ্ঠা করা।
- রাষ্ট্রীয়, সামাজিক ও পরিবারিক জীবনের সকল ক্ষেত্রে নারীর নিরাপত্তা নিশ্চিত করা।
- নারীর মানবাধিকার প্রতিষ্ঠা করা, নারী পুরুষের বিদ্যমান বৈষম্য নিরসন করা ও সামাজিক ও অর্থনৈতিক পরিমন্ডলে নারীর অবদানের যথাযথ স্বীকৃতি প্রদান করা।
- নারী ও কন্যা শিশুর প্রতি সকল প্রকার নির্যাতন দূর করা।
- নারীর জন্য উপযুক্ত আশ্রয় এবং গৃহায়ন ব্যবস্থায় নারীর অগ্রাধিকার নিশ্চিত করা।
- নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ (CEDAW) এর প্রচার ও বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- বাল্য বিবাহ, কন্যা শিশু ধর্ষণ, নিপীড়ন, পাচারের বিরুদ্ধে আইনের কঠোর প্রয়োগ করা।
- কন্যা শিশুর চাহিদা যেমন, খাদ্য, পুষ্টি, স্বাস্থ্য, শিক্ষা ক্রীড়া, সংস্কৃতি ও বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে বৈষম্যহীন আচরণ করা ও বিশেষ গুরুত্ব প্রদান করা।

- কন্যা শিশুর শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের যথাযথ বিকাশের লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় অধিকারসমূহ নিশ্চিত করা
- কন্যা শিশুর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্যমূলক আচরণ দূরীকরণ এবং পরিবারসহ সকল ক্ষেত্রে লিঙ্গ সমতা নিশ্চিত করা।
- পারিবারিক ও সামাজিক পর্যায়ে এবং কর্মক্ষেত্রে নারীর প্রতি শারীরিক, মানসিক ও যৌন নিপীড়ণ, নারী ধর্ষণ, যৌতুক, পারিবারিক নির্যাতন, এসিড নিষ্ক্ষেপসহ নারীর প্রতি সকল প্রকার সহিংসতা দূর করা,
- নারী নির্যাতন প্রতিরোধ সম্পর্কিত প্রচলিত আইন যুগোপযোগী করার লক্ষ্যে সংশোধন এবং প্রয়োজনে নতুন আইন প্রণয়ন করা।
- নির্যাতনের শিকার নারীকে আইনগত সহায়তা প্রদান করা।
- নারীর প্রতি নির্যাতন দূরীকরণ এবং এক্ষেত্রে আইনের যথাযথ প্রয়োগের জন্য বিচার ব্যবস্থায় পুলিশ বাহিনীর সর্বস্তরে বর্ধিত হারে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।
- বিচার বিভাগ ও পুলিশ বিভাগকে নারীর অধিকার সংশ্লিষ্ট আইন বিষয়ে প্রশিক্ষণ দেয়া ও জেডার সংবেদনশীল করা।
- নারী ও কন্যা শিশু নির্যাতন ও পাচার সম্পর্কীয় অপরাধের বিচার ছয় মাসের মধ্যে নিষ্পন্ন করার লক্ষ্যে বিচার পদ্ধতি সহজতর করা।
- নারী নির্যাতন প্রতিরোধে বিভাগীয় শহরে ওয়ান-স্টপ ক্রাইসিস সেন্টার (ওসিসি) ও মহিলা সহায়তা কেন্দ্রের মাধ্যমে প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদান করা এবং ওসিসি কার্যক্রম জেলা পর্যায়ে সম্প্রসারণের পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- নির্যাতনের শিকার নারীদের মানসিক সহায়তা প্রদানের লক্ষ্যে জাতীয় ট্রমা কাউন্সেলিং সেন্টারের কার্যক্রম বৃদ্ধি করা। মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়, জাতীয় মহিলা সংস্থা ও মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের নারী নির্যাতন প্রতিরোধ সেলের মাধ্যমে প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদান করা।
- নারী নির্যাতন প্রতিরোধে সমাজের সকল পর্যায়ে সরকারী ও বেসরকারি সমন্বিত উদ্যোগের মাধ্যমে ব্যাপক সচেতনতা গড়ে তোলা এবং পুরুষতান্ত্রিক মানসিকতা পরিবর্তনে যথাযথ উদ্যোগ গ্রহণ করা।
- নারী নির্যাতন প্রতিরোধে গণমাধ্যমে ব্যাপক জনসচেতনতা সৃষ্টি করা।
- নারী নির্যাতন প্রতিরোধে গণসচেতনতা গড়ে তোলার ক্ষেত্রে পুরুষ ও যুবকদের সম্পৃক্ত করা

অধিবেশন-১১

নেতৃত্ব



উদ্দেশ্য: এই অধিবেশন শেষে শিক্ষার্থীরা

১. নেতৃত্ব কী, নেতৃত্বেও কাজ ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
২. নারী নেতৃত্বের ক্ষেত্রে বিবেচ্য বিষয় সমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
৩. একজন সফল নেতৃত্বের গুণ ও দক্ষতাসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।



সময়

৭৫ মিনিট



পদ্ধতি

ঝড়ো ভাবনা, আলোচনা, প্রশ্নোত্তোর পর্ব, মাল্টি মিডিয়া প্রদর্শন



উপকরণ

মাল্টি মিডিয়া , লিখিত কার্ড , বাস্কেট



যেভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে

ধাপ-১

- সেশনের শুরুতেই অংশগ্রহণকারীদের স্বাগত জানান এবং সেশনের উদ্দেশ্য বলুন।
- অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন করুন, নেতৃত্ব বলতে কী বোঝেন? সবার উত্তর নিয়ে সহায়ক তথ্যও এর মাধ্যমে নেতৃত্ব বিষয়ে আলোচনা করুন।
- এবার অংশগ্রহণকারীদের ২জন করে জোড় বেঁধে দিন ও ২ রংয়ের ২টি কার্ড দিন। প্রত্যেক জোড়াকে নিজেদের মধ্য আলোচনা করে নীল রংয়ের কার্ডে নেতৃত্বের একটি গুণাবলী এবং দক্ষতা হলুদ রংয়ের কার্ডে- নেতার কাজ সম্পর্কে লিখতে বলুন।

- দলীয় কাজের জন্য ৫ মিনিট সময় দিন। নির্দিষ্ট সময় পর কাজগুলো সংগ্রহ করে পড়ে পড়ে দেয়ালে/বোর্ডে লাগান। প্রথমে নেতার গুন ও দক্ষতা সম্পর্কিত কার্ডগুলো লাগান এবং পরবর্তীতে সহায়ক তথ্যের সাহায্যে আলোচনা করুন।
- এরপর নেতার কাজ সম্পর্কিত কার্ডগুলো লাগান ও পরবর্তীতে সহায়ক তথ্য এর সাহায্যে আলোচনা করুন।

ধাপ-২

- বলুন, অংশগ্রহণমূলক নেতৃত্বের ক্ষেত্রে নারী নেতৃত্বকে বিশেষ গুরুত্ব দিতে হবে।
- অংশগ্রহণকারীদের মৌখিকভাবে যুক্তি দিতে বলুন যে বিষয়: নারী নেতৃত্ব কেন গুরুত্বপূর্ণ?
- অংশগ্রহণকারীদের যুক্তির সাথে মিলিয়ে বলুন, বর্তমান সমাজে জেডার বৈষম্য দূরীকরণ ও নারীর সক্ষমতা উন্নয়নের জন্য নারী নেতৃত্ব তৈরী খুবই প্রয়োজন। আমাদের সমাজে সাধারণত নারীরা পরনির্ভরশীল হয় ও আত্ম-বিশ্বাসের ঘাটতি থাকে। নারী নেতৃত্ব এর ফলে যে সুবিধাগুলো আমরা দেখতে পাবো তা হল:
 - নারীরা যেকোন বিষয়ক সমস্যা নিয়ে কথা বলতে আগ্রহী হবেন;
 - পারিবারিক বিষয়ে নারীরা সিদ্ধান্ত নিতে পারবেন;
 - নারীদের আত্মবিশ্বাস ও দক্ষতা বাড়বে;
 - নারী অর্থনৈতিকভাবে সাবলম্বী হবার সুযোগ তৈরী হবে;
 - নিজের পক্ষে দাঁড়ানো এবং বিভিন্ন জায়গায় যাওয়ার সক্ষমতা তৈরী হবে;
 - সম্পদে অভিজ্ঞতা, ব্যবহার ও নিয়ন্ত্রণ করার সক্ষমতা তৈরী হবে;
 - কথা বলার ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা তৈরী হবে;
 - নারীদের অবস্থানের পরিবর্তন ঘটবে;
 - নারীর প্রতি সবার আচরণের পরিবর্তন ঘটবে;
 - নারী ও পুরুষের ভূমিকা এবং দায়িত্ব সম্পর্কে সমাজের দৃষ্টিভঙ্গী ও সামাজিক নিয়ম এর রূপান্তর ঘটবে।

	সহায়ক তথ্য	অধিবেশন-১১
--	-------------	------------

নেতৃত্ব কী

- ‘নেতৃত্ব হচ্ছে লক্ষ্য নির্ধারণ ও লক্ষ্য অর্জনের জন্য একটি সংঘবদ্ধ কর্মীদের কর্ম শক্তি প্রভাবিত করার প্রক্রিয়া’।
- নেতৃত্ব হচ্ছে এমন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে একজন ব্যবস্থাপক তার সহকর্মীদের কার্যক্রম ও আচরণের ইতিবাচক পরিবর্তনের জন্য কাজ করে এবং লক্ষ্য অর্জনে সহায়তা দিতে পারেন।

নেতৃত্ব মানে-

- প্রভাবিত করার প্রক্রিয়া
- সহযোগিতামূলক মনোভাব সৃষ্টি

- প্রতিষ্ঠানের/সংগঠনের উদ্দেশ্য অর্জনের প্রক্রিয়া
- কার্য-ফলাফল অর্জনের উপায়
- প্রত্যেকের ভূমিকার বিকাশ ঘটানো এবং স্বীকৃতি দেয়া

নেতৃত্বের কাজ:

- উৎসাহিত করা
- নির্দেশনা দেয়া
- সম্পর্ক স্থাপন
- আস্থা স্থাপন/বিশ্বাসযোগ্যতা অর্জন
- ইতিবাচক ফলাফল অর্জন
- অংশগ্রহণমূলক প্রক্রিয়ায় সিদ্ধান্ত গ্রহণ
- সিভিল সোসাইটি সংস্থাগুলোর মধ্য জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা
- দলীয় সদস্যদের মধ্যকার দ্বন্দ্ব নিরসন করা
- সবার মধ্যে সুসম্পর্ক স্থাপন করা
- সংগঠনের কার্যক্রম বাস্তবায়নে যথাযথ নির্দেশনা প্রদান করা
- সুষ্ঠু নিয়ন্ত্রণ ও তদারকী করা
- সদস্যদের মধ্য দায়িত্ব নির্ধারণ ও বন্টন করা
- কাজের সমন্বয় সাধন করা
- সংগঠন ও কাজের শৃঙ্খলা রক্ষা করা

সহায়ক তথ্য	সফল নেতৃত্বের গুণ ও দক্ষতা	অধিবেশন-১১
-------------	----------------------------	------------

বলা*

- সহজ ও সরল ভাষার ব্যবহার
- স্বাভাবিক গতিতে কথা বলা
- সম্বোধন করা (ভাই, আপা, চাচা, চাচী ইত্যাদি)
- শ্রোতার চোখে চোখ রেখে ধারাবাহিকভাবে গুছিয়ে কথা বলা
- কথা বলার সাথে যথাযথ অঙ্গভঙ্গি ও অভিব্যক্তি প্রকাশ করা
- কণ্ঠস্বরের উঠানামা ও যতি চিহ্নের ব্যবহার করে কথা বলা
- আগ্রহ ও মনযোগ দিয়ে অন্যের কথা শোনা

প্রশ্ন করা*

- সবসময় খোলা প্রশ্ন করা
- হ্যাঁ/ না উত্তর আসে এমন প্রশ্ন না করা
- বিষয়ের সাথে সংগতিপূর্ণ প্রশ্ন করা
- প্রশ্ন করে বক্তার বক্তব্যের গভীরে প্রবেশ করে বিষয় সম্পর্কে জানা
- স্থান, কাল-পাত্র, অবস্থা ও অবস্থান বুঝে প্রশ্ন করা

- আলোচনা অপ্রাসঙ্গিক দিকে যেতে লাগলে প্রশ্ন করে তা প্রসঙ্গের মধ্যে নিয়ে আসা
- প্রশ্ন করে বিষয়ের গুরুত্বের জায়গা বের করা

শোনা ও সাড়া দেওয়া*

- ধৈর্য্য ও মনোযোগ সহকারে শোনা, বিরক্ত প্রকাশ না করা
- বক্তব্যের সাথে আনন্দ-বেদনায় সঙ্গী হওয়া
- সাড়া দেয়া বা অল্প কিছু কথা বা শব্দ দিয়ে ব্যক্তির কথা বলার ইচ্ছাটাকে বাড়িয়ে দেয়া- যেমন: আচ্ছা, হুম, জ্বি।
- ব্যক্তির চোখের দিকে তাকানো, মাঝে মাঝে মাথা নাড়ানো
- নিজের মুখভঙ্গীর মাধ্যমে ব্যক্তিকে বোঝানো যে তাকেই আপনি সম্পূর্ণ মনোযোগ দিচ্ছেন
- ছোট খাটো প্রশ্ন করা, ব্যাখ্যা চাওয়া
- অবস্থা বুঝে মাঝে মাঝে হাসিমুখ রাখা

দেখা/পর্যবেক্ষণ*

- বক্তার আবেগ, অনুভূতি, শব্দের ব্যবহার/জোর/গতি লক্ষ্য করা
- চোখের দিকে তাকানো
- মনের চোখ দিয়ে দেখা বা বোঝা
- বক্তার কথা থেকে তার বক্তব্যের যৌক্তিকতা/ সত্যতা খোঁজা

অনুধাবন/বোঝা*

- অন্যের কথা ও অভিব্যক্তি বুঝবার চেষ্টা করা
- বক্তার আনন্দ বেদনাতে সমানুভূতি প্রকাশ করা
- কোন কথা পরিষ্কার না হলে আবার বলার জন্য অনুরোধ করা
- কথার মাঝখানে মন্তব্য না করা
- বক্তব্যগুলো মনে মনে সাজানো এবং সম্পর্ক নির্ণয় করা

অধিবেশন-১৩

সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও

সমস্যার

সমাধান

অধিবেশন শেষে শিক্ষার্থীরা-

১. বাস্তব জীবনে আসা বিভিন্ন সমস্যাগুলো চিহ্নিত করতে পারবে;
২. সমস্যা সমাধানের উপায় বের করার কৌশল সম্পর্কে জানবে ; এবং
৩. কার্যকর সিদ্ধান্ত গ্রহণের উপায় সম্পর্কে জানবে।



উদ্দেশ্য



সময়

৭৫ মিনিট



পদ্ধতি

ঝড়ো ভাবনা, আলোচনা, দলীয় কাজ ও উপস্থাপনা



উপকরণ

ফ্লিপশিট, মার্কাও, মাল্টি মিডিয়া



যেভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে

ধাপ-১

- সবাইকে স্বাগত জানান।
- শুরুতেই আসুন তার আগে দেখে নিই আমাদের কার কী সমস্যা আছে। একটু ভেবে দেখুন তো আপনার কী কী সমস্যা আছে?
- একটু অপেক্ষা করুন, তারপর অংশগ্রহণকারীদের সমস্যাগুলো শুনুন। উত্তর হতে পারে। টাকা-পয়সার অভাব, সাহসের অভাব, মানুষের প্রতি আস্থা-বিশ্বাসের অভাব, দক্ষতা-যোগ্যতার অভাব। সাধারণভাবে প্রয়োজনীয় কোন কিছুই অভাব বা না-থাকাই হলো সমস্যা। কিন্তু এসবের বাইরেও নানান রকমের সমস্যা আছে যা আমাদের জীবনকে প্রভাবিত করে।

- এবার অংশগ্রহণকারীদেরকে একটি গেইম এর মাধ্যমে ৪ টি দলে ভাগ করুন। দল ভাগ করার সময় সব দলে লিখতে বা পড়তে পারে এমন অংশগ্রহণকারী নিশ্চিত করুন।
- ঘটনা বিশ্লেষণ ৪ টি দলকে দল অনুযায়ী ঘটনাপত্র সহায়ক তথ্য ও ফ্লিপশীট সরবরাহ করুন। নিচে দল অনুযায়ী ঘটনাপত্র বিশ্লেষণ করতে দিন।

- দল-১ ও ৩: ঘটনা-১
- দল-২ ও ৪: ঘটনা-২

- উপরোক্ত ঘটনাগুলো বিশ্লেষণ করে ঘটনাপত্রে উল্লেখিত প্রশ্নের উত্তর দলীয় মতামতের ভিত্তিতে সরবরাহকৃত ফ্লিপশীটে লিখতে বলুন।
- প্রয়োজনে ঘটনাপত্র পড়ে শোনানো এবং ফ্লিপশিটে লিখতে অংশগ্রহণকারীদের সাহায্য করুন।
- দলীয় কাজের জন্য ১০ মিনিট সময় দিন।
- দলীয় কাজ শেষে প্রতিটি দলের কাজ উপস্থাপন করতে বলুন।
- অংশগ্রহণকারীদের দেয়া উত্তরগুলো নিয়ে বলুন, জীবনে চলার জন্য এমন অনেক পথই আমাদের সামনে আসে। যেকোন পথ দিয়েই হয়তো আমাদের জীবনের লক্ষ্যে পৌঁছানো সম্ভব কিন্তু লক্ষ্যে পৌঁছানোর জন্য যে পথকেই আমি বেছে নেই না কেন তার আগে আমাকে যে বিষয়গুলো ভাবতে হবে সেগুলো হলো:
 - লক্ষ্য
 - বাস্তবতা
 - সামর্থ্য ও সম্ভাবনা
 - ঝুঁকি/ঝুঁকি মোকাবেলার উপায়
 - কোথা থেকে সমর্থন/সহায়তা পাওয়া যেতে পারে
- এবার লিখিত ফ্লিপশিটের মাধ্যমে পর্যায়ক্রমে সমস্যা, সমস্যার কারণগুলো আলোচনা করুন। সহায়ক তথ্য
- এবার প্রশ্ন করুন সমাধান কী? অংশগ্রহণকারীদের কাছ থেকে শুনে লিখিত ফ্লিপশিটের মাধ্যমে সমাধান ও সমাধানের সূত্র ও ক্ষেত্রগুলি আলোচনা করুন।
- সবাইকে ধন্যবাদ দিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।

ঘটনাপত্র	সিদ্ধান্ত গ্রহন	অধিবেশন-১২
----------	-----------------	------------

ঘটনাপত্র - ১ (দল: ১ ও ৩)

রসুলপুর গ্রামের ফজল (২৭) গত তিন মাস আগে একজন আদম ব্যাপারীর সহায়তায় দুবাই যায়। এজন্য তার প্রায় ৪ লাখ টাকা খরচ হয়। ৯ সদস্যের একটি দরিদ্র পরিবারের বড় সন্তান ফজল ৬ষ্ঠ শ্রেণী পর্যন্ত লেখাপড়া করেছে। ৪ লাখ টাকা জোগাড় করতে গিয়ে তার দরিদ্র পরিবারটিকে একমাত্র জমিটি বিক্রি করার পাশাপাশি বন্ধক রাখতে হয়েছে ভিটেবাড়ি। এছাড়াও আত্মীয়-স্বজন ও প্রতিবেশীদের কাছ থেকে বড় অঙ্কের টাকা ধার করতে হয়েছে। কিছুদিনের মধ্যেই দুবাই পুলিশ তাকে ভুয়া ভিসার মাধ্যমে দুবাই আসার কারণে গ্রেপ্তার করে

জেল-হাজতে পাঠায়। সেখানে ৬ মাস থাকার পর ফজল দেশে ফেরত আসে। এই মুহূর্তে শারীরিক ও মানসিকভাবে সম্পূর্ণ বিধ্বস্ত ফজল ভূমিহীন, নিঃস্ব এবং ঋণগ্রস্থ। বৃদ্ধ বাবা-মা, স্ত্রী, সন্দ্বন, বিবাহযোগ্য ২ বোন এবং ছোট ২ ভাই এখন ফজলের দিকেই তাকিয়ে আছে। এ পরিবারটিকে রক্ষা করতে এখন সে কী করবে?

ঘটনাটি পড়ে বিশ্লেষণ করুন

- ভুলগুলো কী হয়েছিলো?
- এখন সমস্যাগুলো কী? তার প্রভাবগুলো কেমন?
- এখন ফজল কী করতে পারে? কীভাবে?

ঘটনাপত্র - ২ (দল: ২ ও ৪)

দশম শ্রেণীর ছাত্রী মিতু একটি মধ্যবিত্ত পরিবারের বড় সন্তান। তার ছোট তিনটি বোনও স্কুলে পড়ে। মিতুর চাচাতো ভাই বখাতে যুবক জসিম বেশ কিছুদিন যাবত তাকে প্রেমের প্রস্তাব দিয়ে আসছিলো। কিন্তু প্রতিবারই মিতু তা প্রত্যাখ্যান করে। জসিম মিতুকে তুলে নিয়ে যাবার হুমকি দিলে সে তার পরিবারকে ব্যাপারটি জানায়। কিন্তু তার পরিবার ব্যাপারটিকে গুরুত্ব দেয়নি। তারা মনে করে চাচাতো ভাই হয়ে এমন কাজ কেউ কখনো করতে পারে না। একদিন স্কুলে যাবার পথে মিতুকে জসিম তার কয়েক বন্ধুসহ পথ রোধ করে দাঁড়ায় এবং জোর করে তুলে নিয়ে যায়। একটি অচেনা বাড়িতে আটকে রেখে মিতুকে তারা পালাক্রমে ধর্ষণ করে। পনের দিন পর সে ঐ বাড়ি থেকে পালাতে সক্ষম হয়। প্রচণ্ড অসুস্থ শরীর নিয়ে মিতু তার বাড়িতে পৌঁছায়। কিন্তু পরিবারের সদস্যরা তাকে খুশি মনে গ্রহণ করতে পারে না এবং কোন রকম মামলা মোকদ্দমার ব্যাপারেও তারা কোন আগ্রহ দেখায় না। মিতুর অমত সত্ত্বেও তার বাবা জসিমের পরিবারের কাছে বিয়ের প্রস্তাব দেয় কিন্তু জসিমের পরিবার পুরো ব্যাপারটি সম্পূর্ণ অস্বীকার করে এবং অনেক কুৎসিত কথাবার্তা শুনিয়ে দেয়। মিতুর পরিবার ভাবছে তাকে গ্রহণ করলে তার ছোট তিন বোনের জীবনেও এর প্রভাব পড়তে পারে। তাই তার পরিবার তাকে ঘর থেকে বেরিয়ে যেতে বলে। এখন মিতু কী করবে?

ঘটনাটি পড়ে বিশ্লেষণ করুন

- ভুলগুলো কী হয়েছিলো
- এখন সমস্যাগুলো কী? তার প্রভাবগুলো কেমন?
- এখন মিতু কী করতে পারে? কীভাবে?

সহায়ক তথ্য	সিদ্ধান্ত গ্রহণ	অধিবেশন-১২
-------------	-----------------	------------

সমস্যা কী?

সাধারণভাবে সমস্যা হলো প্রয়োজনীয়/কাজিত কোন কিছুর অভাব। তবে অভাব ছাড়াও আমাদের আচার-আচরণ, প্রয়োজন ও স্বার্থের ভিন্নতা, মত ও পথের পার্থক্য, প্রত্যাশা ও প্রাপ্তির ফারাক, সামর্থ্যহীনতা ও সীমাবদ্ধতা ও সমস্যা হিসাবে দেখা দিতে পারে।

সমস্যার সাধারণ কারণগুলো কী কী?

- সমস্যাকে চিনতে না পারা
- সামর্থ্য/সক্ষমতা বুঝতে না পারা
- পর্যাপ্ত শিক্ষা ও জ্ঞানের অভাব
- মৌলিক দক্ষতার অভাব
- সচেতনতার অভাব
- প্রিয়জন বা আস্থাভাজন ব্যক্তি চিনতে না পারা
- খোলামেলা আলোচনা করতে না পারা

সমস্যা সমাধান কী?

বলা হয়, সমস্যার মধ্যেই সমাধানের বীজ নিহিত থাকে। অর্থাৎ সমস্যা থাকলে তার সমাধানও আছে। যে কোন সমস্যার বিপরীতে সম্ভাবনা ও সামর্থ্যের কথা বিবেচনা করে অগ্রাধিকার নির্ণয়ের মাধ্যমে সীমাবদ্ধতাগুলো দ্রুত কাটিয়ে ওঠার জন্য উদ্যোগ ও কৌশল প্রয়োগের মাধ্যমে সমস্যা উত্তরণই হলো সমস্যা সমাধান।

সমস্যা সমাধানের সূত্র ও ক্ষেত্রগুলো কী কী?

- সমস্যা চিহ্নিত করা
- অগ্রাধিকার নির্ণয় করা
- সম্ভাবনা ও সামর্থ্য চিহ্নিত করা
- সমাধানের পথ বাছাই করা
- পরিকল্পিতভাবে উদ্যোগ গ্রহণ করা
- অগ্রগতি ও ফলাফল যাচাই করা
- সমস্যার সমাধান ও তা মূল্যায়ন করে দেখা

অধিবেশন শেষে শিক্ষার্থীরা-

- জেডার সংবেদনশীল কর্মক্ষেত্র কীভাবে তৈরি করা যায় তা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

অধিবেশন-১৬

জেডার সংবেদনশীল কর্মপরিবেশ



উদ্দেশ্য



সময়

৭৫ মিনিট



পদ্ধতি

কার্ড, মার্কার, ভিডবোর্ড



উপকরণ

মাল্টি মিডিয়া



যেভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে

ধাপ-১

- সবাইকে শুভেচ্ছা জানান।
- অংশগ্রহণকারীদের বলুন, এই সেসনে আমরা কীভাবে কাজের জায়গাটি জেডার বান্ধব করা যায় তা আলোচনা করবো।
- এক্ষেত্রে ২ জন করে জোড় বেইঁ দিন ও একটি করে কার্ড দিন। কার্ডে কীভাবে কর্মক্ষেত্রটি জেডার সংবেদনশীল করা যায় তা লিখতে বলুন।
- ৫ মিনিট পর কার্ডগুলো সংগ্রহ করুন ও বোর্ডে লাগান।
- উত্তরগুলোর সাথে মিলিয়ে সহায়ক তথ্যেও মাধ্যমে জেডারবান্ধব কর্মক্ষেত্র তৈরীর ক্ষেত্রে করণীয় কী তা আলোচনা করুন।
- এবার কিছু প্রশ্নের মাধ্যমে পুরো অধিবেশনটির সার-সংক্ষেপ করুন।

ধাপ- ২

- সবার আলোচনা হলে পুরো আলোচনার সারসংক্ষেপ করে অধিবেশন শেষ করুন

সহায়ক তথ্য	জেন্ডার সংবেদনশীল কর্মপর্যবেক্ষণ	অধিবেশন-১৩
-------------	----------------------------------	------------

- কাঠামোগত:
 - ভিন্ন ভিন্ন ওয়াশরুম
 - রেস্ট রুম
 - চেকিং পয়েন্টে নারী তল্লাশী/সিকিউরিটি গার্ড
 - ব্রেস্ট ফিডিং কর্ণার
 - ডে-কেয়ার ইত্যাদি।
- নীতিমালা সম্পর্কিত:
 - প্রতিষ্ঠানের শৃঙ্খলাবিধি যাতে যৌন হয়রানিকে শূন্য সহিষ্ণুতা বা জিরো টলারেন্স হিসেবে গন্য করতে হবে
 - এ ব্যাপারে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা কি হবে পরিষ্কার বিবৃত থাকবে।
- চর্চা সম্পর্কিত:
 - জিরো টলারেন্স পলিসি থাকা
 - কমপ্লেন বক্স থাকা
 - কমিটির প্রধান নারী থাকা
 - কার্যকরি অভিযোগ কমিটি থাকা
 - নিরাপত্তার ঝুঁকি নিরূপন করা (সেফটি অডিট) করা
 - সমান মজুরি
 - নারী-পুরুষ কর্মীর সংখ্যার মধ্য সামঞ্জস্য থাকা ইত্যাদি।

অধিবেশন-১৪

কর্ম পরিকল্পনা গ্রহণ, কোর্স মূল্যায়ণ ও

সমাপনী

উদ্দেশ্য অধিবেশন শেষে শিক্ষার্থীরা-

১. জেডার বান্ধব কর্ম পরিবেশ তৈরির জন্য কর্ম পরিকল্পনা গ্রহণ করতে পারবেন

সময় ১ ঘন্টা ৪৫ মিনিট



পদ্ধতি দলীয় কাজ ও উপস্থাপনা

উপকরণ ফ্লিপশিট, মার্কার, বোর্ড



যেভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে

ধাপ-১

- সবাইকে স্বাগত জানান।
- জীবনের যে কোন লক্ষ্যে পৌঁছানোর জন্য দরকার একটি সুন্দর পরিকল্পনা। এই জন্য আমাদের জানতে হবে, পরিকল্পনা বিষয়টি কী? একটি খেলার মাধ্যমে আমরা বিষয়টি বোঝার চেষ্টা করি।

- অংশগ্রহণকারীদের তিনটি দলে ভাগ করে দিন (প্রতিটি দলে ৮ জন করে থাকবে) এবং প্রতিটি দলকে একটি করে বাস্কেট ও একটি করে টেনিস বল দিন
- আগে থেকেই নির্দিষ্ট একটি স্থানে পাশাপাশি তিনটি টিম অনুশীলন করতে পারবে এমন করে তিনটি বাস্কেট রাখার জায়গায় দাগ দিয়ে রাখুন এবং বাস্কেট থেকে নির্দিষ্ট দূরত্বে পর পর পাঁচটি দাগ দিন
- বাস্কেটের কাছের দাগটিতে এক, তারপরেরটিতে দুই, এভাবে পাঁচ পর্যন্ত নাম্বার দিয়ে রাখুন
- এবার টিমগুলোকে নির্দিষ্ট স্থানটিতে যেয়ে বাস্কেটে বল ফেলার অনুশীলন করতে বলুন। টিমগুলো অনুশীলনের মধ্যে দিয়ে দেখার চেষ্টা করবে যে, টিমের সদস্যরা কে কত দূর থেকে বাস্কেটে বল ফেলতে পারছে
- দশ মিনিট অনুশীলনের পর অংশগ্রহণকারীদের প্রশিক্ষণ কক্ষে ফিরে আসতে বলুন
- এবার বলুন যে, এতক্ষণ আমরা অনুশীলন করেছি। এবার আমরা মূল প্রতিযোগিতায় যাবো এবং তার আগে প্রতিযোগিতার নিয়মকানুন জেনে নেব

- সকলকে প্রতিযোগিতার নিম্নের নিয়ম কানুনগুলো কার্ডে লিখে জানিয়ে দিন
 - সর্বোচ্চ লক্ষ্যমাত্রা স্থির করতে হবে
 - দুরত্ব অনুযায়ী নম্বর সংগ্রহ করতে হবে, তবে বলকে বাস্কেট থাকতে হবে
 - শুধুমাত্র পাঁচজন বাস্কেটে বল ফেলতে পারবে
 - টিমের প্রত্যেকেরই আলাদা আলাদা দায়িত্ব থাকতে হবে
 - বল ফেলার সময় বাস্কেট উল্টে দিলে পূর্বে সংগৃহিত সকল নম্বর বাতিল হয়ে যাবে
- আবার প্রতিটি দলকে অনুশীলনের জন্য পাঁচ মিনিট সময় দিন, পাঁচ মিনিট পর প্রতিযোগিতা শুরু হবে। আগে থেকেই প্রতিটি দলে একজন করে রেফারি/পর্যবেক্ষক হিসেবে ঠিক করে নিতে বলুন।
- প্রতিটি দলের কাছ থেকে তাদের লক্ষ্যমাত্রা, কে কী দায়িত্ব পালন করছে, এগুলো লিখে নেবেন।

পাশাপাশি রেফারি/পর্যবেক্ষক দলকেও তাদের পর্যবেক্ষণ করে পাওয়া বিষয়গুলো উপস্থাপন করতে বলুন।

- তাদের বলা অভিজ্ঞতা নিয়ে বলুন আমরা আমাদের এই প্রতিযোগিতা শুরুর আগে প্রত্যেকটি দল নিজেরা প্রস্তুতি নিয়েছিলাম। সেক্ষেত্রে যে বিষয়গুলো বিবেচনায় রেখেছিলাম তা হলো: লক্ষ্যমাত্রা, কে বল ছুঁবে, কতদূর থেকে ছুঁবে, কেন আরও দূর থেকে ছুঁবেনা, দূর থেকে ছুঁলে কী ঝুঁকির সম্মুখীন হতে হবে? ইত্যাদি
- নিজেদের দক্ষতা, সক্ষমতা, সামর্থ্য, বাস্তবতা ইত্যাদি মাথায় রেখে যে দল যত ভাল পরিকল্পনা করতে পেরেছে তারা তত ভাল করেছে।
- এখন আমরা এই বিষয়গুলোর আলোকে পরিকল্পনা বিষয়টি বুঝবার চেষ্টা করবো। পরিকল্পনা হচ্ছে ‘পূর্বে কল্পনা’ অর্থাৎ একটি কাজ করার জন্য আগে থেকেই চিন্তাভাবনা ও প্রস্তুতিকেই ‘পরিকল্পনা’ বলে। যেমন-
 - কী করতে চাই? কেন করতে চাই?
 - কাজটি করার জন্য কী দরকার? কী আছে? কী নেই?
 - কীভাবে করবো? কখন করবো
 - এই কাজে বিপরীতে সমস্যা/ঝুঁকিগুলো কী?
 - সমস্যা বা ঝুঁকি মোকাবেলা করবেন কীভাবে?
- উপরোক্ত বিষয় বিবেচনায় রেখে যখন একটি পরিকল্পনা তৈরি করা হয় তাকেই আমরা মূলত: পরিকল্পনা বলতে পারি।
- আমরা পরিকল্পনা বিষয়টি জানলাম আমরা যখন নিজেদের জীবনের পরিকল্পনা করবো তখন উপরোক্ত বিষয় মনে রাখব।
- এবার বলুন, যত বাধাই আসুক না কেন সেসব বাধার পাহাড় ডিঙ্গিয়ে আমরা আমাদের পরিকল্পনাগুলোকে সফলভাবে বাস্তবায়ন করার চেষ্টা করব।
- এবার অংশগ্রহণকারীদের নিয়ে সমবেত কণ্ঠে “আমরা করবো জয়” গানটির মধ্যে দিয়ে শেষ করুন।
- কোর্স মূল্যায়ণ ও সমাপনী বক্তব্যের মধ্য দিয়ে শেষ করুন।

কোর্স মূল্যায়ন:

ক) শিক্ষণীয় বিষয়বস্তু প্রাসঙ্গিক ও সহজবোদ্ধ ছিল কিনা?

- ভালো
- মোটমুটি
- ভালো না

খ) সেশনগুলোর পদ্ধতি কেমন ছিল ?

- ভালো
- মোটমুটি
- ভালো না

গ) সেশনগুলোর উপকরণ কেমন ছিল ?

- ভালো
- মোটমুটি
- ভালো না

ঘ) সহায়কদের উপস্থাপনা কেমন ছিল?

- ভালো
- মোটমুটি
- ভালো না

ঙ) প্রশিক্ষণটি অংশগ্রহণমূলক ছিল কিনা ?

- হ্যাঁ
- না

চ) প্রশিক্ষণ সম্পর্কিত আপনার সার্বিক মতামত