

জেভার সম্পর্ক উন্নয়ন সভা

ভূমিকা:

কোস্ট ট্রাস্ট নারী-পুরুষের সমতা অর্জন তথা জেভার বৈষম্য দূরীকরণের লক্ষ্যে প্রতিষ্ঠার শুরু থেকে জেভার ইস্যুকে একটি গুরুত্বপূর্ণ ক্রস কাটিং ইস্যু হিসাবে বিবেচনা করে জেভার সংবেদনশীলতা ও নারীবান্ধব কর্মপরিবেশ প্রতিষ্ঠায় কাজ করেছে। আর একাজটি যথাযথভাবে এগিয়ে নেওয়ার জন্য কোস্ট ট্রাস্ট এর সুনির্দিষ্ট জেভার নীতিমালা রয়েছে যা সঠিকভাবে প্রতিপালনে প্রতিষ্ঠানটি সদা সচেতন থাকে। সংস্থাটি বিশ্বাস করে নারীর প্রতি ইতিবাচক বৈষম্যকরণের মাধ্যমে নারীর উন্নয়ন এবং সমতা বিধান সম্ভব।

একইসাথে এই প্রক্রিয়াকে গতিশীল রাখতে প্রতিষ্ঠানটি যৌন হয়রানি প্রতিরোধে পৃথক একটি নীতিমালা তৈরির প্রয়োজনীয়তা অনুভব করে। সেই তাগিদ থেকে গত ১৪ মে, ২০০৯ সালে প্রদত্ত মহামান্য হাইকোর্টের দিক-নির্দেশনামূলক নীতিমালা অনুযায়ী একটি 'যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা' প্রণয়ন করে। সেখানে কোন কর্মী যদি, নারী কর্মী /উপকার ভোগির প্রতি যৌন হয়রানি/নির্ধাতন বিষয়ক ইস্যুর সাথে জড়িত বলে অভিযোগ পাওয়া যায় এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি নিজেকে নির্দোষ প্রমাণ করতে ব্যর্থ হয় তাহলে সঙ্গে সঙ্গে তার বিরুদ্ধে সংস্থার শৃংখলা অনুযায়ী উপযুক্ত ব্যবস্থা নেয়া হবে।

এই উদ্দেশ্যে সংস্থার সকল নারী কর্মীকে নিয়ে জেভার সম্পর্ক উন্নয়নের প্রয়াসে ভোলা, নোয়খালী, চট্টগ্রাম এবং কক্সবাজার এই চারটি অঞ্চলে নিয়মিতভাবে ত্রৈমাসিক 'জেভার সম্পর্ক উন্নয়ন পর্যালোচনা সভা' এর আয়োজন করে সংস্থা। যেখানে নারীকর্মীগণ তাদের প্রাপ্য সুবিধাদি, সমস্যাসমূহ চিহ্নিতকরণ এবং এর থেকে উত্তরণের উপায় নিয়ে আলোচনা করা হয়। পরবর্তীতে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ সমস্যাসমূহ সমাধানে উদ্যোগী হন।

এরই ধারাবাহিকতায় গত ০৫ সেপ্টেম্বর চট্টগ্রাম অঞ্চলে এবং ০৬ সেপ্টেম্বর কক্সবাজার অঞ্চলে জেভার সম্পর্ক উন্নয়ন সভা অনুষ্ঠিত হয়। সভা আয়োজনে যৌথভাবে সমন্বয় করেন ফেরদৌস আরা রুমী, প্রধান-জেভার ও প্রশিক্ষণ এবং মোস্তফা কামাল আকন্দ, সহকারি পরিচালক-মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা।

সভা আয়োজনের লক্ষ্য:

- জেভার সম্পর্ক উন্নয়ন, কর্মক্ষেত্রে নারী-পুরুষ বৈষম্য দূরীকরণ এবং যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সচেতনতা সৃষ্টি এই সভার অন্যতম লক্ষ্য।

উদ্দেশ্যসমূহ:

- এই প্রতিষ্ঠানে কর্মরত সকল কর্মীকে, নারী-পুরুষ-ধর্ম-বর্ণ-জাতি-গোষ্ঠি নির্বিশেষে সকলের সমানাধিকারে বিশ্বাসী করা;
- পুরুষতান্ত্রিক ব্যবস্থাপনা ও সংস্কৃতি বিলোপের ক্ষেত্র হিসেবে এই প্রতিষ্ঠানে কাজ করার অঙ্গিকার করা;

- সব ধরনের কাজ করার ক্ষমতাই নারীরা রাখে, এমন উদাহরণ সৃষ্টি করে সকলকে উৎসাহিত করা;
- প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে নারীর প্রতি যেকোনো ধরনের অশোভন বাক্য, মন্তব্য ও আচরণ করা বা প্রদর্শন ইত্যাদি থেকে প্রতিষ্ঠানে সম্পূর্ণভাবে বিরত থাকা;
- সুযোগের ক্ষেত্রে নারী-পুরুষ উভয় ধরনের কর্মীকেই সমভাবে বিবেচনা করা এবং
- জেডার নীতিমালা এবং যোন হ্যারানি প্রতিরোধ নীতিমালা যথাযথভাবে মেনে চলা।

পদ্ধতি:

- নিবিড় বৈঠক
- আলোচনা
- উপস্থাপনা উপস্থাপন

চট্টগ্রাম আঞ্চল

অফিস কার্যালয়

০৫ সেপ্টেম্বর, ২০১৪; শুক্রবার, সকাল ৯.০০টা

প্রথম ভাগ:

জেডার সম্পর্ক উন্নয়নের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে চট্টগ্রাম আঞ্চলিক অফিসের সকল কর্মীদের সঙ্গে গত ০৫ সেপ্টেম্বর, ২০১৪ দিনব্যাপি সভা পরিচালিত হয়। সভাটি দুই ভাগে সম্পন্ন হয়। প্রথম সভায় উক্ত অঞ্চলের সকল নারী কর্মী এবং দ্বিতীয় সভায় সকল পুরুষ কর্মী অংশগ্রহণ করেন। সভা সঞ্চালনা করেন সংস্থার সহকারি পরিচালক মোস্তফা কামাল আকন্দ। জেডার সম্পর্ক উন্নয়ন পর্যালোচনা, সংস্থার জেডার নীতিমালা এবং যোন হ্যারানি প্রতিরোধ নীতিমালা উপস্থাপন করেন প্রধান - জেডার এবয় প্রশিক্ষণ ফেরদৌস আরা রুমী।

সভায় নারী ও পুরুষ উভয়ের মধ্যকার পারস্পরিক সম্পর্ক কেমন হওয়া উচিত, নারীর প্রতি সংবেদনশীল মনোভাব প্রকাশ, মর্যাদাহানিকর কোন কথা বা কাজ না করা, প্রতিষ্ঠানের জেডার নীতিমালা, কর্মক্ষেত্রে

নারীর জন্য কেমন পরিবেশ থাকা উচিত ইত্যাদি বিষয়ে আলোচনা হয়। এসময় নারী কর্মীদের সাথে ফেরদোস আরা রুমী নিবিড় সভা পরিচালনা করেন।

নারীদের সাথে পরিচালিত নিবিড় সভায় কর্মীরা নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ আলোচিত হয়:

- কাজ বুঝতে সমস্যা হলে বা কোন ভুল ত্রুটি হলে অশ্রাব্য ভাষায় গালাগালি করা এবং কটু মন্তব্য করা; যেমন – কাজ করতে পার না বাচ্চা জন্ম দিয়েছ কিভাবে অথবা কাজ না পারলে চাকরি ছেড়ে চলে যাও, কাজ করতে পারনা নাশিশতো ঠিকই দিতে পার ইত্যাদি মন্তব্য করা ;
- মেয়েদের ঋতু চলাকালীন ছুটি চেয়েও ছুটি না পাওয়ার করানে এখন ছুটি না চাওয়া
- সম্ভানের অসুস্থতাজনিত কারণে ছুটি চাইতে গেলে কটু মন্তব্য শোনা এবং একরাগে পরবর্তীতে পারতপক্ষে ছুটির আবেদন না করা;
- নিয়ম অনুযায়ী এক বছর অন্তর অন্তর বদলির ব্যবস্থা থাকলেও কারো কারো ক্ষেত্রে স্বজনপ্রীতি দেখিতে পূর্বের কর্মস্থলে ফিরিয়ে আনা;
- নতুন কর্মীদের সহযোগিতা না করে তাকে সবচেয়ে খারাপ রেজিস্টারের সাথে যুক্ত করে দেওয়া;
- নতুন কর্মীদের বিশেষ করে অবিবাহিত কর্মীদের মটর সাইকেলে ওঠার জন্য অনুনয় বিনয় করা;
- হিন্দু মুসলিম বিভেদ প্রকাশ করা;

এছাড়া নারীকর্মীগণ আশংকা প্রকাশ করে বলেন, তারা এই কথাগুলো প্রকাশ করেছেন বলে ভবিষ্যতে আবার বিপদে পড়তে পারেন এবং সেকারণে আরো কিছু অভিযোগ প্রকাশ করছেন না। এরপর প্রধান-জেডান এবং প্রশিক্ষণ য়োন হয়রানি প্রতিরোধে সম্প্রতি সংস্থা কর্তৃক প্রণীত নীতিমালা সকলের নিকট উপস্থাপন করেন এবং য়োন হয়রানি কোন বিষয়গুলোকে বুঝাবে এবং কি ধরনের শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে তা উপস্থাপন করেন। এর মধ্যদিয়ে প্রথমভাগের সভার সমাপ্তি হয়।

দ্বিতীয় ভাগ:

সংস্থার নারী কর্মীদের সাথে আলোচনার পর দুপুরের খাবারের বিরতি শেষে দ্বিতীয় ভাগের সভা শুরু হয় যেখানে সংস্থার সকল পুরুষ কর্মী উপস্থিত ছিলেন। এই সভা পরিচালনা করেন সহকারি পরিচালক-মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা মোস্তফা কামাল আকন্দ। প্রথম সভায় উত্থাপিত অভিযোগের আলোকে জেডার সম্পর্ক উন্নয়নে নারী সহকর্মীদের সাথে কেমন আচরণ করা উচিত সেবিষয়ে বিস্তারিত আলোচনা করেন তিনি। এ সময় তিনি বলেন, নারীর প্রতি যেকোন ধরনের বৈষম্যমূলক আচরণ, কটুক্টি, য়োন হয়রানিসহ যেকোন ধরনের আচরণে সংস্থা শূন্য সহিষ্ণুতা প্রকাশ করবে। শুধু তাই নয় নারীকে আরো বেশি দায়িত্বশীল এবং দক্ষ কর্মী হিসেবে গড়ে তোলার জন্য সংস্থা নারী কর্মীদের প্রতি ইতিবাচক বৈষম্য করবে। যদি এর কোন ব্যতিক্রম ঘটে এবং তার প্রমাণ পাওয়া যায় তাহলে সংস্থার শৃংখলা অনুযায়ী তার বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

তিনি আরো বলেন, যেসকল অভিযোগ নারী কর্মীদের দিক থেকে উপস্থাপিত হয়েছে তা অত্যন্ত জঘন্য এবং এটা যদি ভবিষ্যতে চলমান থাকে তাহলে তা সংস্থার ভবিষ্যত কার্যক্রমকে বাধাগ্রস্ত করবে। পাশাপাশি সংস্থার সুমান ক্ষুণ্ণ হবে। তিনি সতর্ক করে বলেন, ভবিষ্যতে এধরনের আর একটি অভিযোগও পাওয়া গেলে তার বিরুদ্ধে তাৎক্ষণিক সংস্থার শৃংখলা অনুযায়ী শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

ফেরদৌস আরা রুমী, প্রধান- জেডার এবং প্রশিক্ষণ বলেন, কোস্ট ট্রাস্ট নারী পুরুষের সমান অংশগ্রহণ, সমঅধিকার, বৈষম্যহীন নীতিতে বিশ্বাস করে এবং সে অনুযায়ী এর কর্মকোশল নির্ধারণ করে। নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি এবং দক্ষ কর্মী হিসেবে তৈরি করার জন্য ইতিবাচক বৈষম্য তৈরির মাধ্যমে দায়িত্বশীল ও দক্ষ কর্মী হিসেবে গড়ে তুলতে আগ্রহী। একইসাথে লিঙ্গভিত্তিক হয়রানি বা যৌন নির্যাতনের ক্ষেত্রে শূণ্য সহিষ্ণুতা নীতিতে বিশ্বাসী। তিনি আরো বলেন, লিঙ্গভিত্তিক বৈষম্য সৃষ্টি বা যৌন হয়রানির মাধ্যমে একটি সমাজের, প্রতিষ্ঠানের বা ব্যক্তির নিজের উন্নতিও সম্ভব নয়। উপরন্তু এর ফলস্বরূপে প্রতিষ্ঠানের সুনাম নষ্ট হয়, পাশাপাশি সংস্থার কাজও বাধাগ্রস্ত হয়।

তিনি আরো বলেন, আপাত দৃষ্টিতে মনে হতে পারে নারীকে পুরুষের তুলনায় বেশি সুবিধা দেওয়া হচ্ছে। বস্তুত এতদিন ধরে তৈরিকৃত ও বিদ্যমান বৈষম্য দূর করার দায় থেকে নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণ এবং নারীর ক্ষমতায়ন বিষয়টি গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করতে হবে।

এরপর প্রধান-জেডার এবং প্রশিক্ষণ যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সম্প্রতি সংস্থা কর্তৃক প্রণীত নীতিমালা সকলের নিকট উপস্থাপন করেন এবং যৌন হয়রানি কোন বিষয়গুলোকে বুঝাবে এবং কি ধরনের শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে তা উপস্থাপন করেন এবং এর মাধ্যমে সভার সমাপ্তি হয়।

কক্সবাজার আঞ্চল

এলজিইডি ভবন, কক্সবাজার

০৬ সেপ্টেম্বর, ২০১৪; শনিবার, সকাল ৯.০০টা

প্রথম ভাগ:

জেডার সম্পর্ক উন্নয়নের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে কক্সবাজার আঞ্চলিক অফিসের সকল কর্মীদের সঙ্গে গত ০৬ সেপ্টেম্বর, ২০১৪ দিনব্যাপি সভা পরিচালিত হয়। সভাটি দুই ভাগে সম্পন্ন হয়। প্রথম ভাগে উক্ত অঞ্চলের সকল নারী কর্মী এবং দ্বিতীয় ভাগে সকল পুরুষ কর্মী অংশগ্রহণ করেন। সভা সঞ্চালনা করেন সংস্থার সহকারি পরিচালক মোস্তফা কামাল আকন্দ। জেডার সম্পর্ক উন্নয়ন পর্যালোচনা, সংস্থার জেডার নীতিমালা এবং যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা উপস্থাপন করেন ফেরদৌস আরা রুমী।

সভায় নারী ও পুরুষ উভয়ের মধ্যকার পারস্পরিক সম্পর্ক কেমন হওয়া উচিত, নারীর প্রতি সংবেদনশীল মনোভাব প্রকাশ, মর্যাদাহানিকর কোন কথা বা কাজ না করা, প্রতিষ্ঠানের জেডার নীতিমালা, কর্মক্ষেত্রে

নারীর জন্য কেমন পরিবেশ থাকা উচিত ইত্যাদি বিষয়ে আলোচনা হয়। ফেরদৌস আরা রুমী প্রথম ভাগে নারী কর্মীদের সাথে নিবিড় বৈঠক করেন-যেখানে তারা তাদের সমস্যাসমূহ সম্পর্কে বিস্তারিত আলোচনা করেন।

নারীদের সাথে পরিচালিত নিবিড় সভায় কর্মীরা নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ উপস্থাপিত হয়:

- নারী কর্মীদের মধ্যে যারা কর্মস্থলের পাশে বাসা ভাড়া করে থাকেন এবং দুপুরের খাবার বাসায় গিয়ে খেতে চান তাদের নিকট থেকে জোড়পূর্বক মাসে ১০০-২০০ টাকা আদায় করা;
- অসুস্থতাজনিত বা ব্যক্তিগত কারণে ছুটি চাইলে অনেক সময় শাখা ব্যবস্থাপকরা ছুটি দিতে চান না এবং পরবর্তীতে আরপিসিকে জানানো হলে ছুটি পেতে সক্ষম হন; অনেক সময় ছুটি চাইতে গেলে অপমানিত হতে হয় বিধায় অনেক সময় তারা ছুটি চাওয়া থেকে বিরত থাকেন;
- অনেক সময় শাখা ব্যবস্থাপক কোন সমস্যা সমাধানে কোন উদ্যোগ না নিলে এবং পরবর্তীতে তা আরপিসিকে জানানো হলে তখন বিএম উল্টো ক্ষেপে গিয়ে হুমকি দিতে থাকেন। এসব কারণে অনেক সময় কেউ কেউ কোন অভিযোগ করেন না;
- নারীদের ঋতু চলাকালীন সময়ে মাঝে মাঝে ছুটি চাইলে যে শাখা ব্যবস্থাপক ইতিবাচক মানসিকতার তিনি সাথে সাথে ছুটি দিয়ে দেন কিন্তু কেউ কেউ বলেন, 'এত কিছু বুঝিনা আগে কাজ শেষ কর তারপর অন্য কথা';
- সভা চলাকালীন কেউ কেউ জানান যে, এখানে অনেকে আছেন যারা পরে অফিসে দিয়ে কার বিরুদ্ধে কি অভিযোগ করা হলো তা শাখা ব্যবস্থাপককে গিয়ে জানিয়ে দিবেন। সেকারণে অনেকে খোলাখুলি অনেক কথা বলছেন না;
- অনেকে শাখা ব্যবস্থাপকদের সাথে সুসম্পর্ক রেখে বদলি, ছুটি ছাটা ইত্যাদিসহ নানা সুবিধা ভোগ করে থাকেন বলে অভিযোগ ওঠে;
- নতুন নারী কর্মীদের কাজ বুঝতে পারা এবং পুরুষ কর্মী তার প্রতি আচরণ/মনোভাব সবকিছু নিয়ে কিছুটা ঝামেলা পোহাতে হয়;
- অনেক সময় নারী হওয়ার কারণে ছোট করা কিংবা ইঞ্জিতপূর্ণ মন্তব্য করা।

এরপর প্রধান-জেডার এবং প্রশিক্ষণ য়োন হয়রানি প্রতিরোধে সম্প্রতি সংস্থা কর্তৃক প্রণীত নীতিমালা সকলের নিকট উপস্থাপন করেন এবং য়োন হয়রানি কোন বিষয়গুলোকে বুঝাবে এবং কি ধরনের শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে তা উপস্থাপন করেন এবং এর মাধ্যমে প্রথম ভাগের সভা সমাপ্তি হয়।

দ্বিতীয় ভাগ:

দুপুরের খাবারের বিরতির পর পুরুষ কর্মীদের সাথে বৈঠক শুরু হয়। সহকারি-পরিচালক মোস্তফা কামাল আকন্দের সঞ্চালনায় দ্বিতীয় ভাগের সভা শুরু হয়। সভায় আরো উপস্থিত ছিলেন প্রধান-জেডার এবং প্রশিক্ষণ ফেরদৌস আরা রুমী, প্রকল্প সমন্বয়কারী-এসএফ- মো: ইউনুস।

সভার শুরুতে সহকারি-পরিচালক আজকের সভাটি কেন আয়োজন করা হয়েছে এই সম্পর্কে সকলে কতটা অবগত ইত্যাদি জানতে চাইলে গুটি কয়েক সিনিয়র কর্মী ছাড়া বাকি সবাই নিরব হয়ে থাকেন। তিনি বলেন, আপনাদের এই নিরবতা প্রমাণ আপনারা কেউ এই সভা সম্পর্কে সঠিকভাবে অবগত নন, শুধু তাই পরিচালকের নিকট থেকে প্রেরিত একটি ই-মেইল এবং সার্কুলার আপনাদের কাছে কোন গুরুত্ব বহন করে না। পরবর্তীতে একই ই-মেইল এবং সার্কুলারটি প্রধান-জেন্ডার এবং প্রশিক্ষণ এর ই-মেইল আইডি থেকে একাধিকবার পাঠানো হলেও আপনারা তা ইচ্ছাকৃতভাবে এড়িয়ে গেছেন। তিনি আরো বলেন, এখন থেকে যেকোন সার্কুলার প্রধান অফিস থেকে প্রেরণ করা হলে তা শাখা অফিসগুলোতে পরবর্তী ১৫দিন নোটিশ বোর্ডে টাঞ্জিয়ে রাখতে হবে এবং সকলকে সেসম্পর্কে অবগত রাখতে করতে হবে (বিশেষ যাদের ইন্টারনেট সুবিধা নেই)।

এরপর মোস্তফা কামাল আকন্দ বলেন, প্রথম ভাগের সভা থেকে নারী কর্মীরা এমন কিছু অভিযোগ করেছেন যা অত্যন্ত ভয়াবহ। তিনি বলেন সংস্থার নীতিমালায় কোথাও উল্লেখ নেই যে, দুপুরে অফিসে খাবার গ্রহণ না করলেও তাকে বাধ্যতামূলকভাবে কিছু অর্থ প্রদান করতে হবে কিংবা অসুস্থতা বা অন্য কোন ব্যক্তিগত কারণে ছুটি প্রয়োজন হলে তা প্রদান করা যাবে না। তিনি আরো বলেন, নতুন কর্মীদের সাথে ভালো আচরণ না করা কিংবা তাদেরকে ইচ্ছাকৃতভাবে খারাপ রেজিস্টারের সাথে যুক্ত ইত্যাদি কোনটি গ্রহণযোগ্য নয়। এছাড়া কাজ ঠিকমত বুঝিয়ে দিতে না পারলে তাকে সেকাজটি শিখিয়ে না দিয়ে বরং দুর্ব্যবহার করা হয় বলে অভিযোগ পাওয়া গেছে যা কোনভাবে গ্রহণযোগ্য নয়।

ছুটি প্রদান প্রসঙ্গে এসময় কোন কোন শাখা ব্যবস্থাপক অভিযোগ করেন যে, কোন কোন কর্মীকে একবার ছুটি সুবিধা দেওয়া হলে পরবর্তীতে সে বার বার সে সুযোগ নিতে চায় কিংবা কাজে ফাঁকি দিতে চায়। প্রতিত্তোরে সহকারি-পরিচালক বলেন, তাদেরকে তাদের কাজের প্রতি দায়িত্বশীল করার দায়িত্ব শাখা ব্যবস্থাপকসহ তার ওপরের কর্মীদের। যাতে পরবর্তীতে তারা তাদের কাজসমূহ ঠিকভাবে বুঝিয়ে দিতে পারে।

এরপর প্রধান-জেন্ডার এবং প্রশিক্ষণ বলেন, নারীকর্মীদের প্রতি সংবেদনশীল আচরণ করা, তাদের প্রতি কোন ধরনের বৈষম্য না করা, তাদেরকে ছোট করে কোন কথা বা কাজ করা না করা সংস্থার অন্যতম উদ্দেশ্য। বিশেষ করে তাদের সাথে খারাপ আচরণ বা অশালীন আচরণ সংস্থার নীতি বর্হিভূত। একারণে সংস্থার একটি নিজস্ব নীতিমালা রয়েছে যা প্রত্যেকে অক্ষরে অক্ষরে পালন করতে বাধ্য। যেখানে নারীকর্মীর জন্য বিভিন্ন সুযোগ- সুবিধা প্রদান, যেকোন ধরনের অভিযোগের প্রেক্ষিতে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা সুস্পষ্টভাবে উল্লেখ আছে, যা সংস্থা কঠোরভাবে পরিবীক্ষণ করে থাকে। তারপরও এমন অনেক অভিযোগ আজকের সভায় উঠে এসেছে যা নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক এবং সম্মানহানিকর। যা কোনভাবেই গ্রহণযোগ্য নয়-উপরন্তু যেখানে সংস্থার একটি নিজস্ব জেন্ডার নীতিমালা রয়েছে। তিনি সংস্থার মধ্যে নারীবান্ধব এবং নারীর প্রতি বৈষম্যহীন কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করার জন্য শাখা ব্যবস্থাপক থেকে শুরু করে তার ওপরের কর্মীদের প্রতি অনুরোধ জানান। এরপর তিনি যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সম্প্রতি সংস্থা কর্তৃক প্রণীত নীতিমালা সকলের নিকট উপস্থাপন করেন এবং যৌন হয়রানি কোন বিষয়গুলোকে বুঝাবে এবং কি

ধরনের শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে তা উপস্থাপন করেন। উপস্থাপনা শেষে সঞ্চালক সভার সমাপ্তি ঘোষণা করেন।



কক্সবাজার সভায় উপস্থিত নারী কর্মীগণ



সভায় বক্তব্য রাখছেন ফেরদৌস আরা রুমী



সভায় বক্তব্য রাখছেন মোস্তফা কামাল আকন্দ



কক্সবাজার সভায় উপস্থিত পুরুষ কর্মীগণ