আচরণবিধি

"আমাদের প্রত্যেকেরই লৈঙ্গিক ন্যায়বিচারের মূল্যবোধ ধারণ করা জরুরি[১]"

ব্যক্তি এবং নেতা হিসাবে আমাদের আচরণে মেনএনগেজ অ্যালায়েন্সের নীতি এবং লক্ষ্যসমূহের প্রতিফলন থাকতে হবে। এই আচরণবিধি (Code of Conduct), আমাদের মূলনীতি এবং জবাবদিহিতার মানদণ্ডের সাথে মিলে জবাবদিহিতা কাঠামোর একটি অবিচ্ছেদ্য অংশ গঠন করে। আচরণবিধি ব্যক্তি আচরণের ওপর আলোকপাত করে। পক্ষান্তরে মূলনীতি এবং জবাবদিহিতার মানদণ্ডগুলি আমাদের অভিন্ন বিশ্বাস এবং জবাবদিহিতা ব্যবস্থা ও চর্চার ওপর বেশি দৃষ্টি দেয়।

এ আচরণবিধি সেই মূল্যবোধগুলি তুলে ধরে যা মেনএনগেজ অ্যালায়েন্সের স্থানীয়, জাতীয়, আঞ্চলিক এবং বৈশ্বিক স্তরের সদস্যরা মেনে চলতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। আমরা জানি যে আমরা প্রতিনিয়ত শিখছি, অনেকসময় না জেনে-বুঝে অনেক কাজ করছি এবং ভুল করছি।

এটি দেশীয়, আঞ্চলিক এবং বৈশ্বিক নেটওয়ার্ক পর্যায়ে মেনএনগেজ অ্যালায়েন্সের সমস্ত সদস্যের জন্য প্রযোজ্য। মেনএনগেজ অ্যালায়েন্সের একটি গ্লোবাল বোর্ড এবং একটি গ্লোবাল সেক্রেটারিয়েট রয়েছে। ইন্টার্ন এবং পরামর্শকসহ এই সংস্থাগুলির সাথে যুক্ত যে কোনো ব্যক্তির অবশ্যই এই আচরণবিধিতে স্বাক্ষর করতে হবে এবং মেনে চলতে হবে।

সদস্যদের কাছ থেকে যে মূল্যবোধ এবং আচরণ আশা করা হয়

১. সম্মান এবং উদারতা

আমরা একে অপরের খেয়াল রাখি এবং সম্মান করি, উদারতার চর্চা করি এবং অন্যদের সাথে এমন আচরণ করি যেটা আমরা নিজেদের ক্ষেত্রে আশা করি। আমরা মনে করি যে আমাদের কার্যকলাপের উদ্দেশ্য কী, সেটা মূখ্য বিষয় নয়, বরং সেগুলির ফলাফল বা প্রভাব অন্যদের উপর কিভাবে পড়ছে সেটাই আসল। আমরা অন্যদের কথা শুনি তাদেরকে বুঝতে এবং তাদের প্রতি সমমর্মী হতে। আমরা তাদের দৃষ্টিভঙ্গির মূল্য দেই, এমনকি তাদের সাথে একমত হতে না পারলেও।

যাদের সাথে আমাদের বিরোধ রয়েছে তাদের সাথে আমরা সরাসরি এবং সম্মানের সাথে কথা বলি, অথবা একটি গঠনমূলক উপায়ে নিজেদের মধ্যকার সমস্যার সমাধান করার চেষ্টা করি। আমরা অন্যদের শক্তি বা ইতিবাচক দিকগুলির প্রশংসা করি এবং তাদের সীমাবদ্ধতাগুলিকেও মেনে নিই। কোনো ভুল হতে দেখলে আমরা কার্যকরী প্রতিক্রিয়া জানাই এবং ভুল করাকে শেখার একটি সুযোগ হিসেবে বিবেচনা করি।

[১] দিল্লী ঘোষণা এবং কল টু অ্যাকশন (২০১৪), মেনএনগেজ অ্যালায়েন্স

অন্যদের সাথে আমাদের সম্পর্কের ক্ষেত্রে আমরা অসম-ক্ষমতা সম্পর্কে সচেতন থাকি। আমরা এই পার্থক্যগুলির সুবিধা নেবো না বলে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। বরং আমরা এমন সম্পর্ক তৈরি করতে চাই যেখানে ক্ষমতা বা শক্তির ভারসাম্য থাকবে।

মানুষ হিসাবে একে অপরের প্রতি শ্রদ্ধার পাশাপাশি, আমরা পৃথিবীর সবকিছুকেই সম্মান করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ: যেমন অন্যান্য প্রাণী, গাছপালা, বায়ু, পানি, মাটি এবং খনিজ - যেগুলোর আমরা অংশ।

২. জেনে-বুঝে বা স্বেচ্ছায় সম্মতি দেয়া

পারস্পরিক মিথষ্ক্রিয়ার সময় আমরা জেনেবুঝে বা স্বেচ্ছায় সম্মতি দেয়ার (affirmative consent) বিষয়টি নিশ্চিত করি। আমরা এ বিষয়ে সচেতন যে ক্ষমতার পার্থক্যের কারণে কেউ কেউ বাধ্য হয়েও সম্মতি দিতে পারে। জেন্ডার, অধস্তন অবস্থান বা মর্যাদা, কিংবা সম্পদের অভাব - এগুলো একজন কম ক্ষমতাসম্পন্ন ব্যক্তি বা গোষ্ঠীর স্বাধীন সিদ্ধান্তকে বাধাগ্রস্ত করতে পারে।

আমরা অন্যের গোপনীয়তাকে সম্মান করি এবং সুস্পষ্ট অনুমতি ছাড়া অন্যদের ব্যক্তিগত তথ্য প্রকাশ করি না।

যৌন এবং অন্য যেকোনো ঘনিষ্ঠ সম্পর্কের ক্ষেত্রে, আমরা জেনেবুঝে বা স্বেচ্ছায় সম্মতি দেয়ার বিষয়ে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ এবং এটা নিশ্চিত করতে চাই যে অপরপক্ষ স্বাধীনভাবে এবং স্বেচ্ছায় সম্মতি প্রদান করেছে। আমরা জানি যে যেকোনো মুহূর্তে সম্মতি প্রত্যাহার করার অধিকার একজন মানুষের আছে। আমরা এও জানি যে একজন ব্যক্তির অধস্তন অবস্থার কারণে কিংবা নেশাগ্রস্ত, অচেতন, বুদ্ধি প্রতিবন্ধিতার কারণে বা শিশু[২] হলে তার পক্ষে জেনে-বুঝে বা স্বেচ্ছায় সম্মতি দেয়া সম্ভব নয়।

৩. ন্যায্যতা এবং সমতা

আমরা সবাইকে সমান চোখে দেখি এবং ন্যায্য আচরণ করি। আমরা অন্যায্য শ্রেণীবিন্যাসের (oppressive hierarchies) বিরোধিতা করি যা অন্যদেরকে নিম্নতর অথবা উচ্চতর হিসাবে বিবেচনা করতে প্ররোচিত করে অথবা প্রত্যেক ব্যক্তির সমান মর্যাদা, মানবতা এবং অধিকারকে অস্বীকার করে।

নিজেদের এবং অন্যদের কী চোখে দেখি সে বিষয়ে আমরা অনেকসময় অজ্ঞাতসারেই পক্ষপাতদুষ্ট হয়ে পড়ি। এটা নিয়েও আমরা কাজ করি। আমরা কারো আচরণকে তাদের জেন্ডার, জাতি/বর্ণ, জাতীয়তা, যৌনতা ইত্যাদির পরিচয়বাহী হিসাবে নয়, বরং তাদের ব্যক্তিত্বের প্রতিফলন হিসাবে দেখতে চাই।

আমরা সকলের জন্য ন্যায্য সুযোগ এবং সুবিধা নিশ্চিত করার চেষ্টা করি। আমরা অন্তর্ভুক্তিমূলক, সংহতিপূর্ণ এবং একাত্মতার পরিবেশ গড়ে তুলি। মেনএনগেজ অ্যালায়েন্স, আমাদের নেটওয়ার্ক এবং আমাদের সংস্থাগুলিতে ব্যক্তির অবস্থান বা পদ-পদবী নির্বিশেষে আমরা আনুভূমিক সম্পর্কে (horizontal relationship) যুক্ত থাকার চেষ্টা করি।

---

[২] মেনএনগেজ শিশু ও তরুণদের সুরক্ষা নীতির সংজ্ঞা অনুযায়ী ১৮ বছর বা তার কমবয়সীদের শিশু হিসাবে বিবেচনা করা হয়

৪. নৈতিকভাবে সিদ্ধান্তগ্রহণ

আমাদের সিদ্ধান্তগুলো নেয়া হয় এমনভাবে যাতে মানুষ এবং বিশ্বের সর্বোত্তম স্বার্থ নিশ্চিত হয়, ব্যক্তিগত লাভের জন্য নয়। আমাদের সিদ্ধান্ত আমাদের যৌথ কাজ এবং মিশনকে প্রভাবিত করে। আমরা জানি যে আমাদের সিদ্ধান্তগুলো মানবসম্প্রদায় এবং মানবসম্প্রদায়ের বাইরেও (non-human communities) সব গোষ্ঠীকে প্রভাবিত করে যারা বিভিন্ন ধরনের নিপীড়ন এবং প্রান্তিকতার ভেতর বসবাস করছে।

নৈতিক দ্বিধাদ্বন্দ্বের সম্মুখীন হলে, আমরা অন্যদের সাথে বিশেষ করে আমাদের সহকর্মী, নেতৃবৃন্দ এবং অন্যান্য সংশ্লিষ্ট নারীবাদী নেতা ও বিশেষজ্ঞদের সাথে সলাপরামর্শ করি।

আমরা আমাদের সম্পদ ও তহবিলের যথোপযুক্ত ব্যবহার নিশ্চিত করতে চাই, যাতে তা মানুষের কাজে লাগে। আমরা গোপনীয় তথ্যকে গুরুত্বপূর্ণ মনে করি এবং একে সুরক্ষিত রাখি।

৫. স্বচ্ছতা এবং সততা

আমরা অন্যদের সাথে যোগাযোগের ক্ষেত্রে সততা বজায় রাখতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। আমাদের পরিকল্পনা, উদ্দেশ্য এবং সিদ্ধান্ত সম্পর্কে স্বচ্ছ থাকতে আমরা অঙ্গীকারাবদ্ধ। যখনই সম্ভব, আমরা তহবিলের উৎস, বার্ষিক বাজেট এবং ব্যয়ের বিবরণ প্রকাশ করি।

আমরা মেনএনগেজ অ্যালায়েন্স, নেটওয়ার্ক এবং আমাদের সংগঠন সম্পর্কে সঠিক তথ্য আদানপ্রদানের চেষ্টা করি। আমরা আমাদের নিজেদের ভুল স্বীকার করি এবং এজন্য অন্যকে দোষারোপ করি না। আমরা যদি কোনোকিছুর প্রতিশ্রুতি দেই তারমানে আমরা আসলেই সেটা করতে চাই।

সম্ভাব্য অসদাচরণ, অভিযোগ বা সমস্যাযুক্ত আচরণ সংক্রান্ত আমাদের প্রতিবেদনগুলি সরল বিশ্বাসে তৈরি করা হয় এবং এতে অন্যদের বিরুদ্ধে কখনও মিথ্যা অভিযোগ করা হয়না। আমরা অভিযোগের সাথে জড়িত সব পক্ষের জন্য যথাযথ ও ন্যায্য প্রক্রিয়া নিশ্চিত করার জন্য কাজ করি।

আমরা যে কোনো সম্ভাব্য স্বার্থের দ্বন্দ্বের কথা সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের কাছে দেরি না করেই প্রকাশ করি।

৬. আত্ম-মূল্যায়ন এবং উন্নয়ন (Self-reflection and growth)

আমরা নিজেরাই নিজেদের কাজের সমালোচক হতে চাই, বিভিন্নজনের সাথে আমাদের সম্পর্ক এবং সিদ্ধান্তগুলিকে মূল্যায়ন করতে চাই। আমরা যেকোনো ভুল নিয়ে আলোচনা করতে এবং তা থেকে শেখার ব্যাপারে উদার। আমরা অন্যদের প্রতিক্রিয়াকে স্বাগত জানাই এবং সেগুলোর ক্ষেত্রে যথাযথ ব্যবস্থা নিই।

যেহেতু পুরুষ এবং ছেলেশিশুদের সাথে কাজ করার সময় আমরা পিতৃতান্ত্রিক ক্ষমতা এবং পুরুষদের বিশেষ সুবিধা সম্পর্কে আত্মসমালোচনাকে উৎসাহিত করি, তাই আমাদের নিজেদের ক্ষেত্রেও একই কাজ করতে হবে।

আমাদের নিজস্ব বা অভ্যন্তরীণ কর্মকাণ্ড অন্যদের কাছে পৌঁছানোর এবং পিতৃতন্ত্রকে চ্যালেঞ্জ করার ভিত তৈরি করে।

আত্ম-মূল্যায়ন নিজস্ব এবং সম্মিলিত ভাবনার (collective care) সাথে সম্পর্কিত যা নতুন অন্তর্দৃষ্টি এবং আত্ম-উন্নয়নের সুযোগ তৈরি করে।

৭. একজন আপস্ট্যান্ডার বা অন্যায়ের প্রতিবাদকারী (upstander) হিসাবে সংহতি

যখন কোনো অন্যায় ঘটতে দেখি বা অন্যায় হতে পারে বলে সন্দেহ করি, আমরা তা এড়িয়ে যাইনা। আমরা জানি যে এর ফলে মানুষ ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে এবং নীরবতা কখনো কখনো এক ধরনের জটিলতার সৃষ্টি করতে পারে। প্রাতিষ্ঠানিক বা ব্যক্তিগত পর্যায়ে কোনো ক্ষতিকর কর্মকাণ্ডের বিষয়ে আমাদের উদ্বেগ থাকলে আমরা ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তি(দের) সাথে কথা বলতে পারি এবং/অথবা ওই অন্যায়ের সাথে জড়িত ব্যক্তিকে বাধা দিতে পারি।

বিকল্পভাবে, সমস্যাটি নিয়ে আমরা যথাযথ সংস্থা/কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগ করতে পারি, যদি ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তি সম্মতি দেয়। উদ্বেগ উত্থাপন করা ন্যায়বিচার এবং জবাবদিহিতা বৃদ্ধির এবং ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তিদের সাথে সংহতি প্রদর্শনের একটি উপায়।

মেনএনগেজ-এর সদস্যরা যেসব কাজ বা আচরণ না করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ

১) নিপীড়নমূলক আচরণ

এর মধ্যে অনেক ধরনের ক্ষতিকর আচরণ রয়েছে যেমন ভয়ভীতি প্রদর্শন, অভদ্র, অবাঞ্ছিত, আপত্তিকর, অবমাননাকর এবং অন্যদের মর্যাদা এবং স্বাধীনতাকে অসম্মান করা।

গালিগালাজ (bullying), অসভ্যতা, বিস্ফোরক রাগ, মৌখিক এবং শারীরিক সহিংসতা, এবং প্রতিহিংসাপরায়ণতা বা প্রতিশোধপরায়ণতা নিপীড়নমূলক আচরণের উদাহরণ। এগুলি সূক্ষ্মভাবেও প্রদর্শিত হতে পারে, যেমন দয়াদাক্ষিণ্যের মনোভাব, কারো কথাকে অবজ্ঞা বা উপেক্ষা করা, অসম্মানজনক শারীরিক ভাষা, পরচর্চা এবং নিষ্ঠুর সমালোচনা।

২) যৌন হয়রানি, নিপীড়ন এবং শোষণ

যৌন হয়রানি, যৌন নিপীড়ন এবং যৌন শোষণের মধ্যে একটি বিষয়ে মিল রয়েছে - তা হলো দুই বা ততোধিক পক্ষের মধ্যে ক্ষমতার ভারসাম্য না থাকলে ক্ষমতার অপব্যবহার হয়, যা দ্বারা সম্মতি দেয়া না দেয়ার বিষয়টি প্রভাবিত হতে পারে।

যৌন হয়রানি হচ্ছে অনাকাঙ্ক্ষিত বা অবাঞ্ছিতভাবে যৌন আচরণ করা বা আহ্বান জানানো (unwelcome sexual advances), যৌন সুবিধার জন্য অনুরোধ এবং যৌন প্রকৃতির অন্যান্য মৌখিক বা শারীরিক হয়রানি। একজন ব্যক্তির লিঙ্গ, জেন্ডার, যৌন পছন্দ, যৌন পরিচয়, এবং/অথবা অভিব্যক্তি সম্পর্কে আপত্তিকর মন্তব্যও যৌন হয়রানি। যৌন হয়রানির মধ্যে রয়েছে নারী বা বৈষম্যের শিকার অন্য মানুষদের জন্য বৈরী কর্ম পরিবেশ। ক্ষতিকর ছবি এবং বৈষম্যমূলক কৌতুক বা মন্তব্য অপমানজনক এবং অসম্মানজনক।

(বিস্তারিত তথ্যের জন্য দেখুন: মেনএনগেজ-এর যৌন হয়রানি বিষয়ক নীতি এবং শিশু ও তরুণদের সুরক্ষা নীতি)

৩) বৈষম্য

বৈষম্যের অর্থ হলো জাতি, জেন্ডার পরিচিতি এবং/অথবা অভিব্যক্তি, যৌন পছন্দ, জাতীয়তা, বয়স, ধর্ম, অক্ষমতা বা অন্য কোনো বৈশিষ্ট্যের ভিত্তিতে কারো সাথে নেতিবাচক আচরণ করা। এটি বর্ণবাদী, লিঙ্গ-পক্ষপাতদুষ্ট (sexist), সমকামীবিরোধী, ভিনদেশীদের প্রতি বিদ্বেষ (xenophobic) জেনোফোবিক এবং শ্রেণীবাদী আচরণ বা ভাষার দ্বারা প্রকাশিত হতে পারে।

সংস্কার বা পক্ষপাতিত্বের ভিত্তিতে ব্যক্তি বা গোষ্ঠীর বিরুদ্ধে নীতিমালা এবং প্রাতিষ্ঠানিক সিদ্ধান্তগ্রহণও এক ধরনের বৈষম্য। নির্দিষ্ট প্রেক্ষাপট থেকে আসা বা বিশেষ বৈশিষ্ট্যসম্পন্ন ব্যক্তিদের প্রতি পক্ষপাত দেখানো এবং প্রান্তিক জনগোষ্ঠী থেকে আসা ব্যক্তিদের বাদ দেয়া বৈষম্যের আরেকটি রূপ।

৪) স্বার্থের দ্বন্দ্ব

এটি হলো এমন পরিস্থিতি যেখানে সংগঠন, নেটওয়ার্ক বা মেনএনগেজ অ্যালায়েন্সের স্বার্থের সাথে ব্যক্তিগত স্বার্থ সংঘাতপূর্ণ (বা সংঘাতপূর্ণ হতে পারে)। এগুলি এমন সিদ্ধান্ত বা কর্মকাণ্ড যা নির্দিষ্ট কোনো সদস্য বা তার পরিবার বা বন্ধুদের স্বার্থ রক্ষা করে, আর সেটি হয় সমষ্টিগত স্বার্থকে ক্ষতিগ্রস্ত করে।

যদি কোনো সদস্য বা কর্মী এমন কোনো পরিস্থিতির সম্মুখীন হয় যার ফলে তার নিজের বা বন্ধুবান্ধব বা পরিচিত কারো বা সদস্য সংস্থার জন্য ব্যক্তিগত লাভের সুযোগ সৃষ্টি হয়, কিন্তু তা মেনএনগেজ অ্যালায়েন্সের স্বার্থের বিরুদ্ধে যায়, তাহলে স্বার্থের দ্বন্দ্ব তৈরি হতে পারে। আর এরকম পরিস্থিতি এড়িয়ে যাওয়া উচিত।

(বিস্তারিত জানার জন্য, মেনএনগেজ অ্যালায়েন্সের স্বার্থের দ্বন্দ্ব বিষয়ক নীতি দেখুন)

৫) জালিয়াতি এবং দুর্নীতি

ক্ষমতার অপব্যবহার বা একটি সংস্থার পদ-পদবী ব্যবহার করে প্রতারণা বা দুর্নীতি হতে পারে। এর মাধ্যমে কেউ ব্যক্তিগত লাভের জন্য তথ্য, সম্পদ এবং পরিষেবা পেতে পারে। ব্যক্তিগত লাভের জন্য অর্পিত ক্ষমতা বা কর্তৃত্বের অপব্যবহারও এর মধ্যে পড়ে।

মেনএনগেজ গ্লোবাল অ্যালায়েন্স বা মেনএনগেজ নেটওয়ার্ক বা সদস্য সংস্থার সাথে যুক্ত বা এর পক্ষে দায়িত্ব পালন করেন এমন ব্যক্তিকে অবশ্যই এধরনের কাজ এড়িয়ে চলতে হবে।

(বিস্তারিত জানার জন্য, মেনএনগেজ দুর্নীতি-জালিয়াতি প্রতিরোধ নীতি দেখুন)

৬) মাদকের অপব্যবহার

মদ বা অন্য কোনো মাদকের অপব্যবহার ব্যক্তির নিজের জন্য যেমন ক্ষতিকর তেমনি অন্যের জন্যেও ক্ষতির কারণ হতে পারে। যদি মেনএনগেজ অ্যালায়েন্সের কোনো সদস্য মাদকের অপব্যবহারজনিত ঝুঁকিতে থাকে বা মাদকাসক্ত হন, আমরা তাকে অবিলম্বে কোনো পেশাদার সাহায্য নিতে উৎসাহিত করবো।

মেনএনগেজ অ্যালায়েন্সের কোনো সদস্যের মদ বা অন্য কোনো মাদকদ্রব্য সেবন করে কর্মস্থলে যাওয়া বা কাজ করা উচিত নয়। মদ্যপানের সময় তাদের অবশ্যই বিচারবুদ্ধি হারালে চলবে না এবং কখনই এমনভাবে পান করা যাবে না যাতে অন্যরা হুমকি বা অসম্মান বোধ করে, কিংবা অন্যের নিরাপত্তা বিপন্ন করে অথবা আইনের লঙ্ঘন হয়।

বাস্তবায়ন-সংক্রান্ত নির্দেশনা

আশা করা হচ্ছে সদস্যরা এই দলিল এবং সংশ্লিষ্ট নীতিগুলি পড়ে স্বাক্ষর করবেন। এই অঙ্গীকারগুলি সম্পর্কে আলাপ-আলোচনা এবং একে অপরকে সহযোগিতার জন্য শেখার সুযোগ প্রদান করা হবে। যে কেউ এই আচরণবিধি লঙ্ঘনের অভিযোগ দায়ের করতে পারে। অ্যালায়েন্সের নেতৃবৃন্দ ছাড়াও, প্রতিটি আঞ্চলিক নেটওয়ার্কের ফোকাল পয়েন্ট রয়েছে যারা এধরনের অভিযোগ গ্রহণ করেন। একটি পরিচয়বিহীন হটলাইনও রয়েছে। আরও নির্দেশনার জন্য আমাদের Reporting a Concern পেইজটি দেখুন।

এই আচরণবিধির লঙ্ঘন ঘটলে তা শোধরানো বা সংশোধনের ব্যবস্থা নেয়া হবে, যেমন সংশোধনমূলক (restorative approaches) কিংবা শাস্তিমূলক ব্যবস্থা। দেশের আইন অনুযায়ী দেওয়ানি ও ফৌজদারি অপরাধ সংক্রান্ত অন্যান্য ব্যবস্থাও নেয়া যেতে পারে।

মেনএনগেজ অ্যালায়েন্সের গ্লোবাল বোর্ড কর্তৃক দিন/মাস/বছরে অনুমোদিত