গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

জেন্ডার সমতা ও সামাজিক অন্তর্ভুক্তি (GESI) কৌশলপত্র ২০২৪-২০৩০

ঢাকা পানি সরবরাহ ও পয়ঃ নিষ্কাশন কর্তৃপক্ষ

সেপ্টেম্বর ২০২৪

ভূমিকা

ঢাকা ওয়াসা বাংলাদেশের প্রেক্ষাপটে একটি পরিবেশ-বান্ধব, টেকসই এবং মানব-কেন্দ্রিক পানি ব্যবস্থাপনা সিস্টেমের নিশ্চয়তা দিয়ে পাবলিক সেক্টরে পানি সরবরাহের অন্যতম প্রধান প্রতিষ্ঠান । ঢাকা ওয়াসা তার মাল্টি-স্টেকহোল্ডারদের সার্ভিস প্রদানের পাশাপাশি সাধারণ মানুষ ও কম্যুনিটি-ভিত্তিক জনগোষ্ঠীর বিভিন্ন আর্থ-সামাজিক পটভূমিতে পানি এবং স্যানিটেশন সুবিধাগুলোর সহজপ্রাপ্যতা নিশ্চিত করে। ঢাকা ওয়াসা ২০১৫ সালে প্রথমবার জেন্ডার সমতা কৌশলপত্র *(Gender Equity Strategy 2015)* প্রণয়ন করে।

জেন্ডার সমতা কৌশলপত্র (GES) ২০১৫-র ওপর ভিত্তি করে প্রণীত ও হালনাগাদকৃত জেন্ডার সমতা ও সামাজিক অন্তর্ভুক্তি কৌশলপত্র এবং অ্যাকশন প্ল্যান (GESI-AP) ২০২৪ ঢাকা ওয়াসাকে তার সার্ভিসসমূহের মাধ্যমে জেন্ডার সমতা এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তি *(Gender Equality and Social Inclusion, GESI)* নিশ্চিতকরণে দিক নির্দেশনা দেয়। সংশোধিত ২০২৪ কৌশলপত্রটি জাতীয় নীতি, টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা (SDGs) ও ওয়াশ (WASH) সেক্টর ফ্রেমওয়ার্কের প্রতি বাংলাদেশের অঙ্গীকারসমূহের সাথেও সামঞ্জস্যপূর্ণ। মূল জেন্ডার সমতা কৌশলপত্র ২০১৫, যেটি এডিবি-অর্থায়িত ঢাকা ওয়াটার সাপ্লাই সেক্টর ডেভেলপমেন্ট (DWSSD) প্রকল্পের অধীনে প্রণীত হয়েছিল, তার প্রধান ঘাটতিগুলো নিয়ে কাজ করেছে এবং পরবর্তীতে ঢাকা ওয়াসা দ্বারা গৃহীত হয়েছে। যদিও, সার্ভিস প্রদান এবং সাংগঠনিক সংস্কৃতি বিনির্মাণে জিইএসআই (GESI) সম্পর্কিত বিষয়গুলোকে মূলধারায় রেখে কাজ করার ক্ষেত্রে ঢাকা ওয়াসা এখনও চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হচ্ছে। নতুন জিইএসআই কৌশলপত্র ২০২৪ প্রণয়ন করা হয়েছে এশিয়ান ডেভেলপমেন্ট ফান্ড (ADF)-এর এডিএফ গ্রান্ট (0805-BAN) এর অধীনে, যেখানে ঢাকা এনভায়রনমেন্টালি সাসটেইনেবল ওয়াটার সাপ্লাই প্রজেক্ট (DESWSP)-এরও সংযুক্তি আছে।

টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রার সময়রেখার সাথে সামঞ্জস্য রেখে একটি হালনাগাদকৃত জিইএসআই কৌশলপত্র (২০২৪-২০৩০) প্রণয়ন করা হয়েছে। জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ২০১১, টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা এবং ৮ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনার উদ্দেশ্য পূরণের জন্য জিইএসআই কৌশলপত্র ২০২৪-২০৩০ হালনাগাদ করা হয়েছে এবং পূর্ববর্তী জিইএস ২০১৫-এর বাস্তবায়ন পর্যালোচনা এবং বর্তমান বাস্তবতার ভিত্তিতে এটি নিয়ে কাজ করার নির্দিষ্ট ক্ষেত্র নির্ধারণ করা হয়েছে।

আমি দৃঢ়ভাবে বিশ্বাস করি যে জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যানের বাস্তবায়ন সাংগঠনিক ও মাঠ পর্যায়ে জেন্ডার সমতা এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তি কার্যকর করতে সহায়ক ভূমিকা পালন করবে, যা জাতীয় উন্নয়নে জোরালো অবদান রাখবে। আমি আশা করি ঢাকা ওয়াসার প্রতিটি স্তরের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের পাশাপাশি অন্যান্য স্টেকহোল্ডাররাও জিইএসআই কৌশলপত্র এবং অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নের জন্য অঙ্গীকার করবেন।

এই উদ্যোগে মুখ্য ভূমিকা রাখার জন্য আমি দুস্থ স্বাস্থ্য কেন্দ্র *(Dushtha Shasthya Kendro, DSK)* - কে আন্তরিক কৃতজ্ঞতা জানাই। জিইএসআই কৌশলপত্র ২০২৪ প্রণয়নে অসামান্য অবদান রাখার জন্য ড. রিতা সেন এবং মিস হাসনে আরা বেগমকে বিশেষ ধন্যবাদ। ঢাকা ওয়াসার জন্য হালনাগাদকৃত জিইএসআই কৌশলপত্র ও অ্যাকশন প্ল্যান (২০২৪-২০৩০) প্রণয়নে অবদান রাখা প্রত্যেককে অভিনন্দন।

ব্যবস্থাপনা পরিচালক,
ঢাকা পানি সরবরাহ ও পয়ঃনিষ্কাশন কর্তৃপক্ষ (ওয়াসা)

Abbreviation

ABD	Asian Development Bank
ADP	Annual Development Plan
ANC	Antenatal Care
BCC	Behaviour Change Communication
CBO	Community-Based Organization
CPCRD	Community Program and Customer Relation Division
CEDAW	Convention of the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
DWASA	Dhaka Water Supply and Sewerage Authority
FY	Financial Year
FYP	Five Year Plan
GAP	Gender Action Plan
GBV	Gender-Based Violence
GE	Gender Equality
GESI-F	Gender Equality and Social Inclusion Forum
GESI	Gender Equality and Social Inclusion
GESIS	Gender Equality and Social Inclusion Strategy
GES – AP	Gender Equality Strategy – Action Plan
GFP	Gender Focal Point
GGR	Gender Gap Report
GRC	Grievance Redressal Committee
GRM	Grievance Redressal Mechanism
HPV	Human Papilloma Virus
HO	Head Office
IEC	Information Education and Communication
IWD	International Women's Day
LIC	Low-Income Community
MDG	Millennium Development Goal
MHM	Menstrual Hygiene Management
MODS	Maintenance Operation and Distribution Service
MIS	Management Information System
NSGE	National Strategy on Gender Equality
NWDP	National Women Development Policy
PNC	Postnatal Care
PSEA	Prevention of Sexual Exploitation and Abuse
PWD	Persons with Disabilities
SDGs	Sustainable Development Goals
ToR	Terms of References
VAW	Violence Against Women
WASA	Water Supply and Sewerage Authority
WASH	Water, Sanitation and Hygiene

সূচিপত্র

পরিচ্ছেদ – ১

ভূমিকা ও প্রসঙ্গ

১.১ ভূমিকা ৬

১.২ ঢাকা ওয়াসার সাংগঠনিক কাঠামো ৬

১.৩ ঢাকা ওয়াসার হালনাগাদকৃত জিইএসআই কৌশলপত্র ২০২৪-এর যুক্তিযুক্ত ব্যাখ্যা ৭

১.৪ জিইএসআই কৌশলপত্র ২০২৪ প্রণয়নের জন্য অনুসৃত পদ্ধতি ৭

পরিচ্ছেদ – ২

কর্মকৌশল ২০২৪-এর এন্ট্রি পয়েন্ট : জিইএসআই ২০১৫-র অগ্রগতি পর্যালোচনা ৮

পরিচ্ছেদ – ৩

জেন্ডার সমতা ও সামাজিক অন্তর্ভুক্তি কৌশলপত্র

৩.১ জিইএসআই কৌশলপত্র ২০২৪-এর দর্শন ও উদ্দেশ্য ১২

৩.২ পরিসর ১৩

৩.৩ জিইএসআই কৌশলপত্রের অগ্রাধিকারমূলক কর্মক্ষেত্র

৩.৩.১ জিইএসআই কৌশলপত্র কার্যকর করার জন্য পলিসি ফ্রেমওয়ার্ক ১৩

৩.৩.২ সাংগঠনিক দর্শন এবং বাস্তবায়ন ব্যবস্থা ১৪

৩.৩.৩ মানব সম্পদ ১৫

৩.৩.৪ নারীদের অংশগ্রহণ এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ ১৬

৩.৩.৫ প্রশিক্ষণ এবং দক্ষতা বৃদ্ধি ১৭

৩.৩.৬ জিইএসআই রেসপন্সিভ কর্মপরিবেশ, অবকাঠামো এবং সাপোর্ট সার্ভিস ১৮

৩.৩.৭ জিইএসআই তথ্য ও ব্যবস্থাপনা সিস্টেম ২০

৩.৩.৮ জিইএসআই রেসপন্সিভ বাজেটিং ২০

৩.৩.৯ জিইএসআই-ফোকাসড ক্লায়েন্ট সাপোর্ট ২০

পরিচ্ছেদ – ৪

জিইএসআই কৌশলপত্র কার্যকরীকরণ

৪.১ জিইএসআই কৌশলপত্র বাস্তবায়ন ২২

৪.২ জিইএসআই ডেটা সংগ্রহ, মনিটরিং এবং রিপোর্টিং ২২

৪.৩ জিইএসআই – অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নের দায়িত্ব ২৩

পরিচ্ছেদ – ৫

জিইএসআই – অ্যাকশন প্ল্যান

৫.১ ঢাকা ওয়াসা কর্তৃক জিইএসআই কৌশলপত্র কার্যকরীকরণ ২৪

৫.২ জিইএসআই – অ্যাকশন প্ল্যান কার্যকরীকরণের সময়রেখা ২৫

৫.৩ জিইএসআই – অ্যাকশন প্ল্যান ২৬

পরিশিষ্ট ১ শব্দকোষ ৩৮

পরিশিষ্ট ২ পানি ও স্যানিটেশন খাতের সাথে সম্পৃক্ত জাতীয় নীতি ও কৌশল ৪১

পরিচ্ছেদ – ১

ভূমিকা ও প্রসঙ্গ

১.১ ভূমিকা

প্রায় ২.১ কোটি জনসংখ্যা নিয়ে ঢাকাকে পানি সরবরাহ ও পয়ঃনিষ্কাশন ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে কঠিন চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হতে হয়। এই সমস্যাগুলির সমাধান করা অত্যাবশ্যক, বিশেষ করে নিম্ন-আয়ের জনগোষ্ঠীর জন্য। ঢাকা পানি সরবরাহ ও পয়ঃ নিষ্কাশন কর্তৃপক্ষ *(Dhaka Water Supply and Sewerage Authority, DWASA)* বা ঢাকা ওয়াসার লক্ষ্য হচ্ছে একটি পরিবেশবান্ধব, টেকসই, এবং মানব-কেন্দ্রিক পানি ব্যবস্থাপনা সিস্টেম তৈরিতে এশিয়ার দেশগুলোর মধ্যে পানি উপযোগিতায় নেতৃস্থানীয় হয়ে ওঠা। ঢাকা ওয়াসা বিভিন্ন আর্থ-সামাজিক স্তরের মানুষের জন্য পানি এবং স্যানিটেশন সেবার অ্যাক্সেস নিশ্চিত করে যা টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্য *(Sustainable Development Goals, SDGs)* ২০১৫-২০৩০ এও অবদান রেখেছে। জেন্ডার মূলধারাকরণ *(gender mainstreaming)* প্রচারের জন্য ঢাকা ওয়াসা ২০১৫ সালে জেন্ডার সমতা কৌশলপত্র *(Gender Equity Strategy, GES)* প্রণয়ন করে। সংশোধিত জেন্ডার সমতা ও সামাজিক অন্তর্ভুক্তি কৌশলপত্রটি *(Gender Equality and Social Inclusion strategy, GESI strategy)* জেন্ডার সমতা কৌশলপত্র ২০১৫-র উপর ভিত্তি করে প্রণীত, যা জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ২০১১, ভিশন বাংলাদেশ ২০২১, ৮ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা (২০২০-২০২৫) এবং টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা (SDGs) ২০৩০-র মতো জাতীয় নীতিগুলোকেও অন্তর্ভুক্ত করেছে। কৌশলপত্রটি জিইএসআই-রেসপন্সিভ একটি সাংগঠনিক সংস্কৃতি এবং সার্ভিস গড়ে তোলার ক্ষেত্রে জিইএসআই-বান্ধব কর্মপরিবেশ তৈরি এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক অংশগ্রহণ ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রচারে জেন্ডার সমতা কৌশলপত্র ২০১৫-এর অগ্রগতি মূল্যায়ন করে।

১.২ ঢাকা ওয়াসার সাংগঠনিক কাঠামো

ঢাকা ও নারায়ণগঞ্জের অধিবাসীদের জন্য পানি উপযোগিতা এবং গ্রাহক-বান্ধব সেবা প্রদানের উদ্দেশ্যে ১৯৬৩ সালে একটি স্বাধীন সংস্থা হিসেবে ঢাকা ওয়াসা প্রতিষ্ঠিত হয়। ঢাকা ওয়াসা স্থানীয় সরকার, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় মন্ত্রণালয় *(Ministry of Local Government, Rural Development and Cooperatives, LGRDC)*-এর স্থানীয় সরকার বিভাগের অধীনে একটি সার্ভিস-ভিত্তিক বাণিজ্যিক সংগঠন। বুড়িগঙ্গা, তুরাগ, ধলেশ্বরী এবং শীতলক্ষ্যা নদী দ্বারা বেষ্টিত ঢাকা বিশ্বের চতুর্থ ঘনবসতিপূর্ণ শহর। ঢাকা ওয়াসা ৩৬০ বর্গ কিলোমিটারেরও বেশি এলাকা জুড়ে ২ কোটিরও বেশি মানুষকে তাদের সার্ভিস দিয়ে থাকে।

ঢাকা ওয়াসা ওয়াসা আইন ১৯৯৬-এর অধীনে কাজ করে এবং সরকার কর্তৃক নিযুক্ত একটি ১৩ সদস্যের বোর্ড দ্বারা এর সামগ্রিক ব্যবস্থাপনা পরিচালিত হয়। ঢাকা ওয়াসা বোর্ড-এর নির্দেশনায় একজন ব্যবস্থাপনা পরিচালক ও চারজন উপ-ব্যবস্থাপনা পরিচালকের নেতৃত্বাধীন একটি ব্যবস্থাপনা দল কৌশলগত কার্যাবলী পরিচালনা করে।

১.৩ ঢাকা ওয়াসার হালনাগাদকৃত জিইএসআই কৌশলপত্র ২০২৪-এর যুক্তিযুক্ত ব্যাখ্যা

পরিচিতির অভাব, অপর্যাপ্ত যোগাযোগ এবং অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নের জন্য একটি নিবেদিত কমিটি বা ডিভিশনের অভাবে যে উদ্দেশ্য নিয়ে জিইএস ২০১৫ প্রণয়ন করা হয়েছিলো তা কার্যকর হয়নি। এই ঘাটতিগুলো আরও শক্তিশালী এবং কার্যকর একটি কৌশলপত্রের প্রয়োজনীয়তা তুলে ধরে যা জিইএস ২০১৫ থেকে প্রাপ্ত শিক্ষণের উপর ভিত্তি করে তৈরি হবে এবং ঢাকা ওয়াসা'র পরিধিতে আরও ভালোভাবে এর বাস্তবায়ন এবং সচেতনতা বিধান নিশ্চিত করবে।

ঢাকা ওয়াসার জিইএসআই উদ্যোগ বাংলাদেশের ৭ম এবং ৮ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় বর্ণিত বৃহত্তর জাতীয় এজেন্ডার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ যা দেশের উন্নয়নে অপরিহার্য উপাদান হিসেবে জেন্ডার সমতা এবং নারীর ক্ষমতায়নের উপর জোর দেয়, বিশেষ করে পানি ও স্যানিটেশনের মতো খাতে। একটি জিইএসআই কৌশলপত্র তৈরি করার মাধ্যমে ঢাকা ওয়াসা শুধুমাত্র তার অভ্যন্তরীণ চ্যালেঞ্জগুলোই মোকাবেলা করছে না বরং জেন্ডার সমতা এবং টেকসই ক্রমবৃদ্ধি অর্জনের জাতীয় লক্ষ্যেও অবদান রাখছে। এই দৃষ্টিভঙ্গিটি ৭ম এবং ৮ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনার মূলনীতির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ যা অন্তর্ভুক্তিমূলক উন্নয়নের গুরুত্বের উপর জোর দেয়। জিইএসআই কৌশলপত্রে এই উপাদানগুলোকে অন্তর্ভুক্ত করার মাধ্যমে ঢাকা ওয়াসা নিশ্চিত করতে পারে যে তার উদ্যোগগুলো যথেষ্ট বিস্তৃত, যেগুলো সকল স্টেকহোল্ডারদের বৈচিত্র্যময় চাহিদার নিয়ে কাজ করার ক্ষেত্রে সংগতিপূর্ণ থাকে এবং জাতীয় উন্নয়ন লক্ষ্যগুলোতে আরও কার্যকরভাবে অবদান রাখে।

১.৪ জিইএসআই কৌশলপত্র ২০২৪ প্রণয়নের জন্য অনুসৃত পদ্ধতি

বর্তমান দৃশ্যপট বোঝা এবং জিইএসআই ২০২৪ কৌশলপত্রের জন্য অগ্রাধিকার প্রতিষ্ঠা করার উদ্দেশ্যে জেন্ডার সমতা এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তিকে প্রাধান্য দেয় এমন একটি সবিস্তারিত মূল্যায়ন প্রতিবেদন প্রস্তুত করা হয়েছিল। প্রাথমিক এবং মাধ্যমিক উভয় ধরণের উপাত্ত ব্যবহার করে তৈরি এই প্রতিবেদনটি জিইএসআই ২০২৪ প্রকল্পের গুরুত্বপূর্ণ লক্ষ্যগুলো সম্পর্কে অবহিত করা এবং সেগুলো বাস্তবায়নের দিকনির্দেশনা দেয়ার জন্য একটি প্রধান স্টকটেকিং ডকুমেন্ট হিসাবে কাজ করে। মাধ্যমিক উপাত্ত উৎসগুলোর মধ্যে প্রধানতম ছিলো টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা (২০১৫-২০৩০), জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি (২০১১), পানি ও স্যানিটেশন সেক্টর নীতি (২০১১), সেক্টর উন্নয়ন পরিকল্পনা (২০১১-২০২৫), বাংলাদেশ ডেল্টা প্ল্যান (২০২১) এবং ৮ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা (২০১৫-২০৩০)। ঢাকা ওয়াসার ২০২১ থেকে ২০২৩ পর্যন্ত প্রদত্ত প্রতিবেদনগুলোও পর্যালোচনা করা হয়েছে। উপাত্ত সংগ্রহের পদ্ধতি হিসেবে ব্যক্তিগত এবং দলগত আলোচনা, চেকলিস্ট দ্বারা পরিচালিত ফোকাস গ্রুপ আলোচনা *(Focus Group Discussion, FGD)* ব্যবহার করা হয়েছিল। প্রাথমিক তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছিল ঢাকা ওয়াসা পরিধিভুক্ত বিভাগ, অঞ্চল এবং চিকিৎসা কেন্দ্র, প্রশিক্ষণ কেন্দ্র এবং পরীক্ষাগার থেকে। প্রাথমিক তথ্যসূত্রের মধ্যে ছিলো ২৬ জন ব্যক্তির সাথে পৃথক আলোচনা (১৩ জন পুরুষ, ১৬ জন মহিলা) এবং ৮০% নারী সম্বলিত ৭০ জন অংশগ্রহণকারীর সঙ্গে ছয়টি দলীয় আলোচনা। এগুলো জিইএসআই কৌশলপত্র ২০২৪-এর খসড়াকে তথ্যসমৃদ্ধ করেছে, যেটি ঢাকা ওয়াসা ব্যবস্থাপনা পরিচালক, উপ-ব্যবস্থাপনা পরিচালক, অন্যান্য ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তা এবং এডিবি প্রতিনিধি সহ ৫০% নারী সম্বলিত ২৬ জন অংশগ্রহণকারীর সাথে একটি কর্মশালায় যাচাই করা হয়েছিল। চূড়ান্ত অনুমোদন পাওয়ার আগে তাদের প্রতিক্রিয়াও প্রতিবেদনটিতে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছিল।

পরিচ্ছেদ – ২

কর্মকৌশল ২০২৪ -এর এন্ট্রি পয়েন্ট: জিইএস ২০১৫ -র অগ্রগতি পর্যালোচনা

জেন্ডার সমতা কৌশলপত্র (GES) ২০১৫ থেকে জেন্ডার সমতা ও সামাজিক অন্তর্ভুক্তি কৌশলপত্র (GESIS) ২০২৪-এ পরিবর্তন ঢাকা ওয়াসার জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ অগ্রগতির প্রতিরূপ। জিইএস ২০১৫ ছিল একটি যুগান্তকারী উদ্যোগ, যেটি সংগঠনের নীতি ও কার্যক্রমে জেন্ডার বিবেচনাকে একীভূত করার উদ্দেশ্যে এডিবি-অর্থায়িত ঢাকা ওয়াটার সাপ্লাই সেক্টর ডেভেলপমেন্ট প্রোগ্রাম *(Dhaka Water Supply Sector Development Program, DWSSDP)*-এর সহায়তায় উন্নমিত হয়েছিল। অগ্রণী প্রকৃতি সত্ত্বেও, বাস্তবায়িত হওয়ার ক্ষেত্রে কৌশলপত্রটি বেশ কিছু চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হয়েছিলো। প্রধানতম চ্যালেঞ্জগুলোর অন্যতম ছিলো একটি জেন্ডার অ্যান্ড ডেভেলপমেন্ট কমিটির *(Gender and Development Committee)* অনুপস্থিতি, যা কি না জিইএস ২০১৫-র অ্যাকশন প্ল্যানের বাস্তবায়ন তত্ত্বাবধান করার ক্ষেত্রে একটি প্রধান অঙ্গ ছিলো। উপরন্তু, কৌশলপত্রটি সম্পর্কে ব্যবস্থাপনা পর্যদের সম্পৃক্ততা *(management onboarding)* ও সচেতনতার অভাব, অ্যাকশন প্ল্যানসমূহ কার্যকর করার ক্ষেত্রে দক্ষতার সীমাবদ্ধতা, কাজটির অগ্রগতি চিহ্নিত করার কোনো বিশেষ পদ্ধতির অভাব এবং প্রকল্পটির বাস্তবায়নের জন্য সুনির্দিষ্ট বাজেটরও অভাব ছিলো। জিইএসআই কৌশলপত্র ২০২৪ জিইএস ২০১৫ থেকে প্রাপ্ত শিক্ষণের উপর ভিত্তি করে প্রণীত, যেটি আরও বিস্তৃত দৃষ্টিভঙ্গি সম্পন্ন এবং জেন্ডার সমতা ও সামাজিক অন্তর্ভুক্তি উভয়কেই বিবেচনা করে। জেন্ডার সমতার বর্তমান চিত্র এবং জিইএস ২০১৫ প্রণীত হবার সময় থেকে সংঘটিত অগ্রগতির বিশ্লেষণের ওপর ভিত্তি করে, জিইএসআই কৌশলপত্র ২০২৪ -এর জন্য নিম্নলিখিত এন্ট্রি পয়েন্টগুলো চিহ্নিত করা হয়েছে।

অগ্রাধিকার ক্ষেত্র	জিইএসআই মূলধারাকরণে অগ্রাধিকারমূলক কার্যক্রম
পলিসি ফ্রেমওয়ার্ক এবং সাংগঠনিক দর্শন	• ঢাকা ওয়াসার আইন এবং পলিসিগুলোতে জিইএসআই পরিপ্রেক্ষিত অন্তর্ভুক্ত করা, যা বর্তমানে অনুপস্থিত। • এমন একটি জিইএসআই কৌশলপত্র অন্তর্ভুক্ত করা যেটি সাংগঠনিক দর্শন এবং কর্মপ্রক্রিয়াকে সমর্থন করে। • সাংগঠনিকভাবে ঢাকা ওয়াসার কেন্দ্রীয় স্তরে নিবেদিত একটি জিইএসআই ফোরাম গঠন এবং প্রতিটি সার্কেল, ডিভিশন, ডিপার্টমেন্ট ও ইউনিটসমূহে জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট *(Gender Focal Points, GFPs)* নিয়োজিত করা। • জিইএসআই বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে একটি সুস্পষ্ট প্রাসঙ্গিক শর্তাবলীসহ *(Terms of References, ToR)* জবাবদিহিতার প্রক্রিয়া নির্দিষ্ট করা।
মানবসম্পদ	• হেড অফিসে *(Head Office, HO)* কর্মকর্তা ও কর্মচারী পদে নারী, জাতিগত সংখ্যালঘু, প্রতিবন্ধী ব্যক্তি *(Person with Disabilities, PWD)* এবং প্রান্তিক

	পরিচয়ের ব্যক্তির অন্তর্ভুক্তি ১০% বৃদ্ধি করার জন্য বিশেষ বিধান এবং ইতিবাচক পদক্ষেপ বাস্তবায়ন করা, যার অনুপাত বর্তমানে ৫.৬১%। • জোন, ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট এবং অন্যান্য অফিসে নারী এবং অন্যান্য বৈচিত্র্যময় জনগোষ্ঠীর অন্তর্ভুক্তি বর্তমান শতকরা ১.৪% থেকে বৃদ্ধি করার জন্য একটি প্রগতিশীল লক্ষ্য নির্ধারণ করা। • ঢাকা ওয়াসার প্রাতিষ্ঠানিক কার্যক্রমে (রাজস্ব ও উন্নয়ন) জোন এবং ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট, ল্যাবরেটরি এবং প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে আরও বেশি নারী এবং বৈচিত্র্যময় জনগোষ্ঠীর কর্মী নিয়োগের পদ্ধতি অনুসরণ করা। • ঢাকা ওয়াসার কর্মী নিয়োগ প্রক্রিয়ায় বৈচিত্র্য বাড়াতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি *(PWD)*, জাতিগত সংখ্যালঘু *(Ethnic Minority)* এবং কম প্রতিনিধিত্বশীল *(Underrepresented)* জনগোষ্ঠীকে হেড অফিস, প্রতিটি জোন, ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট ও অন্যান্য অফিসে অন্তর্ভুক্তির জন্য সহায়ক নীতি ও উদ্যোগের মাধ্যমে সক্রিয় এবং দৃশ্যমান ব্যবস্থা গ্রহণ করা। • কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার সমতা এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তি প্রচারের জন্য কর্মকর্তা এবং কর্মচারীদের পুরস্কার প্রদান এবং তাদের কাজে ধরে রাখার ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
অংশগ্রহণ এবং জিইএসআই ক্ষমতায়ন	• কনসালটেশন, কমিটি, প্ল্যাটফর্ম, নেটওয়ার্ক ইত্যাদিতে এবং ডেলিগেশন হিসেবে নারী ও বৈচিত্র্যময় জনগোষ্ঠীর কর্মচারীদের অংশগ্রহণের সুযোগ। • নারী এবং প্রান্তিক গোষ্ঠীর কর্মচারীরা যাতে অংশগ্রহণ করতে পারে এবং ব্যবস্থাপক দলের সাথে তাদের চিন্তার অর্থপূর্ণ আদান-প্রদান করতে পারে সেজন্য বিশেষ স্থান বা ফোরাম সংগঠন। • নিম্ন-আয় সম্প্রদায়ে *(Low-Income Community, LIC)* কম্যুনিটি-ভিত্তিক সংস্থার *(Community-Based Organization, CBO)* সদস্য হিসাবে নারী, কিশোর-কিশোরী, প্রতিবন্ধী ব্যক্তি *(PWD)* ও হিজড়াদের অংশগ্রহণ এবং কনসালটেশন, ওয়ার্কিং গ্রুপ, প্ল্যাটফর্ম এবং নেটওয়ার্কসমূহে তাদের প্রতিনিধিত্ব। • প্রজেক্ট ডকুমেন্টস এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক ক্ষেত্রে যেভাবে স্পষ্ট উল্লেখ করা হয়েছে সেভাবে নারী ও প্রান্তিক গোষ্ঠীর প্রতিনিধিত্ব এবং অংশগ্রহণের সুনির্দিষ্ট অনুপাত রাখা। • জিইএসআই সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক দিবসগুলি উদযাপন করা এবং পারস্পরিক শ্রদ্ধা, সংবেদনশীলতা এবং আরও অন্তর্ভুক্তিমূলক কর্মসংস্কৃতি বৃদ্ধির জন্য সমস্ত কর্মকর্তা ও কর্মচারী সদস্যদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।
কর্মপরিবেশ এবং অবকাঠামো	• গোপনীয়তা, নিরাপত্তা, স্বাস্থ্য এবং স্বাস্থ্যবিধি মান নিশ্চিত করতে হেড অফিস, প্রতিটি জোন, ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট এবং অন্যান্য অফিসে জেন্ডার

	সংবেদনশীল এবং সামাজিকভাবে অন্তর্ভুক্ত ওয়াশরুম এবং বহুমুখী ব্যবহারযোগ্য জায়গা নির্মাণ করা। • হেড অফিস এবং ফিল্ড অফিসগুলোতে *(Field Office, FO)* পরিদর্শকদের অপেক্ষার জন্য পৃথক বসার জায়গা/ ওয়েটিং এরিয়া এবং টয়লেট সুবিধার ব্যবস্থা করা। • নারীদের সামাজিক দায়বদ্ধতা রক্ষার সুযোগ করে দিতে এবং তাদের এই দায়বদ্ধতাকে স্বীকৃতি দিতে ঢাকা ওয়াসায় শিথিল কর্মঘণ্টা প্রণয়ন এবং এর প্রচারণা। • হেড অফিসে চাইল্ড কেয়ার সেন্টারের কার্যকর অপারেশন নিশ্চিত করা এবং ফিল্ড অফিসগুলোতে নারী ও পুরুষদের চাহিদা অনুযায়ী সেখানে চাইল্ড কেয়ার বিধান করার জন্য একটি চাহিদা মূল্যায়ন *(needs assessment)* পরিচালনা করা। • সুসজ্জিত চিকিৎসা ও ফিটনেস সেন্টারে অন্তর্ভুক্তিমূলক সার্ভিস নিশ্চিত করা। • ঢাকা ওয়াসা হেড অফিস এবং অন্যান্য সকল অফিসে অন্তর্ভুক্তিমূলক এবং প্রতিবন্ধী-বান্ধব অ্যাক্সেস নিশ্চিত করা। • হেড অফিস এবং ফিল্ড অফিসসমূহে যৌন হয়রানি, শোষণ এবং নির্যাতন *(Sexual Harassment, Exploitation and Abuse, SHEA)*- এর ঘটনা এবং আচরণবিধি *(Code of Conduct, CoC)* লঙ্ঘনের প্রতি জিরো-টলারেন্স নীতি দ্বারা পরিচালিত কর্মপরিবেশ তৈরি ও তা প্রচার করার ব্যবস্থা নেয়া। যৌন হয়রানি, শোষণ এবং নির্যাতন (SHEA) -এর ঘটনার রিপোর্টিং এবং তদানুযায়ী প্রতিবিধান প্রক্রিয়া *(redressal mechanism)* কার্যকর করা।
জিইএসআই দক্ষতা বৃদ্ধি	• জেন্ডার-বান্ধব এবং সামাজিকভাবে অন্তর্ভুক্ত আবাসিক সুবিধাসহ মানস্পন্ন এবং সুসজ্জিত প্রশিক্ষণ কেন্দ্র • নারী ও বৈচিত্র্যময় জনগোষ্ঠীর প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা এবং জিইএসআই-এর প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণের *(Training of Trainers, ToT)* প্রশিক্ষণ তালিকা প্রস্তুত করা । • হেড অফিস এবং ফিল্ড অফিসগুলোতে সকল স্তরের অফিসার এবং কর্মীদের জন্য বার্ষিক প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে জিইএসআই কোর্সসমূহ অন্তর্ভুক্ত করা। • একটি জিইএসআই সচেতনতা এবং সংবেদনশীলতা প্রশিক্ষণ মডিউল তৈরি এবং এর বাস্তবায়ন করা। • নির্বাচিত প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে জিইএসআই সম্পর্কিত বিষয়বস্তু একীভূত করা।

	• যৌন হয়রানি, শোষণ এবং নির্যাতন (SHEA) প্রতিরোধ, রিপোর্টিং এবং প্রতিবিধানের প্রক্রিয়া সম্পর্কে সচেতনতামূলক উপকরণ প্রস্তুত করা এবং প্রশিক্ষণ কোর্সে তা অন্তর্ভুক্ত করা। • ঢাকা ওয়াসার প্রতিটি স্তরে যৌন হয়রানি, শোষণ এবং নির্যাতন (SHEA) এবং কর্মক্ষেত্রে আচরণবিধি *(CoC)* সম্পর্কে সচেতনতামূলক প্রচারণার জন্য তথ্য ও শিক্ষা যোগাযোগ *(Information, Education and Communication, IEC)* এবং আচরণ পরিবর্তন যোগাযোগ *(Behaviour Change Communication, BCC)* সম্পর্কিত উপকরণ তৈরি করা। • প্রশিক্ষণ বিভাগ দ্বারা জিইএসআই-বিচ্ছিন্ন *(gender-disaggregated)* উপাত্ত (প্রশিক্ষণের ধরন এবং অংশগ্রহণকারী, গ্রেড, অবস্থান ইত্যাদি) বহাল রাখার ব্যবস্থা করা।
জিইএসআই কর্মের জন্য অর্থায়ন	• জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নের বার্ষিক পরিকল্পনা। • জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নের জন্য অর্থ ও রিসোর্স বরাদ্দ।
জিইএসআই রেসপন্সিভ ক্লায়েন্ট সার্ভিস	• জিইএসআই-এর কমিউনিটি-ভিত্তিক সার্ভিসগুলোতে নারী, কিশোর-কিশোরী, প্রতিবন্ধী ব্যক্তি (PWD) এবং হিজড়া ইত্যাদির অংশগ্রহণের সুযোগ। • নিম্ন-আয় সম্প্রদায়ের নারী, বঞ্চিত জনগোষ্ঠী এবং ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীর জন্য বিশেষভাবে ডিজাইন করা দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচি, কর্মসংস্থান সৃষ্টি এবং আয়-উৎপাদনমূলক কার্যকলাপ *(Income Generating Activities, IGAs)* -এর মাধ্যমে সহায়তা প্রদান • কম্যুনিটি সম্পর্কিত সচেতনতা এবং ক্ষমতায়নের জন্য সার্ভিস প্রদান।

পরিচ্ছেদ – ৩

জেন্ডার সমতা ও সামাজিক অন্তর্ভুক্তি কৌশলপত্র

কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার, সামাজিক পটভূমি বা পরিচয় নির্বিশেষে প্রত্যেক ব্যক্তিরই নিজের শ্রেষ্ঠত্ব অর্জন করার এবং অর্থপূর্ণ অবদান রাখার সুযোগ রয়েছে - নিজেদেরকে এমন একটি অন্তর্ভুক্তিমূলক কর্মক্ষেত্রে উন্নীত করার যে অঙ্গীকার ঢাকা ওয়াসা করেছে জেন্ডার সমতা ও সামাজিক অন্তর্ভুক্তি (GESI) কৌশলপত্র ২০২৪ -ও একই লক্ষ্যে কাজ করার নিশ্চয়তা প্রদান করে। ঢাকা ওয়াসার অপারেশন, পলিসি এবং প্র্যাকটিসের সকল উপাদান জুড়ে জিইএসআই মূলনীতিসমূহকে একীভূত করার জন্য কৌশলপত্রটি একটি পূর্ণাঙ্গ গাইডলাইন হিসাবে কাজ করে। এটি সহায়তামূলক পরিবেশ প্রতিষ্ঠার জন্য এমন একটি কাঠামোর কথা বলে যা বৈচিত্র্যকে মূল্য দেয়, সকলের সমান সুযোগ নিশ্চিত করে এবং কম প্রতিনিধিত্বশীল *(Underrepresented)* জনগোষ্ঠীসমূহ যেসব পদ্ধতিগত অসুবিধার সম্মুখীন হয় তা নিয়ে কাজ করে। অধিকন্তু, ঢাকা ওয়াসা নারী- এবং প্রতিবন্ধী-বান্ধব অবকাঠামো তৈরিতে অগ্রাধিকার দিতে অঙ্গীকারবদ্ধ, যাতে করে সার্ভিসগুলোর সর্বজনীন সহজলভ্যতা, অর্থনৈতিকভাবে সুবিধাবঞ্চিত ও ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীসহ সকলের জন্য কর্মসংস্থান এবং সবার জন্য সামাজিক উন্নয়নের সুযোগ নিশ্চিত হয় ।

জিইএসআই কৌশলপত্রটির নকশাটি পরিবর্তনের অনুকূল করেই প্রণীত হয়েছে, যা সংবিধানে বর্ণিত সকলের জন্য সমান মানবাধিকারের নীতি, প্রাসঙ্গিক অন্যান্য নীতিসমূহ, ২০১১ সালের জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি, জাতীয় ৮ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনার জেন্ডার সমতা অগ্রাধিকার এবং টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রার (SDGs) সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ। কৌশলপত্রটি এবং জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান হলো গতিশীল নথি যেগুলো উদীয়মান চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করার জন্য এবং প্রয়োজন অনুসারে অগ্রাধিকার পরিবর্তন করতে পর্যালোচনা এবং হালনাগাদ করা যেতে পারে।

৩.১ জিইএসআই কৌশলপত্র ২০২৪ -এর লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য

লক্ষ্য

সংগঠনের সকল উন্নয়ন উদ্যোগের কেন্দ্রে জিইএসআই-কে একীভূত করা, নিশ্চিত করা যে ঢাকা ওয়াসার পানি এবং পয়ঃনিষ্কাশন ব্যবস্থাসমূহ প্রত্যেক ব্যক্তির প্রয়োজন অনুযায়ী যথার্থ, সহজলভ্য এবং সংবেদনশীল, যা আরও অন্তর্ভুক্তিমূলক এবং টেকসই একটি নাগরিক পরিবেশ গড়ে তুলতে সক্ষম।

উদ্দেশ্য

i. ঢাকা ওয়াসার জেন্ডার সমতা কৌশলপত্র ২০১৫ পর্যালোচনা করা, বর্তমান অগ্রগতি মূল্যায়ন করা, ঘাটতিগুলো চিহ্নিত করা এবং এর পলিসি, সিস্টেম, প্রকল্প এবং সার্ভিসগুলোতে অন্তর্ভুক্তি ও জেন্ডার ইন্টিগ্রেশনের উপস্থিতি খতিয়ে দেখা।

ii. ঢাকা ওয়াসার পলিসি, সিস্টেম, প্রোগ্রাম এবং সার্ভিসগুলোকে শক্তিশালী করা যাতে সামাজিক অন্তর্ভুক্তি বৃদ্ধি পায় এবং জেন্ডার সমতা প্রচারিত হয় এবং এর মাধ্যমে অ-বৈষম্য নিশ্চিত করা এবং নারী, প্রান্তিক গোষ্ঠী এবং ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীর ক্ষমতায়নকে সক্রিয়ভাবে সমর্থন করা।

iii. সিদ্ধান্ত গ্রহণ, সিস্টেম, প্রোগ্রাম, কার্যক্রম, সার্ভিস এবং ফলাফল চিহ্নিত করার ক্ষেত্রে জিইএসআই দৃষ্টিভঙ্গিকে একীভূত করতে ঢাকা ওয়াসার দক্ষতা বৃদ্ধি।

iv নারী এবং ঝুঁকিপূর্ণ সম্প্রদায়ের জিইএসআই-ভিত্তিক চাহিদা মেটাতে এমন সার্ভিস প্রদান যার মাধ্যমে তাদের ঝুঁকি এবং সংকটসমূহ হ্রাস পায়।

৩.২ পরিসর

ঢাকা ওয়াসার জন্য হালনাগাদকৃত জিইএসআই কৌশলপত্রটি ঢাকা ওয়াসার অভ্যন্তরে সংঘটিত পরিবর্তনগুলোকে সনাক্ত করার মাধ্যমে সময়ের সাথে সাথে কী অগ্রগতি হলো তা মূল্যায়ন করার একটি কাঠামো প্রদান করে। উপরন্তু, কৌশলপত্রটির লক্ষ্য হলো জেন্ডার সমতা এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তির অগ্রগতিতে বাধা দেয় এমন চ্যালেঞ্জ এবং প্রতিবন্ধকতাসমূহকে উন্মোচন করা যা ভবিষ্যত পদক্ষেপের জন্য মূল্যবান অন্তর্দৃষ্টি প্রদান করে। কৌশলপত্রটি ঢাকা ওয়াসার বিভিন্ন সার্কেল, ডিভিশন, ইউনিট এবং ডিপার্টমেন্ট ও অন্যান্য অফিস জুড়ে সকল সিস্টেম, পদক্ষেপ *(measures)* এবং প্র্যাকটিসের জন্য প্রযোজ্য হবে। যার যার প্রাসঙ্গিক শর্তাবলী (ToR) অনুযায়ী তাদের নিজ নিজ বিভাগ, ইউনিট, জোনাল অফিসের সকল কর্মীদের জিইএসআই অ্যাকশন প্ল্যান (GESI-AP) বাস্তবায়নের দায়িত্ব থাকবে।

৩.৩ জিইএসআই কৌশলপত্রের অগ্রাধিকারমূলক কর্মক্ষেত্র

৩.৩.১ জিইএসআই কৌশলপত্র কার্যকর করার জন্য পলিসি ফ্রেমওয়ার্ক

পাবলিক সেক্টরে প্রাথমিক পর্যায়ের পানি সরবরাহকারী হিসেবে ঢাকা ওয়াসা সক্রিয়ভাবে বাংলাদেশের জনগণের সেবা করার জন্য নিবেদিত। ফলস্বরূপ, ঢাকা ওয়াসার সকল নীতি এবং কৌশলপত্রে জেন্ডার এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তিমূলক চাহিদাসমূহ নিয়ে কাজ করতে হবে এবং ইন্টারভেনশন ও সার্ভিস প্রদানের মাধ্যমে নারী এবং অন্যান্য ঝুঁকিপূর্ন গোষ্ঠীর অংশগ্রহণ এবং প্রাপ্ত সুবিধাগুলোকে প্রচার করতে হবে। ওয়াসার মানবসম্পদ নীতিতে জেন্ডার-সংবেদনশীল এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক বিধানগুলিকে একীভূত করার মাধ্যমে কাজটি সম্পাদিত হবে যা অগ্রগতির ক্ষেত্রে যেকোনো বাধা দূর করার পাশাপাশি কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি এবং নির্যাতন রোধ করবে, কর্মক্ষেত্রে এবং ক্লায়েন্ট সার্ভিসগুলোতে আচরণবিধি প্রয়োগকে দৃঢ় করবে এবং কর্মদক্ষতা বাড়াবে।

স্টেকহোল্ডারদের সহযোগিতায় পয়ঃনিষ্কাশন ও পানি ব্যবস্থাপনা নিয়ে কাজ করার ক্ষেত্রে একটি সবিস্তারিত এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক দৃষ্টিভঙ্গি অপরিহার্য। প্রাথমিক পদক্ষেপ হিসেবে সরকারী সংস্থা, স্থানীয় সম্প্রদায়, এনজিও এবং বেসরকারি

খাতের অংশীদারদের মতো প্রধান স্টেকহোল্ডারদের আলাদা করতে হবে যাতে সকল প্রকার প্রাসঙ্গিক দৃষ্টিভঙ্গি অন্তর্ভুক্ত আছে বলে নিশ্চিত হয়। নারী, প্রান্তিক জনগোষ্ঠী এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের (PWD) চাহিদাকে উদ্দেশ করার জন্য কৌশলপত্রগুলোতে জেন্ডার এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তি বিবেচনাকে একীভূত করা অপরিহার্য। পরিকল্পনা ও বাস্তবায়নে জিইএসআই নীতিগুলোকে স্থাপিত করার মাধ্যমে ঢাকা ওয়াসা নিশ্চিত করে যে সমাধানগুলো যথার্থ এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক।

৩.৩.২ সাংগঠনিক দর্শন এবং বাস্তবায়ন ব্যবস্থা

জিইএসআই ফোরাম

জিইএসআই ফোরাম এবং জিইএসআই অ্যাকশন প্ল্যান অনুমোদিত হলে এর বাস্তবায়নকে সমন্বয়, সমর্থন এবং তদারকি করার জন্য সাংগঠনিক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে। জিইএসআই ফোরাম একটি প্রাসঙ্গিক শর্তাবলীর (ToR) অধীনে কাজ করবে এবং একজন সিনিয়র অফিসার সম্পাদক হিসেবে সেই কাজে নেতৃত্ব দেবেন। ঢাকা ওয়াসার ব্যবস্থাপনা পরিচালক দ্বারা জিইএসআই ফোরামের ভূমিকা ও দায়িত্বের রূপরেখা সম্বলিত একটি সংবিধান তৈরি ও অনুমোদিত হবে। এই ফোরামটি কৌশলগত দিকনির্দেশনা প্রদান করবে, কার্যক্রম সমন্বয় করবে, দক্ষতা বৃদ্ধির প্রচেষ্টাকে সমর্থন করবে এবং সকল নীতি ও অনুশীলন জুড়ে জেন্ডার সমতা এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তি স্থাপিত করার ফলাফলগুলি পর্যবেক্ষণ করবে।

প্রস্তাবিত জিইএসআই ফোরামে ১৩ থেকে ১৫ জন সদস্য থাকবেন, যার মধ্যে সিনিয়র ও মধ্য-স্তরের কর্মকর্তা, পুরুষ ও নারী এবং বৈচিত্র্যময় জনগোষ্ঠীর প্রতিনিধিত্ব থাকবে। ফোরামের কমপক্ষে ৫০% সদস্য হবেন নারী। মডস্ *(Maintenance Operation and Distribution Service Zone, MODS)* জোন, ল্যাবরেটরি এবং ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট থেকে প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করে বিভিন্ন সার্কেল, ডিভিশন, ইউনিট এবং ডিপার্টমেন্ট জুড়ে সিনিয়র পদ থেকে সদস্যদের নির্বাচন করা হবে।

জিইএসআই ফোরামের সদস্যদের কার্যকারিতা এবং নিযুক্তি জোরদার করতে ঢাকা ওয়াসা ব্যবস্থাপনা ক্রমাগত রিসোর্স এবং দক্ষতা বৃদ্ধিতে সহায়তা প্রদান করবে।

জিইএসআই ফোরাম নিয়মিত দ্বি-মাসিক বৈঠকের আয়োজন করবে। এই মিটিংগুলো জিইএসআই অ্যাকশন প্ল্যান-এর অগ্রগতি পর্যালোচনা ও হালনাগাদ করা এবং অন্যান্য প্রয়োজনীয় সিদ্ধান্ত নিতে সকল সদস্যকে একত্রিত করবে। ফোরামটি প্রকল্প বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ার চ্যালেঞ্জগুলোকে চিহ্নিত করা এবং কার্যকরী সুপারিশ প্রদানের উপর জোর দেবে। জিইএসআই ফোরাম ঢাকা ওয়াসার সিনিয়র ম্যানেজমেন্টকে অগ্রগতি সম্পর্কে রিপোর্ট করবে এবং নিশ্চিত করবে যে তারা সবকিছু সম্পর্কে অবগত এবং তারা প্রয়োজন অনুসারে নির্দেশনা প্রদান করতে পারেন। সেই সাথে, কাজের অগ্রগতি হালনাগাদ করতে, কোনো চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করতে এবং যেকোনো কৌশলগত বিষয় নিয়ে আলোচনা করতে ফোরামটি ঢাকা ওয়াসা ব্যবস্থাপনার সাথে প্রতি ছয় মাসে একটি সভা এবং প্রয়োজনের ভিত্তিতে জরুরি সভার আয়োজন করবে।

জিইএসআই ফোরাম হেড অফিস, জোন, ডিভিশন, ডিপার্টমেন্ট, ইউনিট এবং সামগ্রিক প্রোগ্রাম জুড়ে সকল জেন্ডার এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তি-সম্পর্কিত কার্যক্রম তত্ত্বাবধান করবে। ফোরামের সদস্যরা জেন্ডার এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তি বিশ্লেষণ,

মূল্যায়ন, পরিকল্পনা প্রণয়ন এবং ঢাকা ওয়াসার অপারেশন এবং তা বাস্তবায়নে প্রয়োজনীয় দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ পাবেন। উপরন্তু, জিইএসআই ফোরাম মাননীয় হাইকোর্ট দ্বারা নির্দেশিত কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ সংক্রান্ত নির্দেশিকা (২০১০) অনুযায়ী দক্ষতা বৃদ্ধি এবং কর্মীদের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধির উদ্যোগ নেবে এবং কর্মক্ষেত্রে আচরণবিধি অনুযায়ী কী করণীয় এবং কী করণীয় নয় তা প্রচার করবে।

জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়ন ও পর্যবেক্ষণে সহায়তা করার জন্য প্রতিটি ডিভিশন, ইউনিট, ডিপার্টমেন্ট, জোন, ল্যাবরেটরি এবং ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্টের মধ্যে জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট (GFP) নিয়োগ করা হবে। এই ফোকাল পয়েন্টদের দায়িত্ব হবে জিইএসআই অ্যাকশন প্ল্যান-এর উপর ভিত্তি করে তাদের নিজ নিজ কর্মক্ষেত্রের মধ্যে জিইএসআই কার্যক্রম সম্পাদন, সমন্বয় এবং পর্যবেক্ষণ করা। জেন্ডার ফোকাল পয়েন্টরা যাতে কার্যকরভাবে তাদের ভূমিকা পালন করতে পারে তা নিশ্চিত করার জন্য ঢাকা ওয়াসা তাদেরকে প্রয়োজন অনুযায়ী অতিরিক্ত রিসোর্স যোগান এবং দক্ষতা বৃদ্ধিতে সহায়তা প্রদান করবে।

জেন্ডার সমতা ও সামাজিক অন্তর্ভুক্তি বাড়াতে ওয়াসা ব্যবস্থাপনা বিভিন্ন কমিটি ও ফোরামে নারীর প্রতিনিধিত্বের ওপর জোর দেবে, নারীর অংশগ্রহণ ও নেতৃত্ব নিশ্চিত করবে। আন্তর্জাতিক এবং জাতীয় ডেলিগেশনে আরও দক্ষ নারীদের অন্তর্ভুক্ত করার জন্য ইতিবাচক পদক্ষেপ নেওয়া হবে, যেখানে বেশিরভাগ সময় পুরুষদেরই অংশগ্রহণ থাকে। ঢাকা ওয়াসা সিনিয়র পদে আরও বেশি নারীকর্মী নিয়োগ দেয়ার লক্ষ্য নিয়েছে যাতে প্রতিষ্ঠানগুলোতে নারী প্রতিনিধিত্বের জাতীয় লক্ষ্য পূরণ হয়। নারীদের উচ্চতর দায়িত্ব ও কমিটিতে ভূমিকা রাখার জন্য প্রস্তুত করতে নিয়মিতভাবে দক্ষতা বৃদ্ধির একটি প্রাতিষ্ঠানিক পদ্ধতি গড়ে তোলা হবে। উপরন্তু, ঢাকা ওয়াসার নিয়োগ কমিটিতে নারী সদস্যদের অন্তর্ভুক্ত করা হবে যাতে বৈচিত্র্যময় প্রতিনিধিত্ব এবং নারী-পন্থী নিয়োগ প্রক্রিয়া নিশ্চিত করা যায়।

৩.৩.৩ মানব সম্পদ

ঢাকা ওয়াসা তার মানব সম্পদ *(Human Resource, HR)* নীতির অংশ হিসাবে বর্তমানে কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের বিস্তৃত পরিসরের সুবিধা এবং ঋণের সংস্থান দিয়ে থাকে। এতদসত্ত্বেও, সংগঠনটিতে আরও বেশি নারী এবং বৈচিত্র্যময় জনগোষ্ঠীর প্রতিনিধি নিয়োগ এবং তাদের ধরে রাখার জন্য প্রচেষ্টা জোরদার করা জরুরি। বিদ্যমান নীতি থাকা সত্ত্বেও, বর্তমানে যতসংখ্যক কর্মকর্তা ও কর্মচারী কাজ করছেন তাদের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত নারী এবং বৈচিত্র্যময় জনগোষ্ঠীর অনুপাত ইঙ্গিত করে যে সংগঠনের উন্নয়নে আরও অন্তর্ভুক্তিমূলক অগ্রাধিকারকে জোর দিতে একটি লক্ষ্য-নির্দিষ্ট কৌশলের প্রয়োজন। বর্তমান পরিস্থিতি এবং জিইএসআই কৌশলপত্র মূল্যায়নের সময় অর্জিত অন্তর্দৃষ্টি সাপেক্ষে ঢাকা ওয়াসা স্বীকার করে যে প্রতিষ্ঠানটির সকল স্তরে যে নারী ও বৈচিত্র্যময় জনগোষ্ঠীর প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত আছে এবং তারা সক্রিয়ভাবেই প্রতিনিধিত্ব করছে তা নিশ্চিত করার জন্য বিশেষ ব্যবস্থা নেয়া প্রয়োজন। এর জন্য ইতিবাচক বৈষম্যের নিমিত্তে একটি চিন্তাশীল উদ্যোগের মাধ্যমে এমন পদ্ধতি চালু করা প্রয়োজন করা যা সক্রিয়ভাবে নারী, বঞ্চিত এবং ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীর কর্মসংস্থানকে উৎসাহিত করে।

নিয়োগ পদ্ধতির ক্ষেত্রে ঢাকা ওয়াসার এমন একটি সক্রিয় অবস্থান নেয়া উচিৎ যেখানে তারা কর্মশক্তির মধ্যে ধীরে ধীরে নারী, প্রতিবন্ধী ব্যক্তি (PWD) এবং জাতিগত সংখ্যালঘু সম্প্রদায়ের ব্যক্তিদের সংখ্যা বাড়ানোর উপর সুচিন্তিতভাবে জোর দেবে। এই অঙ্গীকার নিয়মিত এবং চুক্তিভিত্তিক উভয় প্রকার পদের ক্ষেত্রেই ব্যপ্ত হবে যা সকল প্রজেক্ট এবং অপারেশনাল

রোলকে পরিবেষ্টিত করবে। এর মাধ্যমে, ঢাকা ওয়াসা শুধুমাত্র প্রতিষ্ঠিত নিয়ম এবং প্রবিধানগুলিই মেনে চলবে না বরং একটি আরও অন্তর্ভুক্তিমূলক এবং যথার্থ কর্মক্ষেত্র তৈরিতে অবদান রাখবে, যেখানে তাদের বৈচিত্র্যপূর্ণ স্টেকহোল্ডার এবং সমাজকে সার্ভিস প্রদানের বিষয়টিই প্রতিফলিত হবে।

এই উদ্যোগগুলোকে সমর্থন করার জন্য ঢাকা ওয়াসা তার মানব সম্পদ নীতিসমূহ পুনর্বিবেচনা করার কথা ভেবে দেখবে যেখানে এমন বিধানসমূহ অন্তর্ভুক্ত করা হবে যেগুলো কর্মক্ষেত্রে মহিলা এবং প্রান্তিক গোষ্ঠীসমূহ যেসব চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হয় সেগুলো নিয়ে বিশেষভাবে কাজ করবে। এর মধ্যে কাজের প্রক্রিয়ায় শিথিলতা, কাজ ও জীবনের ভারসাম্যের বিধান, লক্ষ্য-নির্দিষ্ট নিয়োগ পদ্ধতি এবং কর্মীদের কাজে ধরে রাখার কৌশল অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে যা এই গোষ্ঠীসমূহকে পেশাজীবনে বিকাশ লাভ এবং অগ্রগতির ক্ষেত্রে সহায়ক হবে। এছাড়াও, নারী, জাতিগত সংখ্যালঘু, প্রতিবন্ধী ব্যক্তি (PWD) এবং বঞ্চিত জনগোষ্ঠীর কর্মসংস্থানে ইতিবাচক বৈষম্যের বিধানগুলি অনুসন্ধান করা জরুরি। ঢাকা ওয়াসা তার প্রতিষ্ঠিত নিয়ম ও প্রবিধান অনুযায়ী নিয়মিত এবং চুক্তিভিত্তিক পদে, সেইসাথে বিভিন্ন প্রকল্পে এবং অন্যান্য ভূমিকায় কর্মী হিসাবে ক্রমান্বয়ে আরও বেশি নারী, প্রতিবন্ধী ব্যক্তি (PWD) এবং জাতিগত সংখ্যালঘুদের নিয়োগ করতে অঙ্গীকারবদ্ধ হবে।

৩.৩.৪ নারীদের অংশগ্রহণ এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ

ঢাকা ওয়াসা প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে এবং মাঠ পর্যায়ে উভয়ক্ষেত্রেই বিভিন্ন কমিটিতে নারীদের নেতৃত্বমূলক ভূমিকাকে অনুপ্রাণিত করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ, যার মধ্যে রয়েছে বিভিন্ন প্রজেক্ট, পানি ব্যবস্থাপনা এবং ওয়াটার অ্যান্ড স্যানিটেশন (WATSAN) প্ল্যাটফর্ম এবং নেটওয়ার্ক। সম্ভাব্য নারী নেত্রীদের সনাক্তকরণ ও প্রতিপালনে বিশেষ মনোযোগ দেওয়া হবে এবং উচ্চতর দায়িত্ব গ্রহণের ক্ষেত্রে তাদের দক্ষতা ও আত্মবিশ্বাস নিশ্চিত করা হবে। লক্ষ্য-নির্দিষ্ট দক্ষতা বৃদ্ধির উদ্যোগের মাধ্যমে এটি অর্জন করা হবে যার মধ্যে অন্তভুর্ক্ত থাকবে মেন্টরিং, কোচিং এবং কাজ করতে করতে দক্ষতা বৃদ্ধির মতো প্রক্রিয়া। উপরন্তু, ঢাকা ওয়াসা নারী কর্মীদের জন্য অনলাইন এবং অফলাইন উভয় প্ল্যাটফর্মের পাশাপাশি ডিজিটাল অ্যাপের মাধ্যমেও ক্রমাগত নতুন বিষয় শেখা এবং লব্ধ জ্ঞান শেয়ার করার সুযোগ তৈরি করবে।

কার্যকর অংশগ্রহণের জন্য নারীদের প্রস্তুত করতে মোবাইল ফোন, ইন্টারনেট এবং সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমে তাদের কাছে তথ্য প্রদানের চেষ্টা করা হবে এবং নারীরা যাতে কার্যকরভাবে এই রিসোর্সগুলো ব্যবহার করতে প্রশিক্ষিত হয় তা নিশ্চিত করা হবে। জেন্ডার সংবেদনশীলতা, সামাজিক অন্তর্ভুক্তি, অধিকার এবং ক্ষমতায়ন, ব্যবস্থাপনা এবং নেতৃত্বের দক্ষতা সম্পর্কে ঢাকা ওয়াসা-তে পুরুষ এবং নারী উভয়েরই ভালভাবে সচেতন হওয়া এবং অবহিত হওয়া অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। এই উদ্যোগগুলো একটি অন্তর্ভুক্তিমূলক সাংগঠনিক সংস্কৃতি গড়ে তুলতে অবদান রাখবে যা সকল স্তরে জেন্ডার সমতা এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তিকে সমর্থন করে এবং উৎসাহিত করে।

ঢাকা ওয়াসার অভ্যন্তরে জোন, ডিভিশন, ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট, ল্যাবরেটরি এবং প্রজেক্ট-এর বিভিন্ন স্তরে ফোরাম, প্ল্যাটফর্ম এবং কমিটিতে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে একটি সুচিন্তিত প্রক্রিয়ায় নির্বাচন, মনোনয়ন এবং পদায়নের মাধ্যমে নারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা হবে। এই অঙ্গীকার সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক উভয় ফোরামেই ব্যপ্ত হবে এবং নারীদের যেন পর্যাপ্ত প্রতিনিধিত্ব থাকে এবং মূল আলোচনা ও সিদ্ধান্তে তাদেরও একটি বক্তব্য থাকে সেটিও নিশ্চিত করা হবে।

নারীদের, সেইসাথে বঞ্চিত এবং ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীর অংশগ্রহণ এবং ক্ষমতায়নকে আরও সমর্থন করার জন্য এমনভাবে প্রজেক্ট ইন্টারভেনশনগুলো ডিজাইন করা হবে যেন তাদের রিসোর্সের অ্যাক্সেস এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের সুযোগ বৃদ্ধি পায়। যেখানে প্রয়োজন, তাদের প্রতিনিধিত্বের নির্দিষ্ট অনুপাত নির্ধারণ করা হবে এবং প্রজেক্ট ডকুমেন্টস এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক ক্ষেত্রে তা স্পষ্টভাবে বিবৃত থাকবে। এই পদক্ষেপগুলো এটা নিশ্চিত করতে সাহায্য করবে যে নারী এবং অন্যান্য প্রান্তিক গোষ্ঠীর প্রতিনিধিদের শুধুমাত্র অন্তর্ভুক্তই করা হয় না বরং প্রতিষ্ঠানের সকল স্তরে অর্থপূর্ণভাবে অবদান রাখার ক্ষমতাও দেয়া হয়।

আন্তর্জাতিক নারী দিবস *(International Women's Day, IWD)* এবং নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতা প্রতিরোধে জন্য ১৬ দিনের সক্রিয় কর্মসূচির *(16 Days of Activism for the Elimination of Violence Against Women)* মতো ইভেন্টগুলোতে পুরুষ এবং মহিলা উভয়ের অংশগ্রহণকে উৎসাহিত করা হলে তা পারস্পরিক শ্রদ্ধা, সংবেদনশীলতা এবং প্রতিষ্ঠানের ভেতরে আরও অন্তর্ভুক্তিমূলক কাজের সংস্কৃতিকে প্রতিপালন করতে পারে। এই উদযাপনগুলো একটি সহায়তামূলক কর্মপরিবেশ তৈরিতে প্রতিষ্ঠানের অঙ্গীকারগুলোকে দৃঢ় করার ক্ষেত্রে সচেতনতা বৃদ্ধি এবং জেন্ডার সমতা ও অন্তর্ভুক্তির প্রচারে শক্তিশালী প্ল্যাটফর্ম হিসাবে কাজ করে যেখানে কর্মচারীরা নিজেদের মূল্যবান এবং সম্মানিত বোধ করে। এই কর্মকান্ডে সবাইকে জড়িত করার মাধ্যমে সংগঠনটি বোঝাপড়া এবং সহযোগিতার সংস্কৃতি গড়ে তুলতে পারে যা সামগ্রিক অন্তর্ভুক্তিমূলক পরিবেশকে উন্নত করে।

৩.৩.৫ প্রশিক্ষণ এবং দক্ষতা বৃদ্ধি

ঢাকা ওয়াসার প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউটকে আবাসন সুবিধাসহ মানসম্মত অন্যান্য সুবিধা অন্তর্ভুক্ত করার জন্য আপগ্রেড করা হবে যার ফলে বিভিন্ন স্থান থেকে আসা প্রশিক্ষণার্থীদের বিভিন্ন চাহিদার প্রতি সমর্থন প্রকাশিত হবে। একটি সুসজ্জিত প্রশিক্ষণ কেন্দ্র স্থাপন করা হবে, যেখানে নারী ও পুরুষ অনুপাতের ভারসাম্য রেখে একটি প্রশিক্ষক পুল গঠন করা হবে এবং নির্বাচিত প্রশিক্ষক দলটি সংগঠনের প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষণ *(Training of Trainers, ToT)* প্রদানের মাধ্যমে জিইএসআই-এর ধারণাগত এবং প্রযুক্তিগত বিষয়গুলো সম্পর্কে অবগত করবেন। এই প্রশিক্ষকরা জিইএসআই প্রশিক্ষণকে বার্ষিক প্রশিক্ষণ ক্যালেন্ডারে অন্তর্ভুক্ত করতে, প্রশিক্ষণের পাঠ্যক্রম এবং উপকরণ প্রস্তুত করতে এবং ঢাকা ওয়াসার মধ্যে প্রতিটি স্তরে সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের জন্য প্রশিক্ষণ সুবিধা দিতে কাজ করবেন। ঢাকা ওয়াসার কর্মকান্ড সংশ্লিষ্ট চাহিদার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ রেখে একটি বিস্তারিত প্রশিক্ষণের চাহিদা মূল্যায়নের *(needs assessment)* উপর ভিত্তি করে প্রশিক্ষণ প্রোগ্রামগুলো ডিজাইন করা হবে। অভিজ্ঞ প্রশিক্ষক এবং সম্পৃক্ত বিষয়ে বিশেষজ্ঞ প্রদত্ত ফোকাসড জিইএসআই-সংশ্লিষ্ট প্রশিক্ষণ সেশনের মাধ্যমে দক্ষ মানবসম্পদ তৈরি করা হবে।

জিইএসআই সম্পর্কিত বিষয়গুলো পদ্ধতিগতভাবে বিভিন্ন প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে অন্তর্ভুক্ত করা হবে, যার মধ্যে ফাউন্ডেশন কোর্স এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক প্রশিক্ষণ-এর উদ্যোগ থাকবে। বিদ্যমান প্রশিক্ষণ ম্যানুয়ালগুলো পর্যালোচনা করা হবে এবং ঢাকা ওয়াসার কার্যক্রমের সকল প্রাসঙ্গিক ক্ষেত্র যুক্ত করা হয়েছে তা নিশ্চিতকরণের মাধ্যমে জিইএসআই সম্পর্কিত বিষয়বস্তুকে একীভূত করার জন্য আপডেট করা হবে। একটি পূর্ণাঙ্গ জিইএসআই প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল তৈরি করা হবে যেখানে এমন মডিউল

থাকবে যা ঢাকা ওয়াসার কাজের মূল বিষয়গুলোর প্রতি মনোযোগ দেয়। এই মডিউলগুলোকে জিইএসআই-কেন্দ্রিক পরিকল্পনা, বাজেট, পর্যবেক্ষণ এবং প্রতিবেদন ঢালাওভাবে সংযুক্ত করার সুবিধার্থে বিষয়-ভিত্তিক প্রশিক্ষণ কর্মসূচী ডিজাইন করা হবে।

প্রশিক্ষণের উদ্যোগসমূহও মাঠ পর্যায়ে প্রসারিত হবে, যেখানে জিইএসআই-কেন্দ্রিক ফিল্ড সার্ভিস ডেলিভারি এবং পর্যবেক্ষণের দক্ষতা করা হবে। প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে বিশুদ্ধ পানি, স্যানিটেশন ও হাইজিন সেক্টরের জন্য নির্দিষ্ট জিইএসআই-দৃষ্টিভঙ্গি সম্বলিত নেতৃত্ব প্রশিক্ষণ অন্তর্ভুক্ত করা হবে। নারী কর্মচারী ও কর্মকর্তারা নিজেদের দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য এসকল প্রাসঙ্গিক প্রশিক্ষণে সক্রিয় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার মাধ্যমে তাদের ক্ষমতায়নকে নির্দিষ্ট করবে। অভ্যন্তরীণ কর্মীদের প্রশিক্ষণের পাশাপাশি ক্লায়েন্ট, শ্রমিক, ঠিকাদার এবং অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের শ্রম অধিকার এবং হয়রানি বিরোধী জিইএসআই সচেতনতা সম্পর্কে অবগত করা হবে। কার্যকর প্রশিক্ষণ প্রদানে সহায়তা করার জন্য, ঢাকা ওয়াসা জিইএসআই-বান্ধব দক্ষতা বৃদ্ধির সুযোগ, অবকাঠামো এবং সাপোর্ট সার্ভিসগুলোর প্রাপ্যতা নিশ্চিত করবে। প্রশিক্ষণের স্থান এবং ডরমিটরিগুলোতে উপযুক্ত অবকাঠামো নির্মাণ এবং সাপোর্ট সার্ভিস প্রদানের মাধ্যমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের (PWDs) এবং বিশেষ করে ছোট শিশুসহ নারী প্রশিক্ষণার্থীদের চাহিদার প্রতি বিশেষ মনোযোগ দেওয়া হবে।

৩.৩.৬ জিইএসআই রেসপন্সিভ কর্মপরিবেশ, অবকাঠামো এবং সাপোর্ট সার্ভিস

একটি সবিস্তারিত জিইএসআই-রেসপন্সিভ অবকাঠামো নকশা এবং নির্মাণ গাইডলাইন তৈরি করা হবে যাতে নিশ্চিত করা যায় যে ঢাকা ওয়াসার সকল অবকাঠামোর নকশা, নির্মাণ এবং রক্ষণাবেক্ষণে বিভিন্নভাবে জেন্ডার সমতা এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তি সংযুক্ত আছে। এর মধ্যে নারী এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তির (PWD) সহজগম্যতা, গোপনীয়তা এবং নিরাপত্তার উপর ফোকাস অন্তর্ভুক্ত থাকবে, যাতে অবকাঠামো উন্নয়নের প্রতিটি পর্যায়ে এই বিষয়গুলোকে অগ্রাধিকার দেওয়া হয়। একটি পুঙ্খানুপুঙ্খ মূল্যায়ন অনুসরণ করে প্রতিটি অফিসে নারী এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তির (PWD) নির্দিষ্ট চাহিদা এবং অপরিহার্য স্থাপনা সংস্থান করার বিধান করা হবে। অত্যাবশ্যকীয় সাপোর্ট সার্ভিসগুলো অবকাঠামোতে অন্তর্ভুক্ত করা হবে, যেমন বসার জায়গা, পুরুষ ও নারীর জন্য পৃথক টয়লেট সুবিধা, বহুমুখী ব্যবহারযোগ্য স্থান, খাবারের জায়গা এবং ওয়েটিং জোন, এবং সবক্ষেত্রেই একটি মৌলিক মান বজায় রাখা হবে যা জিইএসআই-এর বিবেচ্য বিষয়গুলোকে প্রতিফলিত করে। যেখানে প্রয়োজন সেখানে শিশু-বান্ধব সুযোগ-সুবিধা এবং মান নিশ্চিত করার লক্ষ্য নিয়ে জোন অফিসগুলোতে শিশুদের জন্য ডে-কেয়ার সুবিধার প্রয়োজনীয়তাও পর্যালোচনা করা হবে। ঢাকা ওয়াসা ইতিমধ্যেই তার কর্মকর্তা, কর্মচারী এবং তাদের পরিবারের সদস্যদের জন্য একটি সুসজ্জিত এবং পূর্ণাঙ্গ চিকিৎসা সেবা কেন্দ্রের ব্যবস্থা করেছে। এর সার্ভিসগুলোর মধ্যে রয়েছে সাধারণ চিকিৎসা, প্রসব-পূর্ব ও প্রসবোত্তর পরিচর্যার জন্য সহায়তা এবং টিকাদান সেবা, যার মাধ্যমে নিশ্চিত করা হয় যে প্রতিষ্ঠানটি তার কর্মচারীবৃন্দ এবং তাদের পরিবারের সুস্বাস্থ্য ও সুস্থ থাকার বিষয়টিকে গুরুত্ব দেয়।

একটি নিরাপদ ও সম্মানজনক কাজের পরিবেশ নিশ্চিত করার জন্য, ঢাকা ওয়াসা ব্যবস্থাপনা কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি এবং নির্যাতনের প্রতি একটি জিরো-টলারেন্স নীতি বাস্তবায়ন করবে। যৌন হয়রানি, শোষণ এবং নির্যাতন (SHEA) মোকাবেলার জন্য একটি বিশদ গাইডলাইন তৈরি করা হবে যার মধ্যে একটি সবিস্তৃত আচরণবিধিও (CoC) থাকবে। এই গাইডলাইনটি হয়রানির সংজ্ঞা ও সম্ভাব্য ক্ষেত্রগুলো সম্পর্কে রূপরেখা দেবে, ঘটনাগুলোকে মোকাবেলা করার জন্য ব্যবস্থার বিধান করবে এবং অভিযোগ গ্রহণ ও তদানুযায়ী কাজ করার জন্য স্পষ্ট পদ্ধতি নির্দেশ করবে। এটি জিইএসআই-ফোরামের অধীনে গঠিত

যৌন হয়রানি, শোষণ এবং নির্যাতন (SHEA) কমিটির দায়িত্বগুলিকেও নির্দিষ্ট করবে, যাতে কার্যকরভাবে হয়রানির মামলা পরিচালনা এবং রিপোর্ট করতে কমিটি প্রস্তুত থাকতে পারে। যৌন হয়রানি সম্পর্কিত অভিযোগগুলি সমাধান করার জন্য একটি যৌন হয়রানি, শোষণ এবং নির্যাতন প্রতিরোধ উপ-কমিটি *(Prevention of Sexual Harassment, Exploitation, and Abuse, PSHEA)* গঠন করা হবে যার নিজের কর্মপরিসর সম্পর্কে স্পষ্ট ফোকাস থাকবে। এই উপ-কমিটি ঢাকা ওয়াসার জিইএসআই ফোরামের অধীনে কাজ করবে। গোপনীয়তা বজায় রাখা এবং অভিযোগকারীকে সুরক্ষিত রাখার উপর দৃঢ়ভাবে গুরুত্ব দিয়ে যৌন হয়রানি নিরসন পদ্ধতির কার্যকর পরিচালনা নিশ্চিত করার জন্য গাইডলাইন এবং প্রাসঙ্গিক শর্তাবলী (ToR) তৈরি করা হবে। প্রাথমিকভাবে, অফিস প্রাঙ্গনের কোনো একান্ত জায়গায় একটি 'অভিযোগ বাক্স' স্থাপন করা হবে, যাতে কর্মীরা বেনামে তাদের অভিযোগ জমা দিতে পারে। জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট (GFP) এবং অফিস ম্যানেজমেন্ট অভিযোগ বাক্সটির তত্ত্বাবধান করবে, সেখান থেকে যৌন হয়রানি, শোষণ এবং নির্যাতন সম্পর্কিত অভিযোগগুলো বাছাই করবে এবং প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণের জন্য হেড অফিসে যৌন হয়রানি, শোষণ এবং নির্যাতন প্রতিরোধ উপ-কমিটির (PSHEA) কাছে পাঠাবে। পর্যায়ক্রমে, ঢাকা ওয়াসা যৌন হয়রানি, শোষণ এবং নির্যাতন (SHEA) রিপোর্টিংয়ের জন্য নির্দিষ্ট ই-মেইল এবং মোবাইল নম্বর চালু করবে। যৌন হয়রানি, শোষণ এবং নির্যাতন (SHEA) গাইডলাইনটি সকল কর্মকর্তা-কর্মচারী, পরামর্শদাতা এবং ঠিকাদারদের অধীনে থাকা কর্মীদের জন্য প্রযোজ্য হবে এবং প্রতিটি কর্মপরিবেশের হয়রানির ঘটনা এর অন্তর্ভুক্ত থাকবে।

উপরন্তু, নারী এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের (PWD) চাহিদার উপর গুরুত্ব দিয়ে ঢাকা ওয়াসা তার বিদ্যমান অবকাঠামোর সহজগম্যতা, গোপনীয়তা এবং নিরাপত্তা বৈশিষ্ট্যগুলি পরীক্ষা করে দেখবে ও মূল্যায়ন করবে। মূল্যায়নের উপর ভিত্তি করে একটি জিইএসআই-রেসপন্সিভ অবকাঠামো গাইডলাইন তৈরি করা হবে যাতে স্থাপনার নকশা ও নির্মাণের গুণগত মান উন্নয়ন করা যায় এবং নারী, প্রতিবন্ধী ব্যক্তি (PWD) এবং বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তির নির্দিষ্ট চাহিদাগুলো নিয়ে কাজ করা সম্ভব হয়। ডিজাইন এবং অবকাঠামো উন্নয়নে ঢাকা ওয়াসা জিইএসআই মানদণ্ড মেনে চলে কিনা তা নিশ্চিত করার জন্য নকশা ও নির্মাণ বিভাগের কর্মকর্তাদের গাইডলাইনটি সম্পর্কে প্রশিক্ষণ দেয়া হবে।

এছাড়াও, সকল নির্মাণ চুক্তিতে শ্রম আইনের সাথে সংযুক্ত বিধানসমূহ অন্তর্ভুক্ত করতে হবে, যাতে ঠিকাদাররা স্বল্প-মেয়াদী এবং দীর্ঘমেয়াদী কর্মসংস্থানের উভয় ক্ষেত্রেই নারী, বঞ্চিত এবং ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীর অংশগ্রহণকে উৎসাহিত করে এমন প্রবিধানগুলি সম্পর্কে সচেতন থাকে এবং সেগুলো মেনে চলে। সমান কাজের জন্য সমান মজুরি নিশ্চিত করতে ঠিকাদারদের নজরদারি করা হবে এবং বঞ্চিত ও ঝুঁকিপূর্ণ গোষ্ঠীর নারী ও পুরুষ উভয়েরই রিসোর্স ও সুযোগের সমান অ্যাক্সেস থাকবে। প্রয়োজনে এসব কর্মসংস্থানে নারীদের অংশগ্রহণ বাড়ানোর ব্যবস্থা নেওয়া হবে।

ঢাকা ওয়াসা নিশ্চিত করবে যে সমস্ত কার্যক্রম শ্রম আইন, বিশেষ করে সমান মজুরি, নিরাপত্তা ব্যবস্থা এবং শ্রমিকদের জন্য উপযুক্ত অবকাঠামোগত সুবিধা সম্পর্কিত আইনসমূহ মেনে করা হচ্ছে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকবে বিশুদ্ধ খাবার পানি, স্যানিটেশন, পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা এবং শ্রম আইন মেনে নিরাপত্তার ব্যবস্থা। পর্যায়ক্রমে, জিইএসআই ফোরাম একটি গাইডলাইন তৈরি করবে এবং সেটির বাস্তবায়ন হচ্ছে কী না, ঢাকা ওয়াসা প্রকল্পসমূহের সাথে জড়িত শ্রমিকদের কর্মী অধিকার এবং কল্যাণ রক্ষা হচ্ছে কী না তা কঠোরভাবে তত্ত্বাবধান করা হবে।

৩.৩.৭ জিইএসআই তথ্য ও ব্যবস্থাপনা সিস্টেম

চলমান প্রজেক্টগুলোতে জিইএসআই দৃষ্টিভঙ্গি একীভূত করা হয়েছে কী না তা নিশ্চিত করতে ঢাকা ওয়াসা পর্যবেক্ষণ ও পর্যালোচনা প্রক্রিয়া চালু করবে। এই মনিটরিং ইনপুটের মূল দিকগুলো হবে – নিয়মিত জেন্ডার-বিচ্ছিন্ন ডেটা সংগ্রহ, জিইএসআই বিশ্লেষণ, সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রসমূহে দক্ষতা বৃদ্ধি, জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান সম্পর্কিত ডেটা সংগ্রহ, কর্মচারীদের মনোভাব মূল্যায়ন এবং ঢাকা ওয়াসা কর্মীদের মধ্যে জিইএসআই ইস্যুগুলোর বোধগম্যতা।

কর্মসংস্থান, অংশগ্রহণ, ক্ষমতায়ন, সিদ্ধান্ত গ্রহণ, কাজের পরিবেশ, সহজলভ্য রিসোর্স, প্রশিক্ষণ এবং বিশেষ দিবস উদযাপনের মতো সূচক থেকে জেন্ডার-বিচ্ছিন্ন ডেটা/তথ্য সংগ্রহের জন্য জিইএসআই-ফোরাম একটি ফরম্যাট তৈরি করবে। ফরম্যাটটি কেন্দ্রীয় ম্যানেজমেন্ট ইনফরমেশন সিস্টেমের *(Management Information System, MIS)* সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ সবিস্তৃত ট্র্যাকিং এবং রিপোর্টিং নিশ্চিত করতে ঢাকা ওয়াসা সূচকগুলির সাথে সংযুক্ত একটি জিইএসআই-ভিত্তিক মনিটরিং সিস্টেমকে একীভূত করবে। সংশ্লিষ্ট জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট-এর সহায়তায় জিইএসআই ফোরাম ডেটা তৈরি এবং রিপোর্টিংয়ের জন্য সমস্ত প্রযুক্তিগত সহায়তা নিশ্চিত করবে।

৩.৩.৮ জিইএসআই রেসপন্সিভ বাজেটিং

জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নের জন্য ঢাকা ওয়াসা বাংলাদেশ সরকারের তহবিল এবং উন্নয়ন অংশীদারদের সহায়তার মতো অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক উৎস থেকে প্রয়োজনীয় অর্থের ব্যবস্থা করবে। জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যানের কোন কোন খাতে বাজেট বরাদ্দ এবং রিসোর্স প্রয়োজন তা সনাক্ত করার পর একটি বার্ষিক বাজেট প্রস্তুত করা হবে। প্রশাসন এবং ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তারা নিশ্চিত করবেন যে রাজস্ব থেকে প্রণীত তহবিল প্রকল্পের প্রস্তুতি, পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ায় নারী এবং সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠীর অংশগ্রহণ এবং চাহিদাকে একীভূত করে। ঢাকা ওয়াসা'র বার্ষিক উন্নয়ন পরিকল্পনা *(Annual Development Plan, ADP)* থেকে জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যানের নির্ধারিত লক্ষ্য এবং অর্জনের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ একটি আনুপাতিক জিইএসআই বাজেট বরাদ্দ করা হবে। জিইএসআই ফোরাম জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যানের উপর ভিত্তি করে বাজেটের খাতগুলো প্রস্তুত করবে এবং কার্যকর রিসোর্স বরাদ্দ ও বাস্তবায়ন নিশ্চিত করতে প্রয়োজনীয় মূল্যায়ন করবে।

৩.৩.৯ জিইএসআই-কেন্দ্রিক ক্লায়েন্ট সাপোর্ট

জেন্ডার সমতা এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তি প্রচারের জন্য স্টেকহোল্ডার এবং কম্যুনিটির সদস্যদের সাথে অংশীদারিত্ব এবং অন্তর্ভুক্তি গুরুত্বপূর্ণ। অন্তর্ভুক্তি কেবলমাত্র নারী এবং প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর সক্রিয় অংশগ্রহণ বৃদ্ধির সাথেই নয় বরং পানি ও স্যানিটেশন সার্ভিস প্রক্রিয়ায় কম্যুনিটির সম্পৃক্ততা নিশ্চিত করার সাথেও জড়িত। ঢাকা ওয়াসা বিভিন্ন কম্যুনিটির দক্ষ নারীদের সদস্য হিসাবে অন্তর্ভুক্ত করতে এবং কম্যুনিটি-ভিত্তিক সংস্থা (CBOs), পানি ব্যবস্থাপনা, পানি সরবরাহ এবং স্যানিটেশন কমিটিগুলোর মতো বিভিন্ন কমিটি এবং অ্যাসোসিয়েশনগুলির মধ্যে যেখানে উপযুক্ত সেখানে নেতৃস্থানীয় ভূমিকা পালন এর সুযোগ দিতে অঙ্গীকারবদ্ধ।

ঢাকা ওয়াসার বেশ কিছু দাতা-অর্থায়নকৃত প্রজেক্ট ইতিমধ্যেই নিম্ন-আয়ের সম্প্রদায় (LIC) কেন্দ্রিক কম্যুনিটি-ভিত্তিক সংস্থাগুলোর (CBO) সাথে কাজ করছে, যেখানে তাদের লক্ষ্য হচ্ছে সাধারণ সদস্যদের মধ্যে এবং নেতৃত্বের পদে ৩০% - ৫০% নারীর অংশগ্রহণ। প্রজেক্টগুলোতে ধারাবাহিকতা বজায় রাখার জন্য ঢাকা ওয়াসা কম্যুনিটি-ভিত্তিক সংস্থা (CBO) গঠন এবং এর কার্যক্রমের জন্য একটি সাধারণ গাইডলাইন তৈরি করবে। এই গাইডলাইন প্রজেক্টগুলো জুড়ে কর্মপদ্ধতি এবং কর্মক্ষমতা অভিন্ন রাখার ব্যাপারে উৎসাহিত করবে। উপরন্তু, আন্তর্জাতিক নারী দিবস উদযাপনের সময় কম্যুনিটির কার্যকর অংশগ্রহণকে আরও উৎসাহিত করার জন্য ঢাকা ওয়াসা হাই-পারফর্মিং কম্যুনিটি-ভিত্তিক সংস্থাকে (CBO) পুরস্কৃত করার জন্যও একটি বিধানকে উৎসাহিত করবে।

ঢাকা ওয়াসার নকশা করা সকল অবকাঠামো, যার মধ্যে টয়লেট এবং স্নানঘরের মতো স্থাপনাও অন্তর্ভুক্ত, সেগুলো কম্যুনিটির চাহিদার উপর ফোকাস করে, বিশেষ করে নারী ও কিশোরীদের সুরক্ষা ও নিরাপত্তার উপর জোর দিয়ে নির্মাণ করা হবে। আচরণগত পরিবর্তন যোগাযোগ (BCC) এবং তথ্য ও শিক্ষা যোগাযোগ (IEC) উপকরণ জিইএসআই-সংবেদনশীলতা, জিইএসআই-ভিত্তিক বৈষম্য, নারী ও শিশুদের বিরুদ্ধে সহিংসতা, ক্ষতিকারক অনুশীলন এবং নিম্ন-আয়ের সম্প্রদায়ের (LIC) মধ্যে জরুরী প্রতিক্রিয়া সংক্রান্ত বিষয়ে সচেতনতা বাড়াবে।

কম্যুনিটির দক্ষতা গড়ে তোলার জন্য ঢাকা ওয়াসা প্রশিক্ষণ, সচেতনতা এবং ওরিয়েন্টেশন কর্মসূচি প্রদান করবে। এই সংক্রান্ত উদ্যোগসমূহে পানির আইনগত এবং নিরাপদ ব্যবহার, পানি শুল্ক এবং আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধিও অন্তর্ভুক্ত থাকবে। উপরন্তু, ওয়াসা বিভিন্ন উন্নয়ন প্রকল্পের মাধ্যমে কম্যুনিটির মধ্যে বৃহত্তর অন্তর্ভুক্তি এবং অর্থনৈতিক ক্ষমতায়নকে উৎসাহিত করার জন্য নারীদের পাশাপাশি বঞ্চিত এবং ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীকে বিশেষ করে নির্মাণ কাজে অংশগ্রহণের সুযোগ তৈরি করে দেবে।

পরিচ্ছেদ – ৪

জিইএসআই কৌশলপত্র কার্যকরীকরণ

৪.১ জিইএসআই কৌশলপত্র বাস্তবায়ন

জেন্ডার সমতা ও সামাজিক অন্তর্ভুক্তি (GESI) কৌশলপত্রটি বোর্ড এবং সিনিয়র ম্যানেজমেন্ট দ্বারা প্রত্যায়িত হবে, যারা কৌশলপত্রটির সাথে সামঞ্জস্য বিধান করতে এবং এর বাস্তবায়নে সহায়তা করতে সংগঠনের অভ্যন্তরীণ পলিসি, নিয়ম, প্রবিধান এবং নোটিশ পর্যালোচনা, সংশোধন এবং প্রবর্তনের দায়িত্ব নেবে। ঢাকা ওয়াসার প্রতিটি ডিপার্টমেন্ট সু-সংজ্ঞায়িত সাংগঠনিক লক্ষ্যমাত্রা সহ একটি স্পষ্ট ফ্রেমওয়ার্কের অধীনে কাজ করবে। কৌশলটির কার্যকরী বাস্তবায়নের জন্য ঢাকা ওয়াসার প্রশাসনিক দক্ষতাকে আরও শক্তিশালী করে তোলার কাজটিতে গুরুত্ব দেয়া হবে।

জিইএসআই কৌশলপত্রের সফল বাস্তবায়ন নির্ভর করবে ঢাকা ওয়াসার সকল এনটিটি *(entity)* এবং স্টেকহোল্ডারদের সক্রিয় অংশগ্রহণ, অঙ্গীকার, নেতৃত্ব, জবাবদিহিতা এবং সমন্বয়ের উপর। জিইএসআই - অ্যাকশন প্ল্যান এই উদ্যোগগুলোকে গাইড করার জন্য ঢাকা ওয়াসার ম্যানেজমেন্ট, সার্কেল, ডিভিশন এবং ইউনিটগুলোর কার্যক্রম, দায়িত্ব এবং সূচকগুলো স্পষ্ট রূপরেখা দিয়ে তৈরি করেছে। ঢাকা ওয়াসা সংগঠনের বার্ষিক কার্যক্রম এবং লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করবে এবং জিইএসআই ফোরাম সংগঠনের বিভিন্ন সার্কেল, ডিভিশন, ডিপার্টমেন্ট এবং ইউনিটের মধ্যে সমন্বয় সাধন করবে। ঢাকা ওয়াসার সংশ্লিষ্ট ব্যবস্থাপনা এর মানবসম্পদ, অর্থ, নকশা ও পরিকল্পনা প্রণয়ন নিশ্চিত করার জন্য দায়বদ্ধ থাকবে।

৪.২ জিইএসআই ডেটা সংগ্রহ, মনিটরিং ও রিপোর্টিং

জিইএসআই কৌশলপত্রটি একটি গতিশীল নথি হবে, যা নিয়মিতভাবে চলমান তথ্য সংগ্রহ, বিশ্লেষণ এবং ফলাফলের যোগাযোগের মাধ্যমে মনিটর করা হবে। এই প্রক্রিয়াটি অগ্রগতি, চ্যালেঞ্জ এবং সিস্টেমের সমস্যা চিহ্নিত করবে, সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং ক্রমাগত উন্নতির ব্যাপারে অভ্যন্তরীণ ব্যবস্থাপনাকে অবহিত করবে। এর মনিটরিং ঢাকা ওয়াসার ম্যানেজমেন্ট ইনফরমেশন সিস্টেম (MIS) ফ্রেমওয়ার্কের সাথে একীভূত হয়ে অগ্রগতি ও শিক্ষণ উভয়ের উপরই ফোকাস করবে এবং প্রয়োজন অনুযায়ী জিইএসআই - অ্যাকশন প্ল্যান হালনাগাদ করবে। অভ্যন্তরীণ বা বাহ্যিক বিশেষজ্ঞদের দ্বারা পর্যায়ক্রমিক মূল্যায়ন ভবিষ্যত কার্যক্রমকে গাইড করবে, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকবে বিস্তারিত পর্যালোচনা ও ২০৩০ এবং তদপরবর্তী প্রতি পাঁচ বছরের জন্য নির্ধারিত হালনাগাদ।

৪.৩ জিইএসআই - অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নের দায়িত্ব

জিইএসআই ফোরাম ঢাকা ওয়াসা জুড়ে জিইএসআই - অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নের জন্য সমন্বয় ও প্রযুক্তিগত সহায়তার নেতৃত্ব দেবে। এটি জিইএসআই - অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নের বার্ষিক পরিকল্পনা, বাজেট এবং অন্যান্য প্রয়োজনীয় রিসোর্স তৈরি করবে, এর সঠিক ওরিয়েনটেশন এবং তত্ত্বাবধান নিশ্চিত করবে। জিইএসআই ফোরামের প্রধান দায়িত্বগুলো হবে -

- ঢাকা ওয়াসার জোন, ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট, ট্রেনিং সেন্টার এবং অন্যান্য এনটিটি জুড়ে কৌশলপত্র , জিইএসআই - অ্যাকশন প্ল্যান, প্রোগ্রাম এবং কার্যক্রমসমূহের সফল এবং দক্ষ বাস্তবায়নকে গাইড করা।
- জিইএসআই - অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নে সহায়তা করার জন্য বার্ষিক কর্মপরিকল্পনা এবং বাজেট তৈরি ও অনুমোদন করা।
- ঢাকা ওয়াসার মধ্যে জিইএসআই প্রচারের জন্য সাংগঠনিক পলিসি, নিয়ম এবং গাইডলাইনগুলোর পর্যালোচনা এবং প্রণয়ন-এর উদ্যোগ নেয়া।
- জিইএসআই - অ্যাকশন প্ল্যানের কার্যকরী বাস্তবায়ন নিশ্চিত করতে বিভিন্ন ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল এবং প্ল্যান্ট ইত্যাদির ফোকাল পয়েন্টদের সাথে সমন্বয় করা।
- নিয়মিত অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক সমন্বয় এবং পর্যালোচনা সভা আয়োজন করা, এবং কার্যকরী বাস্তবায়ন ও অগ্রগতি মূল্যায়নের জন্য ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, স্টেকহোল্ডার, উন্নয়ন অংশীদার এবং সুশীল সমাজের সাথে পরামর্শ করা।

পরিচ্ছেদ – ৫

জিইএসআই কৌশলপত্র - অ্যাকশন প্ল্যান

৫.১ ঢাকা ওয়াসা কর্তৃক জিইএসআই কৌশলপত্র বাস্তবায়ন

বাংলাদেশ সরকারের ৮ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা (জুলাই ২০২০ - জুন ২০২৫) দারিদ্র্য হ্রাস, জেন্ডার সমতা, সামাজিক বর্জন *(social exclusion)* হ্রাস, বৈষম্য হ্রাস এবং কাজের পরিবেশের উন্নতিকে অগ্রাধিকার দেয়। এটি সাংগঠনিক সেটিংস এবং পাবলিক স্পেস উভয় ক্ষেত্রেই মানসম্পন্ন খাবার পানি, স্যানিটেশন এবং স্বাস্থ্যবিধি পরিষেবাগুলো সহজলভ্য করার চাহিদার উপর জোর দেয়ার পাশাপাশি সহিংসতা এবং যৌন হয়রানির মতো গুরুতর সমস্যাগুলোর দিকেও মনোযোগ দেয়। জাতীয় লক্ষ্যমাত্রার সাথে সামঞ্জস্য রেখে ঢাকা ওয়াসা একটি জেন্ডার সমতা ও সামাজিক অন্তর্ভুক্তি (GESI) কৌশলপত্র এবং অ্যাকশন প্ল্যান তৈরি করেছে যা এই অগ্রাধিকারগুলিকে তার কার্যক্রম এবং সার্ভিসগুলোতে একীভূত করে।

ঢাকা ওয়াসা ব্যবস্থাপনা অনুমোদন দেয়ার পর, জিইএসআই কৌশলপত্র এবং জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান দুইটিই হেড অফিস, বিভিন্ন সার্কেল, ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট এবং বিভাগীয় কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের সাথে শেয়ার করা হবে। যোগাযোগ বিভাগ, অপারেশন এবং রক্ষণাবেক্ষণ, প্রশাসন ও মানবসম্পদ, গবেষণা, পরিকল্পনা ও উন্নয়ন, কমিউনিটি প্রোগ্রাম ও কনজিউমার রিলেশন *(Community Program and Consumer Relation, CPCR)* এবং প্রশিক্ষণ বিভাগগুলির সহায়তায় জিইএসআই ফোরাম দ্বারা প্রচারটি পরিচালিত হবে। কর্মকর্তা ও কর্মচারী সদস্যরা জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নের জন্য তাদের দায়িত্ব সম্পর্কে নির্দেশনা পাবেন এবং ইস্যু করা নির্দেশাবলী সহ একটি প্রাসঙ্গিক শর্তাবলী (ToR) তৈরি করা হবে। প্রাসঙ্গিক এবং কার্যকর থাকার জন্য জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান সক্রিয়ভাবে প্রয়োগ করা হবে, পর্যবেক্ষণ করা হবে এবং প্রয়োজন অনুযায়ী হালনাগাদ করা হবে।

জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান প্রকল্প পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়নে নারীদের অংশগ্রহণকে উন্নীত করার জন্য ডিজাইন করা হয়েছে, যাতে তাদের মতামতও অন্তর্ভুক্ত থাকে এবং তাদের অবদানের মূল্যায়ন করা হয়। এটির লক্ষ্য ঢাকা ওয়াসার প্রজেক্টসমূহের সুফলগুলোতে নারীদের অ্যাক্সেস সর্বাধিক করা, যার ফলে তাদের আর্থ-সামাজিক অবস্থা এবং সামগ্রিক কল্যাণ বর্ধিত হয়। পরিকল্পনাটি নারীদের জন্য তাদের দক্ষতা বিকাশ, সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়াগুলিতে অংশগ্রহণ এবং বৃহত্তর জেন্ডার সমতার দিকে অগ্রগতির সুযোগ প্রদানের উপরও দৃষ্টি নিবদ্ধ করে। উপরন্তু, জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান বিশেষ করে নারী এবং প্রান্তিক গোষ্ঠীর জন্য সামাজিক ঝুঁকি কমানোর পদক্ষেপ অন্তর্ভুক্ত করেছে, যার মাধ্যমে তাদের নির্দিষ্ট চাহিদা এবং চ্যালেঞ্জগুলো নিয়ে কাজ করা যায়।

কর্মক্ষেত্র

জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যানের নয়টি প্রধান কর্মক্ষেত্র রয়েছে, ১. জিইএসআই কৌশলপত্র কার্যকর করার জন্য পলিসি ফ্রেমওয়ার্ক; ২. সাংগঠনিক দর্শন এবং বাস্তবায়ন ব্যবস্থা; ৩. ঢাকা ওয়াসার মানব সম্পদ; ৪. ঢাকা ওয়াসায় নারীদের অংশগ্রহণ এবং নেতৃত্ব; ৫. সচেতনতা, প্রশিক্ষণ এবং দক্ষতা বৃদ্ধি ; ৬. জিইএসআই রেসপন্সিভ কর্মপরিবেশ, সাপোর্ট সার্ভিস এবং অবকাঠামো; ৭. জিইএসআই তথ্য ও ব্যবস্থাপনা সিস্টেম ; ৮. জিইএসআই রেসপন্সিভ বাজেটিং এবং ৯. জিইএসআই-ফোকাসড ক্লায়েন্ট সাপোর্ট সার্ভিস।

ঢাকা ওয়াসার লক্ষ্য হলো অ্যাকশন প্ল্যানটি বাস্তবায়নের মাধ্যমে তার কার্যক্রমের প্রতিটি স্তরে জেন্ডার সমতা এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তি প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ করা, বিশুদ্ধ পানি, স্যানিটেশন ও স্বাস্থ্যবিধি (WASH) খাতে সমতা ও উন্নয়নের বৃহত্তর জাতীয় ও বৈশ্বিক লক্ষ্যে অবদান রাখা।

৫.২ জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নের সময়রেখা

কৌশলপত্র এবং অ্যাকশন প্ল্যান সাত (৭) বছর সময়সীমার মধ্যে স্বল্প, মধ্য এবং দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্যমাত্রার উপর ফোকাস করে।

ক. **স্বল্পমেয়াদী এবং মধ্যমেয়াদী অর্জনযোগ্য লক্ষ্যমাত্রা** কৌশলপত্রের প্রাথমিক পর্যায়ে এক বছর এবং তিন বছরের মধ্যে বিবেচনা করা হয়েছে। এর মধ্যে কাজের অগ্রগতি পর্যালোচনা করা হবে এবং প্রয়োজনে স্বল্পমেয়াদ এবং মধ্যমেয়াদের জন্য কার্যক্রমগুলোকে নতুনভাবে একীভূত করা হবে। প্রাথমিকভাবে, সিনিয়র ম্যানেজমেন্ট জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যানের তত্ত্বাবধান করবে এবং পরবর্তীতে জিইএসআই ফোরাম ও জেন্ডার ফোকাল পয়েন্টগুলো গঠিত হবার পর তারা দায়িত্ব নেবে।

খ. **দীর্ঘমেয়াদী অর্জনযোগ্য লক্ষ্যমাত্রা** ৩ বছর এবং তদপরবর্তী সময়ের মধ্যে কার্যক্রম বাস্তবায়নের পর্যায় হিসাবে বিবেচিত হবে।

৫.৩ জিইএসআই অ্যাকশন প্ল্যান

অ্যাকশন প্ল্যান: কার্যক্রমের বিশদ বিবরণ				
কার্যক্রম	যেসব কর্মোদ্যোগ নেওয়া হবে	সময়সীমা/ অগ্রাধিকার	যারা নেতৃত্ব দেবেন	যারা সহায়তা করবেন
১.০ জিইএসআই কৌশলপত্র কার্যকর করার জন্য পলিসি ফ্রেমওয়ার্ক				
১.১ জিইএসআই কৌশলপত্র এবং অ্যাকশন প্ল্যান ২০১৫ পর্যালোচনা করা, হালনাগাদ করা, অনুমোদন নেয়া এবং প্রচার করা	১.১.১ জেন্ডার সমতা এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তি কৌশলপত্র এবং অ্যাকশন প্ল্যান তৈরি এবং অনুমোদন নেয়া হয়েছে ১.১.২ জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যানের প্রচার ও অভিযোজন চলমান থাকবে	তাৎক্ষণিক আগস্ট ২০২৪	• সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • সিআরও • সিএও • সচিব	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল
২.০ সাংগঠনিক দর্শন এবং বাস্তবায়ন ব্যবস্থা				
২.১ ঢাকা ওয়াসায় জিইএসআই মূলধারাকরণের জন্য স্পষ্ট প্রাসঙ্গিক শর্তাবলী (ToR) সহ সিনিয়র অফিসারদের নেতৃত্বে একটি জিইএসআই ফোরাম/ইউনিট প্রতিষ্ঠা করা	২.১.১ একটি কেন্দ্রীয় জিইএসআই ফোরাম প্রতিষ্ঠিত হয়েছে এবং একজন সিনিয়র অফিসারের নেতৃত্বাধীন রয়েছে ২.১.২ জিইএসআই ফোরামের প্রাসঙ্গিক শর্তাবলী (ToR) তৈরি, অনুমোদিত করা এবং বাস্তবায়নের জন্য স্ব-চালিত করা হয়েছে	তাৎক্ষণিক সেপ্টেম্বর 2024	• এমডি • ডিএমডি (প্রশাসন) • সচিব	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল
২.২ ঢাকা ওয়াসার ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেলগুলোতে জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট সনাক্ত/নিশ্চিত করা এবং ঢাকা ওয়াসার কর্মকর্তাদের জন্য প্রাসঙ্গিক শর্তাবলী (ToR)/নির্দেশাবলী প্রস্তুত করা এবং ইস্যু করা	২.২.১ মহিলা ... % , পুরুষ ... %, প্রতিবন্ধী ব্যক্তি (PWDs) ... %, জাতিগত সংখ্যালঘু ... % অনুপাতে জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট-এর সংখ্যা ২.২.২ জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নের জন্য প্রাসঙ্গিক শর্তাবলী (ToR) তৈরি ও ইস্যু করা হয়েছে এবং জেন্ডার ফোকাল পয়েন্টরা এর বাস্তবায়নের জন্য নির্দিষ্ট অবস্থানে আছে।	স্বল্প মেয়াদী	• এমডি • ডিএমডি (প্রশাসন) • সচিব	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
২.৩ জিইএসআই ফোরাম এবং ফোকাল পয়েন্টের সদস্যদের নিয়ে দ্বি-	২.৩.১ দ্বি-মাসিক সভা অনুষ্ঠিত	স্বল্প মেয়াদী	• ডিএমডি (প্রশাসন)	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট,

মাসিক সভা সংগঠিত করা এবং রিপোর্ট উপস্থাপন করা	অংশগ্রহণকারীদের সংখ্যা (নারী ... পুরুষ ...) ২.৩.২ রিপোর্ট উপস্থাপিত		• সচিব • জিইএসআই ফোরাম	ডিভিশন, সার্কেল
২.৪ ঢাকা ওয়াসা ব্যবস্থাপনার সাথে জিইএসআই ফোরামের ষান্মাসিক এবং অতিরিক্ত সভা এবং জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান কার্যক্রমের অগ্রগতি সম্পর্কে প্রেজেন্টেশন আয়োজন করা এবং সুপারিশ ও পদক্ষেপসমূহ রেকর্ড করা।	২.৪.১ অনুষ্ঠিত সভার সংখ্যা অংশগ্রহণকারীদের সংখ্যা (নারী ... পুরুষ ...) ২.৪.২ সভায় প্রদত্ত সুপারিশের সংখ্যা ২.৪.৩ বাস্তবায়িত সুপারিশের সংখ্যা ২.৪.৪ মিটিং মিনিট প্রস্তুত করা	স্বল্প মেয়াদী	• ডিএমডি (প্রশাসন) • সচিব • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল
২.৫ নারী নেতৃত্ব, নারীর অংশগ্রহণ, এবং জিইএসআই-সংশ্লিষ্ট যেসব ক্ষেত্রে রিসোর্সের চাহিদা রয়েছে সেগুলোর অগ্রগতি সনাক্ত করা	২.৫.১ জিইএসআই ফোরাম নারী নেতৃত্ব, নারীর অংশগ্রহণ, এবং জিইএসআই-সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে অগ্রগতি সনাক্ত করবে এবং সেগুলোর ডকুমেন্টেশন করবে	মধ্য মেয়াদী	• ডিএমডি (প্রশাসন) • সচিব • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল
৩.০ ঢাকা ওয়াসার মানবসম্পদ				
৩.১ মহিলাদের জন্য ক্যারিয়ারের সুযোগ উন্মুক্ত করার জন্য যথাসম্ভব ইতিবাচক পদক্ষেপগুলো অন্তর্ভুক্ত করতে নিয়োগ পদ্ধতি, কাজে ধরে রাখা এবং পদোন্নতির নিয়মগুলো পর্যালোচনা করা	৩.১.১ সকল প্রাসঙ্গিক নিয়োগে বর্তমান অনুপাতের ১০% বিবেচনায় ব্যবস্থাপনা পদে নারী কর্মীর বর্ধিত সংখ্যা ৩.১.২ নারী এবং অন্যান্যদের ক্যারিয়ারের অগ্রগতির জন্য গৃহীত ইতিবাচক পদক্ষেপের সংখ্যা ৩.১.৩ নিয়োগ-বিজ্ঞপ্তিতে উল্লিখিত যেসকল ধারা নারী, বঞ্চিত এবং ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীকে আবেদন করতে উৎসাহিত করে	মধ্য মেয়াদী	• এমডি • ডিএমডি (প্রশাসন) • সচিব	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
৩.২ ঢাকা ওয়াসার প্রাতিষ্ঠানিক কার্যক্রমে (রাজস্ব ও উন্নয়ন), মডস্ জোন এবং ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্টে আরও বেশি নারী এবং বৈচিত্র্যময় জনগোষ্ঠী নিয়োগের পদ্ধতি অনুসরণ করা	৩.২.১ উপযুক্ত পদে কর্মচারী হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত দক্ষ নারী, জাতিগত সংখ্যালঘু, প্রতিবন্ধী ব্যক্তি (PWD) এবং প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর প্রতিনিধি	স্বল্প মেয়াদী	• এমডি • ডিএমডি (প্রশাসন) • সচিব	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল

	৩.২.২ সকল স্তরে নতুন নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মচারীদের শতাংশ (জেন্ডার দ্বারা পৃথককৃত)			
৩.৩ সদর দপ্তর এবং ফিল্ড অফিসের সকল স্তরে আচরণবিধির (CoC) বার্তা প্রচারের প্রদক্ষেপ গ্রহণ	৩.৩.১ সকল অফিস প্রাঙ্গনে আচরণবিধির (কী করণীয় এবং কী করণীয় নয়) প্রচার এবং দৃশ্যমানতা নিশ্চিত করা হয়েছে (দৃশ্যমান পোস্টার, স্টিকার, ফ্লায়ার ইত্যাদি)	মধ্য মেয়াদী	• এমডি • ডিএমডি (প্রশাসন) • সচিব • এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
৩.৪ ঢাকা ওয়াসার নিয়মিত ও চুক্তিভিত্তিক নারী কর্মীদের জন্য মাতৃত্বকালীন ছুটির বিধান এবং গৃহীত পদক্ষেপসমূহ পর্যালোচনা করা	৩.৪.১ মাতৃত্বকালীন ছুটির বিধান পর্যালোচনা করা হয়েছে এবং চুক্তিভিত্তিক কর্মীদের জন্য পদক্ষেপ নেয়া হয়েছে ৩.৪.২ মাতৃত্বকালীন বিধান সংক্রান্ত সার্কুলার	মধ্য মেয়াদী	• এমডি • ডিএমডি (প্রশাসন) • সচিব • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
৩.৫ বার্ষিক কর্মসম্পাদন মূল্যায়নে *(Annual Performance Appraisal)* জিইএসআই সংবেদনশীলতা কর্মসম্পাদনা সূচক *(GESI Sensitivity Performance Indicator)* অন্তর্ভুক্ত করা	৩.৫.১ কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের বার্ষিক কর্মসম্পাদন মূল্যায়নে জিইএসআই সংবেদনশীলতা কর্মক্ষমতা সূচক/সমূহ অন্তর্ভুক্ত কর্মকর্তার সংখ্যা (পুরুষ ----- ও নারী -----)	দীর্ঘ মেয়াদী	• এমডি • ডিএমডি (প্রশাসন) • সচিব • এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল
৪.০ অংশগ্রহণ এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ				
৪.১ বিভিন্ন কমিটি/ডেলিগেট-এ নারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা	৪.১.১ বিভিন্ন কমিটিতে প্রতিনিধিত্বকারী নারীর সংখ্যা পুরুষ... (%) নারী... (%) ৪.১.২ ডেলিগেট / অভ্যন্তরীণ - বাহ্যিক সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী ব্যক্তি ও ফোরাম হিসাবে প্রতিনিধিত্ব করার সুযোগ এবং কর্মপরিসরপ্রাপ্ত নারীর সংখ্যা	মধ্য মেয়াদী চলমান	• এমডি • ডিএমডি (প্রশাসন) • সচিব • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি

৪.২ সভা, দিবস উদ্‌যাপন, র‍্যালি ইত্যাদিতে নারী ও পুরুষদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।	৪.২.১ দিবস উদযাপন, র‍্যালি ইত্যাদিতে (আন্তর্জাতিক নারী দিবস, পানি দিবস, ইত্যাদি) অংশগ্রহণ করা নারী ও পুরুষের সংখ্যা	মধ্য মেয়াদী চলমান	• এমডি • ডিএমডি (প্রশাসন), • সচিব • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
৪.৩ আন্তর্জাতিক নারী দিবসে হেড অফিস, মডস্ (MODS) জোন, ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট, অন্যান্য অফিস এবং কম্যুনিটি-ভিত্তিক সংস্থাগুলোতে (CBO) সেরা অনুপ্রেরণামূলক নারী কর্মী ও গ্রাহক মনোনীত করা এবং পুরস্কার দেয়া	৪.৩.১ মনোনীত নারীর সংখ্যা ৪.৩.১ নথিভুক্ত ইতিবাচক কেস/সাফল্যের গল্পের সংখ্যা ৪.৩.২ পুরস্কারপ্রাপ্ত নারীর সংখ্যা # কর্মকর্তা/কর্মচারী # নিম্ন-আয়ের সম্প্রদায় থেকে মহিলা গ্রাহক	মধ্য মেয়াদী বার্ষিক	• এমডি • ডিএমডি • সিই • জিইএসআই ফোরাম • আন্তর্জাতিক নারী দিবস উদযাপন কমিটি	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
৫.০ সচেতনতা, প্রশিক্ষণ এবং দক্ষতা বৃদ্ধি				
৫.১ জিইএসআই-সংশ্লিষ্ট প্রশিক্ষণের চাহিদা মূল্যায়ন করা এবং ক্রমান্বয়ে বিভিন্ন স্তরের সকল কর্মচারীদের প্রশিক্ষণ প্রদান করা	৫.১.১ জিইএসআই প্রশিক্ষণের চাহিদা মূল্যায়ন করা হয়েছে ৫.১.২ চাহিদা মূল্যায়ন প্রতিবেদন	স্বল্প মেয়াদী	• ডিএমডি (প্রশাসন) • সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • সিটিও • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
৫.২ ঢাকা ওয়াসা কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের সচেতনতা ও সংবেদনশীলতা বৃদ্ধির উদ্দেশ্যে জিইএসআই প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল তৈরি করা	৫.২.১ জিইএসআই প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল তৈরি এবং সম্পাদিত ৫.২.২ ম্যানুয়াল/মডিউলে জিইএসআই কৌশল এবং অ্যাকশন প্ল্যান অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে ৫.২.৩ জিইএসআই সম্পর্কিত সচেতনতা এবং সংবেদনশীলতার টপিক ও কনটেন্ট অন্তর্ভুক্ত প্রশিক্ষণ কোর্সের সংখ্যা	স্বল্প মেয়াদী	• ডিএমডি (প্রশাসন) • সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • সিটিও • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল
৫.৩ জিইএসআই সচেতনতা এবং সংবেদনশীলতার বিষয়ে প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষণ (ToT) প্রদানের মাধ্যমে ঢাকা ওয়াসায় দক্ষ প্রশিক্ষকদের একটি পুল তৈরি করা	৫.৩.১ প্রশিক্ষক (পুরুষ ও নারী) সনাক্ত করে প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষণ (ToT) প্রদান করা হয়েছে প্রশিক্ষকের সংখ্যা (পুরুষ ... এবং নারী ...)	স্বল্প মেয়াদী	• ডিএমডি (প্রশাসন) • সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • সিটিও	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি

	৫.৩.২ দক্ষ প্রশিক্ষকের সংখ্যা পুরুষ... নারী... (%)		• জিইএসআই ফোরাম	
৫.৪ বার্ষিক ক্যালেন্ডারে জিইএসআই প্রশিক্ষণ অন্তর্ভুক্ত করা	৫.৪.১ প্রশিক্ষণ ক্যালেন্ডারে অন্তর্ভুক্ত জিইএসআই প্রশিক্ষণের ধরণ ও সংখ্যা ৫.৪.২ প্রশিক্ষিত নারী ও পুরুষের শতাংশসহ মোট প্রশিক্ষণের দিন। মোট দিন... পুরুষ (%)... নারী... (%)। প্রশিক্ষিত পুরুষ... (%) নারী... (%) জিইএসআই – অ্যাকশন প্ল্যান গ্রহণ করেছে পুরুষ ... (%) নারী... (%)	স্বল্প মেয়াদী বার্ষিক	• ডিএমডি (প্রশাসন) • সিটিও • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
৫.৫ ঢাকা ওয়াসার মূল প্রশিক্ষণ কোর্সে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ গাইডলাইনের বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত করা, যেমন, ফাউন্ডেশন কোর্স, নেতৃত্ব এবং পরিচালনা প্রশিক্ষণ এবং অন্যান্য	৫.৫.১ যৌন হয়রানি প্রতিরোধ গাইডলাইনের কনটেন্ট সনাক্ত করা হয়েছে এবং প্রশিক্ষণে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। ৫.৫.২ যৌন হয়রানি প্রতিরোধ গাইডলাইনের কনটেন্ট অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে এমন কোর্সের সংখ্যা	মধ্য মেয়াদী চলমান	• ডিএমডি (প্রশাসন) • সিটিও • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
৫.৬ আবাসিক প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে, ৩ (তিন) বছরের কম বয়সী শিশু এবং কেয়ারগিভারসহ নারী প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য উপযুক্ত প্রশিক্ষণ সুবিধা তৈরি করা	৫.৬.১ প্রদত্ত আবাসিক প্রশিক্ষণের সংখ্যা এবং ধরণ মোট সংখ্যা ... এবং প্রকার ... ৫.৬.২ ৩ বছরের কম বয়সী শিশুসহ প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণকারী নারীর সংখ্যা হেড অফিস থেকে নারীর সংখ্যা ----- জোন অফিস, ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট এবং অন্যান্য থেকে নারীর সংখ্যা ------	মধ্য মেয়াদী চলমান	• ডিএমডি (প্রশাসন) • সিটিও • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল
৫.৭ সকল প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে ব্যবহারের জন্য সহকর্মীদের (নারী /পুরুষ) সাথে আচরণবিধির (কী করণীয় এবং কী করণীয় নয়) ওপর একটি লিখিত হ্যান্ডআউট প্রস্তুত করা এবং প্রশিক্ষককে বিশেষভাবে অবহিত করা	৫.৭.১ আচরণবিধির (CoC) ওপর একটি লিখিত হ্যান্ডআউট তৈরি হয়েছে এবং সকল প্রশিক্ষককে অবগত করা হয়েছে	স্বল্প মেয়াদী	• ডিএমডি (প্রশাসন) • সিটিও • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি

৬.০ জিইএসআই রেসপন্সিভ কাজের পরিবেশ, সহায়তা পরিষেবা এবং অবকাঠামো				
৬.১ বিদ্যমান জিইএসআই রেসপন্সিভ অবকাঠামো সুবিধার মূল্যায়ন (র‍্যাম্প, অফিস স্পেস, টয়লেট, প্রার্থনা কক্ষ, বিশ্রাম কক্ষ, ডে-কেয়ার, চিকিৎসা) ও পরিস্থিতি সনাক্ত করা এবং প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা।	৬.১.১ ওয়াসার হেড অফিসে বর্তমান অবকাঠামোগত পরিস্থিতি সনাক্ত করা হয়েছে ৬.১.২ হেড অফিসের প্রবেশপথে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের (PWD) সহজগম্যতার জন্য হ্যান্ডরেইলসহ র‍্যাম্প নির্মিত হয়েছে ৬.১.৩ হেড অফিসের প্রতিটি ফ্লোরে নারীদের জন্য পৃথক ওয়াশ ফ্যাসিলিটি, সুগম এবং সুষ্ঠু রক্ষণাবেক্ষণসম্পন্ন (স্বাস্থ্য ও পরিচ্ছন্নতা) টয়লেটের সংখ্যা ৬.১.৪ হেড অফিসের গ্রাউন্ড ফ্লোরে নারী ও পুরুষ দর্শনার্থীদের জন্য পৃথক টয়লেট সুবিধা থাকা ৬.১.৫ হেড অফিসের নারীদের জন্য উপযুক্ত বহুমুখী ব্যবহারযোগ্য স্থানসহ (প্রার্থনা কক্ষ/সিক রুম) ফ্লোরের সংখ্যা ৬.১.৬ হেড অফিসের মেডিকেল সেন্টার থেকে সুবিধা গ্রহণ করা পুরুষ ও নারী কর্মকর্তা ও কর্মচারীর সংখ্যা পুরুষ মোট সংখ্যা ---------- নারী মোট সংখ্যা ---------- প্রতিবন্ধী ব্যক্তি (PWD) মোট সংখ্যা ---------- ৬.১.৭ হেড অফিসের সকল কর্মীর জন্য অন্তর্ভুক্তিমূলক ডাইনিং ফ্যাসিলিটির (ক্যান্টিন) উদ্যোগ গৃহীত	তাৎক্ষণিক দীর্ঘ মেয়াদী	• ডিএমডি (প্রশাসন) • সচিব • সিআরও, সিএও • সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল

৬.২ হেড অফিস এবং জোন অফিসে একটি ব্রেস্ট-ফিডিং কর্নার সহ সুসজ্জিত চাইল্ড কেয়ার সেন্টারের কার্যকরী অপারেশন।	৬.২.১ চাইল্ড কেয়ার অপারেশনের বাধাসমূহ অতিক্রম করার জন্য ব্যবস্থাপনা সিদ্ধান্ত গৃহীত ৬.২.২ নিয়োগপ্রাপ্ত প্রশিক্ষিত কেয়ারগিভারের সংখ্যা ৬.২.৩ ডে-কেয়ারে শিশু বান্ধব ব্রেস্ট-ফিডিং কর্নার ৬.২.৪ হেড অফিসে ব্রেস্ট-ফিডিং মায়েদের জন্য ফ্লেক্সি আওয়ারের ব্যবস্থা ৬.২.৫ ডে-কেয়ারের বার্ষিক অপারেশন এবং রক্ষণাবেক্ষণের জন্য বরাদ্দকৃত বাজেট	তাৎক্ষণিক মধ্য মেয়াদী	• ডিএমডি (প্রশাসন) • সিআরও, সিএও • সচিব • সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
৬.৩ বিদ্যমান জিইএসআই রেসপন্সিভ অবকাঠামো সুবিধার মূল্যায়ন (র‍্যাম্প, অফিস স্পেস, টয়লেট, প্রার্থনা কক্ষ, বিশ্রাম কক্ষ, ডে কেয়ার), পরিস্থিতি সনাক্ত করা এবং জোন ও ডিভিশন অফিস, ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট, ল্যাবরেটরি এবং অন্যান্য অফিসে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেওয়া	৬.৩.১ জোন এবং ডিভিশন অফিস, ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট এবং ল্যাবরেটরি এবং অন্যান্যদের বর্তমান অবকাঠামোগত পরিস্থিতি সনাক্ত করা হয়েছে ৬.৩.২ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের (PWD) সহজে চলাচলের জন্য র‍্যাম্পবিশিষ্ট অফিসের সংখ্যা ৬.৩.৩ পুরুষ ও মহিলাদের জন্য সুষ্ঠু রক্ষণাবেক্ষণসম্পন্ন আলাদা টয়লেট বিশিষ্ট অফিসের সংখ্যা ৬.৩.৪ মহিলাদের জন্য বহুমুখী ব্যবহারযোগ্য স্থান (প্রার্থনা কক্ষ /সিক রুম/ওয়েটিং স্পেস) বিশিষ্ট অফিস সংখ্যা। ৬.৩.৫ গ্রাহক এবং দর্শনার্থীদের জন্য নির্ধারিত ওয়েটিং এরিয়া বিশিষ্ট অফিসের সংখ্যা। ৬.৩.৬ জোন এবং ডিভিশন অফিস, ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট এবং ল্যাবরেটরিতে	স্বল্প মেয়াদী মধ্য মেয়াদী	• ডিএমডি (প্রশাসন) • সিআরও, সিএও • সচিব • সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি

	চাইল্ড ডে-কেয়ারের পরিস্থিতি এবং চাহিদা মূল্যায়ন করা হয়েছে ৬.৩.৭ চাহিদা মূল্যায়নের ভিত্তিতে জোন-ভিত্তিক চাইল্ড ডে কেয়ার স্থাপিত			
৬.৪ হেড অফিস এবং জোন ও ডিভিশন অফিস, ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট, ল্যাবরেটরি এবং ঢাকা ওয়াসার অন্যান্য অফিসে জিইএসআই রেসপন্সিভ অবকাঠামো নকশা এবং ব্যবস্থাপনা গাইডলাইন প্রস্তুত ও ইস্যু করা এবং এর প্রয়োগ নিশ্চিত করা	৬.৪.১ জিইএসআই রেসপন্সিভ অবকাঠামো নকশা এবং ব্যবস্থাপনা গাইডলাইন প্রস্তুত এবং ইস্যু করা হয়েছে। ৬.৪.২ অবকাঠামো নকশা ম্যানুয়ালে গাইডলাইন অনুমোদিত ও একীভূত করা হয়েছে এবং এর প্রয়োগ নিশ্চিত করা হয়েছে	স্বল্প মেয়াদী মধ্য মেয়াদী	• ডিএমডি (প্রশাসন) • সচিব • সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
৬.৫ ঢাকা ওয়াসার জন্য মাননীয় হাইকোর্ট-এর নির্দেশিকার (২০১০) ভিত্তিতে যৌন হয়রানি, শোষণ ও নির্যাতন প্রতিরোধ (PSHEA) গাইডলাইন তৈরি এবং ইস্যু করা এবং সকল কর্মচারীদের অবহিত করা	৬.৫.১ যৌন হয়রানি, শোষণ ও নির্যাতন প্রতিরোধ (PSHEA) গাইডলাইন তৈরি করা হয়েছে ও ইস্যু করা হয়েছে এবং সার্কুলার-এর মাধ্যমে সবাইকে অবহিত করা হয়েছে ৬.৫.২ প্রাসঙ্গিক শর্তাবলীসহ (ToR) রিড্রেসাল কমিটি গঠিত # কমিটির সদস্য (পুরুষ--- নারী ---) ৬.৫.৩ রিড্রেসাল মেকানিজম প্রতিষ্ঠিত ৬.৫.৪ প্রাপ্ত অভিযোগের সংখ্যা এবং কমিটি কর্তৃক গৃহীত ব্যবস্থা (বার্ষিক) # রিপোর্টকৃত অভিযোগের সংখ্যা # গৃহীত ব্যবস্থার সংখ্যা # আইনি পদক্ষেপের জন্য উল্লেখ করা যৌন হয়রানির মামলার সংখ্যা # বার্ষিক প্রতিবেদন প্রস্তুত, জমা দেওয়া এবং শেয়ার করা হয়েছে ৬.৫.৫ জোন এবং ডিভিশন অফিস, ট্রিটমেন্ট প্ল্যান্ট, ল্যাবরেটরি এবং অন্যান্য অফিসের একান্ত স্থানে অভিযোগ বাক্স স্থাপন করা	স্বল্প মেয়াদী মধ্য মেয়াদী	• ডিএমডি (প্রশাসন) • সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • সচিব • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি

৭.০ জিইএসআই ডেটা সংগ্রহ, পর্যবেক্ষণ এবং রিপোর্টিং				
৭.১ জিইএসআই সূচকগুলোর একটি সেট সনাক্ত করা ও ম্যানেজমেন্ট ইনফরমেশন সিস্টেমে (MIS) সাধারণ জিইএসআই সূচকগুলো অন্তর্ভুক্ত করা এবং জেন্ডার-বিচ্ছিন্ন ডেটা/তথ্য মনিটর করা	৭.১.১ জিইএসআই ভিত্তিক ফলাফল মনিটরিং-এর জন্য সাধারণ জিইএসআই সূচকগুলির একটি সেট সনাক্ত করা হয়েছে ৭.১.২ সাধারণ জিইএসআই সূচকগুলো ম্যানেজমেন্ট ইনফরমেশন সিস্টেমে (MIS) একীভূত করা হয়েছে	মধ্য মেয়াদি	• সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • এমআইএস এবং বিলিং ডিপার্টমেন্ট • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল
৭.২ ঢাকা ওয়াসার জিইএসআই - অ্যাকশন প্ল্যানের (কর্মসংস্থান, অংশগ্রহণ, ক্লায়েন্ট সার্ভিস, ক্ষমতায়ন সিদ্ধান্ত গ্রহণ, প্রশিক্ষণ, ইত্যাদি) অগ্রগতি মনিটরিং-এর জন্য জিইএসআই – বিচ্ছিন্ন ডেটা/তথ্য সংগ্রহের একটি ফরম্যাট প্রস্তুত করা।	৭.২.১ জিইএসআই -বিচ্ছিন্ন ডেটা/তথ্যের ফরম্যাট তৈরি করা হয়েছে এবং জিইএসআই -অ্যাকশন প্ল্যানের ফলাফল মনিটরিং-এর জন্য ব্যবহৃত হয়েছে	মধ্য মেয়াদি	• সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • এমআইএস এবং বিলিং ডিপার্টমেন্ট • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
৭.৩ জিইএসআই – অ্যাকশন প্ল্যানের অগ্রগতির কার্যক্রমের অগ্রগতি সম্পর্কে জিইএসআই – বিচ্ছিন্ন ডেটা/তথ্য সংগ্রহ, সংযোজন, সংকলন এবং বিশ্লেষণ করা	৭.৩.১ জিইএসআই – বিচ্ছিন্ন ডেটা/তথ্য ঢাকা ওয়াসার সকল স্তরের কার্যকলাপে সংগৃহীত, সংযোজিত এবং রক্ষণাবেক্ষণ করা হয়েছে	মধ্য মেয়াদি	• সচিব • জিইএসআই ফোরাম • ফোকাল পয়েন্টসমূহ	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল
৭.৪ স্বল্প-উন্নত অঞ্চলে উন্নতির জন্য পদক্ষেপ নিতে ঢাকা ওয়াসার জিইএসআই পরিস্থিতি নথিভুক্ত করতে প্রসেস ডকুমেন্টেশন, গবেষণা ও অধ্যয়ন পরিচালনা, প্রকাশ ও প্রচার করা	৭.৪.১ গবেষণা এবং অধ্যয়ন পরিচালিত ফলাফলের বিষয় সনাক্ত ৭.৪.২ জিইএসআই -এর অগ্রগতি বার্ষিক এবং ত্রৈমাসিক প্রতিবেদনে অন্তর্ভুক্ত, উপস্থাপিত ও প্রচারিত	মধ্য মেয়াদি	• সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • সচিব • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
৮.০ জিইএসআই রেসপন্সিভ বাজেটিং				
৮.১ জিইএসআই – অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নের জন্য জিইএসআই বাজেট প্রস্তুত করা ও অনুমোদন নেয়া	৮.১.১ জিইএসআই বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় বাজেটের পরিকল্পনা এবং অনুমোদন ৮.১.২ জিইএসআই – অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নের জন্য তহবিলের উৎস ৮.১.৩ জিইএসআই কার্যক্রমের জন্য বরাদ্দকৃত বাজেটের পরিমাণ টাকায় মোট বাজেটের ...%	তাৎক্ষণিক	• এমডি • ডিএমডি (প্রশাসন) • জিইএসআই ফোরাম	ঢাকা ওয়াসার সকল কস্ট সেন্টার, জিএফপি

৮.২ বাজেট বরাদ্দ শুরু করা এবং বাজেটের কার্যকর ব্যবহার	৮.২.১ জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান বাস্তবায়নের জন্য জিইএসআই ফোরামে বার্ষিক বাজেট বরাদ্দ ৮.২.২ জিইএসআই-অ্যাকশন প্ল্যান অনুযায়ী নারীদের সহায়তায় ব্যবহৃত বাজেটের পরিমাণ ৮.২.৩ টাকায় মোট বাজেটের .....% ব্যবহার	চলমান	• সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • সিআরও, সিএও • সচিব • জিইএসআই ফোরাম	ঢাকা ওয়াসার সকল কস্ট সেন্টার, জিএফপি
৯.০ জিইএসআই ফোকাসড ক্লায়েন্ট সাপোর্ট				
৯.১ ঢাকা ওয়াসার (নির্মাণ) উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে আরও বেশি বঞ্চিত, ঝুঁকিপূর্ণ এবং নারীদের কর্মসংস্থানের জন্য চুক্তিতে ধারা অন্তর্ভুক্ত করা	৯.১.১ নারী, বঞ্চিত ও ঝুকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীর কর্মসংস্থানের বিধান অন্তর্ভুক্ত বার্ষিক চুক্তির সংখ্যা	স্বল্প মেয়াদী চলমান	• এমডি • ডিএমডি (প্রশাসন) • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
৯.২ এক ধরণের এবং সমপরিমাণ কাজের ক্ষেত্রে শ্রম আইন অনুযায়ী নারী ও পুরুষ শ্রমিকদের ন্যায়সঙ্গত মজুরির বিধান নিশ্চিত করা	৯.২.১ সমান মজুরি প্রদান করেছে এমন প্রকল্প এবং চুক্তির সংখ্যা (বার্ষিক চুক্তির মোট সংখ্যার ... %) ৯.২.২ সমান মজুরি প্রাপ্ত পুরুষ ও নারী শ্রমিকের সংখ্যা পুরুষ শ্রমিকের সংখ্যা ---- নারী শ্রমিকের সংখ্যা ----	মধ্য মেয়াদী চলমান	• ডিএমডি (প্রশাসন) • সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • সিআরও, সিএও • সচিব • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
৯.৩ নির্মাণ সাইটে নারী শ্রমিকদের জন্য উপযুক্ত কাজের পরিবেশ নিশ্চিত করা (পানি, স্যানিটেশন, শেড, অস্থায়ী চাইল্ড কেয়ার, শ্রম আইন অনুযায়ী নিরাপত্তা)	৯.৩.১ এ ধরনের পরিস্থিতি প্রদত্ত হয়েছে এমন প্রকল্প এবং চুক্তির সংখ্যা (বার্ষিক চুক্তির মোট সংখ্যার ... %) ৯.৩.২ শ্রম আইন অনুযায়ী নারীদের জন্য সহায়ক সুবিধা প্রদান করে এমন সাইটের সংখ্যা	মধ্য মেয়াদি চলমান	• সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • সিআরও, সিএও • সচিব • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি
৯.৪ ঢাকা ওয়াসার পরিকল্পনা করা অবকাঠামোগুলোতে জেন্ডার-ভিত্তিক চাহিদা নিয়ে কাজ করার জন্য কম্যুনিটির সদস্যদের সাথে পরামর্শ করা	৯.৪.১ নির্মাণের জন্য জেন্ডার-ভিত্তিক চাহিদা (পানি, স্যানিটেশন, এবং গোপনীয়তা নিরাপত্তা এবং নিরাপত্তা উদ্বেগ) নিয়ে বিশেষ করে মহিলা এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের (PWD) সাথে	মধ্য মেয়াদি চলমান	• সিই, এসিই (আরপি অ্যান্ড ডি) • সিআরও • সচিব	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল

	পরামর্শ করা হয়েছে এমন কম্যুনিটি সদস্যের সংখ্যা		• জিইএসআই ফোরাম	
৯.৫ ঢাকা ওয়াসার অধীনে সকল প্রজেক্ট এবং এনজিও পরিষেবাগুলিতে নিম্ন-আয়ের সম্প্রদায়ের (LIC)-এর জন্য জিইএসআই রেসপন্সিভ ইউনিফর্ম সার্ভিস গাইডলাইন প্রস্তুত এবং কার্যকর করা	৯.৫.১ ------ সংখ্যক প্রজেক্ট এবং ------ সংখ্যক এনজিও পরিষেবা চুক্তিতে জিইএসআই রেসপন্সিভ নিম্ন-আয়ের সম্প্রদায়ের (LIC) সার্ভিস গাইডলাইন প্রস্তুত, প্রচার এবং কার্যকর করা হয়েছে	স্বপ্ন মেয়াদী	• সচিব • সিপিসিআরডি-এর চিফ • জিইএসআই ফোরাম	সংশ্লিষ্ট সকল ডিপার্টমেন্ট, ডিভিশন, সার্কেল, জিএফপি

পরিশিষ্ট ১

শব্দকোষ

প্রতিবন্ধীতা (Disabilities) : প্রতিবন্ধীতা একটি বিস্তৃত অর্থবোধক শব্দ *(Umbrella Term)*, যার দ্বারা সামগ্রিকভাবে বৈকল্য *(impairment)*, কার্যকলাপের সীমাবদ্ধতা *(activity limitation)* এবং অংশগ্রহণের সীমাবদ্ধতাকে *(participation restriction)* বোঝায়। বৈকল্য হলো শরীরের কার্যকারিতা বা গঠন সংক্রান্ত সমস্যা; কার্যকলাপের সীমাবদ্ধতা হলো কর্ম সম্পাদনের ক্ষেত্রে একজন ব্যক্তির সমস্যার সম্মুখীন হওয়া ; অংশগ্রহণের সীমাবদ্ধতা হলো একজন ব্যক্তির দৈনন্দিন জীবনে তার চারপাশের পরিবেশের সাথে যুক্ত থাকার ক্ষেত্রে সমস্যা।

বঞ্চিত জনগোষ্ঠী (Excluded Groups) : বঞ্চিত জনগোষ্ঠী হলো যারা ঐতিহাসিকভাবে তাদের পরিচয়, যেমন, লিঙ্গ; প্রতিবন্ধীতা; সামাজিক পরিচয় (যেমন, বর্ণ, জাতি, এবং ধর্ম); যৌন অভিমুখিতা, জেন্ডার পরিচয়, জেন্ডার অভিব্যক্তি ও যৌন বৈশিষ্ট্য *(Sexual Orientation, Gender Identity, Gender Expression and Sex Characteristic, SOGIESC)*; ভৌগলিক অবস্থান; এবং আয়ের অবস্থার কারণে সামাজিক, অর্থনৈতিক এবং রাজনৈতিক অধিকার, সুযোগ এবং সংস্থানগুলি থেকে সম্পূর্ণরূপে অ্যাক্সেস পায়নি এবং/অথবা উপকৃত হতে পারেনি। বঞ্চিত জনগোষ্ঠী বিভিন্নভাবে পদ্ধতিগত অসুবিধার *(Systematic Disadvantage)* সম্মুখীন হয়।

জেন্ডার (Gender) : জেন্ডার বলতে নারী ও পুরুষের সামাজিকভাবে নির্দিষ্ট বৈশিষ্ট্যসমূহকে বোঝায় - যেমন নিয়ম *(norm)*, ভূমিকা, এবং নারী ও পুরুষ হিসেবে গোষ্ঠীর মধ্যে ও পরস্পরের সাথে সম্পর্ক। এটি সমাজ থেকে সমাজে ভিন্ন হয় এবং পরিবর্তন করা যেতে পারে। যদিও বেশিরভাগ মানুষ পুরুষ বা নারী হিসেবেই জন্মগ্রহণ করেন, তারপরও পরিবার, সম্প্রদায় এবং কর্মক্ষেত্রে তাদের একই বা বিপরীত লিঙ্গের ব্যক্তির সাথে কীভাবে সংযোগ স্থাপন করা উচিত সে ব্যাপারে তাদের উপযুক্ত নিয়ম এবং আচরণ শেখানো হয়।

জেন্ডার সমতা (Gender Equality) : জেন্ডার সমতা নারী এবং পুরুষ, কিশোর ও কিশোরীদের জন্য সমান সুযোগ, অধিকার এবং দায়িত্ব সম্পর্কে কথা বলে। আবার, নারী ও পুরুষ একই এমন কথাও তারা বলে না। জেন্ডার বৈষম্য হলো নারী ও পুরুষের মধ্যে অসম ক্ষমতা বন্টনের ফল যা চলমান বৈষম্য, আইন, নীতি ও প্রতিষ্ঠানের দূর্বলতা এবং ঘাটতি এবং অসমতার স্বাভাবিকতা বিধান করে এমন সামাজিক সম্পর্কের কারণে বৃদ্ধি পায়।

জেন্ডার ইক্যুইটি (Gender Equity) : জেন্ডার ইক্যুইটি হলো জেন্ডার সমতা অর্জনের প্রক্রিয়া। জেন্ডার ইক্যুইটি স্বীকার করে যে নারী এবং লিঙ্গ-বৈচিত্র্যের মানুষ পুরুষদের মতো সমান 'স্টার্টিং পজিশন'-এ নেই। সমতা উপভোগ করার আগে আমাদেরকে প্রথমে ইক্যুইটি নিশ্চিত করতে হবে।

জেন্ডার সমতা ও সামাজিক অন্তর্ভুক্তি (Gender Equality and Social Inclusion) : জেন্ডার সমতা ও সামাজিক অন্তর্ভুক্তির দৃষ্টিভঙ্গি লিঙ্গ, অবস্থান, ক্ষমতা বা অক্ষমতা, সম্পদ, শিক্ষা, বয়স, বর্ণ, গোত্র *(caste)*, জাতিসত্তা *(ethnicity)*, গোষ্ঠী

(race), যৌনতা সহ তাদের সামাজিক পরিচয়ের ফলে ব্যক্তির দ্বারা অনুভূত অসম ক্ষমতা সম্পর্ক এবং বৈষম্যের অভিজ্ঞতাকে বিবেচনা করে এবং টেকসই উন্নয়ন অর্জনের জন্য সাম্য প্রচার এবং সামাজিক অবিচারকে উদ্দেশ করার গুরুত্ব স্বীকার করে। এটি সমস্যার অন্যান্য সকল ডাইমেনশনের সাথে সাথে জেন্ডারের আন্তঃবিভাজনকেও *(intersectionality)* বিবেচনা করে।

জেন্ডার বৈষম্য (Gender Inequality) : জেন্ডার বৈষম্য হলো এমন একটি সামাজিক ঘটনা যেখানে মানুষের সাথে তাদের লিঙ্গের পার্থক্যের কারণে সমান আচরণ করা হয় না ; যার ফলে সমাজে প্রচলিত সামাজিক-সাংস্কৃতিক নিয়মের ক্ষেত্রে বৈষম্য ঘটে। এ ঘটনায় নারীরাই সবচেয়ে বেশি ক্ষতিগ্রস্ত হয়। জেন্ডার বৈষম্য নারীদের উল্লেখযোগ্যভাবে প্রভাবিত করে, ফলতঃ তাদের স্বাস্থ্য, শিক্ষা, ব্যবসার সুযোগ, আয়ু, ব্যক্তিগত স্বার্থ, পারিবারিক জীবন, অর্থনৈতিক অবস্থা, রাজনৈতিক অংশগ্রহণ এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতাকে বাধাগ্রস্ত করে। জেন্ডার বৈষম্য বিভিন্ন সংস্কৃতিতে বিভিন্নভাবে কার্যকর হয় যার ফলে নারীদের অনেক সম্ভাবনাই অব্যবহৃত থেকে যায় এবং সমান সুবিধা এবং সুযোগগুলো হ্রাস করে তাদের সামগ্রিক বিকাশকে বাধাগ্রস্ত করা হয়।

আন্তঃবিভাজন (Intersectionality) : আন্তঃবিভাজন হল সেই বোঝাপড়া যে মানুষ জেন্ডার, গোষ্ঠী, ধর্ম, জাতিসত্তা, প্রতিবন্ধীতা, বয়স এবং অন্যান্য বৈশিষ্ট্যের উপর ভিত্তি করে বিভিন্ন ধরনের অসুবিধার সম্মুখীন হয়। নারীরা একটি সমজাতীয় গোষ্ঠী নয়, এবং আন্তঃবিভাজন স্বীকার করে যে বিভিন্ন উপায়ে নারীরা বৈষম্যের শিকার হয়।

জেন্ডার মূলধারাকরণ (Gender Mainstreaming) : জেন্ডার মূলধারাকরণ হলো কোনো কর্মক্ষেত্রে এবং সকল স্তরে আইন, পলিসি বা প্রোগ্রাম অন্তর্ভুক্ত কোনো পরিকল্পিত কার্যক্রর্মে নারী এবং পুরুষদের জন্য এর প্রভাব মূল্যায়ন করার প্রক্রিয়া। এটি সকল রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক এবং সামাজিক স্তরে নারী এবং পুরুষেরও চিন্তা ও অভিজ্ঞতাকে পলিসি ও প্রোগ্রামের নকশা প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, পর্যবেক্ষণ এবং মূল্যায়নের একটি অবিচ্ছেদ্য অংশ বানানোর একটি কৌশল যার মাধ্যমে নারী ও পুরুষ উভয়েই উপকৃত হতে পারে। সমানভাবে, বৈষম্য চিরস্থায়ী কোনো বিষয় নয়। মূলধারাকরণের চূড়ান্ত লক্ষ্য হল জেন্ডার সমতা অর্জন করা।

প্রান্তিক গোষ্ঠী (Marginalized groups): প্রান্তিক গোষ্ঠী হিসেবে সংজ্ঞায়িত করা হয় তাদেরকে যারা পরিচয়ের ভিত্তিতে রাজনৈতিক, সামাজিক, সাংস্কৃতিক এবং/অথবা সামাজিক অবস্থান থেকে বঞ্চিত হয়। এই প্রান্তিকতা তাদের মর্যাদা, ক্ষমতা এবং সুযোগের অনুভূতিকে প্রভাবিত করতে পারে যা তাদেরকে সমাজে অংশ নিতে সক্ষম করে।

রাজনৈতিক ইচ্ছা (Political Will) : রাজনৈতিক ইচ্ছা নির্দিষ্ট জেন্ডার লক্ষ্য অর্জনের জন্য প্রয়োজনীয় সংস্থান বিনিয়োগ করতে সাংগঠনিক নেতা এবং প্রশাসকদের একটি স্থায়ী অঙ্গীকার। চ্যালেঞ্জ থাকা সত্ত্বেও সংস্কার এবং নীতি বাস্তবায়নের দায়িত্ব নেয়া এই কর্মপ্রয়াসীদের প্রেষণা। তিনটি আন্তঃসম্পর্কিত ধারণার পরিপ্রেক্ষিতে জেন্ডার রাজনৈতিক ইচ্ছাকে বোঝা যায় – যেমন, জেন্ডার সমতা প্রচারের জন্য অঙ্গীকার, নেতৃত্ব এবং প্রতিক্রিয়াশীলতা *(responsiveness)*।

সামাজিক অন্তর্ভুক্তি (Social Inclusion) : সামাজিক অন্তর্ভুক্তি একটি বিস্তৃত ধারণা এবং এর মূল বিষয় হলো এটি নিশ্চিত করা যে সমাজের সকল সদস্য, এমনকি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরও মূল প্রক্রিয়াগুলোতে অন্তর্ভুক্তি আছে, যার মধ্যে সিদ্ধান্ত গ্রহণ,

পরামর্শ, কর্মসংস্থানের সুযোগ, বা সরকারী পরিষেবা সরবরাহে জড়িত হওয়ার মতো বিষয় থাকলেও কেবল এর মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয়। জাতিসংঘ *(United Nations, UN)* সামাজিক অন্তর্ভুক্তিকে সংজ্ঞায়িত করে এভাবে - " সুযোগ বৃদ্ধি, রিসোর্সের সহজলভ্যতা, মত প্রকাশ এবং অধিকারের প্রতি সম্মান দেখানোর মাধ্যমে সমাজে অংশগ্রহণের শর্তাবলী উন্নত করার প্রক্রিয়া, বিশেষ করে সুবিধাবঞ্চিত মানুষের জন্য "।

ঝুঁকিপূর্ন জনগোষ্ঠী (Vulnerable Groups) : ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠী হলো যাদের কাছে পরিস্থিতিগত অসুবিধার *(situational disadvantage)* কারণে বিভিন্ন অধিকার, সুযোগ এবং রিসোর্স সহজলভ্য হয় না। মানুষ তখন "ঝুঁকিপূর্ণ" হয় যখন একটি নির্দিষ্ট পরিস্থিতির ফলে তারা বঞ্চিত হয় যা তাদের ধাক্কা সহ্য করার এবং বিভিন্ন অধিকার, সুযোগ এবং রিসোর্স পাওয়ার ক্ষমতা হ্রাস করে। একজন ব্যক্তির জীবনচক্রে, ঝুঁকিপূর্ণতা সবচেয়ে বেশি অভিজ্ঞ হয় বার্ধক্য এবং তরুণ বয়সে - বিশেষ করে বয়স্ক ব্যক্তি (৬৫ এবং তার বেশি) এবং সুবিধাবঞ্চিত যুবকদের দ্বারা। জলবায়ু পরিবর্তনের বিপর্যয় বা অভিবাসী অবস্থার *(migrant status)* কারণেও ঝুঁকি তৈরি হতে পারে। এ ক্ষেত্রে তারা পরিস্থিতিগত অসুবিধার সম্মুখীন হয়। সুবিধাবঞ্চিত গোষ্ঠী (কোনো কোনো দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা কমিটি *(Disaster Management Committee, DMC)* বঞ্চিত জনগোষ্ঠীর পরিবর্তে এই শব্দটিই ব্যবহার করতে পছন্দ করে) তারাই যারা ঐতিহাসিকভাবে তাদের পরিচয় (পদ্ধতিগত অসুবিধা) এবং/অথবা তাদের ঝুঁকিপূর্ণতার কারণে (পরিস্থিতিগত অসুবিধা) সামাজিক, অর্থনৈতিক, এবং রাজনৈতিক অধিকার, সুযোগ এবং সংস্থানগুলি থেকে সম্পূর্ণরূপে অ্যাক্সেস পায়নি এবং/অথবা উপকৃত হতে পারেনি।

পরিশিষ্ট ২

পানি ও স্যানিটেশন খাতের সাথে যুক্ত জাতীয় নীতি ও কৌশল

বাংলাদেশে পানি ও স্যানিটেশন খাত সম্পর্কিত বেশ কিছু জাতীয় নীতি, খাত উন্নয়ন নীতি, আইন, কৌশল এবং পরিকল্পনা রয়েছে যা জেন্ডার সমতা এবং অন্তর্ভুক্তির কথা বলে।

পানি ও স্যানিটেশন খাতে জাতীয় নীতি কাঠামো	
পানি সরবরাহ ও স্যানিটেশনের জন্য সেক্টর ডেভেলপমেন্ট প্ল্যান, ২০১১-২০২৫ *(Sector Development Plan, SDP, 2011 – 2025)*	এই পরিকল্পনাটি পানি এবং স্যানিটেশন সার্ভিসগুলোতে সমান অ্যাক্সেস নিশ্চিত করার মাধ্যমে জেন্ডার সমতার প্রচার করে, সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারীদের সম্পৃক্ততার পক্ষ সমর্থন করে এবং জেন্ডার বৈষম্য হ্রাস করতে নারী এবং কিশোর-কিশোরীদের নির্দিষ্ট চাহিদাগুলোর প্রতি মনোযোগ দেয়।
জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ২০১১ *(National Women Development Plan, NWDP, 2011)*	নীতিটি নিরাপদ পানি এবং স্যানিটেশনের জন্য জেন্ডার-সংবেদনশীল অবকাঠামো নিশ্চিত করে, এই সার্ভিসগুলোকে জেন্ডার সমতার জন্য অপরিহার্য হিসাবে স্বীকৃতি দেয় এবং সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারীদের সক্রিয় অংশগ্রহণের প্রচার করে।
বাংলাদেশ পানি আইন ২০১৩ *(Bangladesh Water Act 2013)*	পানি আইন পানি ব্যবস্থাপনা এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারীদের অন্তর্ভুক্তি বাধ্যতামূলক করে, পানি ব্যবহারকারী দলসমূহে তাদের অংশগ্রহণকে উৎসাহিত করে এবং নীতিগুলো যেন তাদের নির্দিষ্ট চাহিদাগুলোর প্রতি মনোযোগী থাকে তা নিশ্চিত করে।
পানি সরবরাহ ও স্যানিটেশনের জন্য জাতীয় কৌশল ২০১৪ *(National Strategy for Water Supply and Sanitation, 2014)*	কৌশলটি স্থানীয় পানি ব্যবস্থাপনা এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারীদের অন্তর্ভুক্ত করে এবং পাবলিক স্পেস, স্কুল এবং কর্মক্ষেত্রে নারী ও কিশোর-কিশোরীদের জন্য নিরাপদ, পৃথক স্যানিটেশন সুবিধা নিশ্চিত করার মাধ্যমে জেন্ডার সমতার প্রচার করে।
টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা ২০১৫-২০৩০ *(Sustainable Development Goals, SDGs, 2015 - 2030)*	টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা ৫ এবং ৬ টেকসই পানি এবং স্যানিটেশন সার্ভিসগুলোর জন্য জেন্ডার সমতার গুরুত্বের ওপর জোর দেয়, নারীদের অংশগ্রহণের গুরুত্ব তুলে ধরে এবং টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা ৬-এর সাফল্যের জন্য তাদের চাহিদাগুলোর প্রতি মনোযোগী হয়।
৮ম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা, ২০২১-২০২৫ *(8th Five-Year Plan, 2021 - 2025)*	পরিকল্পনাটি পানি ও স্যানিটেশন সিদ্ধান্তে নারীদের অংশগ্রহণকে অগ্রাধিকার দেয়, জেন্ডার-সংবেদনশীল অবকাঠামোকে সমর্থন করে এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক উন্নয়নের জন্য জেন্ডার সমতাকে একীভূত করার মাধ্যমে গ্রামীণ ও নিম্ন-আয়ের শহুরে এলাকায় নিরাপদ পানি এবং স্যানিটেশন অ্যাক্সেস উন্নত করে ।
বাংলাদেশ ডেল্টা প্ল্যান ২০২১ *(Bangladesh Delta Plan, 2021)*	পরিকল্পনাটি টেকসই পানি ব্যবস্থাপনা, জলবায়ু স্থিতিস্থাপকতার জন্য উন্নত স্যানিটেশনের উপর জোর দেয় এবং সকলের, বিশেষ করে ঝুঁকিপূর্ণ কম্যুনিটির জন্য সহজলভ্যতা নিশ্চিত করে। এটি পানিসম্পদ ব্যবস্থাপনায় নারীদের সম্পৃক্ততা এবং জেন্ডার-রেসপন্সিভ নীতি নিশ্চিত করার মাধ্যমে জেন্ডার সমতার প্রচার করে।

জাতীয় দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা পরিকল্পনা, ২০২১-২০২৫ *(National Plan for Disaster Management. 2021 - 2025)*	জাতীয় দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা পরিকল্পনা ২০২১-২০২৫ স্থিতিস্থাপক পানি এবং স্যানিটেশন অবকাঠামোকে অগ্রাধিকার দেয়, জেন্ডার বিবেচনাকে একীভূত করে, নারীদের এবং ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীর জন্য সহজলভ্যতা নিশ্চিত করে এবং দুর্যোগ পরিকল্পনা এবং প্রতিক্রিয়ায় তাদের অন্তর্ভুক্ত করে।
জাতীয় অভিযোজন পরিকল্পনা, ২০২৩-২০২৫ *(National Adaptation Plan, 2023 - 2025)*	জাতীয় অভিযোজন পরিকল্পনা ২০২৩-২০৫০ জলবায়ু-সহনশীল পানি এবং স্যানিটেশনের উপর জোর দেয়, ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠী, বিশেষ করে নারী এবং কিশোর-কিশোরীদের অ্যাক্সেসকে অগ্রাধিকার দেয়। এটি জেন্ডার সমতাকে একটি প্রধান বিষয় হিসেবে গুরুত্ব দেয় এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারীদের অংশগ্রহণের পক্ষে ও এই খাতে জেন্ডার-রেসপন্সিভ কৌশলগুলোর পক্ষ সমর্থন করে।

- ঢাকা ওয়াসার কিছু প্রধান নীতি রয়েছে যেমন ঢাকা ওয়াসা আইন ১৯৯৬ *(Dhaka WASA Act 1996)* , ঢাকা ওয়াসার পানি-সম্পর্কিত নীতি ২০১১ *(Dhaka WASA water-related Policy 2011)*, ঢাকা ওয়াসা পয়ঃনিষ্কাশন-সম্পর্কিত নীতি ২০১১ *(Dhaka WASA sewerage-related Policy 2011)*, ১৯৯০ সালের সার্ভিস রুল থেকে হালনাগাদকৃত ঢাকা ওয়াসা পরিষেবা বিধি ২০১০ *(Dhaka WASA Service Rule 2010)*, ঢাকা ওয়াসা আর্থিক বিধি ২০০৯ *(Dhaka WASA Financial Rule 2009)*, ঢাকা পানি সরবরাহ ও পয়ঃনিষ্কাশন কর্তৃপক্ষ হাউস বরাদ্দ নীতি ২০২২ *(Dhaka Water Supply and Sewerage Drainage Authority House Allocation Policy 2022)*, ঢাকা ওয়াসার কর্মচারী এবং স্টেকহোল্ডারদের জন্য অগ্রিম ঋণ নীতি *(Advance loan Policy for Dhaka WASA)*।

- ঢাকা ওয়াসা আইন এবং নীতিসমূহ নির্দিষ্টভাবে জেন্ডার সমতাকে উদ্দেশ করে না বা স্যানিটেশন সম্পর্কিত জেন্ডার-সংবেদনশীল ব্যবস্থাগুলোকে অন্তর্ভুক্ত করে না। তবে, ঢাকা ওয়াসার নীতি কাঠামো ঢাকার বাসিন্দাদের জন্য কার্যকর ব্যবস্থাপনা এবং পানি সরবরাহ ও পয়ঃনিষ্কাশন সার্ভিস প্রদান নিশ্চিত করার জন্য ডিজাইন করা হয়েছে।