

জবাবদিহিতার মানদণ্ড

আমরা সেসব জনগোষ্ঠী, সংস্থা, সদস্য, অংশীদার এবং গোষ্ঠীর কাছে দায়বদ্ধ থাকার চেষ্টা করি যারা আমাদের কাজের দ্বারা প্রভাবিত হয় এবং আমাদের কাজকে প্রভাবিত করে। এর মধ্যে রয়েছে মেনএনগেজ অ্যালায়েন্সের নেটওয়ার্কে আমাদের নিজেদের মধ্যে জবাবদিহিতা। আমরা আমাদের সমস্ত স্টেকহোল্ডার বা অংশীজনদের কাছে জবাবদিহি করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। আমরা স্বীকার করি যে আমাদের সিদ্ধান্ত এবং কর্মকাণ্ড অথবা নিষ্ক্রিয়তার দায়দায়িত্ব আমাদের নিজেদের।

নিম্নোক্ত মানদণ্ডগুলি ব্যক্তিগত, সাংগঠনিক এবং নেটওয়ার্ক পর্যায়ে জবাবদিহিতার পথনির্দেশক। কিছু মানদণ্ড ব্যক্তি হিসাবে মেনএনগেজ অ্যালায়েন্স সদস্যদের দিকনির্দেশনা প্রদান করে; অন্যগুলি বিভিন্ন স্তরে মেনএনগেজ অ্যালায়েন্স নেতা এবং কিছু কিছু আমাদের সদস্য সংস্থা ও নেটওয়ার্কগুলির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

এগুলোর লক্ষ্য হচ্ছে প্রত্যাশা এবং পরিধি তৈরি করা, ইতিবাচক দৃষ্টান্ত ও জবাবদিহিতার সংস্কৃতিকে উৎসাহিত করা, আরও ভাল সম্পর্ক গড়ে তোলা। ভুল যাতে না হয় সেজন্য চেষ্টা করা আর হলে সেটা সামাল দেয়া বা শোধরানো। এই মানদণ্ডগুলি প্রণয়ন করা হয়েছে মেনএনগেজ অ্যালায়েন্সের মূলনীতি, আচরণবিধি, যৌন হয়রানি নীতি এবং শিশু ও তরুণদের সুরক্ষা নীতির সাথে একসঙ্গে দেখার উদ্দেশ্যে; কারণ এই নীতিগুলি একটি অন্যটির পরিপূরক।

মেনএনগেজ-এর আঞ্চলিক এবং দেশীয় পর্যায়ে নেটওয়ার্কগুলিকে এই মানদণ্ডগুলিকে গ্রহণ করতে এবং নিজ নিজ ক্ষেত্রে অন্তর্ভুক্ত করতে উৎসাহিত করা হচ্ছে।

সাধারণ মানদণ্ড

১. নারীবাদী আন্দোলন, এলজিবিটিআইকিউ অধিকার এবং যুব সংগঠন, নেটওয়ার্ক ও আন্দোলনের সহযোগী হিসেবে কাজ করা। তাদের সাথে খোলামেলা এবং অর্থপূর্ণ আলোচনা করা। নিজেদের কাজের উপর প্রভাব বিবেচনা করে তাদের প্রতিক্রিয়া নেয়া এবং সেগুলোর জবাব দেয়া। তাদের নেতৃত্ব, সংস্থা, কণ্ঠস্বর এবং কাজের পরিসরকে সম্মান করা। তাদের ভিশন বা সুদূরপ্রসারী লক্ষ্য, এজেণ্ডা, রাজনৈতিক প্রচারাভিযান এবং কর্মকাণ্ডে সহযোগিতা করা।

২. নারীবাদী সংস্থা, এলজিবিটিআইকিউ অধিকার, যুব, শিশু অধিকার, বর্ণবাদ-বিরোধী, জলবায়ু, এবং ন্যায়বিচার নিয়ে কাজ করা বিভিন্ন সামাজিক সংস্থার কথা শোনা, পরামর্শ করা এবং কার্যকর অংশীদারিত্ব গড়ে তোলা। এটি করার জন্য বিভিন্ন উপায়ের কথা চিন্তা করণ, যেমন উপদেষ্টা দল রাখা; পরিচালনা পর্ষদে এবং স্টিয়ারিং কমিটিতে পরামর্শদাতা হিসাবে এ আন্দোলনগুলির প্রতিনিধির উপস্থিতি; জবাবদিহি মূলক সংলাপ আয়োজন ইত্যাদি।

৩. নারী, মেয়েশিশু এবং অনির্ধারিত লিঙ্গ-পরিচয়ের ব্যক্তিদের (gender-nonconforming people) অভিজ্ঞতা এবং কণ্ঠস্বর - বিশেষ করে যারা জেন্ডার, যৌনতা, জাতিগত, নৃতাত্ত্বিক, অর্থনৈতিক এবং বৈচিত্র্যময় পরিচয়ের কারণে সবচেয়ে প্রান্তিক অবস্থানে আছে - তারা আমাদের কাজের কেন্দ্রবিন্দুতে থাকা উচিত।

৪. নারীবাদী আন্দোলনের মধ্যে যে বৈচিত্র্য রয়েছে সেটিকে স্বীকৃতি দেয়া এবং কিছু কিছু নারীবাদী অ্যাক্টরদের অবস্থান সমর্থন করার ক্ষেত্রে সতর্কভাবে বিবেচনা করা, কারণ তা অন্যান্য নারীবাদী দৃষ্টিভঙ্গির সাথে সাংঘর্ষিক হতে পারে। কোনো নির্দিষ্ট গোষ্ঠীর পক্ষ নেয়া এবং আলাদাভাবে বিশেষ “কোনো গোষ্ঠীর” কাছে দায়বদ্ধতা এড়িয়ে চলা। তাদের সমস্ত বৈচিত্র্যসহ নারীবাদী আন্দোলনের সাধারণ নীতিগুলিকে সমর্থন করা।

৫. পুরুষ এবং ছেলেশিশুদের বৈচিত্র্যময় পরিচয়, অভিজ্ঞতা, চাহিদা ও আকাঙ্ক্ষা সম্পর্কে জানা এবং শোনা। ক্ষমতা, বিশেষ সুযোগ-সুবিধা, এবং নিপীড়নের (harm) সঙ্গে এগুলোর যে একটি জটিল সম্পর্ক রয়েছে তা অনুধাবন করা। পুরুষ এবং ছেলেশিশুদের সাথে কাজ করার সময় ক্ষমতা, বিশেষ সুযোগ-সুবিধা এবং পুরুষদের দায়দায়িত্ব নিয়ে আলোচনা করা।

৬. ব্যক্তির অন্তর্নিহিত পরিবর্তনের (inner-work) বিষয়ে আন্তরিক থাকা। আত্ম-সচেতনতা, আত্ম-পরিচর্যা এবং ইতিবাচক পরিবর্তনকে (healing) সামাজিক কার্যক্রমের ভিত্তি হিসেবে গণ্য করা। ব্যক্তিগত এবং জনজীবন, উভয় ক্ষেত্রেই বিশেষ সুযোগ-সুবিধা এবং ক্ষমতার বিষয়ে আলোচনা করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হওয়া। সম্মিলিতভাবে পারস্পরিক যত্ন, ইতিবাচক পরিবর্তন, আত্ম-পরিবর্তন, গভীর আত্ম-বিশ্লেষণ এবং কল্যাণ সাধনের চর্চা করা।

৭. নিজের কাজ সবার কাছে তুলে ধরা এবং সমালোচনাকে সাদরে গ্রহণ করা। যেসব ব্যক্তিগত বা প্রাতিষ্ঠানিক চর্চা বা ব্যবস্থা আমাদের নীতির বিরুদ্ধে যায় তা মোকাবেলার জন্য পদক্ষেপ নেয়া। কোনো ক্ষতি হলে তা স্বীকার করা এবং সংশোধন করা।

৮. নেটওয়ার্ক এবং সংস্থাসমূহের মধ্যে জবাবদিহিতার সংস্কৃতি গড়ে তোলা, যেখানে তথ্য এবং ক্ষমতা ভাগাভাগি করা হয়। সহকর্মীদের প্রতি আন্তরিকতা প্রদর্শন করা। দলের একজন ভালো সদস্য হওয়া এবং অন্যদের কাছে জবাবদিহি করতে প্রস্তুত থাকা। একে অপরের প্রতি দায়বদ্ধ থাকা।

সাংগঠনিক, জাতীয় এবং আঞ্চলিক নেটওয়ার্ক পর্যায়ে জবাবদিহিতা

১. অ্যালায়েন্স-এর মূল নীতি, আচরণবিধি, জবাবদিহিতার মানদণ্ড এবং যৌন হয়রানি নীতিকে গ্রহণ করতে এবং আত্মস্থ করতে সদস্য সংস্থা এবং মেনএনগেজ নেটওয়ার্ককে সহযোগিতা করা। নীতিমালাগুলো যাতে যথেষ্ট প্রাসঙ্গিক হয় এবং সবাই যাতে এগুলিকে নিজের বলে মনে করে তা নিশ্চিত করা।
২. পুরুষ এবং ছেলেশিশুদের সাথে কাজের গভীর মূল্যায়ন করাকে উৎসাহিত করা, উন্নতির জায়গা এবং দায়বদ্ধ থাকার কৌশলসমূহ চিহ্নিত করা।
৩. ইন্টারসেকশনাল নারীবাদী নীতি এবং জবাবদিহিতা পদ্ধতি বিষয়ে সদস্য ও নেতৃত্বদের সক্ষমতা বৃদ্ধি করা। কর্মশালার আয়োজন এবং শিক্ষার অন্যান্য সুযোগ তৈরি করা।
৪. সদস্য সংস্থা, জাতীয় এবং আঞ্চলিক নেটওয়ার্কগুলির পরিচালনা ও সিদ্ধান্তগ্রহণের কাঠামোর মধ্যে নারী অধিকার নেতা এবং সংগঠন, যুব নেতা, বর্ণবাদবিরোধী, এলজিবিটিকিউআইএ+ এবং অন্যান্য সামাজিক ন্যায়বিচার আন্দোলনের কার্যকর অংশগ্রহণ এবং নেতৃত্বকে শক্তিশালী করা। নেতৃত্বে জেডার সমতা রাখার চেষ্টা করা।
৫. মূল স্টেকহোল্ডারদের (নারী এবং এলজিবিটিকিউআইএ+ অধিকার সংগঠন, আদিবাসী ও বর্ণবাদবিরোধী আন্দোলন, যুব ও শিশু অধিকার গোষ্ঠী এবং অন্য যে কোনো প্রান্তিক গোষ্ঠী) সঙ্গে জবাবদিহিমূলক আলোচনা করা।

উদ্বেগ এবং অভিযোগের সুরাহার ক্ষেত্রে জবাবদিহিতা

১. ব্যক্তি ও সংস্থাসমূহের জন্য একটি সহায়ক সাংগঠনিক এবং নেটওয়ার্ক সংস্কৃতি ও মেকানিজম গড়ে তোলা যাতে তারা তাদের উদ্বেগ এবং অভিযোগ উত্থাপন করতে পারে।
২. বিভিন্ন চ্যানেলের বা ব্যবস্থার কথা প্রচার করা যার মাধ্যমে যে কেউ অভিযোগ দায়ের করতে পারে অথবা জোট এবং এর সদস্যদের কাজ সম্পর্কে সমালোচনামূলক প্রতিক্রিয়া জানাতে পারে। একটি পরিচয়বিহীন অভিযোগ দায়ের প্রক্রিয়া চালু করা। প্রতিক্রিয়া বা মতামত জানতে এবং জানাতে মেনএনগেজ গ্লোবাল [reporting page](#) ব্যবহার করা এবং এটির কথা প্রচার করা।
২. দ্রুত ব্যবস্থা নেয়া। সব অভিযোগ এবং প্রশ্নের জবাব দেয়া। অভিযোগের প্রাপ্তি স্বীকার করা, সেগুলোর সত্ত্বর সমাধানের প্রতিশ্রুতি দেয়া এবং যথাসময়ে রিপোর্ট করা।

৩. অভিযোগের নিরপেক্ষ পর্যালোচনা এবং সব পক্ষের সাথে ন্যায্য আচরণ নিশ্চিত করা। তাদের গোপনীয়তা এবং নিরাপত্তার অধিকারকে সম্মান করা। হুইসেলব্লোয়ার বা তথ্য ফাঁসকারীর সুরক্ষা প্রদান করা। এ প্রক্রিয়াগুলিতে সহায়তা করতে পারে এরকম নিরপেক্ষ দল বা ব্যক্তিকে অন্তর্ভুক্ত করার কথা বিবেচনা করা।
৪. যখনই সম্ভব, একটি সংশোধনমূলক^১ ন্যায়বিচার পদ্ধতি অবলম্বন করা, যদি ক্ষতিগ্রস্ত পক্ষ সম্মত থাকে। আমাদের নিশ্চিত করতে হবে যে জবাবদিহিতা যেন অসদাচরণের বিরুদ্ধে সোচ্চার হওয়ার পাশাপাশি যে ব্যক্তি কোনো ভুল করেছেন সেটা উপলব্ধি করতে, শিখতে ও সংশোধন করতে পারেন এবং পরবর্তীতে ভালো কিছু করতে পারেন এমন সুযোগ সৃষ্টি করে।
৫. দেশীয় ও আঞ্চলিক পর্যায়ে মেনএনগেজ নেটওয়ার্ক এবং সদস্যদের নেতৃত্বে স্থানীয় জবাবদিহি ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করা। যখন স্থানীয় পর্যায়ের সমস্যা থেকে উদ্বেগ এবং অভিযোগ আসে, তখন জাতীয়, আঞ্চলিক এবং বৈশ্বিক মেনএনগেজ নেটওয়ার্কের যেকোনো ভূমিকা নেয়া দরকার সে বিষয়ে একমত হওয়া এবং সহযোগিতা চাওয়া।

জবাবদিহিতামূলক কর্মসূচি প্রণয়ন

১. প্রকল্প ও উদ্যোগের পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন এবং মূল্যায়নে নারীর অধিকার, এলজিবিটিআইকিউএ+ অধিকার এবং যুব-নেতৃত্বাধীন (প্রাসঙ্গিক ক্ষেত্রে) সংস্থাগুলির সাথে কার্যকর অংশীদার হওয়া। নতুন প্রকল্প বা উদ্যোগের পরিকল্পনা করার সময় এসব আন্দোলনের নেতৃত্বদের সাথে পরামর্শ করা। যখনই সম্ভব এবং উপযুক্ত ক্ষেত্রে, স্থানীয় নারী সংগঠন এবং নেতৃত্বদের কাছ থেকে সহযোগিতা চাওয়ার সময় আর্থিক সহায়তা বা অন্যান্য প্রণোদনা প্রদান করা।
২. নিশ্চিত করতে হবে যাতে নারী, মেয়েশিশু এবং অনির্ধারিত লিঙ্গ-পরিচয়ের ব্যক্তির (gender-nonconforming individuals) তাদের জনগোষ্ঠীর^২ পুরুষ এবং ছেলেশিশুদের নিয়ে গৃহীত কর্মসূচি সম্পর্কে ফিডব্যাক দিতে পারে। এটাও নিশ্চিত করতে হবে যে আপনার কাজে তাদের চাহিদা এবং আকাঙ্ক্ষার প্রতিফলন হচ্ছে। আপনার সিদ্ধান্তগ্রহণ প্রক্রিয়ায় তাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে হবে।
৩. পুরুষ, ছেলেশিশু এবং পুরুষ-হিসাবে শনাক্ত ব্যক্তিদের নিয়ে কোনো উদ্যোগ এবং কর্মসূচি পরিকল্পনার সময় জেন্ডার-রূপান্তরকারী (gender transformative) এবং ইন্টারসেকশনাল কর্মপদ্ধতি নিশ্চিত করা।

^১ এই পদ্ধতির বিষয়ে আরো তথ্য পেতে অনুগ্রহ করে অ্যালায়েন্সের যৌন হয়রানি নীতি দেখুন।

^২ আন্তর্জাতিক রেসকিউ কমিটি (২০১৩)। Preventing Violence Against Women and Girls: Engaging Men Through Accountable Practice. A transformative individual behavior change intervention for conflict-affected communities. নিউইয়র্ক: আইআরসি।

কর্মসূচির বার্তা এবং প্রক্রিয়ার মাধ্যমে যাতে পুরুষ আধিপত্য, শ্বেতাঙ্গ আধিপত্য, সমকামী ও হিজড়াদের প্রতি বিদ্বেষ আরো বেড়ে না যায় সেদিকে লক্ষ রাখা।

৪. মনে রাখতে হবে, পুরুষ এবং ছেলেশিশুদের সাথে কাজ করার সময় অংশগ্রহণকারী এবং/অথবা কর্মসূচির নেতৃস্থানীয়দের কথাবার্তায় পুরুষ-শক্তি এবং তাদের বিশেষ সুবিধা বা অধিকারের বিষয়গুলি সামনে চলে আসতে পারে। অতএব, এধরনের ক্ষতিকর কথাবার্তা বা কার্যকলাপ যাতে না হয় সেজন্য প্রস্তুত থাকতে হবে এবং দলনেতাদের নিবিড় প্রশিক্ষণ ও অব্যাহত সহায়তা প্রদান করতে হবে।

৫. নিশ্চিত করতে হবে যে আমাদের কর্মসূচি এবং উদ্যোগগুলি “ক্ষতিকর কিছু করা যাবে না” (Do No Harm) নীতি অনুসরণ করছে। অর্থাৎ, অনিচ্ছাকৃতভাবে ক্ষতিকর কিছু করে ফেলা অথবা অন্যায্য ও অসমতাকে^৩ বাড়িয়ে তুলতে পারে এমন কোনো কাজ করার ব্যাপারে সতর্ক থাকতে হবে। আমাদের কর্মসূচি, কর্মকাণ্ড এবং প্রকল্পগুলি দ্বারা প্রভাবিত সমস্ত ব্যক্তির সুরক্ষা এবং কল্যাণকে অগ্রাধিকার দিতে হবে।

৬. মাথায় রাখতে হবে যে পুরুষ এবং ছেলেশিশুদের সাথে জেন্ডার-রূপান্তরকারী (gender transformative) কাজ করতে হলে ব্যক্তিগত, পারস্পরিক সম্পর্কযুক্ত (relational) প্রাতিষ্ঠানিক এবং কাঠামোগত স্তর নিয়ে কাজ করতে হয়। যদি আপনার কাজ শুধুমাত্র এ স্তরগুলির কোনো একটিতে ফোকাস করে, তবে অন্যগুলিতে যারা কাজ করে তাদের সাথে অংশীদারিত্ব তৈরি করতে হবে।

৭. আমরা পুরুষ এবং ছেলেশিশুদের সঙ্গে এবং পুরুষত্ব বা পুরুষবাদকে রূপান্তরিত করার যে কাজ করি তার ফলাফল সম্পর্কে তথ্যপ্রমাণ তৈরি করা। কর্মসূচি থেকে লব্ধ শিক্ষা এবং সম্ভাবনাময় দৃষ্টান্তগুলি নথিভুক্ত করতে কর্মসূচিতে পরিবীক্ষণ, মূল্যায়ন এবং শিখন উপাদান অন্তর্ভুক্ত করা।

জবাবদিহিতামূলক অ্যাডভোকেসি

১. নারীবাদী অ্যাডভোকেসি এজেন্ডাগুলির সাথে একসাথে কাজ করে তাদের কাজকে জোরদার করা। নারীবাদী, বর্ণবাদবিরোধী, যুব এবং অন্যান্য সামাজিক ন্যায়বিচারের পক্ষে যারা কাজ করে তারা কী ধরনের সংহতিমূলক পদক্ষেপ দাবি করে সে সম্পর্কে জানা। তাদের কর্মসূচির আহ্বান এবং কর্মকাণ্ডের বিবৃতি প্রচার করা। তাদের বিক্ষোভে যোগদান করা এবং তাদের প্রস্তাবের ওপর মতামত সংগ্রহের কাজে সহযোগিতা করা।

২. পুরুষ ও পুরুষবাদী লেন্সের দ্বারা বৃহত্তর নারীবাদী এবং সামাজিক ন্যায়বিচারের এজেন্ডাকে শক্তিশালী করা।

^৩ কোয়ালিশন অফ ফেমিনিস্ট ফর সোশাল চেঞ্জ (COFEM), Staying accountable to women and girls, ফেমিনিস্ট পকেটবুক টিপ শীট ৪, ২০১৮

৩. নারীবাদী, নারীর অধিকার, SOGIESC, বর্ণবাদ বিরোধী, জলবায়ু, যুব এবং সামাজিক ন্যায়বিচারের পক্ষে কর্মরত কর্মী, সংগঠন, নেটওয়ার্ক এবং আন্দোলনের সাথে অ্যাডভোকেসি পার্টনারশিপ গড়ে তোলা। নারীবাদী নারীর অধিকার এবং জেডার ন্যায়বিচার আন্দোলনের অ্যাডভোকেসি ইস্যুগুলিকে (advocacy interests) নিজেদের অ্যাডভোকেসি উদ্দেশ্যগুলির সাথে একীভূত করা।

৪. আন্তর্জাতিক, আঞ্চলিক, জাতীয় বা স্থানীয় - যে নীতি পরিসরে (policy spaces) কাজ করা হচ্ছে সেখানে কার্যকর অ্যাডভোকেসি পার্টনারশিপ গড়ে তোলা। প্রতিদ্বন্দ্বিতায় জড়ানো কিংবা একা একাই কাজ করা থেকে বিরত থাকা।

৫. স্পষ্টতই কোনো পুরুষবাদী এজেন্ডাকে কেন্দ্র করে অথবা পুরুষতন্ত্রের শিকার হিসাবে শুধুমাত্র পুরুষদেরকে ফোকাস করে যেসব আলোচনা হয় সেগুলিকে চ্যালেঞ্জ করা। নারী ও মেয়েশিশুদের^৪ বিভিন্ন চাহিদার স্বীকৃতি ও তহবিল সংগ্রহের জন্য যারা কাজ করে তাদের সাথে প্রতিযোগিতায় লিপ্ত না হওয়া।

৬. পুরুষ এবং পুরুষবাদ বিষয়ক সমস্ত নীতি সংক্রান্ত কাজের উপর একটি ইন্টারসেকশনাল নারীবাদী রাজনৈতিক বিশ্লেষণে আন্তরিক উদ্যোগ নেয়া। নারীবাদী সংগ্রাম ও বাস্তবতায় এ এজেন্ডাকে অরাজনৈতিক এবং বিচ্ছিন্ন (unanchored) রাখার প্রচেষ্টা প্রতিরোধ করা।

৭. নীতিমালাগুলিতে যদি পুরুষ ও পুরুষবাদী লেন্স অন্তর্ভুক্ত থাকে সেক্ষেত্রে নীতির পরিকল্পনা (policy design), বিষয়বস্তু, বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ এবং মূল্যায়নে নারীবাদী প্রক্রিয়া অনুসরণ ও বিশ্লেষণের পক্ষে অ্যাডভোকেসি করা।

জবাবদিহিতামূলক তহবিল সংগ্রহ

১. পুরুষ এবং ছেলেশিশুদের সাথে কাজের জন্য তহবিল সংগ্রহের সময় নারী অধিকার সংস্থা, বিশেষত ছোট ছোট প্রতিষ্ঠান, যেগুলি তহবিল নিয়ে সমস্যায় থাকে, তাদের উপর যে প্রভাব পড়ে সে বিষয়ে সচেতন থাকা। প্রতিযোগিতা পরিহার করা এবং এর পরিবর্তে নিহ্নোক্তভাবে সম্পদ ভাগাভাগি করে ব্যবহার করার চেষ্টা করা:

- সাধারণভাবে জেডার রূপান্তরমূলক কাজ করা (gender transformative work) এবং বিশেষ করে নারীর অধিকার নিয়ে কর্মরত নাগরিক সংগঠনগুলির জন্য আরও অর্থসাহায্যের জন্য দাতাসংস্থার কাছে অ্যাডভোকেসি করা।
- প্রকল্প পরিকল্পনা, তহবিল সংগ্রহ ও বাস্তবায়নে নারী অধিকার সংস্থাগুলির সাথে অংশীদারিত্বের ভিত্তিতে কাজ করা।

^৪ প্যানেল আলোচনা: Accountable practices for engaging men and boys in preventing violence against women and girls.

মৌখ পৃষ্ঠপোষকতায়: WHO, UNAIDS and CERAH. ডিসেম্বর ২০১৯

- স্থানীয় নারী নেতৃত্বাধীন গোষ্ঠী এবং উদ্যোগগুলি যেন তহবিলের প্রত্যক্ষ বা সরাসরি ভাগ পায় (direct share of funds) সেজন্য অ্যাডভোকেসি করা।

- তথ্য আদানপ্রদান করা অথবা নারী অধিকার সংস্থাগুলিকে এমন জায়গায় আমন্ত্রণ জানানো যেখানে নতুন তহবিল সংগ্রহের সুযোগ সংক্রান্ত আলোচনা হয়।

- জেভার ন্যায়বিচার প্রতিষ্ঠার জন্য যারা কাজ করছেন তাদের মধ্যে প্রতিযোগিতা এবং ক্ষমতার শ্রেণীবিন্যাস (power-hierarchies) হ্রাস করা বিষয়ে দাতাসংস্থার সচেতনতা বাড়ানো।

২. নতুন তহবিল সংগ্রহের উদ্যোগ নেয়ার আগে বর্তমানে নারী অধিকার সংগঠনগুলোর কাজে কিভাবে অর্থায়ন করা হচ্ছে তা জানা এবং তাদের জন্য তহবিল বরাদ্দের লক্ষ্যে অ্যাডভোকেসি করা।

শিশু, যুবক এবং তরুণদের কাছে দায়বদ্ধতা

১. সদস্য সংস্থা এবং নেটওয়ার্কসমূহের মধ্যে সিদ্ধান্তগ্রহণের কাঠামোসহ তরুণ নেতৃত্ব এবং তাদের কার্যকর অংশগ্রহণ জোরদার করা। শিশু এবং তরুণদের চেয়ে বয়স্কদের সবকিছুতে প্রাধান্য বা গুরুত্ব দেয়াকে (adulthood) চ্যালেঞ্জ করা, কারণ এটি তাদের প্রতি বৈষম্যের একটি পদ্ধতিগত রূপ।

২. তরুণদের নেতৃত্ব, দক্ষতা এবং সব ধরনের বৈচিত্র্য নিয়েই মেনএনগেজ অ্যালায়েন্সের কাজ এবং উদ্যোগসমূহের কেন্দ্রবিন্দুতে থাকা নিশ্চিত করা।

৩. স্থানীয়, জাতীয় এবং আঞ্চলিক পর্যায়ে তরুণদের নিয়ে একটি সমমনা গোষ্ঠী (community) গড়ে তোলা এবং শক্তিশালী করা। এছাড়াও, বিভিন্ন বয়সের ব্যক্তি বা প্রজন্মের মধ্যে (intergenerational exchange) মতবিনিময় এবং আলোচনাকে উৎসাহিত করা।

৪. বিশ্বাস রাখতে হবে যে তরুণদের মেনএনগেজ অ্যালায়েন্সের কাজে নেতৃত্ব দেয়ার এবং অংশগ্রহণ করার দক্ষতা ও জ্ঞান রয়েছে। তরুণ নেতৃত্বের জন্য সুযোগ তৈরি করা পরিণতবয়সী নেতাদের দায়িত্ব। তাদের উচিত নতুন প্রজন্মের নেতাদের কাছে নেতৃত্বের মশাল পৌঁছে দেয়া।

৫. নিজ সংস্থা এবং নেটওয়ার্কের কার্যকলাপে অংশগ্রহণকারী সমস্ত শিশু এবং তরুণদের জন্য একটি নিরাপদ এবং সুরক্ষিত পরিবেশ নিশ্চিত করার জন্য নীতিমালা এবং প্রক্রিয়া গ্রহণ করা। শিশু এবং তরুণদের সুরক্ষার জন্য আমাদের প্রতিশ্রুতি একটি অগ্রাধিকার^৫।

^৫ আরো দেখুন: মেনএনগেজ শিশু ও তরুণদের সুরক্ষা নীতি