# **পারফেক্ট ইউনিভার্স-এর সংবিধান**

**RFC সংস্করণ ২০২৫ — যত্ন, সৃজনশীলতা এবং জবাবদিহিতার একটি জীবন্ত সনদ**

## **প্রস্তাবনা**

আমরা, পারফেক্ট ইউনিভার্স-এর স্বপ্নদ্রষ্টা, নির্মাতা, নিরাময়কারী, প্রকৌশলী, গল্পকার এবং তত্ত্বাবধায়কগণ, আমাদের সম্মিলিত অস্তিত্বের ভিত্তি হিসেবে এই সংবিধান প্রতিষ্ঠা করছি।

আমরা বিশ্বাস করি যে একটি কোম্পানি মুনাফা তৈরির যন্ত্র নয়, বরং এটি একটি **জীবন্ত মহাবিশ্ব**, যা **বিশ্বাস, যত্ন এবং খেলার ছলে কাজ** করার মাধ্যমে চালিত হয়।

মুনাফা একটি **হাতিয়ার**, পুরস্কার নয়। প্রবৃদ্ধি অহংকারের জন্য নয়, বরং **স্থিতিশীলতা, সময় এবং আনন্দের** জন্য অনুসরণ করা হয়। মানুষ কোনো সম্পদ নয় — তারা হলো এই **মহাবিশ্বের হৃদয়**।

এই সংবিধান দুটি উদ্দেশ্যেই কাজ করবে:

* **সংস্কৃতির संहिता (Code of Culture)** — যা আমাদের সম্মিলিত মূল্যবোধ এবং মানসিক ডিএনএ নির্ধারণ করে।
* **আচরণ বিধি (Code of Conduct)** — যা আচরণ, নেতৃত্ব এবং জবাবদিহিতার মান নির্ধারণ করে।

এটি একটি **জীবন্ত প্রতিশ্রুতি** — যা আলোচনা, মতামত এবং সহানুভূতির মাধ্যমে বিকশিত হওয়ার জন্য উন্মুক্ত। আমরা কেবল একটি কোম্পানি নয়, বরং **ความเป็นธรรม, বিশ্বাস এবং কৌতূহলের এক মহাবিশ্ব** তৈরি করব।

### **অনুচ্ছেদ ১ — মহাবিশ্বের পরিচয় এবং প্রকৃতি**

আমরা বিভিন্ন গ্রহের একটি ফেডারেশন — গঠনে ভিন্ন, কিন্তু নীতিতে এক।

**১. কাঠামো**

* **পারফেক্ট ইউনিভার্স (PU)** হলো মূল সত্তা।
* প্রতিটি **প্ল্যানেট (সহযোগী সংস্থা)** স্বাধীনভাবে কাজ করে, তবে মহাবিশ্বের সংবিধানের সাথে সঙ্গতি রেখে চলে।
* প্ল্যানেটগুলো সফটওয়্যার, হার্ডওয়্যার, স্বাস্থ্যসেবা, নির্মাণ, খাদ্য বা শিল্পের মতো বিভিন্ন ক্ষেত্রে বিশেষজ্ঞ হতে পারে — তবে তাদের অবশ্যই এই সংবিধান এবং সাধারণ নীতিমালা অনুসরণ করতে হবে।

২. উদ্দেশ্য

নৈতিক, টেকসই এবং সহজলভ্য উদ্ভাবন তৈরি করা যা সম্প্রদায়কে উন্নত করে, মর্যাদা রক্ষা করে এবং সৃজনশীলতাকে উদযাপন করে।

৩. নীতিমালা

প্রতিটি প্ল্যানেট নিম্নলিখিত বিষয়গুলো লালন করবে:

* উদ্দেশ্য ও কাজে স্বচ্ছতা
* মালিকানার মাধ্যমে ক্ষমতায়ন
* নেতৃত্বে সহানুভূতি
* সৃষ্টিতে আনন্দ

৪. আইনি ও নৈতিক পরিচয়

PU হলো যত্ন-চালিত সংস্থাগুলোর একটি ফেডারেশন। সমস্ত প্ল্যানেট একটি সাধারণ সনদ, কোষাগার নীতি এবং শাসন ব্যবস্থা মেনে চলে। প্রতিটি সংস্থার স্বাধীনতা মহাবিশ্বের কাউন্সিল (Council of the Universe)-এর কাছে সম্মিলিত জবাবদিহিতার মাধ্যমে ভারসাম্যপূর্ণ থাকে।

### **অনুচ্ছেদ ২ — লক্ষ্য, দৃষ্টিভঙ্গি এবং মূল মূল্যবোধ**

আমাদের পথনির্দেশক হলো ভারসাম্য, মর্যাদা এবং অগ্রগতি — যা খেলার ছলে কাজ করার মাধ্যমে চালিত হয়।

১. লক্ষ্য (Mission)

একটি জীবন্ত, কর্মী-প্রথম ইকোসিস্টেম তৈরি করা যা প্রযুক্তি, নিরাময় এবং সৃজনশীলতাকে একীভূত করে — এমন টেকসই সমাধান তৈরি করা যা মানুষ, পোষা প্রাণী এবং পৃথিবীকে সেবা করে।

২. দৃষ্টিভঙ্গি (Vision)

এমন একটি বিশ্ব যেখানে কোম্পানিগুলো মানুষকে ক্লান্ত করার পরিবর্তে তাদের লালন করে, যেখানে উদ্ভাবন নৈতিক, অন্তর্ভুক্তিমূলক এবং আবেগগতভাবে বুদ্ধিমান।

**৩. মূল মূল্যবোধ**

| **মূল্যবোধ** | **সংজ্ঞা** | **পরিমাপ** |
| --- | --- | --- |
| **যত্ন (Care)** | সহকর্মী, গ্রাহক এবং সম্প্রদায়ের প্রতি সহানুভূতি নিয়ে কাজ করা। | মেন্টরশিপের সময়, কর্মীদের সুস্থতা সমীক্ষা। |
| **স্বচ্ছতা (Transparency)** | খোলামেলাভাবে যোগাযোগ করা এবং সিদ্ধান্তগুলো নথিভুক্ত করা। | ত্রৈমাসিক প্রতিবেদন, পাবলিক ড্যাশবোর্ড। |
| **ক্ষমতায়ন (Empowerment)** | সুস্পষ্ট সীমানার মধ্যে মালিকানা এবং স্বায়ত্তশাসন। | দায়িত্ব অর্পণের হার, ছোট দলের সাফল্যের হার। |
| **সহানুভূতি সহকারে সৎ মতামত (Radical Candor)** | দয়া এবং স্বচ্ছতার সাথে সৎ মতামত দেওয়া। | মতামতে অংশগ্রহণের হার, প্রতিশোধমূলক আচরণের হার শূন্য। |
| **খেলা (Play)** | সৃজনশীলতা এবং আনন্দকে কৌশলগত সুবিধা হিসেবে দেখা। | খেলার ছলে কাজের উদ্যোগ, মনোবল সূচক। |
| **ভারসাম্য (Balance)** | বিশ্রাম এবং পুনরুদ্ধারকে কাজের অংশ হিসেবে বিবেচনা করা। | ছুটির ব্যবহার, নেতৃত্বের বার্নআউট ট্র্যাক করা। |
| **সততা (Integrity)** | যখন কেউ দেখছে না, তখনও নৈতিক সিদ্ধান্ত নেওয়া। | অডিট সম্মতি, নৈতিকতার সনদ। |

### **অনুচ্ছেদ ৩ — শাসন এবং কাঠামো**

ক্ষমতা নেতৃত্ব, মানবসম্পদ (HR) এবং মহাবিশ্বের কাউন্সিলের মধ্যে ভাগ করা থাকে।

**১. শাসনের ত্রিভুজ**

* **নেতৃত্ব:** মহাবিশ্ব এবং প্ল্যানেটের নেতারা — কৌশলগত রক্ষক, নিয়ন্ত্রক নয়।
* **মানবসম্পদ (HR):** ন্যায্যতা, সুস্থতা এবং অধিকারের রক্ষক।
* **মহাবিশ্বের কাউন্সিল (CoU):** কর্মীদের দ্বারা নির্বাচিত প্রতিনিধি, যারা ন্যায়বিচার এবং স্বচ্ছতা তত্ত্বাবধান করে।

**২. মহাবিশ্বের কাউন্সিল**

* প্রতি ২৫ জন কর্মীর জন্য ১ জন প্রতিনিধি (প্রতি প্ল্যানেটে সর্বোচ্চ ৫ জন)।
* **১ বছরের জন্য** গোপন ব্যালটের মাধ্যমে নির্বাচিত, যা একবার পুনর্নবীকরণযোগ্য।
* **মাসিক** সভা অনুষ্ঠিত হয়; সভার কার্যবিবরণী অভ্যন্তরীণভাবে প্রকাশ করা হয়।
* আর্থিক পুনঃবিনিয়োগ, নেতৃত্বের পর্যালোচনা এবং অনিয়মের অভিযোগের ক্ষেত্রে তত্ত্বাবধানের ক্ষমতা রাখে।

**৩. নেতৃত্বের দায়িত্ব**

* তাদের দলকে সেবা, পরামর্শ এবং সুরক্ষা দেওয়া।
* ভারসাম্য এবং নৈতিক সিদ্ধান্ত গ্রহণের উদাহরণ তৈরি করা।
* যোগাযোগে স্বচ্ছতা এবং জবাবদিহিতা বজায় রাখা।
* কাউন্সিল কর্তৃক আয়োজিত দ্বিবার্ষিক জন পর্যালোচনা অধিবেশনে অংশ নেওয়া।

৪. মধ্যস্থতার ক্রম

যদি বিরোধ দেখা দেয়:

* দল → প্ল্যানেটের HR
* প্ল্যানেটের HR → মহাবিশ্বের HR + কাউন্সিল
* মধ্যস্থতা কমিটি (১ জন নেতৃত্ব, ১ জন কাউন্সিল প্রতিনিধি, ১ জন নিরপেক্ষ HR)
* ৩০ দিনের মধ্যে কাউন্সিল কর্তৃক চূড়ান্ত সালিশ।

### **অনুচ্ছেদ ৪ — কর্মীদের অধিকার**

মহাবিশ্বের প্রতিটি সদস্যের মর্যাদা, ভারসাম্য এবং মত প্রকাশের অধিকার রয়েছে।

* **মর্যাদার অধিকার:** পদ, লিঙ্গ বা বিশ্বাস নির্বিশেষে সমান সম্মান।
* **ভারসাম্যের অধিকার:** নমনীয় কাজের সময়, রিমোট-ফার্স্ট বিকল্প এবং ন্যায্য কাজের চাপ।
* **বিকাশের অধিকার:** মেন্টরশিপ, প্রশিক্ষণ এবং অভ্যন্তরীণ পদোন্নতির সুযোগ।
* **সৎ মতামতের অধিকার:** নেতৃত্বের কাছে মতামত ও প্রশ্ন করার জন্য নিরাপদ মাধ্যম।
* **মত প্রকাশের অধিকার:** মহাবিশ্বের কাউন্সিলের মাধ্যমে প্রতিনিধিত্ব।
* **নিরাপত্তার অধিকার:** শারীরিক, মানসিক এবং ডিজিটাল সুরক্ষা।
* **ন্যায্য প্রস্থানের অধিকার:** পূর্ণ মর্যাদা এবং প্রাপ্য বেতন সহ স্বচ্ছ অফবোর্ডিং।
* **অনিয়মের অভিযোগের অধিকার:** সুরক্ষিত এবং গোপনীয় রিপোর্টিং ব্যবস্থা।
* **পুনরুদ্ধারের অধিকার:** মানসিক স্বাস্থ্য বা আসক্তি পুনরুদ্ধারের জন্য সহানুভূতিশীল ছুটি।
* **ঐক্যবদ্ধতার অধিকার:** জোর করে মানিয়ে নেওয়ার পরিবর্তে অন্তর্ভুক্তি — স্বতন্ত্রতাই শক্তি।

### **অনুচ্ছেদ ৫ — কর্মীদের কর্তব্য**

স্বাধীনতার সাথে দায়িত্বও আসে।

* **সততা:** সততার সাথে কাজ করা এবং প্রতিশ্রুতি পূরণ করা।
* **যত্ন:** সতীর্থদের সমর্থন করা, সময় এবং সীমানাকে সম্মান করা।
* **সৎ মতামত:** খোলামেলাভাবে যোগাযোগ করা, দায়িত্বের সাথে সমস্যা উত্থাপন করা।
* **খেলা:** কৌতূহল এবং আনন্দের সাথে কাজ করা।
* **তত্ত্বাবধান:** দক্ষতার সাথে সম্পদ ব্যবহার করা এবং কোম্পানির সম্পদ রক্ষা করা।
* **জবাবদিহিতা:** ভুল এবং ফলাফল উভয়েরই দায়ভার গ্রহণ করা।
* **গোপনীয়তা:** সংবেদনশীল তথ্য রক্ষা করা এবং গোপনীয়তাকে সম্মান করা।
* **সম্মান:** মতবিরোধের সময়েও দয়া এবং ধৈর্য অনুশীলন করা।

### **অনুচ্ছেদ ৬ — সেবক নেতৃত্ব এবং সুস্থতা**

নেতারা তাদের দলের স্বাস্থ্য, স্বচ্ছতা এবং ন্যায্যতা রক্ষা করে সেবা করেন।

* **দর্শন:** নেতৃত্বের কাজ হলো বাধা দূর করা, তৈরি করা নয়।
* **কর্তব্য:**
  + নির্ভরশীলতা নয়, বিকাশে সহায়তা করা।
  + মনস্তাত্ত্বিক নিরাপত্তা তৈরি করা।
  + স্বচ্ছতাকে অভ্যাসে পরিণত করা।
  + রাজস্বের পাশাপাশি দলের खुशी দ্বারা সাফল্য পরিমাপ করা।
* **"নো হিরো মোড" ধারা:** অতিরিক্ত কাজ করা সিস্টেম ডিজাইনের ব্যর্থতা, সম্মানের প্রতীক নয়।
* **নেতৃত্বের স্বাস্থ্য নীতি:**
  + ন্যূনতম বিশ্রামের প্রয়োজনীয়তা।
  + কাজের সময়ের বাইরে অতিরিক্ত কাজ না করা।
  + সুস্থতা বজায় রাখার জন্য বাধ্যতামূলকভাবে দায়িত্ব অর্পণ।
  + HR দ্বারা ত্রৈমাসিক স্বাস্থ্য পরীক্ষা।

### **অনুচ্ছেদ ৭ — সম্মিলিত দায়িত্ব এবং সহযোগিতা**

আমরা বাধা তৈরি করতে নয়, সেতু তৈরি করতে একে অপরের কাজে সহায়তা করি।

* প্রত্যেকেরই বিভিন্ন ভূমিকায় সহায়তা করার অনুমতি রয়েছে।
* সহযোগিতা প্রত্যাশিত, ব্যতিক্রমী নয়।
* দক্ষতাকে সম্মান করুন, কিন্তু পদমর্যাদাকে পূজা করবেন না।
* স্বীকৃতি ব্যবস্থা নিশ্চিত করে যে কৃতিত্ব ন্যায্যভাবে ভাগ করা হয়।
* **"Stay Out of Your Lane"** এর অর্থ হলো: অহংকার নিয়ে নয়, কৌতূহল নিয়ে এগিয়ে আসুন; ছিনিয়ে নেবেন না, সাহায্য করুন।

### **অনুচ্ছেদ ৮ — মতামত, যোগাযোগ এবং সহানুভূতি সহকারে সৎ মতামত**

দয়া ছাড়া সত্যনিষ্ঠা নিষ্ঠুরতা; সত্যনিষ্ঠা ছাড়া দয়া ভণ্ডামি।

**১. মতামত চক্র**

* সাপ্তাহিক মতামত চক্র (দলীয় পর্যায়ে)।
* ত্রৈমাসিক পর্যালোচনা (প্ল্যানেট পর্যায়ে)।
* দ্বিবার্ষিক ৩৬০° পর্যালোচনা (মহাবিশ্ব জুড়ে)।

**২. নথিভুক্তি ও উত্থাপন**

* স্বচ্ছতা নিশ্চিত করার জন্য সমস্ত মতামত HR দ্বারা রেকর্ড করা হবে।
* উত্থাপনের পথ: দল → HR → মহাবিশ্বের কাউন্সিল।
* মতামত অবশ্যই কার্যকর, সম্মানজনক এবং নির্দিষ্ট হতে হবে।

**৩. বিপরীত মতামত**

* প্রতিটি নেতাকে প্রতি ত্রৈমাসিকে অন্তত একটি বিপরীত মতামত সেশন আয়োজন করতে হবে।
* HR নেতৃত্বের সমস্ত মতামত নথিভুক্ত এবং বেনামী করে।

**৪. গোপনীয়তা ও সুরক্ষা**

* ব্যক্তিগত মতামত ব্যক্তিগত; সিস্টেমিক মতামত সর্বজনীন।
* প্রতিশোধ বা চুপ করিয়ে দেওয়া একটি **সাংবিধানিক লঙ্ঘন**।

**৫. সাংস্কৃতিক দায়িত্ব**

* প্রত্যেককে অবশ্যই দয়ার সাথে সত্য বলার অধিকার রক্ষা করতে হবে।
* প্রতিশোধের মুখে নীরবতা complicity বা পরোক্ষ সম্মতি হিসেবে গণ্য হবে।

### **অনুচ্ছেদ ৯ — আর্থিক এবং নৈতিক কাঠামো**

মুনাফা মানুষের সেবা করার জন্য, মানুষ মুনাফার জন্য নয়।

**১. মুনাফার সীমা**

* নেট মুনাফার মার্জিন **৫%**-এ সীমাবদ্ধ। অতিরিক্ত মুনাফা ত্রৈমাসিকভাবে পুনঃবণ্টন করা হবে:
  + **৩০%** → কর্মীদের সুস্থতায়
  + **৩০%** → গবেষণা ও উদ্ভাবনে
  + **২৫%** → সম্প্রদায় ও পরিবেশে
  + **১৫%** → জরুরি রিজার্ভে

**২. সংজ্ঞা**

* **মুনাফা:** কর-পরবর্তী যাচাইকৃত ধরে রাখা আয়।
* **অতিরিক্ত মুনাফা:** ৫% মার্জিনের বেশি মুনাফা।
* **পুনঃবিনিয়োগ:** কল্যাণ, প্রশিক্ষণ বা গবেষণা ও উন্নয়নে বরাদ্দ।

**৩. স্বচ্ছতা এবং অডিটিং**

* ত্রৈমাসিক **অতিরিক্ত মুনাফা বরাদ্দ প্রতিবেদন** অভ্যন্তরীণভাবে শেয়ার করা হবে।
* কর্মচারী অডিটররা (ঘূর্ণায়মান) পুনঃবিনিয়োগের নির্ভুলতা যাচাই করবে।
* নৈতিক বিনিয়োগ ধারা: মানুষ, প্রাণী বা পরিবেশের ক্ষতি করে এমন কোনো অংশীদারিত্ব করা হবে না।

### **অনুচ্ছেদ ১০ — ইউনিভার্সাল সাপোর্ট পুল (USP)**

বিশ্বাসের সুতোয় বোনা একটি সুরক্ষাজাল।

* অতিরিক্ত মুনাফা অর্জনকারী প্ল্যানেটগুলো **১০-২০%** USP-তে অবদান রাখে।
* কোনো প্ল্যানেট তার মুনাফার ১৫%-এর বেশি অবদান রাখবে না।
* USP তহবিল ব্যবহৃত হবে:
  + প্রাথমিক পর্যায়ের প্ল্যানেটগুলোর জন্য
  + সংকটের সময় কর্মীদের সহায়তার জন্য
  + মহাবিশ্ব জুড়ে গবেষণা ও উন্নয়ন প্রকল্পের জন্য
* **শাসন:**
  + HR এবং কাউন্সিল দ্বারা ত্রৈমাসিকভাবে অর্থ প্রদান পর্যালোচনা করা হয়।
  + জরুরি মুক্তি: যৌথ অনুমোদন সাপেক্ষে ৭২ ঘণ্টার মধ্যে ১০% পর্যন্ত।
  + ঘূর্ণায়মান কর্মচারী অডিটরদের দ্বারা ত্রৈমাসিকভাবে নিরীক্ষা করা হয়।
* আমরা একসাথে উঠি; আমরা একসাথে টিকে থাকি।

### **অনুচ্ছেদ ১১ — সিদ্ধান্ত গ্রহণ, ভোটদান এবং ভেটো**

* **সাধারণ সংখ্যাগরিষ্ঠতা (৫১%)** — কার্যপরিচালনামূলক সিদ্ধান্ত।
* **বিশেষ সংখ্যাগরিষ্ঠতা (৬৬%)** — সাংবিধানিক বা আর্থিক সংশোধনী।
* **ভেটো ক্ষমতা:**
  + মহাবিশ্বের নেতারা: প্রতি সিদ্ধান্তে ১টি ভেটো (শুধুমাত্র অস্তিত্ব বা আইনি ঝুঁকির ক্ষেত্রে)।
  + কাউন্সিল: সম্মিলিত ভেটো (৬০% সম্মতি প্রয়োজন)।
  + ভেটো ক্ষমতার অতিরিক্ত ব্যবহার (বছরে ২ বারের বেশি) হলে আস্থা পর্যালোচনা শুরু হবে।
* **কোরাম:** বৈধ ভোটের জন্য যোগ্য সদস্যদের **৭০%** উপস্থিতি প্রয়োজন।
* **নথিভুক্তি:** সমস্ত ভোট গভর্নেন্স লগে রেকর্ড করা হয়, যা কর্মীদের জন্য সহজলভ্য।

### **অনুচ্ছেদ ১২ — মানবসম্পদ এবং অনিয়মের অভিযোগের তত্ত্বাবধান**

HR হলো ন্যায্যতার রক্ষক।

**১. আদেশ**

* কর্মচারীদের অধিকার রক্ষা করা।
* গোপনীয়তার সাথে অভিযোগ তদন্ত করা।
* নিরপেক্ষতার সাথে বিরোধ মধ্যস্থতা করা।

**২. অনিয়মের অভিযোগের প্রোটোকল**

* রিপোর্ট → HR বা কাউন্সিল চ্যানেল।
* পর্যালোচনা → যৌথ HR-কাউন্সিল প্যানেল।
* প্রতিক্রিয়া → ৫ কার্যদিবসের মধ্যে প্রাপ্তি স্বীকার, ৩০ দিনের মধ্যে সমাধান।
* প্রতিশোধ = তাৎক্ষণিক সাংবিধানিক লঙ্ঘন।
* HR দ্বারা বেনামী চ্যানেল (ডিজিটাল এবং শারীরিক) রক্ষণাবেক্ষণ করা হয়।

**৩. মানসিক স্বাস্থ্য ও পুনরুদ্ধার**

* বার্নআউট বা আসক্তির জন্য সহানুভূতিশীল ছুটি।
* কাজে ফেরার জন্য সহায়তা প্রোগ্রাম।
* শূন্য-বিচার, গোপনীয়তা-সুরক্ষিত পরিবেশ।

### **অনুচ্ছেদ ১৩ — পরিচয়, যোগাযোগ এবং উত্তরাধিকার**

আমাদের নাম বিশ্বাস বহন করে, আমাদের কথা যত্ন বহন করে।

১. পরিচয় ব্যবস্থা

পারফেক্ট ইউনিভার্স দুটি সরকারী পরিচয় স্বীকার করে, যা ঐক্য এবং দায়িত্বের প্রতিনিধিত্ব করে:

* **ক. গোল্ডেন আইডেন্টিটি**
  + **ফরম্যাট:** firstname@purrfecthq.com
  + **সংরক্ষিত:** প্রতিষ্ঠাতা, প্রাথমিক সদস্য এবং ব্যতিক্রমী ব্যক্তিদের জন্য, যাদের প্রভাব এবং উত্তরাধিকার মৌলিক।
  + **প্রতীক:** তত্ত্বাবধান, স্থায়িত্ব এবং বিশ্বাস।
  + কাউন্সিলের সর্বসম্মত অনুমোদন দ্বারা প্রদান করা হয়।
  + গোল্ডেন আইডেন্টিটি আজীবনের জন্য এবং অ্যালামনাই রেজিস্ট্রিতে সক্রিয় থাকে।
* **খ. স্ট্যান্ডার্ড পারফেক্ট আইডেন্টিটি**
  + **ফরম্যাট:** firstname.lastname@purrfecthq.com
  + **প্রাপক:** সমস্ত পূর্ণ-কালীন এবং খণ্ডকালীন কর্মচারী, ঠিকাদার এবং সহযোগীদের জন্য।
  + **প্রতীক:** সক্রিয় সদস্যপদ এবং কার্যপরিচালনামূলক বিশ্বাস।
  + প্রস্থানের পরে, অ্যাকাউন্টটি আর্কাইভ করা হয় এবং ইতিহাস সংরক্ষণের জন্য পুনঃনির্দেশিত করা হয়।

**২. যোগাযোগের নৈতিকতা**

* **দয়া, সততা এবং নির্ভুলতার** সাথে কথা বলুন।
* কোনো যোগাযোগ যেন অবমাননা, বিভ্রান্তি বা ক্ষতি না করে।
* রসিকতা এবং উষ্ণতা উৎসাহিত — কথার সুর গুরুত্বপূর্ণ।
* সমস্ত যোগাযোগকে বুদ্ধিবৃত্তিক সম্পত্তি এবং নৈতিক বিশ্বাস হিসেবে গণ্য করা হয়।

**৩. ডেটা এবং নিরাপত্তা**

* পাসওয়ার্ড নিরাপত্তা এবং 2FA বজায় রাখুন।
* যোগাযোগ নজরদারির জন্য নয়, সম্মতি নিশ্চিত করার জন্য পর্যবেক্ষণ করা হয়।
* লঙ্ঘন = লেভেল ১ সাংবিধানিক লঙ্ঘন।

**৪. অ্যালামনাই এবং উত্তরাধিকার**

* গোল্ডেন আইডেন্টিটিধারীরা **অ্যালামনাই নেটওয়ার্কে** থাকেন।
* স্ট্যান্ডার্ড আইডেন্টিটিধারীরা অ্যালামনাই অন্তর্ভুক্তির জন্য আবেদন করতে পারেন।
* সমস্ত অ্যালামনাই গোপনীয়তা এবং সম্মানের দ্বারা আবদ্ধ।

৫. সাংস্কৃতিক ধারাবাহিকতা

সুরে সহানুভূতি, উদ্দেশ্যে সততা, বিতরণে রসিকতা এবং মতবিরোধে ভদ্রতা। আমাদের কথাগুলো সেই সেতু তৈরি করে যা এই মহাবিশ্বকে সম্ভব করে তোলে।

### **অনুচ্ছেদ ১৪ — কর্মচারী নিরাপত্তা এবং সুরক্ষা**

মহাবিশ্বের ঢাল।

১. ঘোষণা

পারফেক্ট ইউনিভার্স নিরাপত্তাকে প্রতিটি বিশ্বাসীর জন্মগত অধিকার হিসেবে স্বীকৃতি দেয়। মহাবিশ্বের কোনো নাগরিক কর্মক্ষেত্রের ভেতরে বা বাইরে একা মানসিক, আইনি, আর্থিক বা শারীরিক ক্ষতির সম্মুখীন হবে না। যখন একজন হুমকির সম্মুখীন হয়, মহাবিশ্ব এক হয়ে দাঁড়ায়।

২. পরিধি

এই অনুচ্ছেদটি মহাবিশ্বের প্রতিটি প্ল্যানেট এবং প্রকল্পের সমস্ত কর্মচারী, সহযোগী, স্বেচ্ছাসেবী এবং অবদানকারীদের সুরক্ষা দেয় এবং যারা এর পতাকার অধীনে নৈতিক, স্বচ্ছ এবং প্রমাণ-ভিত্তিক অনুশীলন সমুন্নত রাখতেสุจริตভাবে কাজ করে।

৩. চতুর্মুখী ঢাল

সদর দপ্তর চারটি অবিচ্ছেদ্য স্তম্ভ জুড়ে সুরক্ষা নিশ্চিত করে:

* **মানসিক** — দুর্দশার সময়ে সহানুভূতি, যত্ন এবং মনস্তাত্ত্বিক সমর্থন।
* **আইনি** — জবরদস্তি, হয়রানি বা অবিচারের বিরুদ্ধে প্রতিরক্ষা এবং প্রতিনিধিত্ব।
* **আর্থিক** — নিরাপত্তা এবং মর্যাদা বজায় রাখার জন্য সম্মিলিত সম্পদে প্রবেশাধিকার।
* **শারীরিক** — অনিরাপদ পরিবেশ বা হুমকি থেকে তাৎক্ষণিক সুরক্ষা।

৪. সঙ্গতি এবং সততা

ঢাল তাদেরই রক্ষা করে যারা পারফেক্ট সংবিধান অনুযায়ী কাজ করে — সততা, সহানুভূতি এবং প্রমাণ-ভিত্তিক কর্মের উপর ভিত্তি করে। যারা দাবির অপব্যবহার বা মিথ্যাচার করে, তারা এর সুরক্ষার বাইরে।

৫. সংহতি ধারা

এক সদস্যের উপর যেকোনো আক্রমণকে মহাবিশ্বের উপর আক্রমণ হিসেবে গণ্য করা হবে। কাউন্সিল সম্মিলিত প্রতিরক্ষায় সম্পদ, কণ্ঠস্বর এবং উপস্থিতি একত্রিত করতে পারে। কোনো বিশ্বাসী কখনো একা দাঁড়াবে না।

৬. তত্ত্বাবধান

নিরাপত্তা এবং সুরক্ষা খাতা, যা HR এবং আইনি বিভাগ দ্বারা রক্ষণাবেক্ষণ করা হয়, এই অনুচ্ছেদের অধীনে সমস্ত ঘটনা এবং ফলাফল রেকর্ড করবে। পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা নিশ্চিত করবে যে মহাবিশ্বের বৃদ্ধি এবং প্রয়োজনের সাথে ঢাল বিকশিত হয়।

### **অনুচ্ছেদ ১৫ — প্রয়োগ, সংশোধনী এবং পর্যালোচনা**

**১. প্রয়োগ**

* HR এবং কাউন্সিল দ্বারা লঙ্ঘন তদন্ত করা হবে।
* শাস্তি সতর্কতা থেকে বরখাস্ত পর্যন্ত হতে পারে।
* প্রতিটি অভিযুক্ত ব্যক্তির ন্যায্য শুনানির অধিকার রয়েছে।

**২. আপিল**

* কাউন্সিলের সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে আপিল করার জন্য ৩০ দিনের সময়।

**৩. সংশোধনী**

* **৬৬% বিশেষ সংখ্যাগরিষ্ঠতা** প্রয়োজন।
* অনুমোদনের আগে অবশ্যই প্রকাশ্য **মন্তব্যের জন্য অনুরোধ (RFC)** প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে যেতে হবে।

**৪. বার্ষিক পর্যালোচনা**

* প্রাসঙ্গিকতা, স্বচ্ছতা এবং ন্যায্যতার জন্য সংবিধান বার্ষিকভাবে পর্যালোচনা করা হয়।

### **অনুচ্ছেদ ১৬ — পারফেক্ট প্রতিজ্ঞা**

আমি প্রতিজ্ঞা করছি যে আমি মুনাফার আগে যত্ন নেব, সাহস ও দয়ার সাথে সত্য বলব, প্রতিটি কণ্ঠকে সম্মান করব, আনন্দ ও সততার সাথে কাজ করব, এই মহাবিশ্বকে রক্ষা করব — একজন কর্মচারী হিসেবে নয়, বরং এর চেতনার একজন অভিভাবক হিসেবে।

## **সমাপনী ঘোষণা**

**পারফেক্ট ইউনিভার্স** একটি কোম্পানি নয়। এটি **ভালোবাসা, খেলা এবং জবাবদিহিতার একটি জীবন্ত ইকোসিস্টেম**, যেখানে মানুষ ও প্রাণী, প্রকৌশলী ও স্বপ্নদ্রষ্টারা পুঁজিবাদের চেয়ে দয়ালু এবং অহংকারের চেয়ে শক্তিশালী কিছু তৈরি করে।

**পারফেক্ট ইউনিভার্স — একটি কোম্পানি নয়, একটি জীবন্ত মহাবিশ্ব।**