

প্রশিক্ষক
প্রশিক্ষণ
ম্যানুয়াল

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরে জেন্ডার মূলধারাকরণ ম্যানুয়াল



মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর
মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরে জেডার মূলধারাকরণ প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল

গ্রন্থনা ও সম্পাদনা

পলিসি লিডারশিপ অ্যান্ড অ্যাডভোকেসি ফর জেডার ইকুয়ালিটি (প্লাজ-২) প্রকল্প
মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর
মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়

ginnj v wel qK Awa` Bti tRÜvi
gj avi vKi Y cökÿY g`vbgvj

cökKvj

মার্চ ২০১১

cökK

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর

মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়

~Z;

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর

মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়

mnvqZv

কানাডিয়ান ইন্টারন্যাশনাল ডেভেলপমেন্ট এজেন্সির সাহায্যপুষ্ট পলিসি লিডারশিপ অ্যান্ড অ্যাডভোকেসি ফর জেন্ডার ইকুয়ালিটি প্রকল্প

cök`

মোমিন উদ্দীন খালেদ

wWRvBb I gy`Y

অসি এন্টারপ্রাইজ

ফোন : ০১৯১১-৩৫৩৭৮৭, ৮৬২৯৩৭৬

ISBN :

'Mohila Bishiyok Audhidoptore Gender Muldharakaran Prashikkhan Manual' (Training Manual on Gender Mainstreaming in the Department of Women Affairs); Published by the Department of Women Affairs, Ministry of Women and Children Affairs with assistance of Policy Leadership and Advocacy for Gender Equality Phase-II (PLAGE II) Project; Funded by Canadian International Development Agency (CIDA).

পূর্ব কথা

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানে নারী ও পুরুষের মধ্যে সমতা নিশ্চিত করা হয়েছে। জেডার সমতা বিষয়ে নেতৃত্ব প্রদানকারী মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় (মশিবিম) বাংলাদেশ সরকারের জেডার সমতা বিষয়ক জাতীয় ও আন্তর্জাতিক নীতিমালা ও অঙ্গীকারসমূহ বাস্তবায়নের জন্য সমন্বয়কারী হিসেবে গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব পালন করছে। বাংলাদেশ ও কানাডা সরকারের উন্নয়ন সহযোগিতায় এবং কানাডিয়ান আন্তর্জাতিক উন্নয়ন সংস্থার (সিডা) সাহায্যপুষ্ট ‘পলিসি লিডারশীপ অ্যান্ড অ্যাডভোকেসি ফর জেডার ইকুয়ালিটি প্রকল্প-২ (প্লাজ-২)’ এই মন্ত্রণালয়ের একটি অন্যতম প্রকল্প। মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের বাস্তবায়নকারী সংস্থা মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের সহযোগিতায় জেডার মূলধারাকরণের জন্য সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের এ বিষয়ে দক্ষতা শানিত করার লক্ষ্যে উক্ত প্রশিক্ষণ ম্যানুয়ালটি প্রণীত হয়।

মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের আওতাধীন সংস্থা হিসেবে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর (মবিঅ) জেডার সমতা ও মূলধারাকরণ কার্যক্রমসমূহকে যুগোপযোগী করে বাস্তবায়নের জন্য দায়িত্ব পালন করছে। মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের “জাতীয় মহিলা উন্নয়ন এবং প্রশিক্ষণ একাডেমীর” অনুষদ সদস্য এবং অন্যান্য সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের এ বিষয়ে দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য একটি ‘কোর প্রশিক্ষক দল’ তৈরি ও চাহিদাভিত্তিক প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল তৈরির প্রয়োজনীয়তা অনস্বীকার্য। সেই পরিপ্রেক্ষিতে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের প্রধান কার্যালয়, জেলা ও উপজেলা সকল পর্যায়ের প্রতিনিধি কর্মকর্তার সাথে ফোকাস গ্রুপ আলোচনা ও সাক্ষাৎকার গ্রহণ এবং সংশ্লিষ্ট পুস্তক/প্রতিবেদন ইত্যাদি পর্যালোচনা করে অধিদপ্তরের চাহিদাভিত্তিক ও যুগোপযোগী একটি খসড়া ম্যানুয়াল প্রস্তুত করা হয়। খসড়া ম্যানুয়ালটি ব্যবহার করে মবিঅ মনোনীত একদল কর্মকর্তা অংশগ্রহণে পাঁচ কর্ম দিবস ব্যাপী “প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ কোর্স” এর আয়োজন করা হয়। সুনির্দিষ্ট মানদণ্ড ব্যবহার করে প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণকারীদের মধ্য থেকে একটি “কোর প্রশিক্ষক দল” গঠন করা হয়। এই কোর প্রশিক্ষক দলের দক্ষতা বৃদ্ধি এবং ম্যানুয়ালটিকে আরও বাস্তবভিত্তিক করার জন্য একটি রিফ্রেশার্স কোর্স এবং তিনটি পাইলট কোর্স এর আয়োজন করা হয়। পাইলট কোর্সসমূহে বিভিন্ন বিভাগের জেলা ও উপজেলা পর্যায়ের কর্মকর্তাগণ অংশগ্রহণ করেন। সকল কোর্সের অংশগ্রহণকারীগণ ম্যানুয়াল এর উপযোগিতা ও কার্যকারিতা পর্যালোচনা করেন। পরবর্তীতে প্রশিক্ষণার্থী, পরামর্শক ও মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর এবং প্লাজ-২ প্রকল্পের সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের গুরুত্বপূর্ণ অভিমত সমন্বিত করে ম্যানুয়ালটিকে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমের পরিকল্পনা প্রণয়ন, বাস্তবায়ন ও মূল্যায়নের জন্য অধিকতর উপযোগী করে তৈরি করা হয়।

প্রণীত ম্যানুয়ালটিতে জেডার সমতা ও মূলধারাকরণ সম্পর্কিত বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ বিষয়াদি সংযুক্ত করা হয়েছে। ফলে এটি মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরসহ অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের জেডার মূলধারাকরণ বিষয়ক প্রশিক্ষণ কোর্সে ব্যবহারের উপযোগিতা দাবি করে।

চারটি মডিউলে বিন্যস্ত ম্যানুয়ালটির প্রতিটি মডিউল স্বয়ংসম্পূর্ণ এবং মডিউলগুলোর প্রতিটি অধিবেশনই পূর্ণাঙ্গ। ফলে এক একটি মডিউলকে পৃথকভাবে স্বল্প মেয়াদের একটি কোর্স অথবা এক বা একাধিক মডিউলের সমন্বয়ে একটি ভিন্ন এবং পূর্ণ কোর্স করা যেতে পারে। চারটি মডিউল থেকে প্রয়োজনীয় অধিবেশনসমূহ নিয়ে একটি পূর্ণাঙ্গ কোর্সের রূপরেখা প্রণয়নও সম্ভব। বাংলা ভাষায় প্রকাশ ও বাংলাদেশের আর্থ-সামাজিক প্রেক্ষিতে বিষয়াদি উপস্থাপনার বৈশিষ্ট্য প্রণীত হওয়ায় ম্যানুয়ালটি অধিকতর সহজগম্য, সহজবোধ্য ও বহুল ব্যবহৃত হবে বলে আমাদের বিশ্বাস।

এই ম্যানুয়ালটিকে প্রকাশযোগ্য ও ব্যবহার উপযোগী করে তোলার জন্য যারা মূল্যবান পরামর্শ ও নির্দেশনা দিয়েছেন, তাদেরকে অভিনন্দন। এই ম্যানুয়াল গ্রন্থনা এবং সম্পাদনায় সার্বিক সহায়তা দেবার জন্য প্লাজ-২ এর সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাগণকে কৃতজ্ঞতা ও ধন্যবাদ জানাই।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাগণ যারা পাইলট প্রশিক্ষণে ও ফোকাস গ্রুপ আলোচনায় অংশগ্রহণ করেছেন এবং যারা 'কোর প্রশিক্ষক দল' হিসেবে তাদের অভিমত প্রসূত মূল্যায়ন ও মতামত প্রদান করে প্রশিক্ষণ ম্যানুয়ালকে সমৃদ্ধ ও বাস্তবসম্মত করেছেন, আমরা তাদেরকে অভিনন্দন জানাই।

ম্যানুয়ালটি জেডার মূলধারাকরণ প্রক্রিয়ামূলক কার্যক্রম বাস্তবায়নে নিয়োজিত সকল পর্যায়ের ব্যক্তিবর্গের দক্ষতা বৃদ্ধিতে কার্যকর ভূমিকা রাখবে এ আমাদের প্রত্যাশা।



মোঃ রিয়াজ আহমদ

যুগ্ম সচিব

মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়

ও

প্রকল্প পরিচালক

পলিসি লিডারশিপ অ্যান্ড অ্যাডভোকেসি

ফর জেডার ইকুয়ালিটি (প্লাজ-২) প্রকল্প

মূখবন্ধ

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ মন্ত্রণালয়, মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের প্রত্যক্ষ নিয়ন্ত্রনে থেকে মহিলা ও বিষয়ক অধিদপ্তর দেশের স্থায়ীত্বশীল উন্নয়নের অন্যতম অপরিহার্য অনুঘটক হিসেবে জেডার সমতা নিশ্চিত করনের লক্ষ্যে নারীর আর্থিক, সামাজিক, রাজনৈতিক ক্ষমতায়নের মাধ্যমে নারীর দারিদ্র নিরসন তথা জেডার সমতা ভিত্তিক সুস্থ উন্নয়নের লক্ষ্যে নিরচিচ্ছিন্নভাবে কাজ করে যাচ্ছে। সরকার কর্তৃক গৃহীত নারী উন্নয়ন নীতিমালা ও কর্ম কৌশলের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ বিভিন্ন প্রজেক্ট, প্রোগ্রাম ও কর্মসূচি মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর বাস্তবায়ন করছে।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর গুরুত্বপূর্ণ কার্যাদি সম্পাদনের জন্য অধিদপ্তরের জেলা, উপজেলা ও প্রধান কার্যালয়ের কর্মকর্তাদের মধ্যে জেডার, নারী-পুরুষের সমতা ও জেডার মূলধারাকরণ সম্পর্কে সম্যক ধারণা প্রদান, সুদূর প্রসারী নারী বান্ধব দৃষ্টিভঙ্গি ও পারঙ্গমতা গড়ে তোলা এবং নিরবচ্ছিন্ন পরিচর্যার মাধ্যমে তা সংরক্ষণ ও শানিত করনের গুরুত্ব উপলব্ধি করছে। এমতাবস্থায়, অধিদপ্তরের সদর দপ্তরে বিদ্যমান জাতীয় মহিলা প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন একাডেমীর কর্মক্ষমতা ও গতিশীল বৃদ্ধির জন্য কার্যকর একটি প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল তৈরী একটি সময়ানুগ উদ্যোগ। বাংলাদেশ সরকার এবং কানাডিয়ান সরকারের কানাডিয়ান আন্তর্জাতিক উন্নয়ন সংস্থা (সিডা) সাহায্যপুষ্ট 'পলিসি লিডারশীপ এন্ড এডভোকেসি ফর জেডার ইকুয়ালিটি প্রকল্প-২ (প্লাজ-২)' এর সহযোগিতায় একটি প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল তৈরী করা হয়েছে। জেলা, উপজেলা ও সদর দপ্তর পর্যায়ের কর্মকর্তাদের সাথে ফোকাস গ্রুপ আলোচনা করে এবং সংশ্লিষ্ট পুস্তক, প্রতিবেদন পর্যালোচনার মাধ্যমে প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপন করে প্রশিক্ষণ ম্যানুয়ালটি তৈরী করা হয়েছে। ব্যবহৃত কেইস স্টাডিগুলো অধিদপ্তরের কর্মকর্তাদের মাধ্যমে মাঠ পর্যায় থেকে সংগৃহীত হয়েছে। চারটি পাইলট কোর্সে বিভিন্ন জেলা ও উপজেলা থেকে আগত কর্মকর্তাগণের নিজ কর্ম এলাকা থেকে তাদের লব্ধ অভিজ্ঞতা ভিত্তিক দলীয় আলোচনায় প্রাপ্ত মতামত ও অভিজ্ঞতাগুলো ম্যানুয়ালটি প্রণয়নে ব্যবহার করা হয়েছে। প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপন করে প্রণীত ম্যানুয়ালটিতে সকল পরামর্শ ও বিষয়াদি সংযুক্ত করা হয়েছে যাতে করে অধিদপ্তরের কর্মকর্তাদের প্রত্যাশিত মান ও বর্তমান মানের মধ্যে বিদ্যমান ব্যবধানগুলো চিহ্নিত করে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে তা কমিয়ে আনা সম্ভব হয়। জেডার ধারণা, জেডার রসপনসিভ প্রকল্প ও বাজেট ব্যবস্থাপনা মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকার প্রতিষ্ঠা, প্রতিবেদন তৈরী, সর্বোপরি জেডার রসপনসিভ ও জেডার ভিত্তিক বিশ্লেষণ সম্পর্কিত বিষয়াদি ম্যানুয়ালের মোট ১৫টি অধিবেশনে সন্নিবেশিত হয়েছে। ম্যানুয়ালে প্রতিটি অধিবেশন পরিচালনা পদ্ধতি, সময়, প্রক্রিয়া ও উপকরণের দিক নির্দেশনা রয়েছে। ফলে প্রশিক্ষকগণ সুষ্ঠু ও সফলভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে পারবেন।

পিতৃতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থা ভিত্তিক আর্থ-সামাজিক, সাংস্কৃতিক প্রেক্ষাপট বিবেচনায় রেখে মানুষের বিদ্যমান দৃষ্টিভঙ্গি, আচরণ পরিবর্তন করে অধিকতর নারী বান্ধব করার জন্য অধিদপ্তরের কর্মকর্তাদের জেডার বিষয়ে আরও সংবেদনশীল করে গড়ে তোলার প্রয়াস নেয়া হয়েছে। যেহেতু জেডার সমতা নিশ্চিতকরণ একটি ঈঃঃঃঃঃ ইস্যু সেহেতু মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কর্মকর্তাদেরকে জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে অন্যান্য সরকারি-বেসরকারি ও স্বেচ্ছাসেবী সংগঠনের নারী উন্নয়ন সংক্রান্ত সকল কার্যক্রম সমন্বয় সাধন, অংশীদারিত্ব ও পারস্পরিক সংযোগ রক্ষাকারী কাটালিস্ট হিসেবে দায়িত্ব পালন করার জন্য প্রয়োজনীয় দক্ষতা অর্জনের উপাদানে সমৃদ্ধ করে ম্যানুয়ালটি প্রণয়ন করা হয়েছে।

ম্যানুয়ালটি মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর ছাড়াও বাংলাদেশ সরকারের অন্যান্য মন্ত্রণালয় ও সংস্থা তাঁদের সংগঠনের কার্যক্রমে জেডার রসপনসিভ প্রকল্প ও বাজেট ব্যবস্থাপনা, মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকার প্রতিষ্ঠা, জেডার সমতা ও জেডার মূলধারাকরণের জন্য ব্যবহার করতে পারবেন। ফলে প্রণীত ম্যানুয়ালটি মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরসহ অন্যান্য সরকারি সংগঠন/সংস্থার জন্য অত্যন্ত সমন্বয়যোগ্য, ফলপ্রসূ এবং কার্যকর হবে।

প্রশিক্ষণ ম্যানুয়ালটি প্রণয়ন এবং প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ পাইলট কোর্স পরিচালনায় সার্বিক সহযোগিতার জন্য প্লাজ-২ প্রকল্পের কর্মকর্তাবৃন্দকে ধন্যবাদ ও কৃতজ্ঞতা জানাচ্ছি।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় এবং মহিলা অধিদপ্তরের কর্মকর্তাগণ এই ম্যানুয়াল প্রণয়নের বিভিন্ন পর্যায়ে পরামর্শ ও সহায়তা দিয়ে উৎসাহিত করেছেন। তাঁদের প্রতি আমাদের আন্তরিক কৃতজ্ঞতা ও ধন্যবাদ জানাচ্ছি। মহিলা অধিদপ্তরের 'কোর প্রশিক্ষক দল' এবং পাইলট প্রশিক্ষনে অংশ গ্রহণকারী কর্মকর্তাগণ অভিজ্ঞতালব্ধ মতামত দান করে ম্যানুয়ালটিকে বাস্তবসম্মত ও সমৃদ্ধ করার জন্য তাঁদেরকে আন্তরিক অভিনন্দন জানাচ্ছি।

ম্যানুয়ালটি মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরসহ সকল সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে জেডার সমতা ও জেডার মূলধারাকরণে একটি অত্যন্ত সহায়ক পুস্তিকা পরিগণিত হবে বলে আমার দৃঢ় বিশ্বাস। পরিশেষে আমাদের সকলের প্রচেষ্টায় বাংলাদেশ জেডার সমতার ক্ষেত্রে একটি অনুকরণীয় নজির স্থাপন করুক-এ প্রত্যাশায় শেষ করছি।



(মো: আশরাফ হোসেন)

মহাপরিচালক

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর, ঢাকা

সূচিপত্র

কোর্স পরিচিতি	১
প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল ও মডিউল পরিচিতি	২
অধিবেশন নির্দেশক	৩
উদ্দেশ্য	৩
অধিবেশনের সময়	৩
সহায়কের বিশেষ করণীয়	৩
ম্যানুয়াল এর নমনীয়তা	৪
অনুশীলন	৫
উদ্বোধনী অধিবেশনের প্রক্রিয়া	৬
প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল পরিচিতি	৭
শিখন সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টিকরণ ও প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন	৮
অধিবেশন এক :	১৬-৩৫
সামাজিক প্রতিষ্ঠানসমূহে নারী-পুরুষের অবস্থা, অবস্থান এবং সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া	১৬
অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া	১৬-১৯
হ্যান্ডআউট-১.১ : সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় নারী ও পুরুষের অবস্থা ও অবস্থান	২০
বিভিন্ন সামাজিক প্রতিষ্ঠানে নারী-পুরুষের অবস্থা ও অবস্থান	২০
হ্যান্ডআউট-১.২ : বৈশ্বিক এবং বাংলাদেশ পরিপ্রেক্ষিত	২৩
হ্যান্ডআউট-১.৩ : সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় পরিবর্তন আনয়নে মবিঅ-এর করণীয়	২৫
প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-১.১ : সামাজিকীকরণ চক্র আলোচনা	২৬
প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-১.২ : সামাজিকীকরণ অভিজ্ঞতা নির্ণয়	২৮
স্লাইড : ১.১ থেকে ১.১২ পর্যন্ত	২৯-৩৫
অধিবেশন দুই :	৩৬-৪৯
জেভার : ধারণা, ভূমিকা ও চাহিদা	৩৬
অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া	৩৭-৪০
হ্যান্ডআউট-২.১ : জেভার ধারণা, ভূমিকা ও চাহিদা	৪১
স্লাইড : ২.১ থেকে ২.৮ পর্যন্ত	৪৬-৪৯

অধিবেশন তিন :	৫০-৬১
জেভার অ্যাপ্রোচ – ‘উইড’ এবং ‘গ্যাড’ : উইড থেকে গ্যাড-এ উত্তরণের কারণ, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে এর প্রয়োগ ও অভিজ্ঞতা	৫০
অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া	৫১-৫২
হ্যান্ডআউট-৩.১ : উইড ও গ্যাড অ্যাপ্রোচ ও নারী উন্নয়ন	৫৩
হ্যান্ডআউট-৩.২ : গ্যাড অ্যাপ্রোচ ও নারী উন্নয়ন	৫৪
হ্যান্ডআউট-৩.৩ : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে উইড ও গ্যাড অ্যাপ্রোচ-এর প্রভাব	৫৫
জেভার এবং উন্নয়ন অ্যাপ্রোচে পুরুষের অংশীদারিত্ব	৫৫
উইড ও গ্যাড অ্যাপ্রোচের তুলনামূলক আলোচনা	৫৬
প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-৩.১ : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে বিভিন্ন অ্যাপ্রোচের ব্যবহার	৫৮
জেভার সমতা উন্নয়নে ডায়মন্ড র্যাংকিং বিন্ডিং ব্লক গেইম	৫৯
প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-৩.২ : জেভার ও উন্নয়ন পরিস্থিতি বিশ্লেষণ: ডায়মন্ড র্যাংকিং বিন্ডিং ব্লক গেইম	৬০
স্লাইড : ৩.১ থেকে ৩.২ পর্যন্ত	৬১

অধিবেশন চার :	৬২-৭৯
জেভার সমতা ও জেভার মূলধারাকরণ : ধারণা, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমের প্রভাব ও ফলাফল মূল্যায়ন	৬২
অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া	৬৩-৬৪
হ্যান্ডআউট-৪.১ : জেভার সমতা, জেভার সাম্য ও জেভার মূলধারাকরণ	৬৫
হ্যান্ডআউট-৪.২ : গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সংবিধানে মানুষের মৌলিক অধিকার ও জেভার সমতা	৬৭
হ্যান্ডআউট-৪.৩ : জেভার মূলধারাকরণ : ধারণা ও প্রক্রিয়া	৬৮
প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-৪.১ : আত্মমূল্যায়ন প্রশ্ন৭১	
স্লাইড ৪.১ থেকে ৪.৮ পর্যন্ত	৭৬-৭৯

অধিবেশন পাঁচ :	৮০-১১৯
নারী উন্নয়নে বাংলাদেশ সরকারের জাতীয় ও আন্তর্জাতিক অঙ্গীকারসমূহ বাস্তবায়নে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কর্মকর্তাদের দায়িত্ববলী	৮০
অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া	৮২-৮৪
হ্যান্ডআউট-৫.১ : CEDAW : মূলবানী, তাৎপর্য এবং মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমের সঙ্গে এর সম্পর্ক	৮৫
হ্যান্ডআউট-৫.২ : বেইজিং প্ল্যাটফরম ফর অ্যাকশন : পটভূমি, তাৎপর্য ও মবিঅ কার্যক্রমের সঙ্গে এর সম্পর্ক	৯১
হ্যান্ডআউট-৫.৩ : নারী উন্নয়নে জাতীয় কর্ম পরিকল্পনা-এর উদ্দেশ্য এবং মবিঅ-এর সঙ্গে অধিক সম্পর্কিত কার্যক্রম আলোচনা	৯২

হ্যান্ডআউট-৫.৪ : জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি: লক্ষ্য ও নীতিমালা	৯৩
হ্যান্ডআউট-৫.৫ : সহস্রাব্দের উন্নয়ন লক্ষ্য : লক্ষ্য, নির্দেশক এবং জেডার উন্নয়নে এর গুরুত্ব	৯৫
হ্যান্ডআউট-৫.৬ : "Steps Towards Change"- National Strategy for Accelerating Poverty Reduction (NSAPR-II), FY 2009 - FY 2011 সম্পর্কে ধারণা এবং মবিঅ এর করণীয়	৯৮
স্লাইড : ৫.১ থেকে ৫.৩৭ পর্যন্ত	১০১-১১৯

অধিবেশন ছয় : ১২০-১৩৫

জেডার সমতা অর্জনে সাংবিধানিক, মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকার বাস্তবায়নে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর-এর ভূমিকা	১২০
অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া	১২১-১২২
হ্যান্ডআউট-৬.১ : মৌলিক অধিকার এর ধারণা ও বৈশিষ্ট্য	১২৩
হ্যান্ডআউট-৬.২ : মানবাধিকার ঘোষণা (ডিসেম্বর ১০, ১৯৪৮) পত্র	১২৫
হ্যান্ডআউট-৬.৩ : বাংলাদেশের সংবিধানে বর্ণিত মৌলিক অধিকারসমূহ	১২৬
হ্যান্ডআউট-৬.৪ : সাংবিধানিক, মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকার বাস্তবায়নে মবিঅ এর কর্মকর্তাদের সম্ভাব্য করণীয়	১২৮
প্রশিক্ষণ উপকরণ : কেস স্টাডি-৬.১ : পারুলের অধিকার প্রতিষ্ঠা	১২৯
প্রশিক্ষণ উপকরণ : কেস স্টাডি-৬.২ : জামিলার স্বামীকে ফেরানো	১৩০
প্রশিক্ষণ উপকরণ : কেস স্টাডি-৬.৩ : করিমান ফিরে পেল পিতা ও স্বামীর ঘর	১৩১
প্রশিক্ষণ উপকরণ : কেস স্টাডি-৬.৪ : নরসিংদী জেলায় নারীদের ভোটাধিকার ১৩২	
স্লাইড : ৬.১ থেকে ৬.৬ পর্যন্ত	১৩৩-১৩৫

অধিবেশন সাত : ১৩৬-১৫১

জেডার রেসপনসিভ উন্নয়ন প্রকল্প পরিকল্পনা : প্রয়োজনীয়তা ও প্রক্রিয়া অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া	১৩৬
অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া	১৩৬-১৩৭
হ্যান্ডআউট-৭.১ : জেডার রেসপনসিভ পরিকল্পনা: ধারণা ও বিশ্লেষণ পদ্ধতি	১৩৮
হ্যান্ডআউট-৭.২ : প্রকল্প প্রণয়ণ ও বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ায় জেডার রেসপনসিভ বিশ্লেষণের প্রয়োজনীয়তা ও প্রক্রিয়া	১৩৯
প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-৭.১ : জেডার ভিত্তিক বিশ্লেষণের জন্য প্রয়োজনীয় নীতিমালা, টুলস ও প্রক্রিয়া	১৪২
স্লাইড : ৭.১ থেকে ৭.১৭ পর্যন্ত	১৪৩-১৫১

অধিবেশন আট : ১৫২-১৭০

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে জেডার সমতা বিশ্লেষণ	১৫২
অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া	১৫২-১৫৩
হ্যান্ডআউট-৮.১ : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের লক্ষ্য, উদ্দেশ্য এবং কার্যাবলী	১৫৪

হ্যান্ডআউট-৮.২ : উইড ফোকাল পয়েন্ট: ভূমিকা, লক্ষ্য, উদ্দেশ্য ও কার্যাবলী	১৫৬
হ্যান্ডআউট-৮.৩ : SWOT বিশ্লেষণ প্রক্রিয়া এবং কর্মশালা পদ্ধতি	১৬২
প্রশিক্ষণ উপকরণ-৮.১ : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের ব্যবস্থাপনা মূল্যায়ন, 'SWOT' বিশ্লেষণ ও অ্যাকশন প্লান	১৬৪
স্লাইড্ : ৮.১ থেকে ৮.১১ পর্যন্ত	১৬৫-১৭০

অধিবেশন নয় : ১৭১-১৯১

জেভারভিত্তিক বিশ্লেষণ এবং জেভার রেসপনসিভ বাজেট	১৭১
অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া	১৭২-১৭৪
হ্যান্ডআউট-৯.১ : জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ : বিশ্লেষণ, নীতি ও প্রক্রিয়া	১৭৫
হ্যান্ডআউট-৯.২ : জেভার রেসপনসিভ বাজেট: ধারণা, উদ্দেশ্য এবং সুবিধা	১৭৭
প্রশিক্ষণ উপকরণ-৯.১ : জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ ছক	১৮২
প্রশিক্ষণ উপকরণ-৯.২ : নারী উন্নয়নে মন্ত্রণালয়ের কৌশলগত উদ্দেশ্য সমূহের প্রভাব যাচাই এর মানদণ্ডসমূহ	১৮৩
প্রশিক্ষণ উপকরণ-৯.৩ : ফরম ৪ এ রকলাম ৯ ও ১০ পূরণ নির্দেশিকা	১৮৪
স্লাইড্ : ৯.১ থেকে ৯.১৩ পর্যন্ত	১৮৫-১৯১

অধিবেশন দশ: ১৯২-২০৪

দৃষ্টিভঙ্গি, আচরণ পরিবর্তন ও যোগাযোগ মাধ্যমে জেভার মূলধারাকরণ	১৯২
অধিবেশন পরিচালন পক্রিয়া	১৯২-১৯৩
হ্যান্ডআউট-১০.১ : দৃষ্টিভঙ্গি, আচরণ পরিবর্তন ও যোগাযোগ মাধ্যমে জেভার মূলধারাকরণ	১৯৪
প্রশিক্ষণ উপকরণ-১০.১ : তৃণমূল পর্যায়ের শক্তিশালী নারী যোগাযোগকারীর একটি ঘটনা / কেইস	১৯৯
স্লাইড্ : ১০.১ থেকে ১০.৯ পর্যন্ত	২০০-২০৪

অধিবেশন এগার: ২০৫-২১৭

জেভার মূলধারাকরণ, অধিকার প্রতিষ্ঠা ও সেবাসমূহ প্রাপ্তিতে অ্যাডভোকেসি দক্ষতা বৃদ্ধির কৌশল	২০৫
অধিবেশন পরিচালন পক্রিয়া	২০৫-২০৬
হ্যান্ডআউট-১১.১ : জেভার সমতা ও মূলধারাকরণে অ্যাডভোকেসির ভূমিকা ও গুরুত্ব	২০৭
প্রশিক্ষণ উপকরণ-১১.১ : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে অ্যাডভোকেসির প্রক্রিয়া	২১১
প্রশিক্ষণ উপকরণ-১১.২ : অ্যাডভোকেসি করার বিষয় ও কার্যক্রমের একটি উদাহরণ	২১২
স্লাইড্ : ১১.১ থেকে ১১.৮ পর্যন্ত	২১৪-২১৭

অধিবেশন বার: ২১৮-২২৫

স্টেকহোল্ডারদের সাথে অংশীদারিত্ব ও পারস্পরিক অংশীদারিত্ব ও পারস্পরিক সহযোগিতা মবিঅ এর কৌশল	২১৮
অধিবেশন পরিচালন পক্রিয়া	২১৮

হ্যান্ডআউট-১২.১ : অংশীদারিত্ব: ধারণা ও যৌক্তিকতা, বৈশিষ্ট্য এবং প্রক্রিয়া	২২০
স্লাইড : ১২.১ থেকে ১২.৬ পর্যন্ত	২২৩-২২৫

অধিবেশন তের:

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রম বাস্তবায়ন ত্বরান্বিতকরণের জন্য সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে নেটওয়ার্ক ও যোগসূত্র স্থাপন	২২৬
অধিবেশন পরিচালনা প্রক্রিয়া	২২৬-২২৭
হ্যান্ডআউট-১৩.১ : নেটওয়ার্কিং এবং লিংকেজ এর ধারণা, উদ্দেশ্য ও বিবেচ্য বিষয়াদি	২২৮
স্লাইড : ১৩.১ থেকে ১৩.৮ পর্যন্ত	২৩৩-২৩৬

অধিবেশন চৌদ্দ:

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে জেডার সমতা ও মূলধারাকরণে জেডার সংবেদনশীল নির্দেশকসমূহ ও এর গুরুত্ব	২৩৭
অধিবেশন পরিচালন পত্রিকা	২৩৭-২৩৯
হ্যান্ডআউট-১৪.১ : জেডার সংবেদনশীল নির্দেশক: ধারণা, ধরণ, গুরুত্ব ও বিবেচ্য বিষয়াদি	২৪০
হ্যান্ডআউট-১৪.২ : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের স্টেকহোল্ডার ও সুফরভোগীদের পারিবারিক, সামাজিক ও জাতীয় ক্ষেত্রে জেডার বিষয়ক সম্ভাব্য প্রভাবক নির্দেশকসমূহ	২৪২
প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৪.১ : বিভিন্ন ধরণের নির্দেশকের কিছু উদাহরণ	২৪৪
স্লাইড : ১৪.১ থেকে ১৪.৬ পর্যন্ত	২৪৫-২৪৭

অধিবেশন পনের:

জেডার সংবেদনশীল তথ্য সংগ্রহ ও প্রতিবেদন প্রণয়ন	২৪৮
অধিবেশন পরিচালন পত্রিকা	২৪৮-২৫০
হ্যান্ডআউট-১৫.১ : জেডার সংবেদনশীল তথ্য সংগ্রহ ও প্রতিবেদন প্রণয়ন	
প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৫.১ :	২৫৭
স্লাইড : ১৫.১ থেকে ১৫.৭ পর্যন্ত	২৫৮-২৬১
বেইজিং প্যাটফরম ফর অ্যাকশন বাস্তবায়নে জাতীয় কর্মপরিকল্পনা : মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়	২৬২-২৭০
তথ্যসূত্র	২৭১
শব্দকোষ	২৭২
সংযোজনী	২৭৩-২৭৬

কোর্স পরিচিতি

প্রশিক্ষণ কোর্সের শিরোনাম : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরে জেভার সমতা ও মূলধারাকরণ

অংশগ্রহণকারী : জাতীয় মহিলা প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন একাডেমীর অনুঘদ সদস্য এবং মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কর্মকর্তাবৃন্দ ।

কোর্সের মেয়াদকাল : পাঁচ কর্ম দিবস ।

প্রতিদিনের সময়সূচি : সকাল ৯:০০ টা থেকে বিকাল ৫:০০ টা পর্যন্ত । এছাড়া অবসরে কোর্স সংশ্লিষ্ট ছবি দেখা, প্রতিবেদন তৈরি ও বিনোদনমূলক কার্যক্রম থাকবে ।

অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা : ২০-২৫ জন (প্রতি কোর্সে) ।

কোর্সের ভাষা মাধ্যম : বাংলা ।

কোর্সের উদ্দেশ্য

প্রশিক্ষণ পদ্ধতি : প্রশিক্ষণ পদ্ধতি মূলত অংশগ্রহণধর্মী । এর মধ্যে কার্টুন ও ছবি বিশ্লেষণ, ভিআইপিপি, মাথা খাটানো (ব্রেইন স্টর্মিং), প্রতিবেদন তৈরি, ভূমিকাভিনয়, জীবন বৃত্তান্ত আলোচনা, দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা, প্রশ্নোত্তরসহ আলোচনা ইত্যাদি ব্যবহৃত হয়েছে । অধিবেশনের উদ্দেশ্য অর্জনের লক্ষ্যে সুনির্দিষ্ট পদ্ধতি বর্ণিত হয়েছে । এতে সহায়ক নির্ধারিত পদ্ধতি ব্যবহার করে সঠিকভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে পারবেন ।

প্রশিক্ষণ উপকরণ : সুষ্ঠু ও কার্যকরভাবে প্রশিক্ষণ অধিবেশন পরিচালনার জন্য পাওয়ার পয়েন্ট, ট্রান্সপারেন্সি শিট, ওএইচপি স্লাইড, ছবির সেট, ভিডিও ডকুমেন্টরি, হ্যান্ডআউট, কেইস স্টাডি, চেকলিস্ট, রঙ্গিন ও সাদা কাগজ, স্টিকার, স্কচটেপ ও মাস্কিন টেপ, এন্টিকাটার, গুস্টিক, কাঁচি, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, ওভারহেড প্রজেক্টর, সংবাদপত্র/ম্যাগাজিন, হোয়াইট বোর্ড, বিভিন্ন ধরনের মার্কার ও পেন (হোয়াইট বোর্ড মার্কার, পার্মানেন্ট মার্কার, ওএইচপি পেন ও সাইন পেন), পেন্সিল, স্কেল, ইরেজার, সার্পনার, ভিআইপিপি কার্ড, ফ্লিপচার্ট, ব্রাউন পেপার, পোস্টার, বোর্ড, পিন ইত্যাদি ব্যবহৃত হয়েছে ।

প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন : তাৎক্ষণিক প্রতিক্রিয়া পর্যায় (reaction level) এবং শিখন পর্যায় (learning level) – এই দু'ভাবে প্রশিক্ষণ কোর্সের মূল্যায়ন করা হবে । প্রতিক্রিয়া পর্যায়ে অংশগ্রহণকারীগণ কর্তৃক প্রতিদিন প্রশিক্ষণ দিবসের শেষাংশে প্রতিটি সেশন মূল্যায়ন করা হবে । অংশগ্রহণকারীদের শিখন (learning) মূল্যায়নের জন্য প্রশিক্ষণ শুরুর আগে প্রশিক্ষণ পূর্ববর্তী এবং প্রশিক্ষণ শেষে প্রশিক্ষণ পরবর্তী এই দু'ধরনের প্রশ্নপত্রের মাধ্যমে তাদের জ্ঞান, দক্ষতা, প্রজ্ঞা ও মনোভাব বৃদ্ধি ও পরিবর্তনের মান যাচাই করা হবে । প্রতিটি অধিবেশন থেকে ২/১টি করে বিষয়ের উপর ছোট ছোট প্রশ্ন তৈরি করতে হবে । সহায়ক প্রশ্নপত্রে মোট নম্বর ৫০ বা ১০০ নির্ধারিত করবেন এবং সেই অনুপাতে প্রতিটি প্রশ্নের জন্য নম্বর নির্দিষ্ট করবেন ।

প্রশিক্ষণ পূর্ববর্তী মূল্যায়ন সহায়ককে অংশগ্রহণকারীদের ও প্রশিক্ষণের বিষয়াদি সম্বন্ধে তাদের জ্ঞান ও দক্ষতা অনুধাবনে সাহায্য করবে যার মাধ্যমে সহায়ক তাদের লেভেল বা স্তর অনুযায়ী অধিকতর ফলপ্রসূ অধিবেশন পরিচালনা করতে পারবেন । আবার প্রশিক্ষণ পরবর্তী মূল্যায়ন এর মাধ্যমে এ প্রশিক্ষণ শেষে অংশগ্রহণকারীগণ কতটুকু জ্ঞান ও দক্ষতা অর্জন করলেন তা যাচাই করা সম্ভব হবে । প্রশিক্ষণ কোর্সের শেষ দিনে অংশগ্রহণকারীগণ প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু, পদ্ধতি ও কোর্স ব্যবস্থাপনাসহ বিবিধ বিষয় মূল্যায়ন করবেন ।

প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল ও মডিউল পরিচিতি

এই প্রশিক্ষণ ম্যানুয়ালটি মোট চারটি মডিউলের সমন্বয়ে তৈরি করা হয়েছে। প্রতিটি মডিউলে প্রয়োজন অনুসারে কয়েকটি অধিবেশন সংযুক্ত করা হয়েছে। নিচে মডিউলের শিরোনামসহ অধিবেশনের নাম উল্লেখ করা হয়েছে।

প্রথম মডিউল : জেভার সমতা ও মূলধারাকরণ : ধারণা ও কাঠামো

- অধিবেশন - এক : সামাজিক প্রতিষ্ঠান সমূহে (পরিবার, সমাজ, কর্মস্থল, রাষ্ট্র) নারী-পুরুষের অবস্থা, অবস্থান এবং সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া।
- অধিবেশন - দুই : জেভার : ধারণা, ভূমিকা ও চাহিদা।
- অধিবেশন - তিন : জেভার অ্যাপ্রোচ - 'উইড' এবং 'গ্যাড' থেকে গ্যাড-এ উত্তরণ: কারণ, কার্যকারিতা এবং মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে এর প্রয়োগ ও অভিজ্ঞতা।
- অধিবেশন - চার : জেভার সমতা ও জেভার মূলধারাকরণ : ধারণা, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর কার্যক্রম-এর প্রভাব, ফলাফল ও জেভার মূলধারাকরণ মূল্যায়ন।

দ্বিতীয় মডিউল : জেভার ভিত্তিক পরিকল্পনা ও জেভার রেসপনসিভ বাজেট

- অধিবেশন - পাঁচ : জেভার সমতা ও জেভার মূলধারাকরণ সংক্রান্ত বিভিন্ন জাতীয় ও আন্তর্জাতিক অঙ্গীকার বাস্তবায়নে মবিঅ কর্মকর্তাদের দায়িত্বাবলী।
- অধিবেশন - ছয় : জেভার সমতা অর্জনে সাংবিধানিক, মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকার বাস্তবায়নে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর (মবিঅ)-এর ভূমিকা।
- অধিবেশন - সাত : জেভার রেসপনসিভ উন্নয়ন প্রকল্প পরিকল্পনার প্রয়োজনীয়তা ও প্রক্রিয়াকরণ।
- অধিবেশন - আট : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে জেভার সমতা বিশ্লেষণ।
- অধিবেশন - নয় : জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ এবং জেভার রেসপনসিভ (Gender Responsive Budget) বাজেট।

তৃতীয় মডিউল : অ্যাডভোকেসি, নেটওয়ার্কিং ও অংশীদারিত্ব (Partnership)

- অধিবেশন - দশ : দৃষ্টিভঙ্গি, আচরণ পরিবর্তন ও যোগাযোগ মাধ্যমে জেভার প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ।
- অধিবেশন - এগার : জেভার সমতা ও মূলধারাকরণ, অধিকার প্রতিষ্ঠা এবং সেবাসমূহ প্রাপ্তিতে অ্যাডভোকেসি দক্ষতা বৃদ্ধির কৌশল।
- অধিবেশন - বার : স্টেকহোল্ডারদের সাথে অংশীদারিত্ব ও পারস্পরিক সহযোগিতায় মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রম ও কৌশল।
- অধিবেশন - তের : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রম বাস্তবায়ন ত্বরান্বিতকরণের জন্য সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে নেটওয়ার্কিং ও যোগসূত্র (Linkage) স্থাপন।

চতুর্থ মডিউল : জেভার সংবেদনশীল পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন

- অধিবেশন - চৌদ্দ : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে জেভার সমতা ও মূলধারাকরণে জেভার সংবেদনশীল নির্দেশকসমূহ।
- অধিবেশন - পনের : জেভার সংবেদনশীল তথ্য সংগ্রহ ও প্রতিবেদন প্রণয়ন।

প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল ও মডিউল পরিচিতি

প্রতিটি মডিউল স্বয়ংসম্পূর্ণ। একটি মডিউলকে আলাদাভাবে স্বল্প মেয়াদের একটি কোর্স হিসেবে অথবা এক বা একাধিক মডিউলের সমন্বয়ে একটি সম্পূর্ণ কোর্স পরিচালনা করা যেতে পারে। চারটি মডিউল থেকে প্রয়োজনীয় সেশনসমূহ নিয়ে একটি পূর্ণাঙ্গ কোর্সের রূপরেখা প্রণয়ন করাও সম্ভব। মডিউলগুলোর প্রতিটি অধিবেশনই পূর্ণাঙ্গ। সহায়ক প্রয়োজন মতো মডিউল ব্যবহার করে অন্য কোনো কোর্সে জেডার সমতা বা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অধিবেশন পরিচালনা করতে পারবেন।

ম্যানুয়ালটিতে প্রশিক্ষণ কোর্সের উদ্দেশ্য, সময়সূচি, অধিবেশনের শিরোনাম, অধিবেশন পরিচালনার প্রক্রিয়া, হ্যান্ড আউট, সংশ্লিষ্ট ছবি, কার্ড, কেস স্টাডি, স্লাইড, ট্রান্সপারেন্সি শীট, ইত্যাদি সংযুক্ত করা আছে।

অধিবেশন নির্দেশক

প্রতিটি অধিবেশনের শিরোনামের পাশাপাশি নম্বর দেয়া আছে। এই নম্বর অনুসরণ করে হ্যান্ডআউট, প্রশিক্ষণ উপকরণ, ব্যবহৃত ছক, ফরমেট, টেবিল ইত্যাদিতে নম্বর দেয়া হয়েছে। ফলে সহায়ক সহজেই অধিবেশন সংশ্লিষ্ট হ্যান্ডআউট, উপকরণ ইত্যাদি বিষয়গুলো চিহ্নিত করতে পারবেন।

সহায়ক যে সব অধিবেশন তার প্রশিক্ষণ কোর্সে সংযোজন/ব্যবহার করবেন প্রয়োজনবোধে সে অনুযায়ী অধিবেশনের নম্বরও প্রদান করবেন। অন্যান্য কোর্স/কর্মশালায় অধিবেশনগুলো প্রয়োজনবোধে সহায়ক ভিন্ন নম্বর দিয়েও ব্যবহার করতে পারেন। প্রতিটি অধিবেশনে সহায়কের করণীয় কার্যাবলী বিভিন্ন পর্যায়ে বিভাজন করা হয়েছে। প্রতিটি পর্যায়ে সহায়ক যে পদ্ধতি ও উপকরণ ব্যবহার করবেন তা নির্দিষ্ট করে উল্লেখ করা আছে। এটি সহায়ক এবং অংশগ্রহণকারীদের নির্দিষ্ট উদ্দেশ্য অর্জনে সহায়তা করবে।

উদ্দেশ্য

প্রতিটি অধিবেশন থেকে অংশগ্রহণকারীগণ যে কাঙ্ক্ষিত জ্ঞান, দক্ষতা এবং মনোভাব অর্জন করবেন সে বিষয়গুলো পরিষ্কারভাবে উল্লেখ করা হয়েছে। বর্ণিত উদ্দেশ্যগুলো সুষ্ঠুভাবে অধিবেশন পরিচালনার ক্ষেত্রে সহায়ক নির্দেশিকা হিসেবে কাজ করবেন।

অধিবেশনের সময়

সহায়ক প্রতিটি অধিবেশন যাতে পূর্ণাঙ্গভাবে আলোচনা করতে পারেন সেদিক বিবেচনায় রেখে অধিবেশনের জন্য নির্ধারিত সময় উল্লেখ করা হয়েছে। অধিবেশনের বিভিন্ন অংশের জন্য সময় বিভাজন করা আছে। তবে সহায়ক অধিবেশনের জন্য প্রাপ্ত সময় এবং তার নিজস্ব অভিজ্ঞতার আলোকে নির্ধারিত সময় এবং বিভাজিত সময় কম বেশি করতে পারবেন। সহায়ক যখন কোনো একটি অধিবেশন এককভাবে ব্যবহার করবেন তখন প্রাপ্ত সময়ের মধ্যে অধিবেশনের বিভিন্ন অংশের জন্য প্রয়োজন অনুযায়ী সময় বিভাজন করে তিনি তার অধিবেশন পরিচালনা করবেন।

সহায়কের বিশেষ করণীয়

- সহায়ক অধিবেশন শুরুর পূর্বে অধিবেশন পরিচালনার প্রক্রিয়াটি ভালোভাবে আত্মস্থ করবেন। সহায়ক যদি মনে করেন আরও ফ্লিপচার্ট, স্লাইড, ট্রান্সপারেন্সি শীট এবং মাল্টিমিডিয়া প্রেজেন্টেশন তৈরি করতে হবে তাহলে তা করে নেবেন। সহায়ক ইচ্ছে করলে প্রক্রিয়ায় পরিবর্তন আনতে পারেন। তবে বরাদ্দকৃত মোট সময়, উদ্দেশ্য, লক্ষ্য ও অধিবেশনের বিষয়বস্তু যেন ঠিক থাকে, তিনি সে দিকে খেয়াল রাখবেন;
- সহায়ক কী প্রক্রিয়ায় এবং কোন পদ্ধতি ও উপকরণ ব্যবহার করে পুরো অধিবেশনটি পরিচালনা করবেন তা পর্যায়ক্রমে সুস্পষ্টভাবে উল্লেখ করা হয়েছে। সহায়ক পূর্ব থেকেই এই প্রক্রিয়াগুলো ভালোভাবে দেখে নেবেন যাতে তিনি প্রতিটি পর্যায়ে নিজে যা করবেন এবং অংশগ্রহণকারীগণ যা করবেন, সে কাজে তিনি কীভাবে সহায়তা করবেন তা সঠিকভাবে পালন করে অধিবেশনের উদ্দেশ্য পূরণ করতে পারেন।

প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল ও মডিউল পরিচিতি

- মডিউলে সংযোজিত হ্যান্ডআউট, স্লাইড্, ছক, চিত্রসহ অন্যান্য প্রশিক্ষণ উপকরণ, চাহিদার সঙ্গে সঙ্গতি রেখে পরিবর্তন করা যাবে;
- বিষয়ের উপর সহায়কের জ্ঞান ও দক্ষতা আরও শাণিত করার লক্ষ্যেই পরিকল্পিতভাবে এই ম্যানুয়ালে পাঠোপকরণসমূহ সন্নিবেশিত হয়েছে। এর ফলে যথাসময়ে সহায়ক অংশগ্রহণকারীগণের শিক্ষাগত যোগ্যতা, জ্ঞান, অভিজ্ঞতা ইত্যাদি স্তর বিবেচনা করে সহজ ভাষায় তাদের কাছে এ বিষয়গুলো উপস্থাপন করতে সক্ষম হবেন।

অনুশীলন

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর (মবিঅ)-এর কর্মকর্তাগণের নিজ নিজ ক্ষেত্রে অভিজ্ঞতা ও দক্ষতা রয়েছে। অংশগ্রহণকারী হিসেবে তাদের কর্ম-দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য অনুশীলন পদ্ধতির ব্যবস্থা রাখা হয়েছে। এর মাধ্যমে তাদের বিশ্লেষণ ক্ষমতা বৃদ্ধি পাবে এবং কর্মজীবনে তাদের দায়িত্বসমূহ যথাযথভাবে পালন করতে সক্ষম হবেন।

উদ্বোধনী অধিবেশনের প্রক্রিয়া

সময় : ৪৫ মিনিট

পদ্ধতি : বক্তৃতা ও আলোচনা

স্বাগত বক্তব্য ও প্রশিক্ষণ উদ্বোধন

- শুরুতে কোর্স সমন্বয়ক/সংগঠক/অনুষ্ঠান ঘোষণাকারী সম্মানিত অতিথিবর্গকে পরিচয় করিয়ে দেবেন। অধিবেশনে অংশগ্রহণকারী সকলকে স্বাগত জানাবেন এবং উপস্থিত অতিথি এবং উর্দ্ধতন কর্মকর্তাদের আসন গ্রহণ করতে অনুরোধ করবেন;
- প্রথমে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় এবং মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর এর কর্মকর্তা/উর্দ্ধতন কর্মকর্তাকে স্বাগত বক্তব্য রাখতে বলবেন;
- কোর্স সংগঠক/সমন্বয়ক কোর্সের উদ্দেশ্য, বিষয়সূচি, কোর্স চলাকালীন অনুসরণীয় নিয়মাবলী সম্পর্কে সংক্ষিপ্ত ধারণা দেবেন;
- এরপর দুই বা একজন বিশেষ অতিথিকে প্রশিক্ষণের পরিপ্রেক্ষিত ও গুরুত্ব কিংবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কিছু বলার জন্য অনুরোধ করবেন;
- অতঃপর প্রধান অতিথিকে তার বক্তব্য এবং প্রশিক্ষণ কোর্সের শুভ উদ্বোধন ঘোষণা করার অনুরোধ করবেন। প্রধান অতিথি বক্তব্য শেষে কোর্সের উদ্বোধন ঘোষণা এবং উদ্বোধনী অধিবেশনের সমাপ্তি ঘোষণা করবেন;
- কোর্স সমন্বয়ক সকলকে আপ্যায়নের জন্য আহ্বান জানাবেন এবং আপ্যায়ন শেষে মূল কর্ম অধিবেশন অর্থাৎ প্রশিক্ষণ কার্যক্রমে সকল অংশগ্রহণকারীকে অংশগ্রহণের আহ্বান জানাবেন।

প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল পরিচিতি

প্রশিক্ষণ মডিউল

- প্রথম মডিউল : জেভার সমতা ও মূলধারাকরণ : ধারণা ও কাঠামো
- দ্বিতীয় মডিউল : জেভার ভিত্তিক পরিকল্পনা ও জেভার রেসপনসিভ বাজেটিং
- তৃতীয় মডিউল : অ্যাডভোকেসি, নেটওয়ার্কিং ও অংশীদারিত্ব (পার্টনারশীপ)
- চতুর্থ মডিউল : জেভার সংবেদনশীল পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন

অধিবেশনের শিরোনাম : শিখন সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টিকরণ ও প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন

অধিবেশনের ব্যাপ্তি : ১ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- অংশগ্রহণকারীগণের পারস্পরিক পরিচিতি;
- প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- কোর্স ম্যানুয়াল, প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু এবং কোর্স মূল্যায়নের উদ্দেশ্য ও পদ্ধতি সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- প্রশিক্ষণের নিয়মাবলী ঠিক করা এবং দল গঠনের প্রয়োজনীয়তা ও প্রক্রিয়া সম্পর্কে ধারণা লাভ।

পদ্ধতি

- খেলা
- বড় দলে আলোচনা
- মাথা খাটানো (Brain Storming)
- মুড মিটার
- অনুশীলন ও জোড় বাধা

উপকরণ

- ওভারহেড প্রজেক্টর (ওএইচপি)
- ভিআইপিপি (VIIP) কার্ড
- পোস্টার পেপার
- মার্কার
- রোল প্যাড, বলপেন
- নেম কার্ড
- ব্রাউন পেপার
- আর্ট লাইনার পেন
- শব্দ সম্বলিত কাগজ
- প্রশিক্ষণ উপকরণ - মুড মিটার: ১
- স্লাইড : ১ থেকে ৫
- পোস্টার : ১
- চিত্র/ডায়াগ্রাম : ১ থেকে ২

প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
অনুশীলন ও জোড় বাধা ৩০ মিনিট	<p>১. অধিবেশনের উদ্দেশ্য, পরিচয় পর্ব ও আইস ব্রেকিং :</p> <ul style="list-style-type: none">● প্রথমে সহায়ক সকলকে শুভেচ্ছা জানাবেন এবং কুশল বিনিময় করবেন। এবার তিনি অধিবেশনের উদ্দেশ্য সম্পর্কে ধারণা দেবেন;● সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের স্বাগত জানিয়ে একে অন্যের সঙ্গে পরিচিত হওয়ার জন্য দু'জন করে জোড় বাঁধতে বলবেন। এক্ষেত্রে বিভিন্ন বিষয়ের উপর একটি শব্দ এবং এর বিপরীত শব্দ দিয়ে জোড় বাঁধতে বলবেন। যেমন: রাত-দিন, লতা-পাতা ইত্যাদি; সহায়ক ভিন্ন ভিন্ন কাগজে লিখিত/মুদ্রিত শব্দগুলো টেবিলে রাখবেন। অংশগ্রহণকারীগণ একটি করে শব্দ তুলে নেবেন এবং তার জোড় সাথীকে বের করবেন। সহায়ক শব্দ দিয়ে জোড় বাঁধার পরিবর্তে গানের কলি দিয়ে জোড় বাঁধতেও বলতে পারেন। অথবা সহায়ক নিজস্ব চিন্তাধারা দিয়ে অন্যভাবেও এ কাজটি করতে পারবেন;	নেম কার্ড, মার্কার, শব্দ সম্বলিত কাগজ

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
	<ul style="list-style-type: none"> ● জোড় বাঁধার পর অংশগ্রহণকারীগণ নিজেদের মধ্যে পারস্পরিক আলোচনার মাধ্যমে একে অন্যের সঙ্গে পরিচিত হবেন। এক্ষেত্রে নাম, পদবী, কর্ম-এলাকা, অভিজ্ঞতা, পছন্দ অপছন্দ ইত্যাদি বিষয় জানা যেতে পারে। অংশগ্রহণকারীগণ বিষয়গুলো ভিআইপিপি কার্ডে লিখে রাখবেন; ● এবার সহায়ক বলবেন, প্রত্যেক জোড়া পাশাপাশি দাঁড়িয়ে একজন আরেকজনকে পরিচয় করিয়ে দেবেন। পরিচয়ের সময় নাম, পদবী, অভিজ্ঞতা, পছন্দ-অপছন্দ ইত্যাদি বলবেন; ● এভাবে সবার পরিচয় শেষে সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের বিশেষ বৈশিষ্ট্যগুলো এবং অভিজ্ঞতাসমূহের সারসংক্ষেপ টানবেন। বলবেন, আমরা জোড় বেঁধে পরস্পরের বন্ধু হয়েছি। একে অন্যকে পরিচয় করে দিয়েছি। এখন আমরা সকলেই পরস্পরের পরিচিত। সকলে সকলের বন্ধু হয়েছি। প্রশিক্ষণের দিনগুলোতে বন্ধু হিসেবে একে অন্যকে সহায়তা করব। 	
<p>প্রশ্নোত্তরমূলক বক্তব্য, আলোচনা</p> <p>৩০ মিনিট</p>	<p>২. প্রশিক্ষণ, মডিউল, বিষয়বস্তু, প্রশিক্ষণসূচি পরিচিতি :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক প্রথমে প্রশিক্ষণ সম্পর্কে ধারণা দেবেন। তিনি প্রশিক্ষণ কোর্সের উদ্দেশ্য, পদ্ধতি, উপকরণ, অধিবেশনের উদ্দেশ্য, সময় এবং একজন সহায়কের সাধারণভাবে করণীয় বিষয়গুলো সম্পর্কে সংক্ষেপে ধারণা দেবেন; ● এবার সহায়ক ভিন্ন ভিন্নভাবে ৪টি মডিউল সম্পর্কে ধারণা দেবেন। প্রতিটি মডিউলে যে বিষয়গুলো থাকবে সংক্ষেপে তা জানাবেন; ● এরপর সহায়ক ফ্লিপচার্ট, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, স্লাইড/ফ্লিপচার্ট ইত্যাদি সহকারে প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু ও কর্মসূচি প্রদর্শন করে আলোচনা করবেন। এ বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের কোনো প্রশ্ন থাকলে তা ব্যাখ্যা করবেন। 	<p>ট্রান্সপারেন্সি শীট, ফ্লিপ চার্ট, মাল্টি মিডিয়া প্রজেক্টর</p>
<p>অংশগ্রহণমূলক আলোচনা</p> <p>১০ মিনিট</p>	<p>৩. প্রশিক্ষণের নিয়মাবলী নির্ধারণ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক ৫(পাঁচ) কর্ম দিবসে অনুষ্ঠিতব্য এই প্রশিক্ষণটি সফল করার জন্য সকলকে কিছু নিয়ম ঠিক করতে আহ্বান করবেন। অংশগ্রহণকারীদের মতামতগুলো ফ্লিপচার্ট/পোস্টার পেপারে লিখবেন। প্রয়োজনে সহায়ক নিজেও কিছু নিয়ম যোগ করতে পারেন। যেমন: সময় মেনে চলা, এক জনের কথা বলা শেষে অন্যজনে কথা বলা, পাশাপাশি কথা না বলা, অন্যের মতামতের প্রতি শ্রদ্ধাশীল হওয়া, অপ্রাসঙ্গিক কথা না বলা, মোবাইল ফোন সাইলেন্ট মুডে রাখা ইত্যাদি; ● প্রাপ্ত নিয়মাবলী সম্বলিত পোস্টার পেপারটি প্রশিক্ষণ কক্ষে ঝুলিয়ে রাখবেন এবং এগুলো সবাইকে মেনে চলার জন্য আহ্বান জানাবেন। ● এক্ষেত্রে সহায়ক ২/১টি ছবিও রাখতে পারেন; যেমন মোবাইল ফোনের ছবির নিচে 'মোবাইল ফোন সাইলেন্ট মুডে রাখুন' কথাটি লিখতে পারেন; ● সহায়ক প্রশিক্ষণটিকে সৃষ্টিভাবে সম্পন্ন করার জন্য অংশগ্রহণকারীদের মধ্য থেকে তাদের সম্মতিতে প্রতিবেদন প্রণয়ন দল, স্বাস্থ্য ও অন্যান্য লজিস্টিক কমিটি, বিনোদন কমিটি প্রভৃতি সেবক দলগঠন করতে পারবেন। 	<p>ফ্লিপচার্ট, মার্কার, ছবি (প্রয়োজনে)</p>

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
<p>অনুশীলন ১০ মিনিট</p>	<p>8. কোর্স মূল্যায়ন বিষয়ক ধারণা প্রদান :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক প্রথমে প্রশিক্ষণ কোর্স মূল্যায়ন-এর উদ্দেশ্য সম্পর্কে ধারণা দেবেন, বলবেন কোর্স মূল্যায়ন এর উদ্দেশ্য হলো: <ul style="list-style-type: none"> □ অধিবেশনসমূহের উদ্দেশ্য অর্জিত হচ্ছে কী-না সে সম্পর্কে ধারণা লাভ; □ প্রশিক্ষণ থেকে অংশগ্রহণকারীদের প্রত্যাশা সম্পর্কে তাৎক্ষণিক প্রতিক্রিয়া জানা; □ প্রশিক্ষণ চলাকালে কোর্সে পরিবর্তন আনয়নের প্রয়োজন হলে সেই মতে ব্যবস্থা নেয়া; ● সহায়ক বলবেন অংশগ্রহণকারীদের তাৎক্ষণিক প্রতিক্রিয়া জানার জন্য বহুল প্রচলিত ‘মুড ব্যারোমিটার’ ব্যবহার করা যেতে পারে। তিনি পোস্টার পেপারে আঁকা মুড ব্যারোমিটারের নমুনা দেখাবেন। এই ব্যারোমিটারটি প্রশিণের পূর্বেই বড় সাইজের পোস্টার পেপারে ছবি এঁকে তৈরি করে রাখতে হবে; ● এখানে তিনটি প্রতীক রয়েছে, এই প্রতীক ব্যবহারের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের সব দিক মিলিয়ে তাদের দিনটি কেমন লেগেছে তারই প্রতিফলন ঘটবে। যদি খুব ভাল লাগে তাহলে প্রথম প্রতীকটির নিচে মার্কার দিয়ে দাগ বা √ (টিক) চিহ্ন দেবেন। যদি মোটামুটি ভাল লাগে তাহলে দ্বিতীয় প্রতীকটির নিচে এবং ভাল না লাগলে তৃতীয় প্রতীকটির নিচে √ (টিক) চিহ্ন দেবেন; ● প্রশিক্ষণের প্রথম দিন প্রথম অধিবেশনে অংশগ্রহণকারীদেরকে এই মূল্যায়ন বিষয়ে ধারণা দিতে হবে এবং এই কাগজটি এমন স্থানে রাখতে হবে যেখানে সহায়ক তা দেখতে না পান। বোর্ডের পিছনে রাখা ভালো; ● এখানে একটি বিষয় লক্ষ্য রাখতে হবে যে, এই ধরনের অনুশীলনী সাধারণত অংশগ্রহণকারীগণ এড়িয়ে যায়; অর্থাৎ দাগ না দিয়েই প্রশিক্ষণ কক্ষ ত্যাগ করেন। তাই প্রতিদিনই যাওয়ার আগে এই দাগ দেয়ার ব্যাপারটি তাদেরকে মনে করিয়ে দিতে হবে। মনে রাখতে হবে যে, দাগ দেয়া হবে গোপনে ভোট দেয়ার প্রক্রিয়ায়। আরও লক্ষ্য রাখতে হবে যে, একজন যখন দাগ দেবেন তখন অন্য কেউ যেন তা দেখতে না পারেন; ● এ ছাড়াও অংশগ্রহণকারীদের তাৎক্ষণিক প্রতিক্রিয়া বা ‘ফিড ব্যাক’ নিয়ে প্রশিক্ষণের মান উন্নয়ন করা যেতে পারে। দিনের শেষে এ মূল্যায়ন থেকে সহায়কগণ কোর্সের আরও উন্নয়নের প্রয়োজনীয় প্রস্তুতি গ্রহণ করবেন। 	<p>মুড মিটার, ব্রাউন পেপার, আর্ট লাইনার পেন</p>

শিখন সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টিকরণ ও প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- অংশগ্রহণকারীগণের পারস্পারিক পরিচিতি;
- প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- কোর্স ম্যানুয়াল, প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু এবং কোর্স মূল্যায়নের উদ্দেশ্য ও পদ্ধতি সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- প্রশিক্ষণের নিয়মাবলী ঠিক করা এবং দল গঠনের প্রয়োজনীয়তা ও প্রক্রিয়া সম্পর্কে ধারণা লাভ।

প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল, বিষয়বস্তু, প্রশিক্ষণসূচি পরিচিতি

প্রশিক্ষণ মডিউল

প্রথম মডিউল : জেভার সমতা ও মূলধারাকরণ : ধারণা ও কাঠামো

অধিবেশন এক

সামাজিক প্রতিষ্ঠান সমূহে (পরিবার, সমাজ, কর্মস্থল, রাষ্ট্র) নারী পুরুষের অবস্থা, অবস্থান এবং সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া।

অধিবেশন দুই

জেভার : ধারণা, ভূমিকা ও চাহিদা

অধিবেশন তিন

জেভার অ্যাপ্রোচ – ‘উইড’ এবং ‘গ্যাড’, উইড থেকে গ্যাড-এ উত্তরণ: কারণ, কার্যকারিতা এবং মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে এর প্রয়োগ ও অভিজ্ঞতা

অধিবেশন চার

জেভার সমতা ও জেভার মূলধারাকরণ : ধারণা, মবিঅ কার্যক্রমের প্রভাব, ফলাফল ও জেভার মূলধারাকরণ মূল্যায়ন

দ্বিতীয় মডিউল : জেভার ভিত্তিক পরিকল্পনা ও জেভার রেসপনসিভ বাজেট**অধিবেশন পাঁচ**

জেভার সমতা ও জেভার মূলধারাকরণ সংক্রান্ত বিভিন্ন জাতীয় ও আন্তর্জাতিক অঙ্গীকার বাস্তবায়নে মবিঅ কর্মকর্তাদের দায়িত্বাবলী

অধিবেশন ছয়

জেভার সমতা অর্জনে সাংবিধানিক, মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকার বাস্তবায়নে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর (মবিঅ)-এর ভূমিকা

অধিবেশন সাত

জেভার রেসপনসিভ উন্নয়ন প্রকল্প পরিকল্পনার প্রয়োজনীয়তা ও প্রক্রিয়াকরণ

অধিবেশন আট

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে জেভার সমতা বিশ্লেষণ

অধিবেশন নয়

জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ এবং জেভার রেসপনসিভ (Gender Responsive Budget) বাজেট

তৃতীয় মডিউল : অ্যাডভোকেসি, নেটওয়ার্কিং ও অংশীদারিত্ব (Partnership)**অধিবেশন দশ**

দৃষ্টিভঙ্গি, আচরণ পরিবর্তন ও যোগাযোগ মাধ্যমে জেভার প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ

অধিবেশন এগার

জেভার সমতা ও মূলধারাকরণ, অধিকার প্রতিষ্ঠা এবং সেবাসমূহ প্রাপ্তিতে অ্যাডভোকেসি দক্ষতা বৃদ্ধির কৌশল

অধিবেশন বার

স্টেকহোল্ডারদের সাথে অংশীদারিত্ব ও পারস্পরিক সহযোগিতায় মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রম ও কৌশল

অধিবেশন তের

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রম বাস্তবায়ন ত্বরান্বিতকরণের জন্য সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে নেটওয়ার্কিং ও যোগসূত্র (Linkage) স্থাপন

চতুর্থ মডিউল : অংশগ্রহণভিত্তিক পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন পদ্ধতি এবং কৌশল

অধিবেশন চৌদ্দ

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে জেভার সমতা ও মূলধারাকরণে জেভার সংবেদনশীল নির্দেশকসমূহ

অধিবেশন পনের

জেভার রেসপনসিভ তথ্য সংগ্রহ ও প্রতিবেদন প্রণয়ন

প্রশিক্ষণের নিয়মাবলী

- সময় মেনে চলা
- একে একে কথা বলা
- পাশাপাশি কথা না বলা
- অন্যের মতামতের প্রতি শ্রদ্ধাশীল হওয়া
- অপ্রাসঙ্গিক কথা না বলা
- মোবাইল ফোন সাইলেন্ট মুডে রাখা ।

মুড মিটার

প্রথম দিন



Blank blue box for recording mood on the first day under the happy face category.

Blank blue box for recording mood on the first day under the neutral face category.

Blank blue box for recording mood on the first day under the sad face category.

দ্বিতীয় দিন



Blank blue box for recording mood on the second day under the happy face category.

Blank blue box for recording mood on the second day under the neutral face category.

Blank blue box for recording mood on the second day under the sad face category.

তৃতীয় দিন



Blank space for writing

Blank space for writing

Blank space for writing

চতুর্থ দিন



Blank space for writing

Blank space for writing

Blank space for writing

পঞ্চম দিন



Blank space for writing

Blank space for writing

Blank space for writing

অধিবেশন - এক

অধিবেশনের শিরোনাম : সামাজিক প্রতিষ্ঠানসমূহে (পরিবার, সমাজ, কর্মস্থল, রাষ্ট্র)
নারী-পুরুষের অবস্থা, অবস্থান এবং সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া

অধিবেশনের সময়কাল : ২ ঘণ্টা

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- বিভিন্ন সামাজিক প্রতিষ্ঠানে নারী ও পুরুষের অবস্থা ও অবস্থান সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- নারী-পুরুষ ভেদে এবং এলাকা ভেদে বৈষম্যমূলক অবস্থার সঙ্গে উন্নয়নের বিপরীতমুখী সম্পর্ক বিষয়ে ধারণা লাভ;
- নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা অর্জনে সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়াসহ অন্যান্য উন্নয়ন প্রক্রিয়ার ভূমিকা সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- এসকল বিষয়ে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কর্মকর্তাদের ভূমিকা ও করণীয় সম্পর্কে ধারণা লাভ।

পদ্ধতি

- ভিআইপিপি (VIPP) কার্ড
- অংশগ্রহণমূলক আলোচনা
- দলীয় অনুশীলনের মাধ্যমে তথ্য সমৃদ্ধ ছক পূরণ
- ব্যক্তিগত ও পারিবারিক / সামাজিক অভিজ্ঞতা বিনিময়
- ছবি প্রদর্শন ও আলোচনা
- অভিজ্ঞতা ও মতামত পর্যালোচনা

মাধ্যম ও উপকরণ

- ভিআইপিপি কার্ড, হোয়াইট বোর্ড, বিভিন্ন ধরনের মার্কার, ফ্লিপচার্ট, বোর্ড পিন
- স্লাইড
- ওভারহেড প্রজেক্টর
- হ্যান্ডআউট ১.১ : সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় নারী ও পুরুষের অবস্থা ও অবস্থান
- হ্যান্ডআউট ১.২ : বৈশ্বিক এবং বাংলাদেশ পরিপ্রেক্ষিত
- হ্যান্ডআউট ১.৩ : সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় মবিঅ এর করণীয়
- স্লাইড : ১.১ থেকে ১.১৯
- প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক : ১.১ থেকে ১.৩

অধিবেশন পরিচালনা প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
আলোচনা ও উপস্থাপনা, ভিআইপিপি (VIPP) ১০ মিনিট	১. অধিবেশনের উদ্দেশ্য সম্পর্কে আলোচনা : <ul style="list-style-type: none">● সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের সকলের সঙ্গে কুশল বিনিময় করবেন এবং তাদেরকে স্বাগত জানিয়ে অধিবেশন শুরু করবেন;● প্রথমে অধিবেশনের উদ্দেশ্যসমূহ সম্পর্কে ধারণা দেবেন এবং এ সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের মতামত নেবেন;● নারী-পুরুষের চিহ্ন (♂♂) সম্বলিত ভিপি কার্ড বোর্ডে লাগিয়ে দেবেন;● সহায়ক বলবেন আমরা এখন নারী-পুরুষের সম্পর্ক নিয়ে আলোচনা করব। এই সম্পর্ক সৃষ্টির পিছনে আমাদের সামাজিক ব্যবস্থার ভূমিকা নিয়েও আলোচনা করব।	ভিআইপিপি কার্ড, হোয়াইট বোর্ড, বোর্ড পিন, মার্কার, ফ্লিপচার্ট, মাল্টিমিডিয়া/ ওভারহেড প্রজেক্টর এবং স্লাইড-১.১

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
<p>দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা, ভিআইপিপি (VIIP), অভিজ্ঞতা ও মতামত পর্যালোচনা, মাথা খাটানো (Brain Storming)</p> <p>৪৫ মিনিট</p>	<p>২. সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া সম্পর্কে আলোচনা</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ভিআইপিপি কার্ডে লেখা 'সামাজিকীকরণ' শব্দটি বোর্ডে স্থাপন করে এ বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা সম্পর্কে মতামত নেবেন; ● এবার সহায়ক সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা নেবেন; ● কয়েকজনের মতামত নেয়ার পর সহায়ক সামাজিকীকরণ সম্পর্কে স্লাইড এর মাধ্যমে উপস্থাপনা করবেন; ● এবার সহায়ক 'সামাজিকীকরণ' সম্পর্কে সম্যক ধারণা ও জ্ঞান লাভের জন্য অংশগ্রহণকারীদের চারটি (৪) দলে ভাগ করবেন; ● সহায়ক দলীয় অনুশীলনের সময় অংশগ্রহণকারীদের করণীয় দায়িত্ব বুঝিয়ে বলবেন। কারও কোনো প্রশ্ন থাকলে জেনে নেবেন এবং আলোচনার মাধ্যমে পারস্পরিক ধারণা স্পষ্ট করে নেবেন; ● সহায়ক প্রত্যেক দলকে প্রয়োজনীয় ফ্লিপচার্ট ও মার্কার সরবরাহ করবেন; ● চারটি দল চার বয়সের কার্যক্রম সম্পর্কে আলোচনা করবেন। মানুষের জীবনচক্রের মধ্যে জন্ম থেকে 'শৈশব', 'কৈশোর', 'যৌবন', ও 'বৃদ্ধকালীন' বয়সে আমাদের সমাজ ব্যবস্থায় ও সাংস্কৃতিক চিন্তা-চেতনায় নারী ও পুরুষের জীবন ব্যবস্থা গড়ে তোলার জন্য যে ধরনের দায়িত্ব, কার্যক্রম ও সিদ্ধান্ত নেয়া হয় তা আলোচনা করে ফ্লিপচার্টে লিখতে বলবেন। এক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারীগণকে নিজেদের ব্যক্তিগত, পারিবারিক ও সামাজিক অভিজ্ঞতা উল্লেখ করতে বলবেন; হ্যান্ডআউটে বর্ণিত প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-১.১ নিয়ে অংশগ্রহণকারীগণ আলোচনা করবেন; ● প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-১.১ নিয়ে আলোচনা শেষ হলে পূর্বের ৪টি দলকে পুনরায় নিজ নিজ দলে বসে সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় তাদের অভিজ্ঞতাগুলো তুলে ধরার জন্য অনুরোধ করবেন। এক্ষেত্রে তারা অভিজ্ঞতার বর্ণনা, অভিজ্ঞতা অর্জনের বয়স এবং উৎস ব্যক্তি যেমন: বাবা, মা, ভাই বা শিক্ষক যার মাধ্যমে অভিজ্ঞতা লাভ করেছেন তাঁদের নাম উল্লেখ করবেন। আর এজন্য প্রশিক্ষণ উপকরণছক-১.২ ব্যবহার করতে বলবেন; ● দলীয় আলোচনা শেষ হলে প্রত্যেক দলকে তাদের উপস্থাপনা শুরু করতে অনুরোধ করবেন। একই ধরনের অভিজ্ঞতাগুলোর ক্ষেত্রে পুনরাবৃত্তির প্রয়োজন নেই, তবে এর গুরুত্ব বুঝানোর জন্য সহায়ক প্রয়োজন মতো বিষয়টি আলোকপাত করবেন; ● এ পর্যায়ে সহায়ক সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া কীভাবে একজন পুরুষ ও নারীর জন্য সমাজে ভিন্নতর ভূমিকা ও অবস্থান সৃষ্টি করেছে সে সম্পর্কে ধারণা স্পষ্ট করতে সাহায্য করবেন। অংশগ্রহণকারীদের মতামত নেবেন। এই প্রক্রিয়া মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর (মবিঅ)-এর কার্যক্রমে কোনো সমস্যা তৈরি ও প্রভাব ফেলেছে কী-না সে বিষয়ে সহায়ক কয়েকজনের মতামত নিয়ে বিষয়গুলো সংক্ষিপ্তভাবে আলোচনা করবেন; ● সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সহায়ক আলোচনা শেষ করবেন। 	<p>ভিআইপিপি কার্ড, বোর্ড পিন, ফ্লিপচার্ট, মার্কার, হোয়াইট বোর্ড, মার্কার, প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-১.১ থেকে ১.২, স্লাইড-১.২ থেকে ১.৮</p>

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
<p>ভিপ্ কার্ড, উপস্থাপনা, আলোচনা, ছোট দলে আলোচনা ও গুণ গুণ পদ্ধতি</p> <p>২৫ মিনিট</p>	<p>৩. অবস্থা ও অবস্থান সম্পর্কে ধারণা :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক পূর্বের আলোচনার সূত্র ধরে অবস্থা ও অবস্থানের বিষয়টি নিয়ে আলোচনা শুরু করবেন; ● তিনি এ পর্যায়ে হ্যান্ডআউট ১.২ থেকে পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রে নারী-পুরুষের অবস্থা ও অবস্থান অংশ পাঠ করতে বলবেন। পাঠ শেষ হলে সহায়ক এ বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের মতামত জানতে চাইবেন; ● Condition বা অবস্থা সম্পর্কে লিখিত ভিপ্ (VIPP) কার্ড বোর্ডে লাগিয়ে দেবেন। এবার এ বিষয়ে সকলের মতামত জেনে নিয়ে তা হোয়াইট বোর্ড/ফ্লিপচার্টে লিখবেন। অবস্থার নির্দেশকগুলো (Indicators) অংশগ্রহণকারীদের মতামতের ভিত্তিতে লিখবেন; ● Position বা অবস্থান সম্পর্কে লিখিত ভিপ্ কার্ড বোর্ডে স্থাপন করবেন। এ সম্পর্কে সকলের মতামত নেবেন। এবার অংশগ্রহণকারীদের মতামত এর ভিত্তিতে এর নির্দেশকগুলো হোয়াইট বোর্ডে/ ফ্লিপচার্টে লিখবেন; ● ফ্লিপচার্ট বা মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টরের মাধ্যমে ‘অবস্থা’ ও ‘অবস্থান’ এর নির্দেশকগুলো পাশাপাশি তুলে ধরে এর মধ্যকার মৌলিক পার্থক্যগুলো সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা ও মন্তব্য জেনে নেবেন; ● সহায়ক স্লাইড বা ফ্লিপচার্টের মাধ্যমে বৈশ্বিক ও জাতীয় পর্যায়ে শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও পুষ্টি, মজুরি ইত্যাদি সম্পর্কে তৈরিকৃত সারণিসমূহ উপস্থাপন করবেন; ● নারী-পুরুষের অবস্থা ও অবস্থানের ভিন্নতার কারণে উন্নয়নের ক্ষেত্রে কী ধরনের সমস্যা সৃষ্টি করেছে সে সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের গুণ গুণ পদ্ধতি অনুসরণ করে ছোট দলে আলোচনা করতে বলবেন। সহায়ক প্রত্যেক দল থেকে মতামত নিয়ে তা বোর্ডে লিখবেন। একই ধরনের মতামতের পুনরাবৃত্তি করবেন না; তবে বিষয়টির গুরুত্ব এবং অংশগ্রহণকারীদের মতামতের আধিক্য বোঝানোর জন্য যতজন এই বিষয়টি বলবেন বোর্ডে ততোগুলো টিক (✓) চিহ্ন দেবেন। 	<p>ভিআইপিপি কার্ড, বোর্ড পিন, ফ্লিপচার্ট, মার্কার, হোয়াইট বোর্ড, মার্কার, হ্যান্ডআউট, প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-১.১ থেকে ১.২ স্লাইড-১.২ থেকে ১.১৪</p>
<p>প্রশ্নোত্তর আলোচনা, দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা ও মাথা খাটানো (Brain Storming)</p> <p>৪০ মিনিট</p>	<p>৪. অবস্থা, অবস্থান ও সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় পরিবর্তন আনয়নে মবিঅ কর্মকর্তাদের ভূমিকা :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক নারী পুরুষের মধ্যে বৈষম্য, অবস্থা ও অবস্থানের ভিন্নতার কারণে সার্বিকভাবে উন্নয়ন কীভাবে ব্যাহত হচ্ছে সে বিষয়ে সকলের মতামত নেবেন এবং তা ফ্লিপচার্ট কিংবা বোর্ডে লিখবেন; ● নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা আনয়নের জন্য আমাদের সামাজিকীকরণ ব্যবস্থায় এবং মন মানসিকতায় যে ইতিবাচক পরিবর্তন আনা জরুরি সে বিষয়ে সকলকে ঐকমত্যে আসতে সহায়ক সহায়তা করবেন; ● সামাজিকীকরণ ব্যবস্থার পরিবর্তনের জন্য মবিঅ কর্মকর্তাগণ নিজ নিজ অবস্থানে থেকে কী ধরনের দায়িত্ব পালন করতে পারেন সে বিষয়ে প্রতি ২ বা ৩ জন অংশগ্রহণকারীকে ছোট ছোট দলে নিজেদের মধ্যে আলোচনা করে নোট বুক লিখে রাখতে বলবেন; 	<p>মাল্টিমিডিয়া/ ওভারহেড প্রজেক্টর, ফ্লিপচার্ট, মার্কার, হোয়াইট বোর্ড</p>

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
	<ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক প্রতিটি দল থেকে মতামত নিয়ে এক এক করে বোর্ডে লিখবেন এবং তার উপর সংক্ষিপ্ত আলোচনা করবেন; ● সহায়ক এ পর্যায়ে বিষয়সমূহ 'রিক্যাপ' করে নিচের বিষয়গুলো অংশগ্রহণকারীদের কাছে পরিষ্কার হয়েছে কী-না তা সংক্ষেপে আলোকপাত করবেন এভাবে: <ul style="list-style-type: none"> - পূর্বের অবস্থা থেকে নারীদের বর্তমান অবস্থা ও অবস্থানের অগ্রগতি হয়েছে যা আশার কথা, তবে এখনো নারীগণ পুরুষদের তুলনায় অধিকাংশ ক্ষেত্রেই পিছিয়ে রয়েছে; - অবস্থা ও অবস্থানের ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের মধ্যকার বিদ্যমান বৈষম্য ও অসমতা, ব্যক্তি, পরিবার, সমাজ, সংগঠন ও রাষ্ট্র সকল পর্যায়ে উন্নয়নকে ব্যাহত করে। ● সহায়ক উন্নয়নের ক্ষেত্রে এসব বাধা দূরীকরণে মবিঅ কর্মকর্তাদের কী ধরনের দায়িত্ব রয়েছে সে সম্পর্কে সকলের মতামত নেবেন এবং মতামতগুলো বোর্ডে লিখবেন। প্রয়োজনে কোনো বিষয় তিনি সংযুক্ত করবেন এবং সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশনের কাজ সমাপ্ত করবেন। 	

সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় নারী ও পুরুষের অবস্থা ও অবস্থান

সামাজিকীকরণ হলো এমন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে মানুষ তাদের সামাজিক ভূমিকা সংশ্লিষ্ট দক্ষতা ও মনোভাব আয়ত্ত করতে শেখে। অন্যকথায় সামাজিকীকরণ হলো শিশুর সামাজিক জীবন যাপনে অভ্যস্ত হওয়ার এমন এক প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে মানব শিশু ক্রমশ সামাজিক মানুষে পরিণত হয়। এতে করে ব্যক্তি মানুষ হিসেবে শিশু তার সমাজের মূল্যবোধ, রীতিনীতি ও জীবন যাপন প্রণালীর সঙ্গে সঙ্গতি বিধানে সক্ষম হয়। এই ব্যবস্থায় ত্রুটিপূর্ণ মানবীয় বিকাশ ও আবেগিক প্রতিক্রিয়া, স্নেহ-মমতা ও সুশৃঙ্খল যৌন আচরণের ঘাটতি ইত্যাদি সম্পর্ক অসংহত হলে ক্রমশ তা ব্যক্তিত্বের কাঠামোসহ বিচ্যুত আচরণ, মূল্যবোধ ও মনোভাবগত বিপর্যয় ঘটায়। ফলে নারী ও পুরুষের মধ্যে বৈষম্য বাড়তে থাকে, উন্নয়ন ব্যাহত হয়।

আমাদের সমাজ ব্যবস্থায় ত্রুটিপূর্ণ সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া কীভাবে নারী-পুরুষের অবস্থা ও অবস্থানগত ক্ষেত্রে অসমতা ও বৈষম্যের সৃষ্টি করেছে তা বোঝার জন্য জন্ম থেকে বৃদ্ধকাল পর্যন্ত মানুষের জীবন পরিক্রমায় আমাদের আচার আচরণ, মনোভাব ও মূল্যবোধ বিশ্লেষণ করা প্রয়োজন। এক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারীগণের মধ্যে একজন নারী বা পুরুষ হিসেবে কখন বুঝতে পারলেন যে নারী-পুরুষের মধ্যে ভিন্নতা রয়েছে, সে সম্পর্কে তাদের অভিজ্ঞতা, এ সময়ে তার বয়স এবং তিনি কার মাধ্যমে অভিজ্ঞতা অর্জন করেছেন তা বর্ণনা করার মাধ্যমে আমাদের সমাজ ব্যবস্থা, সংস্কৃতি ও মূল্যবোধ, যেভাবে ধীরে ধীরে নারী ও পুরুষের জন্য ভিন্ন ভিন্ন সামাজিক ভূমিকার সৃষ্টি করে তা সম্যক উপলব্ধি করতে পারবেন। সামাজিকীকরণ চক্রের মাধ্যমে সেবা, সম্পদ, সুযোগ প্রাপ্তি, সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারী-পুরুষের ভিন্ন ভিন্ন ভূমিকা কীভাবে পরিবার ও সমাজে নারী ও পুরুষের জন্য ভিন্নতর অবস্থান সৃষ্টি করে তা বুঝতে সক্ষম হবেন।

সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় পরিবর্তন আনয়নের জন্য মবিঅ সচেতনতামূলক কার্যক্রম পরিচালনা করে আসছে। গ্রাম ভিত্তিক সংগঠনের সভায় আলোচনা, উঠান বৈঠক, বিভিন্ন দিবস (যেমন: আন্তর্জাতিক নারী দিবস, রোকেয়া দিবস) উপলক্ষ্যে আয়োজিত সমাবেশ, নারী উন্নয়ন বিষয়ক প্রশিক্ষণ কোর্সে এ বিষয়ে আলোকপাত করা হয়। এর ফলে সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় ছেলে-মেয়ের মধ্যে বৈষম্য করা যে ঠিক নয় এ বিষয়ে মানুষের মধ্যে সচেতনতা সৃষ্টি হয়েছে। কিন্তু বাস্তবে এর প্রতিফলন পরিলক্ষিত হচ্ছে না। দেখা যায় সামাজিকভাবে সংজ্ঞায়িত নারীর কাজ ও পুরুষের কাজের মধ্যে বিরাট ব্যবধান ও বৈষম্য রয়েছে; উদাহরণস্বরূপ, কোনো পুরুষ নারীর কাজ (যেমন: রান্না-বান্না, শিশু রক্ষণাবেক্ষণ ইত্যাদি) করতে গেলে তিনি সমালোচনার সম্মুখীন হন। কিন্তু দেখা যায় যে, এ কাজগুলো পুরুষেরা ঘরের বাইরে অর্থের বিনিময়ে করলে তা পুরুষের কাজ বলেই বিবেচিত হয়; যেমন: ধোপা, বাবুর্চি ইত্যাদি। অনেক নারীর মধ্যেও ধারণার পরিবর্তন হয়নি। বেশির ভাগ নারী সন্তান হিসেবে কন্যার চেয়ে পুত্রকে প্রাধান্য দিয়ে থাকেন। আমাদের দীর্ঘ দিনের সামাজিক ও সাংস্কৃতিক চর্চার ফলে নারী ও পুরুষের জন্য যে নির্দিষ্ট ভূমিকা প্রত্যাশা করা হয়, শিশুকাল থেকে সেভাবেই ছেলে ও মেয়ে শিশুকে গড়ে তোলা হয়। শৈশব, কৈশোর, যৌবন, দাম্পত্য ও পারিবারিক জীবন, কর্মস্থল, সামাজিক অনুষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে পুরুষ ‘পুরুষোচিত’ এবং নারী ‘নারীসুলভ’ আচার-আচরণের শিক্ষা লাভ করতে করতে ভিন্ন ভিন্ন ভূমিকা ও দায়িত্ব পালন করতে শেখে। এই ভিন্নতর আচরণ, অভ্যাস থেকে নারী-পুরুষ উভয়ের মধ্যে এমন মনোভাব গড়ে উঠে যে নারীর তুলনায় পুরুষের অবস্থান, মর্যাদা, গুরুত্ব ও দায়িত্ব অনেক বেশি। পুরুষ গুরুত্ব ও দায়িত্ব বেশি পায় বলে তাদের জন্য পরিবার, সমাজ, কর্মস্থল – সকল ক্ষেত্রে, সব ধরনের সম্পদে সুযোগ-সুবিধা বেশি পাওয়াই উচিত বলে চিরাচরিত ধারণা গড়ে উঠেছে। এ ধারণা শিক্ষিত-নিরক্ষর, ধনী-গরিব, গ্রাম-শহর, হিন্দু-মুসলিম নির্বিশেষে সকলের মধ্যে গেড়ে বসেছে। চিরাচরিত এই ধারণার পরিবর্তন করা সম্ভব। তবে তা খুবই চ্যালেঞ্জিং কাজ। এজন্য পরিকল্পিতভাবে বিভিন্ন কার্যক্রম গ্রহণ করতে হবে। দায়িত্ব এবং প্রতিশ্রুতি নিয়ে মবিঅ কর্মকর্তাগণ এ ক্ষেত্রে অধিকতর কার্যকর ভূমিকা গ্রহণ করতে পারেন।

বিভিন্ন সামাজিক প্রতিষ্ঠানে নারী-পুরুষের অবস্থা ও অবস্থান

অবস্থা এবং অবস্থান শব্দ দুটির মধ্যে যদিও সুনির্দিষ্ট পার্থক্য রয়েছে তবুও অনেক ক্ষেত্রেই এ দুটি শব্দ সমার্থক ব্যবহৃত হয়ে থাকে। অবস্থা মানুষের বস্তুগত চাহিদার সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত। যেমন: খাদ্য, পুষ্টি, শিক্ষা, স্বাস্থ্যসেবা, আয়-উপার্জন ক্ষমতা, জীবন-যাত্রার মান ইত্যাদি। অবস্থার উন্নতির অর্থ হলো জীবনযাত্রার মান উন্নয়ন। তাই নারী-পুরুষের অবস্থা বলতে বোঝায় তাদের বস্তুগত অবস্থা; যেমন: পুষ্টি, স্বাস্থ্য, শিক্ষা, চিকিৎসা, বাসস্থান ও আয়-উপার্জন প্রভৃতি ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের অবস্থা।

অবস্থান সরাসরি ক্ষমতা, নিয়ন্ত্রণ, সম্পদ, অধিকার, পছন্দ, সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং মর্যাদা ইত্যাদির সঙ্গে জড়িত। অবস্থান সমাজে বা পরিবারে মানুষের (নারী ও পুরুষ) মর্যাদা, ক্ষমতা অর্জন, সিদ্ধান্ত গ্রহণের স্বাধীনতার সঙ্গে সম্পর্কিত। অতএব নারী বা পুরুষের অবস্থান বলতে তাদের ক্ষমতা অর্জন ও তার ব্যবহার, স্বীয় পছন্দ অনুযায়ী কর্ম-পরিকল্পনা গ্রহণ এবং তার উপর নিয়ন্ত্রণ বজায় রাখার যে অধিকার বা তা ব্যবহারের যে সুযোগ ও ক্ষমতা তাকে বুঝানো হয়। নারী-পুরুষের অবস্থা জীবনযাত্রার মান উন্নয়নের সঙ্গে সবসময় সম্পর্কিত নয় তাই লক্ষণীয় যে, অবস্থার পরিবর্তন ঘটলেও অবস্থানের পরিবর্তন নাও ঘটতে পারে। তবে অবস্থা এবং অবস্থান কখনো কখনো পরিপূরক হতেও পারে। আশা করা যায়, নিচের ছকে উপস্থাপিত কার্যক্রম বিশ্লেষণ থেকে অবস্থা ও অবস্থানের ধারণা সুস্পষ্ট হবে।

নারী-পুরুষের অবস্থা ও অবস্থান

অবস্থা (Condition)

পদ্ধতি ও সময়	নারী	পুরুষ
পরিবার	গৃহস্থালী বা সাংসারিক কাজ: সন্তান লালন পালন, খাবার তৈরি, পানি ও জ্বালানি সংগ্রহ, খাদ্য, পুষ্টি, শিক্ষা, স্বাস্থ্যসেবা, প্রশিক্ষণ ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা কম লাভ করে। আয় উপার্জনের সুযোগ কম। দীর্ঘ শ্রম সহ্য করে। অবকাশ, অবসর যাপন ও বিনোদনের সুযোগ কম।	সাধারণত গৃহ-ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত দায়-দায়িত্ব বহন করে না। প্রধানত আয়-উপার্জনের কাজ করে। খাদ্য, পুষ্টি, শিক্ষা, স্বাস্থ্যসেবা, দক্ষতা অর্জন, প্রশিক্ষণ ইত্যাদি ক্ষেত্রে বেশি সুযোগ পায়। অবসর যাপন ও বিনোদনের সুযোগ নারীর তুলনায় অনেক বেশি ভোগ করে।
সমাজ	সামাজিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ এবং সামাজিক সুবিধাদি ভোগের সুযোগ খুব কম। সভা, সমাবেশ, মিছিল, বিচার, সালিশি ও অন্যান্য সামাজিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণের সুযোগ নেই বললেই চলে।	সামাজিক কর্মকাণ্ডে এবং সামাজিক সুবিধাদি ভোগের ক্ষেত্রে নারীর তুলনায় অনেক বেশি সুযোগ লাভ করে। বিচার, সালিশি, সভা সমাবেশসহ সকল সামাজিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণের সুযোগ অনেক বেশি।
রাষ্ট্র	নাগরিক অধিকার ভোগের সুযোগ নেই বললেই চলে। ভোটাধিকার প্রয়োগের ক্ষেত্রে নানান বাধার সম্মুখীন হয়। রাষ্ট্রীয় কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ কম। জাতীয় রাজনীতি ও অর্থনীতিতে অবদান রাখার এবং তার সুফল ভোগের সুযোগ কম। শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের ক্ষেত্র সীমিত এবং জাতীয় অর্থনীতিতে তা যথাযথভাবে প্রতিফলিত হয় না।	নাগরিক অধিকার ভোগের সুযোগ অনেক বেশি। অবাধে ভোটাধিকার প্রয়োগ করে। রাষ্ট্রীয় কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণের সুযোগ বেশি। জাতীয় অর্থনীতি ও রাজনীতিতে অবদান রাখার সুযোগ অধিক। জাতীয় অর্থনীতিতে প্রধান শ্রমশক্তি রূপে বিবেচিত হয়।

অবস্থান (Position)

পদ্ধতি ও সময়	নারী	পুরুষ
পরিবার	অর্থ-সম্পদের উপর অধিকার ও নিয়ন্ত্রণ কম। পারিবারিক সিদ্ধান্ত গ্রহণের সুযোগ থেকে বঞ্চিত। ক্ষমতাহীন ও মর্যাদাহীন। গৃহ ব্যবস্থাপনা ও পরিচালনা কাজে তাদের অবদান খুবই কম স্বীকৃত হয় এবং তার যথাযথ মূল্যায়নও কম। মতামত প্রদান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের সুযোগ অত্যন্ত সীমিত। পছন্দ ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা থেকে বঞ্চিত। আয়ের উপর নিয়ন্ত্রণ নেই। অবহেলিত, পরাধীন ও অধস্তন অবস্থানে থাকতে হয়।	অর্থ সম্পদ নিয়ন্ত্রণ করে। সংসারে সিদ্ধান্ত দাতা। মতামত ও পছন্দের ক্ষেত্রে বিশেষ সুবিধা ভোগ করে। ক্ষমতাবান, স্বাধীন ও মর্যাদাবান।

পদ্ধতি ও সময়	নারী	
সমাজ	সামাজিক কর্মকাণ্ডে, নীতি নির্ধারণ ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে অংশগ্রহণের সুযোগ কম; নারী নেতৃত্বে অনুপস্থিত। ধর্মীয় গোঁড়ামির শিকার, বৈষম্যের শিকার, ক্ষমতা ও মর্যাদাহীন।	সামাজিক কর্মকাণ্ডে, নীতি নির্ধারণ ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে অধিক সুযোগ রয়েছে। নেতৃত্ব দানকারী, ক্ষমতাবান ও মর্যাদাবান।
রাষ্ট্র	স্থানীয় ও জাতীয় পর্যায়ে নির্বাচনে প্রার্থী হিসেবে প্রতিদ্বন্দ্বিতার সুযোগ কম। রাষ্ট্রীয় কর্মকাণ্ডে, নীতি নির্ধারণ ও সিদ্ধান্তের ক্ষেত্রে অংশগ্রহণের সুযোগ নেই বললেই চলে। রাজনীতিতে অংশগ্রহণের সুযোগ খুব কম। আইনগত বৈষম্যের শিকার হয়। পেশাগত বৈষম্যের শিকার হয়। বিবাহ, বিবাহ বিচ্ছেদ, সন্তানের অভিভাবকত্ব অধিকার ও উত্তরাধিকারের ক্ষেত্রেও বৈষম্যের শিকার হয়।	সব ধরনের নির্বাচনে প্রার্থী হিসেবে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করার সুযোগ থাকে অধিকমাত্রায়। রাষ্ট্রীয় কর্মকাণ্ডে নীতি নির্ধারণ ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে আধিপত্য থাকে। রাজনীতিতে অধিকতর অংশগ্রহণ থাকে।

বৈশ্বিক এবং বাংলাদেশ পরিপ্রেক্ষিত

নারী ও পুরুষের মধ্যকার অবস্থান নির্ণয়ের জন্য সাধারণত শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও পুষ্টি, কর্মসংস্থান, আয় উপার্জন, Gender Equity Monitor, Gender Development Indicator ইত্যাদি নির্ণায়কের মাধ্যমে নির্ধারণ করা হয়ে থাকে। এ সকল নির্ণায়কের দিক থেকে নারী-পুরুষ যত বেশি কাছাকাছি অবস্থান করবে ততই তাঁদের অবস্থান সুদৃঢ়, মর্যাদা সম্পন্ন মনে করা হয়। নিচে এ সকল নির্ণায়কের মাধ্যমে বিভিন্ন সামাজিক প্রতিষ্ঠানে (যেমন: পরিবার, সমাজ, কর্মস্থল, রাষ্ট্র) নারী ও পুরুষের অবস্থা-অবস্থান তুলে ধরা হলো:

২. বাংলাদেশ পরিপ্রেক্ষিত

টেবিল ১.২ : জনসংখ্যা পরিস্থিতি (২০০৭)

বছর / বিষয়	নারী	পুরুষ
জন্মের অনুপাত	১০৫	১০০
শিশু মৃত্যু হার ০-১ বছর (প্রতি ১০০০ জীবিত জন্ম)	৪১	৪৫
শিশু মৃত্যু হার ১-৪ বছর (প্রতি ১০০০ জীবিত জন্ম)	৩০.৬	৩০.৬
প্রত্যাশিত গড় আয়ু	৬৭.৯	৬৫.৫

Dr: tRÜvi ÷ "mUmiUKm&vsj v`k, weGm, 2008

টেবিল ১.৩ : জন্মের ও এলাকাভেদে শিক্ষাগত যোগ্যতা (২০০৭)

এলাকা / আর্থ-সামাজিক অবস্থা	নারী	পুরুষ
জাতীয় পর্যায়ে	৫২.৭	৫৯.৪
গ্রাম	৪৮.৭	৫৫.৫
শহর	৬৪.৫	৭১.১

Dr: tRÜvi ÷ "mUmiUKm&vsj v`k, weGm, 2008

টেবিল ১.৪ : জন্মের ভেদে শিক্ষাগত অবস্থান (২০০৭)

জন্মের ভিত্তিক বিষয়সমূহ	বালিকা	বালক
ভর্তির (Enrolment) হার (প্রাথমিক)	৮৭.৪	৮৫.৬
বিদ্যালয় ত্যাগের হার ২০০৩-২০০৪	৮৩.২৯	৭৬.৫৪
প্রাথমিক বিদ্যালয় সমাপ্তির হার (২০০৫)	১৬.৭১	২৩.৪৬

Dr: tRÜvi ÷ "mUmiUKm&vsj v`k, weGm, 2008

টেবিল ১.৫ : জেডার ভেদে জাতীয় পর্যায়ে স্বাস্থ্য ও পুষ্টিগত অবস্থান (২০০৭)

বিষয় / বয়স	নারী/বালিকা	পুরুষ/বালক
মাতৃ মৃত্যুহার (MMR) (১,০০০ জীবিত জন্ম)	৩.৫১	৩৮০
সদ্য প্রসূত শিশু মৃত্যু হার (প্রতি ১০০০)	২৬	৩৪
কম ওজন নিয়ে জন্মানো	৩৭.৯	৩৩.৩
পুষ্টিমান (কম ওজন)	৩৯.০	৪০.৩
শিশুকে বুকের দুধ পান করানো	৯০.০	৮৮.৪

Dr: tRUvi ÷ "mUmUKm&ersj v` k, weGm, 2008

টেবিল ১.৬ : বিবাহের গড় বয়স, কর্মসংস্থান ও মজুরিগত অবস্থান (২০০৭)

বিষয়সমূহ	পুরুষ	নারী
বিবাহের বয়স	২৩.৬	১৮.৪
শিশু শ্রমিক (১০-১৪ বছর), ২০০০	৬.২	৮০.৬
গৃহস্থালী কাজে শিশু শ্রমিক	৬.০	৭১.০
দিন মজুরদের দৈনিক মজুরি (২০০২-২০০৩)	৬৪.০০	৩৯.০০

Dr: tRUvi ÷ "mUmUKm&ersj v` k, weGm, 2008

টেবিল ১.৭ : জেডার ভেদে রাজনৈতিক ক্ষেত্রে অবস্থান (২০০৮-২০০৯)

বিষয়	নারী	পুরুষ
সংসদে নির্বাচিত সদস্য	২০	২৮০
ইউনিয়ন পরিষদে নির্বাচিত চেয়ারম্যান	২১ (০.৪৭)	৪৪৭৭ (৯৯.৫৩)
ইউপিতে নির্বাচিত সদস্য	১৩.৬৩	৪০.৩৪
উপজেলা পরিষদে নির্বাচিত চেয়ারম্যান (২০০৯)	০২ (০.৪৪%)	৪৫২ (৯৯.৫৬%)
মন্ত্রী	৫ (১৩%)	৩৩ (৮৭%)

Dr: tRUvi ÷ "mUmUKm&ersj v` k, weGm, 2000

উপর্যুক্ত আলোচনা, তথ্যাদি বিশ্লেষণ এবং দলীয় আলোচনা থেকে দেখা যায় যে, নারী সকল ক্ষেত্রে পুরুষের তুলনায় পিছিয়ে আছে। এর মূলে আমাদের সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া অনেকাংশেই দায়ী। নারীর অবস্থা ও অবস্থান উন্নয়নের জন্য এই প্রক্রিয়ায় পরিবর্তন আনা জরুরি।

সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় পরিবর্তন আনয়নে মবিঅ-এর করণীয়

নারী-পুরুষের অবস্থা ও অবস্থান পরিবর্তনের লক্ষ্যে সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় পরিবর্তন আনয়নের জন্য মবিঅ কর্মকর্তাদের অধিকতর দায়িত্বশীলতা, উদ্যোগ ও প্রতিশ্রুতি সহকারে কাজ করতে হবে। আর এ জন্য করণীয় হলো :

- আলোচনা ও অ্যাডভোকেসির মাধ্যমে দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন আনা;
- লিঙ্গ বিভাজিত তথ্য সংগ্রহ, সংরক্ষণ ও প্রচারের ব্যবস্থা নেয়া;
- স্থানীয় সরকার, সংসদ সদস্য, নাগরিক সমাজ, শিক্ষক ও ধর্মীয় নেতাদের নারী উন্নয়নমূলক কাজে উৎসাহিত ও উদ্বুদ্ধ করা এবং তাদের মধ্যে কমিটমেন্ট সৃষ্টি করা;
- গ্রাম পর্যায়ে নারী-পুরুষ, ছেলে-মেয়েদের নিয়ে গণনাটকের আয়োজন করা;
- সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠান, স্বেচ্ছাসেবক প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তাদের সঙ্গে আলোচনার আয়োজন করা;
- জেভার সমতা উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট পোস্টার, লিফলেট ইত্যাদি বিতরণ;
- গণমাধ্যমে নারী-পুরুষের ভূমিকা ও অবস্থানের পরিবর্তন আনয়নে সকলকে উৎসাহিত ও উদ্বুদ্ধকরণ;
- স্থানীয় স্কুল কলেজের শিক্ষক ও কমিটির সঙ্গে আলোচনা করে শিক্ষার্থীদের মাঝে নারী-পুরুষের মর্যাদা, ভূমিকা, দায়-দায়িত্ব, ক্ষমতা ও সম্পদ অর্জনে সম অংশীদারিত্বের গুরুত্ব ও প্রক্রিয়া সম্পর্কে সচেতন করা;
- মবিঅ কর্মকর্তা-কর্মচারীদের ব্যক্তিগত, সামাজিক ও কর্মজীবনে এর কার্যকর প্রতিফলন ঘটানোর দৃষ্টান্ত স্থাপন;
- মবিঅ এবং মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় (মশিবিম)-এর উর্ধ্বতন কর্মকর্তা যারা নীতি নির্ধারণ ও বাজেট বরাদ্দের কাজে জড়িত আছেন তাদের মধ্যে এ বিষয়ে স্বচ্ছ ধারণা, সংবেদনশীলতা ও কমিটমেন্ট প্রয়োজন। এজন্য দিনব্যাপী আলোচনার আয়োজন করা;
- মবিঅ কেন্দ্রীয় কার্যালয়ে এবং জেলা ও উপজেলা পর্যায়ের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের প্রাতিষ্ঠানিক সংস্কৃতি (Organizational Culture), বিশ্বাস ও মূল্যবোধে, কর্মপরিকল্পনা বাস্তবায়নে সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ার পরিবর্তন আনয়নে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ;
- মবিঅ কর্মকর্তাদের অনুধাবন করা প্রয়োজন যে নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা আনয়নে এবং জেভার মূলধারাকরণে নারী-পুরুষ সম্পর্কের উন্নয়ন প্রয়োজন। পরস্পরের প্রতি শ্রদ্ধা ও দায়িত্ববোধ থাকা প্রয়োজন; আর এজন্য প্রচলিত সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় কাজিক্ত পরিবর্তন আনা প্রয়োজন।

সামাজিকীকরণ চক্র আলোচনা

জীবন পরিক্রমা	আপ্যায়ন, উপহার ও সেবায়ত্ন	সম্পদ ও সুযোগ সুবিধায় অংশীদারিত্ব	সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশীদারিত্ব
জন্ম থেকে কৈশোর	<ul style="list-style-type: none"> ● ছেলে শিশুর জন্মের ক্ষেত্রে অধিক মিষ্টি বিতরণ; ● মেয়েদের গোলাপি, ফুলেল পোশাক; ● ছেলেদের সাদা, নীল বা হালকা রঙের পোশাক; ● শিশু জন্মের পর ছেলের মাকে অধিক মর্যাদা ও যত্ন; ● ডাক্তার দেখানো; ● মেয়েদের জন্য পুতুল, ঘর কন্যার উপহার; ● ছেলেদের জন্য গাড়ি, বন্দুক উপহার; ● মেয়েদের অলংকার জাতীয় উপহার প্রদান; ● ছেলেদের গঠনমূলক খেলার উপহার। 	<ul style="list-style-type: none"> ● ছেলে-মেয়ে উভয়কে লেখাপড়া করাতে চায় তবে ছেলেকে প্রাধান্য দেয়া হয়; ● বিজ্ঞান, প্রযুক্তিতে ছেলেদের পড়াশোনার সুযোগ দেয়া হয়; ● মেয়েদের কলা বিভাগে পড়াশোনার সুযোগ দেয়া হয়। 	<ul style="list-style-type: none"> ● ছেলে-মেয়ে পড়াশোনার বিষয়ে বাবার সিদ্ধান্তকে প্রাধান্য দেয়া হয়।
বয়ো:সন্ধিকাল	<ul style="list-style-type: none"> ● কম্পিউটার ও ই-মেইল এ ছেলেদের প্রাধান্য; ● ছেলেদের অধিক খাবার প্রদান; ● মেয়েদের সাজ পোশাক প্রদান; ● ছেলেদের ঘরের বাইরের খেলায় উৎসাহিতকরণ; ● মেয়েদের ঘরের ভিতরের খেলায় উৎসাহিতকরণ; ● মেয়েদের বিয়ে দেয়ার চিন্তা; ● মেয়েদের নিরাপত্তার অভাব; ● মেয়েদের উৎপীড়ন, যৌন নিপীড়নের শিকার হতে হয়। 	<ul style="list-style-type: none"> ● ছেলেদের বাইরে যেতে উৎসাহিতকরণ; ● ছেলেদের প্রতিযোগিতায় অংশগ্রহণ; ● ছেলেদের বাজারে যাওয়া; ● ছেলেদের গরু, ছাগল চড়ানোর জন্য বাইরে যাওয়া; ● মেয়েদের রান্না/ বান্না/ধোয়া, মোছা ঘর কন্যার কাজে সহায়তা করা। 	<ul style="list-style-type: none"> ● মেয়েদের বিয়ের ব্যাপারে বাবার সিদ্ধান্ত অধিক গুরুত্বপূর্ণ; ● মেয়েদের বাইরে যাওয়ার ব্যাপারে নিজেদের কোনো সিদ্ধান্ত গ্রহণের সুযোগ নেই।
যৌবন	<ul style="list-style-type: none"> ● মেয়েদের কম খাওয়া, ধৈর্য্য ধারণে উৎসাহিত করা হয়; ● পুরুষের খাদ্য গ্রহণে বেশি গুরুত্ব প্রদান; ● পুরুষ আগে খাবে, মেয়েরা পরে খাবে; ● স্ত্রী মারা গেলে স্বামী সহজেই বিবাহ করে নেয়; ● স্বামী মারা গেলে স্ত্রীকে সহজে বিয়ে করতে নিরুৎসাহিত করা হয়; ● সামাজিক কুসংস্কারের জন্য প্রয়োজনে বাইরে চলাফেরা করলে খারাপ কথা শুনতে হয়। 	<ul style="list-style-type: none"> ● ছেলেদের উচ্চ শিক্ষা ও চ্যালেঞ্জিং চাকুরীতে সুযোগ দেয়া হয়; ● মেয়েদের অধিকাংশ ক্ষেত্রে চাকুরী করতে দেয়া হয় না; ● পারিবারিক নির্যাতনের শিকার হতে হয়। 	<ul style="list-style-type: none"> ● বিচার সালিশিতে মেয়েদের উপস্থিতি নেই; ● ছেলেদের রোজগার করার জন্য চাপ দেয়া হয়; ● মেয়েদের বিয়ের ব্যাপারে পরিবারের সিদ্ধান্ত বড় করে দেখা হয়; ● ছেলেদের মতামতের গুরুত্ব বেশি দেয়া হয়।

প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-১.১

জীবন পরিক্রমা	আপ্যায়ন, উপহার ও সেবায়ত্ন	সম্পদ ও সুযোগ সুবিধায় অংশীদারিত্ব	সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশীদারিত্ব
বৃদ্ধকাল	<ul style="list-style-type: none"> ● নারীদের উৎসব পার্বনে শাড়ি দেয়া হয়; ● চিকিৎসা সেবায় কম গুরুত্ব দেয়া হয়; ● স্বামী মারা গেলে নারীদের অনেক নিয়ম আচার মানতে হয়; ● পুরুষ অধিক বয়স হলেও বিপত্নীক অবস্থায় পুনরায় বিয়ে করে । 	<ul style="list-style-type: none"> ● পুরুষের জন্য সম্মানজনক আসন ব্যবস্থা করা হয়; ● নারীর নামে জমি থাকলেও পুরুষ তার খবরদারি করে । 	<ul style="list-style-type: none"> ● বাবা বেঁচে থাকলে সাধারণত সম্পত্তি বণ্টন হয় না; ● মা বেঁচে থাকলে সহজে সম্পত্তি বণ্টন হয়; ● অপেক্ষাকৃতভাবে পুরুষের সিদ্ধান্ত কার্যকর হয় বেশি ।

প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল ও মডিউল পরিচিতি

- অধিবেশন পরিচালনার পূর্বে সহায়ক যন্ত্র ও মনোযোগ সহকারে হ্যান্ডআউট, প্রশিক্ষণ উপকরণ, ছক ইত্যাদি পড়ে নেবেন, এতে করে তিনি অংশগ্রহণকারীদের সম্মুখে বিষয়টি সুস্পষ্টভাবে তুলে ধরতে অধিক স্বাচ্ছন্দবোধ করবেন;
- ধারাবাহিকতা রক্ষার জন্য অধিবেশনের প্রতিটি ধাপ পর্যায়ক্রমিকভাবে অনুসরণ করবেন। ধারাবাহিকতা রক্ষার্থে অধিবেশনের উদ্দেশ্য ও আলোচ্য বিষয়সমূহ ফ্লিপচার্টে লিখে অধিবেশনের মূল বিষয়ের প্রতি অংশগ্রহণকারীদের সঙ্গে মত বিনিময় করবেন;
- অধিবেশনের আলোচ্য বিষয়টি বিশ্লেষণ ও স্পষ্ট করার জন্য প্রয়োজনে মতামত ও উদাহরণ তুলে ধরবেন। পূর্ব প্রস্তুতি গ্রহণের জন্য হ্যান্ডআউট এবং সংযুক্ত উপকরণসমূহ ভালোভাবে পড়বেন, প্রয়োজনে সংশ্লিষ্ট অন্যান্য রেফারেন্স এবং উপকরণেরও সহযোগিতা নিতে পারেন;
- অধিবেশন পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় উপকরণ আগে থেকে সংগ্রহ বা প্রস্তুত করে রাখবেন। সময়মতো তা না করলে অধিবেশন পরিচালনায় সমস্যার সৃষ্টি হতে পারে;
- অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে যেসব উপকরণ বিতরণ করবেন সেগুলো আগে থেকেই প্রয়োজনীয় সংখ্যক কপি করে ঠিকমতো পরীক্ষা করে নেবেন যাতে যথাসময়ে তা বিতরণ করা যায়;
- প্রতিটি অধিবেশনের শুরুতে ভূমিকা দেবেন এবং পরবর্তী অধিবেশনের সঙ্গে সংযোগ স্থাপন করবেন। তা না হলে অংশগ্রহণকারীদের কাছে আলোচনাগুলো বিচ্ছিন্ন মনে হতে পারে। প্রতিটি অধিবেশনের শেষে সেই অধিবেশনের উদ্দেশ্য অর্জিত হয়েছে কী-না তা প্রশ্নোত্তরের মাধ্যমে যাচাই করবেন। সংক্ষেপে অধিবেশনের সারসংক্ষেপ ও শিক্ষণীয় বিষয় আলোচনা করবেন। প্রশিক্ষণ ম্যানুয়ালের মাধ্যমে অংশগ্রহণকারীদের মতামত ও প্রতিক্রিয়া জানবেন এবং সে অনুযায়ী পরবর্তী কোর্সের জন্য প্রয়োজনীয় পস্থা অবলম্বন করবেন;
- সহায়ক প্রতিটি অধিবেশনের জন্য নির্ধারিত উপকরণ ব্যবহারের ক্ষেত্রে যেটি সহজলভ্য সেটিই ব্যবহার করবেন। তবে সকল ক্ষেত্রেই ফ্লিপচার্ট-এর প্রস্তুতি ও ব্যবস্থা রাখতে হবে। বিদ্যুৎ বিভ্রাট ঘটলে বা না পাওয়া গেলে সহায়ক সহজেই ফ্লিপচার্টের মাধ্যমে অধিবেশন পরিচালনা করতে পারেন;
- বিদ্যুৎ না থাকলে এবং ভিডিও প্রদর্শনের ব্যবস্থা না থাকলে কার্টুনের পরিবর্তে রোল-পে করার ব্যবস্থা নেয়া যেতে পারে। সে ক্ষেত্রে যারা অভিনয় করবেন তাদেরকে বিষয়টি পূর্ব থেকে বুঝিয়ে দিতে হবে;
- দলীয় অনুশীলনের সময় অংশগ্রহণকারীদের করণীয় দায়িত্ব বুঝিয়ে বলবেন। কারও কোনো প্রশ্ন থাকলে জেনে নেবেন এবং আলোচনার মাধ্যমে পারস্পরিক ধারণা স্পষ্ট করে নেবেন;
- কিছু কিছু ক্ষেত্রে ম্যানুয়াল-এর সঙ্গে হ্যান্ডআউটের পাশাপাশি অতিরিক্ত কিছু প্রতিবেদন, নোট, পুস্তিকা ইত্যাদি প্রশিক্ষণ উপকরণ হিসেবে নির্দেশিত হয়েছে। সহায়ক অধিবেশন পরিচালনার জন্য সেগুলোর সাহায্য নিতে পারেন এবং অংশগ্রহণকারীদের সেসব সরবরাহ করতে পারেন।

ম্যানুয়াল এর নমনীয়তা

- প্রশিক্ষণ কোর্স পরিচালনার নির্দেশিকা হিসেবে এই ম্যানুয়ালটি ব্যবহার করতে হবে;
- অংশগ্রহণকারীদের স্তর, জ্ঞান, দক্ষতা ও প্রত্যাশা বিবেচনা করে নির্দেশিত পদ্ধতি, প্রক্রিয়া, সময়, উপকরণ ইত্যাদির পরিবর্তন করা যাবে। প্রয়োজনে নতুন উদ্দেশ্য সংযোজন বা বিয়োজন করে সে অনুযায়ী নতুন ধাপ ও বিষয় সংযোজন অথবা বিয়োজন করার সুযোগ রয়েছে;
- প্রয়োজনের নিরিখে, উন্নয়ন ও সমৃদ্ধকরণের লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ মডিউলের সব কিছুই পরিবর্তন, পরিবর্ধন ও সংশোধন করা যাবে। এই পরিবর্তনের ফলে মডিউলের গুণগত মান যেন অক্ষুণ্ণ থাকে সেদিকে লক্ষ্য রাখতে হবে;
- অধিবেশনকে অধিক অংশগ্রহণমূলক করার জন্য নির্ধারিত পদ্ধতিতে পরিবর্তন আনা যেতে পারে বা নতুন কোনো পদ্ধতি অবলম্বন করে অধিবেশন পরিচালনা করা যেতে পারে;
- একটি অধিবেশনের জন্য নির্ধারিত মোট সময়কে ঠিক রেখে সহায়ক প্রয়োজনে বিভিন্ন ধাপের সময়ের পরিবর্তন করে নিতে পারেন। আবার প্রয়োজনে একাধিক অধিবেশনের সময় পুনর্নির্ধারণ করে সামঞ্জস্য বিধান করতে পারেন;

সামাজিক প্রতিষ্ঠানসমূহে নারী পুরুষের অবস্থা, অবস্থান এবং সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া

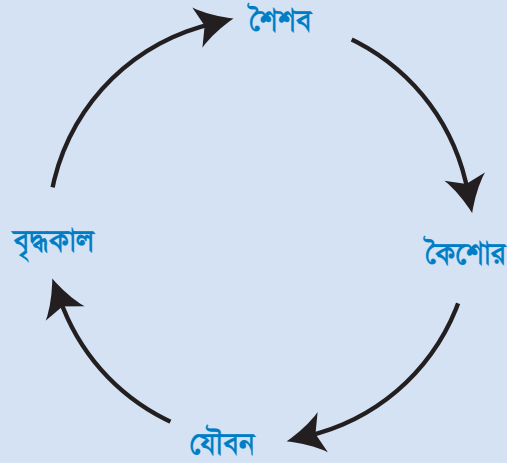
অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- বিভিন্ন সামাজিক প্রতিষ্ঠানে নারী ও পুরুষের অবস্থা ও অবস্থান সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- নারী-পুরুষ ভেদে এবং এলাকা ভেদে বৈষম্যমূলক অবস্থার সঙ্গে উন্নয়নের বিপরীতমুখী সম্পর্ক বিষয়ে ধারণা লাভ;
- নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা অর্জনে সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়াসহ অন্যান্য উন্নয়ন প্রক্রিয়ার ভূমিকা সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ার প্রভাব এবং এক্ষেত্রে মবিঅ কর্মকর্তাদের ভূমিকা ও করণীয় সম্পর্কে ধারণা লাভ।

সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় নারী ও পুরুষ

সামাজিকীকরণ হলো এমন এক প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে মানুষ তাদের সামাজিক ভূমিকা সংশ্লিষ্ট দক্ষতা ও মনোভাব শেখে। অন্যকথায় সামাজিকীকরণ হলো শিশুর সামাজিক জীবন যাপনে অভ্যস্ত হওয়া। এটি এমন একটি পদ্ধতি যার মাধ্যমে মানব শিশু ক্রমশ সামাজিক মানুষে পরিণত হয়। এতে করে ব্যক্তি মানুষ হিসেবে শিশু তার সমাজের মূল্যবোধ, রীতিনীতি ও জীবন যাপন প্রণালির সঙ্গে সংগতি বিধানে সক্ষম হয়।

প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক ১.১: মানুষের জীবন চক্র



প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-১.১ : সামাজিকীকরণ চক্র আলোচনা

জীবন পরিক্রমা	আপ্যায়ন, উপহার ও সেবায়ত্ন	সম্পদ ও সুযোগ- সুবিধায় অংশীদারিত্ব	সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশীদারিত্ব
জন্ম থেকে কৈশোর	<ul style="list-style-type: none"> ছেলে শিশুর জন্মের ক্ষেত্রে অধিক মিষ্টি বিতরণ; মেয়েদের জন্য গোলাপি, ফুলেল পোশাক; আর ছেলেদের সাদা, নীল বা হালকা রঙের পোশাক; শিশু জন্মের পর ছেলের মাকে অধিক মর্যাদা ও যত্ন করা হয়, ডাক্তার দেখানো হয়; মেয়েদের পুতুল, ঘর কন্যার উপহার দেয়া হয়; ছেলেদের গাড়ি, বন্দুক ইত্যাদি উপহার দেয়া হয়; মেয়েদের অলংকার জাতীয় উপহার দেয়া হয়; ছেলেদের গঠনমূলক খেলার উপহার দেয়া হয়। 	<ul style="list-style-type: none"> ছেলে-মেয়ে উভয়কে লেখাপড়া করতে চায় তবে ছেলেকে প্রাধান্য দেয়া হয়; বিজ্ঞান ও প্রযুক্তিতে ছেলেদের পড়াশোনার সুযোগ দেয়া হয়; মেয়েদের কলা বিভাগে পড়াশোনার সুযোগ দেয়া হয়। 	<ul style="list-style-type: none"> ছেলে-মেয়ে পড়াশোনার বিষয়ে বাবার সিদ্ধান্তকে প্রাধান্য দেয়া হয়।

প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-১.১ : সামাজিকীকরণ চক্র আলোচনা

জীবন পরিক্রমা	আপ্যায়ন, উপহার ও সেবায়ত্ত	সম্পদ ও সুযোগ-সুবিধায় অংশীদারিত্ব	সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশীদারিত্ব
বয়ো: সন্ধিকাল	<ul style="list-style-type: none"> কম্পিউটার ও ই-মেইল এ ছেলেদের প্রাধান্য; অধিক খাবার প্রদান; মেয়েদের সাজ পোশাক প্রদান; ছেলেদের ঘরের বাইরের খেলায় উৎসাহিতকরণ; মেয়েদের ঘরের ভিতরের খেলায় উৎসাহিতকরণ; মেয়েদের বিয়ে দেয়ার চিন্তা; মেয়েদের নিরাপত্তার অভাব; মেয়েদের উৎপীড়ন, যৌন নিপীড়নের শিকার হতে হয়। 	<ul style="list-style-type: none"> ছেলেদের বাইরে যেতে উদ্বুদ্ধকরণ; ছেলেদের প্রতিযোগিতায় অংশগ্রহণ; ছেলেদের বাজারে যাওয়া; ছেলেদের গরু, ছাগল চড়ানোর জন্য বাইরে যাওয়া; মেয়েদের রান্না-বান্না, ধোয়া-মোছা, ঘর-কন্যার কাজে সহায়তা করা। 	<ul style="list-style-type: none"> মেয়েদের বিয়ের ব্যাপারে বাবার সিদ্ধান্ত অধিক গুরুত্বপূর্ণ; মেয়েদের বাইরে যাওয়ার ব্যাপারে নিজেদের কোনো সিদ্ধান্ত গ্রহণের সুযোগ নেই।

জীবন পরিক্রমা	আপ্যায়ন, উপহার ও সেবায়ত্ত	সম্পদ ও সুযোগ-সুবিধায় অংশীদারিত্ব	সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশীদারিত্ব
যৌবন	<ul style="list-style-type: none"> মেয়েদের কম খাওয়া, ধৈর্য ধারণে উৎসাহিত করা হয়; পুরুষের খাদ্য গ্রহণে বেশি গুরুত্ব প্রদান; পুরুষ আগে খাবে, মেয়েরা পরে খাবে; স্ত্রী মারা গেলে সহজেই স্বামী বিবাহ করে নেয়; স্বামী মারা গেলে সহজেই স্ত্রীকে বিয়ে করতে নিরং-সাহিত করা; সামাজিক কুসংস্কারের জন্য প্রয়োজনে বাইরে চলাফেরা করলে খারাপ কথা শুনতে হয়। 	<ul style="list-style-type: none"> ছেলেদের উচ্চ শিক্ষা ও চ্যালেঞ্জিং চাকুরিতে সুযোগ দেয়া হয়; মেয়েদের অধিকাংশ ক্ষেত্রে চাকুরি করতে দেয়া হয় না; পারিবারিক নির্যাতনের শিকার হতে হয়। 	<ul style="list-style-type: none"> বিচার সালিশিতে মেয়েদের উপস্থিতি নেই; ছেলেদের রোজগার করার জন্য চাপ দেয়া হয়; মেয়েদের বিয়ের ব্যাপারে পরিবারের সিদ্ধান্ত বড় করে দেখা হয়; ছেলেদের মতামতের গুরুত্ব বেশি দেয়া হয়।

প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-১.১ : সামাজিকীকরণ চক্র আলোচনা

জীবন পরিক্রমা	আপ্যায়ন, উপহার ও সেবায়ত্ত	সম্পদ ও সুযোগ-সুবিধায় অংশীদারিত্ব	সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশীদারিত্ব
বৃদ্ধকাল	<ul style="list-style-type: none"> নারীদের উৎসব পার্বনে শাড়ি দেয়া হয়; চিকিৎসা সেবায় কম গুরুত্ব দেয়া হয়; স্বামী মারা গেলে নারীদের অনেক নিয়ম আচার মানতে হয়; পুরুষ অধিক বয়স হলেও বিপত্তীক অবস্থায় পুনরায় বিয়ে করতে পারে। 	<ul style="list-style-type: none"> পুরুষের জন্য সম্মানজনক আসন ব্যবস্থা করা হয়; নারীর নামে জমি থাকলেও পুরুষ তার খবরদারি করে। 	<ul style="list-style-type: none"> বাবা বেঁচে থাকলে সম্পত্তি বণ্টন হয় না; শুধু মা বেঁচে থাকলে সহজেই সম্পত্তি বণ্টন হয়; অপেক্ষাকৃত-ভাবে পুরুষের সিদ্ধান্ত গ্রহণের অধিকার বেশি থাকে।

প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-১.২ : সামাজিকীকরণ অভিজ্ঞতা নির্ণয়

অভিজ্ঞতার বিষয়	অভিজ্ঞতা অর্জনকালে বয়স	অভিজ্ঞতার উৎস

অবস্থা ও অবস্থান : ধারণা

অবস্থা

অবস্থা মানুষের বস্তুগত চাহিদার সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত। যেমন: খাদ্য, পুষ্টি, শিক্ষা, স্বাস্থ্যসেবা, অবস্থার উন্নতির অর্থ হলো জীবনযাত্রার মান উন্নয়ন।

অবস্থান

অবস্থান সরাসরি ক্ষমতা, নিয়ন্ত্রণ, সম্পদ, অধিকার, পছন্দ, মর্যাদা ইত্যাদির সঙ্গে জড়িত। অবস্থান সমাজ ও পরিবারে মানুষের (নারী ও পুরুষ) মর্যাদা, ক্ষমতা অর্জন, সিদ্ধান্ত গ্রহণের স্বাধীনতার সঙ্গে সম্পর্কিত। ক্ষমতা অর্জন ও তার ব্যবহার, নিজ পছন্দ অনুযায়ী কর্মপরিকল্পনা গ্রহণ এবং তার উপর নিয়ন্ত্রণ বজায় রাখার যে অধিকার বা তা ব্যবহারের যে সুযোগ ও ক্ষমতা, তাই হলো অবস্থান।

২. বাংলাদেশ পরিপ্রেক্ষিত

টেবিল ২.২.১ : জনসংখ্যা পরিস্থিতি (২০০৭)

বছর / বিষয়	নারী	পুরুষ
জেন্ডার অনুপাত	১০৫	১০০
শিশু মৃত্যু হার ০-১ বছর (প্রতি ১০০০ জীবিত জন্ম)	৪১	৪৫
শিশু মৃত্যু হার ১-৪ বছর (প্রতি ১০০০ জীবিত জন্ম)	৩০.৬	৩০.৬
প্রত্যাশিত গড় আয়ু	৬৭.৯	৬৫.৫

২. বাংলাদেশ পরিপ্রেক্ষিত

টেবিল ২.২.৩ : শিক্ষাগত অবস্থান (২০০৭)

জেতার ভিত্তিক বিষয়সমূহ	বালিকা	বালক
ভর্তির (Enrolment) হার (প্রাথমিক)	৮৭.৪	৮৫.৬
বিদ্যালয় ত্যাগের হার ২০০৩-২০০৪	৮৩.২৯	৭৬.৫৪
প্রাথমিক বিদ্যালয় সমাপ্তির হার (২০০৫)	১৬.৭১	২৩.৪৬

টেবিল ২.২.৪ : জেতার ভেদে জাতীয় পর্যায়ে স্বাস্থ্য ও পুষ্টিগত অবস্থান (২০০৭)

বিষয় / বয়স	নারী	পুরুষ
মাতৃ মৃত্যুহার (MMR) (১,০০০ জীবিত জন্ম)	৩.৫১	৮৫.৬
সদ্য প্রসূত শিশু মৃত্যু হার (প্রতি ১০০০)	২৬	৩৪
কম ওজন নিয়ে জন্মানো	৩৯.০	৪০.৩
পুষ্টিমান (কম ওজন)	৬.০	৭৬.৫৪
শিশুকে বুকের দুধ পান করানো	৯০.০	২৩.৪৬

টেবিল ২.২.৫ : বিবাহের গড় বয়স, কর্মসংস্থান ও মজুরিগত অবস্থান (২০০৭)

বিষয়সমূহ	পুরুষ	নারী
বিবাহ বয়স	২৩.৬	১৮.৪
শিশু শ্রমিক (১০-১৪ বছর), ২০০০	৬.২	৮০.৬
গৃহস্থালী কাজে শিশু শ্রমিক	৬.০	৭১.০
দিন মজুরদের দৈনিক মজুরি (২০০২-২০০৩)	৬৪.০০	৩৯.০০

Dr: tRUvi ÷ "mUmiJKm&evsj v`k, weveGm, 2008

টেবিল ২.২.৬ : রাজনৈতিক অবস্থান (২০০৮-২০০৯)

বিষয়সমূহ	নারী	পুরুষ
সংসদে নির্বাচিত সদস্য	২০	২৮০
ইউনিয়ন পরিষদে নির্বাচিত চেয়ারম্যান	২১ (০.৪৭)	৪৪৭৭ (৯৯.৫৩)
ইউপিতে নির্বাচিত সদস্য	১৩.৬৩	৪০.৩৪
উপজেলা পরিষদে নির্বাচিত চেয়ারম্যান (২০০৯)	০২ (০.৪৪%)	৪৫২ (৯৯.৫৬%)
মন্ত্রী	৫ (১৩%)	৩৩ (৮৭%)

Dr. tRÜvi ÷ "vUmlUKm&ersj v#`k, weGm, 2008

অধিবেশন - দুই

অধিবেশনের শিরোনাম : জেভার : ধারণা, ভূমিকা ও চাহিদা

অধিবেশনের সময়কাল : ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- লিঙ্গ এবং জেভার এর মধ্যে পার্থক্য করতে পারবেন;
- জেভার ভূমিকা ও চাহিদা/স্বার্থ সম্পর্কে সম্যক ধারণা লাভ করবেন;
- নারী-পুরুষের সম্পর্কের উন্নয়নে ও সমতা আনয়নে জেভার ভূমিকায় পরিবর্তন আনা এবং কৌশলগত চাহিদা/স্বার্থ পূরণ অত্যাবশ্যিক ও সম্ভব, এই বিষয়টি বুঝতে পারবেন;
- মবিঅ কার্যক্রমে প্রচলিত জেভার ভূমিকার পরিবর্তন এবং কাজিষ্ঠ জেভার ভূমিকার প্রয়োজনীয়তা বুঝতে পারবেন;
- বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা ও কৌশলগত জেভার চাহিদার/স্বার্থের মধ্যে পার্থক্য নির্ণয় এবং মবিঅ কার্যক্রমের মাধ্যমে এগুলো বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় দায়িত্ব সম্পর্কে ধারণা লাভ করবেন।

পদ্ধতি

- অভিনয়
- দলীয় আলোচনা
- প্রশ্নোত্তরপূর্বক আলোচনা/বক্তৃতা
- মাথা খাটানো (Brain Storming)
- কার্টুন (Impossible Dream) বিশ্লেষণ
- ছবি বিশ্লেষণ

মাধ্যম ও উপকরণ

- ভিআইপিপি (VIIP) কার্ড
- আর্ট পেপার
- মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর
- কার্টুন
- ছবি
- ফ্লিপচার্ট
- মার্কার ইত্যাদি
- হ্যান্ডআউট ২.১ : জেভার ধারণা, ভূমিকা ও চাহিদা
- প্রশিক্ষণ উপকরণ ২.১ : কার্টুন (Impossible Dream)
- স্লাইড : ২.১ থেকে ২.৮

সহায়কের বিশেষ করণীয়

এই অধিবেশনে জেভার ভূমিকা ও চাহিদাভিত্তিক একটি কার্টুন দেখা ও বিশ্লেষণ করার ব্যবস্থা রয়েছে। সহায়ক যথাসাধ্য চেষ্টা করবেন কার্টুনটি যেন প্রদর্শনের ব্যবস্থা করা যায়; সম্ভব না হলে এ বিষয়ে মুকাভিনয় করে ধারণা দেয়া যেতে পারে। এক্ষেত্রে ৩/৪ জন অংশগ্রহণকারীকে পূর্ব থেকে মুকাভিনয়ের উদ্দেশ্য ও বিষয় বুঝিয়ে বলবেন যাতে তারা মুকাভিনয়ের মাধ্যমে পরিবারে নারী-পুরুষের এবং ছেলে-মেয়ের ভূমিকা তুলে ধরতে পারেন। ছোট বাচ্চার ভূমিকা দেখানোর জন্য একটি মাঝারি সাইজের পুতুল বা ছোট একটি বালিশ রাখতে পারেন।

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
<p>মাথা খাটানো (Brain Storming), ছোট দল ও বড় দলে আলোচনা ও ছবি বিশ্লেষণ</p> <p>৩৫ মিনিট</p>	<p>১. অধিবেশনের উদ্দেশ্য, লিঙ্গ এবং জেন্ডার বিষয়ক ধারণা :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের সঙ্গে কুশল বিনিময় করবেন; ● সহায়ক ফ্লিপচার্ট বা মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টরের মাধ্যমে অধিবেশনের উদ্দেশ্য উপস্থাপন করবেন এবং এ সম্পর্কে ধারণা দেবেন; ● তিনি অংশগ্রহণকারীদের সামনে আর্ট পেপার বা ফ্লিপচার্টে আঁকা নারী ও পুরুষের দুটি ভিন্ন ছবি পাশাপাশি উপস্থাপন করবেন। বলবেন যে আমরা যে দুটি ছবি দেখতে পাচ্ছি এখন এ সম্পর্কে আমাদের চিন্তা ও মতামত নিয়ে আলোচনা করব; ● এবার অংশগ্রহণকারীদের দুই বা তিনজন করে ছোট দলে ভাগ করে ছবি দু'টি দেখে নারী ও পুরুষ সম্পর্কে মাথা খাটানো (Brain Storming) পদ্ধতিতে তাদের ধারণা আলোচনা করে প্রতিটি দলকে নোটবুকে সেগুলো লিখে রাখতে বলবেন; ● এবার প্রত্যেক দল থেকে তাদের মতামত এক এক করে বলতে বলবেন। তাদের মতামতগুলো ফ্লিপচার্টে লিখবেন। প্রত্যেক দলকে অন্য দল যা বলেছে তার পুনরাবৃত্তি না করে নতুন বিষয় সংযোজন করার জন্য অনুরোধ করবেন। এভাবে সকলের মতামত নেবেন এবং তা বোর্ডে লিখবেন; ● সকলের বক্তব্য লেখার পর নারী ও পুরুষের কোন কোন বিষয়ে মিল রয়েছে এবং কোনগুলোতে অমিল রয়েছে তা চিহ্নিত করতে বলবেন। শারীরিক বা দৈহিক বৈশিষ্ট্য যা পরিবর্তন করা যায় না এমন বিষয় 'লিঙ্গ' বলে পরিচিত; সহায়ক আলোচনার মাধ্যমে এ বিষয়ে ঐকমত্যে আসতে সকলকে সহায়তা করবেন; ● যেসব বিষয়ে অমিল রয়েছে তার মধ্যে যেমন: পোশাক, গহনা, চুল (লম্বা/খাট) ইত্যাদি যা সমাজ, দেশ ও যুগের পরিবর্তনে পরিবর্তনশীল এবং এগুলো মানুষ ও সমাজ কর্তৃক আরোপিত বৈশিষ্ট্য; এগুলো সম্পর্কে 'জেন্ডার' আলোচনার মাধ্যমে সহায়ক অংশগ্রহণকারীদেরকে সিদ্ধান্তে উপনীত হতে সাহায্য করবেন; ● এবার ফ্লিপচার্টে লেখা বিষয়গুলো পুনরায় পর্যালোচনা করে বড় দলে সকলের মতামত নেবেন। কোন কোন বিষয় শুধু নারী করতে পারে, কিন্তু পুরুষ করতে পারে না, সেগুলো কালো রংয়ের মার্কার দিয়ে টিক (✓) চিহ্ন দিতে বলবেন; ● অতঃপর কোন কোন বিষয় শুধু পুরুষ করতে পারে, কিন্তু নারী করতে পারে না, সেসব বিষয়গুলো লাল রংয়ের মার্কার দিয়ে টিক (✓) চিহ্ন দিতে বলবেন; ● কোন কোন বিষয় নারী ও পুরুষ উভয়ে করতে পারে, সেগুলো ডাবল (✓) টিক চিহ্ন দিতে বলুন। টিক (✓) চিহ্ন দেয়ার বিষয়টি সহায়ক নিজে বা অংশগ্রহণকারীদের একজনের সহায়তা নিয়ে করতে পারেন; ● এবার লিঙ্গ ও জেন্ডার সম্পর্কিত ধারণাসমূহ ফ্লিপচার্ট/মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টরের মাধ্যমে উপস্থাপন ও আলোচনা সহকারে 'লিঙ্গ' এবং 'জেন্ডার' বিষয়ে তাদের ধারণা সুস্পষ্ট করে এ বিষয়ে একটি সাধারণ ধারণায় উপনীত হতে সাহায্য করবেন। 	<p>নারী ও পুরুষের ছবি, ফ্লিপচার্ট, মার্কার (লাল, কালো) মাল্টিমিডিয়া/ ওভারহেড প্রজেক্টর, স্লাইড ২.১ থেকে ২.৪</p>

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
<p>কার্টুন বিশ্লেষণ, ভিপি ও বড় দলে আলোচনা</p> <p>৪৫ মিনিট</p>	<p>২. জেতার ভূমিকা বিশ্লেষণ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● এবার 'Impossible Dream' শীর্ষক কার্টুনটি সকলকে মনোযোগ দিয়ে দেখার জন্য অনুরোধ করে বলবেন, কার্টুনটি দেখার পর এ বিষয়ে আমরা সকলের মতামত জানব; ● সহায়ক প্রথমে কার্টুনের প্রথম অংশ দেখাবেন। কার্টুন এর প্রথম অংশ দেখা শেষ হলে এতে পরিবারের সদস্যদের দ্বারা সম্পাদিত কী কী কাজ দেখানো হয়েছে এবং কে কোন কাজ করছে তা বলতে বলবেন। সহায়ক মতামতগুলো ফ্লিপচার্টে লিখবেন; ● উল্লিখিত কোন কোন কাজের জন্য আমরা বিনিময় মূল্য/অর্থ পাই তা অংশগ্রহণকারীদের বলতে বলবেন এবং সেগুলো সবুজ রংয়ের মার্কার দিয়ে (√) টিক চিহ্ন দেবেন; ● যেসব কাজের জন্য আমরা কোনো বিনিময় মূল্য/অর্থ পাই না তা জিজ্ঞাসা করবেন এবং কালো রঙের মার্কার দিয়ে (√) টিক চিহ্ন দেবেন; ● এবার সহায়ক বলবেন যে বিনিময় মূল্য/অর্থ পাওয়া যায় এমন কাজগুলোকে “উৎপাদনমূলক” কাজ বলে। এ পর্যায়ে “উৎপাদনমূলক” লেখা ভিপি কার্ডটি বোর্ডে স্থাপন করবেন। এই কাজগুলো ‘পুরুষ’ না-কী ‘নারী’ বেশি করে তা আলোচনা করে জেনে নেবেন এবং তাদের মতামতটি বোর্ডে লিখবেন; ● এবার সহায়ক বলবেন যে বিনিময় মূল্য/অর্থ পাইনা এমন কাজগুলোকে “পুনরুৎপাদনমূলক” কাজ বলে। এ পর্যায়ে “পুনরুৎপাদনমূলক” কাজ লিখা ভিপি কার্ডটি বোর্ডে স্থাপন করবেন। এ কাজগুলো পুরুষ এবং নারীর মধ্যে কে বেশি করে আলোচনা করে জেনে নেবেন এবং তা বোর্ডে লিখে নেবেন; ● উৎপাদন ও পুনরুৎপাদনমূলক কাজের বাইরে আমরা যে কাজগুলো করি সহায়ক সেগুলো নিয়ে বড় দলে আলোচনা করবেন। অংশগ্রহণকারীদের মতামতগুলো ফ্লিপচার্টে লিখবেন; ● এবার ভিপি কার্ডে লেখা “সামাজিক ব্যবস্থাপনা” এবং “সামাজিক রাজনৈতিক ব্যবস্থাপনা” শব্দ দুটি বোর্ডে স্থাপন করবেন। ফ্লিপচার্ট দেখে আলোচনা করে বলবেন আমরা যে কাজগুলো সমাজের কল্যাণে নিঃস্বার্থে করি সেগুলোকে সামাজিক ভূমিকা বলে। এই ভূমিকা দু’ধরনের : ১. “সামাজিক ব্যবস্থাপনা ভূমিকা”; ২. “সামাজিক রাজনৈতিক ব্যবস্থাপনা ভূমিকা”; ● নারী সামাজিক ব্যবস্থাপনার কাজ বেশি করে এবং পুরুষ সামাজিক রাজনৈতিক ভূমিকার কাজ বেশি করে; ● উৎপাদন ও পুনরুৎপাদনমূলক দু’ধরনের কাজই যখন কোনো নারী একা করেন অনুরূপ ক্ষেত্রে কী কী সমস্যার সৃষ্টি হয় সে সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের মতামত নেবেন; ● এভাবে সৃষ্ট জেতার শ্রম বিভাজন, নারী-পুরুষের কর্তৃত্ব, মর্যাদা কীভাবে ভিন্নতর করছে এবং এর ফলে গড়ে উঠা সামাজিক মূল্যবোধ, কৃষ্টি ও সংস্কৃতি উন্নয়নের পথে কীরূপ প্রতিবন্ধকতা কিংবা তা সহায়ক অনুশঙ্গ হিসেবে কাজ করছে - এসব বিষয় আলোচনা করে ফ্লিপচার্টে লিখবেন। মবিঅ কার্যক্রম নারীর কোন কোন ভূমিকা পালনে সহযোগিতা করছে সে সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের মতামত জেনে নেবেন এবং মতামতগুলো ফ্লিপচার্টে লিখবেন; 	<p>কার্টুন, ভিপি কার্ড বোর্ড, পিন ভিডিও রেকর্ডার, ফ্লিপচার্ট, হোয়াইট বোর্ড, মার্কার, ওভারহেড প্রজেক্টর, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, ট্রাইড ২.৫ থেকে ২.৬</p>

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
	<ul style="list-style-type: none"> উৎপাদনমূলক ভূমিকা ও সামাজিক রাজনৈতিক ভূমিকা পালনে নারীদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধির জন্য মবিঅ কী ভূমিকা পালন করতে পারে সে বিষয়ে মতামত নেবেন; সহায়ক এ পর্যায়ে কার্টুনের পরবর্তী অংশ দেখাবেন; কার্টুনের এই অংশ দেখা শেষ হলে নারী ও পুরুষ একত্রে কাজ করার ফলে কী কী সুবিধা পাওয়া যায়, পরিবার ও সমাজের জন্য তা কীভাবে সুফল বয়ে আনতে পারে, তা বড় দলে আলোচনা করবেন। অংশগ্রহণকারীদের মতামত বোর্ডে/ ফ্লিপচার্টে লিখবেন; পুনরুৎপাদনমূলক ভূমিকায় পুরুষের অংশীদারিত্ব ও সহযোগিতা থাকলে নারীর পক্ষে উৎপাদনমূলক ভূমিকা পালন কীভাবে সহজতর হয়, তাদের সামাজিক ও রাজনৈতিক দায়িত্ব পালন কীভাবে নিশ্চিত করা সম্ভব হয় এসব বিষয় নিয়ে আলোচনা করবেন; সমাজে নারীর অধস্তন অবস্থা, উৎপাদন প্রক্রিয়া ও উপকরণে নারীর সীমিত প্রবেশ ও নিয়ন্ত্রণ এবং পুনরুৎপাদনমূলক কাজে প্রায় একই দায়িত্ব পালনের ভূমিকা থেকে সৃষ্ট নারী পুরুষের ভিন্ন দক্ষতা ও চাহিদাগুলো প্রশ্নোত্তর পর্বের মাধ্যমে চিহ্নিত করবেন; সকলকে সহযোগিতার জন্য ধন্যবাদ জানিয়ে এ পর্যায়ের আলোচনা শেষ করবেন। 	
<p>প্রশ্নোত্তর আলোচনা, দলীয় আলোচনা ভিপি (VIPI)</p> <p>৪০ মিনিট</p>	<p>৩. জেভার চাহিদা বিশ্লেষণ:</p> <ul style="list-style-type: none"> জেভার ভূমিকার ওপর প্রদর্শিত কার্টুন এবং আলোচনার সূত্র ধরে সহায়ক বলবেন সমাজে নারী ও পুরুষকে ভিন্ন ভিন্ন ভূমিকা পালন করতে হয়। একজন নারীকে উৎপাদন, পুনরুৎপাদন ও সামাজিক-তিন ধরনের ভূমিকাই পালন করতে হয়; ফলে তাদের ওপর কাজের অতিরিক্ত চাপ থাকে। এ থেকে নারী-পুরুষের চাহিদা ও স্বার্থের ক্ষেত্রেও ভিন্নতা পরিলক্ষিত হয়, যা আমরা আলোচনার মাধ্যমে বুঝতে সক্ষম হব; বিষয়গুলো নিয়ে ভালোভাবে আলোচনা করার জন্য সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের ৩টি দলে ভাগ করবেন এবং প্রত্যেক দলকে তাদের করণীয় বুঝিয়ে বলবেন; প্রথম দলকে আলোচনার মাধ্যমে উৎপাদনমুখী ভূমিকা পালনের ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের সুযোগ-সুবিধা এবং অসুবিধাগুলো ভিন্ন ভিন্ন ভাবে উল্লেখ করে ফ্লিপচার্টে লিখতে বলবেন; দ্বিতীয় দলকে একইভাবে পুনরুৎপাদনমূলক কাজে নারী ও পুরুষের সুবিধা-অসুবিধা ভিন্নভাবে উল্লেখ করে ফ্লিপচার্টে লিখতে বলবেন; তৃতীয় দল সামাজিক ভূমিকা পালনের ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের সুবিধা ও অসুবিধাগুলো লিখবেন; এভাবে সুবিধা ও অসুবিধা বের করার পর কাজগুলো করার জন্য নারী এবং পুরুষের কী কী সুযোগ, সুবিধা ও সেবা পাওয়া প্রয়োজন প্রত্যেক দলকে তা আলোচনা করে লিখতে অনুরোধ করবেন; দলীয় আলোচনা শেষে তিন দলকে নিজ নিজ বিষয়ে উপস্থাপনা করতে বলবেন। প্রত্যেক দলের উপস্থাপন শেষে জিজ্ঞাসা করবেন, কোন কোন সুযোগ-সুবিধাগুলো প্রতিদিনের প্রয়োজন পূরণে সাহায্য করে; 	<p>ফ্লিপচার্ট, মার্কার, ভিপি কার্ড, হোয়াইট বোর্ড, বোর্ড পিন, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, স্লাইড ২.৭ থেকে ২.৯</p>

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
	<ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক বলবেন যে, এই আলোচনার তথ্য বিশ্লেষণে পাওয়া গেলো যে, এগুলো হলো নারীর 'বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা'। এরূপ চাহিদা পূরণ করা হলে নারীর অবস্থার উন্নতি হয় বটে, কিন্তু তার মর্যাদা বৃদ্ধির পাশাপাশি সামাজিক অবস্থানের বিশেষ কোনো উন্নয়ন পরিলক্ষিত হয় না; ● আলোচনা থেকে উঠে আসা বিষয়, যেমন: সন্তান লালন-পালনের দায়িত্বে পুরুষের অংশগ্রহণ, উচ্চতর শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের সুযোগ ইত্যাদি নিশ্চিত করতে হলে যেসব চাহিদা পূরণ করা প্রয়োজন তাহলো 'কৌশলগত জেভার চাহিদা/স্বার্থ'; ● এবার বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা ও কৌশলগত জেভার চাহিদার/স্বার্থের ধারণা সম্পর্কিত স্লাইড দেখিয়ে আলোচনা করবেন এবং দু'ধরনের চাহিদার মধ্যে পার্থক্য সুস্পষ্ট করবেন; ● উল্লিখিত চাহিদাগুলো পূরণ করা সম্ভব হলে নারীর পক্ষে পুনরুৎপাদনমূলক কাজের পাশাপাশি পুরুষের সমপর্যায়ে উৎপাদনমূলক ভূমিকা পালন করা সম্ভব – এ ধারণা সম্পর্কে আলোচনার মাধ্যমে ঐকমত্যে আসতে সাহায্য করবেন; ● উৎপাদনমূলক ভূমিকা এবং সামাজিক ও রাজনৈতিক ভূমিকা নিশ্চিত করা গেলে নারীর মর্যাদা, সম্মান, আত্ম-নির্ভরশীলতা বাড়বে এবং সমাজে নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা আসবে; সহায়ক এসব বিষয়ের আলোচনা শেষে ঐকমত্যে আসতে সাহায্য করবেন; ● মবিঅ কর্মকর্তাগণ নারীর কৌশলগত চাহিদা/স্বার্থ পূরণের জন্য কী কী কৌশল অবলম্বন করতে পারেন সে বিষয়ে বড় দলে আলোচনা করবেন; ● সহায়ক দলের মতামতগুলো ফ্লিপচার্টে লিখে আলোচনা করবেন; ● সহায়ক কৌশলগত চাহিদা/স্বার্থ পূরণে মবিঅ কর্মকর্তাদের দায়িত্ব পুনরায় মনে করিয়ে দেবেন এবং তিনি এ পর্যায়ে সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করবেন। 	

জেন্ডার ধারণা, ভূমিকা ও চাহিদা

জেন্ডার ধারণা

জেন্ডার সম্পর্কে সম্যক ধারণা লাভ করতে হলে আমাদেরকে প্রথমেই “Conditioning” শব্দটিকে ভালোভাবে বুঝতে হবে। আমাদের দীর্ঘ দিনের লালিত সমাজ ব্যবস্থা ও সংস্কৃতি নারী ও পুরুষের সামাজিক ভূমিকা নির্ধারণ করেছে। সমাজ-সভ্যতার কালপরিক্রমায় প্রজন্মান্তরে নারীদের সম্পাদিত ভালো কাজগুলোকে পুরস্কৃত করে, মন্দগুলোকে তিরস্কৃত করে আমাদের চিন্তা-চেতনা ও বিশ্বাসে গেঁথে দেয়া হয়েছে যে, কোন কাজটি কার করণীয়, কীভাবে করণীয়, কোনটি সমাজের জন্য কল্যাণ বয়ে আনবে ইত্যাদি। প্রাপ্তবয়স্ক নারী-পুরুষ শুধু নয়, কন্যা শিশু ও ছেলে শিশুকেও পরিবার ও সমাজ থেকে প্রতিটি কাজে প্রতিনিয়ত এই শিক্ষা অব্যাহত ও ধারাবাহিকভাবে দেয়া হয়। এক্ষেত্রে নারীকে মা ও স্ত্রী হিসেবে প্রজনন পদ্ধতি ও পুনরুৎপাদনমূলক দায়িত্ববাহক রূপে চিহ্নিত করা হয়; অপরপক্ষে পুরুষদেরকে উৎপাদনের দায়িত্ববাহক রূপে দেখা হয়।

এই প্রক্রিয়ায় প্রধান সমস্যা হলো যে, এতে নারী-পুরুষের ভূমিকা সম্পর্কে নারী-পুরুষ, শিশু, যুবা-সকলের মধ্যে একটি ‘মতাদর্শ’ (Ideology), একটি বিশ্বাস ও প্রত্যয়ের বলয় সৃষ্টি হয়। আমরা অধিকাংশ ক্ষেত্রেই এই অবস্থা ও বলয় থেকে বেরিয়ে আসতে পারি না। লক্ষ্য করা যায় যে, আমাদের মধ্যে অধিকাংশই নারী-পুরুষের কাছ থেকে প্রত্যাশিত ভূমিকার ক্ষেত্রে কোনো পরিবর্তনকে অত্যন্ত ভীতিকর মনে করেন। ফলে নারী-পুরুষ সম্পর্কের ক্ষেত্রে কাঙ্ক্ষিত পরিবর্তন আসে না। নারীর ভূমিকা গৌণ ও আংশিক এবং পুরুষের ভূমিকা মুখ্য ও পরিপূর্ণ মানুষ হিসেবে চিহ্নিত হয়ে আসছে।

আমাদের জিজ্ঞাসা?

আমরা কী এই অবস্থার পরিবর্তন প্রয়োজন মনে করি? দেশের উন্নয়নের জন্য নারীদের ক্ষমতায়ন কী প্রয়োজন? শিশু পরিচর্যায় পুরুষের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করে আগত প্রজন্মকে আরও সমৃদ্ধ ও সামঞ্জস্যপূর্ণ করে তোলা কি জরুরি নয়? পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রে পুরুষগণ কী আরও যৌক্তিক, প্রগতিমনা, জবাবদিহিতামূলক, সহযোগিতামূলক এবং সর্বোপরি, বন্ধুত্বপূর্ণ আচরণ ও দায়িত্ব-সচেতন ভূমিকা পালন করে উন্নয়নকে সার্বিকভাবে এগিয়ে নিতে পারেন না?

ইতোমধ্যে এটি প্রমাণিত হয়েছে যে নারী-পুরুষের ভূমিকা, কাজকর্ম ও মতাদর্শে কাঙ্ক্ষিত পরিবর্তন আনয়নের জন্য আমাদেরকে নতুনভাবে চিন্তা করতে হবে। অন্যথায় আমাদের ভবিষ্যৎ প্রজন্মের নারী ও পুরুষগণকে দায়িত্ব-সচেতন ও দায়িত্ব-সক্ষম করে তোলা সম্ভব হবে না; আর তাদের সক্ষম করে না তুললে সমাজে সমতা ও ন্যায় বিচার প্রতিষ্ঠা করে আমরা উন্নত জীবন ব্যবস্থা গড়ে তুলতে সক্ষম হব না। সে জন্যই আমাদের কর্ম-প্রয়াস হবে নারী ও পুরুষের মধ্যে সম্পর্কের উন্নয়ন।

লিঙ্গ ও জেন্ডার : ধারণা ও পার্থক্য

লিঙ্গ (Sex) হলো প্রাকৃতিক বা জৈবিক (Biological) বা শারীরিক (Anatomical) কিংবা শরীরবৃত্তীয়ভাবে (Physiological) সৃষ্টি/নির্ধারিত নারী-পুরুষের স্বতন্ত্রধর্মী সেসব বৈশিষ্ট্য- যা অপরিবর্তনীয় এবং প্রকৃতি বা সৃষ্টিকর্তা কর্তৃক নির্ধারিত। আর জেন্ডার (Gender) হলো সামাজিক ও সাংস্কৃতিক ভাবে গড়ে ওঠা এবং সামাজিক ও সাংস্কৃতিক ভাবে নির্ধারিত নারী-পুরুষের পরিচয়, নারী পুরুষের মধ্যকার সম্পর্ক, সমাজ কর্তৃক আরোপিত নারী পুরুষের ভূমিকা – যা পরিবর্তনীয়।

সাধারণভাবে লিঙ্গ ও জেন্ডারকে এক অর্থে ব্যবহার করা হয়। কিন্তু এই দু’য়ের মধ্যে পার্থক্য রয়েছে। লিঙ্গ হলো, শারীরিক বৈশিষ্ট্যের ভিত্তিতে নারী ও পুরুষের মধ্যে বিদ্যমান পার্থক্য ও স্বাতন্ত্র্য। আর সামাজিক ও সাংস্কৃতিক ভাবে গড়ে ওঠা নারী-পুরুষের পরিচয় হচ্ছে জেন্ডার।

লিঙ্গ এবং জেভারের মধ্যে পার্থক্য

লিঙ্গ বা সেক্স	জেভার
<ol style="list-style-type: none"> ১. জীববৃত্তীয় (Biological) গঠনগতভাবে নির্ধারিত; ২. প্রাকৃতিক ও শরীরবৃত্তীয়; ৩. পূর্ব নির্ধারিত; ৪. সর্বজনীন; ৫. অপরিবর্তনীয়। 	<ol style="list-style-type: none"> ১. আরোপিত এবং সামাজিক ও সাংস্কৃতিক ভাবে গঠিত; ২. বহুমুখী বা বহুমাত্রিক একই সংস্কৃতি ও বিভিন্ন সাংস্কৃতিক পরিমন্ডলে; ৩. পরিবর্তনশীল, সময়ান্তরে বদলায়।

নারী-পুরুষের সম্পর্ক হলো

১. বর্ণিত ✦ জাতি, গোষ্ঠী এবং গোত্রের সম্পর্কের মাধ্যমে;
২. অর্জিত ✦ অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক বলয়ে কাজের মাধ্যমে;
৩. প্রভাবিত ✦ জাতি, শ্রেণি, বয়স ও ধর্ম দ্বারা।

লিঙ্গ ও জেভার এর মধ্যে পার্থক্যকরণের প্রয়োজনীয়তা

শরীরবৃত্তীয় এই পার্থক্য এবং স্বাভাবিক স্বাভাবিক, অনিবার্য কিংবা যৌক্তিক বলে সিদ্ধান্ত নেয়ার প্রবণতা থেকে মুক্ত করা প্রয়োজন। নারী ও পুরুষের স্বভাবধর্ম সামাজিক ও সাংস্কৃতিক ভাবে গড়ে ওঠে এবং তা পরিবর্তনীয়; এর উপর গুরুত্ব দিয়ে নারীর ভূমিকাকে বিশ্লেষণ করতে হবে। মূলত ভাবভঙ্গি, আচরণবিধি, গুণাবলী ও কাজকর্মে নারী-পুরুষ ভিন্ন দু'টি অবয়বে পারিবারিক ও সামাজিক প্রত্যাশার মুখোমুখি হয় এবং একজন নারী এবং একজন পুরুষ হিসেবে গড়ে উঠে। নারী-পুরুষের সম্পর্ক ও অবস্থান মূলত পরিবারে, কর্মক্ষেত্রে কিংবা সমাজে বিদ্যমান পারস্পরিক বৈশিষ্ট্য এবং যথাযথ ব্যবহারকে ঘিরে গড়ে ওঠে। বিভিন্ন সংস্কৃতি, শ্রেণি এবং একই সংস্কৃতির আওতাধীন বিভিন্ন সম্প্রদায়ের মধ্যে জেভারের প্রকৃতি নারী-পুরুষের বৈশিষ্ট্য এবং তাদের কাজকর্মের তারতম্য দ্বারা পরিলক্ষিত হয়। লক্ষণীয় বিষয় হলো :

- সামাজিক শ্রম বিভাগের ভিত্তি হিসেবে জেভার বিশ্লেষণ অত্যন্ত তাৎপর্যবহু। পরিবারে, গৃহভিত্তিক উৎপাদনমূলক কাজে ও অন্যান্য কর্মকাণ্ডে নারী-পুরুষের কাজ ও দায়-দায়িত্ব ভিন্নতর;
- সম্পদ, ক্ষমতা কিংবা বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধা প্রাপ্তির ক্ষেত্রে পুরুষের চাইতে নারীর অংশগ্রহণ ও সুযোগ অনেক সীমিত। সুখম উন্নয়নের স্বার্থে এ সকল ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের মধ্যে সমান সুযোগ ও অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা জরুরি।

জেভার ভূমিকা

নারী-পুরুষের ভূমিকা (Gender Role)

নারী-পুরুষের ভূমিকা সামাজিকভাবে গঠিত। বিভিন্ন সমাজে নারী পুরুষের ভূমিকা আলাদাভাবে দেখা যায়। এই ভূমিকার কোনো কোনোটি জৈবিকভাবে গঠিত অর্থাৎ জন্মগতভাবে নির্ধারিত; আবার কোনো কোনোটি নির্ধারিত হয় সামাজিকভাবে।

ক. উৎপাদনমূলক ভূমিকা

পারিবারিক অঙ্গনে বা বাজারে যেসব কাজের জন্য অর্থ কিংবা দ্রব্যের মাধ্যমে বিনিময় মূল্য আছে এমন সব কাজ যা দ্বারা আয় ও উপার্জন হয় সেগুলোই উৎপাদনমূলক ভূমিকা। অনেক উৎপাদনমূলক কাজ যখন নারীগণ করেন তখন তা পুনরুৎপাদনমূলক অর্থাৎ বিনিময় মূল্যহীন বা পারিশ্রমিকহীন বলে বিবেচিত হয়; যেমন: বাড়িতে রান্নাবান্না করা, কৃষি কাজে সহায়তা করা ইত্যাদি।

লিঙ্গ এবং জেভারের মধ্যে পার্থক্য

লিঙ্গ বা সেক্স	জেভার
<ol style="list-style-type: none"> ১. জীববৃত্তীয় (Biological) গঠনগতভাবে নির্ধারিত; ২. প্রাকৃতিক ও শরীরবৃত্তীয়; ৩. পূর্ব নির্ধারিত; ৪. সর্বজনীন; ৫. অপরিবর্তনীয়। 	<ol style="list-style-type: none"> ১. আরোপিত এবং সামাজিক ও সাংস্কৃতিক ভাবে গঠিত; ২. বহুমুখী বা বহুমাত্রিক একই সংস্কৃতি ও বিভিন্ন সাংস্কৃতিক পরিমন্ডলে; ৩. পরিবর্তনশীল, সময়ান্তরে বদলায়।

নারী-পুরুষের সম্পর্ক হলো

১. বর্ণিত ✦ জাতি, গোষ্ঠী এবং গোত্রের সম্পর্কের মাধ্যমে;
২. অর্জিত ✦ অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক বলয়ে কাজের মাধ্যমে;
৩. প্রভাবিত ✦ জাতি, শ্রেণি, বয়স ও ধর্ম দ্বারা।

লিঙ্গ ও জেভার এর মধ্যে পার্থক্যকরণের প্রয়োজনীয়তা

শরীরবৃত্তীয় এই পার্থক্য এবং স্বাভাবিক স্বাভাবিক, অনিবার্য কিংবা যৌক্তিক বলে সিদ্ধান্ত নেয়ার প্রবণতা থেকে মুক্ত করা প্রয়োজন। নারী ও পুরুষের স্বভাবধর্ম সামাজিক ও সাংস্কৃতিক ভাবে গড়ে ওঠে এবং তা পরিবর্তনীয়; এর উপর গুরুত্ব দিয়ে নারীর ভূমিকাকে বিশ্লেষণ করতে হবে। মূলত ভাবভঙ্গি, আচরণবিধি, গুণাবলী ও কাজকর্মে নারী-পুরুষ ভিন্ন দু'টি অবয়বে পারিবারিক ও সামাজিক প্রত্যাশার মুখোমুখি হয় এবং একজন নারী এবং একজন পুরুষ হিসেবে গড়ে উঠে। নারী-পুরুষের সম্পর্ক ও অবস্থান মূলত পরিবারে, কর্মক্ষেত্রে কিংবা সমাজে বিদ্যমান পারস্পরিক বৈশিষ্ট্য এবং যথাযথ ব্যবহারকে ঘিরে গড়ে ওঠে। বিভিন্ন সংস্কৃতি, শ্রেণি এবং একই সংস্কৃতির আওতাধীন বিভিন্ন সম্প্রদায়ের মধ্যে জেভারের প্রকৃতি নারী-পুরুষের বৈশিষ্ট্য এবং তাদের কাজকর্মের তারতম্য দ্বারা পরিলক্ষিত হয়। লক্ষণীয় বিষয় হলো :

- সামাজিক শ্রম বিভাগের ভিত্তি হিসেবে জেভার বিশ্লেষণ অত্যন্ত তাৎপর্যবহু। পরিবারে, গৃহভিত্তিক উৎপাদনমূলক কাজে ও অন্যান্য কর্মকাণ্ডে নারী-পুরুষের কাজ ও দায়-দায়িত্ব ভিন্নতর;
- সম্পদ, ক্ষমতা কিংবা বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধা প্রাপ্তির ক্ষেত্রে পুরুষের চাইতে নারীর অংশগ্রহণ ও সুযোগ অনেক সীমিত। সুখম উন্নয়নের স্বার্থে এ সকল ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের মধ্যে সমান সুযোগ ও অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা জরুরি।

জেভার ভূমিকা

নারী-পুরুষের ভূমিকা (Gender Role)

নারী-পুরুষের ভূমিকা সামাজিকভাবে গঠিত। বিভিন্ন সমাজে নারী পুরুষের ভূমিকা আলাদাভাবে দেখা যায়। এই ভূমিকার কোনো কোনোটি জৈবিকভাবে গঠিত অর্থাৎ জন্মগতভাবে নির্ধারিত; আবার কোনো কোনোটি নির্ধারিত হয় সামাজিকভাবে।

ক. উৎপাদনমূলক ভূমিকা

পারিবারিক অঙ্গনে বা বাজারে যেসব কাজের জন্য অর্থ কিংবা দ্রব্যের মাধ্যমে বিনিময় মূল্য আছে এমন সব কাজ যা দ্বারা আয় ও উপার্জন হয় সেগুলোই উৎপাদনমূলক ভূমিকা। অনেক উৎপাদনমূলক কাজ যখন নারীগণ করেন তখন তা পুনরুৎপাদনমূলক অর্থাৎ বিনিময় মূল্যহীন বা পারিশ্রমিকহীন বলে বিবেচিত হয়; যেমন: বাড়িতে রান্নাবান্না করা, কৃষি কাজে সহায়তা করা ইত্যাদি।

খ. পুনরুৎপাদনমূলক ভূমিকা

সংসার, সমাজ কিংবা বাজার ব্যবস্থাপনায় যেসব কাজ জীবন ধারণ, বিকাশ ও জীবনের জন্য অত্যন্ত প্রয়োজনীয় অথচ কোনো বিনিময় মূল্য, পারিশ্রমিক বা যথাযথ স্বীকৃতি দেয়া হয় না সে কাজগুলোই পুনরুৎপাদনমূলক কাজ। নারীগণই সাধারণত এককভাবে এসব দায়িত্ব পালন করেন। যথা: সন্তান ধারণ ও লালন-পালন, পরিবারের অন্যসব সদস্যের দেখাশোনা করা। এসব দায়িত্বের মধ্যে ঘর-কন্নার নানা কাজকর্ম, খাবার তৈরি ও রান্নাবান্না, জ্বালানি, পানি সংগ্রহ ইত্যাদিও অন্তর্ভুক্ত। এ জাতীয় অনেক কাজ পুরুষগণ করলে তার জন্য অর্থ বা বিনিময় মূল্য পেয়ে থাকেন; যেমন: হোটеле রান্না করা, রাস্তায় পানি বিক্রি করা ইত্যাদি।

গ. সামাজিক ভূমিকা

পুনরুৎপাদন ও উৎপাদনমূলক ভূমিকার বাইরে মানুষ নিঃস্বার্থে সমাজের উন্নয়নে কিছু কাজ করে যেগুলোকে বলা হয় সামাজিক ভূমিকা। এই ভূমিকা দুই ধরনের: ১. সামাজিক ব্যবস্থাপনা ভূমিকা ও ২. সামাজিক রাজনৈতিক ভূমিকা।

গ.১. সামাজিক ব্যবস্থাপনা ভূমিকা : সমাজ বা সম্প্রদায়ের বৃহত্তর স্বার্থে বিনা পারিশ্রমিকে যেসব কাজ করা হয়, যেমন: পাড়ায় পানির ব্যবস্থা করা, মৃতের সৎকার, শিক্ষা ও স্বাস্থ্যসেবা প্রদান করা ইত্যাদি। নারীগণ এসব কাজে যথেষ্ট অবদান রাখেন, কিন্তু তাদের এই কাজগুলোকে পুনরুৎপাদনমূলক ভূমিকার অংশ হিসেবে গণ্য করা হয়। ফলে নারীর সামাজিক ব্যবস্থাপনা ভূমিকার সঠিক মূল্যায়ন হয় না।

গ.২ সামাজিক-রাজনৈতিক ভূমিকা : সমাজ বা সম্প্রদায়ের উপকার ও কল্যাণে বিনা পারিশ্রমিকে যে সকল কাজ করা হয়; যেমন: রাস্তা মেরামত, গ্রাম পর্যায়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ, স্থানীয় বা জাতীয় রাজনীতিতে অংশগ্রহণ, স্থানীয় সরকারের কার্যক্রমে যুক্ত হওয়া ইত্যাদি। এসব কাজের জন্য প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে সম্মানিত বা পুরস্কৃত করা হয় এবং এর ফলে সামাজিক মর্যাদা বৃদ্ধি পায়।

নারীগণ পুনরুৎপাদনমূলক, উৎপাদনমূলক এবং সামাজিক ব্যবস্থাপনা-রাজনৈতিক ভূমিকা- এই তিন ধরনের ভূমিকায়ই অবতীর্ণ হন। আর পুরুষগণ মূলত উৎপাদনমূলক এবং সামাজিক ব্যবস্থাপনা-রাজনৈতিক ভূমিকা শুধু এই দুই ভূমিকার মধ্যে ভারসাম্য রক্ষা করেন।

জেন্ডার চাহিদা/স্বার্থ (Gender Needs)

নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সকলেরই যেসব চাহিদা রয়েছে তাহলো মৌলিক বা সাধারণ চাহিদা। যেমন: খাদ্য, চিকিৎসা, বাসস্থান ইত্যাদি। নারী-পুরুষের ভিন্ন ভিন্ন প্রয়োজনের উপর ভিত্তি করে জেন্ডার চাহিদা নির্ণয় করা হয়। নারীদের ক্ষেত্রে ভিন্নমাত্রার চাহিদা উদ্ভবের কারণ হলো:

- সমাজে নারী-পুরুষের ভূমিকা সম্পর্কে ভিন্নতর প্রত্যক্ষণ এবং ধারণা ও প্রত্যাশার কারণে নারীদের সমস্যা, চাহিদা ও প্রয়োজনে রয়েছে ভিন্নতা;
- প্রায় এককভাবে পুনরুৎপাদনের দায়িত্ব পালন করতে গিয়ে নারীদের ভিন্ন মাত্রার দক্ষতা গড়ে উঠে;
- উৎপাদন প্রক্রিয়া ও উপকরণে নারীর প্রবেশাধিকার ও নিয়ন্ত্রণ সীমিত;
- সমাজে নারীর অবস্থা পুরুষের তুলনায় অধস্তন;
- পারিবারিক ও সামাজিক জীবনে গড়ে উঠা ভিন্নতর দক্ষতা, অধস্তন কাঠামো ও নিয়ন্ত্রিত মানসিকতার ফলে নারী-পুরুষের কাজের ক্ষেত্রে গড়ে ওঠে অগ্রাধিকার, পছন্দ-অপছন্দের মধ্যে ভিন্নতা। আর এভাবেই ভিন্ন ভিন্ন চাহিদার উদ্ভব ঘটে।

জেন্ডার চাহিদা দু'ধরনের

ক. বাস্তবমুখী জেন্ডার চাহিদা (Practical Gender Needs)

এসব চাহিদা/স্বার্থ পূরণের লক্ষ্য হলো নারীর প্রতিদিনের সাংসারিক ও অন্যান্য কাজকর্ম ভালোভাবে স্বাচ্ছন্দ সহকারে করার জন্য সহায়তা করা। এ ধরনের চাহিদা/স্বার্থ পূরণে সহযোগিতার মাধ্যমে নারীর প্রতিদিনকার কাজের বোঝা বেশ কিছুটা লাঘব করা সম্ভব। এছাড়া সম্পদ ব্যবহারে নারীর সুযোগ বৃদ্ধি করা, যাতে করে তারা প্রতিদিনকার নির্ধারিত দায়িত্ব পালনের পরও খানিকটা

অবসর যাপন এবং বিশ্রামের সুযোগ পায়। এসব চাহিদা/স্বার্থ নারীর ব্যবহারিক এবং তাৎক্ষণিক প্রয়োজনীয়তা পূরণ করে। নারীর জীবনযাত্রার মান উন্নত হয় এবং তাদের উপর অর্পিত দায়িত্বগুলো তারা আরও দক্ষতার সঙ্গে পালনে সক্ষম হয়। কিন্তু বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা কখনও সামাজিক শ্রম বিভাগ কিংবা সমাজে নারীর অধস্তন অবস্থাকে চ্যালেঞ্জ বা প্রশ্ন করে না। ফলে তাদের সামাজিক অবস্থানের কার্যকর উন্নয়ন ঘটানো সম্ভব হয় না।

- বাস্তবমুখী প্রয়োজনগুলো হচ্ছে বর্তমানে অনুভূত প্রয়োজন যেগুলো খুব সহজেই চিহ্নিত করা যায়, যেমন: স্বাস্থ্য, চাকরি, পানি, খাদ্য ইত্যাদি;
- এগুলো মিটানো সহজ, কারণ এটি নারী এবং পুরুষকে তাদের যার যার ভূমিকা অত্যন্ত সহজভাবে ও সুচারুরূপে পালনে সহায়তা করে;
- বাস্তবমুখী প্রয়োজন স্বল্পকালীন বা অনুভূত প্রয়োজন এবং তা বেশি মাত্রায় বৈষয়িক প্রকৃতির।

উদাহরণ

- সুবিধাজনক স্থানে ধান-চাল ভাঙ্গানোর কল, উন্নত চুলা কিংবা টিউবওয়েল বসানোর মাধ্যমে নারীদের কাজের চাপ কমানো;
- প্রাথমিক স্বাস্থ্য কেন্দ্র, পরিবার পরিকল্পনা পদ্ধতির উপর শিক্ষা, বিশুদ্ধ খাবার পানি সরবরাহের মাধ্যমে স্বাস্থ্য সেবার উন্নয়ন;
- উদ্যোক্তামূলক সুযোগ-সুবিধার প্রবেশাধিকার বাড়ানো, যেমন: কর্ম দক্ষতার প্রশিক্ষণ, ঋণ ব্যবহার, বাজারে প্রবেশের সুযোগ;
- বিভিন্ন সেবাপ্রদান কার্যক্রমের উন্নয়ন, যেমন: প্রাথমিক বিদ্যালয় স্থাপন, পরিবহণ ব্যবস্থা আধুনিকীকরণ, বাসস্থান সুবিধা আরও উন্নতকরণ ইত্যাদি।

খ. কৌশলগত জেভার চাহিদা/স্বার্থ (Strategic Gender Needs)

নারী-পুরুষের অসম সম্পর্ক, ক্ষমতা ও নিয়ন্ত্রণের পার্থক্যই হচ্ছে কৌশলগত জেভার চাহিদা/স্বার্থের উদ্ভবের কারণ। সমাজে পুরুষের তুলনায় নারীর অবস্থান অধস্তনে; ফলে তারা নানাবিধ সমস্যার সম্মুখীন হয়ে থাকেন। সেসব সমস্যার কারণে সৃষ্ট অভিযোগ থেকে নারীগণ কৌশলগত জেভার চাহিদা/স্বার্থ চিহ্নিত করেন; যেমন: চাকরিতে সমান সুযোগ, সমান বেতন এবং সমান নৈতিক অধিকার এর প্রয়োজনীয়তা চিহ্নিত করা।

উদাহরণ:

- উৎপাদনমূলক কার্যক্রমের সঙ্গে সম্পৃক্ত বিষয়াদি সম্পর্কে অধিকার নিশ্চিত করা; যেমন: জমির মালিকানায় ন্যায্য অধিকার, সাধারণ সম্পদ ব্যবহারের অধিকার, আর্থিক সেবা লাভ ইত্যাদি;
- স্থানীয় সংগঠনের সদস্যপদ লাভের মাধ্যমে নারীদের সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ, নির্বাচনে অংশগ্রহণ কিংবা তাদের অধিকার বিষয়ে অ্যাডভোকেসি করার জন্য যথোপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ;
- প্রচলিতভাবে যেসব চাকরি পুরুষগণ করেন সেসব চাকরিতে নারীদেরও কর্মসংস্থানের সমান সুযোগ নিশ্চিত করা, তুলনামূলক কাজে সমান বেতন দেয়া;
- শিক্ষা ব্যবস্থা উন্নত করা; যেমন: ইতিহাস, বিজ্ঞান এবং সমাজ উন্নয়নে নারীদের অবদান প্রসঙ্গ পাঠ পরিকল্পনায় অন্তর্ভুক্ত করা; নারী-পুরুষ সম্পর্কিত ধারণায় নিরপেক্ষ পাঠ্য বই প্রণয়ন করা;
- উল্লিখিত বিভিন্ন ধরনের কৌশলগত জেভার চাহিদা/স্বার্থ পূরণের মাধ্যমে নারী সমাজ জীবনে অধিক মাত্রায় অধিকার অর্জন করতে সক্ষম হয় এবং বিদ্যমান অসম জেভার ভূমিকা পরিবর্তনে তৎপর হয় যা তার অধস্তন অবস্থাকে চ্যালেঞ্জ করে এবং ধীরে ধীরে তার সামাজিক অবস্থান ও মান-মর্যাদায় ইতিবাচক পরিবর্তন পরিলক্ষিত হয়;
- কৌশলগত জেভার চাহিদা/স্বার্থ নিশ্চিত করতে হলে দীর্ঘকালীন প্রচেষ্টার দরকার হয়; কারণ এটি বাস্তবায়নে দৃষ্টিভঙ্গি, রীতিনীতি এবং সমাজের ক্ষমতা কাঠামোতে মৌলিক পরিবর্তনের প্রয়োজন হয়।

নারীর কৌশলগত জেভার চাহিদা/স্বার্থ পূরণ করার লক্ষ্যে করণীয়:

- জেভার ভিত্তিক শ্রমবিভাগ তথা নারী-পুরুষের ত্রিমুখী ভূমিকায় পরিবর্তন আনয়ন;
- ক্ষমতা, সম্পদ, উপকরণ ও পছন্দ-অপছন্দের ক্ষেত্রে অসমতা দূরীকরণ।

জেভার ভিত্তিক শ্রমবিভাজন (Gender Division of Labour)

পরিবার ও সমাজ নারীর ভূমিকাকে প্রধানত ‘মা’ ও ‘গৃহিণী’ হিসেবে এবং পুরুষদেরকে প্রধানত ‘আয় উপার্জনকারী’ হিসেবে বিবেচনা করে। ফলে নারীদেরকে শারীরিকভাবে দুর্বল বিবেচনা করা হয়। নারী-পুরুষের কাজের ক্ষেত্র ও দায়িত্ব তাই ভিন্নভাবে বণ্টিত হয়ে থাকে। এর ফলে—

- রাষ্ট্রে / সমাজে / পরিবারে নারীর অধস্তনতা সৃষ্টি হয়;
- সম্পদ, প্রতিষ্ঠান ও বাজার সুযোগ-সুবিধায় এবং সেবা উপকরণে নিয়ন্ত্রণ ও প্রবেশাধিকার প্রক্ষেপে নারী পিছিয়ে থাকে;
- বিভিন্ন অফিস / আদালত / কর্মক্ষেত্র / অবকাঠামোতে জেভার সমতা অর্জন ব্যাহত হয়;
- রাজনীতি ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা যায় না;
- দারিদ্র্য নিরসনে উল্লেখযোগ্য অগ্রগতি ঘটে না;
- সার্বিক উন্নয়ন বাধাগ্রস্ত হয়।

উৎপাদনমূলক কাজে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে হলে নারী-পুরুষের সম্পর্ক উন্নত করা প্রয়োজন যাতে করে পারস্পরিক কাজের প্রতি সহযোগিতা, সহমর্মিতা ও শ্রদ্ধাবোধ জাগ্রত হয়। এজন্য জেভার ভিত্তিক শ্রম বিভাজনের বিষয়টি বিশ্লেষণ জরুরি। নির্দিষ্ট সামাজিক পরিপ্রেক্ষিতে নিম্নরূপ বিষয়গুলো এরূপ বিশ্লেষণে গবেষণা/আলোচনা করা যায় :

- নারী-পুরুষের মধ্যে ভূমিকা, কাজ ও দায়িত্ববলীর প্রচলিত ও বিদ্যমান অবস্থা বোঝা যায়;
- নারী-পুরুষের ভূমিকা, কাজ ও দায়-দায়িত্বের বিশ্লেষণ ও মূল্যায়ন করে এগুলোর বৈশিষ্ট্যাবলী সম্পর্কে ধারণা করা যায়;
- সামাজিক মূল্যবোধ, কৃষ্টি বা সংস্কৃতিতে নারী-পুরুষের প্রতি বিদ্যমান অসাম্য ও বৈষম্য সম্পর্কিত ধারণা এবং পরিবর্তন প্রত্যাশা করা যায়।

জেভার : ধারণা, ভূমিকা ও চাহিদা

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- লিঙ্গ এবং জেভার এর মধ্যে পার্থক্য করতে পারবেন;
- জেভার ভূমিকা ও চাহিদা/স্বার্থ সম্পর্কে সম্যক ধারণা লাভ করবেন;
- নারী-পুরুষের সম্পর্কের উন্নয়নে ও সমতা আনয়নে জেভার ভূমিকায় পরিবর্তন আনা এবং কৌশলগত চাহিদা/স্বার্থ পূরণ অত্যাবশ্যিক ও সম্ভব, এই বিষয়টি বুঝতে পারবেন;
- মবিঅ কার্যক্রমে প্রচলিত জেভার ভূমিকার পরিবর্তন এবং কাজিক্ত জেভার ভূমিকার প্রয়োজনীয়তা বুঝতে পারবেন;
- বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা ও কৌশলগত জেভার চাহিদার/স্বার্থের মধ্যে পার্থক্য নির্ণয় এবং মবিঅ কার্যক্রমের মাধ্যমে এগুলো বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় দায়িত্ব সম্পর্কে ধারণা লাভ করবেন।

লিঙ্গ ও জেভার: ধারণা

- লিঙ্গ (Sex) হলো প্রাকৃতিক বা জৈবিক (Biological) বা শারীরিক (Anatomical) কিংবা শরীরবৃত্তীয়ভাবে (Physiological) সৃষ্টি/নির্ধারিত নারী-পুরুষের স্বতন্ত্রধর্মী সেসব বৈশিষ্ট্য- যা অপরিবর্তনীয় এবং প্রকৃতি বা সৃষ্টিকর্তা কর্তৃক নির্ধারিত।
- জেভার (Gender) হলো সামাজিক ও সাংস্কৃতিক ভাবে গড়ে ওঠা এবং সামাজিক ও সাংস্কৃতিক ভাবে নির্ধারিত নারী-পুরুষের পরিচয়, নারী পুরুষের মধ্যকার সম্পর্ক, সমাজ কর্তৃক আরোপিত নারী পুরুষের ভূমিকা- যা পরিবর্তনীয়।

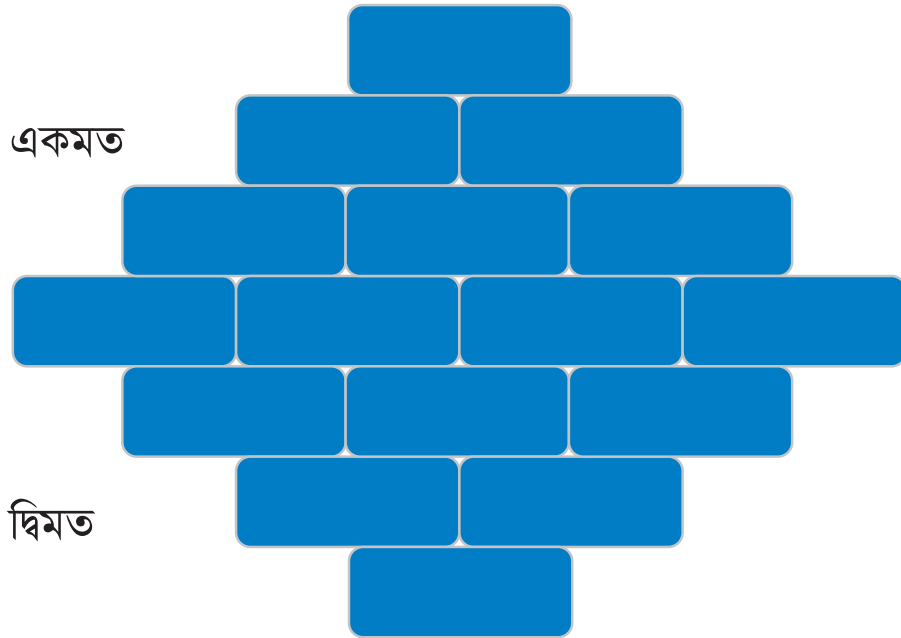
জেভার ও উন্নয়ন পরিস্থিতি বিশ্লেষণ: ডায়মন্ড র্যাংকিং বিল্ডিং ব্লক গেইম

সতর্কতার সাথে লিখিত বিবৃতিসমূহ পড়ুন এবং আপনি কতটুকু একমত বা দ্বিমত তা বিচার করুন। লেভেল ১ (সবচেয়ে দৃঢ়ভাবে একমত পোষণ) হতে লেভেল ৭ (সবচেয়ে দৃঢ়ভাবে দ্বিমত পোষণ) পর্যন্ত সাতটি লেভেলে বর্ণিত বিবৃতিসমূহ নির্দেশনা অনুযায়ী ডায়মন্ড কার্ডে (ক হতে ত পর্যন্ত) স্থাপন করুন। ডায়মন্ড আকারে বসানোর জন্য দিক নির্দেশনাসমূহ নিম্নরূপ:

১. সবচেয়ে দৃঢ়ভাবে একমত পোষণ : ১টি কার্ড
২. মাঝামাঝি একমত পোষণ : ২টি কার্ড
৩. মোটামোটি একমত পোষণ : ৩টি কার্ড
৪. একমতও নয় দ্বিমতও নয় : ৪টি কার্ড
৫. মোটামোটি দ্বিমত পোষণ : ৩টি কার্ড
৬. মাঝামাঝি দ্বিমত পোষণ : ২টি কার্ড
৭. সবচেয়ে দৃঢ়ভাবে দ্বিমত পোষণ : ১টি কার্ড।

‘ক’ হতে ‘ত’ পর্যন্ত কার্ড রয়েছে; নিম্নোক্ত ডায়মন্ড আকৃতির ঘরে গুরুত্ব অনুসারে সঠিক বিবৃতিটি কেটে বসাবেন।

ডায়মন্ড র্যাংকিং বিল্ডিং ব্লক



গ. সামাজিক ভূমিকা

পুনরুৎপাদন ও উৎপাদনমূলক ভূমিকার বাইরে মানুষ নিঃস্বার্থে সমাজের উন্নয়নে কিছু কাজ করে যেগুলোকে বলা হয় সামাজিক ভূমিকা। এই ভূমিকা দুই ধরনের:

১. সামাজিক ব্যবস্থাপনা ভূমিকা ও
২. সামাজিক রাজনৈতিক ভূমিকা।

শব দেহের দাফন বা দাহ হলো সামাজিক ব্যবস্থাপনা ভূমিকা। আর বিচার সালিশ হলো সামাজিক রাজনৈতিক ব্যবস্থাপনা ভূমিকা।

নারীগণ পুনরুৎপাদনমূলক, উৎপাদনমূলক এবং সামাজিক ব্যবস্থাপনা- রাজনৈতিক ভূমিকা- এই তিন ধরনের ভূমিকায়ই অবতীর্ণ হন। আর পুরুষগণ মূলত উৎপাদনমূলক এবং সামাজিক ব্যবস্থাপনা-রাজনৈতিক ভূমিকা শুধু এই দুই ভূমিকার মধ্যে ভারসাম্য রক্ষা করেন।

জেভার চাহিদা/স্বার্থ উদ্ভবের কারণ

নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সকলেরই যেসব চাহিদা রয়েছে তাহলো মৌলিক বা সাধারণ চাহিদা। জেভার চাহিদা/স্বার্থ উদ্ভবের কারণ:

- সমাজে নারী-পুরুষের ভূমিকা সম্পর্কে ভিন্নতর প্রত্যক্ষণ এবং ধারণা ও প্রত্যাশার কারণে নারীদের সমস্যা, চাহিদা ও প্রয়োজনে রয়েছে ভিন্নতা;
- প্রায় এককভাবে পুনরুৎপাদনের দায়িত্ব পালন করতে গিয়ে নারীদের ভিন্ন মাত্রার দক্ষতা গড়ে উঠে;
- উৎপাদন প্রক্রিয়া ও উপকরণে নারীর প্রবেশাধিকার ও নিয়ন্ত্রণ সীমিত;
- সমাজে নারীর অবস্থা পুরুষের তুলনায় অধস্তন;
- পারিবারিক ও সামাজিক জীবনে গড়ে উঠা ভিন্নতর দক্ষতা, অধস্তন কাঠামো ও নিয়ন্ত্রিত মানসিকতার ফলে নারী-পুরুষের কাজের ক্ষেত্রে গড়ে ওঠে অগ্রাধিকার, পছন্দ-অপছন্দের মধ্যে ভিন্নতা। আর এভাবেই ভিন্ন ভিন্ন চাহিদার উদ্ভব ঘটে।

লিঙ্গ ও জেভারের মধ্যে পার্থক্য

লিঙ্গ বা সেক্স	জেভার
১. জীববৃত্তীয় (Biological) গঠনগতভাবে নির্ধারিত;	১. আরোপিত এবং সামাজিক ও সাংস্কৃতিক ভাবে গঠিত;
২. প্রাকৃতিক ও শরীরবৃত্তীয়;	২. বহুমুখী বা বহুমাত্রিক, একই সংস্কৃতি ও বিভিন্ন সাংস্কৃতিক পরিমন্ডলে;
৩. পূর্ব নির্ধারিত;	৩. পরিবর্তনশীল, সময়ান্তরে বদলায়।
৪. সর্বজনীন;	
৫. অপরিবর্তনীয়।	

নারী-পুরুষের সম্পর্ক হলো

- | | |
|-------------|---|
| ১. বর্ণিত | ■ জাতি, গোষ্ঠী এবং গোত্রের সম্পর্কের মাধ্যমে; |
| ২. অর্জিত | ■ অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক এবং সামাজিক ও সাংস্কৃতিক বলয়ে কাজের মাধ্যমে; |
| ৩. প্রভাবিত | ■ জাতি, শ্রেণি, বয়স ও ধর্ম দ্বারা। |

জেভার ভূমিকা: ধারণা ও ধরণ

ক. উৎপাদনমূলক ভূমিকা

পারিবারিক অঙ্গনে বা বাজারে যেসব কাজের জন্য অর্থ কিংবা দ্রব্যের মাধ্যমে বিনিময় মূল্য আছে এমন সব কাজ যা দ্বারা আয় ও উপার্জন হয় সেগুলোই উৎপাদনমূলক ভূমিকা। যেমন: কৃষি কাজে শ্রম দেয়া, গৃহে উৎপাদিত পণ্য বিক্রী করা ইত্যাদি।

খ. পুনরুৎপাদনমূলক ভূমিকা

সংসার, সমাজ কিংবা বাজার ব্যবস্থাপনায় যেসব কাজ জীবন ধারণ, বিকাশ ও জীবনের জন্য অত্যন্ত প্রয়োজনীয় অথচ কোনো বিনিময় মূল্য, পারিশ্রমিক বা যথাযথ স্বীকৃতি নেই সে কাজগুলোই পুনরুৎপাদনমূলক কাজ। নারীগণই সাধারণত এককভাবে এসব দায়িত্ব পালন করেন। যথা: সন্তান ধারণ ও লালন-পালন, পরিবারের অন্যসব সদস্যের দেখাশোনা করা।

জেভার চাহিদা /স্বার্থ: ধরণ ও ধারণা

জেভার চাহিদা দু'ধরনের:

ক. বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা

খ. কৌশলগত জেভার চাহিদা/স্বার্থ

ক. বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা

এ চাহিদা পূরণের লক্ষ্য হলো নারীর প্রতিদিনের সাংসারিক ও অন্যান্য কাজকর্ম ভালোভাবে স্বচ্ছন্দ সহকারে করার জন্য সহায়তা করা। এর মাধ্যমে নারীর প্রতিদিনকার কাজের বোঝা বেশ কিছুটা লাঘব করা সম্ভব। এছাড়া সম্পদ ব্যবহারে নারীর সুযোগ বৃদ্ধি করা, যাতে তারা প্রতিদিনকার নির্ধারিত দায়িত্ব পালনের পরও খানিকটা অবসর যাপন এবং বিশ্রামের সুযোগ পায়। এ চাহিদা নারীর ব্যবহারিক এবং তাৎক্ষণিক প্রয়োজনীয়তা পূরণ করে।

খ. কৌশলগত জেভার চাহিদা/স্বার্থ

নারী-পুরুষের অসম সম্পর্ক, ক্ষমতা ও নিয়ন্ত্রণের পার্থক্যই হচ্ছে কৌশলগত জেভার চাহিদার/স্বার্থের উদ্ভবের কারণ। সমাজে পুরুষের তুলনায় নারীর অবস্থান অধস্তনে; ফলে তারা নানাবিধ সমস্যার সম্মুখীন হয়ে থাকেন। সেসব সমস্যার কারণে সৃষ্ট অভিযোগ থেকে নারীগণ কৌশলগত জেভার চাহিদা চিহ্নিত করেন; যেমন: চাকরিতে সমান সুযোগ, সমান বেতন এবং সমান নৈতিক অধিকার এর প্রয়োজনীয়তা চিহ্নিত করা।

অন্যদিকে পুরুষগণ যে কৌশলগত প্রয়োজন চিহ্নিত করে থাকেন সেগুলো আসে পুরুষের স্বীকৃতি এবং তাদের বিষয় বহির্ভূত কাজের অভিযোগ থেকে- যা প্রথাগতভাবে পুরুষগণই আরোপ করে থাকেন বা চাপিয়ে দেন।

অধিবেশন - তিন

অধিবেশনের শিরোনাম : জেভার অ্যাপ্রোচ – ‘উইড’ এবং ‘গ্যাড’: উইড থেকে গ্যাড-এ উত্তরণের কারণ, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে এর প্রয়োগ ও অভিজ্ঞতা

অধিবেশনের সময়কাল : ২ ঘণ্টা

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- নারী উন্নয়নে Women in Development (WID) এবং Gender and Development (GAD) অ্যাপ্রোচ সম্পর্কে স্বচ্ছ ধারণা লাভ;
- ‘উইড’ ও ‘গ্যাড’ অ্যাপ্রোচ এর সময়ানুক্রমিক ইতিহাস, বৈশিষ্ট্য এবং মবিঅ কার্যক্রমে এগুলোর প্রভাব সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- নারী উন্নয়ন কার্যক্রমে ‘গ্যাড’ অ্যাপ্রোচ বাস্তবায়নে পুরুষদের সম্পৃক্ততার প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে ধারণা লাভ।

পদ্ধতি

- প্রশ্নোত্তর মূলক আলোচনা/বক্তব্য;
- অংশগ্রহণমূলক দলীয় আলোচনা;
- খেলা (ডায়মন্ড র্যাংকিং বিল্ডিং ব্লক);
- মাথা খাটানো (Brain Storming);
- ভিআইপিপি (VIPP)।

মাধ্যম ও উপকরণ

- মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর
- ওভারহেড প্রজেক্টর
- হোয়াইট বোর্ড
- মার্কার (বিভিন্ন ধরনের)
- ফ্লিপচার্ট
- ভিআইপিপি (VIPP) কার্ড
- গেইম কার্ড
- কাঁচি
- ব্রাউন পেপার
- ডায়মন্ড বক্স
- ডায়মন্ড র্যাংকিং বিল্ডিং ব্লক
- হ্যান্ডআউট ৩.১ : ‘উইড’ ও ‘গ্যাড’ অ্যাপ্রোচ ও নারী উন্নয়ন
- হ্যান্ডআউট ৩.২ : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে ‘উইড’ ও ‘গ্যাড’ অ্যাপ্রোচের প্রভাব
- প্রশিক্ষণ উপকরণ ৩.১ : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে বিভিন্ন অ্যাপ্রোচের ব্যবহার
- প্রশিক্ষণ উপকরণ ৩.২ : জেভার সমতা উন্নয়নে ডায়মন্ড র্যাংকিং বিল্ডিং ব্লক গেইম
- স্লাইড : ৩.১ থেকে ৩.৭ পর্যন্ত

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
<p>ভিআইপিপি (VIPP), আলোচনা ও উপস্থাপনা ও মতামত সংগ্রহ</p> <p>৩০ মিনিট</p>	<p>১. অধিবেশনের উদ্দেশ্য ও জেভার অ্যাপ্রোচ ধারণা সম্পর্কে আলোচনা :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক সকলকে শুভেচ্ছা জানিয়ে অধিবেশন শুরু করবেন; ● অধিবেশনের উদ্দেশ্যসমূহ ফ্লিপচার্ট, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর অথবা পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনার মাধ্যমে তুলে ধরবেন; ● দু'টি ভিন্ন রংয়ের ভিপ্ কার্ডে (পূর্ব থেকে তৈরি করা) আলাদা করে লিখা 'উইড' ও 'গ্যাড' -এই দু'টি শব্দ এক একটি করে বোর্ডে লাগিয়ে দেবেন। হোয়াইট বোর্ডে প্রতিটি শব্দ-সংক্ষেপ (Abbreviation) লিখবেন এবং এর অর্থ বুঝিয়ে বলবেন; ● অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে 'উইড' ও 'গ্যাড' সম্পর্কে যেকোন ধারণা রয়েছে তা জানার জন্য তাদের প্রত্যেককে দু'টি করে ভিন্ন রংয়ের ভিপ্ কার্ড প্রদান করবেন। একটি কার্ডে 'উইড' এবং অপর কার্ডটিতে 'গ্যাড' সম্পর্কে তাদের ধারণা লিখতে বলবেন; ● সহায়ক কার্ডগুলো সংগ্রহ করে 'উইড' ও 'গ্যাড' -এই দু'টি ক্লাস্টারে ভাগ করে ভিপ্ বোর্ডে/ব্রাউন পেপারে লাগাবেন এবং এ পর্যায়ে সংক্ষেপে সবার মতামত/মন্তব্য গ্রহণ করবেন। ● ভিপ্ কার্ডগুলো সকলের মতামতের ভিত্তিতে বাছাই করে 'উইড' সম্পর্কিত গুলো 'উইড' লিখা কার্ডের নীচে এবং 'গ্যাড' সম্পর্কিত কার্ড গুলো 'গ্যাড' লিখা কার্ডের নীচে স্থাপন করবেন। 	<p>মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, ওভারহেড প্রজেক্টর, ফ্লিপচার্ট, মার্কার (বিভিন্ন ধরনের), স্লাইড, ভিপ্ কার্ড, বোর্ড, পিন, সাদা বোর্ড, ব্রাউন পেপার, স্লাইড - ৩.১</p>
<p>দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা, হ্যান্ডআউট ও ছক বিশ্লেষণ</p> <p>৪৫ মিনিট</p>	<p>২. 'উইড' ও 'গ্যাড' অ্যাপ্রোচ : ধারণা ও বৈশিষ্ট্য :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের দু'টি দলে ভাগ করবেন; প্রথম ও দ্বিতীয় দলকে যথাক্রমে 'উইড' ও 'গ্যাড' অ্যাপ্রোচ নিয়ে দলীয়ভাবে আলোচনা করতে বলবেন; ● সহায়ক বলবেন, শুরু থেকে মবিঅ-এর কার্যক্রম বিভিন্নভাবে 'উইড' ও 'গ্যাড' অ্যাপ্রোচের ধারায় পরিচালিত হয়ে আসছে। সহায়ক এ বিষয়ে সংক্ষিপ্ত ধারণা দেবেন; বলবেন যে দলীয় আলোচনায় নিজেদের অভিজ্ঞতা এবং মবিঅ কার্যক্রমের আলোকে ছক ৩.১ এর বিষয়গুলো আলোচনা করে দলীয় মতামত দেবেন; ● এবার হ্যান্ডআউট-৩.১ ও ৩.২ এবং প্রশিক্ষণ উপকরণ ৩.১ ও ৩.২ বিতরণ করবেন। হ্যান্ডআউট ও ছক পাঠ করার জন্য সময় দেবেন; এ পর্যায়ে হ্যান্ডআউট ও ছক পাঠ করে এবং ছক ব্যবহার করে এর উপর মতামত ফ্লিপচার্টে লিখতে বলবেন। এক দল 'উইড' এর উপর এবং অপর দল 'গ্যাড' এর উপর তাদের মতামত লিখবেন; ● দলীয় আলোচনা শেষ হলে ফ্লিপচার্টের মাধ্যমে নিজ নিজ দলের উপস্থাপনা করবেন এবং অন্য দলের সদস্যগণ তাদের মতামত দেবেন। সহায়ক 'উইড' ও 'গ্যাড'-এর মধ্যে সাদৃশ্য ও বৈসাদৃশ্যসমূহ সম্পর্কে আলোকপাত করবেন। এ পরিপ্রেক্ষিতে মবিঅ কার্যক্রমে গ্যাড-এর ভূমিকা আলোচনা করবেন; ● দু'টি দলের উপস্থাপনা শেষ হলে সহায়ক মবিঅ কার্যক্রম সম্মুখকরণে 'উইড' ও 'গ্যাড'-এর উপযোগিতা সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের মতামত জানতে চাইবেন; ● 'গ্যাড' অ্যাপ্রোচের মাধ্যমে কীভাবে নারীর অবস্থানের উন্নয়ন সম্ভব তা আলোচনা করবেন। 	<p>মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, ওভারহেড প্রজেক্টর, ফ্লিপচার্ট, মার্কার (বিভিন্ন ধরনের), স্লাইড, ভিপ্ কার্ড, বোর্ড, পিন, সাদা বোর্ড, ব্রাউন পেপার, হ্যান্ডআউট- ৩.১ ও ৩.২, প্রশিক্ষণ উপকরণ- ৩.১ ও ৩.২ স্লাইড - ৩.২</p>

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
<p>দলীয় আলোচনা ও খেলা</p> <p>৪৫ মিনিট</p>	<p>৩. Diamond Ranking and Building Block Game পদ্ধতিতে জেডার এবং উন্নয়ন সম্পর্কিত ধারণা যাচাই :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● অংশগ্রহণকারীদের চারটি দলে ভাগ করবেন; ● প্রত্যেক দলকেই একটি করে ডায়মন্ড বক্স, জেডার উন্নয়ন সম্পর্কিত Building Block প্রদান করবেন; ● সহায়ক Building Block-এর বক্তব্যগুলো ভালো করে পাঠ করে দলীয় মতামতের ভিত্তিতে একেকটি ব্লক কেটে ডায়মন্ড বক্সে বসাতে অনুরোধ করবেন। তারপর প্রতিটি দল ব্রাউন পেপারে আঁকা ডায়মন্ড বক্সে উল্লিখিত মতামত বোর্ডে পাশাপাশি স্থাপন করবেন; ● ডায়মন্ড বক্সের প্রতিটি স্তর ধরে সবচেয়ে দৃঢ়ভাবে একমত পোষন (Most Agreed) থেকে সবচেয়ে দৃঢ়ভাবে দ্বিমত পোষন (Most Disagreed) সম্পর্কে চারদলের সদস্যবৃন্দ যেরূপ মতামত দিয়েছেন তা আলোচনা করার ব্যবস্থা নেবেন; ● ডায়মন্ড বক্সে প্রদত্ত মতামত এক দল থেকে অন্য দলে ভিন্ন হতে পারে; প্রত্যেক দলের প্রতিনিধি তাদের এই অবস্থানের (Most Agreed থেকে Most Disagreed) পক্ষে যুক্তি তুলে ধরবেন; ● দু'টি দল থেকে 'উইড' ও 'গ্যাড' সম্পর্কে একজন করে তাদের মতামত উপস্থাপন করবেন; ● সহায়ক এপর্যায়ে 'গ্যাড' বাস্তবায়নে পুরুষের ভূমিকা কীভাবে বৃদ্ধি করা যায় সে সম্পর্কে মতামত ব্যক্ত করতে বলবেন; ● সহায়ক এবার মতামতগুলো ফ্লিপচার্টে লিখবেন ও আলোচনা করবেন; ● সহায়ক সংক্ষিপ্ত ভাবে অধিবেশনটি পুনরালোচনা করবেন; ● আলোচনা শেষ হলে সহায়ক সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করবেন। 	<p>ভিআইপিপি বোর্ড, ভিআইপিপি কার্ড, মার্কার, পিন, ডায়মন্ড র্যাংকিং বক্স, বিল্ডিং ব্লক, ব্রাউন পেপার, কাঁচি, স্কচটেপ, স্লাইড-৩.৩ থেকে ৩.৭</p>

উইড ও গ্যাড অ্যাপ্রোচ ও নারী উন্নয়ন

উন্নয়নে নারী (উইড) অ্যাপ্রোচ

৬০-৭০ দশকের উন্নয়ন কার্যক্রমের সুফল পুরুষের তুলনায় নারীর কাছে পৌঁছেছে অনেক কম। এক্ষেত্রে পুরুষ এবং নারী ভিন্ন ভিন্নভাবে উন্নয়নের অভিজ্ঞতা লাভ করে। ১৯৭০-এর দশকে এই অবস্থায় উন্নয়ন কার্যক্রমে নারীর অংশগ্রহণ প্রশ্নে নেতিবাচক প্রভাবসমূহ সমালোচনার ধারায় উইড নীতিমালার উদ্ভব হয়। এই অ্যাপ্রোচ-এর আলোকে ধরে নেয়া হয় যে, উন্নয়ন এর সুফল আপনা আপনি চুঁইয়ে পড়ে (Trickle down benefit) এক সময় নারীদের কাছে পৌঁছবে। ‘উইড অ্যাপ্রোচ’ই প্রথম নারী উন্নয়ন অ্যাপ্রোচ বা ধারা, যা উন্নয়ন তত্ত্ব ও তা প্রয়োগের ক্ষেত্রে নারী ইস্যুটিকে মূর্তভাবে সামনে নিয়ে আসে।

উইড অ্যাপ্রোচের উল্লেখযোগ্য দিক/বৈশিষ্ট্যসমূহ

- এই অ্যাপ্রোচ বা ধারার মূল কেন্দ্রবিন্দু কল্যাণমূলক কর্মসূচি গ্রহণ করা;
- সমাজে বিদ্যমান অসম বা বৈষম্যমূলক জেডার সম্পর্ক পরিবর্তনের লক্ষ্যে উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে নারীর অংশীদারিত্ব বৃদ্ধি, প্রয়োজনীয় আইনগত এবং প্রশাসনিক পরিবর্তনের মাধ্যমে অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডে সম্পৃক্ত করার উপর জোর দেয়া হয়;
- নারীকে কেবল তাদের পুনরুৎপাদন ভূমিকায় আবদ্ধ রাখার প্রচলিত ধারণার বদলে উৎপাদনশীল খাতে সম্পৃক্ত করা, কৃষিতে নারীর গুরুত্বপূর্ণ অবদান এবং আয়বৃদ্ধির ক্ষেত্রে পশ্চাত্পদতা কাটানোর কৌশল উদ্ভাবন এবং উৎপাদন ক্ষমতার উপর গুরুত্ব আরোপ করা হয়;
- উইড নীতিমালায় মূলত নারীর কল্যাণমুখী দৃষ্টিভঙ্গি প্রতিফলিত হয়েছে। এক্ষেত্রে কমিউনিটি ভূমিকার চেয়ে নারীর গৃহকর্মের অবস্থার উন্নয়ন এবং সন্তান উৎপাদনে তাদের ভূমিকা সম্পর্কিত চাহিদা পূরণের কথা বলা হয়েছে।

‘উন্নয়নে নারী’ (WID) অ্যাপ্রোচের কর্মকৌশল

- উন্নয়ন উদ্যোগগুলোতে নারীরা কীভাবে আরও ভালোভাবে সম্পৃক্ত হতে পারে সে দিকে আলোকপাত করা;
- নারীদের আয়-উপার্জনমূলক কর্মকাণ্ডে যুক্ত করা;
- শিক্ষা ও কর্মক্ষেত্রে নারীর সমান অংশগ্রহণের লক্ষ্যে কাজ করা;
- প্রযুক্তি ব্যবহারের ক্ষেত্রে নারীর জন্য সুযোগ সৃষ্টি করা;
- নারীর কাজের বোঝা লাঘবের জন্য লাগসই প্রযুক্তি উদ্ভাবন ও প্রবর্তন;
- নারীর জন্য ঋণ প্রদান ও ঋণ সেবা প্রসারিত করা;
- সর্বোপরি, নারী স্বাস্থ্য, পুষ্টি, শিশু পরিচর্যা ইত্যাদি কল্যাণমুখী সেবা সম্প্রসারণ।

উন্নয়নে নারী অ্যাপ্রোচের সীমাবদ্ধতা

- উন্নয়নে নারী অ্যাপ্রোচ প্রচলিত বৈষম্যমূলক সামাজিক কাঠামোয় নারীর অধস্তনতার জন্য পিতৃতান্ত্রিক ব্যবস্থাসহ অন্যান্য ইস্যু/উৎস সম্পর্কে প্রশ্ন তোলে না;
- শ্রেণি-বর্ণ-ধর্ম-সংস্কৃতিভেদে সামগ্রিক পরিমন্ডলে নারীদের অবস্থান বিশ্লেষণ না করে একটি স্বতন্ত্র বা বিচ্ছিন্ন গ্রুপ হিসেবে তাদের চাহিদা পূরণের চেষ্টা করা হয়। ধরে নেয়া হয় যে, নারী উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে অংশীদারিত্ব পেলে নারীর বিদ্যমান অধস্তন অবস্থা আপনা আপনি পরিবর্তিত হবে।

গ্যাড অ্যাপ্রোচ ও নারী উন্নয়ন

জেভার এবং উন্নয়ন (গ্যাড)

১৯৮০-এর দশকে উন্নয়নে নারী (উইড) অ্যাপ্রোচের সীমাবদ্ধতার পরিপ্রেক্ষিতে ‘জেভার এবং উন্নয়ন (Gender and Development-GAD)’ বিষয়ক উন্নয়ন ধারার উদ্ভব ঘটে। এ উন্নয়ন দর্শনের ভিত্তি মূলত সমাজতাত্ত্বিক নারীবাদ থেকে উৎসারিত।

‘জেভার এবং উন্নয়ন’ (গ্যাড) নারী জীবনের সকল দিককে ধারণ করে –নারী কর্তৃক আর্থিক, উৎপাদনমূলক, পারিবারিক ও সাংসারিক সম্পাদিত সকল কাজের যথাযথ মূল্যায়ন করে। এই অ্যাপ্রোচ জীবনের সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের মধ্যকার সামাজিক সম্পর্ক উন্নয়নের ওপর গুরুত্ব দেয়। গ্যাড অ্যাপ্রোচ তাই উন্নয়ন প্রক্ষেপে নারী শব্দটির পরিবর্তে ‘জেভার’ প্রত্যয়টি ব্যবহার করে।

- একটি অধিকতর ন্যায়ভিত্তিক ও সমতাপূর্ণ সমাজ গড়ে তোলার লক্ষ্যে প্রচলিত ধ্যানধারণা, মনোভাব ও কর্মকাণ্ড পরিবর্তনের ক্ষেত্রে নারী-পুরুষকে সম্পৃক্ত করার প্রয়োজনীয়তার ওপর জোর দেয়াই হলো জেভার এবং উন্নয়নের মূল কথা;
- গ্যাড অ্যাপ্রোচ নারী-পুরুষকে উন্নয়নের পরোক্ষ উপকারভোগী নয়; বরং সক্রিয় চালিকাশক্তি রূপে বিবেচনা করে;
- এই ধারায় সামাজিক-সাংস্কৃতিক পটভূমিতে নারীর দীর্ঘকালীন দায়িত্ব ও ক্ষমতায়ন ভূমিকায় অনভ্যস্ততা কাটিয়ে এবং নারীর অর্থনৈতিক স্বয়ংসম্পূর্ণতা ছাড়িয়ে নারীর রাজনৈতিক আত্মনির্ভরশীলতা অর্জন পর্যন্ত প্রসারিত করার প্রয়োজনীয়তা দাবি করে;
- জেভার এবং উন্নয়ন অ্যাপ্রোচের চূড়ান্ত লক্ষ্য হলো নারীর ক্ষমতায়ন। সামাজিক ভূমিকায় নারীদের এমন স্তরে উন্নীত করা যেখান থেকে তারা নিজেদের অধিকার, পছন্দ ও অগ্রাধিকার অর্জনে সক্ষম হয়।

জেভার এবং উন্নয়ন (গ্যাড)-এর বৈশিষ্ট্য

- এ ধারা নিছক উন্নয়নে নারীকে সম্পৃক্ত করাই নয়, নারী-পুরুষের সম্পর্ক উন্নয়নে অধিকতর মনোযোগ কেন্দ্রীভূত করে;
- পুরুষের সঙ্গে সমতা ও সাম্যের দার্শনিক ভিত্তিতে নারীকে উন্নয়নে সম্পৃক্ত করে;
- নারীকে সমস্যা নয়, সমাধানের কারক রূপে মূল্যায়ন করে;
- সমস্যার উপসর্গ বা লক্ষ্য নয়, কারণগুলোকে চিহ্নিত করে;
- নারী ও পুরুষকে উন্নয়নের গ্রহীতা রূপে শুধু মনে করা হয় না, বরং তাদেরকে সমাজের উন্নয়ন ধারায় ‘Change Agent’ রূপে কাজ করার সক্ষমতা বৃদ্ধির কথা বলে;
- নারী জীবন প্রবাহের সকল দিকের সমন্বিত উন্নয়ন (Holistic, Comprehensive & Multi-dimensional) প্রচেষ্টার প্রতি গুরুত্বারোপ করা হয়;
- নারীর অধস্তনতার ভিত্তিস্বরূপ বিদ্যমান পিতৃতান্ত্রিক সমাজ কাঠামোকে চ্যালেঞ্জ করে তার অবসান চায়;
- নারী-পুরুষের মধ্যে প্রচলিত কাজের বরাদ্দ, দায়-দায়িত্ব অর্থাৎ সমাজ কর্তৃক আরোপিত জেভার ভিত্তিক শ্রমবিভাজনের বিলুপ্তি দাবি করে;
- পরিবার ও পরিবারের বাইরে নারীর সকল পারিশ্রমিকহীন কাজ ও অবদানের যথাযথ মূল্য ও স্বীকৃতি প্রদান করে;
- জেভার সাম্যের মানদণ্ডে অধিকমাত্রায় নারীকে সম্মোদন করা হলেও সুখম উন্নয়নকল্পে সকল কাজে পুরুষকেও সম্পর্কিত করে;
- নারী উন্নয়ন ও জেভার সমতা অর্জনে সম্ভাব্য সবধরণের অনুকূল পরিবেশ সৃষ্টির লক্ষ্যে রাষ্ট্রীয় সহায়ক ভূমিকা বৃদ্ধির প্রয়োজনীয়তার ওপর জোর দেয়া হয়;
- অনেকাংশে রাজনৈতিক ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি ও দৃঢ় অঙ্গীকার দাবি করে;
- জেভার এবং উন্নয়ন নীতিমালা নারীর তিন ধরনের ভূমিকাকেই স্বীকৃতি দেয় এবং নারীর বাস্তবমুখী ও কৌশলগত উভয় ধরনের জেভার চাহিদা/স্বার্থ পূরণ করে।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে উইড ও গ্যাড অ্যাপ্রোচ-এর প্রভাব

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কাজ শুরু পর সত্তর-এর দশকের শেষার্ধ্বে উইড অ্যাপ্রোচের ধারায় নারীদের গ্রাম সংগঠনের মাধ্যমে সংগঠিত করা, নেতৃত্বের বিকাশ, মাতৃত্ব ও শিশু স্বাস্থ্য পরিচর্যা ও পুষ্টি উন্নয়ন, পরিবার পর্যায়ে শাকসব্জি, হাঁস-মুরগি, গরু-ছাগল পালন, সেলাই ও কুটির শিল্প এবং মানব সম্পদ উন্নয়নমূলক প্রশিক্ষণের আয়োজন করা হয়। এছাড়া নারীদের আয় উপার্জনমূলক কর্মকাণ্ডে জড়িত করার জন্য ক্ষুদ্র ঋণ প্রদান করা হয়। পাশাপাশি কিছু কিছু ক্ষেত্রে উপকরণ সরবরাহ করা হয়; যেমন: সেলাই মেশিন প্রদান। ধীরে ধীরে তাদের কাজকর্মের সময় লাঘবের জন্য টিউবওয়েল ও অন্যান্য ছোটখাট প্রযুক্তি স্থাপন ও ব্যবহারের জন্য ঋণ দেয়া হয়। উইড অ্যাপ্রোচের মাধ্যমে মবিঅ কার্যক্রমে মূলত কল্যাণমুখী দৃষ্টিভঙ্গি নিয়ে কাজ শুরু হয়। নারীর গৃহকর্মের অবস্থার উন্নয়ন এবং পুনরুৎপাদন ভূমিকা পালনে সক্ষম করে তোলার উপর গুরুত্ব প্রদান করা হয়। পরিবার পরিকল্পনা কর্মসূচি বাস্তবায়নে উদ্বুদ্ধ করে পরিবার ছোট রাখার ব্যবস্থা নেয়া হয়। পরিবার ও সমাজে নারী-পুরুষের মধ্যে বিদ্যমান বৈষম্য দূর করার জন্য অধিকার বিষয়ে সচেতনতা সৃষ্টি করা হয়। এসময়ে আধুনিকায়ন ধারায় উন্নয়ন ক্ষেত্রে বেশ কিছু কর্মসূচি গ্রহণ করা হয়; যেমন: ধান ভাঙ্গানোর কল, যান্ত্রিক চাষাবাদ প্রভৃতি কার্যক্রম শুরু হয়। কিন্তু এ পরিস্থিতিতে অনেক নারী ও দরিদ্র শ্রেণির লোকজন কর্মচ্যুত হয় এবং সে বিষয়ে তখন কোনো ভূমিকা নেয়া হয়নি। ধান ভাঙ্গানোর কল বসানোর ফলে নারীদের শ্রম লাঘব হয়েছে – এ বিষয়টিকে বড় করে দেখা হলেও এর মাধ্যমে যে টেকিতে ধান ভানার কাজ করে দরিদ্র শ্রেণির নারীদের কর্মসংস্থানের সুযোগ নষ্ট হয়ে যায়, মধ্যবিত্ত ও উচ্চ-মধ্যবিত্ত ঘরের নারীগণ নারী শ্রমিক ব্যবস্থাপনা এবং ধান- চাল ব্যবস্থাপনার উপর নিয়ন্ত্রণ হারায় সে বিষয়টি ভালো করে বিবেচনা করে দেখা হয়নি। আর এর মাধ্যমে আমরা কতটুকু পুষ্টিমান হারিয়েছি সে বিষয়েও বিশ্লেষণ করা হয়নি।

গ্যাড অ্যাপ্রোচের ধারায় এসে মবিঅ কার্যক্রমে নারীর উৎপাদনমূলক ভূমিকার উপর অধিকতর গুরুত্বারোপ করা শুরু হয়। আর এ লক্ষ্যে বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ, কৃষি উন্নয়নে সার্টিফিকেট কোর্স, কম্পিউটার কোর্স ইত্যাদি দক্ষতা উন্নয়নমূলক প্রশিক্ষণ পরিচালনার মাধ্যমে নারীদের কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা নেয়া হয়। কর্মজীবী নারীদের হোস্টেল নির্মাণ, শিশু দিবা-যাত্র কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা, ওয়ান-স্টপ ক্রাইসিস সেন্টার ইত্যাদি কার্যক্রমের মাধ্যমে নারীদের অর্থনৈতিক কাজকর্ম নিরাপত্তা সহকারে সম্পন্ন করার সুযোগ সৃষ্টি হয়। জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে নারী ও শিশু নির্যাতন প্রতিরোধ সেল প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে নারী ও শিশু নির্যাতন প্রতিরোধ, মানবাধিকার রক্ষা ইত্যাদি ক্ষেত্রে তাৎপর্যপূর্ণ সাফল্য অর্জিত হয়।

উল্লিখিত কার্যক্রম সীমিত আকারে পরিচালিত হয়েছে এবং এগুলো পিতৃতান্ত্রিক আদর্শ ও সমাজ কাঠামো বদলের জন্য বলিষ্ঠ এবং কাঙ্ক্ষিত ভূমিকা রাখতে সক্ষম হচ্ছে না। নারী-পুরুষের মধ্যে প্রচলিত কাজের বরাদ্দ, দায়-দায়িত্ব, অর্থাৎ সমাজ কর্তৃক আরোপিত জেডার শ্রম বিভাজন বিলুপ্তি এবং পুনরুৎপাদন কাজে পুরুষের অংশীদারিত্ব ও দায়-দায়িত্ব নেয়ার ক্ষেত্রে উল্লেখযোগ্য ভূমিকা রাখতে পারেনি। প্রচলিত বৈষম্যমূলক সামাজিক কাঠামো, নারীর অধস্তনতা ও দুর্দশা দূরীকরণে কার্যকর ভূমিকা নেয়া সম্ভব হয়নি। এক্ষেত্রে যে বিষয়টি সবচেয়ে বেশী বিবেচনা করা প্রয়োজন ছিলো সেটি হলো নারী ও পুরুষের মধ্যে সমতা ও সম্পর্ক উন্নয়ন এবং জেডার মূলধারাকরণের জন্য সমন্বিত কর্ম প্রয়াস গ্রহণ। শিশু দিবা-যাত্র কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা, কর্মজীবী নারী হোস্টেল নির্মাণ, বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ প্রদান ইত্যাদি কার্যক্রম দেশের সকল জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে বিস্তার এবং তা স্থায়ীত্বশীল করা।

জেডার এবং উন্নয়ন অ্যাপ্রোচে পুরুষের অংশীদারিত্ব

নারী-পুরুষের মধ্যে সমতাপূর্ণ সম্পর্ক উন্নয়নের জন্য গ্যাড অ্যাপ্রোচে পুরুষের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে। অসম অবস্থায় পুরুষকে দু'দিকেই ক্ষতিগ্রস্ত হতে হয়। মেয়ে, বোন, মা নির্যাতনের শিকার হলে, যৌতুকের জন্য অতিরিক্ত অর্থ যোগান দিতে হলে পুরুষকেও আর্থিক, মানসিক এবং শারীরিক দিক থেকে ভোগান্তির শিকার হতে হয়। স্ত্রীর নির্যাতক হিসেবে পুরুষকে সমাজ কখনোই সম্মানের চোখে দেখে না। পরিবারের গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্তসমূহ নারী কিংবা পুরুষ এককভাবে না নিয়ে পরামর্শ ও উভয়ের মতামতের ভিত্তিতে গৃহীত হলে তা অধিকতর অর্থবহ, লাভজনক ও স্থায়ীত্বশীল হয়। এমতাবস্থায় পরিবার ও সমাজে নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা অর্জন, সমাজ থেকে বিদ্যমান বৈষম্য কাঠামো দূরীকরণ এবং উন্নয়ন ত্বরান্বিত করার জন্য পুরুষের অংশগ্রহণকে নিশ্চিত করা অত্যাবশ্যিক। আর এ লক্ষ্য অর্জনে পুরুষের আচরণ-ব্যবহার ও দৃষ্টিভঙ্গিগত ইতিবাচক পরিবর্তন জরুরি।

ছক-৩.১ উইড ও গ্যাড অ্যাপ্রোচের তুলনামূলক আলোচনা

বিষয়	উন্নয়নে নারী (উইড)	জেডার ও উন্নয়ন (গ্যাড)
উৎপত্তি (Origin)	<ul style="list-style-type: none"> সত্তর দশকের প্রথম দিকে প্রবর্তন ঘটে; মূলত ইস্টার বোজরাপ রচিত “Women’s Role in Economic Development” বিষয়ক গ্রন্থে উন্নয়ন কার্যক্রম নারীর উপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলেছে এই সমালোচনার ধারায় উইড ধারণার উদ্ভব ঘটে। 	<ul style="list-style-type: none"> আশির দশকে প্রবর্তন ঘটে; উইড অ্যাপ্রোচ নারীর উন্নয়নে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখতে পারছে না –এই সীমাবদ্ধতা দূরীকরণের লক্ষ্যে গ্যাড অ্যাপ্রোচের উদ্ভব ঘটে।
তাত্ত্বিক ভিত্তি (Theoretical base)	<ul style="list-style-type: none"> ১৯৬০-৭০ দশকের আধুনিকায়ন (Modernization Theory) মতবাদের সঙ্গে সম্পর্কিত; ’৭০ দশকের মাঝামাঝি সময়ে একটি বিষয় অনুভূত হয় যে আধুনিকায়ন তত্ত্ব ও ব্যবস্থায় উন্নয়নের সুফল নারীর কাছে সঠিকভাবে পৌঁছে না; বরং কোনো কোনো ক্ষেত্রে এই ব্যবস্থা নারীকে তার বর্তমান অবস্থা থেকে আরো অধস্তন অবস্থায় নিয়ে আসছে। 	<ul style="list-style-type: none"> উন্নয়ন কার্যক্রমের সিদ্ধান্ত গ্রহণ, অংশগ্রহণ এবং সুফল লাভে নারী-পুরুষের সমান সুযোগ ও অংশীদারিত্ব নিশ্চিত করার লক্ষ্যে এর উদ্ভব ঘটে; সমাজতাত্ত্বিক নারীবাদ থেকে গ্যাড ধারণা উৎসারিত হয়।
আলোকপাত (Focus)	<ul style="list-style-type: none"> প্রয়োজনীয় আইনগত ও প্রশাসনিক পরিবর্তনের মাধ্যমে নারীদেরকে অর্থনৈতিক ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির সঙ্গে সম্পৃক্ত করার উপর আলোকপাত করে; নারীদের উৎপাদনমূলক কাজে জড়িত করতে হলে এ ক্ষেত্রে যে সমস্যা রয়েছে তা দূর করার উপর জোর দেয়া হয়; নারীর শারীরিক বৈশিষ্ট্য বা বিশেষত্বের উপর আলোকপাত করে। নারীকে একটি জৈবিক স্বত্বা হিসেবে চিহ্নিত করে। নারীর সমস্যা তার স্বত্বার কারণেই ধরে নেয়া হয় এবং সেভাবেই সমস্যার সমাধান করার চেষ্টা করা হয়; প্রধানত নারীদের সমস্যাবলীর উপসর্গগুলোকে লাঘব করার চেষ্টা করা হয়; মহিলা উন্নয়ন বিষয়ক কার্যক্রমে আয় ও উৎপাদন বৃদ্ধি এবং গৃহস্থালি কাজ প্রাধান্য পায়। 	<ul style="list-style-type: none"> গ্যাড একটি সমন্বিত ও সামগ্রিক পরিস্থিতিতে উন্নয়ন ব্যবস্থায় নারী-পুরুষের জীবন ব্যবস্থা পর্যালোচনার উপর গুরুত্বারোপ করে; এটি লৈঙ্গিক বৈশিষ্ট্যের ভিত্তিতে নারী ও পুরুষের জন্য নির্দিষ্ট ভূমিকা রাখার যথার্থতা নিয়ে প্রশ্ন তোলে; নারী ও পুরুষের মধ্যে অসমতা দূর করার জন্য গৃহীত কার্যক্রমে পুরুষের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার প্রয়োজনীয়তা রয়েছে –এ বিষয়টি তুলে ধরে; নারী-পুরুষের সমস্যাকে পাশাপাশি রেখে নারী-পুরুষের সামাজিক অবস্থা ও অবস্থান বিবেচনায় রেখে সমস্যার স্বরূপ চিহ্নিত করা হয় এবং সমাধানের উপায় খোঁজা হয়; নারী-পুরুষের মধ্যকার বিদ্যমান অসমতা ও দূরত্ব নিরসন করার চেষ্টা করা হয়; প্রধানত নারীদের সমস্যাবলীর সামাজিক কারণসমূহ চিহ্নিত করে সেসব উৎপাতনের চেষ্টা করা হয়; সুখম ও টেকসই উন্নয়ন এবং গণকেন্দ্রিক উন্নয়নের কথা বলা হয়।
অবদান (Contribution)	<ul style="list-style-type: none"> প্রথম নারী উন্নয়ন অ্যাপ্রোচ যা উন্নয়ন তত্ত্ব ও প্রয়োগের ক্ষেত্রে নারীদের সম্পৃক্ততার ইস্যুটিকে সামনে নিয়ে আসে। 	<ul style="list-style-type: none"> গ্যাড উন্নয়ন ইস্যুতে নারীদের সম্পৃক্ততার বিষয়টিকেই শুধু গুরুত্বারোপ করে না, জেডার সমতা অর্জনের জন্য পুরুষের অংশগ্রহণ ও অবদান গুরুত্বের সঙ্গে বিবেচনা করে; পরিবার ও পরিবারের বাইরে নারী-পুরুষের পারিশ্রমিকহীন এবং পুনরুৎপাদনমূলক কার্যক্রম ও অবদানের যথাযথ মূল্যায়ন ও স্বীকৃতি প্রদান করে।

বিষয়	উন্নয়নে নারী (উইড)	জেডার ও উন্নয়ন (গ্যাড)
বৈশিষ্ট্যাবলী (Features)	<ul style="list-style-type: none"> ● প্রচলিত বৈষম্যমূলক সামাজিক কাঠামো এবং নারীর প্রচলিত অধস্তনতা ও দুর্দশা সম্পর্কে কোনো প্রশ্ন তোলে না; ● কোনোরূপ দ্বন্দ্বমূলক পরিস্থিতির মুখোমুখি না হয়ে কাজ করতে চায়; ● একটি গতানুগতিক আধুনিকায়ন ধারায় কাজ করে যেখানে নারী যে উন্নয়ন ক্ষেত্রে সঠিকভাবে এবং সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করছে না তা বুঝতে সক্ষম হয় না; ● উন্নয়ন প্রক্রিয়া কেন নারীদের জন্য সমান সুফল বয়ে আনে না সে বিষয়ে প্রশ্ন তোলে না; ● শ্রেণি, বর্ণ, সংস্কৃতি নারীর উপর ভিন্ন ভিন্ন প্রভাব ফেলে তা উপলব্ধি না করে সকল নারীকে এক দলভুক্ত মনে করে; ● পুরুষকে বিবেচনায় রাখে না; ● নারীর উৎপাদনমূলক কাজের প্রয়োজনীয়তার উপর গুরুত্বারোপ করে; কিন্তু এজন্য যে তার পুনরুৎপাদনমূলক কাজের দায়িত্বভার লাঘব করতে হবে তার জন্য কার্যকর ব্যবস্থা নেয় না; ● আইনগত অধিকারসমূহ বাস্তবায়ন কাজ জোরদার করা প্রয়োজন বলে মনে করা হয়। 	<ul style="list-style-type: none"> ● প্রাইভেট-পাবলিক ‘Dichotomy’-কে স্বীকৃতি দেয় না; তথাকথিত Private sphere এবং পরিবারেই নারীর ভূমিকা সীমাবদ্ধ এই বিষয় ও ধারণা পরিবর্তনের জন্য গুরুত্বারোপ করে; ● পুরুষকে অভীষ্ট জনগোষ্ঠী হিসেবে বিবেচনা করে; ● নারী-পুরুষ উভয়কে উন্নয়ন কাজে সম্পৃক্ত করার জন্য রাষ্ট্র কর্তৃক সামাজিক সাপোর্ট ও সেবাসমূহ বৃদ্ধির উপর জোর দেয়; ● নারী ও পুরুষকে উন্নয়নের নিছক গ্রহীতা মনে না করে তাদেরকে সমাজের উন্নয়ন ধারায় ‘Change agent’ অর্থাৎ উন্নয়নের বাহক মনে করে; ● নারীর উন্নয়নের জন্য পুরুষের সহায়তা তাৎপর্যপূর্ণ ভূমিকা রাখতে পারে বলে বিশ্বাস করে। অন্যদিকে নারীগণ সংগঠিত হয়ে রাজনৈতিক দায়িত্ব পালনে সক্ষমতা অর্জনের প্রয়োজনীয়তার উপর গুরুত্বারোপ করে; ● উন্নয়নে নারী ও পুরুষের সমতা অর্জনের লক্ষ্যে সমাজে বিদ্যমান নারী-পুরুষের ক্ষমতা সম্পর্ক পরিবর্তনের প্রয়োজনীয়তার উপর গুরুত্বারোপ করে।

ছক-৩.১ : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে বিভিন্ন অ্যাপ্রোচের ব্যবহার

(প্রতিটি দল কর্তৃক উইড কিংবা গ্যাড বা উইড ও গ্যাড উভয় অ্যাপ্রোচ নিয়ে দলীয় কাজ করা যাবে)

বিষয়	বৈশিষ্ট্যাবলী
উৎপত্তিকাল	
মূল বৈশিষ্ট্য ও কর্মকৌশল	
সীমাবদ্ধতা	
বর্তমানে মবিঅ কার্যক্রমের ব্যবহার/ প্রয়োগ	
মবিঅ কার্যক্রম সম্মুন্নতকরণের উপযোগিতা বিশ্লেষণ	
গ্যাড বাস্তবায়নে পুরুষের অংশগ্রহণের প্রয়োজনীয়তা	

ছক-৩.২ : জেলার সমতা উন্নয়নে ডায়মন্ড র্যাংকিং বিল্ডিং ব্লক গেইম

ক	খ	গ	ঘ
ভালো উন্নয়ন প্রকল্প সমাজের সকলের জন্য সমান সুফল বয়ে আনে; ফলে স্বাভাবিকভাবেই পুরুষের মতো নারীদের জন্যও তা সমান সুফল বয়ে আনে।	দরিদ্রদের মধ্যে দরিদ্রতমদের সহযোগিতাই আমাদের লক্ষ্য; নারীগণ সবচেয়ে বেশি দুর্দশাগ্রস্ত; ফলে তাদের সহযোগিতার জন্য বিশেষ ব্যবস্থা অত্যাৱশ্যক।	উত্তরাঞ্চলের দরিদ্র নারীগণ মানবতর জীবন যাপন করছে। তবে তাদের জীবন যাত্রার পরিবর্তনে সহযোগিতা করা আমাদের প্রকল্পের কাজ নয়।	প্রত্যেক সমাজেই নারীগণ পুরুষদের সামনে তাদের বক্তব্য যথাযথভাবে তুলে ধরতে পারে না; এক্ষেত্রে তাদের সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নিতে হবে।
ঙ	চ	ছ	জ
কৃষি কাজে নারীর ভূমিকা মুখ্য; যে কোনো কৃষি প্রকল্পের সফল বাস্তবায়নের জন্য তাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা আবশ্যিক।	সকল স্কীমে নারীদের আয় বর্ধনের কিছু ব্যবস্থা থাকা উচিত; এ ধরনের স্কীমে self financing এর ব্যবস্থা থাকা দরকার।	সঠিকভাবে প্রণীত উন্নয়ন কর্মসূচি নারীদের সক্ষমতা এমনভাবে বৃদ্ধি করে যে তারা তাদের ইচ্ছা পূরণ এবং অবস্থার কাজিষ্কৃত পরিবর্তনের মাধ্যমে জীবন ব্যবস্থা উন্নত করতে পারে।	সরকারি এবং বেসরকারি সকল প্রকল্পের মধ্যেই সমতার নীতি প্রণীত ও বাস্তবায়িত হওয়া প্রয়োজন।
ঝ	ঞ	ট	ঠ
নাজুক পরিস্থিতিতে নারীর বিষয় ভিন্নভাবে বিবেচনা করে কর্মসূচি নেয়া কারও পক্ষে সম্ভব নয়।	জাতির স্বাধীনতা অথবা শ্রেণি সংগ্রামে নিয়োজিত জনগোষ্ঠীর কাছে নারী-পুরুষ সকলেই সমান গুরুত্বপূর্ণ; শুধুমাত্র নারীর চাহিদা পূরণের ব্যবস্থা অনুচিত এবং ক্ষতিকর।	স্ত্রী এবং মা হিসেবে পরিবারের সকলের স্বাস্থ্য ও কল্যাণ বিধানই তার দায়িত্ব; ফলে নারীকে সাহায্য করা মানে পুরো পরিবারকে সাহায্য করা।	উন্নয়নের সকল কর্মসূচি নারী-পুরুষভেদে ভিন্ন ভিন্ন ভাবে বিশ্লেষণ করতে হবে; কারণ সকল কর্মসূচির প্রভাব নারী পুরুষভেদে ভিন্নতর হয়।
ড	ঢ	ণ	ত
নারীর অধস্তনতা ও নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণের জন্য উন্নয়নের সকল ক্ষেত্রে কার্যকর কর্মসূচি নেয়া অত্যাৱশ্যক।	নারীর উচ্চশিক্ষার সুযোগ সৃষ্টি হলে তারা পুরুষদের সমপর্যায়ে অর্থনৈতিকভাবে আত্মনির্ভরশীল হতে সক্ষম হবে।	শুধু নারী নয়, দুর্দশাগ্রস্ত সকলকেই সাহায্য করা প্রয়োজন।	শরীরবৃত্তীয় কারণে সৃষ্ট দায়-দায়িত্ব পালন নারীর অন্যতম কর্তব্য; ফলে সমাজে তাদের ভিন্নতর অবস্থানই স্বাভাবিক।

জেভার অ্যাপ্রোচ – ‘উইড’ এবং ‘গ্যাড’ : উইড থেকে গ্যাড-এ উত্তরণ: কারণ, কার্যকারিতা এবং মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে এর প্রয়োগ ও অভিজ্ঞতা ।

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- ক. নারী উন্নয়নে Women in Development (WID) এবং Gender and Development (GAD) অ্যাপ্রোচ সম্পর্কে স্বচ্ছ ধারণা লাভ;
- খ. ‘উইড’ ও ‘গ্যাড’ অ্যাপ্রোচ এর সময়ানুক্রমিক ইতিহাস, বৈশিষ্ট্য এবং মবিঅ কার্যক্রমে এগুলোর প্রভাব সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- গ. নারী উন্নয়ন কার্যক্রমে ‘গ্যাড’ অ্যাপ্রোচ বাস্তবায়নে পুরুষদের সম্পৃক্ততার প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে ধারণা লাভ ।

প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-৩.২ : মবিঅ কার্যক্রমে বিভিন্ন অ্যাপ্রোচের ব্যবহার

বিষয়	বৈশিষ্ট্যাবলী
উৎপত্তিকাল	
মূল বৈশিষ্ট্য ও কর্মকৌশল	
সীমাবদ্ধতা	
বর্তমানে মবিঅ কার্যক্রমের ব্যবহার/প্রয়োগ	
মবিঅ কার্যক্রম সমুন্নতকরণের উপযোগিতা বিশ্লেষণ	
গ্যাড বাস্তবায়নে পুরুষের অংশগ্রহণের প্রয়োজনীয়তা	

অধিবেশন - চার

অধিবেশনের শিরোনাম : জেভার সমতা ও জেভার মূলধারাকরণ : ধারণা,
মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমের প্রভাব ও ফলাফল মূল্যায়ন

২ ঘণ্টা

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- 'জেভার সাম্য', 'জেভার সমতা' ও 'মূলধারাকরণ'-ধারণার ব্যাখ্যার ক্ষেত্রে ঐকমত্যে পৌঁছানো;
- মবিঅ কার্যক্রমে জেভার সমতা ও জেভার মূলধারাকরণ পরিস্থিতি সম্পর্কে জানা;
- মবিঅ কার্যক্রম পরিচালনার সময় পেশাগত ক্ষেত্রে এবং ব্যক্তি জীবনে জেভার সমতা ও জেভার মূলধারাকরণের প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন করা;
- জেভার সাম্য, জেভার সমতা ও জেভার মূলধারাকরণ-এর ধারণার সঠিক প্রয়োগের মাধ্যমে পেশাগত ক্ষেত্রে উপযুক্ত কৌশল প্রণয়ন।

পদ্ধতি

- ভিআইপিপি (VIPP)
- প্রশ্নোত্তর মূলক আলোচনা/বক্তৃতা
- ছোট দলে আলোচনা
- খোলাখুলি মত বিনিময়
- দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা
- বিতর্ক প্রতিযোগিতা

মাধ্যম ও উপকরণ

- ভিআইপিপি কার্ড
- মান্টিমিডিয়া প্রজেক্টর
- হ্যান্ডআউট ৪.১ : জেভার সমতা, সাম্য ও মূলধারাকরণ
- হ্যান্ডআউট ৪.২ : গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানে মানুষের মৌলিক অধিকার ও জেভার সমতা
- হ্যান্ডআউট ৪.৩ : জেভার মূলধারাকরণ: ধারণা ও প্রক্রিয়া
- প্রশিক্ষণ উপকরণ ৪.১: মূল্যায়ন প্রশ্নপত্র
- স্লাইড : ৪.১ থেকে ৪.৮ পর্যন্ত

সহায়কের বিশেষ করণীয়

- এই অধিবেশনে একটি মূল্যায়ন পত্র রয়েছে যা অনুশীলন করে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের বিভিন্ন পর্যায়ে যেমন: সংগঠন, কর্মকর্তা, কর্মচারি, কর্মসূচি এবং সুফলভোগীদের জন্য কী ধরনের জেভার মূলধারাকরণ কার্যক্রম রয়েছে সে সম্পর্কে ধারণা পাবেন;
- মূলত মবিঅ কার্যক্রম পর্যালোচনার জন্য এই মূল্যায়নপত্রটি প্রণীত হয়েছে। তবে এই অধিবেশনের মধ্যে এবং এই ম্যানুয়ালের মধ্যে মূল্যায়নপত্রটি সংযোজনের মূল উদ্দেশ্য হলো মূল্যায়ন পদ্ধতি সম্পর্কে ধারণা অর্জন এবং এর অনুশীলনের মাধ্যমে মবিঅ পরিস্থিতি সম্পর্কে অবগত হওয়া;
- সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের যোগ্যতা ও দক্ষতার স্তর অনুযায়ী অধিবেশনের জন্য প্রাপ্ত সময় বিবেচনা করে এই মূল্যায়নপত্রটি অনুশীলন করাবেন। এক্ষেত্রে তিনি যোগ্যতা ও দক্ষতার স্তর ভেদে কিছু প্রশ্ন বাদ দিতে পারেন।
- পাঁচ কর্ম দিবস বা সপ্তাহব্যাপী কোর্সে প্রয়োজনে কোর্সের শেষ দিকেও এই মূল্যায়নপত্রটি ব্যবহার করা যেতে পারে।

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
<p>ভিআইপিপি (VIIP), প্রশ্নোত্তর মূলক আলোচনা, বিতর্ক প্রতিযোগিতা ও উপস্থাপনা</p> <p>৪৫ মিনিট</p>	<p>১. অধিবেশনের উদ্দেশ্য, জেভার সমতা ও জেভার সাম্য সম্পর্কে ধারণা প্রদান :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক প্রথমে সকল অংশগ্রহণকারীদের শুভেচ্ছা জানাবেন ও কুশল বিনিময় করবেন; ● এবার অধিবেশনের উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা করবেন; ● সহায়ক বলবেন যে আমরা অংশগ্রহণকারী প্রশিক্ষণ ও শিখন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে বিষয়গুলো সম্পর্কে জ্ঞান লাভ করব। আর এতে করে জেভার সমতা, জেভার সাম্য ও মূলধারাকরণ সম্পর্কে নিজেদের ধারণা সুস্পষ্ট করতে পারব এবং এগুলো পেশাগত ও ব্যক্তিগত জীবনে চর্চা করতে সক্ষম হব; ● সহায়ক ‘জেভার সমতা’ ও ‘জেভার সাম্য’ সম্পর্কে লিখিত ভিপি কার্ডগুলো এক একটি করে বোর্ডে লাগাবেন এবং এ সকল বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের মতামত জানতে চাইবেন। সহায়ক বাস্তব উদাহরণ দিয়ে বিষয়গুলো ভালো করে বুঝতে সহায়তা করবেন। যেমন: তিনি বলতে পারেন, চট্টগ্রামে নারীদের জন্য উইমেন ইউনিভার্সিটি প্রতিষ্ঠিত হয়েছে। এখনো কী নারীদের জন্য আলাদা বিশ্ববিদ্যালয়ের প্রয়োজন রয়েছে? জিজ্ঞেস করতে পারেন নারীদের জন্য কোটা পদ্ধতি, উপবৃত্তির প্রয়োজন আছে কী ? ● এবার অংশগ্রহণকারীদের চারটি দলে ভাগ করবেন; প্রতি দু’টি দল একটি নির্দিষ্ট বিষয় নিয়ে কাজ করবেন; ● সহায়ক হোয়াইট বোর্ডে দলীয় সদস্যদের জন্য নির্ধারিত বিষয় দু’টি লিখবেন। বলবেন- `j 1 1 3 Gi Rb` Avtj vP` nel q ntj v: ক. নারীর সমঅধিকার অর্জনের জন্য সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমান প্রবেশাধিকার (Access) এবং সমান সুযোগ-সুবিধাদি (Opportunities) থাকাই যথেষ্ট; `j 2 1 4 Gi Rb` Avtj vP` nel q ntj v: খ. নারীর অধিকার বাস্তবায়নের জন্য পুরুষের তুলনায় নারীর জন্য বিশেষ কিছু ব্যবস্থা ও সুযোগ-সুবিধা থাকা প্রয়োজন। ● প্রত্যেক দল তার নিজ দলের আলোচ্য বিষয়ের সপক্ষে ৩টি জোড়ালো যুক্তি এবং বিরোধী দলের বিপক্ষে ২টি মতামত লিখবেন। কাজটি সম্পাদনের জন্য তারা ১৫ মিনিট সময় পাবেন; দল ১ ও ৩ এবং দল ২ ও ৪ একত্রিত হয়ে আলোচ্য বিষয়ের উপর তাদের যুক্তি ও মতামতগুলো সমন্বয় করবেন। এজন্য তারা ১০ মিনিট সময় পাবেন। কাজ সম্পন্ন হওয়ার পর তাদের মতামত উপস্থাপনের জন্য মোট ২০ মিনিট সময় থাকবে। এভাবে এ সময়ের মধ্যে ৪টি দল দুই দলে ভাগ হয়ে প্রত্যেক দল ১০ মিনিট করে তাদের সপক্ষের যুক্তিসমূহ ও বিরোধী দলের বিপক্ষের মতামতসমূহ উপস্থাপন করবেন; ● দলীয় উপস্থাপনা শেষ হলে সহায়ক সকলের সামনে জেভার সমতা ও জেভার সাম্য বিষয়ক ধারণা ফ্লিপচার্ট বা মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর-এর মাধ্যমে তুলে ধরবেন। এরপর তিনি বাংলাদেশের সংবিধানে সাম্য ও সমতা বিষয়ে যে বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত রয়েছে তা ফ্লিপচার্ট বা মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর-এর মাধ্যমে দেখাবেন; 	<p>ভিপি কার্ড, বোর্ড, পিন, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, ফ্লিপচার্ট, মার্কার, হ্যান্ডআউট ৪.১, স্লাইড ৪.১ থেকে ৪.৫</p>

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
	<ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক বলবেন যে এই বিতর্ক প্রতিযোগিতা থেকে আমাদের কিছু বিষয় শেখা হয়েছে। তিনি অংশগ্রহণকারীদেরকে শিক্ষণীয় বিষয়ে তাদের মতামত তুলে ধরতে বলবেন। অতঃপর সহায়ক তাদের মতামত থেকে নিম্নোক্ত বিষয়ে সিদ্ধান্তে আসতে সহায়তা করবেন: <ul style="list-style-type: none"> □ জেডার সমতা ও জেডার সাম্য বিষয়ে আলোচনা থেকে নারী ও পুরুষের মধ্যে অধিকার প্রাপ্তি ও সুযোগ-সুবিধার বিষয়টি বিবেচনা করার প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধি করা যায়; □ উন্নয়নে নারীর অবদান স্বীকৃত হয় এবং পুনরুৎপাদনমূলক কাজে বিশাল ভূমিকার পরিপ্রেক্ষিতে প্রয়োজনীয় বিশেষ চাহিদাগুলো বাস্তবায়নের আবশ্যিকীয়তা উপলব্ধি করা যায়; □ জেডার সমতা অর্জন করতে হলে কিছু সময়ের জন্য জেডার সাম্য প্রক্রিয়ায় বিশেষ ব্যবস্থা নেয়া প্রয়োজন এবং এই উপলব্ধি থেকে নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা আনয়নে সকলের মধ্যে প্রতিশ্রুতি সৃষ্টি হয়। ● সহায়ক মাল্টিমিডিয়া/ফ্লিপচার্টে তৈরি করা জেডার সমতা ও জেডার সাম্য ধারণাগুলো দেখাবেন ও আলোচনা করে এ সকল বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা সুস্পষ্ট করবেন। 	
<p>প্রশ্নোত্তর আলোচনা ও উপস্থাপনা</p> <p>৩৫ মিনিট</p>	<p>২. জেডার মূলধারাকরণ: ধারণা, বৈশিষ্ট্য ও করণীয় :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক 'জেডার মূলধারাকরণ' শব্দ দুটি বোর্ডে লিখবেন। তিনি এ সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা জানতে চাইবেন। ধারণাগুলো বোর্ডে লিখবেন ও আলোচনা করবেন। এ সম্পর্কে সকল অংশগ্রহণকারীদের মতামত স্পষ্ট না হওয়া পর্যন্ত আলোচনা করবেন যাতে সকলে এ বিষয়ে ঐকমত্যে আসতে পারেন; ● এবার মাল্টিমিডিয়া বা ফ্লিপচার্টে লেখা ধারণা ও বৈশিষ্ট্য এবং জেডার মূলধারাকরণের জন্য করণীয় বিষয়গুলো দেখাবেন ও আলোচনা করবেন; ● অংশগ্রহণকারীদের ধারণা স্পষ্ট হয়েছে কী-না তা মাঝে মাঝে প্রশ্ন করে দেখবেন। 	<p>হোয়াইট বোর্ড, মার্কার, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, ফ্লিপচার্ট, মার্কার, হ্যান্ডআউট ৪.২, স্লাইড ৪.৬ থেকে ৪.৮</p>
<p>দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা</p> <p>৪০ মিনিট</p>	<p>৩. মবিঅ কার্যক্রমে জেডার মূলধারাকরণ মূল্যায়ন :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক জেডার মূলধারাকরণ আত্মমূল্যায়ন প্রশ্নপত্রটি অনুশীলনের নিয়মাবলী ব্যাখ্যা করবেন; ● তিনি মূল্যায়ন প্রশ্নপত্রের সাহায্যে জেডার মূলধারাকরণের পর্যালোচনার মাধ্যমে মবিঅ কার্যক্রমে সমতা আনয়নের সম্ভাব্যতা আলোচনা করবেন; ● সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের ৪টি দলে ভাগ করবেন; প্রত্যেক দলকে তাদের করণীয় বিষয় বুঝিয়ে বলবেন; ● প্রত্যেক দল নিজ নিজ মতামত অনুযায়ী মূল্যায়ন প্রশ্নপত্রটি পূরণ করবেন; ● সহায়ক ঘুরে ঘুরে প্রত্যেক দলকে প্রয়োজনীয় সহায়তা দেবেন; ● বড় দলে উপস্থিত হলে সহায়ক ৪ দল থেকে একজন করে উপস্থাপনা করার জন্য আহ্বান করবেন; ● এক এক দলের মতামত এক এক রকম হতে পারে; তাই দলীয় উপস্থাপনার পরে অন্য দলের সদস্যরা বিভিন্ন প্রশ্ন করতে পারবেন। মূল্যায়নের বিষয় সম্পর্কে কোনো দ্বিমত থাকলে নিজ নিজ দল তা ব্যাখ্যা করবেন; সহায়ক প্রয়োজনে বিষয়টি পরিষ্কার করবেন; ● সহায়ক এ পর্যায়ে সকলকে ধন্যবাদ দিয়ে অধিবেশন শেষ করবেন। 	<p>প্রশিক্ষণ উপকরণ ৪.১ আত্মমূল্যায়ন প্রশ্নপত্র</p>

জেন্ডার সমতা, জেন্ডার সাম্য ও জেন্ডার মূলধারাকরণ

ভূমিকা

বয়স, শিক্ষা, পেশা, আর্থ-সামাজিক অবস্থা, সংস্কৃতি, এলাকা প্রভৃতি ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের মধ্যে পার্থক্য রয়েছে। তাদের ভূমিকা, দায়িত্ব ইত্যাদি ক্ষেত্রেও পার্থক্য আছে। আবার অনেক ক্ষেত্রে কোনো কোনো পুরুষ অন্য পুরুষদের থেকে পিছিয়ে আছে। সমতা আনতে হলে উপরের বিষয়গুলো বিবেচনা করে তার জন্য কার্যক্রম নিতে হবে; সুযোগ-সুবিধা সৃষ্টি করতে হবে। ধরে নেয়া হয়, নারীর জন্য অফুরন্ত সময় আছে। পুনরুৎপাদনমূলক কাজে তার যে সময় দিতে হয়, ব্যস্ত থাকতে হয়, সে বিষয়টির উপর গুরুত্ব দেয়া হয় না। এসব কাজে তার বোঝা (burden) কতখানি তা দেখা হয় না। তার এ সকল কাজ মূল্যায়ন করা হয় না। তাকে পরিবারের গণ্ডিতে পুনরুৎপাদনমূলক কাজ করে এর পাশাপাশি কিছু উৎপাদনমুখী কাজ করতে বলা হয়। নারীর জন্য যে কাজগুলো নির্ধারণ করা আছে সেগুলোতে মজুরি বৈষম্য আছে। বলা হয়, নারী কম মজুরি পায়, কারণ তারা হালকা কাজ করে এবং ঘরে বসেই এ সকল কাজ করা যায়; সংসারের কাজের পাশাপাশি করা যায়। এ সকল অবস্থা থেকে উত্তরণের জন্য জেন্ডার সাম্য প্রক্রিয়া হিসেবে ‘কোটা সিস্টেম’, ‘উপবৃত্তির’ ব্যবস্থা করা হয়েছে মূলত নারী ও পুরুষের মধ্যে সমতা আনার জন্য। আমাদের সংবিধানে সমতার বিষয়টি উদ্ধৃত আছে। কিন্তু এখনো সেগুলো নিশ্চিত করা সম্ভব হয়নি। সমঅধিকার ও ন্যায়ভিত্তিক সমাজ প্রতিষ্ঠিত করতে হলে অবস্থান, অধিকার, সিদ্ধান্ত, মতামত, রাষ্ট্র পরিচালনা, নীতি নির্ধারণ, সম্পদ, পছন্দ, ভোগের জন্য সমসুযোগ নিশ্চিত করতে হবে।

পিতৃতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থা, দৃষ্টিভঙ্গি ও সামাজিক ব্যবস্থার কারণে সমঅধিকার নিশ্চিত করা যায় না। সকল নারী একই অবস্থায় ও অবস্থানে আছেন মনে করে কার্যক্রম নির্ধারণ করা হয়। নারীকে উৎপাদনমূলক কাজে সম্পৃক্ত করতে হলে তার চলাফেরা, অধিকার, পছন্দ, মতামতের স্বাধীনতা ইত্যাদি বিষয়ে সুযোগ দিতে হবে। আমাদের সমাজে নারীদের উপর পুরুষের, দরিদ্রদের উপর ধনীদেব প্রাধান্য আছে, একে অন্যকে Dominate করছে, একে অন্যের উপর প্রভাব বিস্তার করছে। নদীর মধ্যে মাঝখানে সবচেয়ে বেশি স্রোত। সমাজকে যদি আমরা একটি নদী ধরি তাহলে সমাজের মধ্যে নারী, দরিদ্র, পিছিয়ে পরা ব্যক্তিগণ নদীর কিনারায় আছে, প্রান্তিক পর্যায়ে আছে। মাঝখানে আছে প্রভাবশালী ব্যক্তিগণ। শিক্ষিত শ্রেণী এবং সমাজের অর্থনৈতিক ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠিত শ্রেণি রয়েছে সমাজের উচ্চতর আসনে। আর তাদের মধ্যে পুরুষগণই আছে বেশি সংখ্যায়। কিছু কিছু ক্ষেত্রে তাদের সঙ্গে নগণ্য সংখ্যক নারী থাকলেও সামগ্রিকভাবে নারীকে উন্নয়নের মূলস্রোতধারায় আনার জন্য কিছু আইন-কানুন, নীতি, পদ্ধতি, ব্যবস্থাপনা, প্রথা আছে বটে; তবে সে বিষয়গুলো নারীর উন্নয়নের সপক্ষে সকল ক্ষেত্রে কার্যকর হয় না। যে পদ্ধতি ও নীতিমালা নারীর অবস্থানের উন্নয়নের জন্য, সমতা আনয়নের জন্য কাজ করছে না সেসব ক্ষেত্রে বিষয়গুলো মূলধারাকরণ জরুরি। মূলধারাকরণ হলো একটি প্রক্রিয়া, যার মাধ্যমে সমতা অর্জিত হবে। যখন নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা আনয়নের প্রক্রিয়াকরণ করা হয় তখন তাহলো জেন্ডার মূলধারাকরণ।

জেন্ডার মূলধারাকরণের জন্য যেসব কৌশল রয়েছে তার মধ্যে কিছু আছে রাষ্ট্রীয় পর্যায়ে এবং কিছু আছে প্রাতিষ্ঠানিক পর্যায়ে। যেমন: বাজেট, মূল্যায়ন, পরিবীক্ষণ পদ্ধতি, প্রশাসনিক ব্যবস্থাপনা, উইড সমন্বয় এবং সরকারি বেসরকারি সংস্থার সঙ্গে সমন্বয় ইত্যাদি। নারীদেরকে উন্নয়নের মূলস্রোতধারায় আনতে হলে এই কৌশল ও প্রক্রিয়াগুলো যাতে আরও কার্যকর হতে পারে সে ব্যবস্থা নিতে হবে এবং এ জন্য জেন্ডার সমতা, জেন্ডার সাম্য ও জেন্ডার মূলধারাকরণ বিষয়গুলো সম্পর্কে সম্যক ধারণা লাভ করতে হবে।

জেন্ডার সমতা, জেন্ডার সাম্য ও জেন্ডার মূলধারাকরণ

সমতা (Equality) ও সাম্য (Equity)

সমতা (Equality) নারী-পুরুষের মধ্যে সমঅধিকার, সমমর্যাদা ও পারস্পরিক শ্রদ্ধার নীতিকে তুলে ধরে। সমতা সাধারণত সমঅবস্থা বোঝাতে ব্যবহৃত হয়। আর সাম্য (Equity) বা ন্যায়নিষ্ঠতা বলতে সাধারণত যে প্রক্রিয়ায় সমতা অর্জিত হয় তাকেই বোঝানো হয়; এই প্রক্রিয়া সমাজের অসমতা সৃষ্টিকারী বা বৃদ্ধিকারী দিকগুলোর সংশোধন বা বিলোপকারী নীতিমালা প্রয়োগ করে এবং সমতা বৃদ্ধিকারী দিকগুলোর উপর জোর দেয়।

জেন্ডার সমতা (Gender Equality)

সমতা বলতে সাধারণত সমঅবস্থাকে বুঝায়। সমতা (Equality) হলো সংখ্যা, ওজন, পরিমাণ, অংশ ইত্যাদি সকল ক্ষেত্রে সমান সমান ভাগ, পাওনা, দায়িত্ব, সুযোগ-সুবিধা ইত্যাদি। আর জেন্ডার ইকুয়ালিটি (Gender Equality) হলো সকল ক্ষেত্র ও সকল ব্যবস্থায় সুযোগ সুবিধার পূর্ণ ও সমান অংশ, সংখ্যা, ওজন, পরিমাণ, মূল্যায়ন, মর্যাদা, ক্ষমতা লাভ। এতে লৈঙ্গিক বৈশিষ্ট্য বিবেচনায় নারী-পুরুষ ভেদে কোনো পার্থক্য থাকবে না। এর আরও একটি বৈশিষ্ট্য হলো এখানে বৈষম্য বলে কিছু থাকবে না।

‘জেন্ডার সমতা’-এ শব্দ দু’টি দিয়ে কেবল নারী বা কেবল পুরুষের অধিকারের বিষয় বোঝায় না। মৌলিক/সাংবিধানিক/সামাজিক অধিকার ভোগের ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের পরিমাণগত ও গুণগত অবস্থান সমান হলে এবং এই সমতা আইনসম্মত (অর্থাৎ নারী ও পুরুষের সমান অধিকার ভোগের বিষয়টি আইনে রূপান্তরিত বা পরিগণিত হওয়া) হলে সমাজে নারী-পুরুষের যে ভারসাম্যময় অবস্থা ও অবস্থান তৈরি হয় তাকে ‘জেন্ডার’ সমতা বলা যেতে পারে। অর্থাৎ সমাজ ও রাষ্ট্র তার সকল সদস্য/নাগরিককে যে সকল অধিকার ও সুযোগ প্রদান করেছে তা নারী-পুরুষ সমভাবে ভোগ করতে পারলে জেন্ডার সমতা প্রতিষ্ঠিত হবে।

জেন্ডার সাম্য (Gender Equity)

জেন্ডার সাম্য নারী-পুরুষের মধ্যকার অধিকার, মর্যাদা ও পারস্পরিক শ্রদ্ধার নীতিকে প্রকাশ করে। নারী ও পুরুষের শারীরিক পার্থক্য বিবেচনার বাইরে তাদের সমতা অর্জনের ক্ষেত্রে মূল্যবোধ, দৃষ্টিভঙ্গি, প্রচলিত নিয়ম, ধারণা ইত্যাদিকে বিবেচনায় নেয়া অর্থাৎ নারী ও পুরুষের বৈষম্যের ক্ষেত্রে সাংস্কৃতিক বা সামাজিক সীমাবদ্ধতাগুলিকে বিবেচনা করা প্রয়োজন এবং এর ভিত্তিতে অবস্থার পরিবর্তন করার চেষ্টা করা জরুরি। তাই জেন্ডার সাম্য বা ন্যায়নিষ্ঠতা হলো বিভিন্ন ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের মধ্যে বৈষম্য দূর করার জন্য প্রচেষ্টা, পদ্ধতি, ব্যবস্থা, সুযোগ সৃষ্টি ইত্যাদি। এর জন্য প্রয়োজন:

- নারী-পুরুষের জন্য সমান অবস্থা সৃষ্টি যেন নারী-পুরুষ উভয়ের ভিতরের সমতা ও প্রত্যাশা পূরণ হয়;
- স্থানীয় সম্পদ, উন্নয়ন উপকরণ, উন্নয়নের সুফল লাভের সকল ক্ষেত্রে নারী পুরুষের সমান অংশগ্রহণ ও সমান দায়িত্ব পালনের সুযোগ;
- মতামত প্রকাশের, চলাচলের ও জীবনের মান উন্নয়নের সমান সুযোগ লাভ;
- জীবনের সকল ক্ষেত্রে সমান অবস্থান।

জেন্ডার সাম্য হলো উপর্যুক্ত বিষয় ও ক্ষেত্রে নারী-পুরুষকে সমান অবস্থানে আনয়নের জন্য প্রয়োজনীয় উদ্যোগ, প্রচেষ্টা ও কার্যক্রম নেয়া। নারীর জেন্ডার চাহিদা পূরণের জন্য নারী ও পুরুষ উভয়ের চাহিদা, ক্ষমতা, দক্ষতা, মর্যাদার ক্ষেত্রে অতীত ও বর্তমান অবস্থানের পরিবর্তনের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নেয়া। সামাজিক ও অর্থনৈতিক সম্পদে নারীর প্রবেশাধিকার বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে সাম্য বা ন্যায়নিষ্ঠতা নিশ্চিত করা প্রয়োজন। যেমন: সাধারণ চিত্র এই যে, শিশুটি ছেলে না মেয়ে তার উপর নির্ভর করে তার শিক্ষালাভের অধিকার। কিন্তু জেন্ডার সাম্য ব্যবস্থা এই অবস্থার অবসান ঘটিয়ে এমন এক প্রক্রিয়ার সূচনা করে যেখানে নারী ও পুরুষ উন্নয়নের সকল ক্ষেত্রে সমানভাবে অংশগ্রহণ করতে পারে এবং সামাজিক-অর্থনৈতিক সম্পদে সমান প্রবেশ ও নিয়ন্ত্রণ লাভ করে।

জেন্ডার সাম্য বা জেন্ডার ন্যায়নিষ্ঠতা বোঝার জন্য শেয়াল ও সারসের উদাহরণটি উল্লেখ করা যেতে পারে। শিয়াল ও সারসকে সমান ধরনের পাত্রে সমান খাবার দেয়া হয়েছে এবং খাবার গ্রহণের ক্ষেত্রেও দু’জনকে সমান অধিকার দেয়া হয়েছে। কিন্তু তারপরেও শিয়াল আর সারসের খাদ্য গ্রহণে সমতা প্রতিষ্ঠিত হয় না। কেননা, সারসের ঠোঁটের প্রকৃতি অনুযায়ী তার প্রয়োজন লম্বা গলার কলস ধরনের পাত্র এবং শিয়ালের চোয়ালের প্রকৃতি অনুযায়ী তার প্রয়োজন চ্যাপ্টা থালা ধরনের পাত্র। শিয়াল আর সারসের চোয়াল ও ঠোঁটের গঠন অনুযায়ী তাদের পাত্রের চাহিদাও ভিন্ন। এক্ষেত্রে শিয়াল ও সারসের প্রতি সাম্য বা ন্যায়নিষ্ঠতা তখনই প্রতিষ্ঠিত হবে, যখন শিয়ালের চাহিদা অনুযায়ী চ্যাপ্টা পাত্রে আর সারসের চাহিদা অনুযায়ী লম্বা পাত্রে তাদের খাদ্য সরবরাহ করা হবে। একইভাবে জেন্ডার সাম্য বা ন্যায়নিষ্ঠতা নারী ও পুরুষের সমস্যা ও চাহিদা পৃথক পৃথকভাবে বিবেচনা করে এবং সে অনুযায়ী প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়। পরিশেষে বলা যায়, জেন্ডার সাম্য হলো জেন্ডার সমতা অর্জনের কার্যকর একটি উপায় বা পস্থা।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানে মানুষের মৌলিক অধিকার ও জেডার সমতা

বাংলাদেশের সংবিধানে নারী ও পুরুষের মধ্যে এবং সকল ধর্ম, বর্ণ, গোষ্ঠীর মধ্যে সমতা বিধানের ব্যবস্থা রয়েছে। আমাদের সাংবিধানিক এই অধিকার যথাযথভাবে বাস্তবায়ন করা হলে জেডার সমতা অর্জন করা সম্ভব। এই অধিকারগুলো নিম্নরূপ:

জেডার সমতা (Gender Equality) বিধানে সংবিধানের উল্লেখযোগ্য ধারাসমূহ

- ২৮(১) কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিকের প্রতি রাষ্ট্র বৈষম্য প্রদর্শন করবে না।
- ২৮(২) রাষ্ট্র ও গণজীবনের সর্বস্তরে নারী-পুরুষ সমান অধিকার লাভ করবেন।
- ২৮(৩) কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে জনসাধারণের কোন বিনোদন বা বিশ্রামের স্থানে প্রবেশের কিংবা কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে ভর্তির বিষয়ে কোন নাগরিককে কোনরূপ অক্ষমতা, বাধ্যবাধকতা, বাধা বা শর্তের অধীন করা যাইবে না।
- ২৯ (১) প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদ-লাভের ক্ষেত্রে সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা থাকিবে।
- ২৯ (২) কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে কোনো নাগরিক প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদ-লাভের অযোগ্য হইবেন না কিংবা সেই ক্ষেত্রে তাঁহার প্রতি বৈষম্য প্রদর্শন করা যাইবে না।
- ২৮ (৪) নারী বা শিশুদের অনুকূলে কিংবা নাগরিকদের যে কোন অনগ্রসর অংশের অগ্রগতির জন্য বিশেষ বিধান-প্রণয়ন হইতে এই অনুচ্ছেদের কোন কিছুই রাষ্ট্রকে নিবৃত্ত করিবে না।
- ২৯ (৩) এই অনুচ্ছেদের কোনো কিছুই
- ক. নাগরিকদের যে কোনো অনগ্রসর অংশ যাহাতে প্রজাতন্ত্রের কর্মে উপযুক্ত প্রতিনিধিত্ব লাভ করিতে পারেন, সেই উদ্দেশ্যে তাঁহাদের অনুকূলে বিশেষ বিধান প্রণয়ন করা হইতে রাষ্ট্রকে নিবৃত্ত করিবে না;
 - খ. কোন ধর্মীয় বা উপ-সম্প্রদায়গত প্রতিষ্ঠানে উক্ত ধর্মাবলম্বী বা উপ-সম্প্রদায়ভুক্ত ব্যক্তিদের জন্য নিয়োগ সংরণের বিধান সম্বলিত যে কোন আইন কার্যকর করা হইতে রাষ্ট্রকে নিবৃত্ত করিবে না;
 - গ. যে শ্রেণির কর্মের বিশেষ প্রকৃতির জন্য তাহা নারী বা পুরুষের পক্ষে অনুপযোগী বিবেচিত হয়, সেইরূপ যে কোনো শ্রেণির নিয়োগ বা পদ যথাক্রমে পুরুষ বা নারীর জন্য সংরক্ষণ করা হইতে রাষ্ট্রকে নিবৃত্ত করিবে না।

জেভার মূলধারাকরণ : ধারণা ও প্রক্রিয়া

নারী ও পুরুষের মধ্যকার বিদ্যমান বৈষম্য কমানোর জন্য ক্ষমতার অংশীদারিত্ব ও সকল পর্যায়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারীর অংশগ্রহণের কথা বলা হয়েছে। এই বৈষম্য কমানোর ক্ষেত্রে উন্নয়নের মূলধারায় নারীকে সম্পৃক্ত করা জরুরি।

প্রতিষ্ঠানের সকল নীতি, সিদ্ধান্ত, কর্মপরিকল্পনা, প্রশাসনিক ও অর্থনৈতিক কর্মসূচি প্রণয়ন এবং এসব কর্মকাণ্ডে জেভার সাম্য প্রক্রিয়া অনুসরণের মাধ্যমে নারী ও পুরুষের মধ্যকার বৈষম্য দূরীকরণ ও সমতা আনয়নের বিষয়টি কোনো সংগঠন, প্রতিষ্ঠান ও ব্যক্তিক পর্যায়ে নিশ্চিতকরণ প্রক্রিয়া হলো জেভার মূলধারাকরণ। আরও সুনির্দিষ্টভাবে জেভার মূলধারাকরণ বলতে বোঝায় সংগঠনের/প্রতিষ্ঠানের সকল সিদ্ধান্ত গ্রহণ কাঠামোয় এবং সকল কর্মকাণ্ডে জেভার সমতার ধারণা প্রায়োগিকভাবে নিশ্চিত করার পদক্ষেপ নেয়া এবং তার ফলাফল নিয়মিতভাবে যাচাই করা।

এই কৌশল ও প্রক্রিয়া যে কোনো পর্যায় বা স্তরের এবং যে কোনো পরিকল্পিত কার্যক্রমে নারী ও পুরুষের সম্পৃক্ততা নির্ধারণ করে। পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রের সকল পর্যায়ের ও সকল স্তরের পরিকল্পিত কার্যক্রমে অর্থাৎ উন্নয়ন পরিকল্পনা, আইন, নীতি, কর্মসূচি ইত্যাদি কার্যক্রমে নারী ও পুরুষের সমান সম্পৃক্ততা (অর্থাৎ সম্পদের অধিকার/নিয়ন্ত্রণ, সুযোগ ও সুফল ভোগ ইত্যাদি) নিশ্চিতকরণের প্রক্রিয়াকে জেভার মূলধারাকরণ বলা যেতে পারে। এই প্রক্রিয়াটি রাজনীতি, অর্থনীতি ও সমাজ সকল ক্ষেত্রে সকল নীতি ও কর্মকাণ্ডের বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নে নারী ও পুরুষ উভয়ের মতামত ও অভিজ্ঞতাকে গুরুত্ব দেয়।

এটি উন্নয়নের একটি কৌশল/প্রক্রিয়া হিসেবে গৃহীত। এই প্রক্রিয়ায় নারী উন্নয়নকে প্রান্তিক বিবেচনায় না রেখে উন্নয়নের মূলধারায় প্রতিস্থাপিত করা হয়। এই প্রক্রিয়াটি লক্ষ্য রাখে, প্রতিষ্ঠান/রাষ্ট্রের যে কোনো উন্নয়ন পরিকল্পনায় নারী ও পুরুষের ভূমিকা যেন সমান থাকে। সমাজ-অর্থনীতি-রাজনীতি-সংস্কৃতিকরণে নারী ও পুরুষের মধ্যে যে বৈষম্য সৃষ্টি হয়, জেভার মূলধারাকরণ প্রক্রিয়া তা দূর করার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করে। এর মাধ্যমে নারী ও পুরুষের সমতা সৃষ্টির ক্ষেত্রে প্রথা ও মূল্যবোধরূপে যে বাধাগুলো আছে, সেগুলো অপসারণ করে অর্থবহ গণতান্ত্রিক এবং ন্যায্যভিত্তিক ও অংশগ্রহণমূলক সমাজের সৃষ্টি অর্থাৎ সমাজ জীবনের মূলধারায় সুশাসন প্রতিষ্ঠা করে। সুশাসন প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে এই প্রক্রিয়া দু'টি বিশেষ বিবেচ্য বিষয়; এর মধ্যে প্রথমটি হলো কোনো নীতি, কাঠামো এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় জনসংখ্যার অর্ধেকাংশের মতামত/অংশগ্রহণকে অগ্রাহ্য করলে তা আইনসম্মত হয় না। আর দ্বিতীয়টি হলো মানুষ হিসেবে নারীর (অগ্রাহ্যকৃত মানব সম্পদ হিসেবে) পরিপ্রেক্ষিত, জ্ঞান, দক্ষতা, বিভিন্ন মূল্যবোধ, নিয়মনীতি ও অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে গড়ে উঠেছে যা রাষ্ট্রীয় মানবসম্পদ বিষয়ক চিন্তাভাবনাকে পুষ্ট করার জন্য অত্যন্ত প্রয়োজনীয়।

উন্নয়নে মূলধারাকরণ প্রক্রিয়াটি বিদ্যমান ক্ষমতা কাঠামোকে চ্যালেঞ্জ করে এবং টেকসই মানবসম্পদ উন্নয়নের প্রয়োজনীয়তাকে গুরুত্ব দেয়। মূলধারাকরণ তার লক্ষ্য অর্জনের জন্য যে বিষয়গুলোর প্রতি মনোযোগ দেয়, তাহলো;

- ক. জেভার বিষয়ে জনসচেতনতা তৈরি ও দৃষ্টিভঙ্গিজাত আচরণ পরিবর্তন,
- খ. নারী ও পুরুষের জীবনধারায় উন্নয়নের প্রভাব পরিমাপের জন্য উপাত্তের লিঙ্গভিত্তিক বিশ্লেষণিকরণ ও সংরক্ষণ ব্যবস্থা (Analysis and Preservation of Sex Disaggregated Data) এবং
- গ. উন্নয়নের সুফল ভোগ করার জন্য দক্ষতা (বিশ্লেষণী দক্ষতা, যোগাযোগ/অ্যাডভোকেসি দক্ষতা, সিদ্ধান্ত গ্রহণ দক্ষতা ইত্যাদি) বৃদ্ধি।

মূলধারাকরণ প্রক্রিয়াকে সফল করতে হলে সমাজের সকল প্রতিষ্ঠানে যেমন: পরিবার, বিদ্যালয়, সংগঠন, সরকার ও রাষ্ট্রের কিছু মতাদর্শ, মূল্যবোধ, বিশ্বাস ও মনোভাবের প্রচলন অত্যাবশ্যিক। এর মাধ্যমে নারী-পুরুষ সম্পর্কের উন্নয়ন এবং সমতা আনয়নের কৌশল, পদ্ধতি ও দায়িত্ব নির্ধারণের ব্যবস্থা নিতে হবে। এজন্য আমাদের আগে স্থির করতে হবে আমরা বিষয়টি মনেপ্রাণে বিশ্বাস করি কী-না যে নারীকে এবং পিছিয়ে পরা জনগোষ্ঠীকে উন্নয়নের মূলশ্রোতে আনা প্রয়োজন এবং আনা হলে পরিবার, সমাজ, সংগঠন ও রাষ্ট্র প্রকৃত পক্ষেই উপকৃত হবে। আর এই বিশ্বাস এর পরবর্তী ধাপে/স্তরে আসবে দায়িত্ব গ্রহণ। উন্নয়নের

সকল ক্ষেত্রে নারীকে/দরিদ্রদেরকে মূলধারাকরণ করতে হলে সংশ্লিষ্ট সকলকে দায়িত্ব নিতে হবে। এজন্য যা করণীয় তাহলো :

- যে কোনো কর্ম-পরিকল্পনায় ও কার্যক্রমে নারী ইস্যুকে সমন্বিত করা এবং নারী ও দরিদ্রতমদেরকে সম্পৃক্ত করার ফলাফল পর্যালোচনা করা;
- সম্পদে নারী/দরিদ্রদের সমান প্রবেশাধিকার ও নিয়ন্ত্রণ নিশ্চিত করার ব্যবস্থা গ্রহণ;
- সিদ্ধান্ত গ্রহণে সক্রিয় অংশগ্রহণের প্রক্রিয়া বের করা ও প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেয়া;
- প্রয়োজনীয় বাজেট বা অর্থ বরাদ্দ করা যাতে গৃহীত কাজগুলো সম্পন্ন করা যায়;
- আইন/সংবিধান/সংগঠনের উদ্দেশ্য নির্ধারণে বিষয়টি বিবেচনা করা ও প্রয়োজনীয় পরিবর্তন ও কার্যকর ব্যবস্থা নেয়া;
- উন্নয়ন প্রকল্প বাস্তবায়নে তাদের সক্রিয় ভূমিকা নিশ্চিতকরণ;
- উন্নয়ন প্রক্রিয়া পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নের নির্দেশক নারীভিত্তিককরণ।

জেভার মূলধারাকরণের জন্য নারী বিষয়টিকে যেভাবে ব্যাখ্যা করা যেতে পারে :

- মূলধারার নীতি নির্ধারণী সংস্থা ও ব্যবস্থায় নারীর বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত করা;
- নারীদের উন্নয়নের জন্য পর্যাপ্ত সম্পদ বরাদ্দ করা;
- উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় সক্রিয় অংশগ্রহণের জন্য এবং তার ফলাফল ব্যবস্থাপনা নিয়ন্ত্রণের ক্ষেত্রে সমান অংশীদারিত্ব নিশ্চিত করার জন্য নারীকে সক্ষম করে তোলা;
- নারীর উন্নয়নের জন্য এবং তাঁদের স্বার্থ রক্ষার জন্য কার্যক্রম গ্রহণে সরকারি, বেসরকারি এবং সংশ্লিষ্ট সকল মূলধারার প্রতিষ্ঠানসমূহকে প্রভাবিত করা;
- প্রতিষ্ঠানের কর্মসূচি এবং কাঠামোতে নারী উন্নয়নের বিষয় অন্তর্ভুক্ত করা;
- জেভার সম্পর্ক উন্নয়নকল্পে নারী ও তাদের কাছে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়সমূহে উন্নয়ন কর্মসূচিতে এবং পরিকল্পনা ও উন্নয়ন মডেলের কৌশলগত জেভার চাহিদা/স্বার্থ বিবেচনা করা;
- সকল পর্যায়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে নারীকে অন্তর্ভুক্ত করা;
- নারী যাতে সকল উন্নয়ন কর্মসূচির সহায়ক, সমান ফল ভোগকারী ও ভোজা হিসেবে প্রতিষ্ঠিত হতে পারে তা নিশ্চিত করা;
- প্রতিষ্ঠানের সকল বিভাগ ও অংশই যেন তাদের কাজে জেভার সম্পর্ক বিশ্লেষণ করে তা নিশ্চিত করা;
- প্রতিষ্ঠানের মূলধারার প্রকল্পসমূহ যাতে জেভার সম্পর্ক বিষয়টি বিবেচনায় নিয়ে কাজ করে তা নিশ্চিত করা;
- প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মচারী ও বিভাগের মধ্যে জেভার সম্পর্ক এবং সে বিষয়ে সচেতনতা তৈরি ও কর্মকাণ্ডে এর প্রয়োগ নিশ্চিত করার বিষয়ে দায়িত্ববোধ জাগিয়ে তোলা;
- প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মকাণ্ডই যেন জেভার সমতা রক্ষার ক্ষেত্রে অবদান রাখে তা নিশ্চিত করা।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে জেভার মূলধারাকরণের কৌশল

নারী-পুরুষের মধ্যকার বিদ্যমান বৈষম্য দূর করার জন্য ক্ষমতার অংশীদারিত্ব এবং সকল পর্যায়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা অত্যন্ত জরুরি। নারী ও পুরুষের মধ্যে উন্নয়নের লক্ষ্যে বৈষম্য হ্রাসের সকল ক্ষেত্রে জেভার মূলধারাকরণের প্রয়োজনীয়তা তাই অপরিসীম। এজন্য যা করণীয় তাহলো:

- মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের জাতীয় মহিলা প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন একাডেমীর সক্ষমতা বৃদ্ধি করতে হবে;
- উন্নয়ন প্রকল্পের Cycle-এর প্রত্যেক ধাপে মূলধারাকরণের ব্যবস্থা নিতে হবে। যেমন:
 - ❖ উদ্দেশ্য নির্ধারণের ক্ষেত্রে;
 - ❖ নীতি ও কৌশল প্রণয়নের ক্ষেত্রে;
 - ❖ কর্মসূচি ও প্রকল্প প্রণয়নের ক্ষেত্রে;

- ❖ কর্মপরিকল্পনা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে;
- ❖ বাজেটে প্রয়োজনীয় বরাদ্দ রাখার ক্ষেত্রে;
- ❖ মূল্যায়ন ও প্রতিবেদন প্রণয়ন পর্যায়ে পর্যালোচনা করা জরুরি যে সকল ক্ষেত্রে ও যে সকল বিষয়ে মূলধারাকরণ করা হয়েছে। এজন্য নির্দেশক তৈরি করতে হবে।

জেডার মূলধারাকরণ প্রক্রিয়ার অগ্রগতি মূল্যায়ন কাঠামো

প্রতিষ্ঠানের পরিকল্পনাবিদ, পর্যবেক্ষককারী, মূল্যায়নকারী, বিশ্লেষক এবং 'উইড ফোকাল পয়েন্ট' এর কার্যক্রম পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়নের কাজে জড়িত কর্মকর্তাগণ নিজ প্রতিষ্ঠান/সংগঠনে জেডার মূলধারাকরণ প্রক্রিয়া ব্যবহার করবেন। তারা সকলেই এই আত্ম-মূল্যায়ন (Self-assessment) টুলটি ব্যবহার করতে পারেন। উইড ফোকাল পয়েন্ট এর সদস্যবৃন্দ মূল্যায়নের ফলাফল বিশ্লেষণ করবেন এবং ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের কাছে উপস্থাপন করবেন।

প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম পরিকল্পনার ভিত্তি হিসেবে Gender Mainstreaming Evaluation Framework (GMEF) জেডার মূলধারাকরণ কার্যক্রমের মূল্যায়ন কাঠামো উপযোগী একটি কার্যকর কৌশল। কোনো প্রতিষ্ঠানে জেডার মূলধারাকরণ কার্যক্রম পরিচালনা করা হয়েছে কী-না তা মূল্যায়ন করার জন্য কিছু প্রশ্ন রয়েছে। মবিঅ কার্যক্রমে এই কাজগুলো সম্পাদিত হয়ে থাকলে সঠিক বক্সে টিক (✓) চিহ্ন দিতে হবে। মতামতের সমর্থনে প্রয়োজনে অতিরিক্ত তথ্যও প্রদান করা যেতে পারে।

আত্মমূল্যায়ন প্রশ্নপত্র (Self Assessment Questionnaire)

জেভার মূলধারাকরণ প্রয়াস/কার্যক্রম

১. স্থানীয় পর্যায়ে সংগঠনের পরিকল্পনা এবং প্রকল্প উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় নারী ইস্যু/বিষয় অন্তর্ভুক্ত করা এবং জেভার মূলধারাকরণ কার্যক্রম নেয়া হয়েছে কী-না তা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে আমাদের সংগঠনে একটি দায়িত্বপ্রাপ্ত শাখা নির্দিষ্ট করা আছে কী?

হ্যাঁ

না

উত্তর 'হ্যাঁ' হলে আমাদের দায়িত্বপ্রাপ্ত শাখার নাম :

২. নারীদের অধিকার রক্ষাকল্পে আমাদের প্রতিষ্ঠানের জন্য সুনির্দিষ্ট নীতিমালা প্রণীত হয়েছে কী?
(যেমন: যৌন হয়রানী বন্ধের জন্য প্রণীত নীতিমালা)

হ্যাঁ

না

৩. আমাদের সংগঠনের নীতিকাঠামোর আলোচ্যসূচিতে ইতোমধ্যেই গ্যাড অ্যাপ্রোচটি অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে কী?

হ্যাঁ

না

উত্তর 'হ্যাঁ' হলে এই নীতি কাঠামোর আলোচ্যসূচিগুলো বর্ণনা করব :

.....

.....

.....

৪. আমাদের প্রতিষ্ঠানে নারীদের বিশেষ সুযোগ-সুবিধা প্রাপ্তির জন্য কোনো ধরনের নীতি অনুসরণ করা হয় কী?

হ্যাঁ

না

উত্তর 'হ্যাঁ' হলে কী ধরনের সুযোগ-সুবিধা পাচ্ছে তা উল্লেখ করব :

.....

.....

৫. আমাদের প্রতিষ্ঠানে নারীগণ নীতি নির্ধারণী পদে অধিষ্ঠিত আছেন (যেমন: সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী) কী?

হ্যাঁ

না

প্রশিক্ষণ উপকরণ ৪.১

উত্তর 'হ্যাঁ' হলে নিম্নরূপ কাঠামোয় বিদ্যমান পদে নিয়োজিত কর্মকর্তা/কর্মচারীর সংখ্যা নিম্নরূপে উল্লেখ করব :

পদের নাম / অবস্থান	পুরুষের সংখ্যা			পুরুষের শতকরা হার	নারীর সংখ্যা			নারীর শতকরা হার
	কেন্দ্রীয় অফিস	জেলা অফিস	উপজেলা অফিস		কেন্দ্রীয় অফিস	জেলা অফিস	উপজেলা অফিস	
শীর্ষ ব্যবস্থাপনা								
মধ্যম ব্যবস্থাপনা								
কারিগরি স্টাফ								
প্রশাসনিক স্টাফ								
অন্যান্য								

৬. মবিঅ কার্যালয়ে নতুন কার্যক্রম/কর্মসূচি নেয়ার পরিকল্পনাকালে স্বাভাবিকভাবেই নারী কর্মীদের সঙ্গে পরামর্শ করা হয় কী?

হ্যাঁ

না

উত্তর 'হ্যাঁ' হলে কী প্রক্রিয়ায় তাদের সঙ্গে পরামর্শ করা হয় তা উল্লেখ করব :

.....

.....

.....

৭. মবিঅ কার্যক্রমে বিশেষ করে কর্মসূচি ও প্রকল্পসমূহে গ্যাড মূলধারাকরণে সহায়ক কিছু উপকরণ ও পদ্ধতি তৈরি করা হয়েছে কী?

হ্যাঁ

না

উত্তর 'হ্যাঁ' হলে সেসব উপকরণ ও পদ্ধতিসমূহ নির্দিষ্ট করে উল্লেখ করব :

.....

.....

.....

৮. আমাদের 'উইড ফোকাল পয়েন্ট' সদস্যগণ গ্যাড সম্পর্কিত কার্যক্রম গ্রহণ, সমন্বয় এবং পর্যবেক্ষণ করার ক্ষেত্রে তাদের দায়িত্ব পালনে সক্রিয় আছেন কী?

হ্যাঁ

না

প্রশিক্ষণ উপকরণ ৪.১

‘উইড ফোকাল পয়েন্ট’ সদস্যদের গৃহীত/সম্পাদিত বিভিন্ন কার্যক্রমের তালিকা নিচের ছক অনুযায়ী তুলে ধরব:

গৃহীত কার্যক্রমসমূহ	ফলাফল	সম্পাদনকাল

৯. মবিঅ কার্যক্রমে দায়িত্বসম্পন্ন কর্মকর্তাদের উইড ফোকাল পয়েন্ট হিসেবে নিয়োগ দেয়া হয়েছে কী এবং তারা উইড কার্যক্রমের দায়িত্বভার গ্রহণ করেছে কী ?

হ্যাঁ

না

উত্তর ‘হ্যাঁ’ হলে নিয়োগপ্রাপ্ত/গঠিত উইড ফোকাল পয়েন্ট কমিটির কপি সংযুক্ত করব।

১০. আমাদের দৈনন্দিন কাজে জেডার মূলধারাকরণকে কীভাবে যুক্ত করা হবে তার জন্য সুস্পষ্ট নির্দেশিকা প্রণয়ন/উন্নয়ন করা হয়েছে কী ?

হ্যাঁ

না

উত্তর ‘হ্যাঁ’ হলে অনুরূপ নির্দেশিকার তথ্য নিচের ছকে তুলে ধরব :

নির্দেশিকা প্রণয়ন কাল	নির্দেশিকার শিরোনাম

উত্তর ‘না’ হলে এ ধরনের নির্দেশিকা প্রণয়ন ও অনুশীলনে কীরূপ প্রতিবন্ধকতা কাজ করেছে তা উল্লেখ করব:

.....

.....

.....

১১. জেডার মূলধারাকরণ নির্দেশনাগুলো আমাদের প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট শাখায় গ্রহণ ও অনুসরণ করা হয় কী ?

হ্যাঁ

না

প্রশিক্ষণ উপকরণ ৪.১

উত্তর 'হ্যাঁ' হলে নির্দেশনাগুলো সংগঠনের জন্য কতটা ফলপ্রসূ হয়েছে, মন্তব্য করব:

.....

.....

উত্তর 'না' হলে এর কারণসমূহ উল্লেখ করব:

.....

.....

১২. আমাদের কর্মকর্তা-কর্মচারীগণ জেভার সংবেদনশীল কার্যক্রম এবং প্রকল্প বাস্তবায়নের জন্য কিছু নির্দিষ্ট নির্দেশক (Indicators) / স্ট্যান্ডার্ড ব্যবহার করি কী?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
হ্যাঁ	না

উত্তর 'হ্যাঁ' হলে সেসব নির্দেশক/স্ট্যান্ডার্ড এ অংশে উল্লেখ করব :

.....

.....

.....

১৩. মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কর্মসূচি এবং প্রকল্পে আমরা জেভার বিভাজিত তথ্য সংগ্রহ ও সংরক্ষণ করি কী?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
হ্যাঁ	না

উত্তর 'হ্যাঁ' হলে সেসব কর্মসূচি এবং প্রকল্পসমূহের তালিকা তুলে ধরব :

.....

.....

.....

১৪. আমাদের গ্যাড সম্পর্কিত কার্যক্রমের জন্য রিসোর্স পার্সন, প্রতিষ্ঠান এবং এনজিও সমন্বয়ে একটি নেটওয়ার্ক রয়েছে কী?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
হ্যাঁ	না

উত্তর 'হ্যাঁ' হলে এ অংশে তা উল্লেখ করব :

১৫. আমাদের সুফলভোগী ও উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠীর জন্য জেভার বিষয়ক প্রশিক্ষণ কার্যক্রম পরিচালনা করি কী?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
হ্যাঁ	না

প্রশিক্ষণ উপকরণ ৪.১

উত্তর 'হ্যাঁ' হলে অনুরূপ বাস্তবায়নকৃত জেডার সম্পর্কিত প্রশিক্ষণ কার্যক্রমসমূহের তথ্য নিম্নরূপ ছকে উল্লেখ করব :

তারিখ	জেডার বিষয়ক প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের শিরোনাম	প্রশিক্ষণ সংগঠনের সংখ্যা	অংশগ্রহণকারী	
			সংখ্যা	শতকরা হার

১৬. মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের প্রকল্প ও অন্যান্য কার্যক্রমের মাধ্যমে নারী সুফলভোগীদের চাহিদাগুলো এ অংশে উল্লেখ করব :

.....

প্রতিষ্ঠানের প্রধান সুফলভোগীদের (নারী ও পুরুষ) নিম্নরূপ ছকে চিহ্নিত করব:

উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠী		প্রদেয় সহায়তা	
পুরুষ	নারী	পুরুষ	নারী

১৭. মবিঅ কার্যক্রমে সম্পৃক্ত নারী সুফলভোগীদের ওপর জেডার সংবেদনশীল কর্মসূচির প্রভাব মূল্যায়নের জন্যে কার্যকর ব্যবস্থা বিদ্যমান রয়েছে কী?

হ্যাঁ না

উত্তর 'হ্যাঁ' হলে অনুরূপ মূল্যায়নে ব্যবহৃত পদ্ধতির বর্ণনা দিব:

.....

১৮. মবিঅ কার্যক্রমে সম্পৃক্ত নারী সুফলভোগী ও কর্মচারীদের জন্য সুনির্দিষ্ট সেক্টরসমূহে অনুকূল কর্মপরিবেশ তৈরি করা হয়েছে কী?

হ্যাঁ না

উত্তর 'হ্যাঁ' হলে এ সম্পর্কিত তথ্য/মন্তব্য এ অংশে তুলে ধরব :

.....

**জেন্ডার সমতা ও জেন্ডার মূলধারাকরণ :
ধারণা, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের (মবিঅ) কার্যক্রমে
এর প্রভাব, ফলাফল ও মূল্যায়ন**

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- ‘জেন্ডার সাম্য’, ‘জেন্ডার সমতা’ ও ‘মূলধারাকরণ’ -ধারণার ব্যাখ্যার ক্ষেত্রে ঐকমত্যে পৌঁছা;
- মবিঅ কার্যক্রমে জেন্ডার সমতা ও জেন্ডার মূলধারাকরণ পরিস্থিতি সম্পর্কে জানা;
- মবিঅ কার্যক্রম পরিচালনার সময় পেশাগত ক্ষেত্রে এবং ব্যক্তি জীবনে জেন্ডার সমতা ও জেন্ডার মূলধারাকরণের প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন করা;
- জেন্ডার সাম্য, জেন্ডার সমতা ও জেন্ডার মূলধারাকরণ-এর ধারণার সঠিক প্রয়োগের মাধ্যমে পেশাগত ক্ষেত্রে উপযুক্ত কৌশল প্রণয়ন।

সমতা (Equality) ও সাম্য (Equity)

সমতা (Equality) নারী-পুরুষের মধ্যে সমঅধিকার, সমমর্যাদা ও পারস্পরিক শ্রদ্ধার নীতিকে তুলে ধরে। সমতা সাধারণত সমঅবস্থা বোঝাতে ব্যবহৃত হয়। আর সাম্য (Equity) বা ন্যায়নিষ্ঠতা বলতে সাধারণত যে প্রক্রিয়ায় সমতা অর্জিত হয় তাকেই বোঝানো হয়; এই প্রক্রিয়া সমাজের অসমতা সৃষ্টিকারী বা বৃদ্ধিকারী দিকগুলোর সংশোধন বা বিলোপকারী নীতিমালা প্রয়োগ করে এবং সমতা বৃদ্ধিকারী দিকগুলোর উপর জোর দেয়।

জেন্ডার সমতা (Gender Equality)

‘জেন্ডার সমতা’-এ শব্দ দু’টি দিয়ে কেবল নারী বা কেবল পুরুষের অধিকারের বিষয় বোঝায় না। মৌলিক/সাংবিধানিক/সামাজিক অধিকার ভোগের ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের পরিমাণগত ও গুণগত অবস্থান সমান হলে এবং এই সমতা আইনসম্মত (নারী ও পুরুষের সমান অধিকার ভোগের বিষয়টি আইনে রূপান্তরিত বা পরিগণিত হওয়া) হলে সমাজে নারী-পুরুষের যে ভারসাম্যময় অবস্থা ও অবস্থান তৈরি হয় তাকে ‘জেন্ডার সমতা’ বলা যেতে পারে। সমাজ ও রাষ্ট্র তার সকল সদস্য/নাগরিককে যে সকল অধিকার ও সুযোগ প্রদান করেছে তা নারী-পুরুষ সমভাবে ভোগ করতে পারলে জেন্ডার সমতা প্রতিষ্ঠিত হবে।

জেন্ডার সাম্য (Gender Equity)

জেন্ডার সাম্য হচ্ছে নারী ও পুরুষকে ন্যায় এর দৃষ্টিতে দেখার একটি প্রক্রিয়া; সমাজের সুবিধা বঞ্চিত মানুষের উন্নয়নের সুফল এবং দায়িত্ব প্রদান ও বন্টনের ক্ষেত্রে একটি ন্যায়ভিত্তিক অংশীদারিত্ব প্রদান করা। এর মানে হচ্ছে যাদের চাহিদার তুলনায় কম আছে তাদেরকে প্রয়োজন অনুসারে সম্পদের ভাগ দেয়া। অর্থাৎ বিশেষভাবে বঞ্চিত কোনো গোষ্ঠীকে সম্পদ, সুযোগ ও অধিকার প্রদান করা এবং প্রয়োজনে বিশেষ পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে নারীর সামাজিক ও ঐতিহাসিক বঞ্চনার ক্ষতিপূরণ করা। এসব বঞ্চনা ও অসম ব্যবস্থার প্রভাবে নারী-পুরুষ, সমাজে সমভাবে ভূমিকা পালনে বাধাপ্রাপ্ত হচ্ছে। মনে রাখতে হবে, জেন্ডার সাম্য হচ্ছে জেন্ডার সমতা অর্জনের একটি প্রক্রিয়া।

সমতার জন্য প্রয়োজন

- ক. নারী-পুরুষের জন্য সমান অবস্থা সৃষ্টি যেন নারী-পুরুষ উভয়ের ভিতরের সমতা ও প্রত্যাশা পূরণ হয়;
- খ. স্থানীয় সম্পদ, উন্নয়ন উপকরণ, উন্নয়নের সুফল লাভের সকল ক্ষেত্রে নারী পুরুষের সমান অংশ-গ্রহণ ও সমান দায়িত্ব পালনের সুযোগ;
- গ. মতামত প্রকাশের, চলাচলের ও জীবনের মান উন্নয়নের সমান সুযোগ লাভ;
- ঘ. জীবনের সকল ক্ষেত্রে সমান অবস্থান।

জেভার মূলধারাকরণ : ধারণা ও প্রক্রিয়া

প্রতিষ্ঠানের সকল নীতি, সিদ্ধান্ত, কর্মপরিকল্পনা, প্রশাসনিক ও অর্থনৈতিক কর্মসূচি প্রণয়ন এবং এসব কর্মকাণ্ডে জেভার সাম্য প্রক্রিয়া অনুসরণের মাধ্যমে নারী ও পুরুষের মধ্যকার বৈষম্য দূরীকরণ ও সমতা আনয়নের বিষয়টি কোনো সংগঠন, প্রতিষ্ঠান ও ব্যক্তি পর্যায়ে নিশ্চিতকরণ প্রক্রিয়া হলো জেভার মূলধারাকরণ।

জেভার মূলধারাকরণ বলতে বোঝায় সংগঠনের/ প্রতিষ্ঠানের সকল সিদ্ধান্ত গ্রহণ কাঠামোয় এবং সকল কর্মকাণ্ডে জেভার সমতার ধারণা প্রায়োগিকভাবে নিশ্চিত করার পদক্ষেপ নেয়া এবং তার ফলাফল নিয়মিতভাবে যাচাই করা। এই প্রক্রিয়ায় নারী উন্নয়নকে প্রান্তিক বিবেচনায় না রেখে উন্নয়নের মূলধারায় প্রতিস্থাপিত করা হয়। এই প্রক্রিয়াটি লক্ষ্য রাখে, প্রতিষ্ঠান/রাষ্ট্রের যে কোনো উন্নয়ন পরিকল্পনায় নারী ও পুরুষের ভূমিকা যেন সমান থাকে।

মূলধারাকরণ তার লক্ষ্য অর্জনের জন্য যে বিষয়গুলোর প্রতি মনোযোগ দেয় তা হলো

- ক. জেভার বিষয়ে জনসচেতনতা তৈরি ও দৃষ্টিভঙ্গিজাত আচরণ পরিবর্তন;
- খ. নারী ও পুরুষের জীবনধারায় উন্নয়নের প্রভাব পরিমাপের জন্য উপাত্তের লিঙ্গভিত্তিক বিশ্লেষণ ও সংরক্ষণ ব্যবস্থা (Analysis and Preservation of Sex Disaggregated Data) এবং
- গ. উন্নয়নের সুফল ভোগ করার জন্য দক্ষতা (বিশ্লেষণী দক্ষতা, যোগাযোগ/অ্যাডভোকেসি দক্ষতা, সিদ্ধান্ত গ্রহণ দক্ষতা ইত্যাদি) বৃদ্ধি।

মূলধারাকরণ প্রক্রিয়া

- যে কোনো কর্ম-পরিকল্পনায় ও কার্যক্রমে নারী ইস্যুকে সমন্বিত করা এবং নারী ও দরিদ্রতমদেরকে সম্পৃক্ত করার ফলাফল পর্যালোচনা করা;
- সম্পদে নারী/দরিদ্রদের সমান প্রবেশাধিকার ও নিয়ন্ত্রণ নিশ্চিত করার ব্যবস্থা গ্রহণ;
- সিদ্ধান্ত গ্রহণে সক্রিয় অংশগ্রহণের প্রক্রিয়া বের করা ও প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেয়া;
- প্রয়োজনীয় বাজেট বা অর্থ বরাদ্দ করা যাতে গৃহীত কাজগুলো সম্পন্ন করা যায়;
- আইন/সংবিধান/সংগঠনের উদ্দেশ্য নির্ধারণে বিষয়টি বিবেচনা করা ও প্রয়োজনীয় পরিবর্তন ও কার্যকর ব্যবস্থা নেয়া;
- উন্নয়ন প্রকল্প বাস্তবায়নে তাদের সক্রিয় ভূমিকা নিশ্চিতকরণ;
- উন্নয়ন প্রক্রিয়া পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নের নির্দেশক নারী-ভিত্তিককরণ।

অধিবেশন - পাঁচ

অধিবেশনের শিরোনাম : নারী উন্নয়নে বাংলাদেশ সরকারের জাতীয় ও আন্তর্জাতিক অঙ্গীকারসমূহ বাস্তবায়নে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কর্মকর্তাদের দায়িত্বাবলী

অধিবেশনের সময়কাল : ২ ঘণ্টা

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- জেডার সমতা ও জেডার মূলধারাকরণ সংক্রান্ত বিভিন্ন জাতীয় ও আন্তর্জাতিক দলিলে বাংলাদেশ সরকারের অঙ্গীকারসমূহ সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- জেডার সমতা ও মূলধারাকরণে বাংলাদেশের সংবিধান, নারী উন্নয়ন নীতি ও কর্মপরিকল্পনা সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের (মবিঅ) কার্যক্রমে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক আইন, সনদ, নীতিমালা ও কর্ম-পরিকল্পনাসমূহ এর প্রায়োগিক প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধি করা।

পদ্ধতি

- নারী উন্নয়ন সংক্রান্ত জাতীয় ও আন্তর্জাতিক দলিলসমূহ উপস্থাপন এবং অংশগ্রহণভিত্তিক আলোচনা;
- প্রশ্নোত্তর মূলক আলোচনা ও উপস্থাপনা;
- বড় দলে আলোচনা।

মাধ্যম ও উপকরণ

- ওভারহেড প্রজেক্টর
- ফ্লিপচার্ট
- হোয়াইট বোর্ড
- মার্কার (পারমানেন্ট ও হোয়াইট বোর্ড মার্কার)
- হ্যান্ডআউট ৫.১ : CEDAW : মূলবাণী, তাৎপর্য এবং মবিঅ কার্যক্রমের সঙ্গে এর সম্পর্ক
- হ্যান্ডআউট ৫.২ : বেইজিং প্লাটফর্ম ফর অ্যাকশন (PFA): পটভূমি, তাৎপর্য এবং মবিঅ কার্যক্রমের সঙ্গে এর সম্পর্ক
- হ্যান্ডআউট ৫.৩ : নারী উন্নয়নে জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা (NAP): মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের সঙ্গে অধিকতর সম্পর্কিত কার্যক্রমসমূহ আলোচনা
- হ্যান্ডআউট ৫.৪ : জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি : পরিপ্রেক্ষিত, লক্ষ্য ও গুরুত্ব
- হ্যান্ডআউট ৫.৫ : MDG: লক্ষ্য, নির্দেশক এবং জেডার উন্নয়নে এর গুরুত্ব
- হ্যান্ডআউট ৫.৬ : “Steps Towards Change”- National Strategy for Accelerating Poverty Reduction (NSAPR-II), FY 20049-2011 ধারণা এবং মবিঅ’র করণীয়
- স্লাইড : ৫.১ থেকে ৫.৩৭
- পরিশিষ্ট - ১ : বেইজিং প্লাটফর্ম ফর অ্যাকশন বাস্তবায়নে জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা: মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়

সহায়কের বিশেষ করণীয়

- নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা আনয়ন ও জেডার মূলধারাকরণের জন্য জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে বিভিন্ন সনদ, নীতিমালা ও কর্মকৌশল গ্রহণ করা হয়েছে। মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে এর প্রয়োজনীয়তা ও প্রয়োগ পদ্ধতি সম্পর্কে জ্ঞান ও দক্ষতা অর্জন করতে হলে প্রথমে কর্মকর্তাদের এসব সনদ, নীতিমালা ও কার্যক্রম সম্পর্কে সম্যক ধারণা লাভ করা প্রয়োজন;
- সহায়ক নিজে পূর্বেই এসব দলিল, সনদ ও নীতিমালা সম্পর্কে বিশদ ধারণা নেবেন ও পর্যালোচনা করে নেবেন যেন সকলকে ভালভাবে বলতে পারেন;
- সহায়ক যখন এই অধিবেশনটি শুরু করবেন তখন সংক্ষেপে পরিবার ও সমাজে নারী-পুরুষের অবস্থা ও অবস্থান, জেডার ভূমিকা ও চাহিদা/স্বার্থ সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা জেনে নেবেন। প্রয়োজনে তাদের ধারণা স্পষ্ট করে নেবেন যেন তারা নারীর অবস্থান উন্নয়নের জন্য এসকল নীতি, সনদ, কর্ম-পরিকল্পনা ও কৌশলসমূহের যে গুরুত্ব রয়েছে তা সহজে অনুধাবন করতে পারেন। এজন্য সহায়ক প্রশ্নোত্তরমূলক আলোচনার মাধ্যমে অধিবেশন শুরুর পূর্বে বাংলাদেশে নারীদের অবস্থা, অবস্থান, ভূমিকা, চাহিদা/স্বার্থ ইত্যাদি সম্পর্কে সংক্ষেপে আলোচনা করবেন। এজন্য আলাদা করে এ বিষয়ে হ্যান্ডআউট দেয়া হলো না। সহায়ক এই ম্যানুয়ালের অধিবেশন ২-এ সংযুক্ত বিষয়ের আলোকে সংক্ষেপে আলোচনা করবেন।
- সহায়ক বলবেন, আমাদের দেশের সরকার জেডার সমতা ও মূলধারাকরণের জন্য জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতিমালা প্রণয়ন করেছে, আন্তর্জাতিক সনদসমূহে স্বাক্ষর করেছে এবং এগুলোর ভিত্তিতে কর্ম-কৌশল ও কর্ম-পরিকল্পনা গ্রহণ করেছে। সর্বোপরি, আমাদের সংবিধানে নারী ও পুরুষের মধ্যে সমতা রক্ষার বিষয়ে যথাযথ ব্যবস্থা রাখা হয়েছে। বাংলাদেশের সংবিধান, জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি, জাতীয় নারী উন্নয়ন কর্ম-পরিকল্পনা ইত্যাদি প্রথমে আলোচনা করা প্রয়োজন। তবে এসকল সনদ ও নীতিসমূহ একসঙ্গে প্রণীত হয়নি। ফলে এগুলোর ধারাবাহিকতা রক্ষা ও পারস্পারিক সম্পর্ক ও সমন্বয়ের স্বার্থে আমরা পর্যায়ক্রমে বিষয়গুলো আলোচনা করব।
- এরপর সহায়ক বাংলাদেশের সংবিধানের পরিপ্রেক্ষিতে তুলে ধরবেন এবং বলবেন অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক শোষণ এবং বৈষম্যের বিরুদ্ধে যুদ্ধ করে ১৯৭১ সালে বাংলাদেশ স্বাধীনতা লাভ করে। স্বাধীনতা উত্তর বাংলাদেশে জাতি, ধর্ম, বর্ণ, লিঙ্গ, গোত্র ইত্যাদি নির্বিশেষে কোনো জনগোষ্ঠীর মধ্যে যেন বৈষম্য না থাকে; ব্যক্তি, গোষ্ঠী হিসেবে, জাতি হিসেবে প্রতিটি মানুষ যেন তার সুষ্ঠু প্রতিভার বিকাশ ঘটাতে পারে, তার অধিকার ভোগ ও দায়িত্ব পালন করে দেশকে এগিয়ে নিয়ে যেতে পারে সেজন্য আমাদের সংবিধান নারীসহ সবার জন্য শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও অন্যান্য সেবাসহ কর্মক্ষেত্রে সমান সুযোগ-সুবিধা লাভের অঙ্গীকার ব্যক্ত করেছে। বাংলাদেশের সংবিধানে নারীর সমতা ও উন্নয়ন সম্পর্কিত কতিপয় গুরুত্বপূর্ণ ধারা এই ম্যানুয়ালের অধিবেশন ৬-এ যুক্ত করা হয়েছে। সহায়ক বিষয়গুলো অধিবেশন সংশ্লিষ্ট হ্যান্ডআউটের সহায়তায় আলোচনা করবেন।
- জাতীয় কর্ম পরিকল্পনায় ১৫টি মন্ত্রণালয় ও মোট ১৬টি অধ্যায় আছে। স্থানীয় সরকার, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় মন্ত্রণালয়ের স্থানীয় সরকার এবং পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় বিভাগ দু'টি বিভাগই অন্তর্ভুক্ত। অধ্যায় ১৬টিকে জেনারেল অধ্যায় অ্যাকশন প্লান বলা হয়েছে যেন উল্লেখ্য ১৫টি মন্ত্রণালয় ব্যতিত অন্যান্য মন্ত্রণালয়গুলো এই ফরমেট ব্যবহার করতে পারে। সমন্বয়কারী প্রতিষ্ঠান হিসেবে মবিঅ-এর কর্মকর্তাগণ এসকল কর্ম-পরিকল্পনা সম্পর্কে যথাযথ ধারণা অর্জন করবেন যাতে উইড ফোকাল পয়েন্টগণ বিভিন্ন সভায় এবং প্রতিবেদন তৈরিতে প্রয়োজন মতো তথ্য সরবরাহ ও মতামত দিতে পারেন। অধিবেশনের সময় বিবেচনা করে এই সেশনে মূলত উল্লিখিত বিষয়ে ধারণা দেয়া হবে। অন্যান্য অধিবেশনে এগুলোর উপর অনুশীলন করা হবে।
- শুধু এই বিষয়ের ওপর দুই বা ততোধিক দিনের একটি কোর্স হতে পারে। সহায়ক তখন ম্যানুয়ালের মধ্য থেকে জেডার ধারণা, ভূমিকা, চাহিদা এই বিষয়গুলোর উপর একটি ভিন্ন সেশনে বিস্তারিত আলোচনা করে নেবেন।
- সহায়ক অধিবেশনে যেন পূর্ণাঙ্গভাবে আলোচনা করতে পারেন সেদিক বিবেচনায় রেখে সময় ও পদ্ধতি নির্ধারণ করা হয়েছে। সহায়ক যতটুকু সময় পাবেন এবং অংশগ্রহণকারীদের দক্ষতা, জ্ঞান ও অভিজ্ঞতার লেভেল-এর উপর নির্ভর করে সময় ও পদ্ধতি কম বেশি করতে পারবেন। এ জন্য এ অধিবেশনটি তিনি ২ বা ৩টি পরিপূরক অধিবেশনে বিন্যস্ত করেও পরিচালনা করতে পারবেন। পদ্ধতির দিক থেকে সহায়ক অনুশীলনের সাহায্য নিতে পারেন।

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়ক/প্রশিক্ষকের করণীয়	উপকরণ
<p>প্রশ্নোত্তর আলোচনা, উপস্থাপনা ও বড় দলে আলোচনা</p> <p>১০ মিনিট</p>	<p>১. অধিবেশনের উদ্দেশ্য ও মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে জেভার সমতা ও উন্নয়নে নারী বিষয় মূলধারাকরণে নারীর অবস্থা ও অবস্থান আলোচনা :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক প্রথমে সকলকে শুভেচ্ছা জানিয়ে অধিবেশনের উদ্দেশ্যসমূহ তুলে ধরবেন; ● সহায়ক বলবেন এই অধিবেশনে আমরা জেভার সমতা ও মূলধারাকরণে বাংলাদেশ সরকারের জাতীয় ও আন্তর্জাতিক অঙ্গীকারসমূহ সম্পর্কে আলোচনা করব; ● এই পর্যায়ে সহায়ক বাংলাদেশে নারী ও পুরুষের অবস্থা ও অবস্থান সম্পর্কে সকলের মতামতগুলো হোয়াইট বোর্ডে লিখবেন ও সংক্ষেপে আলোচনা করবেন; ● সহায়ক বলবেন নারীর অধস্তন অবস্থা থেকে উত্তরণের লক্ষ্যে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক সনদ, নীতি, কর্ম-পরিকল্পনা বিভিন্নভাবে সহায়তা করে আসছে। আমরা এখন সেই বিষয়গুলো আলোচনা করব। 	<p>ওভারহেড প্রজেক্টর, মার্কার, ফ্লিপচার্ট স্লাইড- ৫.১</p>
<p>প্রশ্নোত্তর আলোচনা, উপস্থাপনা ও বড় দলে আলোচনা</p> <p>১৫ মিনিট</p>	<p>১. বাংলাদেশের সংবিধান এবং নারীর অবস্থান :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক প্রথমে মহান নারী মুক্তিযোদ্ধা ও বীরাসনা নারীসহ নারী সমাজের অবদানের বিষয়টি সংক্ষেপে আলোচনা করবেন; ● এ পরিপ্রেক্ষিতে সংবিধানে নারীদের অধিকার সম্পর্কে আলোচনা করবেন। এজন্য পূর্ব থেকে প্রস্তুত ফ্লিপচার্ট দেখাবেন; ● সহায়ক বলবেন সংবিধানের বিষয়টি অধিবেশন ৬-এ বিস্তারিত আলোচনা হবে। আমরা সংবিধানের এই ধারার ক্ষমতায় নারী এবং পিছিয়ে পরা জনগোষ্ঠী, ধর্ম, বর্ণ নির্বিশেষে সৃষ্ট বৈষম্য ও বঞ্চিতদের অধিকার বাস্তবায়নে শক্তিশালী ভূমিকা রাখতে পারি। এজন্য বিষয়টি অনেক ক্ষেত্রেই পুনরায় আলোচনা করার সুযোগ রয়েছে। 	<p>ফ্লিপচার্ট, মার্কার,</p>
<p>প্রশ্নোত্তর আলোচনা ও উপস্থাপনা</p> <p>৩০ মিনিট</p>	<p>২. CEDAW : মূলবাণী, তাৎপর্য এবং মবিঅ কার্যক্রমের সঙ্গে এর সম্পর্ক :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক CEDAW এর পটভূমি সম্পর্কে ধারণা দেবেন; ● CEDAW এর মূলবাণী ও তাৎপর্য তুলে ধরবেন; ● অতঃপর এই সনদের ৩০টি ধারার মধ্যে ১ থেকে ১৬ পর্যন্ত ধারাগুলো সম্পর্কে ধারণা দেবেন। বলবেন, সনদের ১-১৬ ধারা নারী-পুরুষের সমতা সম্পর্কিত, ১৭-২২ ধারা কর্মপত্র ও দায়িত্ব বিষয়ক এবং ২৩ থেকে ৩০ ধারা প্রশাসন সংক্রান্ত; বর্তমান অধিবেশনে মূলত ১-১৬ ধারা আলোচনা করা হবে; ● সহায়ক বৈষম্যের ধারণা এবং বৈষম্য বিলোপের নীতি সম্পর্কে আলোচনা করবেন; ● তিনি এ ধারাগুলো নারীর অবস্থা ও অবস্থান উন্নয়নে, নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা আনয়নে এবং জেভার মূলধারাকরণে কীভাবে সহায়তা করে তা অংশগ্রহণকারীদের সঙ্গে আলোচনা করবেন; ● মবিঅ কার্যক্রমে কোন কোন ধারার প্রতিফলন ঘটেছে এবং কোনগুলো বাস্তবায়নের প্রয়োজন রয়েছে সে বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের মতামত জানতে চাইবেন। মতামতগুলো বোর্ডে লিখবেন ও আলোচনা করে সারসংক্ষেপ টানবেন। 	<p>ওভারহেড প্রজেক্টর, ফ্লিপচার্ট, মার্কার হ্যান্ডআউট ৫.১ হোয়াইট বোর্ড, মার্কার, স্লাইড-৫.২ থেকে ৫.২৬</p>

পদ্ধতি ও সময়	সহায়ক/প্রশিক্ষকের করণীয়	উপকরণ
প্রশ্নোত্তর আলোচনা ১০ মিনিট	<p>৩. বেইজিং প্লাটফর্ম ফর অ্যাকশন পটভূমি, তাৎপর্য এবং মবিঅ কার্যক্রমের সঙ্গে এর সম্পর্ক :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক অংশগ্রহণকারীদেরকে PFA-এর পটভূমিকা সম্পর্কে ধারণা দেবেন; ● সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের সামনে PFA-এর তাৎপর্য তুলে ধরবেন; ● এরপর বেইজিং প্লাটফর্ম ফর অ্যাকশন-এ গৃহীত ১২টি উদ্যোগের কর্মক্ষেত্র সম্পর্কে ধারণা দেবেন। সহায়ক একটি করে ইস্যু উপস্থাপন করবেন ও আলোচনা করবেন। 	ফ্লিপচার্ট ও মার্কার, ওভারহেড প্রজেক্টর, মার্কার, হ্যান্ডআউট ৫.২, স্লাইড- ৫.২৬
উপস্থাপনা ও আলোচনা ১০ মিনিট	<p>৪. নারী উন্নয়নে জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা (NAP)-এর উদ্দেশ্য এবং মবিঅ এর সঙ্গে অধিক সম্পর্কিত কার্যক্রম আলোচনা :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা (NAP)-এর উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা করবেন; ● সহায়ক বলবেন যে হ্যান্ডআউট ৫.৩-এ শুধুমাত্র মবিঅ-এর সঙ্গে অধিক সম্পর্কিত বিষয়গুলো আলোচনা করা হয়েছে। অংশগ্রহণকারীদেরকে হ্যান্ডআউট ৫.৩ পড়তে বলবেন। মবিঅ কার্যক্রমে এই কর্ম-পরিকল্পনার গুরুত্ব পর্যালোচনা করবেন; ● কর্ম-পরিকল্পনা বাস্তবায়নে গৃহীত পদক্ষেপ এবং মবিঅ-এর করণীয় সম্পর্কে সকলের মতামত নেবেন, ফ্লিপচার্টে লিখবেন ও আলোচনা করবেন। 	ওভারহেড প্রজেক্টর, ফ্লিপচার্ট, মার্কার, হ্যান্ডআউট ৫.৩
উপস্থাপনা ও আলোচনা ২০ মিনিট	<p>৫. জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি : পরিপ্রেক্ষিত, লক্ষ্য ও গুরুত্ব</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতির পরিপ্রেক্ষিত তুলে ধরবেন; ● তিনি ফ্লিপচার্ট বা টিএস-এর মাধ্যমে এই নীতির লক্ষ্যগুলো বর্ণনা করবেন; ● সহায়ক সংক্ষেপে জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতির মাধ্যমে গৃহীত কার্যক্রমগুলো বর্ণনা করবেন; ● সরকারি ও বেসরকারি পর্যায়ের কর্মকাণ্ডে নারী উন্নয়ন পরিপ্রেক্ষিত অন্তর্ভুক্তির জন্য গৃহীত পদক্ষেপসমূহ আলোচনা করবেন; ● মবিঅ বর্তমানে জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতির কোন কোন বিষয় কীভাবে বাস্তবায়ন করছে সে বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের মতামত জানতে চাইবেন; ● নারী উন্নয়ন নীতি বাস্তবায়নে মবিঅ কর্মকর্তাদের দায়িত্ব সম্পর্কে আলোচনা করবেন। 	ওভারহেড প্রজেক্টর, ফ্লিপচার্ট, হ্যান্ডআউট ৫.৪, স্লাইড ৫.২৭ থেকে ৫.৩১
প্রশ্নোত্তর আলোচনা, উপস্থাপনা ও বড় দলে আলোচনা ১০ মিনিট	<p>৬. MDG জেভার উন্নয়নে এর গুরুত্ব :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক প্রথমে সহস্রাব্দের উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা জানতে চাইবেন। ৩/৪ জন অংশগ্রহণকারীর মতামত জানার পর সহায়ক নিজে MDG এর ৮টি লক্ষ্য তুলে ধরবেন এবং এর সাথে নারী উন্নয়নের ইস্যু কীভাবে সম্পৃক্ত তা বর্ণনা করবেন; ● এবার প্রতিটি লক্ষ্য অর্জনের জন্য যে সকল সূচক রয়েছে তা সংক্ষেপে বর্ণনা করবেন; ● MDG লক্ষ্যমাত্রা পূরণে মবিঅ কর্মকর্তাদের করণীয় সম্পর্কে জানতে চাইবেন। মতামতগুলো ফ্লিপচার্টে বা হোয়াইট বোর্ডে লিখবেন ও আলোচনা করবেন। 	ওভারহেড প্রজেক্টর, মার্কার, ফ্লিপচার্ট, হোয়াইট বোর্ড, মার্কার, হ্যান্ডআউট ৫.৫, স্লাইড ৫.৩২

পদ্ধতি ও সময়	সহায়ক/প্রশিক্ষকের করণীয়	উপকরণ
<p>প্রশ্নোত্তর পূর্বক আলোচনা ও উপস্থাপনা</p> <p>২০ মিনিট</p>	<p>৭. NSAPR-II : সম্পর্কে ধারণা এবং মবিঅ এর করণীয় :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক NSAPR- II সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের মতামত জানতে চাইবেন; ● তিনি হ্যান্ডআউট ৫.৬ সরবরাহ করবেন এবং অংশগ্রহণকারীদের হ্যান্ডআউটটি পড়তে বলবেন এবং এর মধ্যে কোন কোন স্ট্র্যাটেজি পরিপূরণে মবিঅ কর্মকর্তাগণ কার্যক্রম পরিচালনা করছেন এবং কী কী কার্যক্রম নেয়া যায় তা নোট খাতায় লিখে রাখতে বলবেন; ● সহায়ক বড় দলে প্রত্যেক অংশগ্রহণকারীদের মতামত দিতে বলবেন । তিনি তাদের মতামতগুলো ফ্লিপচার্টে তুলবেন এবং পরবর্তীতে দেখিয়ে স্লাইড্ এর বিষয়গুলো সংক্ষেপে আলোচনা করবেন । 	<p>ওভারহেড প্রজেক্টর, ফ্লিপচার্ট, মার্কার, হ্যান্ডআউট ৫.৬ স্লাইড্ - ৫.৩৩ থেকে ৫.৩৭</p>

CEDAW : মূলবাণী, তাৎপর্য এবং মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমের সঙ্গে এর সম্পর্ক

নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য দূর করা এবং সামাজিক, অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক ও সাংস্কৃতিক সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমান অধিকার প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে গৃহীত জাতিসংঘ সনদ বা চুক্তি হচ্ছে সিডও। ১৯৭৯ সনের ১৮ ডিসেম্বর জাতিসংঘ সাধারণ পরিষদে এই সনদ/কনভেনশন/দলিল প্রণয়ন ও গৃহীত হয়। ইংরেজিতে একে বলা হয় “Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)।” বাংলায় বলা হয় : “নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ”।

সিডও সনদ স্বাক্ষর/ অনুমোদন

১৯৮০ সালের ১ মার্চ জাতিসংঘের সদস্যভুক্ত বিভিন্ন দেশ সিডও সনদ অনুমোদন করে স্বাক্ষর ও স্বীকৃতিদানের জন্য উন্মুক্ত করা হয়। ১৯৮১ সালের ৩ সেপ্টেম্বর থেকে এই দলিল কার্যকর হয়। ১৯৮৪ সালের ৬ নভেম্বর বাংলাদেশ ৪টি ধারায় আপত্তি রেখে এই সনদ অনুমোদন করে। পরবর্তীতে ২টি ধারা থেকে আপত্তি তুলে নেয়া হয়। যে দু’টি ধারাতে এখনো আপত্তি রয়ে গেছে, সেই ধারাগুলো হলো : ধারা ২ এবং ধারা ১৬-১(গ)।

সিডও (CEDAW) সনদের মূলবাণী

- মানব সমাজ উন্নয়নে শতাব্দীর পর শতাব্দী ধরে নারী সমাজ যে ঐতিহাসিক, গুরুত্বপূর্ণ ও গঠনমূলক ভূমিকা পালন করে আসছে তার যথাযথ স্বীকৃতি দান।
- সমাজ, রাষ্ট্র তথা সমস্ত বিশ্বের শান্তি ও উন্নয়নের জন্য প্রয়োজনীয় সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা স্থাপন করা।
- মানুষ হিসেবে নারীর নিজের উন্নয়ন ও বিকাশের প্রয়োজনীয় পরিবেশ তৈরি।
- এর জন্য আইন প্রণয়ন, প্রচলিত আইনের সংস্কার এবং আইন প্রয়োগের উপযুক্ত পরিবেশ সৃষ্টি তথা প্রশাসনিক ভিত্তি তৈরি করা।
- সিডও সনদের মূল লক্ষ্য হলো মানুষের মৌলিক অধিকার, মর্যাদা এবং মূল্যবোধের ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমতার নিশ্চয়তা বিধানের আবশ্যিকীয়তা তুলে ধরা এবং নারীর অধিকারকে মানবাধিকার হিসেবে স্বীকৃতি দান।
- CEDAW নারীর মানবাধিকার অর্জনের ইতিহাসে একটি মাইলফলক। সিডও সনদ মূলত আন্তর্জাতিক বিল অব রাইটস (International Bill of Rights)। এই সনদের মূল তাৎপর্য হলো পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রের কাছ থেকে নারীকে তার সার্বিক অধিকার আদায়ের লক্ষ্যে সনদকে যথোপযুক্ত ক্ষেত্রে সঠিকভাবে ব্যবহার করতে জানা।

সিডও (CEDAW) সনদ ৩০টি অনুচ্ছেদ সম্বলিত- এগুলো ৩ ভাগে বিভক্ত:

- ক) ১ থেকে ১৬ ধারা : নারী-পুরুষের সমতা সম্পর্কিত
- খ) ১৭ থেকে ২২ ধারা : কর্মপস্থা ও দায়িত্ব সম্পর্কিত
- গ) ২৩ থেকে ৩০ ধারা : প্রশাসন সম্পর্কিত।

এভাবে দেখা যায় সিডও সনদের সূচনা ভূমিকায় সুস্পষ্টভাবে সর্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণার নীতির সঙ্গে এবং আন্তর্জাতিক মৌলিক মানবাধিকার ঘোষণার সঙ্গে এর যোগসূত্র রয়েছে। সংক্ষেপে বলা চলে এই সনদটি স্বাক্ষরিত দেশে নারীর মানবাধিকার রক্ষার হাতিয়ার হিসেবে কাজ করবে এবং নারীর নিজের উন্নয়ন ও বিকাশ এবং জাতীয় উন্নয়নে যথাযথ ভূমিকা পালনে সক্ষম হবে।

হ্যান্ডআউট-৫.১

আমরা বাংলাদেশের নারী আন্দোলন বা নারী সংগঠন করার ক্ষেত্রে বাস্তব কাজের অভিজ্ঞতায় দেখছি যে সমাজে, পরিবারে ও রাষ্ট্রে নারী পরিপূর্ণ মানুষ হিসেবে তার মনুষ্যত্ব বিকাশের পূর্ণ সুযোগ পাচ্ছে না এবং নিজের দায়িত্ব ও ভূমিকা অনেকক্ষেত্রে সঠিকভাবে পালন করতে পারছেন না। অন্যদিকে যে দায়িত্ব ও ভূমিকাসমূহ পালন করছে তারও সঠিক ও যথাযথ পারিবারিক, সামাজিক ও রাষ্ট্রীয় স্বীকৃতি পাচ্ছেনা। এছাড়া পিতৃতান্ত্রিক পরিবার কাঠামো, সমাজ ব্যবস্থা, পিতৃতান্ত্রিক দৃষ্টিভঙ্গি ও মূল্যবোধের কারণে, বৈষম্যমূলক পারিবারিক ও অন্যান্য আইন প্রচলিত থাকার কারণে নারীর ক্ষমতা অর্জিত হচ্ছে না, নারীর মানবাধিকার লঙ্ঘিত হচ্ছে। সিডও সনদের ১ থেকে ১৬ ধারায় নারীর মানবাধিকার প্রতিষ্ঠা এবং পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রের সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমতা স্থাপনের জন্য কতগুলো করণীয় নির্ধারণ করা হয়েছে।

ধারা ১ : বৈষম্যের সংজ্ঞা

এই সনদে, 'নারীর প্রতি বৈষম্য' বলতে বুঝায় পুরুষ-নারী ভিত্তিতে যে কোনো পার্থক্য, বঞ্চনা অথবা বিধিনিষেধ যার দ্বারা মানবাধিকার এবং রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, সামাজিক, সাংস্কৃতিক, নাগরিক, বৈবাহিক অথবা যে কোনো ক্ষেত্রে মৌলিক স্বাধীনতা স্বীকার না করা এবং তা ভোগ না করার মতো প্রভাব বা উদ্দেশ্য রয়েছে। পুরুষ ও নারীর দ্বারা তার ব্যবহার বা চর্চা, ক্ষতিগ্রস্ত অথবা রদ করার প্রভাব বা উদ্দেশ্য রয়েছে।

ধারা ২ : বৈষম্য বিলোপের নীতি

সিডও সনদে শরীক রাষ্ট্রসমূহ নারীর প্রতি সকল প্রকারের বৈষম্যের নিন্দা করে এবং উপযুক্ত সকল উপায়ে ও অবিলম্বে নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণের একটি নীতি অনুসরণে সম্মত হয়। এই লক্ষ্যে, তারা যা যা করবে বলে অঙ্গীকার করে, তা হচ্ছে :

- (ক) পুরুষ ও নারীর সমতার নীতি তাদের জাতীয় সংবিধান অথবা অন্য কোনো উপযুক্ত আইনে ইতিমধ্যেই অন্তর্ভুক্ত করা এবং আইনের মাধ্যমে ও অন্যান্য উপযুক্ত উপায়ে এই নীতির প্রকৃত বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা;
- (খ) নারীর প্রতি সকল ধরনের বৈষম্য নিষিদ্ধ করে, উপযুক্ত ক্ষেত্রে আইন মানতে বাধ্য করার ব্যবস্থাসহ, যথোপযুক্ত আইনগত ও অন্যান্য ব্যবস্থা গ্রহণ করা;
- (গ) পুরুষের সঙ্গে সমতার ভিত্তিতে নারীর অধিকারসমূহের সুরক্ষা আইনগত ভাবে প্রতিষ্ঠা করা এবং উপযুক্ত জাতীয় আদালত ও অন্যান্য সরকারী প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে যেকোনো বৈষম্য থেকে নারীকে রক্ষা কার্যকরভাবে নিশ্চিত করা;
- (ঘ) নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক যে কোনো কর্মকাণ্ডে নিয়োজিত হওয়া থেকে বিরত থাকা এবং সরকারী কর্তৃপক্ষ ও প্রতিষ্ঠানসমূহ যাতে এই দায়িত্ব অনুসারে কাজ করে, তা নিশ্চিত করা;
- (ঙ) কোন ব্যক্তি, সংগঠন বা প্রতিষ্ঠান যাতে নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক আচরণ করতে না পারে তা নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে সকল উপযুক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করা;
- (চ) প্রচলিত যেসব আইন, বিধি, প্রথা ও অভ্যাস নারীর প্রতি বৈষম্য সৃষ্টি করে, সেগুলো পরিবর্তন অথবা বাতিল করার উদ্দেশ্যে আইন প্রণয়নসহ সকল উপযুক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করা;
- (ছ) যেসব জাতীয় দণ্ড বিধান নারীর প্রতি বৈষম্য সৃষ্টি করে, সেগুলো বাতিল করা।

ধারা-৩ : নারীর মৌলিক মানবাধিকার ও স্বাধীনতা নিশ্চিতকরণ এবং তা সংরক্ষণ

পুরুষের সঙ্গে সমতার ভিত্তিতে মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকারসমূহ প্রয়োগ ও ভোগে নারীকে নিশ্চয়তা প্রদানের উদ্দেশ্যে এবং নারীর পূর্ণ উন্নয়ন ও অগ্রগতি নিশ্চিত করার লক্ষ্যে, শরীক রাষ্ট্রসমূহ সকল ক্ষেত্রে, বিশেষকরে রাজনৈতিক, সামাজিক, অর্থনৈতিক ও সাংস্কৃতিক ক্ষেত্রে আইন-প্রণয়নসহ সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

ধারা-৪ : সমতা অর্জনের লক্ষ্যে সময়িক ও বিশেষ ধরনের আইনের বিধান

- ১। পুরুষ ও নারীর মধ্যে প্রকৃত প্রস্তাবে সমতা ত্বরান্বিত করার লক্ষ্যে, শরীক রাষ্ট্রসমূহ কোনো অস্থায়ী বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করলে তা এই সনদে বর্ণিত সংজ্ঞা অনুযায়ী বৈষম্য হিসেবে বিবেচনা করা হবে না, তবে এসব ব্যবস্থা গ্রহণ কোনভাবেই অসম অথবা পৃথক মান বজায় রাখার ফল হিসেবে যুক্ত হবে না; সুযোগ ও আচরণের সমতার লক্ষ্য অর্জিত হলে এ সব ব্যবস্থা রহিত করা হবে।

২। শরীক রাষ্ট্রসমূহ মাতৃত্ব রক্ষার লক্ষ্যে এই সনদে বর্ণিত ব্যবস্থাসহ কোনো বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করলে তা বৈষম্যমূলক বলে বিবেচিত হবে না।

ধারা-৫ : নারী পুরুষের লিঙ্গভিত্তিক ভূমিকা, ও গতানুগতিক কার্যপরিধি

শরীক রাষ্ট্রসমূহ নিচে যেসব বিষয় বর্ণনা করা হয়েছে সেগুলোর জন্য সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে :

- (ক) পুরুষ ও নারীর মধ্যে কেউ উৎকৃষ্ট অথবা কেউ নিকৃষ্ট, এই ধারণার ভিত্তিতে কিংবা পুরুষ ও নারীর চিরাচরিত ভূমিকার ভিত্তিতে যেসব কুসংস্কার, প্রথা ও অভ্যাস গড়ে উঠেছে সেগুলো দূর করার লক্ষ্যে পুরুষ ও নারীর সামাজিক ও সাংস্কৃতিক আচরণের ধরন পরিবর্তন করা;
- (খ) মাতৃত্বকে একটি সামাজিক কাজ হিসেবে যথাযথভাবে বিবেচনা এবং সকল ক্ষেত্রে শিশুদের স্বার্থই মূল বিবেচ্য বিষয়-এ কথা স্মরণ রেখে সন্তান-সন্ততির লালন-পালন ও উন্নয়নে পুরুষ ও নারীর অভিন্ন দায়িত্বের স্বীকৃতির বিষয় যাতে পারিবারিক শিক্ষায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়, তা নিশ্চিত করা।

ধারা-৬ : পতিতা ও দেহব্যবসা

শরীক রাষ্ট্রসমূহ নারীকে নিয়ে সব ধরনের অবৈধ ব্যবসা এবং দেহব্যবসার আকারে নারীর শোষণ দমন করার লক্ষ্যে আইন প্রণয়নসহ সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

ধারা-৭ : নারীর রাজনৈতিক জীবন ধারা ও অধিকার

শরীক রাষ্ট্রসমূহ দেশের রাজনৈতিক ও জন জীবনে নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণে সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে এবং বিশেষকরে, পুরুষের সঙ্গে সমান শর্তে, যেসব ক্ষেত্রে নারীর অধিকার নিশ্চিত করবে সেগুলো হচ্ছে;

- (ক) সকল নির্বাচন ও গণভোটে ভোটদান এবং জনগণের দ্বারা নির্বাচিত সংস্থা সমূহের নির্বাচনে প্রতিদ্বন্দ্বিতায় উপযুক্ত বিবেচিত হওয়া;
- (খ) সরকারী নীতি প্রণয়ন ও তা বাস্তবায়নে অংশগ্রহণ এবং সরকারি পদে অধিষ্ঠিত হওয়া ও সরকারের সকল পর্যায়ে সরকারি কাজকর্ম সম্পাদন;
- (গ) দেশের জনজীবন ও রাজনৈতিক জীবনের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট বেসরকারী সংস্থা ও সমিতিসমূহের কাজে অংশগ্রহণ।

ধারা-৮ : আন্তর্জাতিক পর্যায়ে নারীর অংশগ্রহণ

শরীক রাষ্ট্রসমূহ পুরুষের সঙ্গে সমান শর্তে এবং কোনো রকম বৈষম্য ছাড়াই নারীর জন্য আন্তর্জাতিক পর্যায়ে নিজ নিজ সরকারের প্রতিনিধিত্ব করার সুযোগ এবং আন্তর্জাতিক সংস্থাসমূহের কাজ-কর্মে অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

ধারা-৯ : নারীর জাতীয়তা ও নাগরিকত্ব

শরীক রাষ্ট্রসমূহ জাতীয়তা অর্জন, পরিবর্তন অথবা তা বজায় রাখতে নারীকে পুরুষের মতই সমান অধিকার প্রদান করবে। রাষ্ট্রসমূহ বিশেষকরে নিশ্চিত করবে যে একজন বিদেশীর সঙ্গে বিবাহ অথবা বিবাহ চলাকালে স্বামীর জাতীয়তা পরিবর্তনের ফলে স্বাভাবিক পরিণতি হিসেবে স্ত্রীর জাতীয়তা পরিবর্তিত হবে না, তাঁকে জাতীয়তাহীন করবে না অথবা স্বামীর জাতীয়তা গ্রহণে তাঁকে বাধ্য করা হবে না।

ধারা-১০ : শিক্ষায় সম-অধিকার

শিক্ষা ক্ষেত্রে নারী পুরুষের সমান অধিকার নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে, বিশেষকরে পুরুষ ও নারীর সমতার ভিত্তিতে যেসব বিষয় নিশ্চিত করার লক্ষ্যে শরীক রাষ্ট্রসমূহ নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণের জন্য সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে, সেগুলো হচ্ছে :

- (ক) কর্মজীবন ও বৃত্তিমূলক নির্দেশনা, পল্লী ও শহরাঞ্চলে সকল ধরনের শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে শিক্ষা গ্রহণ ও ডিপ্লোমা লাভের সুযোগের জন্য একই শর্তাবলী ; স্কুল-পূর্ব, সাধারণ, কারিগরী, পেশাগত ও উচ্চতর কারিগরী শিক্ষা, সেই সাথে সকল ধরনের বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণে এই সমতা নিশ্চিত করা;

- (খ) একই পাঠ্যক্রম, একই পরীক্ষা, একই মানের যোগ্যতাসম্পন্ন শিক্ষক এবং একই মানের বিদ্যালয় চত্বর ও সরঞ্জামাদি লাভের সুযোগ প্রদান;
- (গ) সহশিক্ষা এবং পুরুষ ও নারীর ভূমিকা সম্পর্কিত চিরাচরিত ধারণা দূরীকরণের লক্ষ্য অর্জনে সহায়ক অন্য ধরনের শিক্ষা উৎসাহিত করার মাধ্যমে, বিশেষকরে পাঠ্যপুস্তক ও বিদ্যালয় কর্মসূচি সংশোধন এবং উপযুক্ত শিক্ষা পদ্ধতি গ্রহণের মাধ্যমে সকল পর্যায়ে এবং সকল ধরনের শিক্ষায় পুরুষ ও নারীর ভূমিকা সম্পর্কিত চিরাচরিত যে কোন ধারণা দূরীকরণ;
- (ঘ) বৃত্তি এবং অন্যান্য শিক্ষা মঞ্জুরী থেকে লাভবান হওয়ার একই সুযোগ প্রদান;
- (ঙ) বয়স্ক ও কর্মমূলক শিক্ষা কর্মসূচী, বিশেষকরে পুরুষ ও নারীর মধ্যে শিক্ষা ক্ষেত্রে বিরাজমান যে কোনো দূরত্ব সম্ভব স্বল্পতম সময়ের মধ্যে কমিয়ে আনার লক্ষ্যে প্রণীত কর্মসূচীসমূহে সুযোগ লাভের একই সুবিধা প্রদান;
- (চ) ছাত্রীদের বিদ্যালয় ত্যাগের হার কমানো এবং যেসব বালিকা ও মহিলা নির্দিষ্ট সময়ের আগেই বিদ্যালয় ত্যাগ করেছেন, তাদের জন্য বিভিন্ন কর্মসূচীর আয়োজন;
- (ছ) খেলাধুলা ও শারীরিক শিক্ষায় সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণের জন্য একই সুযোগ প্রদান;
- (জ) পরিবারের স্বাস্থ্য ও কল্যাণ নিশ্চিত করতে সহায়তা করার উদ্দেশ্যে পরিবার পরিকল্পনা সম্পর্কিত তথ্য ও পরামর্শসহ নির্দিষ্ট শিক্ষামূলক তথ্য পাওয়ার সুযোগ সৃষ্টি।

ধারা - ১১ : কর্মসংস্থান

- ১। পুরুষ ও নারীর সমতার ভিত্তিতে তাদের একই অধিকার, বিশেষ করে নিম্নে বর্ণিত অধিকারসমূহ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সর্ব প্রকার নিয়োগ দানের ক্ষেত্রে শরীক রাষ্ট্রসমূহ নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণের জন্য সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে :
 - (ক) সকল মানুষের মৌলিক কর্মসংস্থানের অধিকার;
 - (খ) কর্মে নিয়োগের ক্ষেত্রে একই বাছাই মান প্রয়োগসহ একই নিয়োগ সুবিধা পাওয়ার অধিকার;
 - (গ) পেশা ও চাকুরী স্বাধীনভাবে বেছে নেয়ার অধিকার; পদোন্নতি, চাকুরীর নিরাপত্তা এবং চাকুরীর সকল সুবিধা ও শর্ত ভোগ করার অধিকার ও শিক্ষানবীস হিসেবে প্রশিক্ষণ, উচ্চতর বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ ও পুনঃপ্রশিক্ষণ গ্রহণের অধিকার;
 - (ঘ) বিভিন্ন সুযোগ সুবিধাসহ সমান পারিশ্রমিক, একই মানের কাজের ক্ষেত্রে একই আচরণ, সেই সাথে কাজের মান মূল্যায়নের ক্ষেত্রে সমান আচরণ পাওয়ার অধিকার;
 - (ঙ) বিশেষ করে অবসর গ্রহণ, বেকারত্ব, অসুস্থতা, অক্ষমতা ও বার্ধক্য এবং কাজ করার অন্যান্য অক্ষমতার ক্ষেত্রে সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার এবং সেই সাথে সবেতন ছুটি ভোগের অধিকার;
 - (চ) সন্তান জন্মদান প্রক্রিয়া নিরাপদ রাখাসহ স্বাস্থ্য রক্ষা এবং কাজের পরিবেশে নিরাপত্তার অধিকার।
- ২। বিবাহ অথবা মাতৃত্বের কারণে নারীর প্রতি বৈষম্য রোধ এবং তাঁদের কাজ করার কার্যকর অধিকার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে শরীক রাষ্ট্রসমূহ যে সকল বিষয়ে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে সেগুলো হচ্ছে :
 - (ক) গর্ভধারণ অথবা মাতৃত্ব সংক্রান্ত ছুটির কারণে বরখাস্ত এবং বৈবাহিক অবস্থার ভিত্তিতে বরখাস্ত করার ক্ষেত্রে বৈষম্য নিষিদ্ধ করা;
 - (খ) বেতনসহ ছুটি অথবা পূর্বেকার চাকুরী, জ্যেষ্ঠতা অথবা সামাজিক ভাতাদি না হারিয়ে তুলনা যোগ্য সামাজিক সুবিধাদিসহ মাতৃত্ব সংক্রান্ত ছুটি প্রবর্তন করা;
 - (গ) বিশেষ করে একটি শিশু পরিচর্যা সুবিধা নেটওয়ার্ক প্রতিষ্ঠা ও উন্নয়নের মাধ্যমে, পিতা - মাতাদেরকে তাদের কাজের দায়িত্বের সঙ্গে পারিবারিক দায়িত্ব সংযুক্ত করে নাগরিক জীবনে অংশগ্রহণে সক্ষম করে তোলায় লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় সহায়ক সামাজিক সার্ভিসের ব্যবস্থা উৎসাহিত করা;
 - (ঘ) গর্ভাবস্থায় যে ধরনের কাজ নারীর জন্য ক্ষতিকর বলে প্রমাণিত, গর্ভকালে তাঁদেরকে সে ধরনের কাজ থেকে বিশেষ ভাবে রক্ষার ব্যবস্থা করা।

৩। এই ধারায় বর্ণিত বিষয়াদি সম্পর্কে রক্ষামূলক আইন, বৈজ্ঞানিক ও প্রযুক্তিগত জ্ঞানের আলোকে সময় সময় পর্যালোচনা করা হবে এবং প্রয়োজনমত সংশোধন, বাতিল অথবা সম্প্রসারণ করা হবে।

ধারা-১২ : স্বাস্থ্য পরিচর্যা ও পরিবার পরিকল্পনা

- ১। পুরুষ ও নারীর সমতার ভিত্তিতে, পরিবার পরিকল্পনা সম্পর্কিত সার্ভিসসহ স্বাস্থ্য পরিচর্যামূলক সার্ভিস পাওয়ার সুবিধা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে শরীক রাষ্ট্রসমূহ, স্বাস্থ্য সেবা ক্ষেত্রে নারীর প্রতি বৈষম্য দূর করার জন্য সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।
- ২। এই ধারার অনুচ্ছেদ ১ এর বিধান ছাড়াও শরীক রাষ্ট্রসমূহ, প্রয়োজনের ক্ষেত্রে বিনামূল্যে সার্ভিস প্রদান ক'রে, সেই সাথে গর্ভাবস্থায় ও শিশুকে মায়ের দুগ্ধদান চলাকালে পর্যাপ্ত পুষ্টির ব্যবস্থা করে গর্ভকাল, সন্তান জন্মদানের ঠিক আগে এবং সন্তান জন্মদানের পরে মহিলাদের উপযুক্ত সার্ভিস প্রদান নিশ্চিত করবে।

ধারা - ১৩ : অর্থনৈতিক ও সামাজিক সুযোগ-সুবিধা

শরীক রাষ্ট্রসমূহ, পুরুষ ও নারীর সমতার ভিত্তিতে, একই অধিকার, বিশেষকরে নিম্নলিখিত অধিকারসমূহ, নিশ্চিত করার লক্ষ্যে অর্থনৈতিক ও সামাজিক জীবনের অপরাপর ক্ষেত্রে নারীর প্রতি বৈষম্য দূর করার জন্য সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে :

- (ক) পারিবারিক কল্যাণের অধিকার;
- (খ) ব্যাংক ঋণ, বন্ধক ও অন্যান্য আর্থিক ঋণ গ্রহণের অধিকার;
- (গ) বিনোদনমূলক কর্মকাণ্ড, খেলাধূলা ও সাংস্কৃতিক জীবনের সকল বিষয়ে অংশগ্রহণের অধিকার।

ধারা - ১৪ : গ্রামীণ নারী

- ১। শরীক রাষ্ট্রসমূহ, পল্লী এলাকার মহিলারা যেসব বিশেষ সমস্যার সম্মুখীন হন, সেগুলো এবং দৈনন্দিন জীবনে তাঁদের যেসব কাজ এবং পরিবারের অর্থনৈতিক কার্যক্রম তাঁরা গুরুত্বপূর্ণ যেসব ভূমিকা পালন করেন, সেগুলো বিবেচনা করবে, এবং পল্লী এলাকার নারীদের জন্য এই সনদের বিধান প্রয়োগ নিশ্চিত করতে সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।
- ২। শরীক রাষ্ট্রসমূহ, পুরুষ ও নারীর সমতার ভিত্তিতে, পল্লী উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে নারীর অংশগ্রহণ ও তা থেকে তাঁদের কল্যাণ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে, পল্লী এলাকায় নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণে সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে এবং বিশেষ করে, এই সব নারীর জন্য নিম্নলিখিত অধিকারসমূহ নিশ্চিত করবে :
 - (ক) সকল পর্যায়ে উন্নয়ন পরিকল্পনা সম্প্রসারণ ও বাস্তবায়নে অংশগ্রহণ করা;
 - (খ) পরিবার পরিকল্পনা বিষয়ে তথ্য, পরামর্শ ও সেবা লাভসহ পর্যাপ্ত স্বাস্থ্য সেবা সুবিধা লাভের সুযোগ পাওয়া;
 - (গ) সামাজিক নিরাপত্তা কর্মসূচী থেকে সরাসরি লাভবান হওয়া;
 - (ঘ) উপযোগী শিক্ষা সম্পর্কিত প্রশিক্ষণসহ আনুষ্ঠানিক ও অনানুষ্ঠানিক সকল ধরনের প্রশিক্ষণ ও শিক্ষা এবং সেই সাথে, অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে, তাঁদের কারিগরী দক্ষতা সার্ভিসের সুবিধা লাভ করা;
 - (ঙ) কর্মসংস্থান অথবা স্ব-কর্মসংস্থানের মাধ্যমে অর্থনৈতিক সুবিধাদি লাভের সমান সুযোগ পাওয়ার উদ্দেশ্যে স্ব-সাহায্য গ্রুপ ও সমবায় সংগঠিত করা;
 - (চ) সকল সামাজিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করা;
 - (ছ) কৃষি ঋণ ও অন্যান্য ঋণ, বাজারজাতকরণ সুবিধা ও উপযুক্ত প্রযুক্তি লাভের সুযোগ পাওয়া এবং ভূমি ও কৃষি সংস্কার ও সেই সাথে ভূমি পুনর্বন্টন স্কীমের ক্ষেত্রে সমান অধিকার লাভ করা;
 - (জ) বিশেষ-করে গৃহায়ন, পয়ঃনিষ্কাশন, বিদ্যুৎ ও পানি সরবরাহ ও যোগাযোগ ক্ষেত্রে পর্যাপ্ত বসবাস সুবিধা ভোগ করা।

ধারা - ১৫ : আইনগত সমতা

- ১। শরীক রাষ্ট্রসমূহ আইনের দৃষ্টিতে নারী ও পুরুষকে সক্ষম হিসেবে বিবেচনা করবে।
- ২। শরীক রাষ্ট্রসমূহ বিভিন্ন নাগরিক বিষয়ে নারীকে পুরুষের বৈধ ক্ষমতার অনুরূপ ক্ষমতা প্রদান করবে এবং সেই ক্ষমতা প্রয়োগের জন্য একই সুযোগ দেবে। বিশেষকরে রাষ্ট্রসমূহ নারীকে চুক্তি সম্পাদনে ও সম্পত্তি দেখাশোনায় সমান অধিকার দেবে এবং আদালত ও ট্রাইবুনাল কার্যক্রমের সকল স্তরে তাঁদের সঙ্গে সমান আচরণ করবে।
- ৩। শরীক রাষ্ট্রসমূহ নারীর বৈধ ক্ষমতা সংকুচিত করার লক্ষ্যে প্রণীত আইন ভিত্তিক সকল চুক্তি ও যে কোনো ধরনের ব্যক্তিগত দলিল বাতিল করবে।
- ৪। শরীক রাষ্ট্রসমূহ সকল নাগরিকের চলাচল এবং আবাসস্থল ও বসতি স্থাপন বেছে নেয়ার ব্যাপারে তাদের স্বাধীনতা সম্পর্কিত আইনের ক্ষেত্রে পুরুষ ও নারীকে সমান অধিকার দেবে।

ধারা - ১৬ : বিবাহ ও পারিবারিক আইন

- ১। শরীক রাষ্ট্রসমূহ, বিবাহ ও পারিবারিক সম্পর্ক বিষয়ক সকল ক্ষেত্রে নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণে সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে এবং পুরুষ ও নারীর সমতার ভিত্তিতে বিশেষ করে যেসব বিষয় নিশ্চিত করবে, সেগুলো হচ্ছে :
 - (ক) বিবাহে আবদ্ধ হওয়ার জন্য একই অধিকার ;
 - (খ) স্বাধীনভাবে স্বামী/স্ত্রী হিসেবে সঙ্গী বেছে নেয়ার এবং তাঁদের স্বাধীন ও পূর্ণ সম্মতিতে বিবাহে আবদ্ধ হওয়ার জন্য একই অধিকার ;
 - (গ) বিবাহ এবং এর বিচ্ছেদ কালে একই অধিকার ও দায়িত্ব ;
 - (ঘ) তাঁদের বৈবাহিক অবস্থা নির্বিশেষে, তাঁদের সন্তান-সন্ততির বিষয়ে, পিতা-মাতা হিসেবে একই অধিকার ও দায়িত্ব; সকল ক্ষেত্রে শিশুদের স্বার্থই হবে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ বিষয় ;
 - (ঙ) তাঁদের সন্তান সংখ্যা কত হবে ও সন্তান জন্মদানে কতটা বিরতি দেয়া হবে সে বিষয়ে স্বাধীনভাবে ও দায়িত্বের সঙ্গে সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং বিভিন্ন অধিকার প্রয়োগ সক্ষমতা অর্জনের জন্য তথ্য, শিক্ষা ও উপায় লাভের একই অধিকার ;
 - (চ) অভিভাবকত্ব, প্রতিপালকত্ব, ট্রাস্টিশীপ ও পোষ্য সন্তান গ্রহণ অথবা অনুরূপ ক্ষেত্রে, যেখানে জাতীয় আইনে এসব ধারণা বিরাজমান, একই অধিকার ও দায়িত্ব ; সকল ক্ষেত্রে শিশুদের স্বার্থই হবে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ;
 - (ছ) পারিবারিক নাম, পেশা অথবা বৃত্তি পছন্দের অধিকারসহ স্বামী অথবা স্ত্রী হিসাবে সমান অধিকার ;
 - (জ) বিনামূল্যে অথবা মূল্যের বিনিময়ে সম্পত্তির মালিকানা, তা অর্জন, ব্যবস্থাপনা, পরিচালনা, ভোগ ও নিষ্পত্তির ব্যাপারে স্বামী-স্ত্রী উভয়ের একই অধিকার।
- ২। শিশুকালে বাগদান ও শিশু বিবাহের কোনো আইনগত কার্যকারিতা থাকবে না এবং বিবাহের একটি সর্বনিম্ন বয়স নির্ধারণ ও সরকারী রেজিস্ট্রিতে বিবাহ রেজিস্ট্রিভুক্ত করা বাধ্যতামূলক করার জন্য আইন প্রণয়নসহ প্রয়োজনীয় সকল ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

বেইজিং প্লাটফর্ম ফর অ্যাকশন (PFA) : পটভূমি, তাৎপর্য এবং মহিলা বিষয়ক কার্যক্রমের সাথে এর সম্পর্ক

১৯৯৫ সালের ৪-১৫ সেপ্টেম্বর চীনের রাজধানী বেইজিং-এ চতুর্থ বিশ্ব নারী সম্মেলন অনুষ্ঠিত হয়। এ সম্মেলনে সমাগত সমগ্র বিশ্বের ৩৫০০০ নারী ও পুরুষ প্রতিনিধি বিগত দশকে নারী সমাজের জীবনে কীভাবে কতটুকু পরিবর্তন ও অগ্রগতি হয়েছে, কী কী সমস্যা বিদ্যমান তা পর্যালোচনা করেছেন। জাতিসংঘের ১৯০টি সদস্য রাষ্ট্র নারী সমাজের অগ্রগতির জন্য সমতা, উন্নয়ন ও শান্তির লক্ষ্যে বেইজিং ঘোষণা ও কর্ম-পরিকল্পনা গ্রহণ করে। উক্ত সম্মেলনে নারী উন্নয়নের ক্ষেত্রে ১২টি বিষয়ের ওপর প্রাধান্য দেয়া হয় যা বেইজিং প্লাটফর্ম ফর অ্যাকশন, সংক্ষেপে পিএফএ (PFA) নামে পরিচিত। পিএফএ বাস্তবায়নের জন্য ১৯৯৬ সালের মধ্যে জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা প্রণয়ন করতে সদস্য রাষ্ট্রগুলোকে অনুরোধ জানানো হয়। বাংলাদেশ সরকার কোনো প্রকার শর্ত ছাড়াই পিএফএ অনুমোদন করে। এরই পরিপ্রেক্ষিতে বাংলাদেশ সরকার নারী উন্নয়নে জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা প্রণয়ন করেছে। পরবর্তীতে এই কর্মক্ষেত্রগুলোকে ভিত্তি করে বাংলাদেশে জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতিমালা প্রণীত হয়।

বেইজিং কর্ম-পরিকল্পনা নারীর ক্ষমতায়নের একটি এজেন্ডা। নারী অগ্রগতির লক্ষ্যে নাইরোবী ভবিষ্যৎমুখী কর্মকৌশল দ্রুত বাস্তবায়িত করাই এর লক্ষ্য। অর্থনৈতিক, সামাজিক, সাংস্কৃতিক এবং রাজনৈতিক সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারীর পরিপূর্ণ ও সমঅংশীদারিত্বের মাধ্যমে ব্যক্তি ও জনজীবনের সর্বক্ষেত্রে নারীর সক্রিয় অংশগ্রহণের পথে সকল বাধা দূর করাও এর লক্ষ্য। নারী এবং পুরুষের মধ্যে ক্ষমতা ও দায়িত্ব সমভাবে ভাগ করে নেয়ার নীতি গৃহে, কর্মস্থলে এবং বৃহত্তর জাতীয় ও আন্তর্জাতিক লোক সমাজে প্রতিষ্ঠা করতে হবে। নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা, মানবাধিকার এবং সামাজিক ন্যায় বিচারের একটি বিষয়। এটি উন্নয়ন এবং শান্তির জন্য একটি প্রয়োজনীয় ও মৌলিক পূর্বশর্ত। নারী এবং পুরুষের মধ্যে সমতার ভিত্তিতে বিকশিত অংশীদারিত্ব কার্যক্রম হলো গণমুখী টেকসই উন্নয়নেরও একটি শর্ত। একুশ শতকের মুখোমুখি হয়ে সবকিছু মোকাবেলায় নারী ও পুরুষ যেন নিজেদের, তাদের সন্তানদের এবং সমাজের কল্যাণে একসঙ্গে কাজ করতে পারে সেজন্য একটি শক্তিশালী এবং দীর্ঘমেয়াদী অঙ্গীকার খুবই জরুরি। বেইজিং প্লাটফর্ম ফর অ্যাকশন-এ গৃহীত ১২টি কর্মক্ষেত্র নিম্নরূপ:

- ক. নারী ও দারিদ্র্য
- খ. নারী শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ
- গ. নারী ও স্বাস্থ্য
- ঘ. নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতা
- ঙ. নারী এবং সশস্ত্র সংঘাত
- চ. নারী ও অর্থনীতি
- ছ. ক্ষমতা এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারী
- জ. নারীর অগ্রগতির জন্য প্রাতিষ্ঠানিক কার্যপদ্ধতি
- ঝ. নারীর মানবাধিকার
- ঞ. নারী এবং প্রচার মাধ্যম
- ট. নারী এবং পরিবেশ ও
- ঠ. মেয়ে শিশুর অগ্রগতি

নারী উন্নয়নে জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা (NAP)-এর উদ্দেশ্য ও মবিঅ'র সঙ্গে অধিক সম্পর্কিত কার্যক্রম সমূহ আলোচনা

নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে বেইজিং কর্ম-পরিকল্পনা অনুসারে জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা তৈরির জন্য প্রথম পদক্ষেপ হিসেবে বাংলাদেশ সরকার ১৯৯৫ সালের অক্টোবর মাস থেকে প্রস্তুতি গ্রহণ করে। ডিসেম্বর মাসের মধ্যে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের উদ্যোগে 'আন্তঃমন্ত্রণালয় টাস্ক ফোর্স' গঠন করা হয়। এই টাস্ক ফোর্সকে সহায়তার জন্য মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের উদ্যোগে একই সময়ে গঠিত হয় একটি ছোট 'কোর গ্রুপ'। এর সদস্যদের মধ্যে অনেকে নারী আন্দোলন কর্মী। জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা তৈরির লক্ষ্যে কোর গ্রুপের সহায়তায় মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের উদ্যোগে ১৯৯৬ সালের ২৫ মে জাতীয় পর্যায়ে আলোচনা অনুষ্ঠিত হয়। সকল মন্ত্রণালয়ের সচিবগণ এই সভায় অংশগ্রহণ করে কর্ম-পরিকল্পনার সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন অধ্যায় নিয়ে আলোচনা করেন। নারী সংগঠন, এনজিও, জাতীয় বেইজিং প্রস্তুতি কমিটির প্রাক মত বিনিময়, সুপারিশ ও মন্ত্রণালয়ের নারী উন্নয়ন বিষয়ক কাজের পর্যালোচনা ও চাহিদা নিরূপণ প্রতিবেদনের ভিত্তিতে ১৯৯৭ সালের ফেব্রুয়ারি মাসে জাতীয় নারী উন্নয়ন কর্ম-পরিকল্পনার খসড়া তৈরি করা হয়। বেইজিং ফলোআপের লক্ষ্যে 'আন্তঃমন্ত্রণালয় টাস্কফোর্স'-এ আলোচনার পর জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা সরকার কর্তৃক অনুমোদিত হয়।

জাতীয় নারী উন্নয়ন কর্ম-পরিকল্পনা সামগ্রিকভাবে বিশ্লেষণ করলে বোঝা যায় সরকারের নীতি ও কর্মসূচিতে নারী উন্নয়নে মূলধারার কৌশলকে এই পরিকল্পনা প্রাধান্য দিয়েছে। অধিকাংশ মন্ত্রণালয়ের নীতি পর্যালোচনায় জানা গেছে তাদের নারী উন্নয়ন নীতিমালা নেই। সেক্টরাল মন্ত্রণালয়গুলোর এবং বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের ম্যানডেটসমূহে নারীর অগ্রগতি সাধনের লক্ষ্যে সুনির্দিষ্ট দায়িত্বের উল্লেখ নেই। সেজন্য জাতীয় কর্ম পরিকল্পনায় (NAP) প্রস্তাব করা হয়েছে যে, প্রত্যেক মন্ত্রণালয়ের নীতিমালা, কার্যধারা, দায়িত্ব, ম্যান্ডেট (Mandate), অধ্যাদেশ ইত্যাদি নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে পুনর্লিখিত ও সংশোধিত করা হবে।

নারী উন্নয়নে জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনার উদ্দেশ্যসমূহ:

- জাতীয় উন্নয়ন কর্মকাণ্ড ও কর্মসূচির মূলধারায় নারী উন্নয়নকে অন্তর্ভুক্ত করা।
- নারী সমাজকে উন্নয়নের সমঅংশীদার হিসেবে প্রতিষ্ঠার জন্য পারিবারিক, সামাজিক ও জাতীয় পর্যায়ে নীতি নির্ধারণ ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে পুরুষের সমান নারীর ভূমিকা দৃশ্যমান ও বাস্তবায়িত করা।
- সম-অধিকারের আইনগত, অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক বাঁধাগুলো দূর করার জন্য ইতিবাচক আইন, নীতি সংস্কার ও ফলপ্রসূ কর্মকাণ্ডের পদক্ষেপ নেয়া।
- সমাজে ও পরিবারে নারী উন্নয়নের আগ্রহ সৃষ্টি করা, গুরুত্ব সৃষ্টি করা এবং সকল ক্ষেত্রে নারীর অবস্থা ও অবস্থান বা মর্যাদা বৃদ্ধির লক্ষ্যে জন সচেতনতা বাড়াও।

আলোচ্য লক্ষ্য বাস্তবায়নের জন্য নারী উন্নয়নে জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা কিছু কৌশলের প্রস্তাব দিয়েছে। যেমন:

- সরকারের সকল নীতি নির্ধারণী ক্ষেত্রে নারীর অবস্থা ও অবস্থান দৃশ্যমান করা ও বৈষম্য দূর করা। জেভার সমতা নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে নেতৃত্ব দেবে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়। সেজন্য অন্যান্য মন্ত্রণালয়ের সঙ্গে যোগাযোগ, সমন্বয়, অ্যাডভোকেসি, মূল্যায়নের দায়িত্ব ও পরিবীক্ষণ এর জন্য মহিলা ও শিশু মন্ত্রণালয়কে দিয়ে সরকারি নীতি ঘোষণা করা;
- নারী উন্নয়নের প্রশাসনিক ও প্রাতিষ্ঠানিক সমন্বিত পরিকল্পনা গ্রহণে এই জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা (NAP) সেক্টরাল মন্ত্রণালয়ের জন্য নির্দেশনা তৈরি করেছে। এই প্রক্রিয়ায় সরকারের বিভিন্ন প্রশাসন যন্ত্র, স্থানীয় কাঠামো, এনজিও, নারী সংগঠন, গবেষণা ও প্রশিক্ষণ সংস্থাসহ সকল উন্নয়ন সহযোগীকে নারী উন্নয়নের দায়িত্ব পালন করতে উদ্বুদ্ধ করা;
- সরকারি প্রশাসনের সকল স্তরে নারী কর্মকর্তা ও কর্মচারীর সংখ্যা ও শতকরা হার পুরুষের তুলনায় খুবই নগণ্য। প্রাথমিক, মাধ্যমিক ও উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনা পদসমূহে নারীর শতকরা হার ও সংখ্যা বাড়াবার পদক্ষেপ জরুরিভাবে গ্রহণ করা দরকার। নারীদের ব্যবস্থাপনা দক্ষতা ও ভূমিকা গতিশীল করার জন্য প্রশিক্ষণ ও পুনঃপ্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করাও প্রয়োজন। নারী ব্যবস্থাপকের দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য বিশেষ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করে তাদের কর্ম দক্ষতা বৃদ্ধি করা;
- বর্তমানে ৪৭টি মন্ত্রণালয় ও বিভাগে নির্ধারিত নারী উন্নয়নে উইড ফোকাল পয়েন্ট-এর (WID-Focal Point) সমতা কার্যকর করার জন্য ও সমন্বিত কার্যক্রম নিশ্চিত করার জন্য পদক্ষেপ নিতে হবে। এই লক্ষ্যে উইড-ফোকাল পয়েন্ট নেটওয়ার্ক গড়ে তোলার জন্য জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা (NAP) জোর দেয়া; এবং
- জেভার সমতা মূল্যায়নের জন্য পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন ফরমেটে নারী ও পুরুষ ভিত্তিক সূচক ও তথ্য অন্তর্ভুক্তির জন্য নতুন ফরমেট তৈরি করার উপর NAP এর উপর জোর দেয়া।

জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি : লক্ষ্য ও নীতিমালা (সংক্ষিপ্ত)

বাংলাদেশের উন্নয়ন পরিকল্পনার আবশ্যিকীয় দিক হচ্ছে দারিদ্র্য বিমোচনের মাধ্যমে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি ও জাতীয় উন্নয়নের পথে দক্ষ জনগোষ্ঠী গড়ে তোলা। বৃহত্তর উন্নয়ন দৃষ্টিভঙ্গি অনুসরণে নারী ও পুরুষ নির্বিশেষে দেশের সকল নাগরিকের অধিকার ও সুযোগের সমতা নিশ্চিত করা সরকারের দৃঢ় অঙ্গীকার। উন্নয়নে নারীর বিষয়টি বাংলাদেশের অগ্রাধিকার ক্ষেত্র বলে চিহ্নিত হয় যার প্রতিফলন ঘটেছে বাংলাদেশের সংবিধানে। সংবিধানের ২৭, ২৮, ২৯ এবং ৬৫ অনুচ্ছেদে নারীর সমান অধিকার নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে রাষ্ট্রীয় অঙ্গীকার ব্যক্ত করা হয়েছে। সংবিধানের ২৮ (৪) অনুচ্ছেদ তুলনামূলকভাবে অনগ্রসর জনগোষ্ঠীর আওতায় নারীর জন্য বিশেষ সুযোগ সৃষ্টির ক্ষেত্রেও এক সাংবিধানিক শক্তি হিসেবে কাজ করছে। এসব পরিপ্রেক্ষিতে বাংলাদেশ সরকার সর্ব প্রথম ১৯৯৭ সালে জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতিমালা প্রণয়ন করে।

জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতির লক্ষ্য

জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ২০১১-এর লক্ষ্যসমূহ নিম্নরূপ:

- বাংলাদেশ সংবিধানের আলোকে রাষ্ট্রীয় ও গণজীবনের সকল ক্ষেত্রে নারী পুরুষের সমান অধিকার প্রতিষ্ঠান করা;
- রাষ্ট্রীয়, সামাজিক ও পারিবারিক জীবনের সকল ক্ষেত্রে নিরাপত্তা নিশ্চিত করা;
- নারীর অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক, সামাজিক, প্রশাসনিক ও আইনগত ক্ষমতায়ন নিশ্চিত করা;
- আর্থ-সামাজিক উন্নয়নের মূল ধারায় নারীর পূর্ণ ও সম অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;
- নারীকে শিক্ষিত ও দক্ষ মানবসম্পদ হিসেবে গড়ে তোলা;
- নারী সমাজকে দারিদ্র্যের অভিশাপ থেকে মুক্ত করা;
- নারী পুরুষের বিদ্যমান বৈষম্য নিরসন করা;
- সামাজিক ও অর্থনৈতিক পরিমণ্ডলে নারীর অবদানের যথাযথ স্বীকৃতি প্রদান করা;
- নারী ও কন্যা শিশুর প্রতি সকল প্রকার নির্যাতন দূর করা;
- নারী ও কন্যা শিশুর প্রতি বৈষম্য দূর করা;
- রাজনীতি, প্রশাসন, অন্যান্য কর্মক্ষেত্রে, আর্থ- সামাজিক কর্মকাণ্ড, শিক্ষা, সংস্কৃতি ও ক্রীড়া এবং পারিবারিক জীবনের সর্বত্র নারী-পুরুষের সমান অধিকার প্রতিষ্ঠা করা;
- নারী স্বার্থের অনুকূলে প্রযুক্তি উদ্ভাবন ও আমদানী করা এবং নারীর স্বার্থ বিরোধী প্রযুক্তি ব্যবহার নিষিদ্ধ করা;
- নারীর সুস্বাস্থ্য ও পুষ্টি নিশ্চিত করার জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ নিশ্চিত করা;
- নারীর জন্য উপযুক্ত আশ্রয় ও গৃহায়ণ ব্যবস্থায় নারীর অগ্রাধিকার নিশ্চিত করা;
- প্রাকৃতিক দুর্যোগ ও সশস্ত্র সংঘর্ষে ক্ষতিগ্রস্ত নারীর পুনর্বাসনের ব্যবস্থা করা;
- প্রতিবন্ধী নারী, ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠী নারীর অধিকার নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে সার্বিক সহায়তা প্রদান করা।
- বিধবা, বয়স্ক, অভিভাবকহীন, স্বামী পরিত্যক্তা, অবিবাহিত ও সন্তানহীন নারীর নিরাপত্তার ব্যবস্থা করা;
- গণমাধ্যমে নারী ও কন্যা শিশুর ইতিবাচক ভাবমূর্তি তুলে ধরাসহ জেতার প্রেক্ষিত প্রতিফলিত করা;
- মেধাবী ও প্রতিভাদীপ্ত নারীর সৃজনশীল ক্ষমতা বিকাশে সহায়তা করা;
- নারী উন্নয়নে প্রয়োজনীয় সহায়ক সেবা প্রদান করা;
- নারী উদ্যোক্তাদের বিকাশ নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে সার্বিক সহায়তা প্রদান করা।

নারী উন্নয়ন নীতিমালায় গৃহীত নীতিসমূহ (শিরোনাম)

১. নারীর মানবাধিকার এবং মৌলিক স্বাধীনতা নিশ্চিতকরণ;
২. কন্যা শিশুর উন্নয়ন;
৩. নারীর প্রতি সকল নির্যাতন দূরীকরণ;

৪. সশস্ত্র সংঘর্ষ ও নারীর অবস্থা;
৫. শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ;
৬. ক্রীড়া ও সংস্কৃতি;
৭. জাতীয় অর্থনীতির সকল কর্মকাণ্ডে নারীর সক্রিয় ও সম-অধিকার নিশ্চিতকরণ;
৮. নারীর দারিদ্রতা দূরীকরণ;
৯. নারীর অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন;
১০. নারীর কর্মসংস্থান;
১১. জেভার রেসপনসিভ বাজেট এবং লিঙ্গ বিভাজিত ডাটাবেইজ প্রণয়ন;
১২. সহায়ক সেবাসমূহ;
১৩. নারী ও প্রযুক্তি;
১৪. নারীর খাদ্য নিরাপত্তা;
১৫. নারী ও কৃষ;
১৬. নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন;
১৭. নারীর প্রশাসনিক ক্ষমতায়ন;
১৮. স্বাস্থ্য ও পুষ্টি;
১৯. গৃহায়ণ ও আশ্রয়;
২০. নারী ও পরিবেশ;
২১. দুর্যোগ পূর্ববর্তী, দুর্য়োকালীন ও দুর্যোগ পরবর্তী সময়ে নারী ও শিশুর সুরক্ষা;
২২. অনগ্রসর ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠী নারীর জন্য বিশেষ কার্যক্রম;
২৩. প্রতিবন্ধী নারীর জন্য বিশেষ কার্যক্রম;
২৪. নারী ও গণমাধ্যম;
২৪. বিশেষ দুর্দশাগ্রস্ত নারী ।

সহস্রাব্দের উন্নয়ন লক্ষ্য (MDG) : লক্ষ্য, নির্দেশক এবং জেভার উন্নয়নে এর গুরুত্ব

বিগত ৬-৮ সেপ্টেম্বর ২০০০ এ ১৪৭ টি দেশের রাষ্ট্র ও সরকার প্রধানসহ মোট ১৮৯ টি দেশের প্রতিনিধি সমন্বয়ে জাতিসংঘের সদর দপ্তরে মিলিত হয়ে পৃথিবীর এসকল দেশসমূহে ক্ষুধা, দারিদ্র্য, অশিক্ষা, নারী ও শিশুর প্রতি বৈষম্য, পরিবেশ বিপর্যয়, বুকিপূর্ণ রোগ বিস্তার ইত্যাদি সমস্যাসমূহ ২০১৫ সালের মধ্যে দূর করা এবং এজন্য বিশ্বজনীন সহযোগিতা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সকলের সম্মতিতে ৮টি লক্ষ্য (Goal) ঠিক করে যা 'সহস্রাব্দের উন্নয়ন লক্ষ্য (MDG)' নামে পরিচিত। এই MDG তে ১৮ টি কর্ম-পরিকল্পনা এবং ৪৮ টি নির্দেশক (Indicators) রয়েছে। এগুলো যথাসম্ভব পরিমাপযোগ্য, নির্দিষ্ট এবং এতে দারিদ্র্য বিমোচনের জন্য বিশ্বব্যাপী একটি দায়বদ্ধতার ভিত্তি স্থাপন করা হয়েছে। বাংলাদেশ সরকার এই লক্ষ্যসমূহ অর্জনের লক্ষ্যে ২০০০-২০০৮ সময়ের জন্য দারিদ্র্য বিমোচন কৌশলপত্র (PRSP) তৈরি করে। ২০০৭ পর্যন্ত কার্যক্রমের অগ্রগতি পর্যালোচনার পরিশ্রেফিতে ২০০৮ সালের National Strategy for Accelerating Poverty Reduction-2 (NSAPR-2) তৈরি করে। নিচে MDG এর ৮টি লক্ষ্য এবং এর কতিপয় লক্ষ্যমাত্রা উল্লেখ করা হল। মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে এসকল লক্ষ্য অর্জনের জন্য কী ব্যবস্থা রাখা হয়েছে এবং আরও কী ধরনের কার্যক্রম নেয়া প্রয়োজন সে বিষয়গুলো সুষ্ঠুভাবে বিবেচনা করতে হবে। মনে রাখতে হবে প্রতিটি লক্ষ্যই নারীর উন্নয়নের জন্য, এর মধ্যে বিশেষভাবে লক্ষ্য-৩ এবং লক্ষ্য- ৫ নারীর অবস্থান উন্নয়ন ও ক্ষমতায়নের জন্য নেয়া হয়েছে।

এমডিজি'র ৮টি লক্ষ্য

লক্ষ্য ১: চরম দারিদ্র্য ও ক্ষুধা নির্মূল

লক্ষ্য ২: সর্বজনীন প্রাথমিক শিক্ষা অর্জন

লক্ষ্য ৩: জেভার সমতা ও নারীর ক্ষমতায়ন

লক্ষ্য ৪: শিশু মৃত্যুহার হ্রাস

লক্ষ্য ৫: মাতৃস্বাস্থ্যের উন্নয়ন

লক্ষ্য ৬: এইচআইভি/এইডস, ম্যালেরিয়া ও অন্যান্য রোগের বিস্তার রোধ

লক্ষ্য ৭: স্থায়ীত্বশীল পরিবেশ নিশ্চিতকরণ

লক্ষ্য ৮: উন্নয়ন বৈশ্বিক অংশিদারিত্ব

এমডিজি অর্জনে উল্লেখযোগ্য লক্ষ্য ও নির্দেশকসমূহ

উন্নয়ন লক্ষ্য - ১ : ২০১৫ সালের মধ্যে পৃথিবী থেকে চরম দারিদ্র্য ও ক্ষুধা নির্মূল করা

২০১৫ সালের মধ্যে যাদের আয় দৈনিক এক ডলারের নিচে এবং যারা ক্ষুধার শিকার তাদের সংখ্যা অর্ধেকে নামিয়ে আনতে হবে। এলক্ষ্য অর্জনের জন্য বাংলাদেশের দু'টি টার্গেট রয়েছে।

প্রথম লক্ষ্য হলো, ভিত্তি বছর ১৯৯১ সাল অনুযায়ী দিনে এক ডলারের কম আয়ের লোকসংখ্যা রয়েছে ৫৮.৮%। এ সংখ্যা ২০১৫ এর মধ্যে ২৯.৪% এ কমিয়ে আনা।

দ্বিতীয় লক্ষ্য হলো, চরম দারিদ্র্য লোকের সংখ্যা ২০১৫ সালের মধ্যে অর্ধেকে অর্থাৎ ভিত্তি বছর হিসেবে ২৮% হতে ১৪% এ নামিয়ে আনা।

উন্নয়ন লক্ষ্য - ২ : ২০১৫ সালের মধ্যে সর্বজনীন প্রাথমিক শিক্ষা অর্জন

২০১৫ সালের মধ্যে পৃথিবীর সকল স্থানে ছেলে ও মেয়ে শিশুদের প্রাথমিক শিক্ষা সম্পন্ন করতে হবে।

এ লক্ষ্যটির জন্য বাংলাদেশের ক্ষেত্রে দু'টি লক্ষ্যমাত্রা রয়েছে:

প্রথমটি হলো, প্রাথমিক শিক্ষায় প্রকৃত ভর্তির হার ভিত্তি বছর ১৯৯০-৯৫ সালে ছিল ৭৩.৭% এবং ২০১৫ সালের মধ্যে এই লক্ষ্যমাত্রা ১০০%-এ নির্ধারণ করা হয়।

দ্বিতীয় লক্ষ্যমাত্রা হলো- প্রাথমিক শিক্ষায় ঝড়ে পড়ার হার ২০১৫ এর মধ্যে শূন্যে নামিয়ে আনা এবং ১৫-২৪ বছর বয়সের জনসংখ্যার মধ্যে শিক্ষার হার বৃদ্ধি করা।

উন্নয়ন লক্ষ্য - ৩ : জেডার সমতা এবং নারীর ক্ষমতায়ন

এই লক্ষ্যটিকে কেন্দ্র করে যে কর্ম-পরিকল্পনা নির্ধারণ করা হয়েছে তা হলো ২০০৫ এর মধ্যে প্রাথমিক ও মাধ্যমিক শিক্ষায় ও ২০১৫ এর মধ্যে শিক্ষার সকল ক্ষেত্রে জেডার বৈষম্য দূর করা। এর সূচক হল :

এক : প্রাথমিক, মাধ্যমিক ও উচ্চশিক্ষায় নারী-পুরুষের শিক্ষার অনুপাত;

দুই : ২০-২৪ বছর বয়সী নারী-পুরুষের সাক্ষরতার অনুপাত;

তিন : অকৃষি খাতে নারী শ্রমের অংশ;

চার : জাতীয় সংসদে নারী আসন।

উন্নয়ন লক্ষ্য - ৪ : শিশু মৃত্যুহার হ্রাস

এ লক্ষ্যের জন্য নির্ধারিত লক্ষ্যমাত্রা হলো ২০১৫ এর মধ্যে ৫ বছরের নিচে শিশু মৃত্যুহার ১৯৯০ এর দুই তৃতীয়াংশে নামিয়ে আনা। এ লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের জন্য তিনটি সূচক রয়েছে;

এক : ৫ বছরের নিচে শিশু মৃত্যুর হার;

দুই : নবজাতক মৃত্যুর হার;

তিন : সর্বজনীন টিকাপ্রাপ্ত ১ বছর বয়সী শিশুদের অনুপাত।

উন্নয়ন লক্ষ্য - ৫ : মাতৃস্বাস্থ্য উন্নয়ন

এই লক্ষ্য অর্জনে যে ৬টি সূচক রয়েছে তাহলো:

এক : প্রসবজনিত মাতৃ মৃত্যুহার হ্রাস (প্রতি লাখে);

দুই : প্রসবকালে অভিজ্ঞ সেবাকর্মীর উপস্থিতির হার বৃদ্ধি;

তিন : ২০১০ এর মধ্যে টোটাল ফার্টিলিটি রোট কমানো;

চার : মাতৃত্বকালীন অযত্ন ও পুষ্টিহীনতার হার কমানো;

পাঁচ : বাল্যবিবাহ রোধ করার জন্য নারীর বিবাহের বয়স কমপক্ষে ২০ -এ উন্নীত করা;

ছয় : নারীর প্রতি সহিংসতা বিলোপ করার জন্য সহিংসতাজনিত মাতৃ মৃত্যুহার ২০১৫'র মধ্যে ০%-এ নামিয়ে আনা।

উন্নয়ন লক্ষ্য ৬: এইচআইভি/এইডস এবং ম্যালেরিয়ার মতো প্রাণঘাতী রোগের বিস্তার রোধ এবং ক্রমাগতভাবে তা হ্রাসকরণ

২০১৫ সালের মধ্যে এইচআইভি/এইডস রোগের প্রাদুর্ভাব কমিয়ে আনা। এ লক্ষ্য অর্জনের জন্য তিনটি কর্ম-পরিকল্পনা সূচক রয়েছে:

এক : ২০১৫'র মধ্যে এইচআইভি/এইডস এর বিস্তার রোধ করা;

দুই : ২০১৫'র মধ্যে ম্যালোরিয়াসহ বড় বড় রোগে আক্রান্তের হার এবং এ জনিত মৃত্যু হার ৫০%-এ কমানো;

তিন : ২০১৫'র মধ্যে যক্ষাজনিত (টিউবারকিউলেসিস) রোগের ৭০%-এর শনাক্ত এবং আক্রান্ত ৮০% নিরাময়ের ব্যবস্থা গ্রহণ।

এর সূচক হলো:

ক. ১৫-২৪ বছর বয়সী গর্ভধারণকারীদের মধ্যে এইচআইভি/এইডস আক্রান্তের সংখ্যা;

খ. Contraceptive Prevalence Rate (CPR) এর সংখ্যা;

গ. এইচআইভি/এইডস এ আক্রান্ত অনাথ শিশুর সংখ্যা।

উন্নয়ন লক্ষ্য - ৭ : ২০১৫ সালের মধ্যে পরিবেশের স্থায়িত্বশীলতা নিশ্চিতকরণ

এ স্থায়িত্বশীলতা নিশ্চিত করার জন্য তিনটি লক্ষ্যমাত্রা রয়েছে:

- এক : স্থানীয় নীতি ও কর্মসূচিতে স্থায়িত্বশীল উন্নয়ন নীতিমালা অন্তর্ভুক্ত করা ও বিলুপ্ত প্রায় পরিবেশগত সম্পদের পুনরুদ্ধার এবং ২০১৫ এর মধ্যে তা ২০% এ উন্নীত করা;
- দুই : ২০১৫'র মধ্যে গ্রামের ৯৬.৫% ও শহরের ১০০% অধিবাসীর জন্য নিরাপদ পানি নিশ্চিত করা;
- তিন : ২০১০ এর মধ্যে কমপক্ষে ১০০ মিলিয়ন বস্তিবাসীর জীবনমান উন্নয়ন করা ।

এর সূচক হলো:

- ক. বনায়নপূর্ণ জমির পরিমাণ;
- খ. জীব বৈচিত্র সংরক্ষণের জন্য জমি সংরক্ষণ ।

উন্নয়ন লক্ষ্য - ৮ : উন্নয়ন বৈশ্বিক অংশিদারিত্ব

এ লক্ষ্য অর্জনে উল্লেখযোগ্য কর্ম-পরিকল্পনা হলো:

- এক : আইনসম্মত, উন্নত এবং বৈষম্যহীন বাণিজ্যিক ও অর্থনৈতিক ব্যবস্থা গড়ে তোলা;
- দুই : অনুন্নত দেশের বিশেষ প্রয়োজন চিহ্নিত করে ব্যবস্থা গ্রহণ;
- তিন : উন্নয়নশীল দেশগুলোর ঋণ সমস্যা বিষয়ে ব্যাপক অর্থবহ আলোচনা করা ।

“Steps Towards Change”- National Strategy for Accelerating Poverty Reduction (NSAPR-II), FY 2009- FY 2011 সম্পর্কে ধারণা এবং মবিঅ এর করণীয়

উন্নয়ন ভিশন

NSAPR-II এর উন্নয়ন ভিশন এর মূল কেন্দ্র বিন্দুতে রয়েছে জনগণ। এর অভীষ্ট লক্ষ্য হলো দারিদ্র্য বিমোচন ও জীবন মানের উন্নয়ন, স্বাস্থ্য উন্নয়ন, গুণগত শিক্ষা এবং গুণগত মান সম্পন্ন সেবা প্রদান এবং জীবন বান্ধব পরিবেশ ও নিরাপদ আশ্রয় প্রদান। এর লক্ষ্য হলো মৌলিক মানবাধিকার ও স্বাধীনতা সংরক্ষণ, জেন্ডার সমতা অর্জন, আঞ্চলিক ভারসাম্য এবং গণতান্ত্রিক চেতনার সংরক্ষণ। NSAPR-II হলো জনঅংশগ্রহণের মাধ্যমে এবং সমাজের দরিদ্র শ্রেণির মধ্যে আয়ের সুষম বন্টনের মাধ্যমে অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি অর্জন।

NSAPR-II এ ১৮টি ‘নীতিগত রূপরেখা (Policy Matrix)’ রয়েছে। এর মধ্যে অন্যতম একটি নীতিগত রূপরেখা-১৪ হলো Social Inclusion and Empowerment - Women’s Advancement and Rights.

নারী উন্নয়নের ভিশন

ভিশন/ মিশন

নারীর অগ্রগতি ও অধিকার অর্জনের লক্ষ্য হচ্ছে এমন একটি সমাজ গড়ে তোলা, যেখানে নারী ও পুরুষ উভয়েই সমান সুযোগের অধিকারী হবে এবং সকল ধরনের মৌলিক অধিকার সমতার ভিত্তিতে ভোগ করবে। এই লক্ষ্যে পৌঁছানোর জন্য অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের সকল ক্ষেত্রে নারীর পূর্ণ অংশগ্রহণ ও অধিকার সমানভাবে নিশ্চিত করা দরকার। দারিদ্র্য বিমোচনের মূল লক্ষ্য হলো নারীর সামগ্রিক অধিকার প্রতিষ্ঠা, নারী-পুরুষের সমতা অর্জন, নারীর ক্ষমতায়ন এবং উন্নয়ন কর্মকাণ্ডের মূলধারায় নারীকে যুক্ত করা।

১. নারীর সম-অধিকার অর্জনের লক্ষ্যে প্রণীত নীতিমালা এবং আইনী অবকাঠামো প্রতিষ্ঠা ও সঠিক বাস্তবায়ন করা
 - জাতীয় সংবিধানকে ভিত্তি করে নারীর অধিকার ও অগ্রযাত্রা নিশ্চিত করা;
 - নারীর অগ্রযাত্রা ত্বরান্বিত করার উপায় বের করার জন্য সকল মন্ত্রণালয়কে সরকারি নির্দেশ জারী করা।
২. অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের মূল ধারায় নারীর পূর্ণমাত্রায় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা
 - নারীর দারিদ্র্য শতকরা ৫০ ভাগ কমানো;
 - দরিদ্র নারীদের ক্ষুদ্রঋণ প্রাপ্তির সুযোগ বছরে শতকরা ১০ ভাগ বৃদ্ধি করা;
 - আড়াই লাখ নারীকে শ্রম উপযোগী কারিগরি ও দক্ষতা বৃদ্ধিমূলক প্রশিক্ষণ প্রদান করা।
৩. অর্থনৈতিক সকল কর্মকাণ্ডে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য সামাজিক বৈষম্যের অবসান ঘটানো
 - সরকারি ও বেসরকারি উভয় পর্যায়ে ছয় মাস পর্যন্ত মাতৃত্বকালীন ছুটির সরকারি আদেশ জারী করা;
 - উৎপাদনমূলক কর্মকাণ্ডে নারীর নিয়োগ প্রাপ্তির সুযোগ সৃষ্টি করা;
 - শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্রের সংখ্যা ৩২ থেকে ৪২ এ বৃদ্ধি করা এবং শিশুর জন্য দিবাযত্ন কেন্দ্রের সেবা নিশ্চিত করা;
 - কর্মজীবী নারীদের জন্য প্রশিক্ষণ ও ঋণ সেবা বৃদ্ধি করা।
৪. তথ্য প্রযুক্তিতে নারীর অভিজ্ঞতা (Access) নিশ্চিত করা
 - প্রতিযোগিতামূলক কর্মকাণ্ডে নারীর অভিজ্ঞতা বেগমান করার জন্য প্রযুক্তিগত গুরুত্বপূর্ণ খাতসমূহে শতকরা ৫০ ভাগ নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;
 - ই-কমার্স, ই-বিজনেস, আইসিটি এবং দক্ষতা উন্নয়নমূলক প্রশিক্ষণ গ্রহণকারীদের মধ্যে শতকরা ৫০ ভাগ নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;
 - নারীর জন্য প্রতিযোগিতার ক্ষেত্র প্রসারিত করে প্রযুক্তির গুরুত্বপূর্ণ খাতসমূহে শতকরা ৫০ ভাগ নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।

৫. অসহায়ত্ব ও ঝুঁকি থেকে নারীকে রক্ষার জন্য সামাজিক নিরাপত্তা নিশ্চিত করা
 - সুবিধাবঞ্চিত সকল নারী ও শিশুদের রক্ষার জন্য সামাজিক নিরাপত্তা বলয়ের আওতার বিস্তার ঘটানো;
 - গর্ভধারণ, প্রসব, এবং বয়োবৃদ্ধজনিত ঝুঁকি কমানোর লক্ষ্যে দুস্থ নারীর জন্য স্বাস্থ্য সেবা ও বীমার ব্যবস্থা প্রসারিত করা।
৬. অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের মূলধারায় পূর্ণমাত্রায় অংশগ্রহণের জন্য অর্থায়ন ও ঋণ ব্যবস্থায় নারীর সহজ প্রবেশাধিকার নিশ্চিত করা
 - ব্যাংক প্রদত্ত ঋণে শতকরা ১০ ভাগ আদিবাসী ও প্রতিবন্ধীসহ সকল নারীর জন্য বরাদ্দ রাখা;
 - অনগ্রসর উন্নয়নশীল এলাকার নারীদের জন্য ক্ষুদ্রঋণসহ ব্যাংক ঋণের আওতা প্রসারিত রাখা;
 - বন্যা, খরা ও সাইক্লোনজনিত কারণে অর্থনৈতিক ক্ষতি কাটিয়ে ওঠার জন্য গ্রামভিত্তিক সমবায়ের কার্যকারিতা শক্তিশালী করা;
 - সহজ শর্তে ঋণ প্রদান, ঋণ ফেরৎ দেয়ার সময় পুনর্নির্ধারণের সুযোগ, ঋণ মওকুফ ও দ্বন্দ্বের শিকারহস্ত ঋণ গ্রহীতাদের অব্যাহতি প্রদান করা।
৭. ঝুঁকি ও নিরাপত্তাহীনতার শিকার নারীর জন্য নিরাপদ এবং সামর্থ্যের মধ্যে আয়ত্তযোগ্য আশ্রয়ণের ব্যবস্থা
 - জনআবাসন প্রকল্পে (Public Housing Project) নারী প্রধান পরিবারের জন্য ৫০% আবাসন ব্যবস্থা নিশ্চিত করা;
 - প্রত্যেক জেলা শহরে কর্মজীবী নারী হোস্টেল নির্মাণ করা।
৮. নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতার বিকাশ
৯. সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি
 - প্রত্যক্ষ নির্বাচনের মাধ্যমে জাতীয় সংসদের এক তৃতীয়াংশ আসন নারীদের জন্য সংরক্ষণ নিশ্চিত করা;
 - রাজনৈতিক দলগুলির বিভিন্ন কমিটিতে নারীর অংশগ্রহণ কমপক্ষে এক তৃতীয়াংশ বৃদ্ধি করা;
 - স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানগুলোতে নারী প্রতিনিধিদের সমতা বৃদ্ধি করা।
১০. নারীর প্রতি সকল ধরনের সহিংসতা নির্মূল করা
১১. আইনগত, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক সকল ক্ষেত্রে নারীর প্রতি বৈষম্য ও বঞ্চনা দূরীকরণ
 - নারীর প্রতি সহিংসতাজনিত ঘটনার তথ্য ভিত্তিক প্রতিবেদন তৈরির হার বৃদ্ধি করা;
 - নারীর প্রতি সহিংসতার ঘটনা কমপক্ষে শতকরা ৫০% হ্রাস করা;
 - সহিংসতার শিকার নারীদের জন্য সহায়তা এবং পুনর্বাসন ব্যবস্থা বৃদ্ধি করা;
 - নারীর প্রতি সহিংসতা রোধকল্পে পুলিশী সেবা ব্যবস্থায় বরাদ্দ বৃদ্ধি করা।
১২. লিঙ্গ বিভাজিত পরিসংখ্যান প্রণয়ন, বিতরণ ও ব্যবহারের জন্য সমতা উন্নয়ন
 - মৌলিক জেডার পরিসংখ্যান প্রণয়ন, বিতরণ, ও ব্যবহারের জন্য সমতা উন্নয়ন করা;
 - লিঙ্গ বিভাজিত পরিসংখ্যান এবং সূচকের মান নিরূপক তালিকা তৈরি করা;
 - মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় ওয়েবসাইটে লিঙ্গ বিভাজিত পরিসংখ্যান সংরক্ষণ, প্রকাশ ও চলমান রাখা এবং সহজলভ্য করা।
১৩. জেডার রেসপনসিভ পরিকল্পনা (জিআরপি) এবং জেডার রেসপনসিভ বাজেট (জিআরবি) প্রণয়নে সক্ষমতা বৃদ্ধি করা
 - জেডার রেসপনসিভ পরিকল্পনা এবং জেডার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়নে সক্ষমতা বৃদ্ধি করা;
 - জিআরপি এবং জিআরবি বিষয়ক টুলস্ প্রণয়ন এবং সেগুলো কার্যকরভাবে ব্যবহারের জন্য সক্ষমতা বৃদ্ধি করা।

১৪. প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে জেভার প্রশিক্ষণ অন্তর্ভুক্তকরণ
১৫. লিঙ্গ বিভাজিত উপাত্ত (Sex Disaggregated Data) তৈরি, প্রচার এবং ব্যবহার নিশ্চিতকরণ
- জেভার বিষয়ে মৌলিক তথ্যাদি প্রকাশ এবং এগুলো যাতে সকলের বোধগম্য হয় তা নিশ্চিত করা;
 - মানসম্মত জেভার বিভাজিত উপাত্তের তালিকা প্রণয়ন এবং এগুলোর নির্দেশক তৈরি করা;
 - মহিলা বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের ওয়েব সাইটের মাধ্যমে জেভার পক্ষপাতগীন তথ্য সংগ্রহ, সংরক্ষণ ও উপস্থাপন করা।
১৬. সকল মন্ত্রণালয়ের জাতীয় নীতিমালা/কর্মসূচি/প্রকল্পসমূহের জেভার বিষয় অন্তর্ভুক্ত করা
- সকল মন্ত্রণালয়/এজেন্সিসমূহে জাতীয় নীতিমালা/কর্মসূচি/প্রকল্পসমূহে জেভার ইস্যুর বিবেচ্য বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত করা;
 - সকল কার্যক্রম/প্রকল্পসমূহে জেভার ইস্যুর বিবেচ্য বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্তকরণে সরকারি নির্দেশ জারী করা;
 - সব ধরনের নীতিমালায় জেভার ইস্যুর বিবেচ্য বিষয়সমূহ অঙ্গীভূত করা এবং কর্মসূচি/প্রকল্পে জেভার বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত করার জন্য সরকারি নির্দেশ জারী করা।
১৭. জেভার রেসপনসিভ বাজেট এবং মধ্যমেয়াদী বাজেট কাঠামো (এমটিবিএফ) এর ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন
- নতুন মন্ত্রণালয়সমূহকে এমটিবিএফ এর অন্তর্ভুক্ত করা;
 - নারীর উপকরণার্থে তহবিল বরাদ্দ ও ব্যয় নিশ্চিত করা।

নারী উন্নয়নে বাংলাদেশ সরকারের জাতীয় ও আন্তর্জাতিক অঙ্গীকারসমূহ বাস্তবায়নে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কর্মকর্তাদের দায়িত্বাবলী

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- জেভার সমতা ও জেভার মূলধারাকরণ সংক্রান্ত বিভিন্ন জাতীয় ও আন্তর্জাতিক দলিলে বাংলাদেশ সরকারের অঙ্গীকারসমূহ সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- জেভার সমতা ও মূলধারাকরণে বাংলাদেশের সংবিধান, নারী উন্নয়ন নীতি ও কর্মপরিকল্পনা সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের (মবিঅ) কার্যক্রমে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক আইন, সনদ, নীতিমালা ও কর্ম-পরিকল্পনাসমূহ এর প্রায়োগিক প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধি করা।

CEDAW : মূলবাণী, তাৎপর্য এবং মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমের সঙ্গে সম্পর্ক

নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য দূর করা এবং সামাজিক, অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক ও সাংস্কৃতিক সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমান অধিকার প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে গৃহীত জাতিসংঘ সনদ বা চুক্তি হচ্ছে সিডও। ১৯৭৯ সনের ১৮ ডিসেম্বর জাতিসংঘ সাধারণ পরিষদে এই সনদ/ কনভেনশন/ দলিল প্রণয়ন ও গৃহীত হয়। ইংরেজিতে একে বলা হয় “Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)। বাংলায় বলা হয় : “নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ”।

সিডও (CEDAW) সনদের মূলবাণী

- মানব সমাজ উন্নয়নে শতাব্দীর পর শতাব্দী ধরে নারী সমাজ যে ঐতিহাসিক, গুরুত্বপূর্ণ ও গঠনমূলক ভূমিকা পালন করে আসছে তার যথাযথ স্বীকৃতি দান;
- সমাজ, রাষ্ট্র তথা সমস্ত বিশ্বের শান্তি ও উন্নয়নের জন্য প্রয়োজনীয় সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা স্থাপন করা;
- মানুষ হিসেবে নারীর নিজের উন্নয়ন ও বিকাশের প্রয়োজনীয় পরিবেশ তৈরি;
- এর জন্য আইন প্রণয়ন, প্রচলিত আইনের সংস্কার এবং আইন প্রয়োগের উপযুক্ত পরিবেশ সৃষ্টি তথা প্রশাসনিক ভিত্তি তৈরি করা ।

- এই সনদের মূল তাৎপর্য হলো পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রের কাছ থেকে নারীকে তার সার্বিক অধিকার আদায়ের লক্ষ্যে সনদকে যথোপযুক্ত ক্ষেত্রে সঠিকভাবে ব্যবহার করতে জানা ।
- এর মূল লক্ষ্য হলো মানুষের মৌলিক অধিকার, মর্যাদা ও মূল্যবোধের ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমতার নিশ্চয়তা বিধানের আবশ্যিকীয়তা তুলে ধরা এবং নারীর অধিকারকে মানবাধিকার হিসেবে স্বীকৃতি দান ।

সিডও (CEDAW) সনদ ৩০টি অনুচ্ছেদ সম্বলিত- এগুলো ৩ ভাগে বিভক্ত

- ক) ১ থেকে ১৬ ধারা : নারী-পুরুষের সমতা সম্পর্কিত
- খ) ১৭ থেকে ২২ ধারা : কর্মপস্থা ও দায়িত্ব সম্পর্কিত
- গ) ২৩ থেকে ৩০ ধারা : প্রশাসন সম্পর্কিত ।

সিডও সনদের ধারাসমূহ (১-১৬ পর্যন্ত)

- ধারা-১: বৈষম্যের সংজ্ঞা
- ধারা-২: বৈষম্য বিলোপের নীতি
- ধারা-৩: নারীর মানবাধিকার ও মৌলিক স্বাধীনতা নিশ্চিতকরণ এবং সংরক্ষণ
- ধারা-৪: নারী-পুরুষের সমতা প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে সাময়িক ও বিশেষ ধরনের আইনের ব্যবস্থা
- ধারা-৫: নারী-পুরুষের লিঙ্গভিত্তিক গতানুগতিক ভূমিকা ও সামাজিক প্রথা দূরীকরণ
- ধারা-৬: পতিতাবৃত্তি ও নারী পাচার রোধে ব্যবস্থা গ্রহণ
- ধারা-৭ : রাজনৈতিক ও সামাজিক জীবনে নারীর অংশগ্রহণ
- ধারা-৮ : আন্তর্জাতিক পর্যায়ে নারীর সমান অংশগ্রহণের ব্যবস্থা

সিডও সনদের ধারাসমূহ

- ধারা-৯ : নারী ও তার সন্তানের জাতীয়তা
- ধারা-১০ : শিক্ষা ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমঅধিকার
- ধারা-১১ : কর্মসংস্থান ও কর্মক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমান অধিকার
- ধারা-১২ : নারীর স্বাস্থ্য পরিচর্যা, পরিবার পরিকল্পনা ও পুষ্টির অধিকার
- ধারা-১৩ : নারীর জন্য সমান অর্থনৈতিক ও সামাজিক সুযোগ-সুবিধা
- ধারা-১৪ : গ্রামীণ নারী (পল্লী উন্নয়ন কাজে নারীর অংশগ্রহণ ও অংশীদারিত্ব নিশ্চিতকরণ)
- ধারা-১৫ : নারীর আইনগত সমতা ও নাগরিক অধিকার
- ধারা-১৬ : বিবাহ ও সকল পারিবারিক বিষয়ে নারী-পুরুষের সমান অধিকার

ধারা-১ : বৈষম্যের সংজ্ঞা

এই সনদে, 'নারীর প্রতি বৈষম্য' বলতে বুঝায় পুরুষ-নারী ভিত্তিতে যে কোনো পার্থক্য, বঞ্চনা অথবা বিধিনিষেধ যার দ্বারা মানবধিকার এবং রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, সামাজিক, সাংস্কৃতিক, নাগরিক, বৈবাহিক অথবা যে কোনো ক্ষেত্রে মৌলিক স্বাধীনতা স্বীকার না করা এবং তা ভোগ না করার মতো প্রভাব বা উদ্দেশ্য রয়েছে। পুরুষ ও নারীর দ্বারা তার ব্যবহার বা চর্চা, ক্ষতিগ্রস্ত অথবা রদ করার প্রভাব বা উদ্দেশ্য রয়েছে।

ধারা-২ : বৈষম্য বিলোপের নীতি

সিডও সনদে শরীক রাষ্ট্রসমূহ নারীর প্রতি সকল প্রকারের বৈষম্যের নিন্দা করে এবং উপযুক্ত সকল উপায়ে ও অবিলম্বে নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণের একটি নীতি অনুসরণে সম্মত হয়। এই লক্ষ্যে, তারা যা যা করবে বলে অঙ্গীকার করে, তা হচ্ছে :

- (ক) পুরুষ ও নারীর সমতার নীতি তাদের জাতীয় সংবিধান অথবা অন্য কোনো উপযুক্ত আইনে ইতিমধ্যেই অন্তর্ভুক্ত করা এবং আইনের মাধ্যমে ও অন্যান্য উপযুক্ত উপায়ে এই নীতির প্রকৃত বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা;
- (খ) নারীর প্রতি সকল ধরনের বৈষম্য নিষিদ্ধ করে, উপযুক্ত ক্ষেত্রে আইন মানতে বাধ্য করার ব্যবস্থাসহ, যথোপযুক্ত আইনগত ও অন্যান্য ব্যবস্থা গ্রহণ করা;
- (গ) পুরুষের সঙ্গে সমতার ভিত্তিতে নারীর অধিকারসমূহের সুরক্ষা আইনগত ভাবে প্রতিষ্ঠা করা এবং উপযুক্ত জাতীয় আদালত ও অন্যান্য সরকারী প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে যেকোনো বৈষম্য থেকে নারীকে রক্ষা কার্যকরভাবে নিশ্চিত করা;

- (ঘ) নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক যে কোনো কর্মকাণ্ডে নিয়োজিত হওয়া থেকে বিরত থাকা এবং সরকারী কর্তৃপক্ষ ও প্রতিষ্ঠানসমূহ যাতে এই দায়িত্ব অনুসারে কাজ করে, তা নিশ্চিত করা;
- (ঙ) কোন ব্যক্তি, সংগঠন বা প্রতিষ্ঠান যাতে নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক আচরণ করতে না পারে তা নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে সকল উপযুক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করা;
- (চ) প্রচলিত যেসব আইন, বিধি, প্রথা ও অভ্যাস নারীর প্রতি বৈষম্য সৃষ্টি করে, সেগুলো পরিবর্তন অথবা বাতিল করার উদ্দেশ্যে আইন প্রণয়নসহ সকল উপযুক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করা;
- (ছ) যেসব জাতীয় দণ্ড বিধান নারীর প্রতি বৈষম্য সৃষ্টি করে, সেগুলো বাতিল করা।

ধারা-৩ : নারীর মৌলিক মানবাধিকার ও স্বাধীনতা নিশ্চিতকরণ এবং তা সংরক্ষণ

পুরুষের সঙ্গে সমতার ভিত্তিতে মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকারসমূহ প্রয়োগ ও ভোগে নারীকে নিশ্চয়তা প্রদানের উদ্দেশ্যে এবং নারীর পূর্ণ উন্নয়ন ও অগ্রগতি নিশ্চিত করার লক্ষ্যে, শরীক রাষ্ট্রসমূহ সকল ক্ষেত্রে, বিশেষকরে রাজনৈতিক, সামাজিক, অর্থনৈতিক ও সাংস্কৃতিক ক্ষেত্রে আইন-প্রণয়নসহ সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

ধারা-৪ : সমতা অর্জনের লক্ষ্যে সাময়িক ও বিশেষ ধরনের আইনের বিধান

১. পুরুষ ও নারীর মধ্যে প্রকৃত প্রস্তাবে সমতা ত্বরান্বিত করার লক্ষ্যে, শরীক রাষ্ট্রসমূহ কোনো অস্থায়ী বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করলে তা এই সনদে বর্ণিত সংজ্ঞা অনুযায়ী বৈষম্য হিসেবে বিবেচনা করা হবে না, তবে এসব ব্যবস্থা গ্রহণ কোনভাবেই অসম অথবা পৃথক মান বজায় রাখার ফল হিসেবে যুক্ত হবে না; সুযোগ ও আচরণের সমতার লক্ষ্য অর্জিত হলে এ সব ব্যবস্থা রহিত করা হবে।
২. শরীক রাষ্ট্রসমূহ মাতৃ রক্ষার লক্ষ্যে এই সনদে বর্ণিত ব্যবস্থাসহ কোনো বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করলে তা বৈষম্যমূলক বলে বিবেচিত হবে না।

ধারা-৫ : নারী পুরুষের লিঙ্গভিত্তিক ভূমিকা, ও গতানুগতিক কার্যপরিধি

শরীক রাস্ত্রসমূহ নিচে যেসব বিষয় বর্ণনা করা হয়েছে সে গুলোর জন্য সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে :

- (গ) পুরুষ ও নারীর মধ্যে কেউ উৎকৃষ্ট অথবা কেউ নিকৃষ্ট, এই ধারণার ভিত্তিতে কিংবা পুরুষ ও নারীর চিরাচরিত ভূমিকার ভিত্তিতে যেসব কুসংস্কার, প্রথা ও অভ্যাস গড়ে উঠেছে সেগুলো দূর করার লক্ষ্যে পুরুষ ও নারীর সামাজিক ও সাংস্কৃতিক আচরণের ধরন পরিবর্তন করা;
- (ঘ) মাতৃত্বকে একটি সামাজিক কাজ হিসেবে যথাযথভাবে বিবেচনা এবং সকল ক্ষেত্রে শিশুদের স্বার্থই মূল বিবেচ্য বিষয়-এ কথা স্মরণ রেখে সন্তান-সন্ততির লালন-পালন ও উন্নয়নে পুরুষ ও নারীর অভিন্ন দায়িত্বের স্বীকৃতির বিষয় যাতে পারিবারিক শিক্ষায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়, তা নিশ্চিত করা ।

ধারা-৬ : পতিতা ও দেহব্যবসা

শরীক রাস্ত্রসমূহ নারীকে নিয়ে সব ধরনের অবৈধ ব্যবসা এবং দেহব্যবসার আকারে নারীর শোষণ দমন করার লক্ষ্যে আইন প্রণয়নসহ সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে ।

ধারা-৭ : নারীর রাজনৈতিক জীবন ধারা ও অধিকার

শরীক রাস্ত্রসমূহ দেশের রাজনৈতিক ও জন জীবনে নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণে সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে এবং বিশেষকরে, পুরুষের সঙ্গে সমান শর্তে, যেসব ক্ষেত্রে নারীর অধিকার নিশ্চিত করবে সেগুলো হচ্ছে;

- (ক) সকল নির্বাচন ও গণভোটে ভোটদান এবং জনগণের দ্বারা নির্বাচিত সংস্থা সমূহের নির্বাচনে প্রতিদ্বন্দ্বিতায় উপযুক্ত বিবেচিত হওয়া;
- (খ) সরকারী নীতি প্রণয়ন ও তা বাস্তবায়নে অংশগ্রহণ এবং সরকারি পদে অধিষ্ঠিত হওয়া ও সরকারের সকল পর্যায়ে সরকারি কাজকর্ম সম্পাদন;
- (গ) দেশের জনজীবন ও রাজনৈতিক জীবনের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট বেসরকারী সংস্থা ও সমিতিসমূহের কাজে অংশগ্রহণ ।

ধারা-৮ : আন্তর্জাতিক পর্যায়ে নারীর অংশগ্রহণ

শরীক রাষ্ট্রসমূহ পুরুষের সঙ্গে সমান শর্তে এবং কোনো রকম বৈষম্য ছাড়াই নারীর জন্য আন্তর্জাতিক পর্যায়ে নিজ নিজ সরকারের প্রতিনিধিত্ব করার সুযোগ এবং আন্তর্জাতিক সংস্থাসমূহের কাজ-কর্মে অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

ধারা-৯ : নারীর জাতীয়তা ও নাগরিকত্ব

শরীক রাষ্ট্রসমূহ জাতীয়তা অর্জন, পরিবর্তন অথবা তা বজায় রাখতে নারীকে পুরুষের মতই সমান অধিকার প্রদান করবে। রাষ্ট্রসমূহ বিশেষকরে নিশ্চিত করবে যে একজন বিদেশীর সঙ্গে বিবাহ অথবা বিবাহ চলাকালে স্বামীর জাতীয়তা পরিবর্তনের ফলে স্বাভাবিক পরিণতি হিসেবে স্ত্রীর জাতীয়তা পরিবর্তিত হবে না, তাঁকে জাতীয়তাহীন করবে না অথবা স্বামীর জাতীয়তা গ্রহণে তাঁকে বাধ্য করা হবে না।

ধারা-১০ : শিক্ষায় সম-অধিকার

শিক্ষা ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের সমান অধিকার নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে, বিশেষকরে পুরুষ ও নারীর সমতার ভিত্তিতে যেসব বিষয় নিশ্চিত করার লক্ষ্যে শরীক রাষ্ট্রসমূহ নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণের জন্য সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে, সেগুলো হচ্ছে :

- (ক) কর্মজীবন ও বৃত্তিমূলক নির্দেশনা, পল্লী ও শহরাঞ্চলে সকল ধরনের শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে শিক্ষা গ্রহণ ও ডিপ্লোমা লাভের সুযোগের জন্য একই শর্তাবলী; স্কুল-পূর্ব, সাধারণ, কারিগরী, পেশাগত ও উচ্চতর কারিগরী শিক্ষা, সেই সাথে সকল ধরনের বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণে এই সমতা নিশ্চিত করা;
- (খ) একই পাঠ্যক্রম, একই পরীক্ষা, একই মানের যোগ্যতাসম্পন্ন শিক্ষক এবং একই মানের বিদ্যালয় চত্বর ও সরঞ্জামাদি লাভের সুযোগ প্রদান;

- (গ) সহশিক্ষা এবং পুরুষ ও নারীর ভূমিকা সম্পর্কিত চিরাচরিত ধারণা দূরীকরণের লক্ষ্য অর্জনে সহায়ক অন্য ধরনের শিক্ষা উৎসাহিত করার মাধ্যমে, বিশেষকরে পাঠ্যপুস্তক ও বিদ্যালয় কর্মসূচী সংশোধন এবং উপযুক্ত শিক্ষা পদ্ধতি গ্রহণের মাধ্যমে সকল পর্যায়ে এবং সকল ধরনের শিক্ষায় পুরুষ ও নারীর ভূমিকা সম্পর্কিত চিরাচরিত যে কোন ধারণা দূরীকরণ;
- (ঘ) বৃত্তি এবং অন্যান্য শিক্ষা মঞ্জুরী থেকে লাভবান হওয়ার একই সুযোগ প্রদান;
- (ঙ) বয়স্ক ও কর্মমূলক শিক্ষা কর্মসূচী, বিশেষকরে পুরুষ ও নারীর মধ্যে শিক্ষা ক্ষেত্রে বিরাজমান যে কোনো দূরত্ব সম্ভব স্বল্পতম সময়ের মধ্যে কমিয়ে আনার লক্ষ্যে প্রণীত কর্মসূচীসমূহে সুযোগ লাভের একই সুবিধা প্রদান;
- (চ) ছাত্রীদের বিদ্যালয় ত্যাগের হার কমানো এবং যেসব বালিকা ও মহিলা নির্দিষ্ট সময়ের আগেই বিদ্যালয় ত্যাগ করেছেন, তাদের জন্য বিভিন্ন কর্মসূচীর আয়োজন;

- (ছ) খেলাধুলা ও শারীরিক শিক্ষায় সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণের জন্য একই সুযোগ প্রদান;
- (জ) পরিবারের স্বাস্থ্য ও কল্যাণ নিশ্চিত করতে সহায়তা করার উদ্দেশ্যে পরিবার পরিকল্পনা সম্পর্কিত তথ্য ও পরামর্শসহ নির্দিষ্ট শিক্ষামূলক তথ্য পাওয়ার সুযোগ সৃষ্টি।

ধারা - ১১ : কর্মসংস্থান

১) পুরুষ ও নারীর সমতার ভিত্তিতে তাদের একই অধিকার, বিশেষ করে নিম্নে বর্ণিত অধিকারসমূহ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সর্ব প্রকার নিয়োগ দানের ক্ষেত্রে শরীক রাষ্ট্রসমূহ নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণের জন্য সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে :

- (ক) সকল মানুষের মৌলিক কর্মসংস্থানের অধিকার;
- (খ) কর্মে নিয়োগের ক্ষেত্রে একই বাছাই মান প্রয়োগসহ একই নিয়োগ সুবিধা পাওয়ার অধিকার;

- (গ) পেশা ও চাকুরী স্বাধীনভাবে বেছে নেয়ার অধিকার; পদোন্নতি, চাকুরীর নিরাপত্তা এবং চাকুরীর সকল সুবিধা ও শর্ত ভোগ করার অধিকার ও শিক্ষানবীস হিসেবে প্রশিক্ষণ, উচ্চতর বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ ও পুনঃপ্রশিক্ষণ গ্রহণের অধিকার;
- (ঘ) বিভিন্ন সুযোগ সুবিধাসহ সমান পারিশ্রমিক, একই মানের কাজের ক্ষেত্রে একই আচরণ, সেই সাথে কাজের মান মূল্যায়নের ক্ষেত্রে সমান আচরণ পাওয়ার অধিকার;
- (ঙ) বিশেষ করে অবসর গ্রহণ, বেকারত্ব, অসুস্থতা, অক্ষমতা ও বার্ধক্য এবং কাজ করার অন্যান্য অক্ষমতার ক্ষেত্রে সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার এবং সেই সাথে সবেতন ছুটি ভোগের অধিকার;
- (চ) সন্তান জন্মদান প্রক্রিয়া নিরাপদ রাখাসহ স্বাস্থ্য রক্ষা এবং কাজের পরিবেশে নিরাপত্তার অধিকার।

- ২) বিবাহ অথবা মাতৃত্বের কারণে নারীর প্রতি বৈষম্য রোধ এবং তাঁদের কাজ করার কার্যকর অধিকার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে শরীক রাষ্ট্রসমূহ যে সকল বিষয়ে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে সেগুলো হচ্ছে :
 - (ক) গর্ভধারণ অথবা মাতৃত্ব সংক্রান্ত ছুটির কারণে বরখাস্ত এবং বৈবাহিক অবস্থার ভিত্তিতে বরখাস্ত করার ক্ষেত্রে বৈষম্য নিষিদ্ধ করা;
 - (খ) বেতনসহ ছুটি অথবা পূর্বেকার চাকুরী, জেষ্ঠতা অথবা সামাজিক ভাতাদি না হারিয়ে তুলনা যোগ্য সামাজিক সুবিধাদিসহ মাতৃত্ব সংক্রান্ত ছুটি প্রবর্তন করা;
 - (গ) বিশেষ করে একটি শিশু পরিচর্যা সুবিধা নেটওয়ার্ক প্রতিষ্ঠা ও উন্নয়নের মাধ্যমে, পিতা - মাতাদেরকে তাদের কাজের দায়িত্বের সঙ্গে পারিবারিক দায়িত্ব সংযুক্ত করে নাগরিক জীবনে অংশগ্রহণে সক্ষম করে তোলার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় সহায়ক সামাজিক সার্ভিসের ব্যবস্থা উৎসাহিত করা;
 - (ঘ) গর্ভাবস্থায় যে ধরনের কাজ নারীর জন্য ক্ষতিকর বলে প্রমাণিত, গর্ভকালে তাঁদেরকে সে ধরনের কাজ থেকে বিশেষ ভাবে রক্ষার ব্যবস্থা করা।

- ৩। এই ধারায় বর্ণিত বিষয়াদি সম্পর্কে রক্ষামূলক আইন, বৈজ্ঞানিক ও প্রযুক্তিগত জ্ঞানের আলোকে সময় সময় পর্যালোচনা করা হবে এবং প্রয়োজনমত সংশোধন, বাতিল অথবা সম্প্রসারণ করা হবে।

ধারা-১২ : স্বাস্থ্য পরিচর্যা ও পরিবার পরিকল্পনা

- ১) পুরুষ ও নারীর সমতার ভিত্তিতে, পরিবার পরিকল্পনা সম্পর্কিত সার্ভিসসহ স্বাস্থ্য পরিচর্যামূলক সার্ভিস পাওয়ার সুবিধা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে শরীক রাষ্ট্রসমূহ, স্বাস্থ্য সেবা ক্ষেত্রে নারীর প্রতি বৈষম্য দূর করার জন্য সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।
- ২) এই ধারার অনুচ্ছেদ ১ এর বিধান ছাড়াও শরীক রাষ্ট্রসমূহ, প্রয়োজনের ক্ষেত্রে বিনামূল্যে সার্ভিস প্রদান করে, সেই সাথে গর্ভাবস্থায় ও শিশুকে মায়ের দুগ্ধদান চলাকালে পর্যাপ্ত পুষ্টির ব্যবস্থা করে গর্ভকাল, সন্তান জন্মদানের ঠিক আগে এবং সন্তান জন্মদানের পরে মহিলাদের উপযুক্ত সার্ভিস প্রদান নিশ্চিত করবে।

ধারা - ১৩ : অর্থনৈতিক ও সামাজিক সুযোগ-সুবিধা

শরীক রাষ্ট্রসমূহ, পুরুষ ও নারীর সমতার ভিত্তিতে, একই অধিকার, বিশেষকরে নিম্নলিখিত অধিকারসমূহ, নিশ্চিত করার লক্ষ্যে অর্থনৈতিক ও সামাজিক জীবনের অপরাপর ক্ষেত্রে নারীর প্রতি বৈষম্য দূর করার জন্য সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে :

- (ক) পারিবারিক কল্যাণের অধিকার;
- (খ) ব্যাংক ঋণ, বন্ধক ও অন্যান্য আর্থিক ঋণ গ্রহণের অধিকার;
- (গ) বিনোদনমূলক কর্মকাণ্ড, খেলাধুলা ও সাংস্কৃতিক জীবনের সকল বিষয়ে অংশগ্রহণের অধিকার।

ধারা - ১৪ : গ্রামীণ নারী

- ১) শরীক রাষ্ট্রসমূহ, পল্লী এলাকার মহিলারা যেসব বিশেষ সমস্যার সম্মুখীন হন, সেগুলো এবং দৈনন্দিন জীবনে তাঁদের যেসব কাজ এবং পরিবারের অর্থনৈতিক কার্যক্রম তাঁরা গুরুত্বপূর্ণ যেসব ভূমিকা পালন করেন, সেগুলো বিবেচনা করবে, এবং পল্লী এলাকার নারীদের জন্য এই সনদের বিধান প্রয়োগ নিশ্চিত করতে সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।
- ২) শরীক রাষ্ট্রসমূহ, পুরুষ ও নারীর সমতার ভিত্তিতে, পল্লী উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে নারীর অংশগ্রহণ ও তা থেকে তাঁদের কল্যাণ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে, পল্লী এলাকায় নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণে সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে এবং বিশেষ করে, এই সব নারীর জন্য নিম্নলিখিত অধিকারসমূহ নিশ্চিত করবে :
 - (ক) সকল পর্যায়ে উন্নয়ন পরিকল্পনা সম্প্রসারণ ও বাস্তবায়নে অংশগ্রহণ করা;
 - (খ) পরিবার পরিকল্পনা বিষয়ে তথ্য, পরামর্শ ও সেবা লাভসহ পর্যাপ্ত স্বাস্থ্য সেবা সুবিধা লাভের সুযোগ পাওয়া;

- (গ) সামাজিক নিরাপত্তা কর্মসূচী থেকে সরাসরি লাভবান হওয়া;
- (ঘ) উপযোগী শিক্ষা সম্পর্কিত প্রশিক্ষণসহ আনুষ্ঠানিক ও অনানুষ্ঠানিক সকল ধরনের প্রশিক্ষণ ও শিক্ষা এবং সেই সাথে, অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে, তাঁদের কারিগরী দক্ষতা সার্ভিসের সুবিধা লাভ করা;
- (ঙ) কর্মসংস্থান অথবা স্ব-কর্মসংস্থানের মাধ্যমে অর্থনৈতিক সুবিধাদি লাভের সমান সুযোগ পাওয়ার উদ্দেশ্যে স্ব-সাহায্য গ্রুপ ও সমবায় সংগঠিত করা;
- (চ) সকল সামাজিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করা;
- (ছ) কৃষি ঋণ ও অন্যান্য ঋণ, বাজারজাতকরণ সুবিধা ও উপযুক্ত প্রযুক্তি লাভের সুযোগ পাওয়া এবং ভূমি ও কৃষি সংস্কার ও সেই সাথে ভূমি পুনর্বন্টন স্কীমের ক্ষেত্রে সমান অধিকার লাভ করা;
- (জ) বিশেষ-করে গৃহায়ন, পয়ঃনিষ্কাশন, বিদ্যুৎ ও পানি সরবরাহ ও যোগাযোগ ক্ষেত্রে পর্যাপ্ত বসবাস সুবিধা ভোগ করা।

ধারা - ১৫ : আইনগত সমতা

- ১। শরীক রাষ্ট্রসমূহ আইনের দৃষ্টিতে নারী ও পুরুষকে সক্ষম হিসেবে বিবেচনা করবে।
- ২। শরীক রাষ্ট্রসমূহ বিভিন্ন নাগরিক বিষয়ে নারীকে পুরুষের বৈধ ক্ষমতার অনুরূপ ক্ষমতা প্রদান করবে এবং সেই ক্ষমতা প্রয়োগের জন্য একই সুযোগ দেবে। বিশেষকরে রাষ্ট্রসমূহ নারীকে চুক্তি সম্পাদনে ও সম্পত্তি দেখাশোনায় সমান অধিকার দেবে এবং আদালত ও ট্রাইবুনাল কার্যক্রমের সকল স্তরে তাঁদের সঙ্গে সমান আচরণ করবে।
- ৩। শরীক রাষ্ট্রসমূহ নারীর বৈধ ক্ষমতা সংকুচিত করার লক্ষ্যে প্রণীত আইন ভিত্তিক সকল চুক্তি ও যে কোনো ধরনের ব্যক্তিগত দলিল বাতিল করবে।
- ৪। শরীক রাষ্ট্রসমূহ সকল নাগরিকের চলাচল এবং আবাসস্থল ও বসতি স্থাপন বেছে নেয়ার ব্যাপারে তাদের স্বাধীনতা সম্পর্কিত আইনের ক্ষেত্রে পুরুষ ও নারীকে সমান অধিকার দেবে।

ধারা - ১৬ : বিবাহ ও পারিবারিক আইন

- ১। শরীক রাষ্ট্রসমূহ, বিবাহ ও পারিবারিক সম্পর্ক বিষয়ক সকল ক্ষেত্রে নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণে সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে এবং পুরুষ ও নারীর সমতার ভিত্তিতে বিশেষ করে যেসব বিষয় নিশ্চিত করবে, সেগুলো হচ্ছে :
 - (ক) বিবাহে আবদ্ধ হওয়ার জন্য একই অধিকার;
 - (খ) স্বাধীনভাবে স্বামী/স্ত্রী হিসাবে সঙ্গী বেছে নেয়ার এবং তাঁদের স্বাধীন ও পূর্ণ সম্মতিতে বিবাহে আবদ্ধ হওয়ার জন্য একই অধিকার;
 - (গ) বিবাহ এবং এর বিচ্ছেদ কালে একই অধিকার ও দায়িত্ব;
 - (ঘ) তাঁদের বৈবাহিক অবস্থা নির্বিশেষে, তাঁদের সন্তান-সন্ততির বিষয়ে, পিতা-মাতা হিসেবে একই অধিকার ও দায়িত্ব; সকল ক্ষেত্রে শিশুদের স্বার্থই হবে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়;

- (ঙ) তাঁদের সন্তান সংখ্যা কত হবে ও সন্তান জন্মদানে কতটা বিরতি দেয়া হবে সে বিষয়ে স্বাধীনভাবে ও দায়িত্বের সঙ্গে সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং বিভিন্ন অধিকার প্রয়োগ সক্ষমতা অর্জনের জন্য তথ্য, শিক্ষা ও উপায় লাভের একই অধিকার;
- (চ) অভিভাবকত্ব, প্রতিপালকত্ব, ট্রাস্টিশীপ ও পোষ্য সন্তান গ্রহণ অথবা অনুরূপ ক্ষেত্রে, যেখানে জাতীয় আইনে এসব ধারণা বিরাজমান, একই অধিকার ও দায়িত্ব। সকল ক্ষেত্রে শিশুদের স্বার্থই হবে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ;
- (ছ) পারিবারিক নাম, পেশা অথবা বৃত্তি পছন্দের অধিকারসহ স্বামী অথবা স্ত্রী হিসেবে সমান অধিকার;
- (জ) বিনামূল্যে অথবা মূল্যের বিনিময়ে সম্পত্তির মালিকানা, তা অর্জন, ব্যবস্থাপনা, পরিচালনা, ভোগ ও নিষ্পত্তির ব্যাপারে স্বামী-স্ত্রী উভয়ের একই অধিকার।
- ২। শিশুকালে বাগদান ও শিশু বিবাহের কোনো আইনগত কার্যকারিতা থাকবে না এবং বিবাহের একটি সর্বনিম্ন বয়স নির্ধারণ ও সরকারী রেজিস্ট্রিতে বিবাহ রেজিস্ট্রিভুক্ত করা বাধ্যতামূলক করার জন্য আইন প্রণয়নসহ প্রয়োজনীয় সকল ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

বেইজিং প্লাটফর্ম ফর অ্যাকশন (PFA)

বেইজিং প্লাটফর্ম ফর অ্যাকশন-এ গৃহীত ১২টি কর্মক্ষেত্র নিম্নরূপ:

- ক. নারী ও দারিদ্র্য
- খ. নারী শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ
- গ. নারী ও স্বাস্থ্য
- ঘ. নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতা
- ঙ. নারী এবং সশস্ত্র সংঘাত
- চ. নারী ও অর্থনীতি
- ছ. ক্ষমতা এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারী
- জ. নারীর অগ্রগতির জন্য প্রাতিষ্ঠানিক কার্যপদ্ধতি
- ঝ. নারীর মানবাধিকার
- এ৩. নারী এবং প্রচার মাধ্যম
- ট. নারী এবং পরিবেশ ও
- ঠ. মেয়ে শিশুর অগ্রগতি

জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতির লক্ষ্য

জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ২০১১-এর লক্ষ্যসমূহ নিম্নরূপ:

- বাংলাদেশ সংবিধানের আলোকে রাষ্ট্রীয় ও গণজীবনের সকল ক্ষেত্রে নারী পুরুষের সমান অধিকার প্রতিষ্ঠান করা;
- রাষ্ট্রীয়, সামাজিক ও পারিবারিক জীবনের সকল ক্ষেত্রে নিরাপত্তা নিশ্চিত করা;
- নারীর অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক, সামাজিক, প্রশাসনিক ও আইনগত ক্ষমতায়ন নিশ্চিত করা;
- আর্থ-সামাজিক উন্নয়নের মূল ধারায় নারীর পূর্ণ ও সম অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;
- নারীকে শিক্ষিত ও দক্ষ মানবসম্পদ হিসেবে গড়ে তোলা;
- নারী সমাজকে দারিদ্র্যের অভিশাপ থেকে মুক্ত করা;
- নারী পুরুষের বিদ্যমান বৈষম্য নিরসন করা;
- সামাজিক ও অর্থনৈতিক পরিমণ্ডলে নারীর অবদানের যথাযথ স্বীকৃতি প্রদান করা;

- নারী ও কন্যা শিশুর প্রতি সকল প্রকার নির্যাতন দূর করা;
- নারী ও কন্যা শিশুর প্রতি বৈষম্য দূর করা;
- রাজনীতি, প্রশাসন, অন্যান্য কর্মক্ষেত্রে, আর্থ- সামাজিক কর্মকাণ্ড, শিক্ষা, সংস্কৃতি ও ক্রীড়া এবং পারিবারিক জীবনের সর্বত্র নারী-পুরুষের সমান অধিকার প্রতিষ্ঠা করা;
- নারী স্বার্থের অনুকূলে প্রযুক্তি উদ্ভাবন ও আমদানী করা এবং নারীর স্বার্থ বিরোধী প্রযুক্তি ব্যবহার নিষিদ্ধ করা;
- নারীর সুস্বাস্থ্য ও পুষ্টি নিশ্চিত করার জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ নিশ্চিত করা;
- নারীর জন্য উপযুক্ত আশ্রয় ও গৃহায়ণ ব্যবস্থায় নারীর অগ্রাধিকার নিশ্চিত করা;
- প্রাকৃতিক দুর্যোগ ও সশস্ত্র সংঘর্ষে ক্ষতিগ্রস্ত নারীর পুনর্বাসনের ব্যবস্থা করা;

- প্রতিবন্ধী নারী, ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠী নারীর অধিকার নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে সার্বিক সহায়তা প্রদান করা।
- বিধবা, বয়স্ক, অভিভাবকহীন, স্বামী পরিত্যক্তা, অবিবাহিত ও সন্তানহীন নারীর নিরাপত্তার ব্যবস্থা করা;
- গণমাধ্যমে নারী ও কন্যা শিশুর ইতিবাচক ভাবমূর্তি তুলে ধরাসহ জেভার প্রেক্ষিত প্রতিফলিত করা;
- মেধাবী ও প্রতিভাদীপ্ত নারীর সৃজনশীল ক্ষমতা বিকাশে সহায়তা করা;
- নারী উন্নয়নে প্রয়োজনীয় সহায়ক সেবা প্রদান করা;
- নারী উদ্যোক্তাদের বিকাশ নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে সার্বিক সহায়তা প্রদান করা।

নারী উন্নয়ন নীতিসমূহ

১. নারীর মানবাধিকার এবং মৌলিক স্বাধীনতা নিশ্চিতকরণ;
২. কন্যা শিশুর উন্নয়ন;
৩. নারীর প্রতি সকল নির্যাতন দূরীকরণ;
৪. সশস্ত্র সংঘর্ষ ও নারীর অবস্থা;
৫. শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ;
৬. ক্রীড়া ও সংস্কৃতি;
৭. জাতীয় অর্থনীতির সকল কর্মকাণ্ডে নারীর সক্রিয় ও সম-অধিকার নিশ্চিতকরণ;
৮. নারীর দারিদ্রতা দূরীকরণ;
৯. নারীর অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন;
১০. নারীর কর্মসংস্থান;
১১. জেভার রেসপনসিভ বাজেট এবং লিঙ্গ বিভাজিত ডাটাবেইজ প্রণয়ন;
১২. সহায়ক সেবাসমূহ;
১৩. নারী ও প্রযুক্তি;
১৪. নারীর খাদ্য নিরাপত্তা;

১৫. নারী ও কৃষ;
১৬. নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন;
১৭. নারীর প্রশাসনিক ক্ষমতায়ন;
১৮. স্বাস্থ্য ও পুষ্টি;
১৯. গৃহায়ণ ও আশ্রয়;
২০. নারী ও পরিবেশ;
২১. দুর্যোগ পূর্ববর্তী, দুর্যোকালীন ও দুর্যোগ পরবর্তী সময়ে নারী ও শিশুর সুরক্ষা;
২২. অনগ্রসর ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠী নারীর জন্য বিশেষ কার্যক্রম;
২৩. প্রতিবন্ধী নারীর জন্য বিশেষ কার্যক্রম;
২৪. নারী ও গণমাধ্যম;
২৪. বিশেষ দুর্দশাগ্রস্ত নারী ।

সহস্রাব্দের উন্নয়ন লক্ষ্য (MDG) অর্জনে ৮টি লক্ষ্য

- লক্ষ্য ১: চরম দারিদ্র্য ও ক্ষুধা নির্মূল
- লক্ষ্য ২: সর্বজনীন প্রাথমিক শিক্ষা অর্জন
- লক্ষ্য ৩: জেডার সমতা ও নারীর ক্ষমতায়ন
- লক্ষ্য ৪: শিশু মৃত্যুহার হ্রাস
- লক্ষ্য ৫: মাতৃস্বাস্থ্যের উন্নয়ন
- লক্ষ্য ৬: এইচআইভি / এইডস, ম্যালেরিয়া ও অন্যান্য রোগের বিস্তার রোধ
- লক্ষ্য ৭: স্থায়ীত্বশীল পরিবেশ নিশ্চিতকরণ
- লক্ষ্য ৮: উন্নয়ন বৈশ্বিক অংশিদারিত্ব

“Steps Towards Change”- National Strategy for Accelerating Poverty Reduction (NSAPR-II), FY 2009- FY 2011

উন্নয়ন ভিশন

NSAPR-II এর উন্নয়ন ভিশন এর মূল কেন্দ্র বিন্দুতে রয়েছে জনগণ। এর অভীষ্ট লক্ষ্য হলো দারিদ্র্য বিমোচন ও জীবন মানের উন্নয়ন, স্বাস্থ্য উন্নয়ন, গুণগত শিক্ষা এবং গুণগত মান সম্পন্ন সেবা প্রদান এবং জীবন বান্ধব পরিবেশ ও নিরাপদ আশ্রয় প্রদান। এর লক্ষ্য হলো মৌলিক মানবাধিকার ও স্বাধীনতা সংরক্ষণ, জেডার সমতা অর্জন, আঞ্চলিক ভারসাম্য এবং গণতান্ত্রিক চেতনার সংরক্ষণ। NSAPR-II হলো জনঅংশগ্রহণের মাধ্যমে এবং সমাজের দরিদ্র শ্রেণির মধ্যে আয়ের সুষম বন্টনের মাধ্যমে অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি অর্জন।

NSAPR-II এ ১৮টি ‘নীতিগত রূপরেখা (Policy Matrix)’ রয়েছে। এর অন্যতম একটি নীতিগত রূপরেখা-১৪ হলো Social Inclusion and Empowerment - Women’s Advancement and Rights.

ভিশন/ মিশন

নারীর অগ্রগতি ও অধিকার অর্জনের লক্ষ্য হচ্ছে এমন একটি সমাজ গড়ে তোলা, যেখানে নারী ও পুরুষ উভয়েই সমান সুযোগের অধিকারী হবে এবং সকল ধরনের মৌলিক অধিকার সমতার ভিত্তিতে ভোগ করবে। এই লক্ষ্যে পৌঁছানোর জন্য অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের সকল ক্ষেত্রে নারীর পূর্ণ অংশগ্রহণ ও অধিকার সমানভাবে নিশ্চিত করা দরকার। দারিদ্র্য বিমোচনের মূল লক্ষ্য হলো নারীর সামগ্রিক অধিকার প্রতিষ্ঠা, নারী-পুরুষের সমতা অর্জন, নারীর ক্ষমতায়ন এবং উন্নয়ন কর্মকাণ্ডের মূলধারায় নারীকে যুক্ত করা।

স্লাইড-৫.৩৫

১. নারীর সম-অধিকার অর্জনের লক্ষ্যে প্রণীত নীতিমালা এবং আইনী অবকাঠামো প্রতিষ্ঠা ও সঠিক বাস্তবায়ন করা;
২. অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের মূল ধারায় নারীর পূর্ণমাত্রায় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;
৩. অর্থনৈতিক সকল কর্মকাণ্ডে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য সামাজিক বৈষম্যের অবসান ঘটানো;
৪. তথ্য প্রযুক্তিতে নারীর অভিজ্ঞতা (Access) নিশ্চিত করা;
৫. অসহায়ত্ব ও ঝুঁকি থেকে নারীকে রক্ষার জন্য সামাজিক নিরাপত্তা নিশ্চিত করা;
৬. অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের মূলধারায় পূর্ণমাত্রায় অংশগ্রহণের জন্য অর্থায়ন ও ঋণ ব্যবস্থায় নারীর সহজ প্রবেশাধিকার নিশ্চিত করা;

স্লাইড-৫.৩৬

৭. ঝুঁকি ও নিরাপত্তাহীনতার শিকার নারীর জন্য নিরাপদ এবং সামর্থ্যের মধ্যে আয়ত্তযোগ্য আশ্রয়ণের ব্যবস্থা;
৮. নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতার বিকাশ;
৯. সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি;
১০. নারীর প্রতি সকল ধরনের সহিংসতা নির্মূল করা;
১১. আইনগত, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক সকল ক্ষেত্রে নারীর প্রতি বৈষম্য ও বঞ্চনা দূরীকরণ;
১২. লিঙ্গ বিভাজিত পরিসংখ্যান প্রণয়ন, বিতরণ ও ব্যবহারের জন্য সমতা উন্নয়ন;
১৩. জেডার রেসপনসিভ পরিকল্পনা (জিআরপি) এবং জেডার রেসপনসিভ বাজেট (জিআরবি) প্রণয়নে সমতা বৃদ্ধি করা;
১৪. প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে জেডার প্রশিক্ষণ অন্তর্ভুক্তকরণ;

১৫. লিঙ্গ বিভাজিত উপাত্ত (Sex Disaggregated Data) তৈরি, প্রচার এবং ব্যবহার নিশ্চিতকরণ;
১৬. সকল মন্ত্রণালয়ের জাতীয় নীতিমালা/কর্মসূচি /প্রকল্পসমূহের জেডার বিষয় অন্তর্ভুক্ত করা;
১৭. জেডার রেসপনসিভ বাজেট এবং মধ্যমেয়াদী বাজেট কাঠামো (এমটিবিএফ) এর ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন।

অধিবেশন - ছয়

অধিবেশনের শিরোনাম : জেভার সমতা অর্জনে সাংবিধানিক, মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকার বাস্তবায়নে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর-এর ভূমিকা

অধিবেশনের সময়কাল : ১ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- সাংবিধানিক, মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকার সম্পর্কে ধারণা লাভ ;
- মবিঅ-এর মাধ্যমে নারী ও পুরুষের কোন্ কোন্ ধরনের অধিকার বাস্তবায়নে সহায়তা করা হচ্ছে তা বুঝতে পারা ;
- নারীর সাংবিধানিক, মৌলিক ও মানবাধিকার রক্ষার মাধ্যমে জেভার সমতা উন্নয়নে মবিঅ কর্মকর্তাদের দায়িত্ব এবং করণীয় চিহ্নিতকরণ ।

পদ্ধতি

- প্রশ্নোত্তরমূলক আলোচনা
- ভিআইপিপি (VIPP)
- দলীয় আলোচনা
- বড় দলে কাজ
- কেস স্টাডি বিশ্লেষণ
- ফ্লিপচার্ট
- মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর
- মার্কার

উপকরণ

- ভিআইপিপি কার্ড
- মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর
- পোস্টার
- মার্কার
- মাসকিন টেপ
- হ্যান্ডআউট ৬.১ : মৌলিক অধিকার ও মানবাধিকার : ধারণা ও বৈশিষ্ট্য
- হ্যান্ডআউট ৬.২ : মানবাধিকার ঘোষণাপত্র
- হ্যান্ডআউট ৬.৩ : বাংলাদেশের সংবিধানিক মৌলিক অধিকার সমূহ
- হ্যান্ডআউট ৬.৪ : সংবিধানিক, মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকার বাস্তবায়নে মবিঅ এর কর্মকর্তাদের করণীয়
- প্রশিক্ষণ উপকরণ : কেইস স্টাডি ৬.১ : পারুলের অধিকার প্রতিষ্ঠা
: কেইস স্টাডি ৬.২ : জামিলার স্বামীকে সুপথে ফেরানো
: কেইস স্টাডি ৬.৩ : করিম ফিরে পেলো স্বামী ও পিতার ঘর
: কেইস স্টাডি ৬.৪ : নরসিংদি জেলায় নারীদের ভোটাধিকার
- স্লাইড : ৬.১ - ৬.৬

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
<p>বক্তৃতামূলক আলোচনা</p> <p>০৫ মি.</p>	<p>১. অধিবেশনের উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা করা :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের সঙ্গে শুভেচ্ছা বিনিময় করবেন; ● সহায়ক অধিবেশনের উদ্দেশ্য সম্পর্কে ধারণা দেয়ার জন্য মাল্টি-মিডিয়া বা ফ্লিপচার্ট-এ লিখিত উদ্দেশ্যসমূহ দেখাবেন ও আলোচনা করবেন। 	<p>মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, স্লাইড-৬.১</p>
<p>ভিআইপিপি, প্রশ্নোত্তর আলোচনা ও মতামত</p> <p>৩০ মি.</p>	<p>২. অধিকার ও মানবাধিকার সম্পর্কিত ধারণা, সংজ্ঞা ও বৈশিষ্ট্য :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক প্রথমে ‘অধিকার’ লিখিত ভিপ্ কার্ড বোর্ডে স্থাপন করবেন; ● এবার ‘অধিকার’ বলতে কী বুঝায় অংশগ্রহণকারীদের সে সম্পর্কে প্রশ্ন করবেন; ● এবার ‘মানবাধিকার’ লিখিত ভিপ্ কার্ড বোর্ডে স্থাপন করবেন; ● প্রশ্ন করবেন ‘মানবাধিকার’ বলতে আমরা কী বুঝি; অতঃপর অংশগ্রহণকারীদের মতামত বোর্ডে লিখবেন; ● সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের প্রত্যেককে সুযোগ দেবেন এবং মতামতগুলো বোর্ড বা ফ্লিপচার্ট পেপারে লিখবেন। কমপক্ষে ৫/৬ জনের উত্তর লেখার পর বলবেন, এবার আমাদের কথাগুলো এক জায়গায় সাজিয়ে দেখি সংজ্ঞাটি কী দাঁড়ায়; ● পূর্বে তৈরিকৃত স্লাইড দেখিয়ে “মানবাধিকার” বলতে কী বুঝায় সে সম্পর্কে আলোচনা করবেন; ● সহায়ক এবার মানবাধিকারের প্রধান দু’টো বৈশিষ্ট্য সম্পর্কে ব্যাখ্যা করবেন; ● কবে ও কোথায় সর্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণা করা হয়েছে তা বলবেন এবং ‘মানবাধিকার’ ঘোষণা সম্বলিত হ্যান্ডআউটটি প্রত্যেক অংশগ্রহণকারীকে প্রদান করবেন; ● সহায়ক সবাইকে মানবাধিকারের ১টি করে উদাহরণ দেয়ার জন্য প্রশ্ন করবেন। ৫/৬ জনকে বলার সময় দেবেন এবং ফ্লিপচার্ট বা বোর্ডে তা লিখবেন; ● এবার বলবেন, এই হ্যান্ডআউটে লিখা অধিকারগুলো আমরা প্রত্যেকেই পড়ব এবং এর মধ্য থেকে একটি করে অধিকার ছেড়ে দেব যা আমাদের মানুষ হিসেবে না হলেও চলবে, এই অধিকার ছাড়াও বাঁচা যাবে; ● দেখা যাবে কেউ কোনো অধিকার ছাড়তে বা ফেলতে পারছে না। সহায়ক এবার তাদেরকে বলবেন, এগুলো আমাদের মানবাধিকার; এগুলো ছাড়া আমরা কেউ বাঁচতে পারব না। সহায়ক এভাবে আলোচনা প্রাণবন্ত করে তুলতে সচেষ্ট হবেন। 	<p>ফ্লিপচার্ট, ভিপ্ কার্ড, মার্কার, বোর্ড, পিন, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, হ্যান্ডআউট ৬.১ স্লাইড-৬.১ থেকে ৬.৫</p>
<p>প্রশ্নোত্তর পূর্বক আলোচনা ভিপ্</p> <p>১০ মি:</p>	<p>৩. মৌলিক অধিকার এর ধারণা এবং বাংলাদেশের সংবিধানের ভূমিকা :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ‘মানবাধিকার’ বিষয়টি পরিষ্কার করার পর সহায়ক প্রশ্ন রাখবেন তাহলে “মৌলিক অধিকার” বলতে আমরা কী বুঝি? ● সহায়ক এবার প্রশ্ন করবেন, একটি দেশের সমস্ত কর্মকাণ্ড, নিয়মকানুন পরিচালিত হয় কোন্ দলিলের ভিত্তিতে? উত্তর শুনবেন এবং প্রয়োজনে উত্তরটি (সংবিধান) বলে দিবেন এবং বোর্ডে লিখবেন যাতে সকলের মনে থাকে; 	<p>মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, হ্যান্ডআউট ৬.২ স্লাইড ৬.৬</p>

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়ক/প্রশিক্ষকের করণীয়	উপকরণ
	<ul style="list-style-type: none"> ● এবার বলবেন, কতিপয় মানবাধিকারকে যখন একটি দেশের সংবিধানে অন্তর্ভুক্ত করে নেয়া হয় তখন সেগুলোকে বলা হয় মৌলিক অধিকার। গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানে ২৭-৪৪ পর্যন্ত অনুচ্ছেদে এদেশের নাগরিকদের অধিকারগুলো লিপিবদ্ধ আছে। এ অধিকার ক্ষুণ্ণ হলে হাইকোর্টে মামলা করা যায়; ● এপর্যায়ে সংবিধানে উল্লিখিত মৌলিক অধিকারগুলো বর্ণিত হ্যান্ডআউট প্রদান করবেন; ● স্লাইড-এ লিখা “মানবাধিকার” ও “মৌলিক অধিকারের” মধ্যে পার্থক্য কী তা দেখিয়ে আলোচনা করবেন। 	
<p>কেস স্টাডি বিশ্লেষণ, দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা</p> <p>৪৫ মি.</p>	<p>৪. বর্তমানে মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকার রক্ষায় মবিঅ পরিচালিত কার্যক্রম চিহ্নিতকরণ এবং ভবিষ্যতের কার্যক্রম ও দায়িত্ব চিহ্নিতকরণ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক জিজ্ঞাসা করবেন, আপনার কর্ম অভিজ্ঞতা থেকে বলুন যে নারী, শিশু ও পুরুষদের কী কী অধিকার লঙ্ঘিত হয়েছে বা হচ্ছে? ● পোস্টার পেপারে মতামতগুলো লিপিবদ্ধ করবেন এবং প্রয়োজনে সহায়ক কিছু বিষয় যোগ করবেন; ● এবার সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের ৪টি দলে ভাগ করে প্রত্যেক দলের মধ্যে ১টি করে কেইস স্টাডি বিতরণ করবেন; ● দলীয় সদস্যগণ কেইস স্টাডিগুলো পড়বেন। এগুলো থেকে কোন ধরনের অধিকার (মৌলিক, মানবাধিকার) ক্ষুণ্ণ হয়েছে তা চিহ্নিত করবেন। আর কোন্ কোন্ ক্ষেত্রে এ ধরনের অধিকার ক্ষুণ্ণ হচ্ছে তা নিজেদের অভিজ্ঞতা থেকে যুক্ত করবেন; ● নির্যাতন, বৈষম্য প্রতিরোধ ও মানবাধিকার রক্ষায় মবিঅ কর্মকর্তাগণ কী ধরনের ভূমিকা পালন করে থাকেন এবং করতে পারেন তা চিহ্নিত করতে অনুরোধ করবেন; ● দলীয় কার্যক্রম শেষ হলে প্রত্যেক দল নিজ নিজ উপস্থাপনা করবেন; ● অন্য দলের সদস্যগণ প্রয়োজনে সংশ্লিষ্ট বিষয় সংযোজন করবেন। সহায়ক নিজেও কিছু বিষয় যুক্ত করবেন (প্রয়োজনে)। মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকার রক্ষার মাধ্যমে নারীর মর্যাদা বৃদ্ধি করা যায় এবং নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা আনা যায়। এ বিষয়ে সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের সম্যক ধারণা লাভে সহায়তা করবেন এবং এজন্য মবিঅ কর্মকর্তাগণের যে বলিষ্ঠ ভূমিকা রয়েছে তা পুনরায় সংক্ষেপে উল্লেখ করবেন। সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সহায়ক অধিবেশন শেষ করবেন। 	<p>ফ্লিপচার্ট, মার্কার, হ্যান্ডআউট, কেইস স্টাডি</p> <p>৬.১ থেকে ৬.৪</p>

মৌলিক অধিকার ও মানবাধিকার : ধারণা ও বৈশিষ্ট্য

অধিকার বলতে কী বোঝায় ?

অধিকার হচ্ছে মানুষের আত্মবিকাশের জন্য প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধার দাবি, যা নৈতিক কিংবা আইনগত ভিত্তির উপর প্রতিষ্ঠিত। ‘আমার জন্য অন্যদের যা করতে হবে সেটাই আমার অধিকার’-সেমন্ড। অধিকারকে ব্যাপক অর্থে দু’ভাগে ভাগ করা যায় :

১. নৈতিক অধিকার

যে অধিকারের ভিত্তি নৈতিকতার মানদণ্ডে নির্ধারিত এবং যা ভঙ্গ করলে নৈতিক অপরাধ হয় তাকে নৈতিক অধিকার বলে। যেমন : ছোটদের থেকে বড়দের শ্রদ্ধালাভের অধিকার।

২. আইনগত অধিকার

যে অধিকার দেশের আইন দ্বারা স্বীকৃত এবং যা ভঙ্গ করলে আইনগত অপরাধ হয় তাকে আইনগত অধিকার বলে। যেমন : ঋণদাতার ঋণের টাকা ফেরত পাওয়ার অধিকার। আদি সমাজে কোনো লিখিত আইন ছিল না। কিন্তু সামাজিক নিয়ম-নীতি ছিল। এসব নিয়ম-নীতির সঙ্গে নৈতিকতার কোনো পার্থক্য ছিল না। তাই সেসময় সবই ছিল নৈতিক অধিকার। পরবর্তীতে গুরুত্বের ওপর ভিত্তি করে এসব নৈতিক অধিকারগুলোকে ক্রমান্বয়ে আইন স্বীকৃতি দেয় এবং বলবৎকরণের ব্যবস্থা গ্রহণ করে। এভাবেই নৈতিক অধিকার আইনগত অধিকারে পরিণত হয়। এজন্য বলা যায়- সকল আইনগত অধিকারই নৈতিক অধিকার, কিন্তু সকল নৈতিক অধিকার আইনগত অধিকার নয়। নৈতিক অধিকারের তুলনায় আইনগত অধিকারের অবস্থান একটু বেশি। কারণ আইনগত অধিকার ক্ষুণ্ণ হলে সহজে আইনগত ব্যবস্থা নেয়া সম্ভব হয়।

মৌলিক অধিকার

যখন কতিপয় মানবাধিকারকে কোনো দেশের সংবিধানে লিপিবদ্ধ করা হয় এবং সাংবিধানিক নিশ্চয়তা (Constitutional guarantees) দ্বারা সংরক্ষণ করা হয় তখন সেগুলোকে মৌলিক অধিকার বলা হয়।

মানবাধিকার

মানবাধিকার হচ্ছে মানুষের এমন কিছু দাবি যা প্রত্যেক মানুষ তার জন্মের মুহূর্ত থেকে পাওয়ার অধিকার রাখে, যা সহজাত, অহস্তান্তর যোগ্য, অবিচ্ছেদ্য ও সর্বজনীন এবং যার স্বীকৃতি জাতিসংঘ কর্তৃক গৃহীত মানবাধিকার সনদে রয়েছে।

মানবাধিকারের প্রধান দু’টো বৈশিষ্ট্য হলো :

১. সার্বজনীন সহজাততা (Universal Equality)
২. স্বাধীনতা (Freedom)

নাগরিক অধিকারগুলো রাষ্ট্র ছিনিয়ে নিতে পারে, কিন্তু মানবাধিকার কেউ ছিনিয়ে নিতে পারে না। যেমন : স্বাধীনভাবে চলাচলের যে অধিকার তা অনেক সময় রাষ্ট্র কোন বিশেষ অবস্থায় স্থগিত রাখতে পারে। উদাহরণস্বরূপ বলা যায়, কারফিউর সময় ১৪৪ ধারা জারী করে চলাচল সীমিত করে দেয়া হয়।

মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকারের মধ্যে পার্থক্য

মানবাধিকার	মৌলিক অধিকার
১. মানবাধিকারের ক্ষেত্র ব্যাপক;	১. মৌলিক অধিকারের ক্ষেত্র নির্দিষ্ট;
২. মানবাধিকারের উৎস হলো আন্তর্জাতিক আইন;	২. মৌলিক অধিকারের উৎস হলো কোনো দেশের সংবিধান;
৩. মানবাধিকার কোনো ভৌগলিক সীমারেখার মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়;	৩. মৌলিক অধিকার নির্দিষ্ট দেশের মধ্যে সীমাবদ্ধ;
৪. সকল মানবাধিকার বলবৎ করা যায় না, যদি তা দেশের সংবিধানে স্বীকৃত না থাকে;	৪. মৌলিক অধিকারগুলো বলবৎ করা যায়, কারণ আইন দ্বারা সেগুলো স্বীকৃত;
৫. সকল মানবাধিকার মৌলিক অধিকার নয়।	৫. সকল মৌলিক অধিকারই মানবাধিকার।

মৌলিক অধিকারগুলো সবই মানবাধিকার কিন্তু সকল মানবাধিকার মৌলিক অধিকার নয়।

মানবাধিকার ঘোষণা (ডিসেম্বর ১০, ১৯৪৮) পত্র

জাতিসংঘের সাধারণ পরিষদ ১৯৪৮ সালের ডিসেম্বর মাসের ১০ তারিখে পৃথিবীর সকল দেশের সকল নাগরিকদের জন্য সর্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণা দেন। মানুষের অধিকার ও স্বাধীনতা রক্ষাকল্পে জাতিসংঘের এই ঘোষণাটি সমাজের সর্বস্তরে, সকলের মনে ভালোভাবে প্রতিষ্ঠিত করা প্রয়োজন। এই ঘোষণায় ৩০টি মানবাধিকারের কথা বলা হয়। সংক্ষেপে মানবাধিকারের বিষয়গুলো নিম্নে তুলে ধরা হলো :

মানবাধিকার ঘোষণা

১. সমতার অধিকার;
২. বৈষম্য থেকে মুক্তি পাওয়ার অধিকার;
৩. জীবন, স্বাধীনতা ও ব্যক্তিগত নিরাপত্তার অধিকার;
৪. দাসত্ব থেকে মুক্তির অধিকার;
৫. নির্যাতন ও অবমূল্যায়ন থেকে মুক্তির অধিকার;
৬. আইনের চোখে একজন ব্যক্তি হিসেবে স্বীকৃতি পাওয়ার অধিকার;
৭. আইনের দৃষ্টিতে সকলে সমান এই অধিকার পাওয়া;
৮. উপযুক্ত আদালত থেকে বিচার পাওয়ার অধিকার;
৯. বেআইনি আটক ও বন্দিদশা থেকে মুক্তি লাভের অধিকার;
১০. নিরপেক্ষ প্রকাশ্য শুনানীর অধিকার;
১১. অপরাধ প্রমাণ না হওয়া পর্যন্ত নির্দোষ ব্যক্তির মতো আচরণ পাওয়ার অধিকার;
১২. পরিবার, বাড়িতে এবং পত্র যোগাযোগের ক্ষেত্রে ব্যক্তিগত গোপনীয়তা রক্ষার অধিকার;
১৩. স্বাধীনভাবে যে কোনো দেশে যাওয়া ও আসার অধিকার;
১৪. অমানবিক যন্ত্রণা থেকে রক্ষা পাওয়ার জন্য অন্য দেশে রাজনৈতিক আশ্রয় পাওয়ার অধিকার;
১৫. জাতীয়তা পাওয়া এবং পরিবর্তন করার অধিকার;
১৬. বিয়ে করা এবং পরিবার গঠন করার অধিকার;
১৭. সম্পত্তির মালিক হওয়ার অধিকার;
১৮. নিজস্ব বিশ্বাস ও ধর্মের স্বাধীনতা;
১৯. মতামত দেয়া ও তথ্য পাওয়ার স্বাধীনতা;
২০. শান্তিপূর্ণভাবে সমাবেশ ও সংগঠন করার অধিকার;
২১. মুক্ত নির্বাচন ও নির্বাচনে অংশগ্রহণের অধিকার;
২২. সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার;
২৩. কাজকৃত কাজ পাওয়া ও ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার;
২৪. অবসর ও বিশ্রাম পাওয়ার অধিকার;
২৫. স্বয়ংসম্পূর্ণ জীবন-যাত্রার অধিকার;
২৬. শিক্ষার অধিকার;
২৭. সমাজের সাংস্কৃতিক জীবনে অংশগ্রহণের অধিকার;
২৮. মানবাধিকার রক্ষাকল্পে সামাজিক নিশ্চয়তার অধিকার;
২৯. মুক্ত ও পূর্ণ উন্নয়নকল্পে সমাজের কর্তব্য পালন অপরিহার্য;
৩০. উপর্যুক্ত অধিকারগুলোর ব্যাপারে রাষ্ট্র ও ব্যক্তির হস্তক্ষেপ থেকে রক্ষা পাওয়ার অধিকার।

Dr: RmZmsN mieRbxb gibewwKvi tNvl YicI |

বাংলাদেশের সংবিধানে বর্ণিত মৌলিক অধিকারসমূহ

- ১৯৭২ সালের ৪ নভেম্বর তৎকালীন গণপরিষদের মাধ্যমে বাংলাদেশের সংবিধান কার্যকর হয়;
- এই সংবিধানের তৃতীয়ভাগে ২৬-৪৪ পর্যন্ত মোট ১৯টি অনুচ্ছেদে বাংলাদেশের জনগণের জন্য ১৮টি মৌলিক অধিকার সন্নিবেশ করা হয়েছে;
- এই অধিকারগুলোর পরিপন্থী কোনো আইন পাস করা যাবে না; যদি পাশ করা হয় তাহলে তা বাতিল বলে গণ্য হবে।

সংবিধানে বর্ণিত মৌলিক অধিকারসমূহ নিম্নে সংক্ষেপে উল্লেখ করা হলো :

- সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং আইনের সমান আশ্রয় লাভের অধিকারী;
- ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে কোনো নাগরিকের প্রতি রাষ্ট্র কোনো বৈষম্য করবে না;
- কর্মে নিয়োগ বা পদ লাভের ক্ষেত্রে সকল নাগরিকের সমান সুযোগ থাকবে;
- রাষ্ট্রপতির পূর্বানুমতি ব্যতীত কেউ কোনো বিদেশী রাষ্ট্রের কাছ থেকে কোনো উপাধি, সম্মান, পুরস্কার গ্রহণ করতে পারবে না;
- আইনানুযায়ী ব্যতীত এমন কোনো ব্যবস্থা কারও প্রতি গ্রহণ করা যাবে না যাতে কোনো ব্যক্তির জীবন, স্বাধীনতা, দেহ, সুনাম বা সম্পত্তির হানি ঘটে;
- আইনানুযায়ী ব্যতীত জীবন ও ব্যক্তি স্বাধীনতা হতে কোনো ব্যক্তিকে বঞ্চিত করা যাবে না;
- গ্রেফতারকৃত যে কোনো ব্যক্তিকে যথাসম্ভব শীঘ্র গ্রেফতারের কারণ জানাতে হবে এবং তার মনোনীত আইনজীবীর সঙ্গে পরামর্শ এবং তাঁর মাধ্যমে আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ দিতে হবে;
- জোরপূর্বক কাউকে শ্রমদানে বাধ্য করা যাবে না;
- কোনো ব্যক্তিকে যন্ত্রণা দেওয়া যাবে না কিংবা নিষ্ঠুর, অমানুষিক বা লাঞ্ছনাকর দণ্ড দেওয়া যাবে না;
- বাংলাদেশের সর্বত্র অবাধ চলাফেরা, এর যেকোনো স্থানে বসবাস ও বসতি স্থাপন এবং বাংলাদেশ ত্যাগ ও পুনঃপ্রবেশ করার অধিকার প্রত্যেক নাগরিকের থাকবে;
- শান্তিপূর্ণভাবে ও নিরস্ত্র অবস্থায় সমবেত হওয়া এবং জনসভা ও শোভাযাত্রায় যোগদানের অধিকার প্রত্যেক নাগরিকের থাকবে;
- সমিতি, সংগঠন বা সংঘ গড়ে তোলার অধিকার প্রত্যেক নাগরিকের থাকবে;
- প্রত্যেক নাগরিকের বাক ও ভাব প্রকাশের স্বাধীনতা এবং সংবাদপত্রের স্বাধীনতার নিশ্চয়তা দেওয়া হলো;
- যে কোনো আইনসঙ্গত পেশা বা বৃত্তি গ্রহণের অধিকার প্রত্যেক নাগরিকের থাকবে;
- যে কোনো ধর্ম অবলম্বন, পালন বা প্রচারের অধিকার প্রত্যেক নাগরিকের রয়েছে;
- প্রত্যেক নাগরিকের সম্পত্তি অর্জন, ধারণ, হস্তান্তর বা অন্যভাবে বিলি ব্যবস্থা করার অধিকার থাকবে;
- নিজ গৃহে নিরাপত্তা লাভ ও যোগাযোগের অন্যান্য উপায়ের গোপনীয়তা রক্ষার অধিকার প্রত্যেকের থাকবে;
- উল্লিখিত অধিকারসমূহ বলবৎ করার জন্য হাইকোর্ট বিভাগে মামলা দায়ের করার অধিকার প্রত্যেকের থাকবে।

বাংলাদেশের সংবিধানে নারী ও পুরুষের সমান অধিকার

বাংলাদেশের সংবিধানে পুরুষের সাথে নারীর অধিকারকে সমান স্বীকৃতি দেয়া হয়েছে। নারী/ পুরুষভেদে সেখানে কোনো পার্থক্য করা হয়নি। বরং নারীদের এগিয়ে আসার জন্য প্রয়োজনে বিশেষ আইন প্রণয়নের কথাও বাংলাদেশের সংবিধানে সুস্পষ্টভাবে বলা হয়েছে। নিম্নে বাংলাদেশের সংবিধানে নারীদের জন্য বিশেষভাবে যে অধিকারগুলোর কথা বলা হয়েছে তা উল্লেখ করা হলো :

১. রাষ্ট্র সংশ্লিষ্ট এলাকার প্রতিনিধিগণ সমন্বয়ে গঠিত স্থানীয় শাসন-সংক্রান্ত প্রতিষ্ঠানসমূহকে উৎসাহ দান করিবেন এবং এই সকল প্রতিষ্ঠানসমূহে কৃষক, শ্রমিক এবং মহিলাদিগকে যথাসম্ভব বিশেষ প্রতিনিধিত্ব দেওয়া হইবে। *ivóªcwi Pij bvi gj bmmZ-9*
২. জাতীয় জীবনের সর্বস্তরে মহিলাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করিবার ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইবে। *ivóªcwi Pij bvi gj bmmZ-10*
৩. সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা নিশ্চিত করিতে রাষ্ট্র সচেষ্ট হইবে। *ivóªcwi Pij bvi gj bmmZ 19(1)*
৪. সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং আইনের সমান আশ্রয়লাভের অধিকারী। *AbjªQ`-27*
৫. কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে কোনো নাগরিকের প্রতি রাষ্ট্র বৈষম্য প্রদর্শন করিবে না। *AbjªQ`-28(1)*
৬. রাষ্ট্র ও গণজীবনের সর্বস্তরে নারী-পুরুষের সমান অধিকার লাভ করিবে। *AbjªQ` 28(2)*
৭. কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে জনসাধারণের কোনো বিনোদন বা বিশ্রামের স্থানে প্রবেশের কিংবা কোনো শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে ভর্তির বিষয়ে কোনো নাগরিককে কোনরূপ অক্ষমতা, বাধ্যবাধকতা, বাধা বা শর্তের অধীন করা যাইবে না। *AbjªQ` 28(3)*
৮. নারী বা শিশুদের অনুকূলে কিংবা নাগরিকদের যে কোনো অনগ্রসর অংশের অগ্রগতির জন্য বিশেষ বিধান-প্রণয়ন হইতে এই অনুচ্ছেদের কোন কিছুই রাষ্ট্রকে নিবৃত্ত করিবে না। *AbjªQ` 28(4)*
৯. প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদ-লাভের ক্ষেত্রে সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা থাকিবে। *AbjªQ`-29*
১০. কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ নারী-পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিক প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদলাভের অযোগ্য হইবেন না কিংবা সেই ক্ষেত্রে তাহার প্রতি বৈষম্য প্রদর্শন করা যাইবে না। *AbjªQ`-29(2)*
১১. আইনানুযায়ী ব্যতীত জীবন ও ব্যক্তি-স্বাধীনতা হইতে কোন ব্যক্তিকে বঞ্চিত করা যাইবে না। *AbjªQ`-32*
১২. আইনের দ্বারা আরোপিত বিধি নিষেধ সাপেক্ষে কোন পেশা বা বৃত্তি গ্রহণের কিংবা কারবার বা ব্যবসায়-পরিচালনার জন্য আইনের দ্বারা কোন যোগ্যতা নির্ধারিত হইয়া থাকিলে অনুরূপ যোগ্যতা সম্পন্ন প্রত্যেক নাগরিকের যে কোন আইনসম্মত পেশা বা বৃত্তি গ্রহণের এবং যে কোন আইনসম্মত কারবার বা ব্যবসায় পরিচালনার অধিকার থাকিবে। *AbjªQ`-40*
১৩. সংবিধান (চতুর্দশ সংশোধন) আইন ২০০৪ প্রবর্তনকালে বিদ্যমান সংসদের অব্যবহিত পরবর্তী সংসদের প্রথম বৈঠকের তারিখ হইতে শুরু করিয়া দশ বৎসরকাল অতিবাহিত হইবার অব্যবহিত পরবর্তীকালে সংসদ ভাঙ্গিয়া না যাওয়া পর্যন্ত ৪৫টি আসন কেবল মহিলা সদস্যদের জন্য সংরক্ষিত থাকিবে এবং তাহারা সংসদের সাধারণ নির্বাচনে প্রত্যেক দলের সংসদে প্রাপ্ত আসন অনুপাতে প্রত্যেক দল থেকে মনোনীত হবেন। তবে এই দফা মহিলাদের সরাসরি ভোটে নির্বাচিত হওয়া থেকে বিরত রাখবে না। *AbjªQ` 65(3)*

সাংবিধানিক, মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকার বাস্তবায়নে মবিঅ-এর কর্মকর্তাদের করণীয়

১. সমাজের ক্রমবর্ধমান নারী নির্যাতন প্রতিরোধে স্থানীয় জনপ্রতিনিধিগণের অগ্রণী ভূমিকা নিশ্চিতকরণে তাদের সঙ্গে নিয়মিত সংযোগ রক্ষা ও তাদের মধ্যে জেভার সমতা বিষয়ক সচেতনতা বৃদ্ধি;
২. সামাজিক অনাচার প্রতিরোধ, দুর্নীতি দমন ইত্যাদির মাধ্যমে সামাজিক নিরাপত্তা রক্ষায় সহায়তা করতে পারবেন;
৩. এলাকায় নারী অধিকার বাস্তবায়নে উল্লেখযোগ্য ভূমিকা রাখতে পারেন। যেমন : পুরুষ ও যুব সমাজের নারী নির্যাতন ও বৈষম্যের বিরুদ্ধে সোচ্চার হওয়া);
৪. জনসাধারণকে বিশেষ করে নারীদের অধিকার সম্পর্কে সার্বিক সচেতনতা বৃদ্ধিতে গ্রাম সমিতি ও বিভিন্ন ফোরাম আয়োজিত সভায় আলোচনা করে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখতে পারেন;
৫. এলাকায় নির্যাতিত ও দুস্থ নারীদের সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে আইনগত সহায়তা প্রাপ্তিতে সাহায্য করতে পারবেন। যেমন- রাস্ট, ও পিপি, থানা, উপজেলা কর্মকর্তাদের সঙ্গে সংযোগ স্থাপন;
৬. নারী অধিকার আদায় ও রক্ষাকল্পে কর্মএলাকায় সচেতন নারীদের সমন্বয়ে গঠিত মহিলা সমিতির মাধ্যমে দায়িত্ব পালনে সহায়তা করতে পারবেন;
৭. সামাজিক কুসংস্কার, বেআইনি ও ভুল ফতোয়া প্রতিরোধে ভূমিকা রাখতে পারবেন। বিভিন্ন সভা ও ফোরামে আলোচনা, র্যালি, পোস্টার বিতরণ করতে পারবেন;
৮. কর্মএলাকায় অনুষ্ঠিত সালিশ কার্যক্রমে নারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে পারবেন;
৯. জনপ্রতিনিধিত্বমূলক (নির্বাচন প্রভৃতি) কার্যক্রমে নারী প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করতে পারবেন;
১০. পরিবার ও সমাজের সর্বক্ষেত্রে নারীর মর্যাদা রক্ষা ও বৃদ্ধিতে অগ্রণী ভূমিকা রাখতে পারবেন;
১১. শিশুর স্বাস্থ্য, নারীর প্রজনন স্বাস্থ্য রক্ষায় সচেতনতা বৃদ্ধিতে সহায়তা করতে পারবেন;
১২. বিভিন্ন হয়রানি প্রতিরোধ করে জনগণের মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকার ভোগের পথকে সুগম করার লক্ষ্যে থানার কর্মকর্তা ও পুলিশদের সঙ্গে মতবিনিময় করতে পারবেন;
১৩. কর্মএলাকায় সাধারণ সালিশি ও ইউনিয়ন পরিষদের গ্রাম আদালতের সদস্যদের উদ্বুদ্ধ করে মৌলিক ও মানবাধিকার রক্ষায় তাঁদের ভূমিকা রাখতে সহায়তা করতে পারবেন;
১৪. সাংস্কৃতিক অধিকার রক্ষায়, যেমন : মেলা, জাতীয় দিবস উদযাপন, সামাজিক উৎসবে যোগদান ইত্যাদিতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখতে পারবেন। যাতে নারী ও শিশুগণ নির্বিঘ্নে ও নিরাপত্তার সাথে যাতায়াত করতে পারে সে বিষয়ে ভূমিকা রাখা সম্ভব;
১৫. দুর্নীতি দমনে কার্যকর ভূমিকা রাখা সম্ভব;
১৬. এলাকার বিদ্যালয় সমূহে সুশিক্ষার ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে ইন্টিজিং, হুমকি, ধর্ষণ, ইত্যাদি প্রতিরোধ করার জন্য শিক্ষকদের সঙ্গে আলোচনা এবং Peer Group (পিয়ার গ্রুপ) তৈরি করে কাজ করতে পারেন। এক্ষেত্রেও ইউপি সদস্য, উপজেলা নির্বাহী অফিসার এবং থানার সঙ্গে সমন্বয় রাখতে পারেন;
১৭. এলাকায় শিশুর জন্ম নিবন্ধন, বিয়ে রেজিস্ট্রেশন নিশ্চিতকরণে কার্যকর ভূমিকা রাখতে পারবেন;
১৮. ইমাম, কাজী, কর্মকর্তাদের সঙ্গে আলোচনার মাধ্যমে বিয়ের রেজিস্ট্রেশন নিশ্চিতকরণ ও বেআইনি তালাক বন্ধের মাধ্যমে নারী অধিকার রক্ষায় অগ্রণী হতে পারবেন;
১৯. বাল্যবিবাহ, বহুবিবাহ, মিথ্যা হিন্দা প্রতিরোধে সোচ্চার হতে পারবেন;
২০. এলাকায় কাজীর কার্যক্রম মনিটরিং-এ উল্লেখযোগ্য ভূমিকা থাকতে পারেন।

পারুলের অধিকার প্রতিষ্ঠা

পারুল ও আবুল খায়ের-এর বিয়ে হয়েছে প্রায় ৩ বছর। আবুল খায়ের একজন রিকশাচালক। বিয়ের কয়েক মাস পরই তাদের সংসারে অশান্তি দেখা দেয়। আবুল খায়ের ছিল মাদকাসক্ত, তাই রিকশা চালানোর আয় দিয়ে সে মদ পান করতো। ফলে সংসারের কোনো খরচই সে দিতে পারতো না, উল্টো বাড়িতে এসে পারুলকে বকাঝকা ও মারধর করতো। পারুল নিম্নমধ্যবিত্ত ঘরের মেয়ে, ৫ম শ্রেণি পর্যন্ত পড়াশোনা করার পর তার পিতার পক্ষে পড়াশোনা চালিয়ে যাওয়া সম্ভব হয়নি। কিছুটা শিক্ষা গ্রহণের ফলে অন্যের ঘরে কাজ করে খেতে তার আত্মসম্মানে বাঁধতো। এজন্য সে তার ভাসুরের ঘরে আশ্রয় নেয়। আশ্রয়ের বিষয়টি নিয়ে স্বামী পারুলকে অনেক মানসিক ও শারীরিক নির্যাতন করেছে। বড় ভাই-ভাবিকেও অপমান করেছে। ফলে কয়েকদিন পর পারুলের ভাসুর আর তাকে আশ্রয় দেয়নি।

মাতাল আবুল খায়ের প্রায়ই বাবার বাড়ি থেকে টাকা এনে দেয়ার জন্য পারুলকে অকথ্য ভাষায় গালাগাল ও মারধর করত। পারুলের বাবা মেয়ের সুখের কথা চিন্তা করে অনেক কষ্ট সত্ত্বেও প্রায়ই তার মেয়ের জামাইকে টাকা দিত। কিন্তু আবুল খায়ের টাকা ফুরিয়ে গেলে আবার বাবার বাড়ি থেকে টাকা এনে দেয়ার জন্য মারধর করত। পারুল স্থানীয় মেম্বার, চেয়ারম্যানের কাছে এর একটা গ্রহণযোগ্য সমাধানের জন্য গিয়েছিল। স্থানীয় চেয়ারম্যান ও গণ্যমান্য ব্যক্তিদের সহায়তায় ব্যাপারটা কয়েক দফা মীমাংসা হলেও কিছুদিন পর পরই আবার পারুলের উপর নির্যাতন শুরু হয়। এসব নির্যাতন সহ্য করতে না পেরে পারুল সিদ্ধান্ত নিল সে আর আবুল খায়েরের সঙ্গে সংসার করবে না। এজন্য সে কুমিল্লার চান্দিনা উপজেলা মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তার কার্যালয়ে এসে অভিযোগ দায়ের করে। অভিযোগ দায়ের করার পর উভয় পক্ষের শুনানি গ্রহণ করা হয়। শুনানির পর এলাকার চেয়ারম্যান এবং স্থানীয় গণ্যমান্য ব্যক্তিদের সহায়তায় অভিযোগটি স্থানীয়ভাবে মীমাংসা করার জন্য দায়িত্ব প্রদান করা হয়। মীমাংসার জন্য বাদি এবং বিবাদি পক্ষ কয়েকদিন সময় নেয়। কয়েকদিন পরে বাদি ও বিবাদি পক্ষ একত্রে এসে জানায় যে তারা তালাকের মাধ্যমে আপোস মীমাংসায় পৌঁছেছে। এজন্য বিবাদিকে মোহরানার টাকা পরিশোধ করার জন্য নির্দেশ দেয়া হয়।

কিন্তু আবুল খায়ের দেনমোহরের টাকা পরিশোধ করতে গড়িমসি করতে থাকলে পারুল আবার মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তার কার্যালয়ে আসে। পুনরায় উভয়পক্ষকে ডেকে অভিযোগ আদালতে পাঠানোর মাধ্যমে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণের কথা বললে এবং দেনমোহর নারীর অধিকার বিষয়টি বুঝালে তিনদিনের মধ্যে আবুল খায়ের জমি বর্গা রেখে দেনমোহর হিসেবে এক লক্ষ টাকা পাওনার বিপরীতে ৪৭,০০০.০০ টাকা পরিশোধ করে। এভাবে বিবাহ বিচ্ছেদের মাধ্যমে পারুল তার মাদকাসক্ত স্বামীর শারীরিক ও মানসিক নির্যাতনের হাত থেকে রেহাই পায়। পারুল মবিঅ কর্মকর্তাদের পরামর্শ মতো একটি দুধেল গাভী কিনেছে। বাকি অর্থ ব্যাংকে রেখেছে, এগুলোর আয় থেকে সে দরিদ্র পিতার পরিবারে বোঝা হয়ে না থেকে অর্থের যোগান দিতে পারছে। পারুল বর্তমানে গ্রাম সংগঠনের একজন সক্রিয় সদস্য। সংগঠনের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ নিয়ে কুটির শিল্প প্রতিষ্ঠা করবে- জীবন সংগ্রামে ঘুরে দাঁড়ানো পারুল মনে করে মানুষকে তার নিজের অধিকার আদায়ে সোচ্চার হওয়া প্রয়োজন।

১. পারুলের অবস্থা কী হয়েছিল?
২. পারুল কোন্ ধরনের অধিকার থেকে বঞ্চিত হয়েছিল এবং কোন্ ধরনের অধিকার প্রতিষ্ঠিত হয়েছে?
৩. পারুলের মোহরানার বাকি টাকা কেন আদায় হলো না?
৪. পারুলের জীবনে কীভাবে এবং কী ধরনের পরিবর্তন এসেছে?
৫. মবিঅ এর কর্মকর্তাগণ এধরণের কী কী সমস্যার সম্মুখীন হচ্ছেন?
৬. মবিঅ কর্মকর্তাদের ভূমিকা কীরূপ ছিল?

জামিলার স্বামীকে সুপথে ফেরানো

জামিলা বেগম, তার স্বামী মো: রবিউল ইসলামের বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করেন। তার অভিযোগ, তিনি ২ বছর ধরে বিবাহিত এবং বর্তমানে সন্তানসম্ভবা। বিয়ের পর সে জানতে পারে তার স্বামী ফেসিডিল ব্যবসার সঙ্গে জড়িত। সেই সাথে অবৈধ নারীদের সঙ্গে চলাফেরা করে; প্রায়ই রাতে বাড়ি ফিরে না। ইতোমধ্যে একবার পুলিশের হাতে ধরা পরে এবং হাজতবাস করে। জামিলা ও তার শাশুড়ি এ ব্যাপারে অনেক বুঝিয়েছে, কিন্তু কোনো সুরাহা হয়নি।

তদন্তে বাদি, বিবাদি উভয়পক্ষকে শুনানিতে ডাকা হয়। দেখা যায় জামিলা তার শাশুড়ির সঙ্গে অবস্থান করছে এবং তার সহায়তায় কোর্টে মামলা দায়ের করেছে। শাশুড়ি তার ছেলের বউয়ের প্রতি খুবই সহমর্মী। তিনি তার বিপদগামী ছেলেকে মামলা করে, ভয় প্রদর্শন করে স্বাভাবিক অবস্থায় ফিরানোর চেষ্টা করছেন এই মর্মে বক্তব্য দেন।

মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তা এ বিষয়ে রবিউলকে বোঝানোর চেষ্টা করেন। রবিউল সংশোধন না হলে আইনের আশ্রয় নেয়া হবে বলেও জানিয়ে দেন। উপজেলা চেয়ারম্যানও তাকে এ ব্যাপারে সাবধান করে দেন। সকল মহলের চাপে রবিউল লিখিতভাবে জানায় যে, সে তার অতীত ভুল বুঝতে পেরেছে, সে ফেসিডিল ব্যবসা ছেড়ে দিয়ে তার সন্তানসম্ভবা স্ত্রীর সঙ্গে স্বাভাবিক জীবন যাপন করবে।

তারা উভয়পক্ষ মিলিত হওয়ায় তদন্ত শেষে জর্জকোর্টে প্রতিবেদন প্রেরণ করা হয়। বাদি, বিবাদি সমঝোতায় আসায় আদালতে মামলাটি নিষ্পত্তি হয়। বর্তমানে তারা শান্তিতে বসবাস করছেন।

- ১। জামিলার স্বামী কী ধরনের অধিকার লঙ্ঘন করেছে ?
- ২। এখানে শাশুড়ির ভূমিকা কী ছিল ?
- ৩। মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কর্মকর্তা বিষয়টি কীভাবে সমাধান করেছে ?
- ৪। এখানে জামিলার কোন ধরনের চাহিদা/স্বার্থ পূরণ হয়েছে ?
- ৫। মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কর্মকর্তাগণ নিজ নিজ কর্মক্ষেত্রে কী ধরনের অভিজ্ঞতার সম্মুখীন হচ্ছেন ?
- ৬। মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কর্মকর্তাগণ এসকল বিষয়ে আরও কী কী দায়িত্ব পালন করতে পারেন ?

করیمন ফিরে পেল পিতা ও স্বামীর ঘর

গাইবান্ধার করিমনের বয়স যখন পাঁচ বছর তখন তার বাবা-মা সুফিয়াকে ঝগড়ার এক পর্যায়ে রাগের মাথায় মুখে মুখে তালাক দেয়। সামাজিক বিচারে স্থানীয় মসজিদের ইমাম এভাবে তালাক দিলে তা কার্যকর বলে মতামত দেন। করিমনের মা বাধ্য হয়ে বাপের বাড়ি ফিরে যায়।

দুই বছরের মাথায় সুফিয়ার পুনরায় বিয়ে হয়। করিমন নানার সংসারে অযত্ন, অবহেলায় বড় হয়। তাকে বিয়ে দেয়ার চেষ্টা করা হলে পিতার পরিচয়ের বিষয়টি পাত্র পক্ষ জানতে চায়। তাদেরকে জানানো হয় করিমনের পিতা মারা গেছে। করিমনের নানার পক্ষে বিয়েতে স্থিরকৃত যৌতুকের সকল টাকা পরিশোধ করা সম্ভব হয় না। এ নিয়ে তার স্বামী ও শশুড় বাড়ির লোকেরা প্রায়ই খোঁটা দিত। স্বামী মাঝে মাঝে মারধোর করত। কিছু দিন পর শ্বশুর বাড়ির সকলে জানতে পারে যে করিমনের পিতা বেঁচে আছে এবং তার মাকে তালাক দেয়া হয়েছিল। বিষয়টি জানার পর করিমনের ওপর অত্যাচারের মাত্রা বেড়ে যায়। স্বামী ও তার পরিবারের লোকেরা পিতার পরিচয় এবং মায়ের তালাক নিয়ে কথায় কথায় খোঁটা দেয়। এক সময় করিমন মাকে নিয়ে তার বাবার কাছে যায়; কিন্তু বাবা তাকে সন্তান হিসেবে স্বীকৃতি দিতে অস্বীকার করে। উপরন্তু সুফিয়া চরিত্রহীন-এই বলে অপবাদ দিয়ে মা মেয়েকে তাড়িয়ে দেয়। কাবিননামা না থাকায় এবং ডিএনএ টেস্টের অর্থ ও সুযোগ-সুবিধার অভাবে বিষয়টি প্রমাণ করা কষ্টকর হয়ে দাড়াই।

করিমন বিচারের আশায় দ্বারে দ্বারে ঘুরতে থাকে। পরিশেষে মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তার সহযোগিতায় ম্যাজিস্ট্রেটের নির্দেশে গ্রামে ইউপি চেয়ারম্যান, সদস্য, গ্রাম্য মাতবর, গণ্যমান্য ব্যক্তি নিয়ে সালিশি বসে। করিমনের পিতার কোকড়া চুল, নখ ও আঙ্গুলের গড়ন, করিমনের সং বোনের সঙ্গে দেহের গড়নের মিল এবং প্রতিবেশীদের স্বাক্ষীর ফলে সুফিয়া ছমিরুদ্দিনের বিবাহিত স্ত্রী এবং করিমন তার ঔরসজাত কন্যা এই বিষয়টি সঠিক বলে সালিশিতে সিদ্ধান্ত হয়। ছমিরুদ্দিন নিজেও স্বীকার করে বলে, সম্পত্তিতে ভাগ দিতে হবে এই ভয়ে সে সব অস্বীকার করেছিল।

পিতৃ পরিচয়ের স্বীকৃতিতে আনন্দে করিমন অঝোর ধারায় কাঁদতে কাঁদতে বলে, “আমার সম্পত্তি দরকার নেই, পিতার পরিচয়ই যথেষ্ট”। সালিশিতে সিদ্ধান্ত হয় করিমন সম্পত্তির অংশ পাবে। তাছাড়া সালিশিতে উপস্থিত করিমনের স্বামী ও শ্বশুর পক্ষের লোকদের যৌতুকের জন্য নিপীড়নের বিষয়টিও মীমাংসা হয়। তারা আর ‘যৌতুক নেবেনা এবং নির্যাতন করবে না’ এই বিষয়টি লিখিতভাবে জানিয়ে করিমনকে ঘরে নিয়ে যায়।

- ১। করিমনের অবস্থা কীরূপ ছিল? তার কোন্ ধরনের অধিকার ক্ষুণ্ণ হয়েছিল?
- ২। করিমনের ন্যায্য অধিকার প্রতিষ্ঠায় কী কী বাধা ছিল?
- ৩। বর্তমানে করিমনের কোন্ ধরনের চাহিদা/স্বার্থ পূর্ণ হয়েছে?
- ৪। তার অবস্থানের ক্ষেত্রে কী ধরনের পরিবর্তন হয়েছে?
- ৫। মবিঅ কর্মকর্তাগণ নিজ নিজ কর্মক্ষেত্রে কী ধরণের অবস্থার সম্মুখীন হচ্ছেন?
- ৬। এক্ষেত্রে মবিঅ কর্মকর্তার আর কী ধরণের দায়িত্ব পালন করতে পারেন?

নরসিংদী জেলায় নারীদের ভোটাধিকার

সামনে সংসদ নির্বাচন। জনগণের মধ্যে ব্যাপক উৎসাহ। মোড়ে চায়ের দোকানের সামনে ভিড় লেগেই থাকে। সরকার এবং এনজিওদের পক্ষ থেকে বিভিন্ন গ্রাম সংগঠনের সভায় সং, উদ্যোগী এবং যোগ্য প্রার্থীকে ভোট দেয়ার জন্য আলোচনা করা হচ্ছে। বলা হয়েছে ভোটাধিকার নাগরিক অধিকার এবং দায়িত্ব।

নরসিংদী জেলার মনোহরদী গ্রামের নারীরাও ভোট দেয়ার জন্য প্রস্তুত। “আমার ভোট আমি দেব, যিনি যোগ্য তাকেই দিব”- গ্রাম সংগঠনের নারীদের ভোট বিষয়ে জিজ্ঞাসা করলে তারা এভাবেই সোচ্চার কণ্ঠে জবাব দেয়।

ভোট পরবর্তী সময়ে নারীদের সঙ্গে ঘনিষ্ঠভাবে আলোচনা করে জানা যায় যে অধিকাংশ ক্ষেত্রেই তারা পরিবারের কর্তা ব্যক্তিদের সঙ্গে আলোচনা করেই ভোট দিয়েছেন। তারা তখন বলেন শত হলেও স্বামীর কথাতো শুনতেই হয়। গ্রামের একটি বৌ এ ব্যাপারে স্বামীর সঙ্গে দ্বিমত করলে তাকে মারধোর করে বলেও জানা যায়। অনেকে অবশ্য এও বলেছেন তারা তাদের ইচ্ছেমতোই ভোট দিয়েছেন।

- ১। ভোটাধিকার মানুষের কোন ধরনের অধিকার ?
- ২। নারীর ভোটাধিকার প্রয়োগের ওপর কোনো প্রকার নিয়ন্ত্রণ আছে কী ?
- ৩। ভোটাধিকার নারীর কোন ধরনের চাহিদা/ স্বার্থ পূরণ করে ?
- ৪। নারীর ভোটাধিকার প্রতিষ্ঠায় সরকার ও এনজিওদের পক্ষ থেকে গৃহীত ভূমিকা কীরূপ ছিল ?
- ৫। নারীর ভোটাধিকার প্রতিষ্ঠায় মবিঅ কর্তৃক কোন্ ধরনের কার্যক্রম নেয়া প্রয়োজন ?

জেভার সমতা অর্জনে সাংবিধানিক, মানবাধিকার ও
মৌলিক অধিকার বাস্তবায়নে মহিলা বিষয়ক
অধিদপ্তর (মবিঅ)-এর ভূমিকা

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- সাংবিধানিক, মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকার সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- মবিঅ-এর মাধ্যমে নারী ও পুরুষের কোন্ কোন্ ধরনের অধিকার বাস্তবায়নে সহায়তা করা হচ্ছে তা বুঝতে পারা;
- নারীর সাংবিধানিক, মৌলিক ও মানবাধিকার রক্ষার মাধ্যমে জেভার সমতা উন্নয়নে মবিঅ কর্মকর্তাদের দায়িত্ব এবং করণীয় চিহ্নিতকরণ।

অধিকার বলতে কী বোঝায় ?

অধিকার হচ্ছে মানুষের আত্মবিকাশের জন্য প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধার দাবি, যা নৈতিক কিংবা আইনগত ভিত্তির উপর প্রতিষ্ঠিত।

NôAvgvi Rb" Ab`i` i hv Ki†Z nte tmUvB Avgvi AmaKvi ô-tmgU|

অধিকারকে ব্যাপক অর্থে দু'টো ভাগে ভাগ করা যায়

১. নৈতিক অধিকার

যে অধিকারের ভিত্তি নৈতিকতার মানদণ্ডে নির্ধারিত এবং যা ভঙ্গ করলে নৈতিক অপরাধ হয় তাকে নৈতিক অধিকার বলে। যেমন : ছোটদের থেকে শ্রদ্ধালাভের অধিকার।

২. আইনগত অধিকার

যে অধিকার দেশের আইন দ্বারা স্বীকৃত এবং যা ভঙ্গ করলে আইনগত অপরাধ হয় তাকে আইনগত অধিকার বলে। যেমন : ঋণদাতার ঋণের টাকা ফেরত পাওয়ার অধিকার।

মানবাধিকার

মানবাধিকার হচ্ছে মানুষের এমন কিছু দাবি যা প্রত্যেক মানুষ তার জন্মের মুহূর্ত থেকে পাওয়ার অধিকার রাখে, যা সহজাত, অহস্তান্তর যোগ্য, অবিচ্ছেদ্য ও সর্বজনীন এবং যার স্বীকৃতি জাতিসংঘ কর্তৃক গৃহীত মানবাধিকার সনদে রয়েছে।

মানবাধিকারের দুইটি বৈশিষ্ট্য

১. সার্বজনীন সহজাততা (Universal Equality)
২. স্বাধীনতা (Freedom)

মানবাধিকার ঘোষণা

জাতিসংঘের সাধারণ পরিষদ ১৯৪৮ সালের ১০ই ডিসেম্বর সর্বজনীন মানবাধিকারের ঘোষণা করে।

মৌলিক অধিকার

যখন কতিপয় মানবাধিকারকে কোনো দেশের সংবিধানে লিপিবদ্ধ করা হয় এবং সাংবিধানিক নিশ্চয়তা (Constitutional guarantee) দ্বারা সংরক্ষণ করা হয় তখন তাদেরকে মৌলিক অধিকার বলা হয়।

মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকারের মধ্যে পার্থক্য

মানবাধিকার	মৌলিক অধিকার
১. মানবাধিকারের ক্ষেত্র ব্যাপক;	১. মৌলিক অধিকারের ক্ষেত্র সংকীর্ণ;
২. মানবাধিকারের উৎস হলো আন্তর্জাতিক আইন;	২. মৌলিক অধিকারের উৎস হলো কোন দেশের সংবিধান;
৩. মানবাধিকার কোন ভৌগলিক সীমারেখার মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়;	৩. মৌলিক অধিকার নির্দিষ্ট দেশের মধ্যে সীমাবদ্ধ;
৪. সকল মানবাধিকার বলবৎ করা যায় না, যদি তা দেশের সংবিধানে স্বীকৃত না থাকে;	৪. মৌলিক অধিকারগুলো বলবৎ করা যায়, কারণ আইন দ্বারা সেগুলো স্বীকৃত;
৫. সকল মানবাধিকার মৌলিক অধিকার নয়।	৫. সকল মৌলিক অধিকারই মানবাধিকার।

অধিবেশন - সাত

অধিবেশনের শিরোনাম : জেডার রেসপনসিভ উন্নয়ন প্রকল্প পরিকল্পনা : প্রয়োজনীয়তা ও প্রক্রিয়া

অধিবেশনের সময়কাল : ১ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- প্রকল্প পরিকল্পনা ও উন্নয়ন এবং জেডার পরিকল্পনা বিষয়ে সম্যক ধারণা লাভ;
- উন্নয়ন প্রকল্প পরিকল্পনায় জেডার মূলধারাকরণের প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন;
- প্রকল্প চক্রের ধাপসমূহে জেডার মূলধারাকরণের পদ্ধতি ও প্রক্রিয়া সম্পর্কে ধারণা অর্জন।

পদ্ধতি

- ভিআইপিপি (VIPP)
- মাথা খাটানো (Brain Storming)
- দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা
- প্রশ্নোত্তরপূর্বক বক্তৃতা/আলোচনা

উপকরণ

- ভিআইপিপি কার্ড, পিন, বোর্ড
- ফ্লিপচার্ট
- মার্কার
- মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর
- হ্যান্ডআউট ৭.১ : জেডার পরিকল্পনা : ধারণা ও বিশ্লেষণ পদ্ধতি
- হ্যান্ডআউট ৭.২ : প্রকল্প প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ায় জেডার ভিত্তিক বিশ্লেষণের প্রয়োজন
- প্রশিক্ষণ উপকরণ ৭.১ : জেডার ভিত্তিক বিশ্লেষণের জন্য প্রয়োজনীয় নীতিমালা (Principles), উপকরণ এবং প্রক্রিয়া
- স্লাইড : ৭.১ থেকে ৭.১৭

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
ভিআইপিপি (VIPP), আলোচনা ও উপস্থাপনা ৪০ মিনিট	১. অধিবেশনের উদ্দেশ্য ও উন্নয়ন প্রকল্প পরিকল্পনা বিষয়ক ধারণা : <ul style="list-style-type: none">● সহায়ক সকলকে শুভেচ্ছা জানিয়ে অধিবেশন শুরু করবেন;● প্রথমে অধিবেশনের উদ্দেশ্যসমূহ অংশগ্রহণকারীদের সামনে উপস্থাপন করবেন ও আলোচনা করবেন;● প্রকল্প, উন্নয়ন, জেডার রেসপনসিভ পরিকল্পনা ইত্যাদি বিষয় সম্পর্কে ভিপি কার্ডে লিখিত শব্দগুলো একটি একটি করে বোর্ডে লাগাবেন;	ভিপি কার্ড, বোর্ড, পিন, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, হোয়াইট বোর্ড, মার্কার হ্যান্ডআউট ৭.১, স্লাইড ৭.১ থেকে ৭.৬

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
	<ul style="list-style-type: none"> ● ধারণাসমূহ সুস্পষ্ট করার জন্য ফ্লিপচার্ট বা স্লাইডের মাধ্যমে একটি একটি করে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে ধারণা উপস্থাপন করবেন এবং এ বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের নিজস্ব মতামতগুলো বলতে বলবেন; ● প্রকল্প, জেডার রেসপনসিভ পরিকল্পনা, উন্নয়ন, জেডার মূলধারাকরণ ইত্যাদি বিষয়ের ধারণাসমূহ মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর/ ওভারহেড প্রজেক্টর/ ফ্লিপচার্ট-এর মাধ্যমে উপস্থাপন করে সহায়ক বিষয়গুলো সম্পর্কে স্বচ্ছ ধারণা লাভে সহায়তা করবেন। 	
<p>প্রশ্নোত্তর মূলক আলোচনা/ বক্তৃতা, দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা</p> <p>৫০ মিনিট</p>	<p>২. প্রকল্প চক্রের ধাপসমূহে নারীর ভূমিকা, চাহিদা ও অবস্থানের ওপর দলীয় আলোচনা :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক প্রথমে প্রকল্প চক্রের ধাপগুলো একটি একটি করে উপস্থাপন করবেন। প্রত্যেক ধাপে মূলত কী করা হয় তা আলোচনা করবেন; ● প্রকল্প চক্রের ৫টি ধাপ (চাহিদা নিরূপণ, পরিকল্পনা প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন) নিয়ে কাজ করার জন্য অংশগ্রহণকারীদের প্রয়োজন মতো ৫টি দলে ভাগ করবেন; ● প্রতিটি দল মবিঅ'র একটি প্রকল্প নিয়ে প্রকল্প চক্রের বিভিন্ন ধাপে তা কীভাবে প্রণয়ন, বাস্তবায়ন ও মূল্যায়ন করা হয়ে থাকে তা আলোচনা করবেন। তারা এসব ক্ষেত্রে যথাযথভাবে নারীর চাহিদা, ভূমিকা, অবস্থা ও অবস্থান প্রতিফলিত হয়েছে কী-না সে বিষয় লক্ষ্য রেখে আলোচনা করবেন এবং মতামতগুলো ফ্লিপচার্টে লিখবেন ও উপস্থাপন করবেন। এ জন্য হ্যান্ডআউট ৭.২ ব্যবহার করতে বলবেন; ● দলীয় কাজ শেষ হলে প্রতিটি দলকে উপস্থাপন করতে বলবেন; ● দলীয় উপস্থাপনার সময় অন্য দলের সদস্যগণ মতামত প্রদান করবেন; ● সহায়কের নিজস্ব কোনো মতামত থাকলে তা সংযোজন করবেন; ● সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করবেন। 	<p>ফ্লিপচার্ট, মার্কার, মাল্টিমিডিয়া, প্রজেক্টর, ওভারহেড প্রজেক্টর, হ্যান্ডআউট ৭.২, প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-৭.১ স্লাইড-৭.৭ থেকে ৭.১৭</p>

জেভার রেসপনসিভ পরিকল্পনা : ধারণা ও বিশ্লেষণ পদ্ধতি

প্রকল্প কী ?

একটি নির্ধারিত সময়ে দেশের কাজিক্ত আর্থ-সামাজিক উন্নয়নকে নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সামাজিক, আর্থিক, কারিগরি, প্রাকৃতিক ও মানব সম্পদের সমন্বিত ব্যবহারের মাধ্যমে প্রয়োজনীয় কার্যাবলীর প্রতিটির সমষ্টিকে এক একটি প্রকল্প বলা হয়। প্রকল্প প্রধানতঃ দুই ধরনের : ডিপিপ বা উন্নয়ন প্রকল্প প্রস্তাবনা এবং টিপিপি বা টেকনিক্যাল প্রকল্প প্রস্তাবনা।

উন্নয়ন পরিকল্পনা কী ?

উন্নয়ন পরিকল্পনা হলো সরকার কর্তৃক গৃহীত একটি সচেতন প্রয়াস যা অর্থনৈতিক উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় একটি দিক নির্দেশনা দেয় যার মাধ্যমে অর্থনৈতিক ও সামাজিক ক্ষেত্রে দ্রুত এবং মৌলিক পরিবর্তন ঘটে।

জেভার রেসপনসিভ পরিকল্পনা (Gender Responsive Planning) কী ?

জেভার পরিকল্পনার লক্ষ্য হলো উন্নয়নের চালিকাশক্তি এবং উপকারভোগী উভয় ক্ষেত্রেই পুরুষের সমান বা সমশর্তে নারীকে উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে সম্পৃক্ত করা। জেভার শ্রম বিভাজনের ফলে সকল সমাজেই সম্পদ, ক্ষমতা অর্জন এবং তাদের নিজেদের জীবনের ওপর নারীদের নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে সুযোগ সীমিত হয়েছে। ফলে মতামত, মর্যাদা, সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া এবং সর্বোপরি, উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় জীবন- জীবিকার মান বৃদ্ধির সকল ক্ষেত্রেই নারীগণ পিছিয়ে আছে। দেখা যায় প্রচলিত উন্নয়ন ধারার সুফল নারী-পুরুষের মাঝে ভিন্ন ভিন্নভাবে বণ্টিত হয়; ফলে নারী ও পুরুষ ভিন্ন ভিন্ন মাত্রায় উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে সাড়া দেয়। এতে নারীগণ উন্নয়নে অংশগ্রহণকারী ও সুফলভোগী এই উভয় দিক থেকেই বঞ্চিত হয়। এই অবস্থাকে পরিবর্তনের মাধ্যমে নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা আনয়নের সচেতন প্রয়াসই হলো জেভার রেসপনসিভ পরিকল্পনা। উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে নারীর সমান অংশগ্রহণ ও সুফল অর্জন নিশ্চিত করার জন্য জেভার রেসপনসিভ পরিকল্পনা জরুরি।

জেভার রেসপনসিভ পরিকল্পনার বৈশিষ্ট্য

এটি অধিকতর বাস্তবসম্মত নীতি: জেভার রেসপনসিভ পরিকল্পনা হলো এমন এক নীতি যা জেভার শ্রমবিভাজন এবং অর্থনৈতিক উন্নয়নে নারীর অংশগ্রহণের ধরন ও ব্যাপ্তি সম্পর্কে অধিকতর সম্যক ধারণা অর্জনের মাধ্যমে অর্থনৈতিক পরিকল্পনাকে একটি শক্তিশালী ভিত্তি প্রদান করে।

অধিকতর সমদর্শী নীতি: এটি হলো এমন এক নীতি যা নারী-পুরুষের সামাজিক ও অর্থনৈতিক অবস্থানের ভিন্নতার প্রতি মনোযোগ স্থাপন করে, যার ফলে একটি সমদর্শী ফলাফল অর্জনের লক্ষ্যে প্রণীত নির্দিষ্ট নীতিমালার সুফল বণ্টন সম্ভব হয়। একইসঙ্গে নির্দিষ্ট নারীগোষ্ঠীর দৃষ্টিকোণ থেকে প্রকল্প পরিকল্পনার মধ্যকার ফাঁক-ফোকর ও দুর্বলতা শনাক্ত করা সম্ভব হয়।

জেভার সমতা পরিবীক্ষণ (Gender Equality Monitoring)

বাংলাদেশের পরিস্থিতির প্রেক্ষিতে নারী-পুরুষের মধ্যে ভিন্ন ভিন্ন প্রয়োজন রয়েছে এবং নারীর অধস্তন অবস্থানের জন্য এই মডিউলে বেশিরভাগ ক্ষেত্রে নারীর ভিন্নতর প্রয়োজনের উপর গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে। এই কারণে জেভার রেসপনসিভ পরিকল্পনা আলোচনায় নারী বিষয়গুলোকে বিশেষ প্রাধান্য দেয়া হয়েছে। জেভার সমতা ও সাম্যের মানদণ্ডে একটি প্রকল্প/কর্মসূচি যথাযথভাবে বাস্তবায়ন হচ্ছে কী-না, নারীর উন্নয়নের জন্য ঘোষিত নীতিমালা, লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য অর্জিত হচ্ছে কী-না, কার্যক্রম বাস্তবায়িত হচ্ছে কী-না তা তদারকী করাই হলো জেভার সমতা পরিবীক্ষণ। এ ছাড়াও এই পরিবীক্ষণ বা মনিটরিংয়ের মাধ্যমে আমরা প্রকল্প/কর্মসূচি বাস্তবায়নকালে কোনো ত্রুটি বিচ্যুতি ঘটলে তা দূর করার উদ্যোগ গ্রহণ করতে পারি। এই জেভার পরিবীক্ষণ বা মনিটরিংয়ের জন্য প্রয়োজন কতগুলো সুনির্দিষ্ট নির্দেশক ও কৌশল চিহ্নিত করা। প্রকল্প/কর্মসূচি বিশেষে এই পরিবীক্ষণ বা মনিটরিংয়ের নির্দেশক ও কৌশল ভিন্ন ভিন্ন রকমও হতে পারে। জেভার পরিবীক্ষণ বা মনিটরিংয়ের জন্য সবচেয়ে কার্যকর নির্দেশক হচ্ছে জেভার ভূমিকা ও জেভার চাহিদা শনাক্তকরণ।

জেভার রেসপনসিভ প্রকল্প পরিকল্পনার উদ্দেশ্য

- স্থানীয় ও জাতীয় পর্যায়ে উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় নারী এবং দরিদ্রদের সক্রিয় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;
- কোন কোন বিষয়, কী ধরনের সম্পদ এবং কার্যক্রম উন্নয়ন ক্ষেত্রে নারী ও দরিদ্রদের উন্নয়নকে ব্যাহত করে তা চিহ্নিত করা;
- প্রকল্পের পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন এবং মূল্যায়নের বিভিন্ন পর্যায়ে জেভার বিষয় সংশ্লিষ্টকরণের ক্ষেত্রে বাহ্যিক (External) বাধা ও সুযোগসমূহ চিহ্নিত করা;
- প্রকল্পের সকল পর্যায়ে নারী বিষয় সম্পৃক্তকরণের ক্ষেত্রে যেসব উপকরণ ও সহযোগিতা প্রয়োজন তা যথাসময়ে ব্যবহারের জন্য পূর্ব থেকেই অবহিত হওয়া।

প্রকল্প প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ায় জেভার রেসপনসিভ বিশ্লেষণের প্রয়োজন ও প্রক্রিয়া

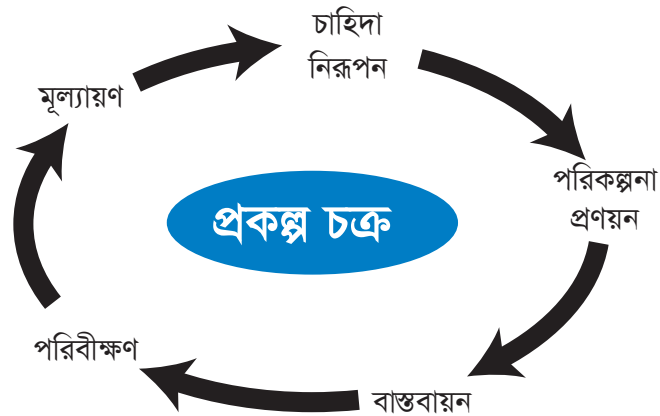
অনেক সময় দেখা যায় যে, নারী উন্নয়নকে সামনে রেখে তৈরিকৃত প্রকল্পের ক্ষেত্রেও প্রকল্প প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ার ত্রুটিজনিত কারণে মূল লক্ষ্য অর্জন ব্যাহত হয়। এর একটি অন্যতম কারণ হলো নারী বা পুরুষ যিনিই হোন তিনি বা তারা উন্নয়নের বিষয়ে সচেতন, সম্যক অবগত এবং নিবেদিতপ্রাণ নন। এই মনোভঙ্গির কারণে তারা ব্যুরোক্রেটিক বাধা-বিপত্তির বেড়া ডিঙ্গাতে পারেন না। তাদের অনেকেই তখন যুক্তি খণ্ডনের চেষ্টা করেন ও বলেন, আমরা তো অনেক চেষ্টা করেছি, কিন্তু স্থানীয় অবস্থা বা পরিস্থিতি আমাদের অনুকূল নয়, যার জন্য কিছু করতে পারছি না। প্রকল্প বাস্তবায়নের এই পর্যায়ে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিবর্গের যে মনোভাব, দক্ষতা ও পারঙ্গমতা প্রয়োজন তা হলো 'Conscientisation' যা নিম্নের বিভিন্ন স্তরে অর্জিত হয়:

- কোনো বিষয় সম্পর্কে সম্যক ধারণা লাভ;
- এতে বিশ্বাস স্থাপন;
- সেই কাজটি নিজে করা;
- কাজটি অন্যকে করতে উদ্বুদ্ধ করা;
- কেউ এর বিরোধিতা/ব্যত্যয় ঘটালে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ।

প্রকল্প মূল্যায়নে জেভার বিশ্লেষণ ও ব্যবহার

প্রকল্প চক্রের বিভিন্ন ধাপ রয়েছে: নিম্নে ধাপগুলো দেখানো হয়েছে। প্রত্যেক ধাপে জেভার বিষয়ে যথাযথভাবে বিবেচনা করতে হবে। উন্নয়নে কোনো প্রকল্পের অবদান নির্ণয়ের জন্য পরিমাপক নির্ণয় করা ও তার জেভার বিশ্লেষণ জরুরি। প্রকল্প মূল্যায়নে প্রথাগত ধারণা হলো এর 'cost-benefit' পর্যালোচনা করা। এরূপ পর্যালোচনা প্রকল্পের আউটপুট সম্পর্কে দিক নির্দেশনা দেয়। অপরদিকে উন্নয়নে নারীর অংশগ্রহণ বিষয়ক মূল্যায়নের মূল লক্ষ্য হলো প্রকল্পের মাধ্যমে নারীর ক্ষমতায়নের জন্য প্রয়োজনীয় সামাজিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক প্রক্রিয়ার পরিবেশ সৃষ্টি হয়েছে কী-না তা খতিয়ে দেখা।

কোনো প্রকল্পে নারী উন্নয়নের বিষয়গুলো বিবেচিত হয়েছে কী-না তা দেখার জন্য প্রকল্প চক্রের সকল ধাপে বিষয়টি বিশ্লেষণের অবকাশ রাখে। নিম্নে প্রকল্প চক্র এবং প্রকল্পের বিভিন্ন ধাপে বিবেচ্য জেভার বিষয়সমূহ উল্লেখ করা হলো :



১. নারীর চাহিদা নিরূপণ

- ১.১ প্রকল্পের মাধ্যমে নারীদের উৎপাদন ক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য প্রয়োজনীয় চাহিদা এবং সুযোগ-সুবিধা লাভের কতটুকু সুযোগ রয়েছে;
- ১.২ সম্পদ ও উপকরণে প্রবেশ ও নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে কী ধরনের ব্যবস্থা ও সুযোগ-সুবিধা রয়েছে;
- ১.৩ প্রকল্পের মাধ্যমে অর্জিত সুফল ভোগের ক্ষেত্রে কী ধরনের সুযোগ-সুবিধা রয়েছে;
- ১.৪ এ ধরনের চাহিদা নিরূপণ ও সুযোগ-সুবিধা নির্ধারণের ক্ষেত্রে নারীদের সক্রিয় অংশগ্রহণের কতটুকু সুযোগ রয়েছে।

২. প্রকল্পের উদ্দেশ্য নির্ধারণে নারীদের অংশগ্রহণ

- ২.১ উদ্দেশ্যসমূহে সুনির্দিষ্টভাবে এবং যথেষ্টভাবে নারীর চাহিদা, প্রয়োজন এবং কৌশলগত চাহিদা/স্বার্থ প্রতিফলিত হয়েছে কী-না;
- ২.২ উদ্দেশ্যসমূহ নির্ধারণে নারীর সক্রিয় অংশগ্রহণ ছিল কী-না ।

৩. নারীর ওপর সম্ভাব্য নেতিবাচক প্রভাব চিহ্নিতকরণ

- ৩.১ প্রকল্পের উদ্দেশ্য ও কার্যক্রমে সম্পদ এবং সুফল প্রাপ্তিতে নারীর প্রবেশাধিকার (access) ও নিয়ন্ত্রণ (control) ক্ষেত্র সীমিত হচ্ছে কী-না;
- ৩.২ নারীর অবস্থা মারাত্মকভাবে বিপন্ন করছে কী-না;
- ৩.৩ স্বল্প বা দীর্ঘমেয়াদী কোনো কার্যক্রম নারীর ওপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলছে কী-না ।

৪. প্রকল্পের ডিজাইন করার ক্ষেত্রে নারী বিষয়সমূহ সচেতনভাবে বিবেচিত হয়েছে কী-না

ক. নারীর কার্যক্রমের উপর প্রকল্পের প্রভাব

- ক.১ প্রকল্পের কোন কোন কাজ নারীর ওপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে তা সুনির্দিষ্ট করা;
- ক.২. নেতিবাচক প্রভাব কমিয়ে আনা ও দূরীকরণ এবং ইতিবাচক প্রভাব নিশ্চিতকরণের জন্য প্রাথমিক রূপায়ন, প্রকল্প কার্যক্রম প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের সময় কী ধরনের ব্যবস্থা নেয়া যায় তা চিহ্নিত ও নিশ্চিত করা ।

খ. প্রবেশ ও নিয়ন্ত্রণ ক্ষেত্রে প্রকল্পের প্রভাব নিরূপণ

- খ.১ প্রকল্পের বিভিন্ন কম্পোনেন্ট কীভাবে সম্পদ ব্যবহার ও জন সম্পদ উন্নয়নে নারীর প্রবেশ, নিয়ন্ত্রণ ও সুফল নিশ্চিত করতে পারে তা নিরূপণ করা;
- খ.২ অর্থনৈতিক, সামাজিক, সাংস্কৃতিক ও রাজনৈতিক কারণে সৃষ্ট বাধাসমূহ নিরূপণ করা ।

গ. প্রকল্প বাস্তবায়নকল্পে জেভার সমতায়নে বিবেচ্য বিষয়সমূহ

- গ.১ জনবলের সমতা ও সচেতনতা;
- গ.১.১ নারীর চাহিদা ও সমস্যা সম্পর্কে প্রকল্পের সঙ্গে জড়িত ব্যক্তিবর্গ কতটুকু সচেতন ও সংবেদনশীল;
- গ.২.২ প্রকল্পের বিভিন্ন ধাপে গৃহীত কার্যক্রমে নারী বিষয়সমূহ যথাযথভাবে সন্নিবেশিত করার ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট জনগোষ্ঠীর কতটুকু দক্ষতা ও সক্ষমতা রয়েছে;
- গ.২.৩ সেবাসমূহ প্রাপ্তির জন্য দক্ষতা অর্জনের ক্ষেত্রে সুফলভোগীদের প্রশিক্ষণের জন্য কী ধরনের ব্যবস্থা রয়েছে ।

৫. সাংগঠনিক কাঠামো

- ৫.১ সম্পদে নারীর প্রবেশাধিকার নিশ্চিতকরণে সাংগঠনিক কাঠামো কতটুকু ভূমিকা রাখে?
- ৫.২ প্রকল্পের কার্যক্রমের ফলে উন্নয়ন ব্যবস্থায় সৃষ্ট পরিবর্তন প্রক্রিয়ার সময় প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদানের ক্ষেত্রে প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা রয়েছে কী-না?
- ৫.৩ প্রকল্প পরিচালনা ও প্রয়োজনীয় সহায়তা (Logistic Support) দেয়ার ব্যবস্থা রয়েছে কী-না ?
- ৫.৪ জনগণ, সময় এবং স্থান বিবেচনায় প্রকল্প কার্যক্রমে নারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিতকরণে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা ও পদ্ধতি রয়েছে কী-না?
- ৫.৫ পুরুষের একক এবং একচ্ছত্র সুযোগ-সুবিধা ও অধিকার ভোগ নিয়ন্ত্রণ করে নারী-পুরুষের সমান অধিকার ও সুযোগ সৃষ্টির ব্যবস্থা রয়েছে কী-না ?

৬. আর্থিক ব্যবস্থাপনায় পুরুষের আধিপত্য ও একক নিয়ন্ত্রণের পরিবর্তে নারী-পুরুষের সমান আধিপত্য ও নিয়ন্ত্রণের কৌশল নিশ্চিত করা হয়েছে কী-না ?

৭. তথ্য ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিতে (Management Information System বা MIS), জেভার ভিত্তিক সমস্যা, চাহিদা/স্বার্থ ও সম্ভাবনা নির্ধারণের সুযোগ আছে কী-না ?

৮. তথ্য প্রাপ্তি ও ব্যবহার ব্যবস্থা

- ৮.১ পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন ব্যবস্থায় নারীর ওপর প্রকল্পের প্রভাব নিরূপণের ব্যবস্থা রয়েছে কী-না?
- ৮.২ তথ্য সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ প্রক্রিয়ায় নারীর অংশগ্রহণ;
- ৮.৩ জেভার ভিত্তিক গবেষণার জন্য প্রধান ক্ষেত্রগুলো (key areas) চিহ্নিত করা হয়েছে কী-না?
- ৮.৪ তথ্য সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ লিঙ্গ বিভাজন ভিত্তিক হয়েছে কী-না?

৯. প্রকল্প চক্রের বিভিন্ন ধাপে জেভার মূলধারাকরণ প্রক্রিয়া

ক. প্রকল্প প্রস্তাবনা তৈরি ও প্রণয়ন পর্যায়ে

১. চাহিদা নিরূপণের ক্ষেত্রে জেভার ভিত্তিক ভূমিকা, চাহিদা ও সমস্যা চিহ্নিতকরণ;
২. প্রকল্প প্রণয়নকারীদের 'টার্মস অব রেফারেন্সে' জেভার ভারসাম্য বজায় রাখা;
৩. প্রকল্প প্রণয়ন, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নে জেভার বিশেষজ্ঞ কর্মকর্তার প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা;
৪. লিঙ্গ বিভাজিত তথ্য সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ;
৫. মবিঅ'র উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য অর্জনের ব্যবস্থা আছে কী-না তা খতিয়ে দেখা;
৬. জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতিমালা বাস্তবায়নের ব্যবস্থা আছে কী-না তা দেখা;
৭. বেইজিং পরবর্তী তৈরিকৃত কর্ম-পরিকল্পনার বিষয় বাস্তবায়নের ব্যবস্থা রাখা হয়েছে কী-না তা যাচাই করে দেখা;
৮. MDG ও NSAPR-2 এর কার্যক্রম বাস্তবায়নের ব্যবস্থা আছে কী-না তা লক্ষ্য করা;
৯. জেভার সম্পর্কিত তথ্যাদি পর্যালোচনা করা ও রেকর্ড সংরক্ষণ করা।

খ. প্রকল্প বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন পর্যায়ে করণীয়

১. প্রকল্প বাস্তবায়ন ও পরিবীক্ষণের সকলক্ষেত্রে জেভার বিশেষজ্ঞ এর প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা;
২. জেভার ভিত্তিক নির্দেশক (Indicator) তৈরি ও ব্যবহার;
৩. প্রকল্প ব্যবস্থাপনাসহ বিভিন্ন কমিটির সভা পরিচালনার ক্ষেত্রে নারীদের যথাযথ প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিতকরণ;
৪. প্রকল্পের অগ্রগতি প্রতিবেদন, মাসিক, ষাণ্মাসিক, বার্ষিক প্রতিবেদনে জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ;
৫. প্রকল্প কর্মকর্তা এবং পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন কর্মকর্তা/কর্মচারীদের জেভার প্রশিক্ষণের মাধ্যমে সচেতনতা সৃষ্টি, সংবেদনশীল ও সচেতন প্রয়াস নেয়ার ক্ষেত্রে দক্ষ করে তোলার ব্যবস্থা গ্রহণ;
৬. পরিবার বান্ধব কর্ম-পরিবেশ (Family Friendly Working Environment) এবং গতানুগতিকতা বহির্ভূত কর্মসংস্থান ও IGA এর ব্যবস্থা;
৭. জেভার বিষয় মূলধারাকরণের জন্য প্রতিষ্ঠান পর্যায়ে কর্ম-পরিকল্পনা তৈরি;
৮. এসকল কাজের জন্য প্রয়োজনীয় বাজেট বরাদ্দকরণ এবং জেভার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়ন।

জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণের জন্য প্রয়োজনীয় নীতিমালা (Principles), টুলস ও প্রক্রিয়া

জেভার ভিত্তিক পরিকল্পনা টুলস-এর মূল বিবেচ্য বিষয় হলো নারী, জেভার সচেতন প্রতিষ্ঠান/ সংগঠন এবং সচেতন পরিকল্পনাবিদ। নিম্নোক্ত ছকে পরিকল্পনার সময় বিবেচ্য জেভার বিষয়গুলো তুলে ধরা হলো যার ভিত্তিতে প্রকল্প পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন করা যেতে পারে। অংশগ্রহণকারীগণ প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক ৭.১ ব্যবহার করে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে/প্রকল্পে জেভার বিষয়গুলো বিশ্লেষণ করবেন।

ছক ৭.১ : জেভার ভিত্তিক প্রকল্প বিশ্লেষণের উদ্দেশ্য, টুলস ও প্রক্রিয়া

বিষয়াদি	টুলস	পদ্ধতি	প্রক্রিয়া	উদ্দেশ্য
১. জেভার ভূমিকা	নারী-পুরুষের ভূমিকা চিহ্নিতকরণ, উৎপাদনমুখী, পুনরুৎপাদন এবং সামাজিক ভূমিকার মধ্যে কোন কোন বিষয় মবিঅ কার্যক্রমে প্রতিফলিত হচ্ছে।	উৎপাদন, পুনরুৎপাদন ও সামাজিক ব্যবস্থাপনা এবং সামাজিক রাজনৈতিক ব্যবস্থাপনা এই সকল ভূমিকার কোনটিতে নারী এবং পুরুষের কী ধরনের ভূমিকা রয়েছে।	নারী-পুরুষের বিভিন্ন ভূমিকা পালনের জন্য প্রকল্প কর্তৃক প্রদত্ত সম্পদ ও সুযোগ- সুবিধা বণ্টন কীভাবে হচ্ছে তা দেখা।	নারী ও পুরুষের একই ধরনের কাজের জন্য সমান মূল্য প্রদান। নারীর উৎপাদনমুখী ভূমিকা পালনের সুযোগ সৃষ্টি।
২. জেভার চাহিদা	জেভার ভিত্তিক চাহিদা নিরূপণ ও চিহ্নিতকরণ (বাস্তবমুখী ও কৌশলগত চাহিদা/স্বার্থ)।	প্রকল্পের উদ্দেশ্য পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন ব্যবস্থার মধ্যে বাস্তবগত এবং কৌশলগত চাহিদার/স্বার্থের কোনটির কতটুকু প্রতিফলন হচ্ছে তা খতিয়ে দেখা।	বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা ও কৌশলগত চাহিদা/স্বার্থ এই দু'টোর মধ্যে প্রকল্প কার্যক্রম কোনটি, কীভাবে, কী প্রক্রিয়ায় address করছে।	সমাজে নারী ও পুরুষের অবস্থা ও অবস্থানের মধ্যে বৈষম্য ও নারীর অধঃস্তন অবস্থা দূর করে সক্ষমতা অর্জন।
৩. আন্তঃ পরিবারের সদস্যদের মধ্যে সম্পদ বিতরণ	পরিবার পর্যায়ে ব্যবহৃত সম্পদ চিহ্নিতকরণ ও সম্পদ বণ্টন ব্যবস্থা বিশ্লেষণ।	জেভার বিভাজন ভিত্তিক তথ্য সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ।	নারী ও পুরুষের জন্য ভিন্ন ভিন্ন তথ্য সংগ্রহের ব্যবস্থা।	পরিবারের নারী ও পুরুষ সদস্যদের সম্পদ, ক্ষমতা ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় সমান সুযোগ ও নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠা।
৪. সম্পদ ও সেবার ওপর নিয়ন্ত্রণ	অংশগ্রহণ ভিত্তিক তথ্য সংগ্রহ।	অংশগ্রহণ ভিত্তিক পারস্পরিক আলোচনা ও মন মানসিকতার পরিবর্তন।	জেভার সচেতন প্রতিষ্ঠান, নারী ও পুরুষের প্রতিনিধিত্ব চিহ্নিতকরণ।	কৌশলগত চাহিদা/স্বার্থ বাস্তবায়ন।

জেভার রেসপনসিভ উন্নয়ন প্রকল্প পরিকল্পনা : প্রক্রিয়া ও প্রয়োজনীয়তা

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- প্রকল্প পরিকল্পনা ও উন্নয়ন এবং জেভার পরিকল্পনা বিষয়ে সম্যক ধারণা লাভ;
- উন্নয়ন প্রকল্প পরিকল্পনায় জেভার মূলধারাকরণের প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন;
- প্রকল্প চক্রের ধাপসমূহে জেভার মূলধারাকরণের পদ্ধতি ও প্রক্রিয়া সম্পর্কে ধারণা অর্জন।

জেভার পরিকল্পনা : ধারণা ও বিশ্লেষণ পদ্ধতি

প্রকল্প কী?

একটি নির্ধারিত সময়ে দেশের কাঙ্ক্ষিত আর্থ-সামাজিক উন্নয়নকে নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সামাজিক, আর্থিক, কারিগরি, প্রাকৃতিক ও মানব সম্পদের সমন্বিত ব্যবহারের মাধ্যমে প্রয়োজনীয় কার্যাবলীর প্রতিটির সমষ্টিতে এক একটি প্রকল্প বলা হয়।

উন্নয়ন পরিকল্পনা কী ?

উন্নয়ন পরিকল্পনা হলো সরকার (এবং সংগঠন) কর্তৃক গৃহীত একটি সচেতন প্রয়াস যা অর্থনৈতিক উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় একটি দিক নির্দেশনা দেয় যার মাধ্যমে অর্থনৈতিক ও সামাজিক ক্ষেত্রে দ্রুত এবং মৌলিক পরিবর্তন ঘটে।

জেভার রেসপনসিভ পরিকল্পনা (Gender Planning) কী?

জেভার রেসপনসিভ পরিকল্পনার লক্ষ্য হলো উন্নয়নের চালিকাশক্তি এবং উপকারভোগী উভয় ক্ষেত্রেই পুরুষের সমান বা সমশর্তে নারীকে উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে সম্পৃক্ত করা। জেভার শ্রম বিভাজনের ফলে সকল সমাজেই সম্পদ, ক্ষমতা অর্জন এবং তাদের নিজেদের জীবনের ওপর নারীদের নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে সুযোগ সীমিত হয়েছে। ফলে ক্ষমতা, মর্যাদা, সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া এবং সর্বোপরি, উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় জীবন-জীবিকার মান বৃদ্ধির সকল ক্ষেত্রেই নারীগণ পিছিয়ে আছে।

দেখা যায় প্রচলিত উন্নয়ন ধারার সুফল নারী-পুরুষের মাঝে ভিন্ন ভিন্নভাবে বণ্টিত হয়; ফলে নারী ও পুরুষ ভিন্ন ভিন্ন মাত্রায় উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে সাড়া দেয়। এতে নারীগণ উন্নয়নে অংশগ্রহণকারী ও সুফলভোগী এই উভয় দিক থেকেই বঞ্চিত হয়। এই অবস্থাকে পরিবর্তনের মাধ্যমে নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা আনয়নের সচেতন প্রয়াশই হলো জেভার রেসপনসিভ পরিকল্পনা।

জেভার রেসপনসিভ পরিকল্পনার বৈশিষ্ট্য

এটি অধিকতর বাস্তবসম্মত নীতি: জেভার পরিকল্পনা হলো এমন এক নীতি যা জেভার শ্রমবিভাজন এবং অর্থনৈতিক উন্নয়নে নারীর অংশগ্রহণের ধরন ও ব্যাপ্তি সম্পর্কে অধিকতর সম্যক ধারণা অর্জনের মাধ্যমে অর্থনৈতিক পরিকল্পনাকে একটি শক্তিশালী ভিত্তি প্রদান করে।

অধিকতর সমদর্শী নীতি: এটি হলো এমন এক নীতি যা নারী-পুরুষের সামাজিক ও অর্থনৈতিক অবস্থানের ভিন্নতার প্রতি মনোযোগ স্থাপন করে, যার ফলে একটি সমদর্শী ফলাফল অর্জনের লক্ষ্যে প্রণীত নির্দিষ্ট নীতিমালার সুফল বণ্টন সম্ভব হয়। একইসঙ্গে নির্দিষ্ট নারীগোষ্ঠীর দৃষ্টিকোণ থেকে প্রকল্প পরিকল্পনার মধ্যকার ফাঁক-ফোকর ও দুর্বলতা শনাক্ত করা সম্ভব হয়।

জেন্ডার পরিবীক্ষণ (Gender Monitoring)

জেন্ডার সমতা ও সাম্যের মানদণ্ডে একটি প্রকল্প/ কর্মসূচি যথাযথভাবে বাস্তবায়ন হচ্ছে কী-না, নারীর উন্নয়নের জন্য ঘোষিত নীতিমালা, লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য অর্জিত হচ্ছে কী-না, কার্যক্রম বাস্তবায়িত হচ্ছে কী-না তা তদারকী করাই হলো জেন্ডার পরিবীক্ষণ।

জেন্ডার রেসপনসিভ প্রকল্প পরিকল্পনার উদ্দেশ্য

- ক. স্থানীয় ও জাতীয় পর্যায়ে উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় নারী এবং দরিদ্রদের সক্রিয় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;
- খ. কোন কোন বিষয়, কী ধরনের সম্পদ এবং কার্যক্রম উন্নয়ন ক্ষেত্রে নারী উন্নয়নকে ব্যাহত করে তা চিহ্নিত করা;
- গ. প্রকল্পের পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন এবং মূল্যায়নের বিভিন্ন পর্যায়ে জেন্ডার বিষয় সংশ্লিষ্টকরণের ক্ষেত্রে বাহ্যিক (External) বাধা ও সুযোগসমূহ চিহ্নিত করা;
- ঘ. প্রকল্পের সকল পর্যায়ে নারী বিষয় সম্পৃক্তকরণের ক্ষেত্রে যেসব উপকরণ ও সহযোগিতা প্রয়োজন তা যথাসময়ে ব্যবহারের জন্য পূর্ব থেকেই অবহিত হওয়া।



প্রকল্পের বিভিন্ন ধাপে বিবেচ্য জেডার বিষয়সমূহ

১. নারীর চাহিদা নিরূপণ
 - ১.১ নারীদের উৎপাদন ক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য প্রয়োজনীয় চাহিদা, সুযোগ-সুবিধা লাভের সুযোগ রয়েছে;
 - ১.২ সম্পদ ও উপকরণে প্রবেশাধিকার ও নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে ব্যবস্থা ও সুযোগ-সুবিধা রয়েছে;
 - ১.৩ অর্জিত সুফল ভোগের ক্ষেত্রে সুযোগ-সুবিধা রয়েছে;
 - ১.৪ চাহিদা নিরূপণ ও সুযোগ-সুবিধা নির্ধারণের ক্ষেত্রে নারীদের সক্রিয় অংশগ্রহণের কতটুকু সুযোগ রয়েছে।

২. প্রকল্পের উদ্দেশ্য নির্ধারণে নারীদের অংশগ্রহণ
 - ২.১ উদ্দেশ্যসমূহে যথেষ্ট ও সুনির্দিষ্টভাবে নারীর চাহিদা, প্রয়োজন প্রতিফলিত হয়েছে কী-না ?
 - ২.২ উদ্দেশ্যসমূহ নির্ধারণে নারীর সক্রিয় অংশগ্রহণ ছিল কী-না ?
৩. নারীর ওপর সম্ভাব্য নেতিবাচক প্রভাব চিহ্নিতকরণ
 - ৩.১ প্রকল্পের উদ্দেশ্য ও কার্যক্রমে সম্পদ এবং সুফল প্রাপ্তিতে নারীর প্রবেশাধিকার (access) ও নিয়ন্ত্রণ (control) ক্ষেত্র সীমিত হচ্ছে কী-না?
 - ৩.২ নারীর অবস্থা মারাত্মকভাবে বিপন্ন করছে কী-না?
 - ৩.৩ স্বল্প বা দীর্ঘমেয়াদী কোনো কার্যক্রম নারীর ওপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলছে কী-না?

৪. প্রকল্পের ডিজাইন করার ক্ষেত্রে নারী বিষয়সমূহ সচেতনভাবে বিবেচিত হয়েছে কী-না?
- ক. নারীর কার্যক্রমের উপর প্রকল্পের প্রভাব
 - ক.১. কোন কোন কাজ নেতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে তা সুনির্দিষ্ট করা ;
 - ক.২. নেতিবাচক প্রভাব কমিয়ে আনা ও দূরীকরণ এবং ইতিবাচক প্রভাব নিশ্চিত করণে কী ধরনের ব্যবস্থা নেয়া যায় তা চিহ্নিত ও নিশ্চিত করা ।
- খ. প্রবেশ ও নিয়ন্ত্রণের ক্ষেত্রে প্রকল্পের প্রভাব নিরূপণ
 - খ.১. প্রকল্পের বিভিন্ন কম্পোনেন্ট কীভাবে সম্পদ ব্যবহার ও জনসম্পদ উন্নয়ন কার্যক্রমে নারীর প্রবেশাধিকার, নিয়ন্ত্রণ ও সুফল নিশ্চিত করতে পারে তা নিরূপণ করা;
 - খ.২. অর্থনৈতিক, সামাজিক, সাংস্কৃতিক ও রাজনৈতিক কারণে সৃষ্ট বাধাসমূহ নিরূপণ ।

গ. প্রকল্প বাস্তবায়নকল্পে জেভার সমতায়নে বিবেচ্য বিষয়সমূহ

গ.১ জনবলের সমতা ও সচেতনতা

গ.১.১ নারীর চাহিদা ও সমস্যা সম্পর্কে প্রকল্পের সাথে জড়িত ব্যক্তিবর্গ কতটুকু সচেতন ও সংবেদনশীল;

গ.২.২ নারী বিষয়সমূহ সন্নিবেশিত করার ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট জনগোষ্ঠীর দক্ষতা ও সক্ষমতা রয়েছে;

গ.২.৩ দক্ষতা অর্জনের ক্ষেত্রে সুফলভোগীদের প্রশিক্ষণের কী ধরনের ব্যবস্থা রয়েছে।

৫. সাংগঠনিক কাঠামো

- ৫.১ সাংগঠনিক কাঠামো সম্পদে নারীর প্রবেশ নিশ্চিতকরণে কতটুকু ভূমিকা রাখে ?
- ৫.২ প্রকল্পের কার্যক্রমের ফলে সৃষ্ট পরিবর্তন প্রক্রিয়ার সময় প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদানে প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা রয়েছে কী ?
- ৫.৩ প্রকল্প পরিচালনা ও প্রয়োজনীয় সহায়তা দেয়ার ব্যবস্থা রয়েছে কী-না ?
- ৫.৪ জনগণ, সময় ও স্থান বিবেচনায় নারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিতকরণে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা ও পদ্ধতি রয়েছে কী-না?
- ৫.৫ পুরুষের একক এবং একচ্ছত্র সুযোগ-সুবিধা ও অধিকার নিয়ন্ত্রণ করে নারী-পুরুষের সমান অধিকার ও সুযোগ সৃষ্টির ব্যবস্থা রয়েছে কী-না ?

৬. আর্থিক ব্যবস্থাপনায় পুরুষের আধিপত্য ও একক নিয়ন্ত্রণের পরিবর্তে নারী পুরুষের সমান আধিপত্য ও নিয়ন্ত্রণের কৌশল নিশ্চিত হয়েছে কী-না?
৭. তথ্য ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিতে জেভার ভিত্তিক সমস্যা, চাহিদা, সম্ভাবনা নির্ধারণের সুযোগ আছে কী-না?
৮. তথ্য প্রাপ্তি ও ব্যবহার ব্যবস্থা
 - ৮.১ পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন ব্যবস্থায় নারীর ওপর প্রকল্পের প্রভাব নিরূপণের ব্যবস্থা রয়েছে কী-না?
 - ৮.২ তথ্য সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ প্রক্রিয়ায় নারীর অংশগ্রহণ ।
 - ৮.৩ জেভার ভিত্তিক গবেষণার জন্য প্রধান ক্ষেত্রগুলো (key areas) চিহ্নিত করা হয়েছে কী-না?
 - ৮.৪ তথ্য সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ লিঙ্গ বিভাজন ভিত্তিক হয়েছে কী-না?

৯. প্রকল্প চক্রের বিভিন্ন ধাপে জেভার মূলধারাকরণ প্রক্রিয়া

ক. প্রকল্প প্রস্তাবনা তৈরি ও প্রণয়ন পর্যায়ে

১. চাহিদা নিরূপণের ক্ষেত্রে জেভার ভিত্তিক ভূমিকা, চাহিদা ও সমস্যা চিহ্নিতকরণ;
২. প্রকল্প প্রণয়নকারীদের 'টার্মস অব রেফারেন্সে' জেভার বিষয় দেখার ব্যবস্থা রাখা;
৩. প্রকল্প প্রণয়ন, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নে জেভার বিশেষজ্ঞ কর্মকর্তার প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিতকরণ;
৪. জেভার বিভাজিত তথ্য সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ;
৫. মবিঅ'র উদ্দেশ্য, লক্ষ্য অর্জনের ব্যবস্থা আছে কী-না তা খতিয়ে দেখা;

৬. জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতিমালা বাস্তবায়নের ব্যবস্থা আছে কী-না তা দেখা;
৭. বেইজিং পরবর্তী তৈরিকৃত কর্ম-পরিকল্পনার বিষয় বাস্তবায়নের ব্যবস্থা রাখা হয়েছে কী-না তা দেখা;
৮. MDG ও NSAPR-II এর কার্যক্রম বাস্তবায়নের ব্যবস্থা আছে কী-না তা লক্ষ্য করা;
৯. জেভার সম্পর্কিত তথ্যাদি পর্যালোচনা করা ও রেকর্ড রাখা।

- খ. প্রকল্প বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন পর্যায়ে করণীয়
১. প্রকল্প বাস্তবায়ন ও পরিবীক্ষণের সকলক্ষেত্রে জেভার বিশেষজ্ঞের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিতকরণ;
 ২. জেভার ভিত্তিক নির্দেশক (Indicator) তৈরি ও ব্যবহার;
 ৩. প্রকল্প ব্যবস্থাপনাসহ বিভিন্ন কমিটির সভা পরিচালনার ক্ষেত্রে নারীদের যথাযথ প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিতকরণ;
 ৪. প্রকল্পের অগ্রগতি প্রতিবেদন, মাসিক, ষান্মাসিক, বার্ষিক প্রতিবেদনে জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ;
 ৫. প্রকল্প কর্মকর্তা এবং পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন কর্মকর্তা/ কর্মচারীদের জেভার প্রশিক্ষণের মাধ্যমে সচেতনতা সৃষ্টি, সংবেদনশীল ও সচেতন প্রয়াস নেয়ার ক্ষেত্রে দক্ষ করে তোলার ব্যবস্থা গ্রহণ;

৬. পরিবার বান্ধব কর্ম-পরিবেশ (Family Friendly Working Environment) এবং গতানুগতিকতা বহির্ভূত কর্মসংস্থান ও IGA-এর ব্যবস্থাকরণ;
৭. জেভার বিষয় মূলধারাকরণের জন্য প্রতিষ্ঠান পর্যায়ে কর্মপরিকল্পনা তৈরি;
৮. এ সকল কাজের জন্য প্রয়োজনীয় বাজেট বরাদ্দকরণ এবং জেভার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়ন।

অধিবেশন - আট

অধিবেশনের শিরোনাম : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের
কার্যক্রমে জেডার সমতা বিশ্লেষণ

অধিবেশনের সময়কাল : ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের লক্ষ্য, উদ্দেশ্য সম্পর্কে ধারণা সুস্পষ্টকরণ;
- জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি, জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা ও উইড ফোকাল পয়েন্টের কার্যক্রম বাস্তবায়নের সুযোগ-সুবিধা, সম্ভাবনা ও সমস্যা সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- এসকল কার্যক্রম বাস্তবায়নে উদ্ভূত সমস্যা দূরীকরণে মবিঅ এর করণীয় সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- জেডার সমতা আনয়নে মবিঅ কর্মকর্তাদের বর্তমান দায়িত্ব ও ভবিষ্যৎ করণীয় উপলব্ধিকরণ;
- জেডার সমতা আনয়নে মনোভাব পরিবর্তন এবং কর্ম-পরিবেশ তৈরির গুরুত্ব উপলব্ধিকরণ ।

পদ্ধতি

- SWOT Analysis
- দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা
- প্রশ্নোত্তর পূর্বক আলোচনা

মাধ্যম ও উপকরণ

- ভিআইপিপি (VIIP) কার্ড, বোর্ড ও পিন
- মাল্টিমিডিয়া/ওভারহেড প্রজেক্টর
- ফ্লিপচার্ট
- মার্কার
- হ্যান্ডআউট ৮.১ : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের লক্ষ্য, উদ্দেশ্য ও কার্যাবলী
- হ্যান্ডআউট ৮.২ : উইড ফোকাল পয়েন্ট : ভূমিকা, লক্ষ্য, উদ্দেশ্য ও কার্যাবলী
- হ্যান্ডআউট ৮.৩ : SWOT বিশ্লেষণ প্রক্রিয়া এবং কর্মশালা পদ্ধতি
- প্রশিক্ষণ উপকরণ ৮.১ : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের ব্যবস্থাপনা মূল্যায়ন ও অ্যাকশন প্লান ছক
- স্লাইড : ৮.১ থেকে ৮.১১

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
ভিপি (VIIP), দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা ৪০ মিনিট	১. অধিবেশনের উদ্দেশ্য এবং মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য সম্পর্কে ধারণা লাভ : <ul style="list-style-type: none">● সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের সম্মুখে কর্মশালার উদ্দেশ্য তুলে ধরবেন;● মবিঅ'র লক্ষ্য, উদ্দেশ্য সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা জানার জন্য মতামত নেবেন। এজন্য ভিপি কার্ডে লিখা “লক্ষ্য”, “উদ্দেশ্য” ও “কার্যক্রম” শব্দগুলো ক্রমান্বয়ে বোর্ডে স্থাপন করবেন ও আলোচনা করবেন;	ভিপি কার্ড, বোর্ড, পিন, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, ফ্লিপচার্ট, মার্কার, স্লাইড ৮.১ থেকে ৮.৮

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
	<ul style="list-style-type: none"> ● অংশগ্রহণকারীদের মতামত জানার পর ফ্লিপচার্ট/মাল্টিমিডিয়ায় স্লাইড প্রদর্শনের মাধ্যমে এ সকল বিষয়ে লিখা সম্যক ধারণা ও নির্দেশনা তুলে ধরবেন; ● জাতীয় কর্মপরিকল্পনায় মবিঅ'র কার্যক্রম সম্পর্কে সহায়ক সংক্ষেপে ধারণা দেবেন; ● সহায়ক সংক্ষেপে 'উইড ফোকাল পয়েন্ট'-এর কার্যক্রম সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা ও মতামত জানতে চাইবেন। প্রয়োজনে সহায়ক ২/১টি বিষয়ের পরিপূরক তথ্য তুলে ধরবেন এবং ধারণা স্পষ্ট করবেন। 	
<p>দলীয় উপস্থাপনা ও আলোচনা</p> <p>১ ঘণ্টা ৩০ মিনিট</p>	<p>২. NAP, WID Focal Point এবং জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতির ওপর কর্মশালা :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের তিনটি দলে ভাগ করে তিনটি নির্দিষ্ট বিষয়ের ওপর SWOT বিশ্লেষণ করতে বলবেন; ● কর্মশালার লক্ষ্য অর্জনের উদ্দেশ্যে অংশগ্রহণকারীদের দলীয় অনুশীলনের জন্য SWOT বিশ্লেষণের উদ্দেশ্য ও প্রক্রিয়া এবং করণীয় দায়িত্ব বুঝিয়ে বলবেন; ● প্রথম দল 'মবিঅ এর লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য ও কার্যাবলী'র ওপর কাজ করবেন। দ্বিতীয় দল 'জাতীয় কর্মপরিকল্পনা (NAP) বাস্তবায়নে কর্মকর্তাদের দায়িত্বাবলী ও ভবিষ্যৎ করণীয়' বিষয় এবং তৃতীয় দল 'জেডার সমতা আনয়নে উইড ফোকাল পয়েন্টের কার্যক্রম বাস্তবায়নে মনোভাব ও কর্মপরিবেশ তৈরির প্রয়োজনীয়তা ও পদক্ষেপ' নিয়ে আলোচনা করবেন; ● জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতির অংশটুকু অধিবেশন-৫ এর হ্যান্ডআউট-৫.৪-এ এবং জাতীয় কর্মপরিকল্পনার অংশটুকু অধিবেশন-৫ এর অংশ হিসেবে পরিশিষ্ট -১ এ দেয়া আছে। সহায়ক অংশগ্রহণকারীদেরকে হ্যান্ডআউট ৫.৪ এর আলোকে আলোচনা করতে বলবেন; ● প্রত্যেক দল প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক ৮.১ মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের ব্যবস্থাপনা মূল্যায়ন ও অ্যাকশন প্লান ব্যবহার করবেন; ● বড় দলে সম্মিলিত হয়ে ক্রমানুসারে এক, দুই ও তিন নম্বর দল কর্তৃক উপস্থাপনা ও আলোচনা করতে বলবেন; ● সহায়ক কর্মশালা পরিচালনার সময় মবিঅ এর একজন উর্ধ্বতন কর্মকর্তা বা সংশ্লিষ্ট জেলার একজন উর্ধ্বতন কর্মকর্তাকে কর্মশালার ফলাফল উপস্থাপনার সময় সভাপ্রধান হিসেবে আমন্ত্রণ জানাবেন। এই ব্যবস্থা গ্রহণ করা সম্ভব হলে কর্মশালার সভাপ্রধান মূল বিষয় পুনরায় আলোচনা করবেন। অন্যথায় সহায়ক নিজে দলীয় উপস্থাপনার পর নিজস্ব মতামত দেবেন; ● সহায়ক হ্যান্ডআউট বিতরণ করবেন এবং সবাইকে ধন্যবাদ দিয়ে আলোচনা শেষ করবেন। 	<p>ফ্লিপচার্ট, বোর্ড, মার্কার, হ্যান্ডআউট ৮.১ থেকে ৮.৩ প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক-৮.১</p>

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের লক্ষ্য, উদ্দেশ্য এবং কার্যাবলী

ভূমিকা ?

স্বাধীন বাংলাদেশের অভ্যুদয়ের পরপরই তৎকালীন অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে সামাজিক সুবিধাবঞ্চিত নারীদের পুনর্বাসন ও আর্থ-সামাজিক উন্নয়নের লক্ষ্যে ১৯৭২ সালে 'নারী পুনর্বাসন বোর্ড' গঠন করা হয়। ১৯৭৪ সালে এই বোর্ডকে নারী পুনর্বাসন ও কল্যাণ ফাউন্ডেশনে উন্নীত করা হয়। ১৯৭৬ সালে রাষ্ট্রপতির কার্যালয়ে "মহিলা বিষয়ক কোষ" সৃষ্টি করা হয়। ১৯৮৪ সালে জুন মাসে "নারী পুনর্বাসন ও কল্যাণ ফান্ডেশন" "মহিলা বিষয়ক কোষ" এবং "জাতীয় নারী প্রশিক্ষণ একাডেমি" এই তিনটিকে একত্রিত করে মহিলা বিষয়ক পরিদপ্তর (Directorate) গঠন করা হয়। বিভিন্ন পর্যায় অতিক্রম করে নারী উন্নয়নে নতুন নতুন কর্মসূচি গ্রহণের মাধ্যমে ১৯৯০ সালে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরে (মবিঅ) রূপান্তরিত হয়। দক্ষতা, গতিশীলতা ও দ্রুততার সঙ্গে যথাযথভাবে নাগরিক সেবা প্রদান, দেশের আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে সরকারি প্রচেষ্টায় জনগণকে সহযোগী ও সম্পৃক্ত করার লক্ষ্যে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের উপর সিটিজেন চার্টার প্রকাশ করা হয়েছে। তাছাড়া মবিঅ এর ব্রশিউর রয়েছে। এগুলোতে নিম্নোক্ত লক্ষ্য, উদ্দেশ্য ও কার্যাবলীর উল্লেখ রয়েছে :

লক্ষ্য

মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় নেতৃত্বদানকারী মন্ত্রণালয় হিসেবে নারী উন্নয়ন কর্মসূচি বাস্তবায়নের লক্ষ্যে গৃহীত পদক্ষেপ সমূহের তদারকীর দায়িত্ব পালন ও নারী উন্নয়ন বিষয়ক নীতি নির্ধারণ, নারীকে উন্নয়ন এর মূলধারায় সম্পৃক্তকরণ ও উন্নয়ন কার্যক্রমকে যুগোপযোগী করে বাস্তবায়নের পদক্ষেপ গ্রহণ।

উদ্দেশ্য

মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়স্বতন্ত্র মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর বাস্তবায়নকারী প্রতিষ্ঠান হিসেবে ৬৪টি জেলা ও ৪১২টি উপজেলা কার্যালয়ের মাধ্যমে সরকার কর্তৃক নারী উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট কার্যক্রম মাঠ পর্যায়ে পরিচালনা করা।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের আওতাধীন রাজস্ব ও উন্নয়ন খাতে পরিচালিত প্রধান কর্মসূচিগুলো ৬টি গুচ্ছে বিভক্ত:

চলমান কর্মসূচি

- মানব সম্পদ উন্নয়ন ও আত্ম কর্মসংস্থান;
- দারিদ্র্য বিমোচন ও কর্মসংস্থান সৃষ্টি;
- আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন ও সামাজিক সুরক্ষা;
- নারী ও শিশু নির্যাতন এবং পাচার প্রতিরোধ;
- প্রাতিষ্ঠানিক সুবিধাদি ও সেবা প্রদান;
- সচেতনতা বৃদ্ধি এবং জেভার সমতামূলক কার্যক্রম।

কর্মসূচির ধরন অনুযায়ী প্রকল্পগুলো ৪টি গুচ্ছে বিভক্ত

- ক) খাদ্য সহায়তা ও দারিদ্র্য বিমোচন;
- খ) নারী ও শিশু নির্যাতন প্রতিরোধ;
- গ) সেবাদান মূলক;
- ঘ) মানব সম্পদ উন্নয়ন ও আত্মকর্মসংস্থান।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের ০৭টি শাখার মাধ্যমে প্রধান কার্যালয়সহ মাঠ পর্যায়ে প্রশাসনিক ও উন্নয়ন সংক্রান্ত কার্যাবলী সম্পাদন করা হয়। এছাড়া নানাবিধ উন্নয়ন প্রকল্পের মাধ্যমে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের সেবাসমূহ বিস্তৃত।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের মূল কার্যক্রম

- ১) আর্থ-সামাজিক উন্নয়নের মূলধারায় নারীকে সম্পৃক্তকরণের মাধ্যমে উন্নয়ন ব্যবস্থা করা;
- ২) দারিদ্র্য সীমার নিচে বসবাসকারী মহিলাদের খাদ্য নিরাপত্তা, প্রশিক্ষণ প্রদান এবং আয়-বর্ধক কর্মসূচিতে অংশগ্রহণের মাধ্যমে তাদের জীবনমান উন্নয়নসহ দারিদ্র্য বিমোচনের ব্যবস্থা করা;
- ৩) দুস্থ মহিলা, অসহায় ও দরিদ্র গর্ভবতী মায়েদের জন্য ২ বছর মেয়াদী মাতৃত্বকালীন ভাতা প্রদান করা;
- ৪) নির্যাতিত নারী ও শিশুদের আইনগত সহায়তা প্রদানসহ এসিডদগ্ধ নারীদের আশ্রয় ও চিকিৎসা সেবা প্রদান করা;
- ৫) হেফাজতী মহিলা, শিশু ও কিশোরীদের নিরাপদ আশ্রয়ের পাশাপাশি সকল প্রকার শারীরিক ও মানসিক চিকিৎসাসহ প্রয়োজনীয় আইনগত সহায়তা প্রদান করা;
- ৬) কর্মজীবী ও শ্রমজীবী মায়েদের শিশুদের জন্য ঢাকাসহ সকল বিভাগীয় শহরে দিবায়ত্ন কেন্দ্র পরিচালনা করা;
- ৭) স্বেচ্ছাসেবী মহিলা সংগঠনসমূহের নিবন্ধন, নিয়ন্ত্রণ ও তদারকীসহ সংগঠনসমূহকে বার্ষিক অনুদান প্রদান করা;
- ৮) নারী উন্নয়ন ও জেভার সমতা স্থাপনে জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ও সিডও সনদ বাস্তবায়নসহ বিভিন্ন জনসচেতনতামূলক কার্যক্রম পরিচালনা করা।

বর্তমান কার্যক্রমসমূহ :

- নারী উন্নয়নে মিলেনিয়াম ডেভেলপমেন্ট গোল (MDG) ও দারিদ্র্য বিমোচন কৌশলপত্র (PRSP)-এর আলোকে উন্নয়ন ও রাজস্ব কর্মসূচি গ্রহণ ও বাস্তবায়ন;
- জেলা/উপজেলা পর্যায়ে নারী উন্নয়ন কমিটির মাধ্যমে নারী উন্নয়নে গৃহীত সরকারি/বেসরকারি কার্যক্রমের সমন্বয় সাধন করা;
- জাতীয় ও তৃণমূল পর্যায়ে বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা;
- দুস্থ ও অসহায় এবং প্রশিক্ষিত নারীদের আত্মকর্মসংস্থানের জন্য ক্ষুদ্রঋণ প্রদান;
- নারী-শিশু নির্যাতন প্রতিরোধ, আইনী সহায়তা ও আশ্রয় প্রদান;
- দারিদ্র্য বিমোচনে দুস্থ ও অসহায় নারীদের খাদ্য নিরাপত্তা নিশ্চিতকরণ;
- বেসরকারি স্বেচ্ছাসেবী মহিলা সমিতি গঠনে উৎসাহিত করে নারীদের উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে সম্পৃক্তকরণ;
- বিধবা ও স্বামী পরিত্যক্তা দুস্থ নারীদের ভাতা প্রদান;
- দুস্থ নারীদের মাতৃত্বকালীন ভাতা প্রদান;
- নির্যাতিত দুঃস্থ মহিলা ও শিশুদের আর্থিক সহায়তা প্রদান;
- কর্মজীবী নারীদের নিরাপদ আবাসন সংকট নিরসনে হোস্টেল পরিচালনা;
- হেফাজতী মহিলা ও শিশু-কিশোরীদের নিরাপদ আবাসন প্রদান;
- কর্মজীবী ও শ্রমজীবী নারীদের শিশুদের জন্য দিবায়ত্ন কেন্দ্র পরিচালনা;
- নারী সংগঠন ও উদ্যোক্তা নারীদের উৎপাদিত হস্তশিল্প ও বিভিন্ন দ্রব্যাদি বাজারজাতকরণে সহায়তার জন্য বিক্রয় ও প্রদর্শনী কেন্দ্র পরিচালনা;
- নারী উন্নয়নে সচেতনতা সৃষ্টি।

উইড ফোকাল পয়েন্ট : ভূমিকা, লক্ষ্য, উদ্দেশ্য ও কার্যাবলী

ভূমিকা

১৯৯০ সালের মার্চ মাসে বিশ্বব্যাংকে অনুষ্ঠিত লোকাল কনসালটেন্ট গ্রুপ (এলসিজি) এর সভায় পরিকল্পনা কমিশনের প্রস্তাবে এবং সকল সদস্যের অকুণ্ঠ সমর্থনে নারীর সার্বিক উন্নয়নের জন্য সরকার ও উন্নয়ন সহযোগী দেশ ও সংস্থাসমূহের অর্থাৎ দাতাগোষ্ঠীর সমন্বয়ে একটি উচ্চ পর্যায়ের টাস্কফোর্স তৈরির প্রস্তাব গৃহীত হয়। ১৯৯০ সালের ১২ সেপ্টেম্বর পরিকল্পনা বিভাগের সমন্বয় উইং থেকে রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে এবং সচিব-এর স্বাক্ষরে নং -পক/সমন্বয়-৫১/৯০/৩০২ প্রজ্ঞাপনের মাধ্যমে সরকার এবং উন্নয়ন সহযোগী দেশ ও সংস্থাসমূহের যৌথ টাস্ক ফোর্স ও এর ওয়ার্কিং গ্রুপ গঠন সম্পর্কিত বিস্তারিত নির্দেশাবলী জারী হয়। এই প্রজ্ঞাপনে বলা হয়- “উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় মহিলা সমাজকে সম্পৃক্তকরণ ও উন্নয়ন পরিকল্পনায় তাদের সার্বিক অংশগ্রহণ নিশ্চিতকরণের মাধ্যমে মহিলাদের উন্নয়ন ও দারিদ্র বিমোচনের লক্ষ্যে অর্থনীতির বিভিন্ন খাতে প্রকল্প চিহ্নিতকরণ ও প্রনয়নের জন্য সরকার উন্নয়ন-সহযোগী দেশ/সংস্থা ও সরকারি কর্মকর্তাদের সমন্বয়ে একটি যৌথ টাস্কফোর্স গঠনের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিয়াছে।”

পরিকল্পনা কমিশনের সদস্যকে সভা প্রধান করে ১৪ সদস্য বিশিষ্ট এই টাস্কফোর্সে মহিলা, শিল্প, যুব ও ক্রীড়া, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ, কৃষি, শিক্ষা, সমাজ কল্যাণসহ সাতটি মন্ত্রণালয়ের এবং পরিকল্পনা কমিশনের প্রতিনিধিবৃন্দ ছিলেন। এছাড়া ইউ.এন.ডি.পি, বিশ্বব্যাংক, সুইডিস সিডা, ডানিডা, ফোর্ড ফাউন্ডেশন ও ইউনিসেফ এর প্রতিনিধিবৃন্দ প্রাথমিকভাবে এর সদস্য ছিলেন। পরে আরো সংস্থার প্রতিনিধিকে কো-অপ্ট করা হয়। পরিকল্পনা কমিশনের স্কাইসোয়াম (ক্রীড়া, সংস্কৃতি, যুব উন্নয়ন, সমাজ কল্যাণ, মহিলা উন্নয়ন ও গণ-সংযোগ) উইংয়ে এই টাস্কফোর্সের সচিবালয় স্থাপন করা হয়। পরিকল্পনা কমিশনের জয়েন্ট চিফকে মেম্বার-সেক্রেটারী করা হয়।

টাস্কফোর্সের প্রধান দায়িত্ব ছিল:

- ১) মহিলা উন্নয়ন সংক্রান্ত বহুখাত-ভিত্তিক প্রকল্প চিহ্নিতকরণ ও প্রণয়নের জন্য কার্যকরী গ্রুপ গঠন করা;
- ২) চতুর্থ পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনার ম্যাক্রো-ফ্রেমওয়ার্কে মহিলাদের সম্পৃক্তকরণের কলা-কৌশল সম্পর্কে সুপারিশ করা;
- ৩) সরকার ও উন্নয়ন সহযোগী দেশ/সংস্থাসমূহের মহিলা উন্নয়ন কর্মসূচি বাস্তবায়নের পদ্ধতি সম্পর্কে পরামর্শ প্রদান করা; এবং
- ৪) সরকার ও উন্নয়ন সহযোগী দেশ/সংস্থাসমূহের মহিলা উন্নয়ন কর্মসূচি সমন্বয় ও পরিবীক্ষণের পদ্ধতি নিরূপণ করা।

১৯৯০ সালের ৩১ অক্টোবর টাস্কফোর্সের প্রথম সভায় এলসিজি উইড সাব-গ্রুপের তরফ থেকে যে কয়টি প্রস্তাব করা হয়েছিল তার মধ্যে অন্যতম হলো:

১. বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ে উইড ফোকাল পয়েন্ট প্রতিষ্ঠা করা;
২. জেডার ডিজ এগ্রিগেটেড ডাটা তৈরি করা; এবং
৩. অগ্রাধিকার ভিত্তিতে নারী উন্নয়ন সম্পর্কিত প্রকল্প তালিকা তৈরি করা।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের জেডার সমতা বিষয়ক প্রতিশ্রুতি পূরণের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ, কার্যক্রম বাস্তবায়ন ও মূল্যায়ন করার মূল দায়িত্ব হলো মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের। এই কার্যক্রমগুলো সমন্বয় করার লক্ষ্যে ১৯৯০ সালে- Joint Government Partners' Women in Development Task Force কর্তৃক উইড ফোকাল পয়েন্ট (WID-FP) প্রতিষ্ঠার জন্য সুপারিশ করা হয়।

মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়কে সমন্বয়ের দায়িত্ব দিয়ে প্রাথমিকভাবে বারোটি মন্ত্রণালয়ে বারো জন যুগ্ম-উপ সচিব/যুগ্ম উপ-প্রধান পদ মর্যাদার কর্মকর্তাদের WID Focal Point (WID-FP) মনোনীত করে ১৯৯১ সালে মহিলা বিষয়ক মন্ত্রণালয়কে সমন্বয়কের দায়িত্ব দিয়ে ১২টি মন্ত্রণালয়ে ১২ জন উইড ফোকাল পয়েন্ট মনোনীত করে আনুষ্ঠানিকভাবে উইড ফোকাল পয়েন্ট গঠিত হয়। এই ফোকাল পয়েন্ট সৃষ্টি করার আসল উদ্দেশ্য ছিল এদেশের নারীদের সার্বিক উন্নয়নের জন্য সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়ে যথাযথ গুরুত্ব আরোপ করা এবং এসম্পর্কে জবাবদিহিতার সুস্পষ্ট প্রক্রিয়া গড়ে তোলা।

হ্যান্ডআউট-৮.২

১৯৯৫ সালে প্রণীত Beijing Platform for Action এর ভিত্তিতে নারী উন্নয়ন সংক্রান্ত জাতীয় কর্মপরিকল্পনা প্রণয়নের কাজ করা হয়। প্রণীত এই জাতীয় কর্মপরিকল্পনা বাস্তবায়নের লক্ষ্যে পরবর্তীতে ১৬টি মন্ত্রণালয় ও ১২টি সংস্থাকে সম্পৃক্ত করে WID Focal Point এবং Associate WID Focal Point মনোনয়ন দেয়া হয়। একই ধারাবাহিকতা মন্ত্রণালয়সমূহের আওতাধীন সংস্থাসমূহের জেভার ও নারী উন্নয়ন বিষয়ক কার্যক্রম বাস্তবায়ন ও মূল্যায়নের জন্য Sub-WID Focal Point মনোনয়ন দেয়া হয়। বর্তমানে ৪৭টি মন্ত্রণালয়ে প্রায় ৯৮ জন WID Focal Point, Associate WID Focal Point এবং বেশ কিছু সংখ্যক Sub-WID Focal Point রয়েছেন। তাদের দায়িত্ব হলো নিজ নিজ মন্ত্রণালয়/সংস্থায় WID সম্পর্কিত নীতি, পরিকল্পনা ও প্রকল্প গ্রহণ, বাস্তবায়ন ও পরিবীক্ষণ।

নারী সমাজের সার্বিক অবস্থা উন্নয়নের লক্ষ্যে সরকারের নারী উন্নয়নের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগ/সংস্থা বার্ষিক উন্নয়ন কর্মসূচীতে নারী উন্নয়নের বিষয়টির ওপর অধিক গুরুত্ব প্রদানের উদ্দেশ্যে প্রণীত ‘উইড ফোকাল পয়েন্ট’ এর লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যসমূহ নিম্নরূপ:

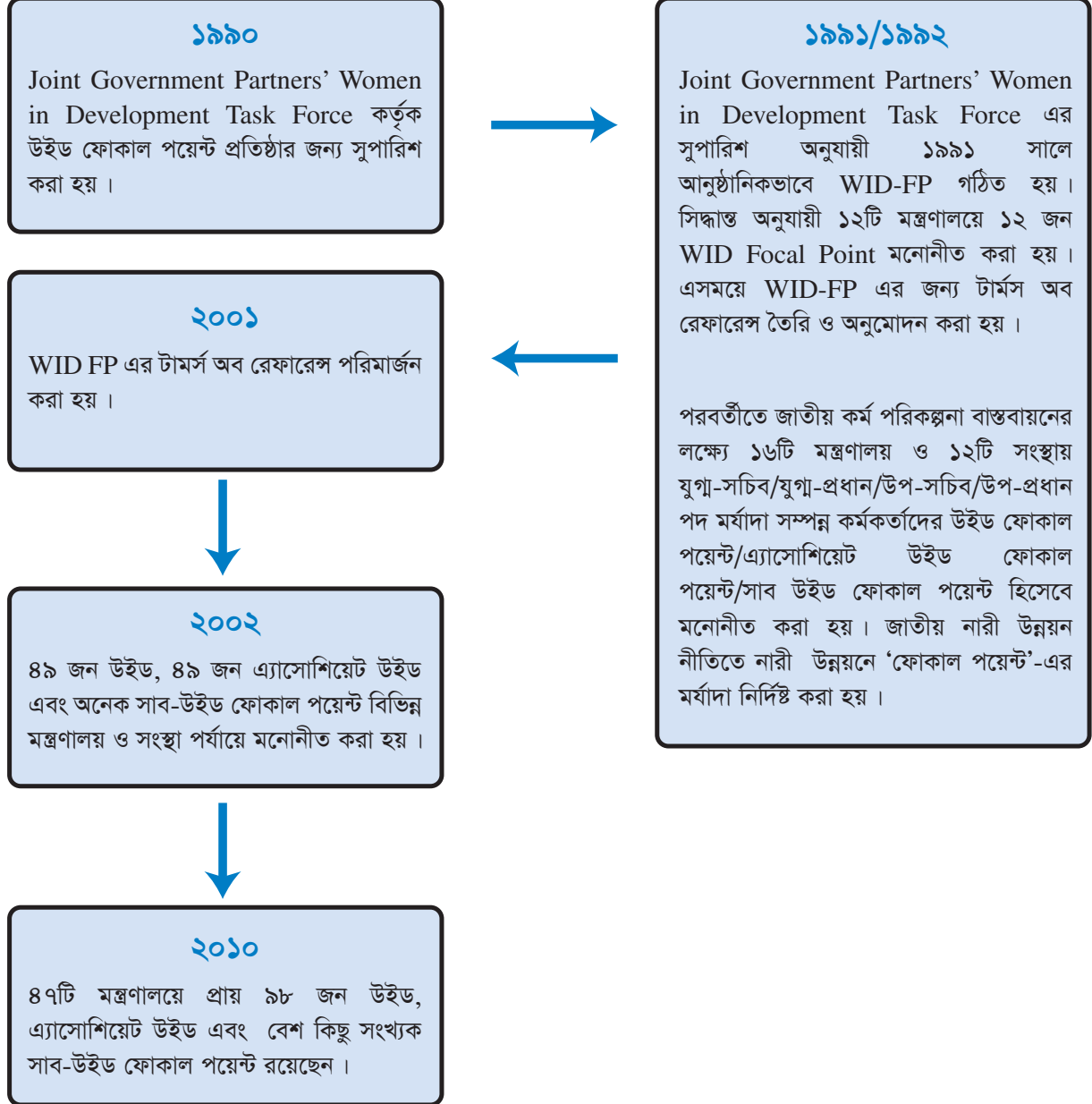
লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যসমূহ

- ক) নিজ নিজ সেক্টরে নারী উন্নয়ন বিষয়ক প্রকল্প চিহ্নিত করা;
- খ) নারী উন্নয়ন সংক্রান্ত নতুন প্রকল্প প্রণয়নে সংশ্লিষ্ট সেক্টরকে সহযোগিতা প্রদান;
- গ) নিজ নিজ সেক্টরের সার্বিক উন্নয়ন কর্মসূচীর জন্য অগ্রাধিকার ভিত্তিতে নারী উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট প্রকল্পের তালিকা প্রণয়ন ও বার্ষিক জিডিপিতে তা অন্তর্ভুক্ত করা;
- ঘ) নিজ নিজ সেক্টরাল প্রকল্প ও কর্মসূচিতে নির্দিষ্ট লক্ষ্য মাত্রা অনুযায়ী জেভার বিষয়ে তথ্য অন্তর্ভুক্ত করার ব্যবস্থা গ্রহণ করা;
- ঙ) বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ে প্রণীত প্রতিবেদন ও পেপারসমূহে জেভার বিষয়ে সুস্পষ্ট তথ্য অন্তর্ভুক্ত করা;
- চ) নিজ নিজ সেক্টরে নারী উন্নয়ন কার্যাবলী মনিটরিং করা;
- ছ) নারী উন্নয়নে জড়িত অন্যান্য সহযোগীদের সঙ্গে ঘনিষ্ঠ সম্পর্ক স্থাপন ও নারী উন্নয়ন বিষয়ে অভিজ্ঞতা ও মতামত বিনিময় করা এবং
- জ) নিজ নিজ সেক্টরে নারী উন্নয়ন কার্যক্রম ও প্রকল্পের ত্রৈমাসিক প্রতিবেদন প্রণয়ন এবং কার্যাবলীর লক্ষ্যমাত্রা ও উদ্দেশ্য অর্জনে সমস্যাবলী সম্পর্কে আলোকপাত করা।

১৯৯২ সালে WID Focal Point দের জন্য প্রণীত টার্মস অব রেফারেন্স (TOR) ২০০১ সালে পরিমার্জন করা হয়।

পরবর্তী পৃষ্ঠায় উইড ফোকাল পয়েন্ট এর পর্যায়ক্রমিক বিকাশ উল্লেখ করা হলো।

উইড ফোকাল পয়েন্ট: পর্যায়ক্রমিক বিকাশ



গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
মন্ত্রি পরিষদ বিভাগ
জেলা প্রশাসন শাখা-৪

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা ১০ই ডিসেম্বর, ১৯৯৮ / ২৬শে অগ্রহায়ণ, ১৪০৫

নং-মপবি/জেপ্র-৪/২(৫১)/৯৮-৩০৮ গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার মহিলাদের সার্বিক উন্নয়নের উদ্দেশ্যে ইতোমধ্যে জাতীয় মহিলা উন্নয়ন নীতি এবং জাতীয় মহিলা উন্নয়ন কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন করিয়াছেন। তাহা ছাড়া মাননীয় প্রধানমন্ত্রীকে চেয়ারপার্সন করিয়া ৪৪ সদস্য বিশিষ্ট জাতীয় মহিলা উন্নয়ন পরিষদ (NCWD) গঠন করা হইয়াছে। মহিলা উন্নয়নকে মাল্টিসেক্টোরাল ইস্যু হিসেবে চিহ্নিত করিয়া মহিলা উন্নয়ন কার্যক্রম বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ ও অনুসরণ করার জন্য মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়কে লীড মিনিষ্ট্রির দায়িত্ব দেওয়া হইয়াছে। জাতীয় পর্যায়ে লীড মিনিষ্ট্রির দায়িত্ব পালনের পাশাপাশি তৃণমূল পর্যায়ে ভিত্তিতে জাতীয় পরিকল্পনার প্রস্তাবনা প্রণয়ন ও মাঠ পর্যায়ে মহিলা উন্নয়নমূলক বিভিন্ন কর্মসূচি বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ ও ফলোআপ-এর জন্য বিভিন্ন সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠান, এনজিও, মহিলা সমাজকর্মী ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধি সমন্বয়ে নারী উন্নয়ন কর্মসূচির সহিত জড়িত কর্মকর্তাদের সমন্বয়ে থানা ও জেলা পর্যায়ে কমিটি গঠন করা একান্ত প্রয়োজন। সুতরাং এই বিষয়ে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের নিকট হইতে প্রাপ্ত প্রস্তাবের প্রেক্ষিতে নিম্নরূপভাবে জেলা প্রশাসক-কে সভাপতি করিয়া “জেলা মহিলা উন্নয়ন সমন্বয় কমিটি” এবং থানা নির্বাহী অফিসার-কে সভাপতি করিয়া “থানা মহিলা উন্নয়ন কমিটি” করা হইল:

“জেলা মহিলা উন্নয়ন সমন্বয় কমিটি”

১. জেলা প্রশাসক	- সভাপতি
২. পুলিশ সুপার	- সদস্য
৩. সিভিল সার্জন	- সদস্য
৪. উপ-পরিচালক, কৃষি সম্প্রসারণ অধিদপ্তর	- সদস্য
৫. জেলা আনসার এ্যাডজুটেন্ট	- সদস্য
৬. জেলা হেড কোয়ার্টার্সে অবস্থিত সরকারী মহিলা কলেজের অধ্যক্ষ/অধ্যক্ষা	- সদস্য
৭. উপ-পরিচালক, মৎস্য অধিদপ্তর	- সদস্য
৮. উপ-পরিচালক, পশুপালন অধিদপ্তর	- সদস্য
৯. উপ-পরিচালক, সমাজসেবা অধিদপ্তর	- সদস্য
১০. উপ-পরিচালক, যুব উন্নয়ন অধিদপ্তর	- সদস্য
১১. উপ-পরিচালক, বিআরডিবি	- সদস্য
১২. জেলা শিক্ষা অফিসার	- সদস্য
১৩. জেলা প্রাথমিক শিক্ষা অফিসার	- সদস্য
১৪. জেলা হেড কোয়ার্টার্সে অবস্থিত সরকারি বালিকা উচ্চ বিদ্যালয়ের প্রধান শিক্ষক/ শিক্ষিকা	- সদস্য
১৫. জেলা পর্যায়ে লেডিস ক্লাবের সভানেত্রী ও সাধারণ সম্পাদক	- সদস্য
১৬. জেলা পর্যায়ে স্থানীয় সরকারের মহিলা প্রতিনিধি ১ জন	- সদস্য
১৭. জেলা মিউনিসিটিপ্যাল/মেট্রোপলিটন কমিটির মহিলা প্রতিনিধি ১ জন	- সদস্য
১৮. জেলা মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তা	- সদস্য সচিব

“থানা মহিলা উন্নয়ন সমন্বয় কমিটি”

১.	থানা নির্বাহী অফিসার	- সভাপতি
২.	থানা স্বাস্থ্য কর্মকর্তা	- সদস্য
৩.	থানা কৃষি কর্মকর্তা	- সদস্য
৪.	থানা পশু পালন কর্মকর্তা	- সদস্য
৫.	থানার ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা	- সদস্য
৬.	থানা সমাজ সেবা কর্মকর্তা	- সদস্য
৭.	থানা মৎস্য কর্মকর্তা	- সদস্য
৮.	থানা প্রাথমিক শিক্ষা অফিসার	- সদস্য
৯.	থানা পল্লী উন্নয়ন কর্মকর্তা	- সদস্য
১০.	থানা যুব উন্নয়ন কর্মকর্তা	- সদস্য
১১.	থানা আনসার ও ভিডিপি অফিসার	- সদস্য
১২.	স্থানীয় মহিলা কলেজের অধ্যক্ষ/অধ্যক্ষা	- সদস্য
১৩.	স্থানীয় সরকারি বালিকা উচ্চ বিদ্যালয়ের প্রধান শিক্ষক/শিক্ষিকা	- সদস্য
১৪.	থানা পর্যায়ে লেডিস কাবের সভানেত্রী/সাধারণ সম্পাদিকা	- সদস্য
১৫.	থানা পর্যায়ে স্থানীয় সরকারের মহিলা প্রতিনিধি ১ জন	- সদস্য
১৬.	থানা মিউনিসিটিপ্যাল/মেট্রোপলিটন কমিটির মহিলা প্রতিনিধি ১ জন	- সদস্য
১৭.	থানাস্থ ইউনিয়ন পরিষদসমূহের মধ্যে হতে মনোনীত মহিলা সদস্য/চেয়ারম্যান ১ জন	- সদস্য
১৮.	থানা পর্যায়ে স্বেচ্ছাসেবী সংস্থার ৩ জন প্রতিনিধি (থানা নির্বাহী অফিসার কর্তৃক মনোনীত)	- সদস্য
১৯.	থানা মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তা	সদস্য সচিব

কমিটির কার্যাবলী :

- (১) সরকারের ঘোষিত জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি এবং জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনার বিষয় তৃণমূল পর্যায়ে পৌঁছাইয়া দেওয়া এবং মহিলা উন্নয়নের লক্ষ্যে উন্নয়নের ক্ষেত্র চিহ্নিত করিয়া প্রকল্প প্রস্তাবনার সুপারিশ করা;
- (২) জাতীয় নারী উন্নয়ন কর্ম-পরিকল্পনায় অন্তর্ভুক্ত সকল উদ্দেশ্যকে বাস্তবায়ন করা; এবং
- (৩) জেলা / থানা পর্যায়ে সরকারের অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে গৃহীত নারী উন্নয়নমূলক কার্যক্রম পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন।

জেলা ও থানা মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তা সভার কার্যবিবরণীসহ সুপারিশমালা লিপিবদ্ধ করিয়া মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের সদর কার্যালয়ে অতিরিক্ত পরিচালক বরাবর প্রেরণ করিবেন এবং তিনি তাহা পরীক্ষান্তে প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় ও সকল উইড ফোকাল পয়েন্টদের নিকট প্রেরণ করিবেন। কমিটির সদস্য-সচিব পরবর্তী সভার কমপক্ষে এক সপ্তাহ পূর্বে সংশ্লিষ্ট সদস্যদের নিকট হইতে পূর্ববর্তী সভার গৃহীত সিদ্ধান্তের বাস্তবায়ন ও অগ্রগতির বিবরণ সংগ্রহ পূর্বক প্রতিবেদন তৈরি করিয়া সভার আলোচনাসূচীসহ পেশ করিবেন।

৩। জেলা এবং থানা পর্যায়ের উভয় কমিটির সভা দুই মাসে অন্তত একবার অনুষ্ঠিত হইবে।

স্বাঃ
(মুহাম্মদ আবদুস সাত্তার)
যুগ্ম সচিব

বিতরণ :

কার্যার্থে :

- ১। সচিব
..... মন্ত্রণালয় / বিভাগ (সকল) ।
- ২। বিভাগীয় কমিশনার (সকল) ।
- ৩। মহাপরিচালক, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর ।
- ৪। জেলা প্রশাসক,
..... (সকল)
- ৫। থানা নির্বাহী অফিসার,
..... (সকল) ।
- ৬। উপ-নিয়ন্ত্রক,
বাংলাদেশ সরকারি মন্ত্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা ।

পরবর্তী গেজেটে প্রজ্ঞাপনটি যথারীতি প্রকাশের জন্য অনুরোধ করা হইল ।

সদয় জ্ঞাতার্থে :

- ১। মন্ত্রি পরিষদ সচিব
মন্ত্রি পরিষদ, বিভাগ ।
- ২। প্রধান মন্ত্রীর মুখ্য সচিব
প্রধান মন্ত্রীর কার্যালয়,
ঢাকা ।

‘SWOT’ বিশ্লেষণ প্রক্রিয়া এবং কর্মশালা পদ্ধতি

সাংগঠনিক, প্রশাসনিক, কর্মসূচি, পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ, মূল্যায়ন ইত্যাদি সকল বিষয়ে SWOT Analysis এখন একটি জনপ্রিয় পদ্ধতি হিসেবে ব্যবহৃত হয়ে আসছে। Strength (শক্তি বা সবলতা), Weakness (দুর্বলতা), Opportunity (সম্ভাবনা) এবং Threat (ঝুঁকি) –এই চারটি উপাদানের সমন্বয়ে গঠিত SWOT ভিত্তিক বিশ্লেষণ থেকে একজন ব্যক্তি, দল, সংগঠন কর্তৃক নীতি, কার্যক্রম, কর্মসূচি ইত্যাদি বিষয়গুলোর মাধ্যমে কার্যকর ব্যবস্থা নেয়া সম্ভব হয়। Strength বা শক্তি বলতে ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের মধ্যে বিদ্যমান ইতিবাচক দিক এবং সমতাকে বুঝায়, উন্নয়নের জন্য যা ব্যবহার করা হয়। Weakness বা দুর্বল দিকগুলো মূলত কোনো কাজ করার জন্য ব্যক্তি বা সংগঠনের যে দিকগুলো বাধা-বিপত্তির কারণ হতে পারে সেসবকে বুঝায়।

Opportunity বিষয়টি Strength এর সম্ভাব্য ইতিবাচক আউটপুট হিসেবে বিবেচিত হয় যা যথাযথভাবে ব্যবহার ও প্রয়োগ করে ব্যক্তি/সংগঠনের জন্য প্রয়োজনীয় উন্নয়নমূলক ব্যবস্থা নেয়া যেতে পারে। আজকে যে বিষয়টি শক্তি বা সবলতা হিসেবে কাজ করছে তা থেকেই বিভিন্ন Opportunity-র সৃষ্টি হতে পারে। Threat হলো ব্যক্তি, দল ও সংগঠনের নেতিবাচক দিক, যা তাদের দুর্বল দিকগুলো থেকে উৎপত্তি হতে পারে। এটি সংগঠনের বাইরের উৎস থেকেও দেখা দিতে পারে। ব্যক্তি বা সংগঠনের দুর্বল দিকগুলোর সমাধান যথাযথভাবে এবং সময়মতো করা না হলে এই ঝুঁকিগুলো বৃদ্ধি পেতে পারে।

‘SWOT’ বিশ্লেষণের জন্য এ বিষয়ে পারদর্শী ব্যক্তি বা দল অধিদপ্তরের সংশ্লিষ্ট সকল সদস্যদের/স্টেকহোল্ডারদের নিয়ে একত্রে বসে এই কাজটি করবেন। এজন্য এমন পরিবেশ সৃষ্টি প্রয়োজন যেখানে ব্যক্তি/প্রতিষ্ঠানের প্রতিনিধি চান সকল বিষয় খোলাখুলি আলোচনা করবেন। নিজ বা প্রতিষ্ঠানের প্রতি পক্ষপাতিত্ব করে ভুল তথ্য দিলে কাজটি সফলভাবে করা সম্ভব নয়। সফলভাবে ‘SWOT’ বিশ্লেষণের পর দলের সদস্যদের নিয়ে এই সবলতা ও সম্ভাবনাকে কাজে লাগানো এবং দুর্বলতা দূরীকরণ ও ঝুঁকির মোকাবিলায় করণীয় নির্ধারণ করতে হবে। এগুলো নির্ধারণের পর গৃহীত কার্যক্রম বাস্তবায়নের জন্য সময়, সম্পদ এবং জনগণের দায়-দায়িত্ব যারা কাজটি করবেন বা সহযোগিতা করবেন তা নির্দিষ্ট করতে হবে। সংগঠনের প্রধান ও উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সম্মতি সাপেক্ষে কার্যক্রম শুরু করতে হবে।

‘SWOT’ বিশ্লেষণের মাধ্যমে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের বর্তমান কাঠামো, কাজের পরিবেশ, দক্ষতা ও সুযোগ-সুবিধার মূল্যায়ন করে প্রয়োজনীয় পরিবর্তন/উন্নয়ন সম্ভব হবে। সবল দিক এবং দুর্বল দিক বিশ্লেষণের জন্য নিম্নোক্ত প্রশ্নাবলীর উত্তর জানা আবশ্যিক :

- মবিঅ কার্যক্রম ও এর করণীয় দিকসমূহ কী কী?
- মবিঅ এর সবল দিকসমূহ কী কী?
- মবিঅ জনবল ও কার্যক্রমের মধ্যে কী কী সম্ভাবনা রয়েছে?
- মবিঅ কার্যক্রম বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে ঝুঁকিসমূহ কী কী এবং এগুলো কীভাবে দূর করা সম্ভব ?

সহায়ক প্রশ্নাবলী

- কার্যক্রমের/সংগঠনের কোন কোন সবল দিকসমূহ সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ?
- কীভাবে এই সবল দিকগুলো মবিঅ-এর লক্ষ্য, উদ্দেশ্য বাস্তবায়নে সহায়তা করে?
- কার্যক্রম/সংগঠনের দুর্বল দিকগুলো কী কী?
- দুর্বল দিকগুলো অধিদপ্তরের কার্যক্রম পরিচালনার সঙ্গে কী পরিমানে এবং কীভাবে অন্তরায় হিসেবে কাজ করে ?
- অধিদপ্তরের উদ্দেশ্য, ম্যান্ডেট, কার্যক্রম ও লক্ষ্য বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে এই দুর্বলতাগুলো কতটুকু ঝুঁকি সৃষ্টি করছে ?

সম্ভাবনা এবং ঝুঁকি বিশ্লেষণ (বহিঃক্ষেত্রে)

নিম্নোক্ত প্রশ্নসমূহের উত্তর জানার আলোকে সংগঠনের সম্ভাবনা এবং ঝুঁকিসমূহ চিহ্নিত করা সম্ভব।

- কীভাবে সহযোগী সংগঠনসমূহ (ডোনার, জিওবি) প্রয়োজনীয় সম্পদের (মানব/ আর্থিক) উন্নয়ন ও সহায়তার মাধ্যমে সমস্যার সমাধানে সহযোগিতা করতে পারে;
- অধিদপ্তরের প্রশাসনিক পরিবেশকে কীভাবে অন্য সংগঠন প্রভাবিত করতে পারে?
- অধিদপ্তরের কার্যক্রমের ওপর অন্যান্য সংগঠনের কার্যক্রম সরাসরি কীভাবে প্রভাবিত করে?
- অন্যান্য সংগঠনের কাজের সঙ্গে জড়িত সমস্যাসমূহ বা ইস্যুগুলো সমাধানের জন্য কী প্রয়োজন ?

কর্মশালার পদ্ধতি

বিশ্লেষণ পদ্ধতির মাধ্যমে তিনটি দল গঠন ও প্রতিটি দলকে মাথা খাটিয়ে (Brain Storming) তাঁদের সবল দিক, দুর্বল দিক, সম্ভাবনা ও ঝুঁকিসমূহ ফ্লিপচার্টে সংক্ষেপে লিখে দেয়ালে লাগাতে বলবেন। প্রতিটি দল ডানদিকে চক্রাকারে ঘুরে অন্যান্য দলের কার্যক্রম পর্যবেক্ষণ করে টিক (✓) চিহ্ন বা ক্রস (x) চিহ্ন দিবে। নির্দিষ্ট দলকর্তৃক চিহ্নিত পয়েন্টের সঙ্গে একমত হলে টিক (✓) চিহ্ন এবং একমত না হলে ক্রস (x) চিহ্ন দিবেন।

প্রয়োজনে তারা পয়েন্ট সংযোজন করবেন। প্রতিটি দল চক্রাকারে এগোবে, যতক্ষণ তারা পূর্বের অবস্থানে না পৌঁছায়। প্রতিটি দল থেকে একজন তাদের তৈরি তালিকাটি পড়বে। এভাবে পর্যবেক্ষণের ভিত্তিতে মতামত সংযোজনের পর বড় দলে বসে উপস্থাপন করবেন।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের ব্যবস্থাপনা মূল্যায়ন, 'SWOT' বিশ্লেষণ ও অ্যাকশন প্লান

ছক-৮.১ ব্যবস্থাপনা মূল্যায়ন

বিষয়	অবস্থান			
	দুর্বল	গড়	ভালো	খুব ভালো
গতিশীল নেতৃত্ব				
দক্ষতা				
পর্যাপ্ত সাপোর্ট সার্ভিস				
পর্যাপ্ত অর্থ				
অন্যান্য সংগঠনের সহায়তা				

SWOT বিশ্লেষণ

সবল	কীভাবে আরও ভালোভাবে ব্যবহার করা যায়
গতিশীল ও দক্ষ নেতৃত্ব	
প্রতিশ্রুতিবদ্ধ অনুমদ সদস্য/কর্মকর্তা	

অ্যাকশন প্লান

কার্যক্রম/কর্মসূচি	লক্ষ্য	কীভাবে করা হবে	কখন করা হবে	কোথায়	কে করবে

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে জেভার সমতা বিশ্লেষণ অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের লক্ষ্য, উদ্দেশ্য সম্পর্কে ধারণা সুস্পষ্টকরণ;
- জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি, জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা ও উইড ফোকাল পয়েন্টের কার্যক্রম বাস্তবায়নের সুযোগ-সুবিধা, সম্ভাবনা ও সমস্যা সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- এসকল কার্যক্রম বাস্তবায়নে উদ্ভূত সমস্যা দূরীকরণে মবিঅ এর করণীয় সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- জেভার সমতা আনয়নে মবিঅ কর্মকর্তাদের বর্তমান দায়িত্ব ও ভবিষ্যৎ করণীয় উপলব্ধিকরণ;
- জেভার সমতা আনয়নে মনোভাব পরিবর্তন এবং কর্ম-পরিবেশ তৈরির গুরুত্ব উপলব্ধিকরণ।

লক্ষ্য

মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় নেতৃত্বদানকারী মন্ত্রণালয় হিসেবে নারী উন্নয়ন কর্মসূচি বাস্তবায়নের লক্ষ্যে গৃহীত পদক্ষেপসমূহের তদারকীর দায়িত্ব পালন ও নারী উন্নয়ন বিষয়ক নীতি নির্ধারণ, নারীকে উন্নয়ন এর মূলধারায় সম্পৃক্তকরণ ও উন্নয়ন কার্যক্রমকে যুগোপযোগী করে বাস্তবায়নের পদক্ষেপ গ্রহণ।

উদ্দেশ্য

মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়স্বতন্ত্র মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর বাস্তবায়নকারী প্রতিষ্ঠান হিসেবে ৬৪টি জেলা ও ৪১২টি উপজেলা কার্যালয়ের মাধ্যমে সরকার কর্তৃক নারী উন্নয়ন সংশ্লিষ্ট কার্যক্রম মাঠ পর্যায়ে পরিচালনা করা।

চলমান কর্মসূচি

- মানব সম্পদ উন্নয়ন ও আত্ম কর্মসংস্থান;
- দারিদ্র্য বিমোচন ও কর্মসংস্থান সৃষ্টি;
- আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন ও সামাজিক সুরক্ষা;
- নারী ও শিশু নির্যাতন এবং পাচার প্রতিরোধ;
- প্রাতিষ্ঠানিক সুবিধাদি ও সেবা প্রদান;
- সচেতনতা বৃদ্ধি এবং জেভার সমতামূলক কার্যক্রম।

কর্মসূচির ধরন অনুযায়ী প্রকল্পগুলো ৪টি গুচ্ছে বিভক্ত

- ক) খাদ্য সহায়তা ও দারিদ্র্য বিমোচন;
- খ) নারী ও শিশু নির্যাতন প্রতিরোধ;
- গ) সেবাদান মূলক/কার্যক্রম;
- ঘ) মানব সম্পদ উন্নয়ন ও আত্মকর্মসংস্থান।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের মূল কার্যক্রম

- ১) আর্থ-সামাজিক উন্নয়নের মূলধারায় নারীকে সম্পৃক্তকরণের মাধ্যমে উন্নয়ন ব্যবস্থা করা;
- ২) দারিদ্র্য সীমার নিচে বসবাসকারী মহিলাদের খাদ্য নিরাপত্তা, প্রশিক্ষণ প্রদান এবং আয়-বর্ধক কর্মসূচিতে অংশগ্রহণের মাধ্যমে তাদের জীবনমান উন্নয়নসহ দারিদ্র্য বিমোচনের ব্যবস্থা করা;
- ৩) দুস্থ মহিলা, অসহায় ও দরিদ্র গর্ভবতী মায়েদের জন্য ২ বছর মেয়াদী মাতৃত্বকালীন ভাতা প্রদান করা;
- ৪) নির্যাতিত নারী ও শিশুদের আইনগত সহায়তা প্রদানসহ এসিডদগ্ন নারীদের আশ্রয় ও চিকিৎসা সেবা প্রদান করা;

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের মূল কার্যক্রম

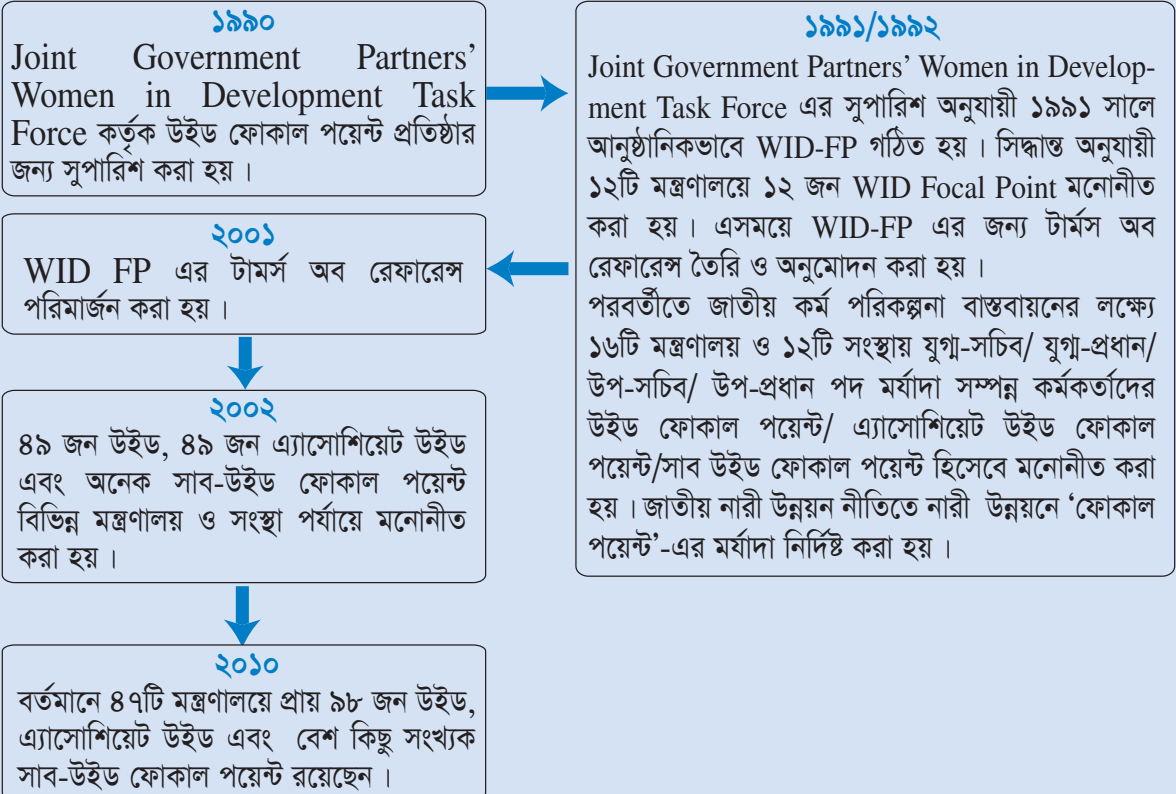
- ৫) হেফাজতী মহিলা, শিশু ও কিশোরীদের নিরাপদ আশ্রয়ের পাশাপাশি সকল প্রকার শারীরিক ও মানসিক চিকিৎসাসহ প্রয়োজনীয় আইনগত সহায়তা প্রদান করা;
- ৬) কর্মজীবী ও শ্রমজীবী মায়াদের শিশুদের জন্য ঢাকাসহ সকল বিভাগীয় শহরে দিবাযত্ন কেন্দ্র পরিচালনা করা;
- ৭) স্বেচ্ছাসেবী মহিলা সংগঠন সমূহের নিবন্ধন, নিয়ন্ত্রন ও তদারকীসহ সংগঠনসমূহকে বার্ষিক অনুদান প্রদান করা;
- ৮) নারী উন্নয়ন ও জেভার সমতা স্থাপনে জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ও সিডও সনদ বাস্তবায়নসহ বিভিন্ন জনসচেতনতামূলক কার্যক্রম পরিচালনা করা।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের বর্তমান কার্যক্রম সমূহ

- নারী উন্নয়নে মিলেনিয়াম ডেভেলপমেন্ট গোল (MDG) ও দারিদ্র্য বিমোচন কৌশলপত্র (PRSP)-এর আলোকে উন্নয়ন ও রাজস্ব কর্মসূচি গ্রহন ও বাস্তবায়ন;
- জেলা/উপজেলা পর্যায়ে নারী উন্নয়ন কমিটির মাধ্যমে নারী উন্নয়নে গৃহীত সরকারি/বেসরকারি কার্যক্রমের সমন্বয় সাধন করা;
- জাতীয় ও তৃণমূল পর্যায়ে বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা;
- দুস্থ ও অসহায় এবং প্রশিক্ষিত নারীদের আত্মকর্মসংস্থানের জন্য ক্ষুদ্রঋণ প্রদান;
- দারিদ্র্য বিমোচনে দুস্থ ও অসহায় নারীদের খাদ্য নিরাপত্তা নিশ্চিতকরণ;
- বেসরকারি স্বেচ্ছাসেবী মহিলা সমিতি গঠনে উৎসাহিত করে নারীদের উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে সম্পৃক্তকরণ;

- বিধবা ও স্বামী পরিত্যক্তা দুস্থ নারীদের ভাতা প্রদান;
- দুস্থ নারীদের মাতৃত্বকালীন ভাতা প্রদান;
- নির্যাতিত দুঃস্থ মহিলা ও শিশুদের আর্থিক সহায়তা প্রদান;
- কর্মজীবী নারীদের নিরাপদ আবাসন সংকট নিরসনে হোস্টেল পরিচালনা;
- হেফাজতী মহিলা ও শিশু-কিশোরীদের নিরাপদ আবাসন প্রদান;
- কর্মজীবী ও শ্রমজীবী নারীদের শিশুদের জন্য দিবাযাত্র কেন্দ্র পরিচালনা;
- নারী সংগঠন ও উদ্যোক্তা নারীদের উৎপাদিত হস্তশিল্প ও বিভিন্ন দ্রব্যাদি বাজারজাতকরণে সহায়তার জন্য বিক্রয় ও প্রদর্শনী কেন্দ্র পরিচালনা;
- নারী উন্নয়নে সচেতনতা সৃষ্টি।

উইড ফোকাল পয়েন্ট: পর্যায়ক্রমিক বিকাশ



'SWOT' বিশ্লেষণ

সাংগঠনিক, প্রশাসনিক, কর্মসূচি, পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ, মূল্যায়ন ইত্যাদি সকল বিষয়ে SWOT Analysis এখন একটি জনপ্রিয় পদ্ধতি হিসেবে ব্যবহৃত হয়ে আসছে।

Strength (শক্তি বা সবলতা), Weakness (দুর্বলতা), Opportunity (সম্ভাবনা) এবং Threat (ঝুঁকি) –এই চারটি উপাদানের সমন্বয়ে গঠিত SWOT ভিত্তিক বিশ্লেষণ থেকে একজন ব্যক্তি, দল, সংগঠন কর্তৃক নীতি, কার্যক্রম, কর্মসূচি ইত্যাদি বিষয়গুলোর মাধ্যমে কার্যকর ব্যবস্থা নেয়া সম্ভব হয়।

Strength বা শক্তি বলতে ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের মধ্যে বিদ্যমান ইতিবাচক দিক এবং সমতাকে বুঝায়, উন্নয়নের জন্য যা ব্যবহার করা হয়।

Weakness বা দুর্বল দিকগুলো মূলত কোনো কাজ করার জন্য ব্যক্তি বা সংগঠনের যে দিকগুলো বাধা-বিপত্তির কারণ হতে পারে সেগুলোকে বুঝায়।

Opportunity বিষয়টি Strength এর সম্ভাব্য ইতিবাচক আউটপুট হিসেবে বিবেচিত হয় যা যথাযথভাবে ব্যবহার ও প্রয়োগ করে ব্যক্তি/সংগঠনের জন্য প্রয়োজনীয় উন্নয়নমূলক ব্যবস্থা নেয়া যেতে পারে। আজকে যে বিষয়টি শক্তি বা সবলতা হিসেবে কাজ করছে তা থেকেই বিভিন্ন Opportunity'র সৃষ্টি হতে পারে।

Threat হলো ব্যক্তি, দল ও সংগঠনের নেতিবাচক দিক, যা তাদের দুর্বল দিকগুলো থেকে উৎপত্তি হতে পারে। এটি সংগঠনের বাইরের উৎস থেকেও দেখা দিতে পারে। ব্যক্তি বা সংগঠনের দুর্বল দিকগুলোর সমাধান যথাযথভাবে এবং সময়মতো করা না হলে এই ঝুঁকিগুলো বৃদ্ধি পেতে পারে।

অধিবেশন - নয়

অধিবেশনের শিরোনাম : জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ এবং জেভার
রেসপনসিভ (Gender Responsive) বাজেট

অধিবেশনের সময়কাল : ২ ঘণ্টা

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণের মাধ্যমে মবিঅ'র কার্যক্রমে নারী-পুরুষের অবস্থা ও অবস্থানের উন্নয়নের প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধিকরণ;
- নারী-পুরুষের সমতা আনয়নে জেভার রেসপনসিভ বাজেটের ভূমিকা সম্পর্কে ধারণা লাভ ;
- নারী উন্নয়নের জন্য মন্ত্রণালয়ের কৌশলগত উদ্দেশ্য অর্জনে বাজেটের প্রভাব যাচাই এর মানদণ্ডসমূহ সম্পর্কে ধারণা লাভ ।

পদ্ধতি

- ভিআইপিপি (VIPP)
- মাথা খাটানো (Brain Storming)
- প্রশ্নোত্তর ভিত্তিক আলোচনা
- দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা
- বক্তৃতা
- ছোট দলে আলোচনা
- গুণ গুণ পদ্ধতি (Bazz Method)

মাধ্যম উপকরণ

- ওভারহেড প্রজেক্টর
- মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর
- ফ্লিপচার্ট
- মার্কার
- হ্যান্ডআউট ৯.১ : জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ : ধারণা, নীতি, প্রক্রিয়া
- হ্যান্ডআউট ৯.২ : জেভার রেসপনসিভ বাজেট : ধারণা, উদ্দেশ্য, সুবিধা ও অসুবিধাদি
- প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক ৯.১ : জেভার ভিত্তিক ভূমিকা, চাহিদা, সিদ্ধান্ত বিশ্লেষণ প্রক্রিয়া
- প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক ৯.২ : নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে মন্ত্রণালয়ের কৌশলগত উদ্দেশ্যসমূহের প্রভাব যাচাইয়ের মানদণ্ডসমূহ
- প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক ৯.৩ : ফরম ৪ এর কলাম ৯ এবং ১০ পূরণ নির্দেশিকা
- স্লাইড : ৯.১ থেকে ৯.১৩

সহায়কের বিশেষ করণীয়

- জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ এবং জেভার রেসপনসিভ বাজেট বিষয়ক অধিবেশন পরিচালনার ক্ষেত্রে সহায়ক প্রথমেই লিঙ্গ ও জেভার এবং নারী ও পুরুষের সামাজিক, সাংস্কৃতিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক সম্পর্কের বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা ও মতামত নেবেন। এ বিষয়ে তাদের ধারণা না থাকলে সহায়ক অবশ্যই প্রথমে এ বিষয়গুলো সম্পর্কে আলোচনা করবেন। মূলত জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ হলো লিঙ্গ, জেভার, জেভার চাহিদা, ভূমিকা –এসব বিষয়গুলোর ওপর তাত্ত্বিক এবং বাস্তব ভিত্তিক পর্যালোচনা। কর্মক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের সম্পর্ক উন্নয়ন, নারীর অবস্থানের উন্নয়নে এবং এগুলোর ব্যবহার সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের জ্ঞান যাচাই করতে হবে। অংশগ্রহণকারীদের এসকল বিষয় সম্পর্কে জ্ঞান আছে

অধিবেশন - নয়

কী-না এবং এ বিষয়গুলো তাদের কর্মস্থলে দায়িত্ব সম্পাদনের ক্ষেত্রে প্রয়োগ করা হয় কী-না এবং হয়ে থাকলে কীভাবে প্রয়োগ করা হয়, তা যাচাই করার কৌশল। জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণে (GBA), বাজেট প্রণয়নে ও ব্যয় নির্বাহে জেভার ধারণা, নারীর বাস্তবমুখী এবং কৌশলগত চাহিদা/স্বার্থ বাস্তবায়নে বাজেটের প্রতিফলন দেখাই জেভার রেসপনসিভ বাজেটের উদ্দেশ্য। এসকল দিক বিবেচনা করেই এই অধিবেশন শুরুর পূর্বে সহায়ক সংক্ষেপে জেভার ধারণা, চাহিদা ও ভূমিকার বিষয়গুলো আলোচনা করে নেবেন।

- জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ এবং জেভার রেসপনসিভ বাজেট আমাদের দেশের নারী উন্নয়ন, নারী-পুরুষের মধ্যে সম্পর্ক উন্নয়ন, সমতা বিধান ও জেভার মূলধারাকরণের জন্য কেন প্রয়োজন এবং তা কীভাবে বাস্তবায়ন করতে হবে সে বিষয়গুলো সম্পর্কে সবার ধারণা স্পষ্ট করা আবশ্যিক। সেজন্য সহায়ক অধিবেশনের উদ্দেশ্য বর্ণনার পর এসকল বিষয়ে প্রথমে আলোচনা করবেন।
- অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন ও তাদের সঙ্গে আলোচনার মাধ্যমে জেভার ধারণা, ভূমিকা ও চাহিদা সম্পর্কে আলোকপাত করবেন এজন্য আলাদা করে এ বিষয়ে হ্যান্ডআউট দেয়া অনাবশ্যিক। সহায়ক এই ম্যানুয়ালের সংশ্লিষ্ট অধিবেশন ২-এ সংযোজিত বিষয়বস্তুর সহায়তায় বিষয়গুলো পুনরালোচনা করবেন।
- জেভার সমতা ও মূলধারাকরণ বিষয়ে একটি কোর্সের অংশ হিসেবে সহায়ক বর্তমান অধিবেশন পরিচালনা করার ক্ষেত্রেও সমাজে নারী-পুরুষের অবস্থা, লিঙ্গ এবং জেভার ধারণা, জেভার চাহিদা, ভূমিকা ইত্যাদি বিষয়ে সংক্ষিপ্তভাবে আলোচনা করে নেবেন; এতে করে মূল বিষয়ে আলোচনার সময় সকল অংশগ্রহণকারী জেভার সমতা ও মূলধারাকরণের ক্ষেত্রে এগুলোর কার্যকর ধারণা অনুধাবন করতে সক্ষম হবেন।
- অধিবেশনটি যাতে পূর্ণাঙ্গভাবে পরিচালিত হতে পারে সেদিক বিবেচনায় রেখে অধিবেশনের সময় ও পদ্ধতি নির্ধারণ করা হয়েছে। তবে এর জন্য সুনির্দিষ্ট বা ধরা-বাধা কোনো নিয়ম নেই। অংশগ্রহণকারীদের জ্ঞান ও অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে অধিবেশনের জন্য বরাদ্দকৃত মোট সময়ের ভিত্তিতে সহায়ক অধিবেশন পরিচালনা করবেন।

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
মাথা খাটানো (Brain Storming) ও উপস্থাপনা ১০ মিনিট	<p>১. অধিবেশনের উদ্দেশ্য এবং লিঙ্গ ও জেভার বিষয়ক তাত্ত্বিক ধারণা সম্পর্কে আলোকপাত</p> <ul style="list-style-type: none"> ● অধিবেশনের শুরুতে সহায়ক অংশগ্রহণকারীদেরকে শুভেচ্ছা জানাবেন এবং কুশল বিনিময় করে অধিবেশন শুরু করবেন; ● সহায়ক জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ এবং জেভার রেসপনসিভ বাজেট সম্পর্কে ধারণা প্রদানের পূর্বে লিঙ্গ, জেভার, জেভার ভূমিকা, জেভার চাহিদা সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা জানার জন্য বিষয়গুলো নিয়ে মাথা খাটানো (Brain Storming) পদ্ধতিতে আলোচনা করবেন; ● অধিবেশন ২ থেকে স্লাইডগুলো দেখিয়ে সহায়ক পুনরায় আলোচনা করবেন। 	মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর/ ওভারহেড প্রজেক্টর, ফ্লিপচার্ট, মার্কার, স্লাইড ৯.১
ভিপ্প (VIPP), আলোচনা, দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা ৪৫ মিনিট	<p>২. জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ (GBA)-এর উদ্দেশ্য, প্রয়োজনীয়তা ও মবিঅ কার্যক্রম এর ভূমিকা :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণের ধারণা, উদ্দেশ্য এবং যৌক্তিকতা আলোচনা করবেন; ● ভিপ্প কার্ড ব্যবহার করে জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণের মূল বিষয় এবং এর ধরণ আলোচনা করবেন; ● ৮টি ভিপ্প কার্ড ব্যবহার করে জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণের নীতি ও কার্যক্রম বিশ্লেষণের পদক্ষেপ সম্পর্কে মত বিনিময় করবেন; 	মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর/ ওভারহেড প্রজেক্টর, ভিপ্প (VIPP) কার্ড, বোর্ড, মার্কার, হ্যান্ডআউট ৯.১, স্লাইড ৯.২ থেকে ৯.৫

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
	<ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক ফ্লিপচার্ট ও মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টরের মাধ্যমে জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ ছক উপস্থাপন করবেন। অতঃপর স্লাইড/ফ্লিপচার্টে তৈরি করা ধারণাসমূহ দেখিয়ে বিষয়গুলো সম্পর্কে সকলের ধারণা পরিষ্কার করবেন; ● জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণের মাধ্যমে নারী-পুরুষের সমতা, উন্নয়ন এবং জেভার সমন্বয় কীভাবে সম্ভব সে বিষয়ে বিশ্লেষণ ছক নিয়ে দলীয় আলোচনা করার জন্য অংশগ্রহণকারীদের ৪টি দলে ভাগ করবেন; ● অংশগ্রহণকারীগণ নিজ নিজ দলে বসে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের নীতি প্রণয়ন ও কার্যক্রম বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ায় জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণের গুরুত্ব সম্পর্কে আলোচনা করবেন; ● সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের বড় দলে একত্রিত করে সকলের সামনে দলীয় আলোচনার ফলাফল উপস্থাপন করার জন্য অনুরোধ করবেন; ● সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে দলীয় আলোচনা শেষ করবেন। 	
<p>প্রশ্নোত্তর মূলক আলোচনা, বক্তৃতা, মাথা খাটানো (Brain Storming) ও বড় দলে আলোচনা</p> <p>৪০ মিনিট</p>	<p>৩. জেভার রেসপনসিভ বাজেটের ধারণা, লক্ষ্য ও সুবিধাদি আলোচনা :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক প্রথমে অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন করে বাজেট সম্পর্কে তাদের ধারণা জেনে নেবেন; ● এবার জেভার রেসপনসিভ বাজেট সম্পর্কে তাদের ধারণা জানার পর সহায়ক ওএইচপি বা ফ্লিপচার্টের মাধ্যমে বাজেট এবং জেভার রেসপনসিভ বাজেটের ধারণা স্পষ্ট করবেন। সাধারণভাবে প্রণীত বাজেট এবং জেভার রেসপনসিভ বাজেটের মধ্যে বিদ্যমান পার্থক্যের ওপর আলোকপাত করবেন; ● সহায়ক ফ্লিপচার্টের মাধ্যমে জেভার রেসপনসিভ বাজেটের উদ্দেশ্য এবং সুবিধাদি ব্যাখ্যা করবেন; ● অতঃপর তিনি জেভার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়নের বিভিন্ন পর্যায় সম্পর্কে আলোচনা করবেন; ● জেভার রেসপনসিভ বাজেট কীভাবে দারিদ্র্য বিমোচন কৌশলের (NSARP-2) লক্ষ্যমাত্রা বা কৌশলগত উদ্দেশ্যাবলী অর্জনে ভূমিকা রাখতে পারে সে বিষয়ে বড় দলে অংশগ্রহণকারীদের মতামত নেবেন। সহায়ক সংক্ষেপে মধ্যমেয়াদী বাজেট ফ্রেমওয়ার্ক (MTBF) কী এবং তা মবিঅ কার্যক্রমে কীভাবে সহায়ক ভূমিকা রাখছে সে বিষয়ে আলোচনা করবেন; ● পরিশেষে, মবিঅ কার্যক্রমে জেভার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়নের গুরুত্ব সম্পর্কে আলোকপাত করবেন। 	<p>মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর/ ওভারহেড প্রজেক্টর, ফ্লিপচার্ট, হ্যান্ডআউট ৯.২, মার্কার ও স্লাইড ৯.৬ থেকে ৯.১০</p>
<p>প্রশ্নোত্তর মূলক আলোচনা, বক্তৃতা, মাথা খাটানো (Brain Storming), ছোট দলে আলোচনা ও গুণ গুণ পদ্ধতি (Bazz Method)</p> <p>২৫ মিনিট</p>	<p>৪. নারী উন্নয়নের জন্য মন্ত্রণালয়ের কৌশলগত উদ্দেশ্যসমূহ অর্জনে বাজেটের প্রভাব যাচাই মানদণ্ডসমূহ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ এবং জেভার রেসপনসিভ বাজেটের ধারণা, লক্ষ্য, পদ্ধতিসমূহ প্রতিফলিত হয়েছে কী-না তা বোঝার জন্য নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে গৃহীত মন্ত্রণালয়ের কৌশলগত উদ্দেশ্যসমূহের প্রভাব যাচাই ক্ষেত্রে মানদণ্ডসমূহের গুরুত্ব আলোচনা করবেন; ● সকল প্রশিক্ষণার্থীদের হ্যান্ডআউট ৯.২ পাঠ করতে বলবেন; ● এবার সহায়ক স্লাইড বা ফ্লিপচার্ট ব্যবহার করে প্রভাব যাচাই মানদণ্ডসমূহ (১-১৪) একটি একটি করে উপস্থাপন করবেন ও আলোচনা করবেন; 	<p>মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর/ ওভারহেড প্রজেক্টর, ফ্লিপচার্ট, মার্কার, হ্যান্ডআউট ৯.২ প্রশিক্ষণ উপকরণ ৯.১ ও ৯.২, স্লাইড ৯.১১ থেকে ৯.১২</p>

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
	<ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক এবার ফরম ৪ এর কলাম ৯ এবং ১০ পূরণের নির্দেশিকাটি সকলকে পাঠ করতে অনুরোধ করবেন; ● তিনি প্রভাব যাচাইয়ের মাত্রা এবং প্রভাবক মাত্রা নির্দেশ করার ক্ষেত্রে বিবেচ্য বিষয়সমূহ আলোচনা করবেন; ● মবিঅ কার্যক্রমে এই মানদণ্ডসমূহ কীভাবে ব্যবহার করা যাবে এবং এর প্রভাব কী এ বিষয়ে গুণ গুণ পদ্ধতিতে ২/৩ জন মিলে ছোট ছোট দলে আলোচনা করতে বলবেন; ● সহায়ক প্রত্যেক দল থেকে এক এক করে মতামত নেবেন এবং ফ্লিপচার্টে লিখবেন। পুনরাবৃত্তি না করে প্রত্যেকের মতামত তুলে ধরবেন; ● সহায়ক বিষয়গুলো পুনরায় আলোচনা করবেন এবং সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করবেন। 	

জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ : ধারণা, নীতি, প্রক্রিয়া

জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ কী?

জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ হলো স্থানীয় অবস্থা এবং জেভার বৈষম্য অনুধাবনের একটি টুলস। এই টুলস এর মাধ্যমে সমাজে নারী ও পুরুষ যে ভিন্নতর ভূমিকা পালন করে, ক্ষমতা ব্যবহারের ক্ষেত্রে তাদের মধ্যে যে পার্থক্য রয়েছে, তাদের চাহিদা, সমস্যা, এবং সুযোগ সুবিধার মধ্যে যে পার্থক্য রয়েছে, ফলে এগুলো নারী ও পুরুষের জীবনে যে ভিন্নতর প্রভাব ফেলে তা বোঝা যায়। এর মাধ্যমে কোন নীতি, প্রকল্প কার্যক্রমের ক্ষেত্রে উপরোল্লিখিত অবস্থার আলোকে বিশ্লেষণ করে প্রয়োজনীয় এবং কার্যকর ব্যবস্থা নেয়া যায়। এর মাধ্যমে নারীর চাহিদা/স্বার্থ, সংস্কৃতি, আর্থ-সামাজিক ও রাজনৈতিক প্রেক্ষিত সাংগঠনিক ক্ষেত্রে অবস্থান এবং এ সকল ক্ষেত্রে নারী পুরুষের সম্পর্ক বোঝা যায়। জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ (GBA) হলো একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে চলমান বা প্রস্তাবিত নীতি, কর্মসূচি, আইন-কানুন নারী ও পুরুষ নির্বিশেষে কী ধরনের প্রভাব ফেলে তা মূল্যায়ন করা যায়। জেভার ভূমিকা ও চাহিদার/স্বার্থের ভিত্তিতে, নারী ও পুরুষের আর্থ-সামাজিক অবস্থান ও বাস্তবতা, সম্পর্ক ইত্যাদি বিশ্লেষণ করার মাধ্যমে কার্যকর নীতি, কর্মসূচি প্রণয়ন করা যায়। এর মাধ্যমে সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া অনুধাবন করা যায়, যার ওপর ভিত্তি করে কোনো ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানকে সমতাভিত্তিক সমাজ প্রতিষ্ঠায় সহযোগিতা করা যায়।

জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ (GBA) নীতি, কর্মসূচি, আইনকানুন ইত্যাদির ফলাফল বিশ্লেষণের সঙ্গে সঙ্গে এগুলোর ধারণা, যৌক্তিকতা এমন কী ভাষা ব্যবহারের ওপরও আলোকপাত করে। এটি প্রণীত বা প্রস্তাবিত নীতি, কার্যক্রমের মধ্যে জেভার বৈষম্য বা ক্ষমতার কাঠামো সম্পর্কে বিশ্লেষণ করে এবং অসম অবস্থানকে চ্যালেঞ্জ করে। জেভার ভিত্তিক নীতি, কার্যক্রম বিশ্লেষণের পদক্ষেপ সমূহ নিম্নরূপ:

- কোন বিষয়ে বিশ্লেষণ করা হবে তা চিহ্নিতকরণ ও ব্যাখ্যাকরণ (যেমন: শিক্ষা, স্বাস্থ্য, অর্থনৈতিক অবস্থা ইত্যাদি);
- এই বিশ্লেষণ থেকে কাজক্ষত সুফল চিহ্নিতকরণ;
- প্রয়োজনে প্রাপ্ত তথ্য পর্যালোচনাকরণ;
- তথ্য সংগ্রহ বা গবেষণা পরিচালনা করা;
- বিভিন্ন বিকল্প ব্যবস্থা অনুসন্ধান ও বিশ্লেষণ করা;
- বিশ্লেষণের গুণগতমান পর্যালোচনা;
- জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণের পর এ বিষয়ে সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়া এবং
- সর্বোপরি, নীতি, কার্যক্রম ও কর্মকৌশল প্রণয়ন করা।

আমাদের মনে রাখা জরুরি যে শুধু নীতি এবং কার্যক্রম প্রণয়নের প্রাক্কালে নয় বা একটি অনুচ্ছেদ হিসেবে নয়; প্রকল্প প্রণয়ন, কার্যক্রম গ্রহণ, বাস্তবায়ন, মূল্যায়ন সকল পর্যায়েই জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ প্রয়োজন। এজন্য সংখ্যাগত, পরিমাণগত এবং গুণগত উভয় ধরনের লিঙ্গ বিভাজিত তথ্য আবশ্যিক। বিভিন্ন আর্থ-সামাজিক অবস্থা এবং এর সঙ্গে জেভার বিষয়টি কীভাবে সম্পর্কিত তা বুঝতে হবে।

নীতি প্রণয়নকারী, সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী, প্রকল্প প্রণয়ন ও বাস্তবায়নকারী সকলের দায়িত্ব হলো সরকারের নীতি, কার্যক্রম ও আইন-কানুন যাতে নারী-পুরুষ উভয়ের জন্য সমান সুযোগ, সুফল বহন করে তা নিশ্চিত করা। মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তাদের দায়িত্ব হলো জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি, জাতীয় কর্ম-পরিকল্পনা, আন্তর্জাতিক সনদ, মবিঅ'র বিভিন্ন কার্যক্রম, নারীর অনুকূলে প্রণীত আইনসমূহ এবং নারী ও পুরুষ উভয়ের জন্য কী ধরনের সুযোগ-সুবিধা ও ফলাফল বহন করে তা পর্যালোচনা করা। এই দায়িত্ব যথাযথভাবে পালন করার জন্য তাদের জেভার বিষয়ে রেসপনসিভ হওয়া অত্যাাবশ্যিক। এজন্য মবিঅ কর্মকর্তাদের করণীয় হলো:

- প্রকল্প, কার্যক্রম, নীতি-বিধি ও আইন সম্পর্কে গুণগত এবং সংখ্যাগত উভয় ধরনের লিঙ্গ বিভাজিত তথ্যাদি ও কার্যক্রম বিবরণী সংগ্রহ ও পর্যালোচনা করা;

- প্রকল্প, কার্যক্রম, নীতি-বিধি ও আইন সম্পর্কে গুণগত এবং সংখ্যাগত উভয় ধরনের লিঙ্গ বিভাজিত তথ্যাদি ও কার্যক্রম বিবরণী সংগ্রহ ও পর্যালোচনা করা;
- কর্মকর্তা, কর্মচারী সুফলভোগী নারী ও পুরুষের নিজেদের অবস্থান থেকে তাদের অভিজ্ঞতা বিশ্লেষণ করার সুযোগ সৃষ্টি; এবং
- নির্দিষ্ট জনগোষ্ঠীর আর্থ-সামাজিক অবস্থানের আলোকে নারী-পুরুষের চাহিদা ও সমস্যা বিশ্লেষণ।

এক্ষেত্রে নিম্নের প্রশ্নগুলো উত্থাপন ও বিবেচনায় আনতে হবে :

- নীতি, প্রকল্প, কর্মসূচীর লক্ষ্য জনগোষ্ঠী কারা (পরোক্ষ ও প্রত্যক্ষ)? কে লাভবান হবেন? কে ক্ষতিগ্রস্ত হবেন ?
- যে 'সমস্যা' সমাধানের জন্য কার্যক্রম নেয়া হয়েছে সেই সম্পর্কে নারীদের সাথে পরামর্শ করা হয়েছে কী? সমস্যা সমাধান প্রক্রিয়ায় তারা কিভাবে জড়িত থাকবেন?
- গৃহিত পদক্ষেপসমূহ বিদ্যমান জেভার শ্রম বিভাজন, দায়দায়িত্ব, সুযোগ সুবিধাদিকে চ্যালেঞ্জ করে কী?
- নারীর অগ্রগতির লক্ষ্য সরকারের প্রতিশ্রুতি গড়ে তোলার (উন্নত করা) জন্য উত্তম পস্থা কী?
- জাতীয়, আঞ্চলিক বা আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানের গৃহিত কার্যক্রম এবং কার্যপরিকল্পনাসমূহের মধ্যে কী সম্পর্ক রয়েছে?
- পরিবর্তন আনয়ন এবং নতুন পদক্ষেপ নেয়ার সুযোগসমূহ কোথায়? এবং কীভাবে সেগুলো ব্যবহার করা সম্ভব?
- গতানুগতিক পুনরুৎপাদন কাজে নারীর জড়িত থাকা এবং অধস্তন অবস্থান থাকা সত্ত্বেও নীতি, প্রকল্প, কর্মপরিকল্পনা, কার্যক্রমে নারীদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করা, তাদের উৎসাহিত করার জন্য কী কী বিশেষ ব্যবস্থা নেয়া যেতে পারে?
- সমস্যাদি দূরীকরণে নারীর নিজের জীবনের দায়িত্ব, এবং যৌথ কর্মসূচি নেয়ার ক্ষেত্রে তাদের সক্ষমতা বৃদ্ধি দূর ভবিষ্যতে কী ধরনের প্রভাব ফেলবে?

জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণের জন্য প্রশিক্ষণ উপকরণ ৯.১ ব্যবহার করা যেতে পারে। এতে মবিঅ'র কোনো একটি কার্যক্রম নিয়ে বিশ্লেষণ করার সময় প্রথমে এ কার্যক্রমে নারী-পুরুষের মধ্যে কার কী ধরনের ভূমিকা রয়েছে তা দেখতে হবে। কার্যক্রমটি নারী ও পুরুষের উৎপাদনমূলক, পুনরুৎপাদনমূলক এবং সামাজিক ভূমিকার কোন বিষয়টি প্রতিপালনে সহায়তা করছে তা বিশ্লেষণ করে দেখতে হবে। একইসঙ্গে প্রজননমূলক ভূমিকার বিষয়টিও সংক্ষেপে আলোচনা করতে হবে। অনেক ক্ষেত্রে দেখা যায় যে, পর পর মেয়ে হওয়ার জন্য নারীদের দোষারোপ করা হয়। কোনো কোনো ক্ষেত্রে স্বামী পুনরায় বিয়ে করে, বিষয়টি তালুক পর্যন্ত গড়ায়। ফলে প্রজনন ভূমিকা সংক্রান্ত আলোচনাকালে শিশু মেয়ে বা ছেলে কীভাবে হয় তা পরিষ্কার করে বোঝানো দরকার।

জেভার বিভাজিত তথ্যাদি বিশ্লেষণে পারিপার্শ্বিক ও প্রাতিষ্ঠানিক কারণে সৃষ্ট সমস্যা ও প্রতিবন্ধকতা কীভাবে নারী ও পুরুষের জন্য ভিন্ন ভিন্ন সুযোগ-সুবিধা সৃষ্টি করে তা বোঝা যায়। তাছাড়া, জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণের মাধ্যমে প্রবেশ ও নিয়ন্ত্রণের পরিপ্রেক্ষিতগত কারণে কোন কার্যক্রমের সুযোগ-সুবিধা, সম্পদ, ঋণ, প্রযুক্তি ইত্যাদি ক্ষেত্রে কার নিয়ন্ত্রণে কতটুকু রয়েছে তা স্পষ্ট হয়। একইভাবে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া ও ক্ষমতায়নের ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের ভূমিকা, তাদের অবস্থানকে কীভাবে প্রভাবিত করে তা অনুধাবন করা যায়। প্রকল্পের কার্যক্রম বাস্তবমুখী চাহিদা পূরণের পাশাপাশি কৌশলগত চাহিদা/স্বার্থ পূরণ করছে কী-না, না করলে তার কারণ কী তা এভাবে চিহ্নিত করা যায়। জেভার ভিত্তিক এসকল বিশ্লেষণ জেভার সমতা ও জেভার মূলধারাকরণে প্রয়োজনীয় কার্যক্রম নিতে সাহায্য করে।

জেন্ডার রেসপনসিভ বাজেট (Gender Responsive Budget): ধারণা, উদ্দেশ্য এবং সুবিধা

ভূমিকা

নারীর ক্ষমতায়নের জন্যই জেন্ডার রেসপনসিভ বাজেটের প্রয়োজন। নারীর ক্ষমতায়ন ও জেন্ডার রেসপনসিভ বাজেট ওতোপ্রোতভাবে সম্পর্কিত। বাংলাদেশ সরকার নারী ও পুরুষের মধ্যে বিদ্যমান বৈষম্য দূর করে সমতা আনয়নের লক্ষ্যে বিভিন্ন নীতি ও কার্যক্রম গ্রহণ করেছে। এগুলো বাস্তবায়নের জন্য সরকারের প্রতিশ্রুতি রয়েছে। সরকারের প্রতিশ্রুতি ও নীতি বাস্তবায়নের জন্য জেন্ডার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়ন একটি বিশেষ কৌশল। এ কৌশল জানা ও তা প্রয়োগের ব্যবস্থা নেয়ার জন্য সরকারি কর্মকর্তা/কর্মচারী যারা উন্নয়ন কার্যক্রম পরিকল্পনা ও বাস্তবায়নের সঙ্গে জড়িত আছেন, তাদের সবার বিভিন্ন কর্মসূচি ও প্রকল্পের জেন্ডার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়ন করার প্রক্রিয়া সম্পর্কে স্বচ্ছ ধারণা থাকা আবশ্যিক। বাংলাদেশ সরকার পরিকল্পনা ও বাজেট প্রক্রিয়ার মাধ্যমে উন্নয়নে ইতিবাচক পরিবর্তন ঘটানোর জন্য জেন্ডার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়নকে বিশেষ গুরুত্ব দিয়েছে। এসকল বিষয় বিবেচনা করে অর্থমন্ত্রণালয় বাজেট পরিপত্র-১ চালু করেছে। এ পরিপত্রে 'এ' অধ্যায়ের সেকশন ৩-এ দারিদ্র্য ও জেন্ডার (নারী-পুরুষের সমতার বিষয়) সংশ্লিষ্ট ফলাফলের বিষয়ে একটি নির্দিষ্ট অধ্যায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। যেসব মন্ত্রণালয় মধ্যমেয়াদি বাজেট প্রণয়ন প্রক্রিয়ার আওতাধীন তাদেরকে বাজেট পরিপত্র-১ এ কিছু অনুসরণীয় নির্দেশনা বা গাইডলাইন দেয়া হয়েছে।

জেন্ডার রেসপনসিভ বাজেট সংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়ে বাজেট পরিপত্র-১ এর অধ্যায়-বি ফরম ৪-এ দেয়া হয়েছে। এখানে মন্ত্রণালয়ের আওতাধীন অধিদপ্তর/পরিদপ্তর/সংস্থার প্রাথমিক খরচের আনুমানিক ব্যয়ের পরিমাণগত লক্ষ্যমাত্রা স্থির করতে বলা হয়েছে। এ অধ্যায়ে মধ্যমেয়াদি বাজেট প্রণয়ন সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়সমূহ নারী উন্নয়নের জন্য বিভিন্ন খাতে বরাদ্দকৃত অর্থব্যয়ের ফলাফল নির্ণয় করে।

জাতীয় দারিদ্র্য নিরসন কর্মকৌশল-২ (এনএসএপিআর-২) পত্রে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের নির্ধারিত লক্ষ্য অর্জন নিশ্চিত করার জন্য মধ্যমেয়াদি বাজেট ফ্রেমওয়ার্ক প্রণয়ন করেছে যা সরকারি বাজেট প্রণয়ন ও ব্যয়ের দক্ষতা ও কার্যকারিতা উন্নয়নের জন্য একটি বিশেষ গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ।

অর্থমন্ত্রণালয়ের নেতৃত্বে প্রণীত মধ্যমেয়াদি বাজেট কাঠামো (এমটিবিএফ) ২০১০-১১ অর্থ বছরে ৩৩টি মন্ত্রণালয়ে অনুসৃত হচ্ছে। আগামী অর্থ বছরে সকল অর্থাৎ ৫০ মন্ত্রণালয়/বিভাগ এমটিবিএফ-এর আওতায় অন্তর্ভুক্ত হবে। মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ও এর অন্তর্ভুক্ত। প্রতি অর্থবছরে এসব মন্ত্রণালয়কে বাজেট পরিপত্র-১ পূরণ করতে হয়। জাতীয় দারিদ্র্য নিরসন কৌশলপত্রের একটি বিশেষ লক্ষ্য হলো নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা আনয়ন। জেন্ডার রেসপনসিভ এই কৌশলপত্রে নারী ও পুরুষের মধ্যে সমতা আনয়ন সংক্রান্ত বিভিন্ন মানদণ্ড বা সূচক (indicator) রয়েছে। এ কৌশলপত্রটি বাংলাদেশে জেন্ডার রেসপনসিভ অর্জনে, বাজেট প্রণয়নে এবং নারীকে উন্নয়নের মূলস্রোতধারায় সম্পৃক্তকরণে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে পারে।

জেন্ডার রেসপনসিভ বলতে কী বুঝায়?

জেন্ডার রেসপনসিভ হচ্ছে সমাজে নারী ও পুরুষের ভূমিকা ও দায়িত্ব পালনে যে ভিন্নতা আছে তাকে স্বীকার করে নারী-পুরুষের মধ্যে ব্যবধান কমিয়ে আনার জন্য নিয়মতান্ত্রিক পদ্ধতিতে অব্যাহত কাজ করা। উদাহরণস্বরূপ, পরিবার ও সমাজ জীবনে নারীরা বিভিন্ন ধরনের ভূমিকা পালন করে; যেমন: মা, গৃহিনী/গৃহ ব্যবস্থাপক, কর্মী, সমাজ ও গোষ্ঠীর সদস্য। তাদের বিশেষ চাহিদা ও প্রয়োজনীয়তা আছে যা পুরুষের চাহিদার সঙ্গে মিল নাও থাকতে পারে। নারী ও পুরুষের এই ভিন্নতাকে স্বীকৃতি দেয়ার জন্য সরকারের এমনসব সেবা প্রদান প্রয়োজন যা নারীদের নির্দিষ্ট অবস্থা ও বিশেষ চাহিদা পূরণে বিশেষ সহায়ক। উপরন্তু যেসব প্রতিষ্ঠান নারী কর্মীদের নিয়োগ দিয়ে থাকে তাদের উচিত নারীদের সক্রিয় ভূমিকা পালনে সহায়তা প্রদানকারী সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা রাখা। যেমন: প্রয়োজনে কর্মঘণ্টা ও কর্মব্যবস্থা পরিবর্তন এবং শিশুর জন্য দিবা-যাত্রার সুযোগ, যাতায়াত ও আবাসনের সুযোগ ইত্যাদি।

বাজেট কী ?

বাজেট হলো সম্ভাব্য আর্থিক খরচ পরিকল্পনা যা সরকারের আর্থ-সামাজিক অগ্রাধিকার নির্দেশ করে এবং এর মাধ্যমে কতগুলো সুনির্দিষ্ট নীতি ও কর্মসূচি বাস্তবায়নে সরকারের অর্থনৈতিক ব্যবস্থাপনার অঙ্গীকার ব্যক্ত করে।

জেভার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়ন কী ?

জেভার রেসপনসিভ বাজেট বলতে সাধারণভাবে ছেলে ও পুরুষের তুলনায় মেয়ে ও নারীদের কার্যক্রমের জন্য সরকারের প্রকৃত বরাদ্দ, ব্যয় এবং আয়কে (রাজস্ব) বুঝায়। এটি নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা বিধান, নারীর মানবাধিকার বাস্তবায়নে সরকারের যে প্রতিশ্রুতি রয়েছে তার প্রতি দায়বদ্ধতার একটি উপায়, যার মাধ্যমে রাষ্ট্রীয় সম্পদ বণ্টন ও ব্যবহারে নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা অর্জনে সরকারের এই অঙ্গীকার বাস্তবায়িত হয়।

জেভার রেসপনসিভ বাজেট (জিআরবি) হলো এমন একটি কৌশল যা বাজেট প্রক্রিয়ার সকল পর্যায়ে (Project cycle) জেভারের বিষয়টি সংযুক্ত করার দিকে বিশেষ লক্ষ্য রাখে। এই কৌশল পর্যায়ক্রমে নারী ও মেয়ে এবং পুরুষ ও ছেলেদের জন্য সরকারি ব্যয়ে বৈষম্যমূলক প্রভাব ও করণীতির প্রভাব বিশ্লেষণ করে। বাজেটে প্রভাব বিশ্লেষণ ছাড়াও, জেভার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়নের সময় ব্যয় ও আয় (রাজস্ব) বিবেচনা করে অগ্রাধিকার নির্ধারণ করে। এই কৌশল নারী ও মেয়ে এবং পুরুষ ও ছেলেদের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদার বিষয়টির অগ্রাধিকার বিবেচনায় আনে। জেভার সমতা নীতিমালা বাজেটে কী প্রভাব ফেলছে তা দেখারও একটি উপায়। জেভার রেসপনসিভ বাজেট বিদ্যমান জাতীয় বাজেটে জেভার পরিপ্রেক্ষিতে অন্তর্ভুক্ত করে। এই প্রক্রিয়ায় নিশ্চিত করা হয় যে, এটি জেভার রেসপনসিভ। এর মাধ্যমে দেশের বিভিন্ন নাগরিক তথা নারী ও পুরুষের বিভিন্ন চাহিদা ও স্বার্থসমূহকে বিশেষ গুরুত্ব দেয়া হয়।

জেভার রেসপনসিভ বাজেট নারীর জন্য পৃথক কোনো বাজেট নয়। এটি নারীর জন্য সুনির্দিষ্ট কোনো কার্যক্রম বাস্তবায়নের জন্য বর্ধিত কোনো বরাদ্দও নয়। বরং নারী ও পুরুষের চাহিদা ও সমস্যা এবং সম্ভাব্যতা বিশ্লেষণের আলোকে সরকারের বাজেটের বরাদ্দ ও ব্যয় বিভাজন বিশ্লেষণ করে যাতে বোঝা যায় জেভার রেসপনসিভ হয়ে সরকার তার দায়বদ্ধতা পূরণে কতটুকু অঙ্গীকারাবদ্ধ।

জেভার রেসপনসিভ বাজেট ছেলে-মেয়ে, নারী-পুরুষ এবং শ্রেণি, জাতি, উপজাতি, বর্ণ নির্বিশেষে সামাজিক বৈষম্য দূরীকরণের চ্যালেঞ্জ মোকাবিলায় সরকারের অর্থনৈতিক কার্যক্রমের (বাজেট) প্রভাব বিশ্লেষণ করে। জিআরবি সরকারকে গৃহীত নীতিমালাসমূহ সমন্বিতকরণে, সম্পদ পূর্ণবন্টনের মাধ্যমে নারী-পুরুষের সমতা উন্নয়নে রাষ্ট্রীয় তহবিলের যথাযথ ব্যবহার করার ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সিদ্ধান্ত গ্রহণে সহায়তা করে। জিআরবি'র লক্ষ্য এটা নয় যে, প্রত্যেক মন্ত্রণালয়ের বাজেটে নারী ও পুরুষের জন্যে অর্ধেক অর্ধেক বাজেট হবে। মূলত লক্ষ্য হলো যতদূর সম্ভব সমতা ও ন্যায্যতার কথা বিবেচনায় রেখে নারী ও পুরুষের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদা পূরণ করা, যেন প্রত্যেকে তার পূর্ণ সম্ভাবনার মাত্রা অর্জন করতে পারে। উদাহরণস্বরূপ স্বাস্থ্যের ক্ষেত্রে ধরা যাক, নারী-পুরুষ উভয়ই বিভিন্ন রোগ-ব্যাদিতে আক্রান্ত হতে পারে। আবার নারীদের প্রজনন স্বাস্থ্য সংশ্লিষ্ট ভিন্ন ধরনের চিকিৎসার চাহিদা রয়েছে। অতএব, নারীদের এই বিশেষ চাহিদার পরিপ্রেক্ষিতে শুধুমাত্র ৫০ শতাংশ বরাদ্দকারী কোনো স্বাস্থ্য বাজেট করলে তা নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক বাজেট করা হবে।

বাজেট প্রণয়নের সময় জেভারের পাশাপাশি অসমতার অন্যান্য বিষয়ের দিকেও দৃষ্টিপাত করা দরকার। যেমন: বয়স, ধর্ম, আদিবাসি, ভাষা, সামাজিক অবস্থান, অর্থনৈতিক অবস্থান এবং বাসস্থান (শহর/গ্রাম) ইত্যাদি। মধ্যমেয়াদি বাজেট ফ্রেমওয়ার্কে (এমটিবিএফ) দারিদ্র্য ও জেভারের বিষয়টি বিশেষভাবে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। প্রকৃতপক্ষে দরিদ্র এবং নারীদের চাহিদা ও সমস্যার প্রতি রেসপনসিভ বাজেট প্রণীত না হলে দারিদ্র্য দূরীকরণ, নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা আনয়ন, নারী-পুরুষের সম্পর্ক উন্নয়ন এবং উন্নয়নে নারী বিষয় সমন্বিতকরণসহ জীবনমান উন্নয়নের জন্য জেভার রেসপনসিভ কর্মসূচি গ্রহণ করা সম্ভব নয়।

জেভার রেসপনসিভ বাজেটের উদ্দেশ্য

- সমতা, দক্ষতা, দায়বদ্ধতা ও জবাবদিহিতামূলক উন্নয়ন ব্যবস্থার জন্য বাজেট প্রণয়ন;
- জেভার ভিত্তিক উন্নয়ন পরিকল্পনা প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, মূল্যায়নে সরকারের সক্ষমতা বৃদ্ধির মাধ্যমে নারীর অধিকার ও নারী-পুরুষের সমতা অর্জন করার লক্ষ্যে বাজেট প্রণয়ন;

- বাজেট প্রক্রিয়াকরণে নারীর সক্রিয় অংশগ্রহণের মাধ্যমে অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের সিদ্ধান্ত গ্রহণে তাদের অবদান নিশ্চিতকরণ;
- ব্যয় ও রাজস্ব আয়ের উপর উন্নয়নের কীরূপ প্রভাব পরে তা জেভার পরিপ্রেক্ষিত থেকে পরিবীক্ষণ করা, এবং
- নারী-পুরুষ এবং ছেলে-মেয়েদের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদা ও অগ্রাধিকারমূলক (Priority) প্রয়োজনীয়তাগুলোর দিকে লক্ষ্য রেখে ব্যয় সংক্রান্ত রাজস্ব নীতিমালা পুনঃপ্রণয়ন করা।

জিআরবি'র লক্ষ্যসমূহ

- জেভার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়ন করা;
- জেভার রেসপনসিভ নীতিমালার জন্যে পর্যাপ্ত অর্থ বরাদ্দ হয়েছে কী-না তা নিশ্চিত করা;
- নারী ও পুরুষ এবং মেয়ে ও ছেলে যাতে সমানভাবে উপকৃত হয় সেভাবে বাজেট বাস্তবায়ন করা;
- ব্যয় ও রাজস্ব আয়ের ওপরে কীরূপ প্রভাব পড়ছে তা জেভার পরিপ্রেক্ষিত থেকে পরিবীক্ষণ (Monitoring) করা, এবং
- নারী ও পুরুষ এবং মেয়ে ও ছেলেদের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদা ও অগ্রাধিকারমূলক (Priority) প্রয়োজনীয়তাগুলোর দিকে লক্ষ্য রেখে ব্যয় সংক্রান্ত রাজস্ব নীতিমালা পুনঃপ্রণয়ন করা।

জিআরবি'র সুবিধাসমূহ

জেভার সমতা ও জেভার সাম্য/ন্যায়পরায়নতা উৎসাহিত করে

জেভার সমতা ও জেভার সাম্য বা ন্যায়পরায়নতা জেভার রেসপনসিভ বাজেটের মূল বিষয়। জেভার সমতা একটি দেশের সামগ্রিক উন্নয়নে সহায়তা করে। জিআরবি'র মাধ্যমে নারী ও মেয়ে শিশুকে এগিয়ে নেয়ার জন্য কর্মসূচি এবং প্রকল্পসমূহে সম্পদ বরাদ্দ নিশ্চিত করা যায় এবং অর্থনীতিতে ও সমাজে নারীর অবদান রাখার ক্ষেত্রে সহায়তা করা যায়। এটি নারীর অধিকার প্রাপ্তিতে সহায়ক। সমাজ এবং অন্যান্য প্রতিকূল অবস্থায় বাংলাদেশের প্রায় অর্ধেক জনগোষ্ঠী নারী ও মেয়ে শিশুকে তার পূর্ণ বিকাশ লাভের সহায়ক করা হলে দেশ তার পুরো জনগোষ্ঠীর অর্থপূর্ণ অবদান লাভ করে উন্নয়নকে ত্বরান্বিত করতে পারবে। আর একটি দেশের জাতীয় বাজেট হচ্ছে সেই দেশের জনগণের অধিকার অর্জনের শক্তিশালী হাতিয়ার। এই হাতিয়ারটি রেসপনসিভ না হলে নারী অধিকার অর্জনের পথ সুগম হবে না।

দক্ষতার সঙ্গে দারিদ্র্য কমিয়ে আনা

জেভার অসমতা দারিদ্র্য বাড়িয়ে তোলে। জেভার সমতার বিষয়টি নিয়ে প্রয়োজনীয় কর্মসূচি গ্রহণ করা না হলে দারিদ্র্য দূরীকরণ কখনও কার্যকরভাবে সম্ভব হবে না। জিআরবি জেভার সমতার বিষয়টিকে বিশেষভাবে গুরুত্ব দেয় যা দারিদ্র্য দূরীকরণে গৃহীত পদক্ষেপগুলোকে অধিকতর কার্যকর করতে সাহায্য করে।

জেভার রেসপনসিভ বাজেটের নীতিমালা কাজক্ষিত লক্ষ্যমাত্রা অর্জনে উন্নততর পরিবীক্ষণে সহায়ক

এমটিবিএফ'র মত জিআরবিও বাজেটকে নীতিমালায় সম্পৃক্ত করার ওপর গুরুত্ব আরোপ করে। এ পদ্ধতি অনুসারে বাজেট অবশ্যই নীতি দ্বারা পরিচালিত হবে; কিন্তু নীতি বাজেট দ্বারা পরিচালিত হবে না। জিআরবি বাজেটের অংকের প্রতিফলনের দিকেই শুধু আলোকপাত করে না বরং তার গুণগত ফলাফল ও পরিণতির দিকেও দৃষ্টি রাখে। বাজেট যাতে নীতি অনুযায়ী লক্ষ্য অর্জনে অবদান রাখে এবং শুধু হিসাব নিরীক্ষণ না করে, সে বিষয়েও জিআরবি আলোকপাত করে।

সুশাসনে উৎসাহ প্রদান করা

জিআরবি'র ক্ষেত্রে সুশাসনের একটি ভালো দিক হলো, এটি নাগরিক ও উন্নয়ন সহযোগীদের প্রদত্ত অর্থ যেন সবচেয়ে প্রয়োজনীয় বিষয়ে ব্যয় হয় তা নিশ্চিত করে। বাজেট ও নীতিমালার মধ্যে কীভাবে সমন্বয় সাধন করা যায় এবং তা থেকে কে বা কারা উপকৃত হয়, সে সম্পর্কে নির্দিষ্ট প্রশ্ন করার মাধ্যমেও জিআরবি সুশাসনকে উৎসাহিত করে।

জবাবদিহিতা ও স্বচ্ছতা

জবাবদিহিতা হচ্ছে এমন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে সরকার আইনসভা/জাতীয় সংসদ এবং নাগরিকের কাছে স্বীয় কর্মের হিসাব দিয়ে থাকে। সরকার কী প্রক্রিয়ায় সিদ্ধান্তগুলো গ্রহণ করেছে এবং গৃহীত সিদ্ধান্তের ফলে কীরূপ ফলাফল অর্জিত হয়েছে, তাও সংসদ এবং জনগণকে অবহিত করে। স্বচ্ছতা হচ্ছে এমন একটি প্রক্রিয়া যা সরকার কর্তৃক গৃহীত সকল সিদ্ধান্ত ও তার ফলাফলসমূহ জনগণকে জানাতে সাহায্য করে। জনগণকে ভালোভাবে তথ্য জানানোর জন্য সরকার কী কী ব্যবস্থা নিয়েছে সে বিষয়গুলোও এতে অন্তর্ভুক্ত থাকে। নীতিমালা ও কর্মসূচির অর্থায়ন কোথা থেকে ও কীভাবে করা হয়; এর ফলে কারা উপকৃত হয়, সেসব বিষয়ে জাতীয় সংসদ ও নাগরিকদের অবহিত করার প্রক্রিয়াকেও জিআরবি সহায়তা করে।

জিআরবি প্রণয়নের বিভিন্ন পর্যায়

- বিশ্লেষণ করা (Analysis) : দেশের জেডার সংশ্লিষ্ট বিষয়গুলি চিহ্নিত করার জন্য বিভিন্ন সেক্টর (যেমন: স্বাস্থ্য); অথবা বিষয় (যেমন: নারীর প্রতি সহিংসতা অথবা দারিদ্র্য) সম্পর্কিত নারী-পুরুষ এবং মেয়ে-ছেলেদের অবস্থান বিশ্লেষণ করা।
- যাচাই করা (Assessing) : সরকারি নীতিমালা, কর্মসূচি ও প্রকল্পসমূহ প্রথম পর্যায়ে বিশ্লেষণ করা এবং এর মাধ্যমে পরিস্থিতির কতটুকু উন্নতি অথবা অবনতি ঘটবে তা যাচাই করা।
- নিরীক্ষা করা (Checking) : যে বিষয়গুলো বাজেট বরাদ্দ ও রাজস্ব বাড়ানোর পদ্ধতিকে (আয়কর) নারী ও পুরুষের প্রতি ন্যায়পরায়ন হতে সহায়তা করে এবং নারীর ক্ষমতায়নের অগ্রগতিতে সহায়ক, সেসব নীতিমালা, কার্যক্রম এবং প্রকল্পগুলো নিরীক্ষা করা।
- পরিবীক্ষণ করা (Monitoring) : পরিকল্পনা অনুযায়ী বরাদ্দকৃত সম্পদ দিয়ে কোন সেবাগুলো প্রদান করা হচ্ছে এবং সম্পদগুলি কাদের কাছে পৌঁছানো হচ্ছে, তা সঠিকভাবে ব্যয় হচ্ছে কী-না তার ফলাফল পরিবীক্ষণ করা।
- মূল্যায়ন (Evaluation) : বাজেটের ফলাফল ও প্রভাব এবং সংশ্লিষ্ট নীতিমালা, কর্মসূচি ও প্রকল্পগুলির দ্বারা গৃহীত কার্যক্রম বিশ্লেষণ করা (Analysis), যার মাধ্যমে পরিস্থিতির কোনো উন্নতি বা অবনতি ঘটেছে কী-না তা চিহ্নিত করা এবং সেভাবে ব্যবস্থা নেয়া।

জেডার রেসপনসিভ বাজেট কীভাবে এনএসএপিআর-২ এ অবদান রাখতে পারে :

- সুশাসন উন্নততর করে;
- সরকার কী করছে, তা কেন করছে, তা সরকারি কর্মকর্তাগণ, সংসদ ও দেশের জনগণের কাছে আরও সুস্পষ্টভাবে ব্যক্ত করে;
- সরকারি নীতি ও বাজেট প্রক্রিয়ায় সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাগণের অংশগ্রহণ বৃদ্ধির মাধ্যমে সুশাসন উন্নীত হয়;
- মানব সম্পদ পর্যালোচনা করা : নারী ও পুরুষের প্রতি কোনোরকম পক্ষপাতিত্ব ছাড়া দেশের মানবসম্পদের সর্বোচ্চ ব্যবহারের জন্য উৎসাহিত করে;
- নারী-পুরুষ নির্বিশেষে দরিদ্র ও ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীকে সম্পৃক্ত করা, ভৌগোলিক অবস্থান, দারিদ্র্য ও অন্যান্য বৈশিষ্ট্যসহ যাদের সবচাইতে বেশি সরকারি সহায়তার প্রয়োজন এবং নিজেদের উন্নয়নের জন্য যাদের কোনো সামর্থ্য নেই তাদের দিকে বিশেষভাবে দৃষ্টি দেয়া।

জেভার রেসপনসিভ বাজেট বিশ্লেষণে তিন ধরনের ব্যয় অন্তর্ভুক্ত করা হয় :

- জেভার নির্দিষ্ট ব্যয়;
- জনগণের সেবা খাতের ব্যয় যা জেভার সমতা আনয়নে সহায়তা করে;
- মূল ব্যয় সমন্বিতকরণ।

জেভার রেসপনসিভ বাজেট প্রক্রিয়া :

- স্থানীয় ও জাতীয় পর্যায়ে জেভার সচেতনতা এবং সকল ক্ষেত্রে জেভার বাজেট সমন্বিতকরণ;
- এই প্রক্রিয়ায় নারীদের সক্রিয় অংশগ্রহণ নিশ্চিতকরণ;
- জেভার পরিপ্রেক্ষিতে সরকারের বরাদ্দ ও ব্যয় পরিবীক্ষণ;
- সার্বিকভাবে নারী উন্নয়নের জন্য বাজেট বরাদ্দ বৃদ্ধি করে তা বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, অধিদপ্তর, পরিদপ্তরের সকল কার্যক্রমে নারী উন্নয়নের বিষয় সমন্বিতকরণ।

মধ্যমেয়াদি বাজেট কাঠামো (এমটিবিএফ) ধারণা ও উদ্দেশ্য

বাংলাদেশে ২০০৫-২০০৬ অর্থবছরের বাজেট প্রণয়নকালে এমটিবিএফ প্রণয়নের প্রথম পদক্ষেপ নেয়া হয়। এই পদ্ধতি অনুযায়ী সরকারি বাজেট প্রক্রিয়ায় মধ্যমেয়াদি কাঠামোর ধারণা অন্তর্ভুক্ত করে। এ প্রক্রিয়ায় পরবর্তী অর্থবছরের রাজস্বের আনুমানিক ব্যয় ও অর্থায়ন; এবং তার পরের দু'বছরের অর্থায়ন এবং ব্যয়ও অন্তর্ভুক্ত করা হয়। তিন বছর মেয়াদি অগ্রবর্তী পরিকল্পনার (Forward Planning) পরিপ্রেক্ষিতে প্রতি বছরের বাজেটে একটি নতুন বছর যুক্ত করা হয়।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে এমটিবিএফ : ধারণা ও কৌশল

এমটিবিএফ প্রচলনের একটি মূল উদ্দেশ্য হলো বিভিন্ন মন্ত্রণালয়কে তাদের ব্যয় পরিকল্পনা ও এনএসএপিআর-২/পঞ্চ বার্ষিকী পরিকল্পনা এ বর্ণিত সরকারের বিভিন্ন কৌশলগত উদ্দেশ্যাবলীর মধ্যে আরও সুস্পষ্ট সংযোগ স্থাপন করা। এমটিবিএফ হচ্ছে বাজেটে সম্পদ বরাদ্দ ও ব্যবস্থাপনার জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত মন্ত্রণালয়কে পূর্বের তুলনায় বেশি ক্ষমতা দেয়ার একটি উপায়।

এমটিবিএফ পদ্ধতি বাজেটের এমন একটি কৌশল যা বাজেটের সঙ্গে নীতিমালার আরও দৃঢ় সংযোগ ঘটায়। সরকারের নীতিমালা ও বাজেট বরাদ্দে যে প্রভাব ফেলে, এমটিবিএফ সে বিষয়ে বিশেষ গুরুত্ব আরোপ করে। যেহেতু জেভার রেসপনসিভ বাজেটের লক্ষ্য হলো নারী-পুরুষ এবং ছেলে-মেয়েদের জীবনে ইতিবাচক এবং প্রয়োজনীয় পরিবর্তন নিয়ে আসা; এজন্য বাজেটের প্রভাব বিশ্লেষণ করা জিআরবি'র অন্যতম বিষয়। জিআরবি মধ্যমেয়াদি বাজেট কাঠামোর অন্তর্ভুক্ত একটি অধ্যায়। অর্থ মন্ত্রণালয় দ্বারা পরিচালিত বাজেট পরিপত্র-১ (বিসি-১) ২০০৬-২০০৭ অর্থবছরে, দারিদ্র্য ও জেভার বিষয়কে সমন্বিত করে এমটিবিএফ পদ্ধতির মধ্যে জিআরবি বিধানের সুযোগ করে দিয়েছে। জিআরবি ও এমটিবিএফ উভয়ই দারিদ্র্য দূরীকরণ ও নারীর অগ্রগতির সুফল ও প্রভাবের ওপর বিশেষভাবে আলোকপাত করে। বিসি-১, পার্ট-বি, ফর্ম-৪ এর মাধ্যমে মন্ত্রণালয়ের বিভিন্ন দপ্তরের দায়িত্ব হলো দারিদ্র্য-হ্রাস ও নারীর অগ্রগতির ওপর বরাদ্দকৃত অর্থ ব্যয়ের প্রভাবের মাত্রার হার নির্ণয় করা। এই দু'টি ফর্মের মাধ্যমে এমটিবিএফ-এর সাফল্য কতখানি অর্জন করা হয়েছে তার একটি ইঙ্গিত পাওয়া যায়।

জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ ছক

ছক ৯.১ : জেভার ভিত্তিক ভূমিকা, চাহিদা ও সিদ্ধান্ত বিশ্লেষণ প্রক্রিয়া

বিশ্লেষণের বিষয়	জেভার বিষয় বিশ্লেষণের দিকসমূহ
নারী-পুরুষের ভূমিকা	<ul style="list-style-type: none"> - উৎপাদনমূলক - পুনরুৎপাদনমূলক - সামাজিক ব্যবস্থাপনা ও সামাজিক রাজনৈতিক ব্যবস্থাপনা
জেভার ভূমিকা এবং লিঙ্গ বিভাজিত কার্যক্রম	- পারিপার্শ্বিকতা, ঐতিহ্য এবং প্রাতিষ্ঠানিক কারণে সৃষ্ট প্রতিবন্ধকতা ও সুযোগ-সুবিধাদি বিশ্লেষণ
সম্পদ, সুযোগ-সুবিধা বণ্টন ও সুফল লাভে অভিজম্যতা (access) ও নিয়ন্ত্রণ	- সুযোগ-সুবিধা ও সুফল ভোগের ক্ষেত্রে কার কোন বিষয়ে অভিজম্যতা ও নিয়ন্ত্রণ রয়েছে তা বিশ্লেষণ
সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অভিজম্যতা ও অংশগ্রহণ	- কে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন? এই পদ্ধতিতে নারী-পুরুষ উভয়ের ভূমিকা কী এক? এর ফলাফল কী একইভাবে নারী-পুরুষকে প্রভাবিত করে?
নারী-পুরুষের বাস্তবমুখী চাহিদা ও কৌশলগত জেভার চাহিদা/স্বার্থ	- প্রকল্প/কর্মসূচির মাধ্যমে শুধুমাত্র বাস্তবমুখী চাহিদা পূরণ হচ্ছে, না-কী কৌশলগত চাহিদাও/স্বার্থও পূরণ হচ্ছে? হলে কোন কোন গুলো তা চিহ্নিত করা। না হলে কী কারণে হচ্ছেনা তা চিহ্নিত করা এবং সেগুলো দূর করার ব্যবস্থা গ্রহণ।

নারী উন্নয়নে মন্ত্রণালয়ের কৌশলগত উদ্দেশ্যসমূহের প্রভাব যাচাই এর মানদণ্ডসমূহ :

- ১) স্বাস্থ্য সেবা প্রাপ্তি ও পুষ্টি উন্নয়ন : নারীর প্রজনন এবং সাধারণ স্বাস্থ্য সুরক্ষার সুনির্দিষ্ট এবং কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে কী-না? এ ছাড়াও গৃহীত ব্যবস্থাগুলির দ্বারা মহিলাদের বিশেষ করে গর্ভবতী এবং স্তন্যদানকারী মায়াদের পুষ্টির উন্নয়ন সাধন হবে কী-না? হলে তা কীভাবে হয়েছে ?
- ২) সরকারি সম্পদ ও সেবা লাভ : নারীর অনুকূলে সরকারি সম্পদ (যেমন: খাসজমি, জলাশয় ও সামাজিক বনায়ন) ও সেবা (যেমন: শিক্ষা, স্বাস্থ্য, বিদ্যুৎ, বিশুদ্ধ পানি ইত্যাদি) প্রাপ্তির সুযোগ সম্প্রসারিত হয়েছে কী-না ? হলে তা কীভাবে হয়েছে?
- ৩) শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রাপ্তি : নারীর জন্য শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রাপ্তির সুযোগ সৃষ্টি হয়েছে কী-না বা সুযোগ সম্প্রসারিত হয়েছে কী-না? হলে তা কীভাবে হয়েছে?
- ৪) নারীর দৈনিক কর্মঘণ্টা হ্রাস : নারীর দৈনিক সার্বিক কর্মঘণ্টা হ্রাস করতে সক্ষম এমন পদক্ষেপ / কার্যক্রম নেয়া হয়েছে কী-না? হলে তা কী এবং কীভাবে কর্মঘণ্টা হ্রাস করতে পারে?
- ৫) শ্রম বাজার এবং আয়বর্ধক কর্মকাণ্ডে নারীর অংশগ্রহণ : শ্রম বাজার এবং আয়বর্ধক কার্যক্রমে নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি ও সহজীকরণের লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেয়া হয়েছে কী-না এবং হয়ে থাকলে কীভাবে তা নেয়া হয়েছে ?
- ৬) নারীর সামাজিক নিরাপত্তা বৃদ্ধিকরণ এবং সম্ভাব্য তি ও ঝুঁকি হ্রাস করা : নারীর সামাজিক নিরাপত্তা বৃদ্ধিকরণ এবং সম্ভাব্য ক্ষতি ও ঝুঁকি হ্রাস করার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নেয়া হয়েছে কী-না অথবা কী কী পদক্ষেপ নেয়ার ফলে নারীর সামাজিক নিরাপত্তা বৃদ্ধি পাবে এবং বিশেষ করে প্রাকৃতিক দুর্যোগের কারণে তাদের সম্ভাব্য ক্ষতি ও ঝুঁকি হ্রাস পাবে ?
- ৭) নারীর ক্ষমতায়ন : পরিবারে, সমাজে এবং কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন সিদ্ধান্তগ্রহণে এবং রাজনৈতিক কাঠামোতে নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধির মাধ্যমে নারীর ক্ষমতায়ন প্রক্রিয়া উন্নয়ন/উৎসাহিত করার পদক্ষেপ নেয়া হয়েছে কী-না ? নেয়া হলে কীভাবে নেয়া হয়েছে?
- ৮) বিভিন্ন ফোরামে নারীর অংশগ্রহণ : জাতীয় ও আন্তর্জাতিক ফোরামসমূহে নারী সম্পর্কিত বিষয়সমূহ উত্থাপন/ অন্তর্ভুক্তকরণের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ / কার্যক্রম নেয়া হয়েছে কী-না বা নেয়া হয়ে থাকলে কীভাবে তা নেয়া হয়েছে?
- ৯) নারীর নিরাপত্তা ও অবাধ গতিবিধি নিশ্চিত করা : পাবলিক স্পেসসমূহে নারীর অবাধ গতিবিধি নিশ্চিত করা এবং পরিবারে, প্রকাশ্য স্থানসমূহসহ সমাজে নারীর নিরাপত্তা বিধান নিশ্চিতকরণের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নেয়া হয়েছে কী-না বা নেয়া হয়ে থাকলে কীভাবে তা নেয়া হয়েছে ?
- ১০) পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন : নারী-পুরুষের সমতা সংক্রান্ত বিষয়সমূহের ক্ষেত্রে পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন জোরদার করার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা/পদক্ষেপ নেয়া হয়েছে কী-না? নেয়া হলে কীভাবে / কী প্রক্রিয়ায় নেয়া হয়েছে?
- ১১) নারীর সামাজিক মর্যাদা বৃদ্ধি : নারীর সামাজিক মর্যাদা বৃদ্ধিকল্পে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা/পদক্ষেপ নেয়া হয়েছে কী-না (উদাহরণ: অপ্রাপ্ত বয়সে নারীর বিবাহ/বাল্যবিবাহ ও যৌতুক প্রথা হ্রাস পাওয়া)? হলে তা কীভাবে হয়েছে?
- ১২) নারীর আইন ও বিচারপ্রাপ্তি : আইন ও বিচার প্রাপ্তিতে নারীর অনুকূলে সুযোগ সৃষ্টি সম্প্রসারণের জন্য ব্যবস্থা/পদক্ষেপ নেয়া হয়েছে কীনা ? হলে কীভাবে নেয়া হয়েছে ?
- ১৩) তথ্য প্রযুক্তির ক্ষেত্রে নারীর প্রশিক্ষণ : তথ্য প্রযুক্তির ক্ষেত্রে নারীর প্রশিক্ষণ প্রাপ্তি এবং তা ব্যবহারের জন্য প্রয়োজনীয় সুযোগ সৃষ্টি হয়েছে কী-না বা কীভাবে এই প্রশিক্ষণ প্রাপ্তি ও তার ব্যবহার নিশ্চিত হবে ?
- ১৪) সহিংসতা ও নির্যাতন হ্রাস : নারীর উপর সহিংসতা ও নির্যাতন হ্রাসকল্পে কিরূপ পদক্ষেপ /ব্যবস্থা নেয়া হয়েছে বা কীভাবে পারিবারিক ও প্রকাশ্য স্থানসমূহে নারীর উপর সহিংসতা/ নির্যাতন হ্রাস করা হবে?

ফরম ৪-এর কলাম ৯ ও ১০ পূরণ নির্দেশিকা

বাজেট কাঠামোর দ্বিতীয় ভাগের ফরম-৪ এর ৯ ও ১০নং কলামে যথাক্রমে দারিদ্র্য নিরসন এবং নারী উন্নয়নে গৃহীত কর্মসূচি/ প্রকল্পসমূহের প্রভাব নির্দেশ করতে হবে। ফরম ৪ ব্যবহার করে অধিদপ্তর/সংস্থাসমূহ প্রতিটি প্রকল্প/কর্মসূচির মাধ্যমে সরাসরি দারিদ্র্য নিরসন (উপরে বর্ণিত ১৬টি মানদণ্ডের ভিত্তিতে) এবং নারী উন্নয়নে (উপরে বর্ণিত ১৪টি মানদণ্ডের ভিত্তিতে) মোট প্রকল্প ব্যয়ের কত শতাংশ ব্যবহার করা হবে তা উল্লেখ করতে হবে। দারিদ্র্য নিরসন এবং নারী উন্নয়নে কোনো প্রকল্প/কর্মসূচির যদি সরাসরি কোনো প্রভাব না থাকে সেক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কলামে '০' প্রদান করা যেতে পারে। কিন্তু যদি তা দারিদ্র্য নিরসন এবং নারী উন্নয়নে লক্ষ্যভিত্তিক হয়ে থাকে তবে সংশ্লিষ্ট কলামে '১০০' প্রদান করতে হবে। অন্যান্য প্রকল্প/ কর্মসূচির ক্ষেত্রে দারিদ্র্য নিরসন এবং নারী উন্নয়নে বরাদ্দের ভিত্তিতে ১-৯৯% এর মধ্যে যেটি যুক্তিযুক্ত তা প্রদান করতে হবে। দারিদ্র্য নিরসন এবং নারী উন্নয়নের উপর প্রকল্প/কর্মসূচির প্রভাবের মাত্রা (Degree) নির্দেশ করার ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ (Factors) বিবেচনা করতে হবে।

দারিদ্র্য নিরসন/নারী উন্নয়নের উপর মোট প্রকল্প ব্যয়ের কত শতাংশ (%) ব্যবহার করা হবে	প্রভাবের মাত্রা (Degree) নির্দেশ করার ক্ষেত্রে বিবেচ্য বিষয়সমূহ
'০'	উপরে বর্ণিত দারিদ্র্য নিরসন ও নারী উন্নয়নের ১২ এবং ১৪টি মানদণ্ডের ভিত্তিতে যে সকল প্রকল্প/ কর্মসূচি দরিদ্র জনগোষ্ঠী/নারীর সামগ্রিক কল্যাণে প্রত্যক্ষ কোনো প্রভাব ফেলবে না।
'১-৩৩'	উপরে বর্ণিত দারিদ্র্য নিরসন ও নারী উন্নয়নের মানদণ্ডসমূহের ভিত্তিতে যে সকল প্রকল্প/কর্মসূচিসমূহ দরিদ্র জনগোষ্ঠী/নারীর সামগ্রিক কল্যাণে প্রত্যক্ষভাবে ন্যূনতম/স্বল্প প্রভাব ফেলে।
'৩৪-৬৬'	উপরে বর্ণিত দারিদ্র্য নিরসন ও নারী উন্নয়নের মানদণ্ডসমূহের ভিত্তিতে যে সকল প্রকল্প/কর্মসূচিসমূহ দরিদ্র জনগোষ্ঠী/নারীর সামগ্রিক কল্যাণে প্রত্যক্ষভাবে মধ্যম মাত্রার প্রভাব ফেলে।
'৬৭-৯৯'	উপরে বর্ণিত দারিদ্র্য নিরসন ও নারী উন্নয়নের মানদণ্ডসমূহের ভিত্তিতে যেসকল প্রকল্প/কর্মসূচিসমূহ দরিদ্র জনগোষ্ঠী/নারীর সামগ্রিক কল্যাণে প্রত্যক্ষভাবে তাৎপর্যপূর্ণ ও টেকসই প্রভাব ফেলে।
'১০০'	প্রকল্প/কর্মসূচিসমূহ যেগুলোতে দরিদ্র হ্রাস/নারীর উন্নয়ন ত্বরান্বিত করার সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য রয়েছে এবং নারী সমাজ/বিভিন্ন দরিদ্র জনগোষ্ঠী প্রকল্প/কর্মসূচির উপকারভোগী হিসেবে সুস্পষ্টভাবে চিহ্নিত।

জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ এবং জেভার রেসপনসিভ (Gender Responsive) বাজেট

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণের মাধ্যমে মবিঅ'র কার্যক্রমে নারী-পুরুষের অবস্থা/অবস্থানের উন্নয়নের প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধিকরণ;
- নারী-পুরুষের সমতা আনয়নে জেভার রেসপনসিভ বাজেটের ভূমিকা সম্পর্কে ধারণা লাভ ;
- নারী উন্নয়নের জন্য মন্ত্রণালয়ের কৌশলগত উদ্দেশ্য অর্জনে বাজেটের প্রভাব যাচাই এর মানদণ্ডসমূহ সম্পর্কে ধারণা লাভ ।

জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ কী ?

জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ (GBA) হলো একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে চলমান বা প্রস্তাবিত নীতি, কর্মসূচি, আইন-কানুন নারী ও পুরুষ নির্বিশেষে কী ধরনের প্রভাব ফেলে তা মূল্যায়ন করা যায়। জেভার ভূমিকা ও চাহিদার ভিত্তিতে, নারী ও পুরুষের আর্থ-সামাজিক অবস্থান ও বাস্তবতা, সম্পর্ক ইত্যাদি বিশ্লেষণ করার মাধ্যমে কার্যকর নীতি, কর্মসূচি প্রণয়ন করা যায়। এর মাধ্যমে সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া অনুধাবন করা যায়, যার ওপর ভিত্তি করে কোনো ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানকে সমতা ভিত্তিক সমাজ প্রতিষ্ঠায় সহযোগিতা করা যায়।

জেভার ভিত্তিক নীতি, কার্যক্রম বিশ্লেষণের পদক্ষেপসমূহ

- কোন বিষয়ে বিশ্লেষণ করা হবে তা চিহ্নিতকরণ ও ব্যাখ্যাকরণ;
- এই বিশ্লেষণ থেকে কাজক্ষিত সুফল চিহ্নিত করা;
- প্রয়োজনে প্রাপ্ত তথ্য পর্যালোচনা করা;
- তথ্য সংগ্রহ বা গবেষণা পরিচালনা করা;
- বিভিন্ন বিকল্প ব্যবস্থা অনুসন্ধান ও বিশ্লেষণ করা;
- বিশ্লেষণের গুণগতমান পর্যালোচনা করা;
- জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণের পর এ বিষয়ে সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়া এবং
- সর্বোপরি, নীতি, কার্যক্রম ও কর্মকৌশল প্রণয়ন করা।

ছক ৯.১ : জেভার ভিত্তিক ভূমিকা, চাহিদা ও সিদ্ধান্ত বিশ্লেষণ প্রক্রিয়া

বিশ্লেষণের বিষয়	জেভার বিষয় বিশ্লেষণের দিকসমূহ
নারী-পুরুষের ভূমিকা	- উৎপাদনমূলক - পুনরুৎপাদনমূলক - সামাজিক ব্যবস্থাপনা ও সামাজিক রাজনৈতিক ব্যবস্থাপনা
জেভার ভূমিকা এবং লিঙ্গ বিভাজিত কার্যক্রম	- পারিপার্শ্বিকতা, ঐতিহ্য এবং প্রাতিষ্ঠানিক কারণে সৃষ্ট প্রতিবন্ধকতা ও সুযোগ-সুবিধাদি বিশ্লেষণ
সম্পদ, সুযোগ-সুবিধা বণ্টন ও সুফল লাভে অভিজম্যতা (access) ও নিয়ন্ত্রণ	- সুযোগ-সুবিধা ও সুফল ভোগের ক্ষেত্রে কার কোন বিষয়ে অভিজম্যতা ও নিয়ন্ত্রণ রয়েছে তা বিশ্লেষণ

ছক ৯.১ চলমান

বিশ্লেষণের বিষয়	জেভার বিষয় বিশ্লেষণের দিকসমূহ
সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অভিগম্যতা ও অংশগ্রহণ	- কে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন? এই পদ্ধতিতে নারী-পুরুষ উভয়ের ভূমিকা কী এক? এর ফলাফল কী একইভাবে নারী-পুরুষকে প্রভাবিত করে?
নারী-পুরুষের বাস্তবমুখী চাহিদা ও কৌশলগত জেভার চাহিদা/স্বার্থ	- প্রকল্প/কর্মসূচির মাধ্যমে শুধুমাত্র বাস্তবমুখী চাহিদা পূরণ হচ্ছে, না-কী কৌশলগত চাহিদা/স্বার্থও পূরণ হচ্ছে? হলে কোন কোনগুলো তা চিহ্নিত করা। না হলে কী কারণে হচ্ছেনা তা চিহ্নিত করা এবং সেগুলো দূর করার ব্যবস্থা গ্রহণ।

জেভার রেসপনসিভ বলতে কী বুঝায়?

জেভার রেসপনসিভ হচ্ছে সমাজে নারী ও পুরুষের ভূমিকা ও দায়িত্ব পালনে যে ভিন্নতা আছে তাকে স্বীকার করে নারী-পুরুষের মধ্যে ব্যবধান কমিয়ে আনার জন্য বিশেষভাবে কাজ করা। পরিবার ও সমাজ জীবনে নারীগণ বিভিন্ন ধরনের ভূমিকা পালন করে; যেমন: মা, গৃহ ব্যবস্থাপক, কর্মী, সমাজ ও গোষ্ঠীর সদস্য। তাদের বিশেষ চাহিদা ও প্রয়োজনীয়তা আছে যা পুরুষের চাহিদার সঙ্গে মিল নাও থাকতে পারে। নারী ও পুরুষের এই ভিন্নতাকে স্বীকৃতি দেয়ার জন্য সরকারের এমনসব সেবা প্রদান প্রয়োজন যা নারীদের নির্দিষ্ট অবস্থা ও বিশেষ চাহিদা পূরণে বিশেষ সহায়ক। উপরন্তু যেসব প্রতিষ্ঠান নারী কর্মীদের নিয়োগ দিয়ে থাকে তাদের উচিত নারীদের সক্রিয় ভূমিকা পালনে সহায়তা প্রদানকারী সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা রাখা।

বাজেট কী ?

বাজেট হলো সম্ভাব্য আর্থিক খরচ পরিকল্পনা যা সরকারের আর্থ-সামাজিক অগ্রাধিকার নির্দেশ করে এবং এর মাধ্যমে কতগুলো সুনির্দিষ্ট নীতি ও কর্মসূচি বাস্তবায়নে সরকারের অর্থনৈতিক ব্যবস্থাপনার অঙ্গীকার ব্যক্ত করে।

জেভার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়ন কী ?

জেভার রেসপনসিভ বাজেট বলতে সাধারণভাবে ছেলে ও পুরুষের তুলনায় মেয়ে ও নারীদের কার্যক্রমের জন্য সরকারের প্রকৃত বরাদ্দ, ব্যয় এবং আয়কে (রাজস্ব) বুঝায়। এটি নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা বিধান, নারীর মানবাধিকার বাস্তবায়নে সরকারের যে প্রতিশ্রুতি রয়েছে তার প্রতি দায়বদ্ধতার একটি উপায়, যার মাধ্যমে রাষ্ট্রীয় সম্পদ বণ্টন ও ব্যবহারে নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা অর্জনে সরকারের এই অঙ্গীকার বাস্তবায়িত হয়।

জেভার রেসপনসিভ বাজেটের উদ্দেশ্য

- সমতা, দক্ষতা, দায়বদ্ধতা ও জবাবদিহিতামূলক উন্নয়ন ব্যবস্থার জন্য বাজেট প্রণয়ন;
- জেভার ভিত্তিক উন্নয়ন পরিকল্পনা প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, মূল্যায়নে সরকারের সক্ষমতাবৃদ্ধির মাধ্যমে নারীর অধিকার ও নারী-পুরুষের সমতা অর্জন করার লক্ষ্যে বাজেট প্রণয়ন;
- বাজেট প্রক্রিয়াকরণে নারীর সক্রিয় অংশগ্রহণের মাধ্যমে অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের সিদ্ধান্ত গ্রহণে তাদের অবদান নিশ্চিতকরণ;
- ব্যয় ও রাজস্ব আয়ের উপর উন্নয়নের কীরূপ প্রভাব পড়ে তা জেভার পরিপ্রেক্ষিত থেকে পরিবীক্ষণ করা, এবং
- নারী-পুরুষ এবং ছেলে-মেয়েদের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদা ও অগ্রাধিকারমূলক প্রয়োজনীয়তাগুলোর দিকে লক্ষ্য রেখে ব্যয় সংক্রান্ত রাজস্ব নীতিমালা পুনঃপ্রণয়ন করা।

জিআরবি'র লক্ষ্যসমূহ

- জেভার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়ন করা;
- জেভার রেসপনসিভ নীতিমালার জন্যে পর্যাপ্ত অর্থ বরাদ্দ হয়েছে কী-না তা নিশ্চিত করা;
- নারী ও পুরুষ এবং মেয়ে ও ছেলে যাতে সমানভাবে উপকৃত হয় সেভাবে বাজেট বাস্তবায়ন করা;
- ব্যয় ও রাজস্ব আয়ের ওপরে কীরূপ প্রভাব পড়ছে তা জেভার পরিপ্রেক্ষিত থেকে পরিবীক্ষণ করা, এবং
- নারী ও পুরুষ এবং মেয়ে ও ছেলেদের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদা ও অগ্রাধিকারমূলক প্রয়োজনীয়তাগুলোর দিকে লক্ষ্য রেখে ব্যয় সংক্রান্ত রাজস্ব নীতিমালা পুনঃপ্রণয়ন করা ।

জেভারসমতা ও জেভার সাম্য/ন্যায়পরায়নতা উৎসাহিত করে :

- দক্ষতার সঙ্গে দারিদ্র্য কমিয়ে আনা;
- জেভার রেসপনসিভ বাজেটের নীতিমালা কাজক্ষিত লক্ষ্যমাত্রা অর্জনে উন্নততর পরিবীক্ষণে সহায়তা;
- সুশাসনে উৎসাহ প্রদান করা;
- জবাবদিহিতা ও স্বচ্ছতা ।

নারী উন্নয়নে মন্ত্রণালয়ের কৌশলগত উদ্দেশ্যসমূহের
প্রভাব যাচাইয়ের মানদণ্ডসমূহ :

- ১) স্বাস্থ্য সেবা প্রাপ্তি ও পুষ্টি উন্নয়ন
- ২) সরকারি সম্পদ ও সেবা লাভ
- ৩) শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রাপ্তি
- ৪) নারীর দৈনিক কর্মঘণ্টা হ্রাস
- ৫) শ্রম বাজার এবং আয়বর্ধক কর্মকাণ্ডে নারীর অংশগ্রহণ
- ৬) নারীর সামাজিক নিরাপত্তা বৃদ্ধিকরণ এবং সম্ভাব্য ক্ষতি ও ঝুঁকি হ্রাস করা
- ৭) নারীর ক্ষমতায়ন
- ৮) বিভিন্ন ফোরামে নারীর অংশগ্রহণ

- ৯) নারীর নিরাপত্তা ও অবাধ গতিবিধি নিশ্চিত করা
- ১০) পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন
- ১১) নারীর সামাজিক মর্যাদা বৃদ্ধি
- ১২) নারীর আইন ও বিচারপ্রাপ্তি
- ১৩) তথ্য প্রযুক্তির ক্ষেত্রে নারীর প্রশিক্ষণ
- ১৪) সহিংসতা ও নির্যাতন হ্রাস

দারিদ্র্য নিরসন এবং নারী উন্নয়নের উপর প্রকল্প/কর্মসূচির প্রভাবের
মাত্রা (Degree) নির্দেশ করার ক্ষেত্রে বিবেচ্য বিষয়সমূহ

দারিদ্র্য নিরসন/নারী উন্নয়নের উপর মোট প্রকল্প ব্যয়ের কত শতাংশ (%) ব্যবহার করা হবে	প্রভাবের মাত্রা (Degree) নির্দেশ করার ক্ষেত্রে বিবেচ্য বিষয়সমূহ
'০'	প্রত্যক্ষ কোনো প্রভাব ফেলবে না।
'১-৩৩'	প্রত্যক্ষভাবে ন্যূনতম/স্বল্প প্রভাব ফেলে।
'৩৪-৬৬'	প্রত্যক্ষভাবে মধ্যম মাত্রার প্রভাব ফেলে।
'৬৭-৯৯'	প্রত্যক্ষভাবে তাৎপর্যপূর্ণ ও টেকসই প্রভাব ফেলে।
'১০০'	নারীর উন্নয়ন ত্বরান্বিত করার সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য রয়েছে এবং উপকারভোগী হিসেবে সুস্পষ্টভাবে চিহ্নিত।

অধিবেশন - দশ

অধিবেশনের শিরোনাম : দৃষ্টিভঙ্গি, আচরণ পরিবর্তন ও
যোগাযোগ মাধ্যমে জেডার মূলধারাকরণ

অধিবেশনের সময়কাল : ১ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- জেডার সমতা প্রতিষ্ঠানিকীকরণ ও জেডার মূলধারাকরণের জন্য আচরণগত পরিবর্তন আনয়নে যোগাযোগ প্রক্রিয়ার গুরুত্ব অনুধাবন;
- মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কর্মক্ষেত্রে জেডার সমতা ও মূলধারাকরণের জন্য আচরণগত পরিবর্তন ও যোগাযোগ প্রক্রিয়া অনুশীলনগত ধারণা অর্জন।

পদ্ধতি

- প্রশ্নোত্তর মূলক আলোচনা/বক্তৃতা
- দলীয় আলোচনা
- কেস স্টাডি পর্যালোচনা
- মাথা খাটানো (Brain Storming)

মাধ্যম ও উপকরণ

- ফ্লিপচার্ট
- হোয়াইট বোর্ড
- মার্কার
- ওভারহেড প্রজেক্টর
- হ্যান্ডআউট ১০.১ : দৃষ্টিভঙ্গি, আচরণ পরিবর্তন ও যোগাযোগ মাধ্যমে জেডার প্রতিষ্ঠানিকীকরণ
- প্রশিক্ষণ উপকরণ ১০.১ : তৃণমূল পর্যায়ের শক্তিশালী নারী যোগাযোগকারীর একটি ঘটনা/কেইস স্টাডি
- স্লাইড : ১০.১ - ১০.১০

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
আলোচনা ও উপস্থাপনা ১৫ মিনিট	১. অধিবেশনের উদ্দেশ্য, দৃষ্টিভঙ্গি ও আচরণ সম্পর্কিত ধারণা : <ul style="list-style-type: none">সহায়ক সকলের সঙ্গে কুশল বিনিময় করবেন;তিনি অধিবেশনের উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা করবেন;দৃষ্টিভঙ্গি/আচরণ সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা জানার জন্য তাদের মতামত জেনে নেবেন;তাদের মতামত ফ্লিপচার্টে লিখে বিষয়টি সম্পর্কে আলোচনা করে ঐকমত্যে আসতে সহায়ক সহায়তা করবেন।	ফ্লিপচার্ট, মার্কার, মাল্টিমিডিয়া ও ওভারহেড প্রজেক্টর, স্লাইড ১০.১

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
<p>উপস্থাপনা ও প্রশ্নোত্তর আলোচনা/ বক্তৃতা</p> <p>৩৫ মিনিট</p>	<p>২. যোগাযোগের ধারণা ও প্রক্রিয়া :</p> <ul style="list-style-type: none"> • যোগাযোগ সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের মতামত জেনে নেবেন; • ফ্লিপচার্ট, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর/ওএইচপিতে লিখিত যোগাযোগের সংজ্ঞা, প্রকারভেদ, প্রক্রিয়া ইত্যাদি সম্পর্কে আলোচনা করবেন। অংশগ্রহণকারীদের কোনো প্রশ্ন থাকলে তা আলোচনা করবেন; • সহায়ক বর্তমানে মবিঅ'এ কীভাবে যোগাযোগ কার্যক্রম পরিচালনা করা হয় সে সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ৩ বা ৪ জনের ছোট ছোট দলে মাথা খাটানো (Brain Storming) পদ্ধতিতে আলোচনা করতে বলবেন; • প্রত্যেক দল থেকে মতামত নিয়ে বোর্ড বা ফ্লিপচার্টে লিখবেন এবং আলোচনা করবেন; • কীভাবে আরও কার্যকরভাবে যোগাযোগ করা যায় সে বিষয়ে ছোটদলে আলোচনা করতে বলবেন এবং পরে বড় দলে বসে তাদের মতামত নেবেন ও বোর্ডে লিখবেন; • সহায়ক প্রয়োজনে প্রাসঙ্গিক কিছু বিষয় অন্তর্ভুক্ত করবেন। 	<p>ফ্লিপচার্ট, মার্কার, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, ওএইচপি, বা স্লাইড ১০.২ থেকে ১০.১০</p>
<p>কেস স্টাডি বিশ্লেষণ ও দলীয় আলোচনা</p> <p>৪০ মিনিট</p>	<p>৩. তৃণমূল পর্যায়ে যোগাযোগ কৌশল :</p> <ul style="list-style-type: none"> • সহায়ক তৃণমূল পর্যায়ের শক্তিশালী নারী যোগাযোগকারীর একটি ঘটনার ওপর কেস স্টাডি নিয়ে আলোচনা করার জন্য অংশগ্রহণকারীদের প্রয়োজন মতো ৪টি দলে ভাগ করবেন; • তিনি প্রত্যেক দলকে ভিন্ন ভিন্নভাবে আলোচনা করে তাদের মতামত ফ্লিপচার্টে লিখতে বলবেন; • তৃণমূল পর্যায়ে যোগাযোগ স্থাপনের ক্ষেত্রে 'বুলু' নামের একজন যোগাযোগ কর্মী কর্তৃক গৃহীত কার্যক্রম কীভাবে সমাজ পরিবর্তনে ভূমিকা রেখেছে সে বিষয়ে দলীয় সদস্যদের মতামত লিপিবদ্ধ করতে বলবেন; • মবিঅ তৃণমূল পর্যায়ের সুফলভোগীদের জন্য অংশগ্রহণমূলক যোগাযোগের ক্ষেত্রে এ ধরনের পদ্ধতি গঠনে কী কী পদক্ষেপ নেয়া যায় সে বিষয়ে বিভিন্ন দলের মতামত লিপিবদ্ধ করতে বলবেন; • আলোচনা শেষে বড় দলে উপস্থাপন করতে বলবেন; • সহায়ক প্রথমে 'বুলু' কর্তৃক গৃহীত কার্যক্রম (সংযুক্ত কেইস স্টাডি) কীভাবে সমাজের দৃষ্টিভঙ্গি ও আচরণ পরিবর্তনে সহায়ক হয়েছে তার উপর দলীয় আলোচনায় প্রাপ্ত ফলাফল উপস্থাপন করতে বলবেন; • এরপর সহায়ক মবিঅ কর্তৃক তৃণমূল পর্যায়সহ উপজেলা ও জেলা পর্যায়ে কী ধরনের পদক্ষেপ গ্রহণ করা সম্ভব সে বিষয়ে আলোকপাত করবেন; • সহায়ক সকলের মতামত ফ্লিপচার্টে লিখবেন এবং নিজের কোনো মতামত থাকলে তা যুক্ত করবেন; • সেশন এর উপর সংক্ষিপ্ত আলোচনা করে সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করবেন। 	<p>(কেস স্টাডি) ফ্লিপচার্ট, মার্কার, প্রশিক্ষণ উপকরণ হক ১০.১</p>

দৃষ্টিভঙ্গি, আচরণ পরিবর্তন ও যোগাযোগ মাধ্যমে জেভার প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ

আচরণের ধারণা

যোগাযোগ প্রক্রিয়া সম্পর্কে জানার আগে আমাদের আচরণ সম্পর্কে স্পষ্ট ধারণা থাকা আবশ্যিক। বেশ কয়েকজন পণ্ডিত ব্যক্তি বিভিন্ন আঙ্গিক থেকে মানুষের আচরণ ব্যাখ্যা করেছেন এবং এ সম্পর্কে ধারণা দিয়েছেন। তাদের মধ্যে বেল (Beal) এবং বোলেন (Bohlen) এর আচরণ সম্পর্কিত ব্যাখ্যাটি মানুষের আচরণ ব্যাখ্যায় সর্বাপেক্ষা উপযোগী। তারা মানুষের আচরণের তিনটি স্তর/ধাপ নির্ণয় করেছেন। এগুলো হলো:

- ক. উদ্দীপিত হওয়া;
- খ. উদ্দীপিত হওয়ায় কারণ ব্যাখ্যা করা;
- গ. সাড়া দেয়া বা কর্মোদ্যোগী হওয়া।

উপর্যুক্ত বিষয়গুলোর প্রতি লক্ষ্য রেখে উদাহরণস্বরূপ বলা যায় যে বাংলাদেশের নারীগণ বিদ্যমান যোগাযোগ মাধ্যমে প্রজনন স্বাস্থ্য অধিকার এবং নারীর বিরুদ্ধে নির্যাতন সম্পর্কে অবহিত হয়ে উদ্দীপিত হচ্ছেন এবং বিভিন্ন তথ্য-উৎসের বার্তা অনুধাবন করতে সক্ষম হচ্ছেন। তারা এর কার্য-কারণ ব্যাখ্যা করছেন এবং কর্মোদ্যোগী হচ্ছেন। এখানে উদ্দীপিত হওয়া এবং কর্মোদ্যোগী হওয়াই হচ্ছে আচরণের প্রধান স্তর।

আচরণ পরিবর্তন

এখন আমরা বলতে পারি, তথ্যের প্রচার যত বেশি হবে আচরণগত পরিবর্তনও তত বেশি হবে। তবে এক্ষেত্রে তথ্য-উৎসের নির্ভরযোগ্যতা ও বিশ্বাসযোগ্যতা যত বেশি হবে তথ্যের কার্যকারিতাও তত বাড়বে। আর এভাবে মানুষের আচরণগত পরিবর্তনও ঘটবে কার্যকরভাবে।

যোগাযোগের ধারণা

ল্যাটিন শব্দ ‘কম্যুনিস’ (Communis), যার অর্থ ‘সাধারণ’ (Common) শব্দটি থেকে যোগাযোগ শব্দটির উৎপত্তি। যখন আমরা কারও সঙ্গে যোগাযোগ করি তখন আমরা সাধারণীকরণের (Commonness) বা একই রকম অভিজ্ঞতার পরিপ্রেক্ষিতে যোগাযোগের চেষ্টা করি। তাই আমরা তখন আমাদের তথ্য, ধারণা/ অনুমান, অথবা আচরণের আদান-প্রদানের সমঅংশীদার হই (শ্যাম)।

“যোগাযোগ হচ্ছে এমন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে কোনো বার্তা উৎস থেকে গ্রাহক/শ্রোতার কাছে পৌঁছায়” (ই.এম.রজার্স)।

“যোগাযোগ হলো একটি দ্বিমুখী প্রক্রিয়া যেখানে দুই দিক থেকেই বার্তা প্রবাহিত হয় এবং পারস্পরিক আদান-প্রদানের ভিত্তিতে ফলাফল আর্জিত হয়” (জন.সি.ম্যারিল ও আর.এল.লয়েনসস্টাইন)।

যোগাযোগের প্রকারভেদ

- ক) **অন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগ (Intrapersonal Communication)** : নিজের সঙ্গে ব্যক্তির নিরন্তর যে একান্ত যোগাযোগ সেটিই হলো অন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগ। ব্যক্তি মূলত অন্য সকল প্রকার যোগাযোগের শুরুই করে নিজের সঙ্গে নিরন্তর বোঝাপড়া, একান্ত চিন্তা-ভাবনা এবং বিচার/বিশ্লেষণের মধ্য দিয়ে। আর এভাবে সে অন্য সব ধরনের যোগাযোগ কৌশল অন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগের মাধ্যমেই নির্ধারণ করে থাকে। যেমন: উপস্থাপক হিসেবে ব্যক্তি মূল পরিবেশনার আগে কী উপস্থাপন করবেন, কাদের উদ্দেশ্যে করবেন, কীভাবে তা উপস্থাপন করবেন ইত্যাদি কর্ম-কৌশল মনে মনে ঠিক করেন।

- খ) **আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগ (Interpersonal Communication):** কোনো প্রকার যন্ত্রোপকরণের সহায়তা ছাড়া কোনো ব্যক্তি বা দল কর্তৃক অন্য কোনো ব্যক্তি বা দলের সঙ্গে যোগাযোগ করাকে বলা হয় আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগ। এখানে উভয় পক্ষেরই (উৎস ও প্রাপক) শারীরিকভাবে উপস্থিতির ব্যাপারে বিশেষ জোর দেয়া হয়েছে। যেমন: রুমমেটের সঙ্গে কথা বলা কিংবা বিদ্যালয়ে বা প্রশিক্ষণ কোর্সের শ্রেণি কার্যক্রমের আলোচনায় অংশগ্রহণ করা আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগের উদাহরণ। এধরনের যোগাযোগে উৎস ও প্রাপকের পারস্পরিক উপস্থিতি ও তাৎক্ষণিক ফিডব্যাক রয়েছে বিধায় এটি হলো মূলত দ্বিমুখী যোগাযোগ (Two-way communication)।
- গ) **গণযোগাযোগ (Mass Communication):** গণযোগাযোগ একটি প্রক্রিয়া যেখানে এক বা একাধিক যন্ত্র-মাধ্যমের সাহায্যে বিভিন্ন স্থানে ছড়িয়ে ছিটিয়ে থাকা বহুমাত্রিক ও বিচিত্র শ্রেণি-পেশার লোকজনের উদ্দেশ্যে একইসঙ্গে বার্তা প্রেরণ করা হয়। এধরনের যোগাযোগে তাৎক্ষণিক সাড়া বা ফিডব্যাক-এর সুযোগ থাকেনা বিধায় এটি মূলত একমুখী যোগাযোগ (One-way communication)।

এছাড়া, আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগ ও গণযোগাযোগের সংমিশ্রনে আরও কয়েক ধরনের যোগাযোগের সঙ্গে আমরা পরিচিত; যেমন: দলগত যোগাযোগ, পাবলিক কমিউনিকেশন, পাবলিক স্পিকিং ইত্যাদি। এধরনের যোগাযোগে এক বা একাধিক উৎস বা পক্ষ মেকানিক্যাল ডিভাইস ব্যবহার করে একইসঙ্গে একাধিক রিসিভারের সঙ্গে যোগাযোগ করে থাকে। এটি একইসঙ্গে সোর্স এবং রিসিভারকে স্থান-কাল-পাত্রভেদে কখনও কখনও আলাদাও করে দেয়।

যোগাযোগ প্রক্রিয়ার উপাদান

যোগাযোগের ৮টি উপাদান উল্লেখ করা হলো। যার মধ্যে মূলত ৪টি উপাদানই প্রধান। এগুলো হলো- Source, Message, Channel and Receiver (SMCR)

- ক. উৎস (Source)
- খ. সংকেতাবদ্ধকরণ প্রক্রিয়া (Process of encoding)
- গ. মেসেজ/বার্তা (Message)
- ঘ. মাধ্যম (Channel)
- ঙ. সংকেত উন্মোচক (Process of decoding)
- চ. প্রাপক (Receiver)
- ছ. ফলাবর্তন (Feedback)
- জ. শোর (Noise)

কার্যকর যোগাযোগ

আমরা ইশারা, ইঙ্গিত, প্রতীক, বর্ণমালা, ছবি, শব্দ, বাক্য ইত্যাদির মাধ্যমে যোগাযোগ করতে পারি। যোগাযোগ সফল হলে জ্ঞান, প্রজ্ঞা ও দক্ষতা বাড়ে; আচরণগত পরিবর্তন ঘটে এবং পারস্পরিক বোঝাপড়ার মাধ্যমে কর্মোদ্যোগ সফল হয়। কার্যকর যোগাযোগ প্রক্রিয়ার বিভিন্ন উপাদানকে এখানে একটি সরল মডেল হিসেবে উপস্থাপন করা যেতে পারে:

“Who says (এখানে ‘Who’ হলো যোগাযোগকারী/বক্তা/উৎস; অর্থাৎ যিনি বার্তার পরিবেশক বা সূচনাকারী)

What (এখানে ‘What’ হলো তথ্য/বার্তা)

In which channel (এখানে ‘Channel’ হলো যন্ত্র-মাধ্যম/যন্ত্রোপকরণ/যোগাযোগ মাধ্যম)

To whom (এখানে ‘Whom’ হলো বার্তা গ্রাহক/রিসিভার; অর্থাৎ যার উদ্দেশ্যে বার্তা পরিবেশিত)

With what effect (এখানে ‘Effect’ হলো সাড়া/প্রতিবার্তা বা ফিডব্যাক)।

কার্যকর যোগাযোগের জন্য ৭টি 'সি' (C) মনে রাখা যেতে পারে :

- Candid (প্রাণবন্ত) : যোগাযোগের জন্য তৈরি বার্তা সহজ ও আকর্ষণীয়ভাবে তুলে ধরতে হবে;
- Clear (পরিষ্কার/স্পষ্ট) : বিষয়টি যাতে সকলের জন্য বোধগম্য হয়;
- Complete (সম্পূর্ণ) : অসম্পূর্ণ যোগাযোগ বার্তা মানুষকে বিভ্রান্ত করে, ভুল পথে পরিচালিত করে;
- Concise (সংক্ষিপ্ত) : বিষয়টি অনেক বড় হয়ে গেলে মানুষ তা বুঝতে এবং গ্রহণ করতে চায় না;
- Concrete (বাস্তবসম্মত) : যার সাথে যোগাযোগ করা হবে তার কোনো কাজে না আসলে বিষয়টি সে গ্রহণ করতে চায়না;
- Correct (সঠিক) : যোগাযোগের বার্তা নির্ভুল হতে হবে;
- Courteous (সৌজন্যমূলক): সকল ক্ষেত্রেই আচরণে সৌজন্যবোধ রক্ষা করতে হবে।

কম্যুনিটি ক্ষমতায়িত করতে যোগাযোগের অবদান

সব ধরনের যোগাযোগই নারী উন্নয়ন এবং কম্যুনিটি উন্নয়নের ক্ষেত্রে উপযোগী নয়। যেমন : যখন কোনো দলীয় আলোচনা সংগঠিত হয় কোনো গোষ্ঠীর মধ্যে তখন প্রচলিত প্রথানুসারে কম্যুনিটি লিডার বা নেতাগণই একতরফা কথা বলে যায় এবং সাধারণ জনগোষ্ঠী তা কেবল শুনে যায়। তাদের ভাবটা এরকম যে, তারা কেবল বলে থাকে সাধারণ মানুষ কী করবে, কোথায় করবে, কখন করবে এবং কেন করবে? কারণ এটা তাদের জন্য ভালো। উদাহরণস্বরূপ, শ্লোগান/বিবৃতির কথা বলা যায়। এ সকল ক্ষেত্রে যোগাযোগ খুব বেশি কার্যকর হয় না। মবিঅ'র ক্ষেত্রে অনেক সময় কর্মকর্তাগণ এ ধরনের বক্তব্য, বিবৃতি রাখলে তাতে সচেতনতা বাড়ে; কিন্তু আচরণের কাজক্ষিত পরিবর্তন হয় না। উদাহরণস্বরূপ বলা যায়, নারী দিবস কিংবা রোকেয়া দিবসের কথা। এই দিবসগুলোতে বিভিন্ন শ্লোগান, মিছিল হয় এবং অনেকে মূল্যবান বক্তব্য রাখে। এতে সচেতনতা বৃদ্ধি পেলেও কাজক্ষিত যোগাযোগ হয় না।

কোনো ব্যক্তি বা জনগোষ্ঠীকে ক্ষমতায়িত করতে হলে যোগাযোগ পদ্ধতি উদ্ভাবনমূলক (Innovative), সৃজনশীল এবং অংশগ্রহণমূলক (Participatory) হওয়া বাঞ্ছনীয়।

কার্যকর যোগাযোগ ব্যবস্থার ধরনসমূহ**দলীয় সভা ও দলীয় আলোচনা**

মবিঅ প্রধানত দলীয় সভা ও দলীয় আলোচনা পদ্ধতিতে যোগাযোগ করে থাকে। নারীর প্রতি বৈষম্য, নির্যাতন দূর করা, আয়বৃদ্ধিমূলক কাজে অংশগ্রহণ, কুসংস্কার দূরীকরণ ইত্যাদির জন্য গ্রাম সংগঠনের সভায় বিভিন্ন বিষয় আলোচনা করা হয়। এই পদ্ধতিতে জনগণকে সম্পৃক্ত করে সচেতনতা সৃষ্টির মাধ্যমে সমস্যা সমাধান করা সহজ হয়। তাই সভা হওয়া উচিত খোলামেলা/উন্মুক্ত এবং গ্রামের নারী-পুরুষের প্রচলিত ভাষায় আলোচনাকে প্রাণবন্ত করার জন্য দলীয় সদস্যদের অভিজ্ঞতা বিনিময়ের সুযোগ সৃষ্টি হলে এতে একে অন্যের কাছ থেকে শিখতে পারে, জানতে পারে এবং উদ্বুদ্ধ হতে পারে।

দলের সমমনা ও সমমর্যাদা সম্পন্নদের সঙ্গে যোগাযোগ

দলের সমমনা ও সমমর্যাদাসম্পন্নদের সঙ্গে যোগাযোগ হলো আনুভূমিক (Horizontal) যোগাযোগ; অপরদিকে রয়েছে ন্যাচারাল বা স্বভাবজাত লিডারদের মাধ্যমে যোগাযোগ, যাদের কোনো অফিসিয়াল পজিশন নাই; কিন্তু তারা বিশ্বাসযোগ্য, নির্ভরযোগ্য এবং ক্ষমতাবান। মবিঅ'র প্রকল্প এলাকায় এ ধরনের নেতা-কর্মীদের মাধ্যমে উন্নয়নের বিভিন্ন দিক নিয়ে আলোচনা ও জনমত সৃষ্টি করা যায়। পুরুষদের সঙ্গে যোগাযোগ করে নারীর সমতা বিষয়ে উদ্বুদ্ধ করা হলে তাদের মধ্যে দায়িত্ববোধ ও কমিটমেন্ট সৃষ্টি হয়। অপরদিকে সাদৃশ্যপূর্ণ গ্রুপ করা হলে তারা সমবয়সীদের বোঝাতে পারে এবং ইভটিজিং, নারী নির্যাতন প্রতিরোধ, নারীর মর্যাদা প্রতিষ্ঠা ইত্যাদি ক্ষেত্রে কাজ করতে পারে।

জনপ্রিয় ফোরাম, থিয়েটার এবং ফোক মিডিয়া (জারি গান, পুতুল নাচ, গল্প বলা ইত্যাদি)

সমাজে নারী ও পুরুষের মধ্যে নারীদের অবস্থান ও সামাজিক অবস্থার পরিবর্তন সম্পর্কে বিশদ বিশ্লেষণের ক্ষেত্রে এটি অনেক ক্ষেত্রেই চ্যালেঞ্জধর্মী কাজ করে। গ্রাম সংগঠনে উৎসাহী নারী সদস্যগণ নিজেরাও অভিনয়ের মাধ্যমে এলাকার সমস্যা তুলে ধরতে পারেন; এই ব্যবস্থা মানুষের মনে সহজে সাড়া জাগায়।

ক্ষুদ্র দলীয় মাধ্যম (Small Group Media)

ক্ষুদ্র দলীয় যোগাযোগ মাধ্যম হচ্ছে ছবি, স্থানীয় পত্রিকা/জার্নাল, দেয়াল পত্রিকা, স্লাইড শো এবং ভিডিও প্রডাকশন ইত্যাদি। অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের মতো মবিঅ'র জন্য এরূপ যোগাযোগ মাধ্যমের প্রকৃতি, পরিধি বা ক্ষেত্র আকর্ষণীয় এবং অধিকতর কার্যকর। ছবি, স্লাইড শো, ভিডিও এর মাধ্যমে নারীর জন্য কাজক্ষিত ভূমিকাকে তুলে ধরা সম্ভব। এসব যোগাযোগের মাধ্যমে সমাজের চিরাচরিত মনোভাব, দৃষ্টিভঙ্গি, নারীর গতানুগতিক কাজকর্মের প্রতি মানুষের পরিবর্তন সহজতর হয়। ফলে ক্ষুদ্র দলীয় যোগাযোগ প্রক্রিয়ার মধ্য থেকে নারী স্বীয় ইচ্ছা, সম্মান, মর্যাদা সম্পর্কে কার্যকর ধারণা লাভ করতে সক্ষম হয়। সঙ্গত কারণে স্থানীয় পত্র-পত্রিকায় সাংবাদিকদের সঙ্গে মত বিনিময় করে নারীদের সমস্যা, চাহিদা তুলে ধরা হলে তারা তাদের লিখনীর মাধ্যমে মানুষের কাছে বিষয়গুলো আরও কার্যকরভাবে তুলে ধরতে পারে।

স্থানীয় বা আঞ্চলিক বেতার এবং সরাসরি সম্প্রচার

রেডিও প্রডিউসারের একটি দল একটি কমিউনিটি পরিদর্শনে গিয়ে স্থানীয় লোকদের সক্রিয় অংশগ্রহণে সরাসরি সম্প্রচার ও প্রোগ্রাম প্রযোজনা করতে পারে। মবিঅ'র কর্মকর্তাগণ প্রডিউসারদের সঙ্গে যোগাযোগ করে তাদেরকে মবিঅ'র কার্যক্রমের উপর প্রতিবেদন তৈরিতে উৎসাহিত করতে পারেন।

উন্নয়ন যোগাযোগ কৌশল পদ্ধতি

মবিঅ'র উন্নয়ন কর্মসূচি এবং প্রকল্প বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ায় তথ্য এবং যোগাযোগকে ব্যবহার করা হলে উন্নয়ন যোগাযোগ প্রক্রিয়া ত্বরান্বিত হবে। উন্নয়ন যোগাযোগ বিশেষজ্ঞগণ মনে করেন, পেশাদারী কর্মতৎপরতার ভিত্তিতে ফিল্ম, ভিডিও, ব্রশিউর, নিউজ লেটার ইত্যাদি তৈরি করে সমন্বিতভাবে তথ্যের প্রসার ও প্রচারের ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখা সম্ভব। মবিঅ'র বিভিন্ন প্রকল্প কর্মসূচিতে নিজ নিজ কার্যক্রমের উপর এ ধরনের ভিডিও, ব্রশিউর, নিউজ লেটার তৈরি করে থাকে এবং সভা, সেমিনারে প্রদর্শিত হয়ে থাকে। মবিঅ এগুলোকে শুধু প্রকল্প কার্যক্রমে অন্তর্ভুক্ত না করে সার্বিকভাবে সকল বিষয়ে অন্তর্ভুক্ত করতে পারে। উল্লিখিত যোগাযোগ কৌশল ও প্রচলিত যোগাযোগের মাধ্যমে মবিঅ নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা আনয়ন, বৈষম্য, নির্যাতন দূর করতে কার্যকর ভূমিকা রাখতে পারে। এজন্য কার্যকর যোগাযোগের লক্ষ্যে তথ্য, শিক্ষা ও বিনোদনের সমন্বিত উপাদানে সহজ ও সর্থক্ষণ্ডভাবে ভিডিও ডকুমেন্টারি তৈরি করে জেলা ও উপজেলা পর্যায়ের সভায়, ইউনিয়ন পরিষদের সভায়, ভিজিডি এর গম নিতে আসা নারী সমাবেশ ও সংগঠনের সভায় প্রদর্শন করা যেতে পারে।

তবে এসব উপায় বা মাধ্যম ব্যবহারে দক্ষতার প্রয়োজন অনস্বীকার্য। কেননা, এগুলো ব্যবহারের ক্ষেত্রে কখনোই খামখেয়ালী বা স্বেচ্ছাচারিতার স্থান নেই। তাই কোন মাধ্যমে বার্তা প্রেরিত হবে সে সিদ্ধান্ত নেয়ার আগে অনেক বিচার বিবেচনা করতে হবে। বিশেষ করে প্রভাবশালী মহল, যেমন: জেলা প্রশাসক, ইউএনও, ইউনিয়ন ও উপজেলা পরিষদ, কিংবা বিপক্ষ শ্রেণিকে অবগত করতে হবে।

যোগাযোগ কৌশলে আমরা যেসব ভুল করে থাকি :

ক. উদ্দিষ্ট গ্রুপে বার্তা প্রদানে ভুল

অনেক সময়ই উদ্দিষ্ট গ্রুপের কাছে এমনসব তথ্য প্রদান করা হয় যা তাদের আচরণ পরিবর্তনের সঙ্গে সম্পর্কিত নয়। আবার অনেক সময় বেশি সাফল্য অর্জন সম্ভব হয় আবেগীয় দৃষ্টিকোণ থেকে যখন তাদের আচরণ পরিবর্তন ও অনুধাবনের চেষ্টা করা হয়। ফলে এ বিষয়টির প্রতি নজর দেয়া উচিত।

খ. বার্তা তৈরিতে ভুল

প্রায়শই ভিজুয়াল ফরমেট অর্থাৎ দৃশ্য-চিত্র আকারে বিষয়গুলোর প্রতি বেশি জোর দেয়া হয়; কিন্তু বার্তা বা বিষয়বস্তুর ওপর জোর দেয়া হয় না। ফলে যোগাযোগ ফলপ্রসূ হয় না।

গ. জনগণের কাছে বার্তা পৌঁছানোর ক্ষেত্রে ভুল উপায় বা মাধ্যম নির্বাচন

উন্নয়নশীল এবং শিল্পায়িত দেশগুলোতে টিভি, ভিডিও, স্লাইড শো, পোস্টার, ব্রশিউর, নিউজ লেটার এর বিশদ ব্যবহার দেখা যায়। প্রায়ই যোগাযোগবিদগণ স্বাভাবিকভাবেই এসব মাধ্যমকে সাদরে গ্রহণ করে; কিন্তু এগুলো ব্যবহৃত এবং কোনো কোনো ক্ষেত্রে সাধারণ মানুষের নাগালের বাইরে। এগুলোর প্রতি লক্ষ্য রেখে মাধ্যম নির্বাচন করা উচিত।

কার্যকর যোগাযোগ কৌশল/প্রণয়ন

নিম্নবর্ণিত নয়টি ধাপের মাধ্যমে যোগাযোগ কৌশলকে উন্নত এবং কার্যকর করা যেতে পারে:

১. কর্মসূচি ও নীতির অগ্রাধিকার নির্ধারণ করা;
২. বাস্তবায়ন সংশ্লিষ্টদের তালিকা প্রণয়ন (নিজস্ব এবং বহিরাঙ্গনসহ সকল পর্যায়ের);
৩. উদ্দিষ্ট গ্রুপ বিশ্লেষণ;
৪. প্রতিটি উদ্দিষ্ট গ্রুপের জ্ঞান, আচার-আচরণের ভিত্তিতে উদ্দেশ্যানুকূল বার্তা তৈরি করা;
৫. উদ্দিষ্ট গ্রুপের কাছে বোধগম্য হয় এমন বার্তা প্রণয়ন;
৬. সঠিক মাধ্যম এবং উপকরণ নির্বাচন;
৭. যোগাযোগ উপকরণ তৈরি (পোস্টার, ব্রশিউর) ইত্যাদি;
৮. উপকরণগুলোর প্রাক-যাচাই (Pre-test) করা এবং
৯. কৌশল বাস্তবায়নের জন্য কার্যকর ও সময়োপযোগী কর্ম-পরিকল্পনা গ্রহণ।

তৃণমূল পর্যায়ের শক্তিশালী নারী যোগাযোগকারীর একটি ঘটনা / কেইস

নাম তার বুলু। গ্রামের মেয়ে। বয়স ১৮। একদিন তার বিয়ে হলো। স্বামী বখাটে প্রকৃতির। পাষাণ্ড স্বামী পণ্যের মতো একটি গরুর দামে বুলুকে বিক্রি করতে চেয়েছিল। কিন্তু সম্ভব হয়নি। কিছু শুভাকাজক্ষী ব্যক্তির উদ্যোগে এক পর্যায়ে সে রক্ষা পায়। বুলু সংযুক্ত হয় একটি নারী উন্নয়ন সংস্থার সঙ্গে। সেখানে সে কাজ পায়। বুলু এখন একজন অভিজ্ঞ ও সফল যোগাযোগ কর্মী। দেশের পশ্চিমাঞ্চলে-তৃণমূল পর্যায়ের নারীদের উন্নয়নের জন্য কাজ করে।

১৯৯২ সালে অংশগ্রহণমূলক কার্যক্রমে যুক্ত হয় বুলু। যোগ দেয় একটি কর্মশালায়। এতে সংস্থাটির ১৪জন সদস্য এবং মাঠকর্মী অংশ নেয়। বুলু একটি ভিডিও ডকুমেন্টারি তৈরি করতে চায়, যেখানে নাসিমা নামের একটি মেয়ের উপর গৃহের অভ্যন্তরের নির্ধাতন তুলে ধরা হবে। যদিও এ কাজটি সংস্থার নিজস্ব অফিসে করলে অনেক সহজ হতো, কিন্তু বুলু বেছে নেয় নাসিমার গ্রামের বাড়িকে। কারণ একটাই, নাসিমার স্বামীকে সতর্ক করা এবং অন্যান্যদেরকেও বিষয়টি অবহিত করা।

বুলু নিজেই ক্যামেরা এডিটিং-এর মাধ্যমে খুব সহজে কাজটি করে ফেলে। সময় লাগে মাত্র ৩ ঘণ্টা। সে তাৎক্ষণিকভাবে ডকুমেন্টারিটি নাসিমা ও তার নারী সমিতির সদস্যদেরকে দেখায়। নারীগণ নিজেদের ছবি টেলিভিশনের পর্দায় দেখে খুবই উৎসাহিত হয় এবং তাদেরই মত একজনের জীবনের করণ কাহিনী দেখে অভিভূত হয়। তারা তাৎক্ষণিকভাবে তাদের মতামত জানায় এবং অনুরোধ করে যেন এ ভিডিওটি দেশের অন্যান্য জায়গাতেও দেখানো হয়।

ভিডিও করার এই কৌশল বুলু যে কারণে গ্রহণ করেছিল তা অত্যন্ত পরিষ্কার। কারণটি ছিল, নাসিমার স্বামী ও প্রতিবেশীদেরকে দেখানো এবং গ্রাম্য আদালতের মাতবরদেরকে এ ব্যাপারে চাপের মধ্যে রাখা যেন তারা নাসিমাকে নিয়ে বাড়াবাড়ি না করে। নাসিমার জীবনে ঘটে যাওয়া সেই দুঃসহ ঘটনাটি জীবন্ত ধরে রাখাও বুলুর এ ভিডিও ডকুমেন্টারিটি তৈরির অন্যতম কারণ। নাসিমার উপর নির্মিত ভিডিও ডকুমেন্টারি তাকে ভীষণভাবে আলোড়িত করে এবং অনুপ্রাণিত করে ভবিষ্যতে কাজিক্ত উন্নতির দিকে। তার জীবন এই ডকুমেন্টারি তৈরির ঘটনাটি না ঘটলে হয়তো নাসিমা মুষুড়ে পড়তো; মানসিক দৃঢ়তা হারিয়ে ফেলতো। তা না করে উপরন্তু নাসিমার এ ক্যাসেটটি এখন সংস্থার নারী সদস্যদের এবং মাঠ কর্মীদের সচেতনতা সৃষ্টির জন্য দেখানো হয়। এতে করে তাঁরা নারীদের উপর গৃহনির্ধাতন এবং মানবাধিকার লঙ্ঘন সম্পর্কে জানতে পারে।

১৯৯২ সাল থেকে বুলু খুব নিবিড়ভাবে ভিডিও ডকুমেন্টারি ব্যবহার করে আসছে সংস্থার এ জাতীয় উন্নয়ন যোগাযোগ কার্যক্রমে। গ্রাম্য আদালত সাধারণত পুরুষদের নিয়েই বসে থাকে। ফলে নারীদের সেখানে খুব কমই ভূমিকা বা প্রভাব থাকে। এক্ষেত্রে পুরুষতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থা সামগ্রিক বিচার কার্যকে ব্যাপকভাবে প্রভাবিত করে। বুলু পরবর্তী সময়ে গ্রাম্য আদালতের একটি কাহিনী ভিডিও করে যেখানে একজন পুরুষ একজন নারীকে সকল প্রকার পাওনা থেকে বঞ্চিত করার কথা বলে। গ্রাম্য আদালতে সে তার পক্ষে সাফাই গায় এবং স্থানীয় সরকার আদালতে যেতে অস্বীকার করে। বুলু সংস্থার সহযোগিতায় আরও একটি ভিডিও ডকুমেন্টারি প্রস্তুত করে যেখানে দেখানো হয় স্ত্রী তার স্বামী ও পরিবারকে বিবাদ মীমাংসায় উৎসাহিত করছে। তার স্বামী ও স্বামীর পরিবার তাদের ভুল বুঝতে পেরেছিল এবং গ্রামের প্রতিবেশীদের সামনে অপমানিত হতে চায়নি। লক্ষ্য করা যাচ্ছে, বুলুর হাতের ক্যামেরাটি হচ্ছে একটি শক্তিশালী উপাদান যা নারীদের মানবাধিকারের কথা বলে। এই উপাদানটি ব্যবহারের ফলে বুলু এবং তার সংস্থার অন্যান্য সদস্যদের সমাজে সম্মান ও গ্রহণযোগ্যতা বৃদ্ধি পেয়েছে।

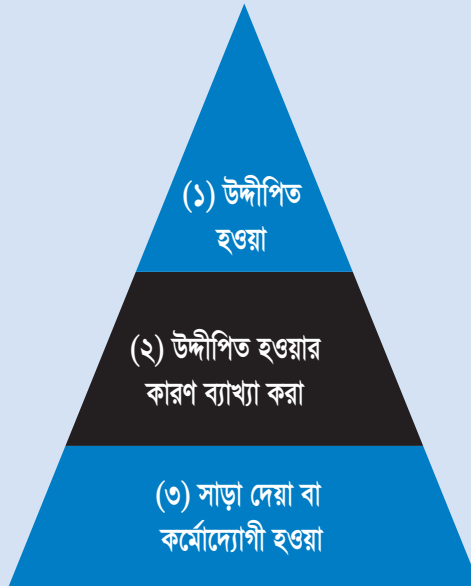
মবিঅ এ জাতীয় ভিডিও ডকুমেন্টারি তৈরি ও ব্যবহারের মাধ্যমে নারীদের অধিকার কেড়ে নেয়ার কথা সমাজের সবার কাছে তুলে ধরতে পারে যা পরবর্তী সময়ে নারীদেরকে ন্যায়বিচার পেতে সাহায্য করে। তৃণমূল পর্যায়ে কার্যকর যোগাযোগ স্থাপন করার ক্ষেত্রে বুলুর অভিজ্ঞতা এবং ভিডিও ডকুমেন্টারির সহযোগিতা একটি কার্যকর যোগাযোগ কৌশলের আদর্শ দৃষ্টান্ত স্থাপন করেছে। বুলু ও তার সংগঠনের অন্যান্য নারীগণ কেবল কারিগরি জ্ঞান ও দক্ষতাই অর্জন করেনি, পাশাপাশি তারা অংশগ্রহণমূলক যোগাযোগ পদ্ধতি ও কার্যকর যোগাযোগ কৌশলও আয়ত্ত করেছে যা তাদের নিজস্ব সংগঠন ও দেশের কাজে ইতিবাচক অবদান রাখছে (সারা স্টুয়ার্ট এবং রেনুকা বেরী, ১৯৯৬)।

দৃষ্টিভঙ্গি, আচরণ পরিবর্তন ও যোগাযোগ মাধ্যমে জেভার প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- জেভার সমতা প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ ও জেভার মূলধারাকরণের জন্য আচরণগত পরিবর্তন আনয়নে যোগাযোগ প্রক্রিয়ার গুরুত্ব অনুধাবন;
- মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কর্মক্ষেত্রে জেভার সমতা ও মূলধারাকরণের জন্য আচরণগত পরিবর্তন ও যোগাযোগ প্রক্রিয়া অনুশীলন এর ধারণা অর্জন।

মানুষের আচরণের তিনটি স্তর/ধাপ



উৎস: Beal and Bohlen.

যোগাযোগের ধারণা

যখন আমরা কারও সঙ্গে যোগাযোগ করি তখন আমরা সাধারণীকরণের (Commonness) বা একই রকম অভিজ্ঞতার পরিপ্রেক্ষিতে যোগাযোগের চেষ্টা করি। তাই আমরা তখন আমাদের তথ্য, ধারণা/ অনুমান, অথবা আচরণের আদান-প্রদানের সমঅংশীদার হই (শ্যাম)।

“যোগাযোগ হচ্ছে এমন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে কোনো বার্তা উৎস থেকে গ্রাহক/শ্রোতার কাছে পৌঁছায়”- (ই.এম.রজার্স)।

“যোগাযোগ হলো একটি দ্বিমুখী প্রক্রিয়া যেখানে দুই দিক থেকেই বার্তা প্রবাহিত হয় এবং পারস্পরিক আদান-প্রদানের ভিত্তিতে ফলাফল আবর্তিত হয়।” (জন.সি.ম্যারিল ও আর.এল.লয়েনসস্টাইন)।

যোগাযোগের প্রকারভেদ

ক. আন্তঃব্যক্তিক চিন্তা-চেতনা (Introspection)

নিজের সঙ্গে ব্যক্তির নিরন্তর যে একান্ত যোগাযোগ সেটিই হলো আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগ। ব্যক্তি মূলত অন্য সকল প্রকার যোগাযোগের শুরু করে নিজস্ব বোঝাপড়া ও একান্ত চিন্তা-ভাবনার ও বিচার/বিশ্লেষণের মধ্য দিয়ে। আর এভাবে সে অন্য সব ধরনের যোগাযোগ কৌশল আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগের মাধ্যমেই নির্ধারণ করে থাকে।

খ. আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগ (Interpersonal Communication)

কোনো প্রকার যন্ত্রোপকরণের সহায়তা ছাড়া কোনো ব্যক্তি বা দল কর্তৃক অন্য কোনো ব্যক্তি বা দলের সঙ্গে যোগাযোগ করাকে বলা হয় আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগ। এধরনের যোগাযোগে উৎস ও প্রাপক-এর পারস্পরিক উপস্থিতি ও তাৎক্ষণিক ফিডব্যাক রয়েছে বিধায় এটি হলো মূলত দ্বিমুখী যোগাযোগ (Two-way communication)।

গ. গণযোগাযোগ (Mass Communication)

গণযোগাযোগ একটি প্রক্রিয়া যেখানে এক বা একাধিক যন্ত্র-মাধ্যমের সাহায্যে বিভিন্ন স্থানে ছড়িয়ে ছিটিয়ে থাকা বহুমাত্রিক ও বিচিত্র শ্রেণি-পেশার লোকজনের উদ্দেশ্যে একইসঙ্গে বার্তা প্রেরণ করা হয়। এধরনের যোগাযোগে তাৎক্ষণিক সাড়া বা ফিডব্যাক-এর সুযোগ থাকেনা বিধায় এটি মূলত একমুখী যোগাযোগ (One-way communication)।

যোগাযোগ প্রক্রিয়ার উপাদান

- ক. উৎস (Source)
- খ. সংকেতাবদ্ধকরণ প্রক্রিয়া (Process of encoding)
- গ. মেসেজ/বার্তা (Message)
- ঘ. মাধ্যম (Channel)
- ঙ. সংকেত উন্মোচক (Process of decoding)
- চ. প্রাপক (Receiver)
- ছ. ফলাবর্তন (Feedback)
- জ. শোর (Noise)

কার্যকর যোগাযোগের একটি মডেল

“**Who** says (এখানে ‘Who’ হলো যোগাযোগকারী/ বক্তা/উৎস; অর্থাৎ যিনি বার্তার পরিবেশক বা সূচনাকারী)

What (এখানে ‘What’ হলো তথ্য/বার্তা)

In **which channel** (এখানে ‘Channel’ হলো যন্ত্র-মাধ্যম/যন্ত্রোপকরণ/যোগাযোগ মাধ্যম)

To **whom** (এখানে ‘Whom’ হলো বার্তা গ্রাহক/রিসিভার; অর্থাৎ যার উদ্দেশ্যে বার্তা পরিবেশিত হচ্ছে)

With **what effect** (এখানে ‘Effect’ হলো সাড়া/প্রতিবার্তা বা ফিডব্যাক) ।

কার্যকর যোগাযোগের জন্য ৭টি ‘সি’ (C) মনে রাখতে হবে

Candid (অকপট) : যোগাযোগের জন্য তৈরি বার্তা সহজ ও আকর্ষণীয়ভাবে তুলে ধরতে হবে;

Clear (পরিষ্কার/স্পষ্ট) : বিষয়টি যাতে সকলের জন্য স্পষ্ট এবং বোধগম্য হয়;

Complete (সম্পূর্ণ) : সম্পূর্ণ যোগাযোগ বার্তা মানুষকে সঠিক পথে পরিচালিত করে;

Concise (সংক্ষিপ্ত) : অল্প কথায় অধিক তথ্য প্রদানে সক্ষম;

Concrete (সুনির্দিষ্ট) : যোগাযোগ সুনির্দিষ্ট হলে বিষয়টি সে গ্রহণ করতে চায়;

Correct (সঠিক) : যোগাযোগের বার্তা, বিষয় নির্ভুল বা সঠিক হতে হবে;

Courteous (সৌজন্যমূলক) : সকল ক্ষেত্রেই আচরণে সৌজন্যবোধ রক্ষা করতে হবে ।

কার্যকর যোগাযোগ ব্যবস্থার ধরণ

- দলীয় সভা ও দলীয় আলোচনা
- দলের সমমনা ও সমমর্যাদা সম্পন্নদের সঙ্গে যোগাযোগ
- জনপ্রিয় ফোরাম, থিয়েটার এবং ফোক মিডিয়া (জারি গান, পুতুল নাচ, গল্প বলা ইত্যাদি)
- ক্ষুদ্র দলীয় মাধ্যম (Small Group Media)
- স্থানীয় বা আঞ্চলিক বেতার এবং সরাসরি সম্প্রচার

কার্যকর যোগাযোগ কৌশল

১. কর্মসূচি ও নীতির অগ্রাধিকার নির্ধারণ করা;
২. বাস্তবায়ন সংশ্লিষ্টদের তালিকা প্রণয়ন;
৩. উদ্দিষ্ট গ্রুপ বিশ্লেষণ;
৪. প্রতিটি উদ্দিষ্ট গ্রুপের জ্ঞান, আচার-আচরণের ভিত্তিতে উদ্দেশ্যানুকূল বার্তা তৈরি করা;
৫. উদ্দিষ্ট গ্রুপের কাছে বোধগম্য হয় এমন বার্তা প্রণয়ন;
৬. সঠিক মাধ্যম এবং উপকরণ নির্বাচন;
৭. যোগাযোগ উপকরণ তৈরি (পোস্টার, ব্রশিউর);
৮. উপকরণগুলোর প্রাক-যাচাই (Pre-test) করা;
৯. কৌশল বাস্তবায়নের জন্য কার্যকর ও সময়োপযোগী কর্ম-পরিকল্পনা গ্রহণ।

অধিবেশন - এগার

অধিবেশনের শিরোনাম : জেডার মূলধারাকরণ, অধিকার প্রতিষ্ঠা ও সেবাসমূহ
প্রাপ্তিতে অ্যাডভোকেসি দক্ষতা বৃদ্ধির কৌশল

অধিবেশনের সময়কাল : ২ ঘণ্টা

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রম বাস্তবায়নে অ্যাডভোকেসির গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন;
- অ্যাডভোকেসির বিভিন্ন কৌশল ও ধাপ সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- অ্যাডভোকেসির মাধ্যমে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে জেডার সমতা আনয়নের জন্য সংশ্লিষ্ট সকল প্রতিষ্ঠান এবং স্টেকহোল্ডারদের সঙ্গে অ্যাডভোকেসি করার প্রক্রিয়া সম্পর্কে ধারণা লাভ।

পদ্ধতি

- প্রশ্নোত্তর মূলক আলোচনা
- মাথা খাটানো (Brain Storming)
- উপস্থাপনা ও আলোচনা
- ভিআইপিপি (VIPP)

মাধ্যম ও উপকরণ

- ফ্লিপচার্ট ও মার্কার
- সাদা বোর্ড/ মার্কার
- ওভারহেড প্রজেক্টর
- ভিআইপিপি কার্ড, বোর্ড, মার্কার, পিন
- প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক ১১.১ : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে অ্যাডভোকেসিকরণ প্রক্রিয়া
- প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক ১১.২ : অ্যাডভোকেসি করার বিষয় ও কার্যক্রম এর একটি উদাহরণ
- কেইস স্টাডি : ১ থেকে ৪
- স্লাইড : ১১.১ -১১.৭

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
মাথা খাটানো (Brain Storming) ভিআইপিপি (VIPP) ২০ মিনিট	১. অধিবেশনের উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা এবং অ্যাডভোকেসির ধারণা ও প্রয়োজনীয়তা : <ul style="list-style-type: none">● সহায়ক সকলকে শুভেচ্ছা জানাবেন ও কুশল বিনিময় করবেন;● অধিবেশনের উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা করবেন;● বর্তমানে মবিঅ কার্যক্রম বাস্তবায়নের জন্য বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারদের উদ্বুদ্ধ করার ক্ষেত্রে কী ধরনের কৌশল ব্যবহৃত হচ্ছে তা প্রতি ২/৩ জন অংশগ্রহণকারীকে ছোট ছোট দলে মাথা খাটানো পদ্ধতিতে আলোচনা করতে বলবেন;	ফ্লিপচার্ট, হোয়াইট বোর্ড, মার্কার, ভিপি কার্ড, পিন ও স্লাইড ১১.১ থেকে ১১.৪

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
	<ul style="list-style-type: none"> আলোচনা শেষ হলে অংশগ্রহণকারীদের প্রতি দল থেকে মতামত নিয়ে বক্তব্যগুলো ফ্লিপচার্টে লিখবেন; এবার অ্যাডভোকেসি সম্পর্কে ধারণা দিতে হবে, এজন্য সহায়ক ভিপি কার্ডে লিখিত 'অ্যাডভোকেসি' শব্দটি বোর্ডে স্থাপন করবেন এবং সকলকে এ বিষয়ে মতামত দিতে বলবেন; ফ্লিপচার্ট বা মাল্টিমিডিয়াস সাহায্যে 'অ্যাডভোকেসি' সম্পর্কে লিখিত সংজ্ঞা ও ধারণাগুলো দেখিয়ে আলোচনা করবেন; ২/৩ জন অংশগ্রহণকারীকে এ সম্পর্কে তাদের ধারণা দিতে বলুন। কার্যক্রম বাস্তবায়নে তারা যে কৌশল ব্যবহার করেন তার মধ্যে অ্যাডভোকেসি কৌশল হিসেবে ব্যবহৃত হয় কী-না সে বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের মতামত নেবেন; মবিঅ কার্যক্রমে অ্যাডভোকেসি কার্যক্রম জোরদার করার প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে সকলের মতামত নেবেন ও আলোচনা করবেন। 	
<p>বড় দলে আলোচনা ৩০ মিনিট</p>	<p>২. অ্যাডভোকেসি করার ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডার পর্যালোচনা :</p> <ul style="list-style-type: none"> এবার সহায়ক অংশগ্রহণকারীদেরকে বড় দলে জিজ্ঞাসা করবেন যে মবিঅ-এর কার্যক্রম বাস্তবায়নের জন্য কোন কোন বিষয়ে অ্যাডভোকেসি করা প্রয়োজন বলে তারা মনে করেন; অংশগ্রহণকারীদের মতামতগুলো ফ্লিপচার্ট বা হোয়াইট বোর্ডে লিখবেন; সহায়ক এ পর্যায়ে জানতে চাইবেন, এসকল ক্ষেত্রে তারা কাদের সাথে অ্যাডভোকেসি করবেন। সহায়ক মতামতগুলো ফ্লিপচার্টে বা হোয়াইট বোর্ডে লিখবেন; প্রয়োজনে সহায়ক অ্যাডভোকেসি করার সম্ভাব্য ক্ষেত্রসমূহ এবং স্টেকহোল্ডারদের নাম সংযোজন করবেন। 	<p>(কেস স্টাডি) ফ্লিপচার্ট, মার্কার, প্রশিক্ষণ উপকরণ ১১.১</p>
<p>দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা ০১ ঘন্টা ১০ মিনিট</p>	<p>৩. অ্যাডভোকেসির বিভিন্ন ধাপ, প্রক্রিয়া ও কৌশল</p> <ul style="list-style-type: none"> সহায়ক অংশগ্রহণকারীদেরকে অ্যাডভোকেসি কার্যক্রম বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় বিভিন্ন কৌশল ও ধাপ সম্পর্কে ধারণা দেবেন; সহায়ক প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক ১১.১ নিয়ে সংক্ষিপ্ত আলোচনা করবেন; অ্যাডভোকেসি করার প্রক্রিয়া ও কৌশল অনুশীলনের জন্য অংশগ্রহণকারীদের প্রয়োজনমতো ৪টি দলে ভাগ করবেন। প্রতিটি দলকে একটি নির্দিষ্ট বিষয় বেছে নিতে বলতে হবে, যে বিষয়ে তারা অ্যাডভোকেসি করবেন (যেমন: যৌতুক প্রতিরোধ, জেভার মূলধারাকরণ, নারী নির্যাতন প্রতিরোধ, উপজেলা মবিঅ কর্মকর্তাদের পদমর্যাদা বৃদ্ধি ইত্যাদি); দলীয় কার্যক্রম পরিচালনার জন্য প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক ১১.২ ব্যবহার করতে বলবেন; বিভিন্ন দল নিজ নিজ বিষয়ে অ্যাডভোকেসির কৌশল ও ধাপগুলো অনুসরণ করে তা বড় দলে উপস্থাপন করবেন; সহায়ক কোনো বিষয় সংযুক্ত করতে চাইলে তা আলোচনা করবেন ও ফ্লিপচার্টে লিখবেন; বিষয়টি সংক্ষেপে আলোচনা করে সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সহায়ক অধিবেশন শেষ করবেন। 	<p>ফ্লিপচার্ট, হোয়াইট বোর্ড, মার্কার, হ্যান্ডআউট ১১.১, প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক ১১.১ থেকে ১১.২, স্লাইড ১১.৫ থেকে ১১.৮</p>

জেভার সমতা ও মূলধারাকরণে অ্যাডভোকেসির ভূমিকা ও গুরুত্ব

অ্যাডভোকেসি সম্পর্কিত ধারণা

আমরা একে অন্যের সঙ্গে যোগাযোগ করতে চাই বৈষম্য ও দূরত্ব দূর করা ও ভাবের আদান-প্রদান করার জন্য। আমাদের লক্ষ্য থাকে, যার উদ্দেশ্যে আমরা যে বার্তা দিচ্ছি তিনি যেন সেভাবেই তা গ্রহণ করেন। কিন্তু সব সময় তা সম্ভব হয় না। যার সঙ্গে যোগাযোগ করব তার ভিন্ন ধরণের দৃষ্টিভঙ্গি, নীতি, আদর্শ, বিশ্বাস থাকতে পারে। সে সকল দিক বিবেচনা করে তাদের কাছে বিষয়টি উপস্থাপন করতে হয়। অ্যাডভোকেসি করা হলো যোগাযোগের একটি কৌশল। ব্যক্তি, সমাজ, সংগঠন, জাতীয় পর্যায়ে একটি ইতিবাচক পরিবর্তন আনার জন্য অ্যাডভোকেসি-এর মাধ্যমে অন্যকে প্রভাবিত করার জন্য কিছু পদ্ধতি/কৌশল অবলম্বন করা হয়।

অ্যাডভোকেসির বিভিন্ন পর্যায়

- পরিকল্পনা করতে হবে;
- টুলস ও পদ্ধতি নির্ধারণ করতে হবে;
- নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে থাকতে হবে;
- এজন্য কিছু সুনির্দিষ্ট তথ্য নিয়ে এগুতে হবে। সংগঠন ও সমাজ এবং জাতীয় পর্যায়ে অ্যাডভোকেসি করতে হলে অনেক সময় গবেষণা/সমীক্ষা এবং পর্যাপ্ত ও নির্ভরশীল তথ্য-উপাত্ত প্রয়োজন।

অ্যাডভোকেসি সম্পর্কে বিভিন্ন ধারণা ও সংজ্ঞা রয়েছে। নিম্নে কয়েকটি ধারণা তুলে ধরা হলো:

দারিদ্র্য দূরীকরণ, ধনী-দরিদ্র এবং নারী-পুরুষের মধ্যে বৈষম্য দূরীকরণ, আর্থসামাজিক, রাজনৈতিক পরিবর্তন আনয়নের লক্ষ্যে সিদ্ধান্ত, মতবাদ, নীতি প্রণয়ন, বাস্তবায়ন ও গ্রহণকারীদের উপর কাজীকৃত ইতিবাচক প্রভাব বিস্তার করাই হলো অ্যাডভোকেসি। এটি হলো উন্নয়ন ক্ষেত্রে কাজীকৃত পরিবর্তন আনয়নের লক্ষ্যে প্রভাব বিস্তারকারী ব্যক্তিদের মনোভাব পরিবর্তনের জন্য একটি পরিকল্পিত, কৌশলগত, বহুমুখী কার্যক্রম গ্রহণ। অ্যাডভোকেসি এক ধরনের অধিকার যা কোনো নাগরিক ও জনগোষ্ঠীকে তাদের উন্নয়নের লক্ষ্যে কোনো নির্দিষ্ট নীতি প্রণয়ন, প্রয়োজনে কোনো নীতি পরিবর্তন, সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়া এবং বাস্তবায়নের ধরণ পরিবর্তনের জন্য সংশ্লিষ্ট ও দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের প্রভাবিত করার ক্ষমতা প্রদান করে। অ্যাডভোকেসি এক ধরনের কৌশল যা আয়ত্ত করে কোনো ব্যক্তি, গোষ্ঠী, প্রতিষ্ঠান এরূপ সক্ষমতা অর্জন করে, যার মাধ্যমে তারা কোনো নীতি ও সিদ্ধান্ত যথাযথভাবে বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নে কার্যকর ভূমিকা রাখতে পারে এবং সমাজ ও জাতীয় পর্যায়ে ইতিবাচক পরিবর্তন আনতে পারে।

অ্যাডভোকেসি করা কেন প্রয়োজন ?

- দারিদ্র্য ও বৈষম্যের মূল উৎপাতনের জন্য এর গঠনগত ও প্রক্রিয়াগত ক্ষেত্রে পরিবর্তন আনয়ন;
- পরিবার, সমাজ ও নীতি নির্ধারণী পর্যায়ের ব্যক্তিদের সামাজিক ও মানসিক আচরণের পরিবর্তন করে নারী ও পিছিয়ে পরা এবং সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠীর অবস্থা ও অবস্থানের উন্নয়ন;
- অ্যাডভোকেসির প্রক্রিয়া মানুষকে একতাবদ্ধ ও অধিকার সচেতন হতে শেখায় যা মূলত মানুষের ক্ষমতায়নেরই একটি প্রক্রিয়া;
- অ্যাডভোকেসির মাধ্যমে সুবিধাবঞ্চিত উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠী এবং স্বার্থ সংশ্লিষ্ট গোষ্ঠীর (stakeholders) মনোভাবের ইতিবাচক পরিবর্তন করে নীতি, আইনগত কাঠামো, সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নে কাজীকৃত পরিবর্তন আনয়নে প্রভাব সৃষ্টি করা সম্ভব;
- অ্যাডভোকেসির মাধ্যমে মানুষকে উন্নয়নমূলক কাজে উদ্বুদ্ধ করা যায়।

মবিঅ কার্যক্রম বাস্তবায়নে কেন অ্যাডভোকেসি করা প্রয়োজন ?

মবিঅ মূলত নারী-পুরুষের সম্পর্কের উন্নয়ন, তাদের মধ্যে সমতা আনয়ন এবং নারীর অবস্থানগত উন্নয়নের জন্য কাজ করে। এ জন্য পরিবার, সমাজ, কর্মক্ষেত্র ও রাষ্ট্রে বিরাজমান নারীর প্রতি বৈষম্য, নিপীড়ন, নারীর দরিদ্রতম অবস্থা, বঞ্চনা ইত্যাদি দূর করার জন্য বিভিন্ন কর্মসূচি বাস্তবায়ন করতে হয়। নারীর প্রতি বৈষম্য, অধস্তন অবস্থার ইতিবাচক পরিবর্তন আনয়ন ও নারীর আত্মমর্যাদা বৃদ্ধিকল্পে তাদের অবস্থা-অবস্থানের উন্নয়নের জন্য এ পর্যন্ত জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক পর্যায়ে বিভিন্ন কার্যক্রম গ্রহণ, আইন প্রণয়ন, সংশোধন ইত্যাদি পদক্ষেপ ও কর্ম-পরিকল্পনা গৃহীত হয়েছে। আমাদের বিদ্যমান সামাজিক, সাংস্কৃতিক, মানসিক অবস্থায় নারীর কর্মক্ষেত্র, দক্ষতা, পারঙ্গমতা, দায়িত্ব সম্পর্কে কিছু চিরাচরিত ধারণা নারী-পুরুষ, সর্বোপরি সমাজের প্রায় সকলের মধ্যে বদ্ধমূল রয়েছে। এই ধারণার পরিবর্তনের জন্য মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর বিভিন্ন ভূমিকা ও দায়িত্ব পালন করে থাকে। ধারণাসমূহ পরিবর্তনের কৌশলের মধ্যে অ্যাডভোকেসি অন্যতম। উদাহরণস্বরূপ বলা যায়, নারীদের উপার্জনমূলক কাজে অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে হলে তাদেরকে উপযুক্ত শিক্ষা দেয়া প্রয়োজন। নারীর সুশিক্ষা অর্জনের পথে একটি অন্যতম অন্তরায় হলো ইন্টিজিং, গুরুত্বপূর্ণ পদে নারীকে অধিষ্ঠিত করতে নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি, মজুরীসহ অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা প্রদানে অনিহা, নিরাপত্তার অভাব ইত্যাদি। একজন জেলা ও উপজেলা মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তা বাংলাদেশ সরকারের প্রশাসনিক মহল, নীতি নির্ধারণী কর্মকর্তা, স্থানীয় প্রভাবশালী ব্যক্তিবর্গ ও সাংবাদিকদের উদ্বুদ্ধকরণের মাধ্যমে এ বিষয়ে কার্যকর পদক্ষেপ নিতে পারেন। এক্ষেত্রে তিনি বিষয়টি নিয়ে অ্যাডভোকেসি করে তাদের মধ্যে বিষয়টির গুরুত্ব অনুধাবন, দায়িত্ববোধ সৃষ্টি, কার্যক্রম গ্রহণ, কমিটমেন্ট সৃষ্টি এবং কার্যক্রম বাস্তবায়নে তাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে পারেন।

মবিঅ কর্মকর্তাগণ যেসকল ক্ষেত্রে অ্যাডভোকেসি করতে পারেন সেগুলো হলো :

- নারীর প্রতি নির্যাতন প্রতিরোধ;
- নারীর জন্য উপযুক্ত কর্মপরিবেশ সৃষ্টি;
- ন্যায্য মজুরী ও সুযোগ সুবিধা আদায়;
- বৈষম্যমূলক আইন, নিয়মনীতি পরিবর্তন;
- নারীর সকল অধিকার বাস্তবায়ন;
- মবিঅ সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের নিয়ম-নীতি ও কর্মে জেডার মূলধারাকরণ;
- মবিঅ কর্মকর্তাদের জন্য সহায়ক কর্মপরিবেশ সৃষ্টি।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কর্মকর্তাগণ যাদের সঙ্গে অ্যাডভোকেসি করতে পারেন তারা হলেন:

- নীতি নির্ধারণী পর্যায়ের কর্মকর্তাবৃন্দ;
- মবিঅ প্রধান নির্বাহীসহ প্রধান কার্যালয়ের উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা;
- স্থানীয় সংসদ সদস্য;
- স্থানীয় ইউপি সদস্য, উপজেলা পরিষদের সদস্য;
- জেলা প্রশাসক;
- উপজেলা নির্বাহী কর্মকর্তা;
- স্থানীয় সাংবাদিক;
- এনজিও প্রধান ও অন্যান্য কর্মকর্তা;
- দাতা সংস্থা ইত্যাদি।

অ্যাডভোকেসির কৌশল ও পদ্ধতি

মূলত এটি একটি গুরুত্বপূর্ণ এবং অর্থবহ যোগাযোগ কৌশল। প্রত্যক্ষ এবং পরোক্ষ দু'ভাবে এটি করা যায়। অর্থবহ ও কার্যকর এই যোগাযোগ কৌশলের সফলতা নির্ভর করে যথাযথ সংঘ বা জোট গঠন এবং নেটওয়ার্কিং-এর উপর। স্থানীয়, জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক পর্যায়ের প্রভাবশালী ব্যক্তিবর্গ, নীতি নির্ধারক, সিদ্ধান্তকারীদের সঙ্গে লবি (lobby), সরাসরি সংলাপ বা

হ্যান্ডআউট-১১.১

কথোপকথন এক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। প্রিন্ট এবং ইলেকট্রনিক মিডিয়া, প্রেস কনফারেন্স, প্রকাশনা, রোল-প্লে, ইত্যাদির মাধ্যমে ক্যাম্পেইন করে অ্যাডভোকেসি করা যায়। মতামত জরিপ, গবেষণা পরিচালনা, প্রকল্প কর্মসূচি ইত্যাদি ব্যবস্থাও গুরুত্বপূর্ণ কৌশল হিসেবে ব্যবহৃত হয়।

পরোক্ষ কৌশল হিসেবে তহবিল প্রদান, পরামর্শ, প্রশিক্ষণ, টেকনিক্যাল সার্ভিস, তথ্য প্রদান, নেটওয়ার্ক সংযোগ করে দেয়া ইত্যাদি মাধ্যম ব্যবহৃত হয়ে থাকে।

অ্যাডভোকেসি কার্যক্রম বাস্তবায়নের বিভিন্ন ধাপ

ক. বিভিন্ন ইস্যু বা বিষয় চিহ্নিতকরণ ও অগ্রাধিকার প্রদান

- সমস্যা কী এবং এর ধরন কীরূপ? যেমন: মবিঅ এক্ষেত্রে নারী-পুরুষের মধ্যে বৈষম্য, নারীর অধস্তন অবস্থা, নারী উন্নয়নের বিষয়গুলো বিভিন্ন সংগঠনের কার্যক্রমে মূলধারাকরণে (mainstreaming) অনাগ্রহ ও নারীর উন্নয়ন বিষয়ে নেতিবাচক মনোভাব নারী উন্নয়ন কার্যক্রম বাস্তবায়নে বাধা হিসেবে কাজ করে;
- সমস্যাগুলোর মধ্যে অগ্রাধিকার নির্ধারণ করতে হবে;
- তবে চিহ্নিত সমস্যা সমাধানের জন্য অ্যাডভোকেসি কার্যক্রম কৌশল কী-না সে বিষয়টিও নিশ্চিত করতে হবে।

খ. লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য নির্ধারণ

অ্যাডভোকেসির মূল উদ্দেশ্য হলো কোনো জনগোষ্ঠী সমাজ, জাতীয় পর্যায়ে একটি উন্নয়নমূলক কাজের জন্য ইতিবাচক, স্থায়িত্বশীল পরিবর্তন আনার জন্য কিছু কৌশল অবলম্বন করা। অ্যাডভোকেসি কী উদ্দেশ্যে এবং কোন লক্ষ্য অর্জনে করা হবে তা স্পষ্ট করে বুঝতে হবে এবং বুঝতে হবে। এর যৌক্তিকতাকে তুলে ধরতে হবে। লক্ষ্য হতে হবে SMART, অর্থাৎ সুনির্দিষ্ট (Specific), পরিমাপযোগ্য (Measurable), অর্জনযোগ্য (Achievable), বাস্তব সম্মত (Realistic) এবং সময়মত (Time bound)। পক্ষের এবং বিপক্ষের প্রভাব বিস্তারকারী ব্যক্তিদের মধ্যে কোনো একটি উন্নয়ন বিষয়ে ইতিবাচক ও স্থায়িত্বশীল পরিবর্তন আনয়নের জন্য ব্যবস্থা নিতে হবে।

অ্যাডভোকেসির মাধ্যমে উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য অর্জিত হলে কী কী পরিবর্তন আসবে সে বিষয়ে কিছু নির্দেশক (Indicators) নির্ধারণ করা হলে এবং তা জনগণকে জানানো হলে জনগণ সহজে উদ্বুদ্ধ হয়।

গ. মূল বক্তব্য (Key Messages) তৈরি

কিছু মূল বক্তব্য সংক্ষেপে তৈরি করতে হবে। যেমন: ‘সমতাই উন্নয়নের পূর্বশর্ত’; ‘নারীর প্রতি বৈষম্য অমানবিক এবং তা পরিত্যাজ্য’; ‘সম্মিলিত প্রয়াশই নারী ইস্যুকে মূলধারাকরণ করতে পারে’। এরূপ উন্নয়ন বার্তা যতটা সম্ভব সহজ, সাবলীল ও বোধগম্য ভাষায় তৈরি করতে হবে যাতে করে নিরক্ষর, শিক্ষিত, গ্রাম, শহর সব ধরনের মানুষের মনে তা দাগ কাটে ও গ্রহণযোগ্য হয়। তবে উদ্দিষ্ট কোনো জনগোষ্ঠীর জন্য নির্দিষ্ট বক্তব্যও পরিবেশন করা যেতে পারে।

ঘ. উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠী ও স্বার্থ সংশ্লিষ্ট জনগোষ্ঠী (Stakeholders) বিশ্লেষণ

কাদের উন্নয়নের জন্য এবং কাদের মাধ্যমে এই উন্নয়ন করা হবে তা পরিষ্কার করে বুঝতে হবে। ক্ষমতার উৎস কোথায়, কোন ব্যক্তিবর্গের মধ্যে, তাঁদের মধ্যে কাদের মনোভাব ইতিবাচক এবং কাদের মনোভাব নেতিবাচক, এর কারণ কী, কী উদ্দেশ্য এবং কোন ধরনের স্বার্থ পূরণ করার জন্য এরূপ মনোভাব তা বুঝতে হবে। বুঝতে হবে অ্যাডভোকেসির কোন কৌশল কার জন্য প্রযোজ্য, সেভাবে ব্যবস্থা নিতে হবে। মবিঅ কর্ম এলাকায় কার্যক্রমের সঙ্গে যে সকল প্রভাবশালী ব্যক্তি আছেন প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে তাদেরকে অ্যাডভোকেসির অন্তর্ভুক্ত করতে হবে। মনে রাখতে হবে যারা নেতিবাচক বা বাধাদানকারী বা প্রতিপক্ষ তাদের সাথেও সমগুরুত্ব নিয়ে অ্যাডভোকেসি করতে হবে।

ঙ. কোয়ালিশন এবং অ্যালায়েন্স গঠন

এ কাজের জন্য কোন্ কোন্ ব্যক্তি এবং কোন্ প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে সংযোগ করা যায় তা চিহ্নিত করতে হবে। এ সকল ব্যক্তি ও প্রতিষ্ঠানের চাহিদা, মনোভাব, সদিচ্ছা সম্পর্কে ওয়াকিবহাল হয়ে এগুতে হবে। সুফলভোগী জনগোষ্ঠীকে এই প্রক্রিয়ার সঙ্গে কীভাবে জড়িত করা যায় সে কৌশল ভালোভাবে চিহ্নিত করতে হবে। সুফলভোগী জনগোষ্ঠী, বিশেষ করে নারী ও দরিদ্রদের অ্যাডভোকেসি প্রক্রিয়ায় জড়িত করার পূর্বে যে বিষয়টি সম্পর্কে সচেতন হতে হবে তা হলো এতে তাদের ক্ষমতায়ন (Empowerment) নিশ্চিত হবে তো? না-কী তারা ক্ষমতাহীন (Disempower) হয়ে আরও দুর্দশাগ্রস্ত হবে। শেষের ক্ষেত্রে সম্ভাবনা থাকলে তাদের নিরপেক্ষ ভূমিকাই বাঞ্ছনীয়।

চ. কর্ম-পরিকল্পনা প্রণয়ন

- নারী-পুরুষের সম্পর্ক উন্নয়ন, সমতা আনয়ন, উন্নয়নের মূলশ্রোতে নারী ইস্যু/বিষয় সম্পৃক্তকরণের জন্য দায়িত্ব গৃহীত নীতি, অ্যাপ্রোচ, ম্যান্ডেট ইত্যাদি ইতিবাচকভাবে বাস্তবায়নের জন্য অ্যাডভোকেসির মাধ্যমে কাজ করতে হলে কে, কী কাজ করবে; কে, কী দায়িত্ব পালন করবে তা বুঝতে হবে।
- উচ্চ পর্যায়ের সরকারি কর্মকর্তাদের সঙ্গে আলোচনার ক্ষেত্রে কোন্ ধরনের প্রটোকল মেনে চলতে হবে, আইনের ধারা বা নিয়ম-শৃঙ্খলার পরিপন্থী না হয় এমন ব্যবস্থা কীভাবে নেয়া যায় সে বিষয়ে সচেতন থাকতে হবে।
- ‘সময় পরিকল্পনা’ বা ‘সময় ব্যবস্থাপনা’ সফল অ্যাডভোকেসির জন্য বিশেষ গুরুত্বপূর্ণ। যখন, যে সময়ে, যেভাবে কাজ করলে ভালো সুফল বয়ে আনবে কাজটি ঠিক তখন সেভাবে করতে হবে।
- এলাকা বিশ্লেষণ: অ্যাডভোকেসি স্থানীয়, আঞ্চলিক এবং জাতীয় সকল পর্যায়ে হতে পারে।

ছ. পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন

কাজের অগ্রগতি, পরিণতি, কার্যকারিতা, প্রয়োজনীয় পরিবর্তন- এসব বিষয় সময় সময় মূল্যায়ন করে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নিতে হবে। এ জন্য প্রয়োজন মতো মতামত জরিপ, তথ্য সংগ্রহ ও গবেষণা করা দরকার হবে।

তথ্য সংগ্রহের ক্ষেত্রে দু’টো বিষয় বিবেচ্য। প্রধানত যে বিষয়ে অ্যাডভোকেসি করা হবে সে বিষয়ে আপনার কাছে সঠিক, পর্যাপ্ত, সুনির্দিষ্ট ও প্রয়োজনীয় তথ্য আছে কী-না তা খতিয়ে দেখা। এক্ষেত্রে কোন্ উৎস থেকে তথ্য সংগ্রহ হয়েছে তার উল্লেখ থাকতে হবে। তথ্য নির্ভুল না হলে এবং পরিমাণগত দিক থেকে যথেষ্ট না হলে সে অ্যাডভোকেসির বিষয়টি জোড়ালো করা দুঃসাধ্য হয়ে পড়বে।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে অ্যাডভোকেসিকরণ প্রক্রিয়া

ক্রমিক নং	বিষয়	কার্যক্রম/ফলাফল
১	ইস্যু/সমস্যা চিহ্নিতকরণ	
২	উদ্দেশ্য নির্ধারণ	
৩	মূল বার্তা তৈরিকরণ	
৪	উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠী (কাদের সঙ্গে/কাদের জন্য) নির্ধারণ	
৫	সুবিধা/ অসুবিধা চিহ্নিতকরণ	
৬	তথ্য-উপাত্ত সংগ্রহ	
৭	সময়সীমা বা সময় পরিকল্পনা প্রণয়ন	
৮	কাজের অগ্রগতি ও প্রভাব পরিবীক্ষণ এবং ফলোআপকরণ	

অ্যাডভোকেসি করার বিষয় ও কার্যক্রমের একটি উদাহরণ

বিষয় : নারী ও শিশু পাচার প্রতিরোধ

১. ইস্যু/সমস্যা:

- নারী ও শিশু পাচার;
- বিদেশে কিংবা দেশের অভ্যন্তরে উল্লেখযোগ্য সংখ্যক নারী ও শিশু পাচার হয়ে অবৈধ বা অনৈতিক কার্যক্রমে লিপ্ত হওয়া/সমাজের ভারসাম্য নষ্ট করা।

২. উদ্দেশ্য:

- ক. মানবাধিকার সম্মুন্নত রাখা;
- খ. শিশু শ্রম (অনৈতিকভাবে শিশুদের বিদেশে উটের জকি হিসেবে, যৌনশ্রমে ও হোটেলে কিংবা অন্যান্য অমানবিক কার্যক্রমে নিয়োজিত) বন্ধ করা;
- গ. এইচআইভি/এইডস প্রতিরোধ করা;
- ঘ. বিভিন্ন শারীরিক অঙ্গ-প্রত্যঙ্গ বিক্রি রোধ করা;
- ঙ. মানব সম্পদ রক্ষা এবং
- চ. সর্বোপরি, সামাজিক সুরক্ষাকরণ প্রকল্প হাতে নেয়া।

৩. মূল বার্তা : “নারী ও শিশু পাচার রোধ করুন, মানব সম্পদ রক্ষা করুন”।

৪. (ক) কাদের সঙ্গে : সরকারি/বেসরকারি প্রতিষ্ঠান (বিভিন্ন ফোরাম, স্থানীয় গণ্যমান্য ব্যক্তিবর্গ, মিডিয়া)।

- (খ) কাদের জন্য : ১. সমাজের সুবিধাবঞ্চিত নারী ও শিশু
২. ভবিষ্যৎ কর্ণধার
৩. সম্ভাবনাময়ী নারী জনশক্তির জন্য
৪. পরিবার

৫. সম্ভাব্য সুবিধা-অসুবিধা:

ক্রমিক নং	সুবিধা	অসুবিধা
১	আইন আছে	পরিবীক্ষণের (Monitoring) অভাব
২	শক্তিশালী কমিটি আছে	বাজেট সীমিত
৩	কার্যকর সংস্থা আছে	যথেষ্ট কর্মসূচি নাই
৪	গণমাধ্যমের ইতিবাচক ভূমিকা রয়েছে	তথ্য ব্যাংক নাই
৫	কর্মসূচি আছে	অভিবাসন/পাচার সুনির্দিষ্টভাবে চিহ্নিত করা যায় না
৬	তথ্য-উপাত্ত আছে	যারা পাচার হয়, অনেক সময় পাচারকৃতদের সম্মতিতে তারা পাচার হয়; অনেক ক্ষেত্রেই যেখানে চাকুরীর বা বিয়ের প্রলোভন থাকে
৭	বাজেট আছে	সমাজে পাচারকারী চক্র শক্তিশালী
		যেসব তথ্য পাওয়া যায় তা সঠিকভাবে পাচারের প্রকৃত চিত্র তুলে ধরে না।

প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক ১১.২

৬. তথ্য-উপাত্ত :

স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয় নিবিড়ভাবে এ বিষয়ে তথ্য সংরক্ষণ করে। মানব সম্পদ উন্নয়ন ব্যুরো, সংশ্লিষ্ট এনজিও, স্বেচ্ছাসেবী প্রতিষ্ঠানসমূহ থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়।

এছাড়া Ministry of Labour and Employment, মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় থেকে তথ্য সংগ্রহ করা যেতে পারে।

৭. সময়সীমা :

অ্যাডভোকেসি হিসেবে আনুমানিক দেড় বছর বিভিন্ন সহায়ক নারী সংগঠন/প্রতিষ্ঠান/এলিট শ্রেণীর সঙ্গে অ্যাডভোকেসি সহকারে জাতীয় ইস্যুতে কার্যক্রম হাতে নেওয়া। ৫ বৎসরের ১টি পাইলট প্রকল্প নেয়া হবে। ফলাফল ইতিবাচক হলে তা কর্মসূচি (Program) হিসেবে চলবে।

কার্যক্রম :

- (১) সচেতনতামূলক কর্মসূচি (র্যালী সভা/সেমিনার/উঠান বৈঠক ইত্যাদি);
- (২) নীতি নির্ধারণী পর্যায়ে বৈঠক;
- (৩) মতবিনিময় সভা;
- (৪) স্থানীয় ইউপি মেম্বর/চেয়ারম্যানদের উদ্বুদ্ধকরণ;
- (৫) ধর্মীয় নেতার সঙ্গে উদ্বুদ্ধকরণ সভা;
- (৬) স্থানীয় যুব সমাজকে সচেতন করা;
- (৭) কেন্দ্রীয়ভাবে তথ্য-ব্যাংক স্থাপন করা;

৮. পরিবীক্ষণ :

মিটিং, থানা, পুলিশ হেড কোয়ার্টার, ইউনিয়ন পরিষদের নারী ও পুরুষ সদস্য এবং মিডিয়ার মাধ্যমে পরিবীক্ষণ করা।

জেভার মূলধারাকরণ, অধিকার প্রতিষ্ঠা ও সেবাসমূহ প্রাপ্তিতে অ্যাডভোকেসি দক্ষতা বৃদ্ধির কৌশল

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- মবিঅ কার্যক্রম বাস্তবায়নে অ্যাডভোকেসির গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন;
- অ্যাডভোকেসির বিভিন্ন কৌশল ও ধাপ সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- অ্যাডভোকেসির মাধ্যমে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে জেভার সমতা আনয়নের জন্য সংশ্লিষ্ট সকল প্রতিষ্ঠান এবং স্টেকহোল্ডারদের সঙ্গে অ্যাডভোকেসি করার প্রক্রিয়া সম্পর্কে ধারণা লাভ।

অ্যাডভোকেসি সম্পর্কিত ধারণা ও গুরুত্ব

- দারিদ্র্য দূরীকরণ, ধনী ও দরিদ্র এবং নারী-পুরুষের মধ্যে বৈষম্য দূরীকরণ, আর্থসামাজিক, রাজনৈতিক পরিবর্তন আনয়নের লক্ষ্যে সিদ্ধান্ত, মতবাদ, নীতি প্রণয়ন, বাস্তবায়ন ও গ্রহণকারীদের উপর কাঙ্ক্ষিত ইতিবাচক প্রভাব বিস্তার করাই হলো অ্যাডভোকেসি।
- উন্নয়ন ক্ষেত্রে কাঙ্ক্ষিত পরিবর্তন আনয়নের লক্ষ্যে প্রভাব বিস্তারকারী ব্যক্তিদের মনোভাব পরিবর্তনের জন্য একটি পরিকল্পিত, কৌশলগত এবং বহুমুখী কার্যক্রম গ্রহণ করাই হলো অ্যাডভোকেসি।

অ্যাডভোকেসি কার্যক্রম বাস্তবায়নের বিভিন্ন ধাপ

- লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য নির্ধারণ
- মূল বক্তব্য (Key Messages) তৈরি
- উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠী (Target People) ও স্বার্থ সংশ্লিষ্ট জনগোষ্ঠী (Stakeholders) বিশ্লেষণ
- কোয়ালিশন এবং জোট (Alliance) গঠন
- কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন
- পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন
- বিভিন্ন ইস্যু বা বিষয় চিহ্নিতকরণ ও অগ্রাধিকার প্রদান

বিভিন্ন ইস্যু বা বিষয় চিহ্নিতকরণ ও অগ্রাধিকারকরণ

- সমস্যা কী এবং এর ধরণ কী? যেমন: মবিঅ-এর ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের মধ্যে বৈষম্য, নারীর অধস্তন অবস্থা, নারী উন্নয়নের বিষয়গুলো বিভিন্ন সংগঠনের কার্যক্রমে মূলধারাকরণে অনাগ্রহ এবং নারীর উন্নয়ন বিষয়ের নেতিবাচক মনোভাব নারী উন্নয়ন কার্যক্রম বাস্তবায়নে বাধা হিসেবে কাজ করে;
- সমস্যাগুলোর মধ্যে অগ্রাধিকার দিতে হবে;
- চিহ্নিত সমস্যা সমাধানের জন্য অ্যাডভোকেসি কার্যকর কৌশল কী-না সেই বিষয়টিও নিশ্চিত হতে হবে।

লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য নির্ধারণ

অ্যাডভোকেসি কী উদ্দেশ্যে এবং কোন্ লক্ষ্য অর্জনে করা হবে তা স্পষ্ট করে বুঝতে হবে এবং বুঝতে হবে। এর যৌক্তিকতাকে তুলে ধরতে হবে। লক্ষ্য হতে হবে SMART; অর্থাৎ সুনির্দিষ্ট (Specific), পরিমাপযোগ্য (Measurable), অর্জনযোগ্য (Achievable), বাস্তব সম্মত (Realistic) এবং সময়মত (Time bound)।

অ্যাডভোকেসির মাধ্যমে উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য অর্জিত হলে কী কী পরিবর্তন আসবে সে বিষয়ে কিছু নির্দেশক (Indicators) নির্ধারণ করা হলে জনগণকে উদ্বুদ্ধ করা সহজতর হয়।

কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন

- নারী-পুরুষের সম্পর্ক উন্নয়ন, সমতা আনয়ন, উন্নয়নের মূলস্রোতে নারী ইস্যু/বিষয় সম্পৃক্তকরণের জন্য দায়িত্ব গৃহীত নীতি, অ্যাপ্রোচ, ম্যান্ডেট ইত্যাদি ইতিবাচকভাবে বাস্তবায়নের জন্য অ্যাডভোকেসির মাধ্যমে কাজ করতে হলে কে, কী কাজ করবে; কে, কী দায়িত্ব পালন করবে তা বুঝতে হবে।
- উচ্চ পর্যায়ের সরকারি কর্মকর্তাদের সঙ্গে আলোচনার ক্ষেত্রে কোন ধরনের প্রটোকল মেনে চলতে হবে, আইনের ধারা বা নিয়ম-শৃঙ্খলার পরিপন্থী না হয় এমন ব্যবস্থা কীভাবে নেয়া যায় সে বিষয়ে সচেতন থাকতে হবে।
- ‘সময় পরিকল্পনা’ বা ‘সময় ব্যবস্থাপনা’ সফল অ্যাডভোকেসির জন্য বিশেষ গুরুত্বপূর্ণ। যখন, যে সময়ে, যেভাবে কাজ করলে ভালো সুফল বয়ে আনবে কাজটি ঠিক তখন সেভাবে করতে হবে।
- এলাকা বিশ্লেষণ: অ্যাডভোকেসি স্থানীয়, আঞ্চলিক এবং জাতীয় সকল পর্যায়ে হতে পারে।

অধিবেশন - বার

অধিবেশনের শিরোনাম : স্টেকহোল্ডারদের সাথে অংশীদারিত্ব (Partnership) ও পারস্পরিক সহযোগিতায় (Collaboration) মবিঅ এর কৌশল

অধিবেশনের সময়কাল : ১ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- অংশীদারিত্ব (Partnership) ও পারস্পরিক সহযোগিতার (Collaboration) বিষয়ে ধারণা লাভ;
- বিভিন্ন পর্যায়ের স্টেকহোল্ডারদের সঙ্গে যোগাযোগ ও সম্পর্ক স্থাপনের কৌশল সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- কার্যকর অংশীদারিত্ব ও পারস্পরিক সহযোগিতার মাধ্যমে মবিঅ কার্যক্রম সম্প্রসারণ ও সফল বাস্তবায়নের কৌশল সম্পর্কে অবহিত হওয়া।

পদ্ধতি

- ভিআইপিপি (VIPP)
- দলীয় আলোচনা
- প্রশ্নোত্তর আলোচনা
- বড় দলে আলোচনা/মতামত

মাধ্যম ও উপকরণ

- ভিপ্ কার্ড, বোর্ড, পিন
- প্রশ্নোত্তর
- মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর
- ফ্লিপচার্ট, মার্কার
- ওভারহেড প্রজেক্টর
- হ্যান্ডআউট ১২.১ : অংশীদারিত্ব : ধারণা ও যৌক্তিকতা, বৈশিষ্ট্য এবং প্রক্রিয়া
- স্লাইড : ১২.১ থেকে ১২.৬

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
ভিআইপিপি (VIPP), প্রশ্নোত্তর আলোচনা ৩০ মিনিট	<p>১. অধিবেশনের উদ্দেশ্য বর্ণনা এবং অংশীদারিত্ব (Partnership) ও পারস্পরিক সহযোগিতা (Collaboration) সম্পর্কিত ধারণা, বৈশিষ্ট্য :</p> <ul style="list-style-type: none">● সহায়ক প্রথমে শুভেচ্ছা বিনিময় করবেন এবং অধিবেশনের উদ্দেশ্য বর্ণনা করবেন;● অংশীদারিত্ব, পারস্পরিক সহযোগিতা ইত্যাদি শব্দ লেখা এক একটি ভিপ্ কার্ড বোর্ডে স্থাপন করে এ সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা জানতে চাইবেন;● পূর্ব থেকে স্লাইডে প্রস্তুতকৃত সংজ্ঞাসমূহ, বৈশিষ্ট্য ও গঠন প্রক্রিয়া দেখিয়ে বিষয়গুলো সম্পর্কে সকলের ধারণা স্পষ্ট করবেন।	মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, ওভারহেড প্রজেক্টর, ভিপ্ কার্ড, বোর্ড, পিন, হ্যান্ডআউট ১২.১, স্লাইড ১২.১ থেকে ১২.৫

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
<p>বড় দলে আলোচনা ও উপস্থাপনা</p> <p>৬০ মিনিট</p>	<p>২. মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে অংশীদারিত্ব, পারস্পরিক সহযোগিতার প্রয়োজনীয়তা ও প্রক্রিয়া :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক মবিঅ কার্যক্রমে অংশীদারিত্ব ও পারস্পরিক সহযোগিতার প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের মতামত জানতে চাইবেন এবং তাদের মতামত ফ্লিপচার্ট বা বোর্ডে লিখবেন; ● এবার মবিঅ কার্যক্রমে অংশীদারিত্ব এর বিষয়টি কীভাবে সমন্বিত করা যায় সে বিষয়ে সম্যক ধারণা লাভের জন্য অংশগ্রহণকারীদের চারটি দলে ভাগ করবেন। প্রত্যেক দলকে নিম্নোক্ত কাজগুলো করার জন্য অনুরোধ করবেন : <ul style="list-style-type: none"> ক) মবিঅ কোন্ কোন্ ক্ষেত্রে অংশীদারিত্ব ও পারস্পরিক সহযোগিতা করতে পারে; খ) কোন কোন সংগঠনের সঙ্গে অংশীদারিত্ব গড়ে তুলতে পারে পারে; গ) জেডার সমতা ও মূলধারাকরণের জন্য এই ব্যবস্থা কী কী সুবিধা ও সুফল বয়ে আনতে পারে। ● দলীয় আলোচনার পর সহায়ক সকল দলকে তাদের দলীয় কার্যক্রমের উপর উপস্থাপনা করতে বলবেন; ● প্রথম দলের উপস্থাপনার পর অপর তিনটি দলকে পুনরাবৃত্তি না করে তাদের দলীয় উপস্থাপনা করতে বলবেন; ● উপস্থাপনার পর অংশীদারিত্ব ও পারস্পরিক সহযোগিতার জন্য মবিঅ কর্মকর্তাদের কী ধরনের দক্ষতা ও যোগাযোগ কৌশল থাকা প্রয়োজন সে বিষয়ে বড় দলে সকলের মতামত জানবেন; ● কয়েকজন মতামত দিলে তা বোর্ডে লিখবেন এবং বিষয়গুলোর যথার্থতা ও প্রয়োজনীয়তা ব্যাখ্যা করবেন; ● সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করবেন। 	<p>ফ্লিপচার্ট, মার্কার, হোয়াইট বোর্ড মার্কার</p>

অংশীদারিত্ব (Partnership) : ধারণা ও যৌক্তিকতা, বৈশিষ্ট্য এবং প্রক্রিয়া

অংশীদারিত্ব সম্পর্কে পরিষ্কার ধারণা লাভের জন্য কয়েকটি বিষয় যেমন: পারস্পরিক সহযোগিতা, সম্পৃক্ততা ইত্যাদি বিষয় জানা প্রয়োজন যাতে আমরা বুঝতে পারি কোনো ব্যক্তি বা সংগঠনের সঙ্গে কেন এবং কোন্ ধরনের সম্পর্ক স্থাপন করা প্রয়োজন।

পারস্পরিক সহযোগিতা (Collaboration) হলো কোন একটি লক্ষ্য, উদ্দেশ্য, কার্যক্রম বা একটি কার্যক্রমের কোনো একটি অংশ বাস্তবায়নের জন্য কয়েকটি সংগঠনের একযোগে বা সহযোগীরূপে কাজ করা। যেমন: মবিঅ নারী নির্যাতন প্রতিরোধের লক্ষ্যে আইনজীবী সংগঠনের সঙ্গে পারস্পরিক সহযোগিতা করতে পারে। আইনজীবীদের সঙ্গে পারস্পরিক সহযোগিতা করা হলে তারা নারী নির্যাতনের কেসগুলো জেভার সমতার দৃষ্টিকোণ থেকে দেখবেন। আইনজীবীগণ মবিঅ অথবা অন্য সংগঠন আয়োজিত সভা সমাবেশ, কর্মশালায় অংশগ্রহণ ও আলোচনা করে নারীর অনুকূলে গৃহীত আইন ও আইনী অধিকার ইত্যাদি বিষয়ে গণসচেতনতা ও জনমত সৃষ্টিতে বিশেষ অবদান রাখতে পারেন। ইউনিয়ন পরিষদের নারী সদস্যদের সঙ্গে পারস্পরিক সহযোগিতা করা যেতে পারে যেন নির্যাতিতা নারীদের বিচার-শালিশের সময় তারা উপস্থিত থাকতে পারে এবং ন্যায্য বিচার পেতে পারে। এতে পরস্পরের কাজে সহযোগিতা প্রদানের পাশাপাশি নিজ নিজ দায়িত্ব সুষ্ঠুভাবে পালন করা সম্ভব হয়।

অংশীদারিত্ব (Partnership) হলো দুই বা ততোধিক ব্যক্তি বা সংগঠনের মধ্যে পারস্পরিক লাভ/ সুযোগ-সুবিধা প্রাপ্তির লক্ষ্যে একটি সম্পর্ক স্থাপন। এই সম্পর্ক অংশীদারিত্বমূলক এবং একই ধরনের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যের প্রতি বিশ্বাস, আস্থা ও প্রত্যয়ের ভিত্তিতে গড়ে উঠবে। অংশীদারিত্ব হলো একটি গতিশীল প্রক্রিয়া যেখানে দ্বিমুখী ও সার্বক্ষণিক শিক্ষার এবং পারস্পরিক মতামত বিনিময়ের সুযোগ থাকে। এই ব্যবস্থায় উভয় পক্ষের ভূমিকা, দায়, দায়িত্ব ও জবাবদিহিতা সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ থাকে।

অংশীদারিত্বের যৌক্তিকতা : অংশীদারিত্বের মাধ্যমে কাজ করলে অধিকসংখ্যক দরিদ্র, সুবিধাবঞ্চিত ও পিছিয়ে পরা জনগোষ্ঠীর জন্য অপেক্ষাকৃত কম সময়ে স্থায়িত্বশীল প্রকল্প পরিচালনার সুযোগ-সুবিধা সৃষ্টি হয়। নারী-পুরুষ ও দরিদ্র শ্রেনির সদস্য এবং এলাকার জনগণের উন্নয়নের জন্য কোন্ ধরনের কাজ সবচেয়ে উপযোগী, কার্যকর তা পরস্পরের কাছ থেকে জানা যায়। এতে কাজ সঠিক হয় ফলে সফলতা অর্জন সহজ, দ্রুত ও স্থায়িত্বশীল হয়।

স্থায়িত্বশীল ও কার্যকর অংশীদারিত্ব সম্পর্ক স্থাপনের বৈশিষ্ট্যসমূহ :

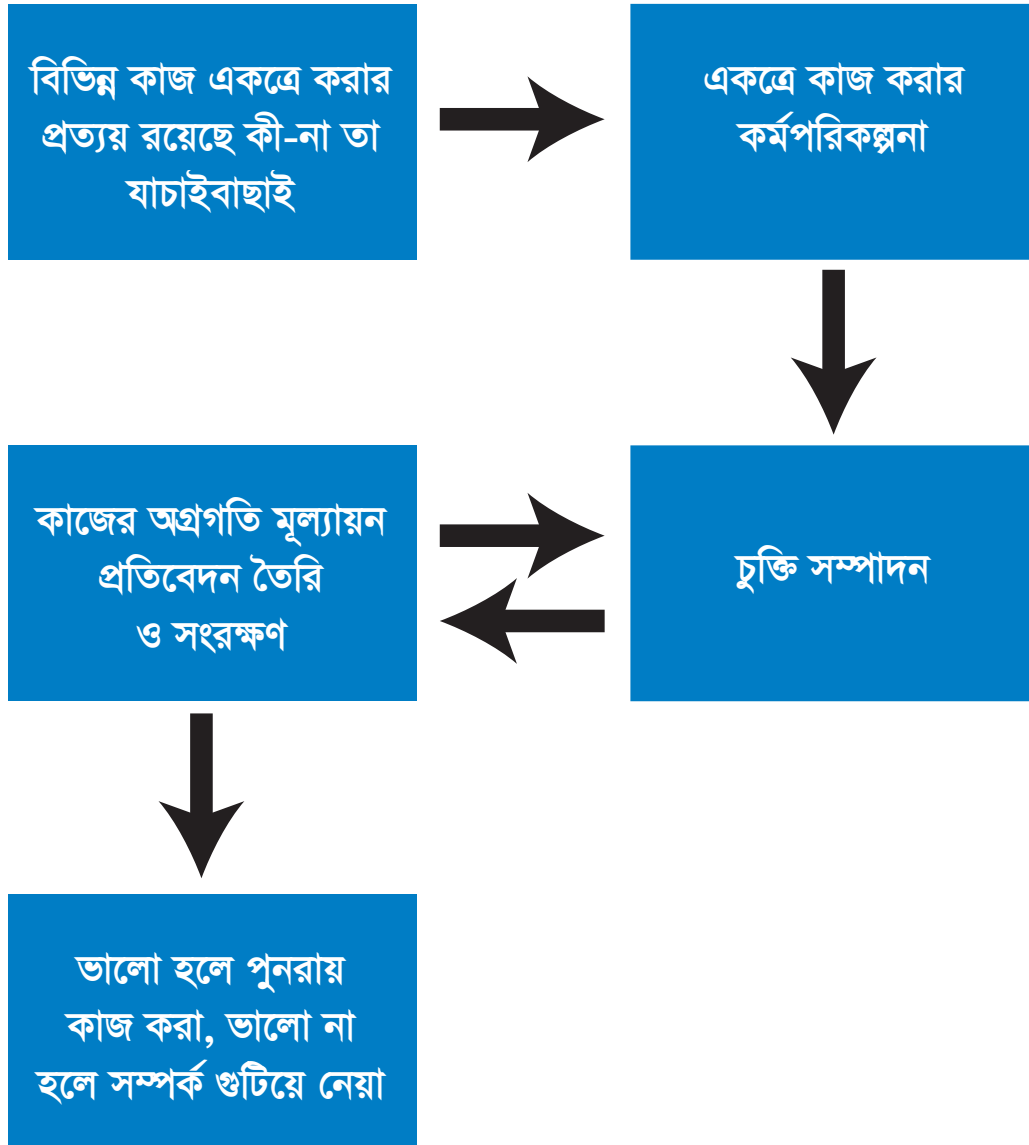
- একই ধরনের লক্ষ্য ও বোধগম্যতা থাকতে হবে;
- উভয় বা সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানসমূহের দৃঢ় প্রত্যয়/ অঙ্গীকার থাকা অত্যাৱশ্যক;
- একই ধরনের লাভ/ সুযোগ সুবিধা থাকা প্রয়োজন;
- পরস্পরের শক্তি, কর্মক্ষমতার প্রতি আস্থা ও পারস্পরিক বিশ্বাস থাকতে হবে;
- পরিষ্কারভাবে ও স্পষ্টভাবে নির্ধারিত প্রত্যেকের ভূমিকা ও দায়িত্ব থাকবে;
- কার্যকর এবং খোলামেলা যোগাযোগ (যাতে কোনো ভুল বুঝাবুঝি না হয়) ব্যবস্থা অত্যাৱশ্যক;
- কার্যক্রমে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা থাকবে, এতে পরস্পরের প্রতি শ্রদ্ধাবোধ ও আস্থা দৃঢ় হয়;
- গতিশীল সুসম্পর্ক স্থাপন করতে হয়;
- দ্বিমুখী শিখন প্রক্রিয়ায় (Two way learning process) প্রত্যেক ক্ষেত্রেই একে অন্যের কাছ থেকে শিখতে পারে।

অংশীদারিত্বের সুবিধা/প্রভাব

- একই কাজের দ্বৈততা (Duplication) থাকে না অর্থাৎ, বিভিন্ন পার্টনার একই কাজ একই জায়গায় করে না;
- সকলের সহযোগিতায় খুব তাড়াতাড়ি কোনো নতুন কাজ শুরু করা যায়;
- একসঙ্গে একাধিক প্রতিষ্ঠান কাজ করার ফলে নতুন এলাকায় দ্রুত কাজ করা যায়;

- স্থানীয় নেতৃত্ব ও নিয়ন্ত্রণ ক্ষমতা বাড়ে যা এক পর্যায়ে প্রকল্পের ওপর স্থানীয় সংগঠনের অংশীদারিত্ব বাড়িয়ে দেয়;
- পরস্পরের কাছ থেকে শেখার ও জানার সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধি পায়;
- স্থানীয় জনগণের চাহিদা ও সমস্যার প্রতি অধিক কার্যকর ভূমিকা নেয়া যায়;
- স্থানীয় সম্পদের অধিকতর ও কার্যকর ব্যবহার সম্ভব হয়;
- কাজের সফলতাগুলো সকলের মধ্যে দ্রুত ছড়িয়ে দেয়া যায় এবং
- পরস্পরের অভিজ্ঞতা বিনিময়ের মাধ্যমে ব্যর্থতাগুলো পরিহার করা যায়।

অংশীদারিত্ব (Partnership) এর গঠন প্রক্রিয়া



সাপোর্ট বা সহায়তা প্রদানকারী সংস্থা : উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠীর সঙ্গে সরাসরি কার্যক্রম নেই, তবে কোনো প্রকল্পের উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য পূরণে বিভিন্ন ভাবে সহায়তা প্রদান করে থাকে, এরূপ প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে সম্পর্ক স্থাপন।

প্রচলিত সমাজ ব্যবস্থায় নারী-পুরুষের জন্য লিঙ্গভিত্তিক যে কর্ম বিভাজন রয়েছে তা দূর করার জন্য সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তনের জন্য মবিঅ কার্যক্রমে অংশীদারিত্ব ও পারস্পরিক সহযোগিতার ভিত্তিতে এগুতে হবে।

মবিঅ যেসকল ক্ষেত্রে অংশীদারিত্ব ও পারস্পরিক সহযোগিতা করতে পারে সেগুলো হলো :

- | | |
|---|---|
| ১. উইড ফোকাল পয়েন্টের কার্যক্রমের সফল বাস্তবায়ন | ১২. আইনগত সহায়তা প্রদান |
| ২. নারী-পুরুষের সমতা বিধান | ১৩. প্রকৃত দুস্থদের চিহ্নিতকরণ |
| ৩. নারীর ক্ষমতায়ন | ১৪. সুফলভোগীদের উৎপাদিত দ্রব্যাদি প্রক্রিয়াজাতকরণ |
| ৪. জেডার মূলধারাকরণ | ১৫. উন্নত প্রযুক্তি ব্যবহার |
| ৫. যৌতুক প্রতিরোধ | ১৬. অর্থনৈতিক কার্যক্রম গ্রহণ |
| ৬. তালাক/ পরিত্যাঙ্গা সমস্যা দূরীকরণ | ১৭. পরিবার পরিকল্পনা ও প্রজনন অধিকার বাস্তবায়ন |
| ৭. বহু বিবাহ ও বাল্য বিবাহ সমস্যা দূর করা | ১৮. ঋণ প্রদান |
| ৮. পারিবারিক নির্যাতন প্রতিরোধ ও দ্বন্দ নিরসন | ১৯. নারী ও পুরুষ নির্যাতন দূরীকরণ |
| ৯. স্বাস্থ্য ও পুষ্টি অবস্থার উন্নয়ন | ২০. এসিড দমন |
| ১০. নেতৃত্বের বিকাশ সাধন | ২১. জেলা/উপজেলা নারী উন্নয়ন কমিটির কার্যক্রম সফল করা |
| ১১. নারী ও শিশু পাচার প্রতিরোধ | |

অংশীদারিত্ব ও পারস্পরিক সহযোগিতার জন্য বিবেচ্য বিষয়:

- একক লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য নির্ধারণ;
- কার্য সীমানা ও উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠী নির্ধারণ;
- লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য পূরণের জন্য কার্যকর কর্ম-পরিকল্পনা প্রণয়ন;
- পার্টনারদের সঠিক প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিতকরণ, যাতে তারা দায়িত্ব সহকারে কাজ করতে পারে;
- কার্যক্রম তদারকী, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন কৌশল নিরূপণ;
- জানার/ শেখার/ মত বিনিময়ের কৌশল (কর্মশালা/প্রতিবেদন প্রকাশ/সভা) নির্ধারণ;
- যোগাযোগ ও জবাবদিহিতা কৌশল নির্ধারণ;
- 'Grievance' কৌশল অর্থাৎ অভিযোগ ব্যক্ত ও পর্যালোচনা করার স্পষ্ট নীতিমালা বা নিয়মনীতি নির্ধারণ। এই বিষয়টি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ, অন্যথায় ভুল বোঝাবুঝির সৃষ্টি হয়, সম্পর্ক নষ্ট হয়;
- ঝুঁকি মোকাবিলার কৌশল নির্ধারণ। কাজ করতে গিয়ে কোনো সমস্যা হলে তা একত্রে বসেই সমাধান করা;
- তহবিল গঠন (ব্যানার, পোস্টার, সভা-সমাবেশের জন্য প্রয়োজন)। এজন্য মবিঅ নিজস্ব বাজেট তৈরি করতে পারে এবং অন্যদেরকে উৎসাহিত করতে পারে;
- সকল নীতিমালা, নিয়ম লিখিত থাকবে।

স্টেকহোল্ডারদের অংশীদারিত্ব ও সহযোগিতায় মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রম ও কৌশল

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- অংশীদারিত্ব ও পারস্পরিক সহযোগিতার বিষয়ে ধারণা লাভ;
- বিভিন্ন পর্যায়ের স্টেকহোল্ডারদের সাথে যোগাযোগ ও সম্পর্ক স্থাপনের কৌশল সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- কার্যকর অংশীদারিত্ব ও পারস্পরিক সহযোগিতার মাধ্যমে মবিঅ কার্যক্রম সম্প্রসারণ ও সফল বাস্তবায়নের কৌশল অবহিত হওয়া।

ধারণা ও সংজ্ঞা

পারস্পরিক সহযোগিতা (Collaboration) হলো কোন একটি লক্ষ্য, উদ্দেশ্য কার্যক্রম বা একটি কার্যক্রমের কোনো একটি অংশ বাস্তবায়নের জন্য কয়েকটি সংগঠনের একযোগে বা সহযোগীরূপে কাজ করা।

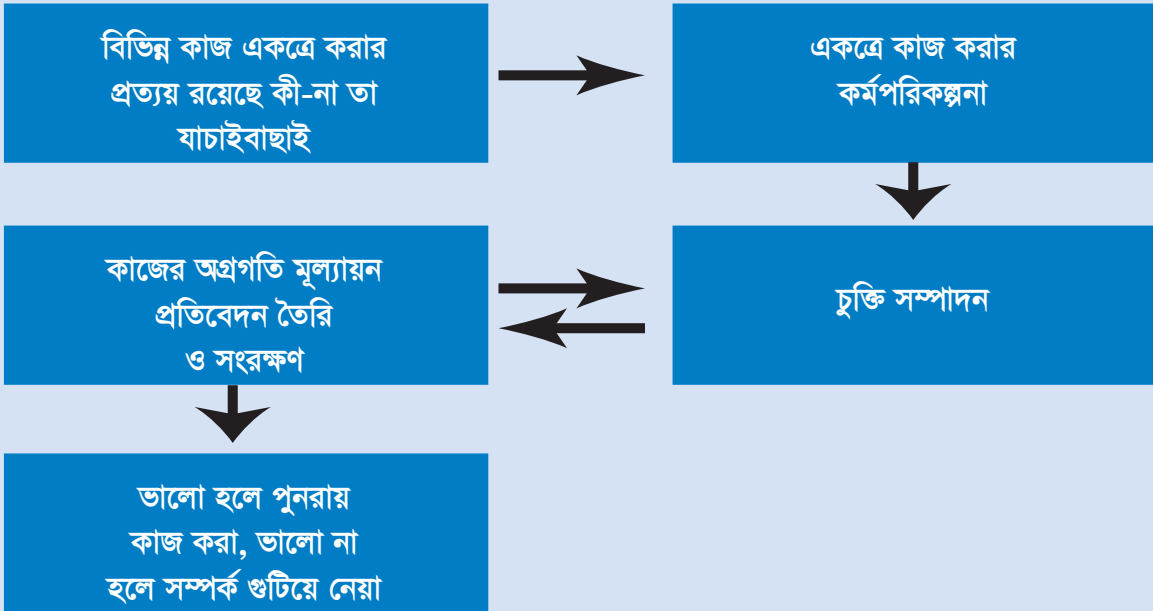
অংশীদারিত্ব (Partnership) হলো দুই বা ততোধিক ব্যক্তি বা সংগঠনের মধ্যে পারস্পরিক লাভ/সুযোগ-সুবিধা প্রাপ্তির লক্ষ্যে একটি সম্পর্ক স্থাপন। এই সম্পর্ক অংশীদারিত্বমূলক এবং একই ধরনের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যের প্রতি বিশ্বাস, আস্থা ও প্রত্যয়ের ভিত্তিতে গড়ে উঠবে।

অংশীদারিত্ব হলো একটি গতিশীল প্রক্রিয়া যেখানে দ্বিমুখী ও সার্বক্ষণিক শিক্ষার এবং পারস্পরিক মতামত বিনিময়ের সুযোগ থাকে। এই ব্যবস্থায় উভয় পক্ষের ভূমিকা, দায়, দায়িত্ব ও জবাবদিহিতা সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ থাকে।

স্থায়িত্বশীল ও কার্যকর অংশীদারিত্ব সম্পর্ক স্থাপনের বৈশিষ্ট্যসমূহ

- একই ধরনের লক্ষ্য ও বোধগম্যতা থাকতে হবে;
- উভয় বা সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানসমূহের দৃঢ় প্রত্যয়/ অঙ্গীকার থাকতে হবে;
- একই ধরনের লাভ/ সুযোগ সুবিধা থাকা প্রয়োজন;
- পরস্পরের শক্তি, কর্মক্ষমতার প্রতি আস্থা ও বিশ্বাস থাকতে হবে;
- পরিষ্কার ও স্পষ্টভাবে নির্ধারিত প্রত্যেকের ভূমিকা ও দায়িত্ব থাকবে;
- কার্যকর এবং খোলামেলা যোগাযোগ ব্যবস্থা অত্যাাবশ্যিক;
- কার্যক্রমে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা থাকবে, এতে পরস্পরের প্রতি শ্রদ্ধাবোধ ও আস্থা দৃঢ় হয়;
- গতিশীল সুসম্পর্ক স্থাপন করতে হয়;
- দ্বিমুখী শিখন প্রক্রিয়া (Two way learning process) প্রত্যেক ক্ষেত্রেই একে অন্যের কাছ থেকে শিখতে পারে।

অংশীদারিত্ব (Partnership) গঠন প্রক্রিয়া



অংশীদারিত্ব ও পারস্পরিক সহযোগিতার জন্য বিবেচ্য বিষয়

- একক লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য নির্ধারণ;
- কার্য সীমানা ও উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠী নির্ধারণ;
- লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য পূরণের জন্য কার্যকর কর্ম-পরিকল্পনা প্রণয়ন;
- পার্টনারদের সঠিক প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিতকরণ, যাতে তারা দায়িত্ব সহকারে কাজ করতে পারে;
- কার্যক্রম তদারকী, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন কৌশল নিরূপণ;
- জানার/ শেখার/ মত বিনিময়ের কৌশল (কর্মশালা/ প্রতিবেদন প্রকাশ/সভা) নির্ধারণ;
- যোগাযোগ ও জবাবদিহিতা কৌশল নির্ধারণ।

- Grievance কৌশল অর্থাৎ অভিযোগ ব্যক্ত ও পর্যালোচনা করার স্পষ্ট নীতিমালা বা নিয়মনীতি নির্ধারণ। এই বিষয়টি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ, অন্যথায় ভুল বোঝাবুঝির সৃষ্টি হয়, সম্পর্ক নষ্ট হয়;
- ঝুঁকি মোকাবিলার কৌশল নির্ধারণ। কাজ করতে গিয়ে কোনো সমস্যা হলে তা একত্রে বসেই সমাধান করতে হবে;
- তহবিল গঠন (ব্যানার, পোস্টার, সভা-সমাবেশের জন্য প্রয়োজন)। এজন্য মবিঅ নিজস্ব বাজেট তৈরি করতে পারে এবং অন্যদেরকে উৎসাহিত করতে পারে;
- সকল নীতিমালা, নিয়ম লিখিত থাকবে।

অধিবেশন - তের

অধিবেশনের শিরোনাম : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রম বাস্তবায়ন ত্বরান্বিতকরণের জন্য সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে নেটওয়ার্ক ও যোগসূত্র (Linkage) স্থাপন

অধিবেশনের সময়কাল : ১ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- নেটওয়ার্কিং ও যোগসূত্র (Linkage) সম্পর্কে ধারণা অর্জন;
- মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে এগুলোর প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- নেটওয়ার্ক ও যোগসূত্র স্থাপনের মাধ্যমে জেডার সমতা ও মূলধারাকরণ কার্যক্রম উন্নয়নে কার্যকর ভূমিকা পালনে মবিঅ কর্মকর্তাদের করণীয় নিরূপণ।

পদ্ধতি

- প্রশ্নোত্তর মূলক আলোচনা/বক্তব্য
- ছোট দলে আলোচনা
- দলীয় আলোচনা

মাধ্যম ও উপকরণ

- ওভারহেড প্রজেক্টর
- হোয়াইট বোর্ড
- ফ্লিপচার্ট
- মার্কার (বিভিন্ন ধরনের)
- হ্যান্ডআউট ১৩.১ : নেটওয়ার্ক, লিংকেজ ও কোয়ালিশন/ সম্পর্কে ধারণা, উদ্দেশ্য ও বিবেচ্য বিষয়াদি
- স্লাইড : ১৩.১ - ১৩.৮

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
প্রশ্নোত্তর আলোচনা/ বক্তব্য, ছোট দলে আলোচনা ১৫ মিনিট	১. নেটওয়ার্ক এবং লিংকেজ এর ধারণা ও প্রয়োজনীয়তা : <ul style="list-style-type: none">● সহায়ক প্রথমে অংশগ্রহণকারীদের সঙ্গে শুভেচ্ছা বিনিময় করবেন;● এবার তিনি নেটওয়ার্ক ও লিংকেজ সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা নেন;● নেটওয়ার্ক ও লিংকেজ এর উদ্দেশ্য ও প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে আলোচনা করবেন;● সহায়ক এ বিষয়ে তৈরিকৃত ধারণাসমূহ ফ্লিপচার্ট অথবা ওএইচপিএর মাধ্যমে দেখাবেন, বিষয়টি আলোচনা করে তাদের সকলের ধারণা স্পষ্ট করবেন; বিশেষ করে নেটওয়ার্ক, লিংকেজ ও কোয়ালিশনের মধ্যে পার্থক্যসমূহ উদাহরণ দিয়ে বুঝিয়ে বলবেন।	মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, ওভারহেড প্রজেক্টর, ভিপি কার্ড, বোর্ড, পিন, হ্যান্ডআউট ১৩.১ স্লাইড ১৩.১ থেকে ১৩.৩

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
<p>ছোট দলে আলোচনা, উপস্থাপনা ও প্রশ্নোত্তর আলোচনা</p> <p>৩০ মিনিট</p>	<p>২. নেটওয়ার্ক পদ্ধতি ও প্রক্রিয়া :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক এবার লিংকেজ ও নেটওয়ার্কের গুরুত্ব আলোচনা করবেন; ● এগুলোর বৈশিষ্ট্য, পদ্ধতি ও বিবেচ্য বিষয়াদি তুলে ধরবেন; ● মবিঅ কর্মকর্তাগণ কীভাবে নেটওয়ার্ক ও লিংকেজ করে থাকেন সে বিষয়ে ছোট দলে আলোচনা করতে বলবেন; ● সহায়ক প্রতিটি দল থেকে মতামত নিয়ে বোর্ডে লিখবেন; ● সহায়ক লিংকেজ ও নেটওয়ার্কের পদ্ধতিগুলো এর সঙ্গে সংযোজন করবেন; ● নেটওয়ার্ক ও লিংকেজ গঠনে যে বিষয়গুলো উদ্ভূত করে এবং যে বিষয়গুলো বাধার সৃষ্টি করে সেগুলোর উপর আলোকপাত করবেন। সহায়ক ফ্লিপচার্ট অথবা ওএইচপির মাধ্যমে বিষয়গুলো তুলে ধরবেন এবং আলোচনা করবেন। 	<p>হোয়াইট বোর্ড, মার্কার, ওএইচপি, হ্যান্ডআউট ১৩.১, স্লাইড - ১৩.৪ -১৩.৬</p>
<p>দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা</p> <p>৪৫ মিনিট</p>	<p>৩. নেটওয়ার্ক ও লিংকেজ এর জন্য মবিঅ এর করণীয় :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● নেটওয়ার্ক ও লিংকেজ এর জন্য মবিঅ'র করণীয় সম্পর্কে আলোচনার জন্য সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের ৪টি দলে ভাগ করবেন; ● নিজ নিজ দলে আলোচনা করে অংশগ্রহণকারীগণ মবিঅ'র কার্যক্রমে কার্যকর নেটওয়ার্কিং, লিংকেজ-এর জন্য নিম্নের বিষয়গুলোর উপর আলোচনা করবেন: <ul style="list-style-type: none"> ◆ মবিঅ কার্যক্রমে নেটওয়ার্ক ও লিংকেজ এর গুরুত্ব; ◆ মবিঅ কার্যক্রমের জন্য নেটওয়ার্ক ও লিংকেজ এর ক্ষেত্রসমূহ ও বিষয়সমূহ; ◆ মবিঅ কার্যক্রমে নেটওয়ার্ক ও লিংকেজ এর অন্তর্ভুক্ত হতে পারে এমন ব্যক্তি ও সংগঠন চিহ্নিতকরণ; ◆ মিডিয়ার সঙ্গে নেটওয়ার্ক করার কৌশল। ● আলোচনা শেষ হলে প্রত্যেক দল বড় দলে মিলিত হয়ে তাদের দলীয় কাজ উপস্থাপন করবেন; ● এক দলের উপস্থাপনার সময় অন্য দল তাদের মতামত দেবেন। সহায়ক এসব মতামত দলীয় উপস্থাপনার জন্য তৈরিকৃত ফ্লিপচার্টে উল্লেখ করতে অনুরোধ করবেন; ● সহায়ক প্রয়োজনে নিজস্ব মতামত সংযোজন করবেন; ● সংক্ষিপ্তভাবে সেশন থেকে শিক্ষণীয় বিষয় আলোচনা করে এবং সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে সহায়ক অধিবেশন শেষ করবেন। 	<p>ফ্লিপচার্ট, মার্কার, স্লাইড - ১৩.৭ থেকে ১৩.৮</p>

নেটওয়ার্কিং ও লিংকেজ এর ধারণা, উদ্দেশ্য ও বিবেচ্য বিষয়াদি

নেটওয়ার্কিং

নেটওয়ার্ক হলো দুই বা ততোধিক স্বনির্ভর সংগঠন বা প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সমঝোতা বা জোট গঠন। প্রতিটি সংগঠন/ প্রতিষ্ঠান স্বায়ত্বশাসিত থেকে এক বা একাধিক সাধারণ লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যে পৌঁছানোর নিমিত্তে পারস্পরিক তথ্য ও কার্যক্রম পরিচালনায় এক সঙ্গে কাজ করবে। নেটওয়ার্ক সুসংবদ্ধ (Structured) অথবা অসংবদ্ধ (Unstructured) উভয় ধরনের হতে পারে। উদ্দেশ্য ও সংখ্যার উপর ভিত্তি করে এর ধরন এবং মেয়াদ (স্বল্পকালীন, মধ্যমেয়াদী বা দীর্ঘকালীন) নির্ধারিত হবে।

যোগসূত্র (Linkage)

যোগসূত্র (Linkage) কোনো একটি উদ্দেশ্য, লক্ষ্য, কার্যক্রম বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ায় সহযোগিতা করার জন্য অন্যান্য সংগঠন/প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে সম্পর্ক স্থাপন করা হলো লিংকেজ। যোগসূত্র এক বা একাধিক ব্যক্তি বা সংগঠনের সঙ্গে হতে পারে। এর মাধ্যমে একটি কর্মসূচির সকল কার্যক্রম অথবা এক/দুইটি কার্যক্রম বাস্তবায়নে এক প্রতিষ্ঠান অন্য প্রতিষ্ঠানকে সহায়তা করবে। যেমন: বাল্যবিবাহ রোধের জন্য কাজী ও ইমামদের সঙ্গে যোগসূত্র করা হলে তারা যেমন সহায়তা করতে পারেন, তেমনি অভিভাবকদের জন্য থানার কর্মকর্তাগণ দৃষ্টান্তমূলক শাস্তির ব্যবস্থা করে এবং বাল্যবিবাহ বন্ধের অন্যতম কারণ ইভটিজিং ও কিডন্যাপের ভয় প্রতিরোধে কার্যকর ভূমিকা নিয়ে নারী শিক্ষার প্রসার ও বাল্যবিবাহ রোধে সহায়ক ভূমিকা পালন করতে পারেন। এসব কাজগুলো প্রতিটি দায়িত্বশীল ব্যক্তি ও সংগঠন প্রয়োজনের সময় নিজ নিজ অবস্থান থেকে সাহায্য করতে পারেন। মবিঅ সে বিষয়ে আয়োজক সংগঠন হিসেবে দায়িত্ব পালন করতে পারেন। সংশ্লিষ্ট প্রতিটি সংগঠনের সঙ্গে মবিঅ যোগাযোগ করবে এবং একইসঙ্গে অন্য সংগঠনগুলো যাতে পরস্পরকে সহযোগিতা করতে পারে সেজন্য যোগসূত্র স্থাপনে সহায়তা করবে।

মবিঅ কার্যক্রমে নেটওয়ার্ক ও যোগসূত্র করার উদ্দেশ্য

- পারস্পরিক তথ্য ও সম্পদ বিনিময়, যেমন: নারী নির্যাতন সম্পর্কে কোথায় কী ধরনের নির্যাতন ঘটছে তা জানা; প্রতিরোধের জন্য কোথায়, কীভাবে আইনী সহায়তা পাওয়া যায় তা জানানো, পোস্টার, লিফলেট বিতরণ করা এবং পাশাপাশি পরস্পরকে সহায়তা করা;
- প্রশিক্ষণ ও কারিগরি সহায়তার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠান ও প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের দক্ষতা উন্নয়ন;
- গুরুত্বপূর্ণ কোনো বিষয়ের (Issues of concern) প্রচার করা, উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠীকে সে বিষয়ে সচেতন ও জ্ঞান লাভে সক্ষম করে তোলা, যেমন: HIV/AIDS সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টি;
- কোনো বিষয়ে সৃষ্ট সমস্যা সমাধানে আর্থ-সামাজিক, রাজনৈতিক এবং ভৌত অবকাঠামোগত অবস্থানকে কাজে লাগানো;
- কোনো সুনির্দিষ্ট বিষয়ে অ্যাডভোকেসি করার জন্য সম্মিলিত প্রয়াস সৃষ্টির জন্য একত্রিত হওয়া, যেমন: যৌতুক প্রতিরোধের ব্যবস্থা;
- নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য নারী উন্নয়নে সেবা প্রদানের ক্ষেত্রে সৃষ্ট অসঙ্গতি (gap) নিরসনে উদ্বুদ্ধকরণ;
- সামাজিক মূল্যবোধ সৃষ্টি ও কুসংস্কার দূরীকরণ, যেমন: ‘অংশ নিলে ধ্বংস হয়- এ ধরনের প্রচারণার জন্য অনেক নারী উত্তরাধিকার থেকে প্রাপ্ত সম্পত্তি নিতে চায় না, এ ধরনের কুসংস্কার থেকে মুক্ত থাকার জন্য এবং নারীদের প্রাপ্য অধিকার আদায়ের জন্য মূল্যবোধ সৃষ্টি করা।

পদ্ধতি

১. কোন বিষয়ে লিংকেজ ও নেটওয়ার্ক করা হবে তা নির্ধারণ করা;
২. এই বিষয়ে কাজ করতে আগ্রহী সংগঠন/প্রতিষ্ঠান/ব্যক্তির তালিকা প্রণয়ন (যেমন: এক্ষেত্রে নারী, বিভিন্ন আদিবাসী, শ্রেণি ও পেশার প্রতিনিধিত্ব বিবেচনা করা প্রয়োজন);

৩. দলীয়ভাবে সকল প্রতিষ্ঠান/সংগঠনের সদস্যদের নিয়ে নেটওয়ার্ক ও লিংকেজ স্থাপনের জন্য যথাযথ উদ্দেশ্য, কর্ম-পরিধি ইত্যাদি ক্ষেত্রে, অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে কোন্টি করা হবে এবং কোন্টি করা হবে না তা নির্ধারণ;
৪. নেটওয়ার্ক কার্যক্রম পরিকল্পনা ও বাস্তবায়ন করার জন্য ছোট ছোট কমিটি গঠন (প্রয়োজনে ইস্যুভিত্তিক);
৫. নেতৃত্বের বিষয় নির্ধারণ, প্রয়োজনে কোনো কমিটি যেমন: স্টিয়ারিং কমিটি (steering committee) গঠন;
৬. সময়ান্তরে কার্যক্রমের অগ্রগতি মূল্যায়ন ও প্রয়োজনীয় পরিবর্তন আনয়ন।

নেটওয়ার্ক ও লিংকেজ গঠনে বিবেচ্য কাঠামোগত বিষয়াবলী

মনে রাখতে হবে সরকারি ও বেসরকারি পর্যায়ের সদস্য সংগঠনসমূহের মধ্যে কার্যকর কর্ম-সম্পর্ক গড়ে তুলতে হলে বাস্তব বিষয়াবলী বিবেচনা, দলীয় সদস্যদের ভূমিকা নির্ধারণ এবং ব্যক্তি/সংগঠনের সঙ্গে সম্পর্ক রক্ষা করার বিষয়গুলো বিবেচনায় রাখতে হবে। এক্ষেত্রে খোলাখুলি আলোচনা এবং দলীয় সহযোগিতা খুবই গুরুত্বপূর্ণ। এজন্য প্রতিটি সংগঠনের সদস্যদের কার্যকর ও সক্রিয় অংশগ্রহণ অপরিহার্য। ছোট এবং ইনফরমাল দল হলে, সুসংবদ্ধ (structural) দিক কম হলে অসুবিধা নেই; কিন্তু বড় দল হলে কর্ম-পরিকল্পনা প্রণয়ন, পরিচালনা ও মূল্যায়নের জন্য পরিচালনা পর্ষদ গঠন করা প্রয়োজন। কার্যক্রম পরিচালনার জন্য উপদেষ্টা পরিষদও গঠন করা যায়। লিংকেজ এবং নেটওয়ার্ক কার্যক্রম সফল হওয়ার সম্ভাবনা বেড়ে যায় যখন:

- কর্মপরিধি শ্রমসাধ্যের মধ্যে থাকে। যদি এক বা দু'টি 'winnable' কাজ করার জন্য নেটওয়ার্ক ও লিংকেজ স্থাপিত হয়, তবে সফলতা তাড়াতাড়ি আসতে পারে;
- সকল অংশগ্রহণকারীদের/সংগঠনের সক্রিয় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা সম্ভব হয়;
- একটি সংগঠন এককভাবে কোনো কাজ করতে সক্ষম নয় বলে উপলব্ধি করেন।

নেটওয়ার্ক ও লিংকেজ গঠনে যে বিষয়গুলো উদ্বুদ্ধ এবং প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করে –

উদ্বুদ্ধ করে	প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করে
বিভিন্ন ধরনের সদস্য	--
সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্য	উদ্দেশ্যহীনতা
দূরদৃষ্টি এবং অবলোকন	সুনির্দিষ্ট লক্ষ্যমাত্রা ও অবলোকনের অভাব
অ্যাকশনধর্মী কাজ (Action Oriented Activities)	অ্যাডভোকেসিতে ভয় থাকে
কম্যুনিটির অংশগ্রহণ	কম্যুনিটির অংশগ্রহণ থাকে না
সহায়কধর্মী নেতৃত্ব (Facilitative Leadership)	নিয়ন্ত্রণধর্মী নেতৃত্ব (Controlling Leadership)
অধিকাংশ লোকের চাহিদার সমন্বয়	চাহিদার ঘাটতি থাকে

মবিঅ কার্যক্রম বাস্তবায়নে নেটওয়ার্ক এবং লিংকেজ-এর গুরুত্ব

বাংলাদেশে পরিবার, সমাজ, কর্মক্ষেত্র ও রাষ্ট্রীয় পরিমন্ডলের সকল ক্ষেত্রে জেডার বৈষম্য বিদ্যমান। এই বৈষম্য নারীর অবস্থানকে সমুল্লত করার ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধক হিসেবে কাজ করে। দেশের সার্বিক উন্নয়নের স্বার্থে বিরাজমান বৈষম্য দূর করে নারী ও পুরুষের মধ্যে সম্পর্কের উন্নয়ন ও সমতা বিধান প্রয়োজন। এজন্য মবিঅ কার্যক্রমের মূল কৌশল হলো পিছিয়ে পরা জনগোষ্ঠী ও সুবিধাবঞ্চিত নারীদের ক্ষমতায়ন করা। ক্ষমতায়ন প্রক্রিয়ায় নারীর উন্নয়ন হলে পরিবার, সমাজ, রাষ্ট্র সকলেই এর সুফল ভোগ করবে। ক্ষমতায়নের এই সবল এবং গুরুত্বপূর্ণ দিক সকলের কাছে পরিষ্কার নয়। ক্ষমতায়ন প্রক্রিয়ায় শিক্ষা, প্রশিক্ষণ, অর্থনৈতিক কার্যক্রম ও সিদ্ধান্তগ্রহণ ইত্যাদিতে নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি পায়। এতে পরিবার ও সমাজ ব্যবস্থায় যে পরিবর্তন আসে (যেমন: নারীকে বাড়ির বাইরে কাজ করতে হয়, নারী তার অধিকার বিষয়ে প্রশ্ন তোলে) সে বিষয়গুলো অনেক ব্যক্তি ও প্রতিষ্ঠানের কাছে

গ্রহণযোগ্য হয় না। ফলে কেউ কেউ বিষয়গুলোকে হালকাভাবে দেখে, কেউ কেউ নারী উন্নয়নমূলক কাজে দায়সারা গোছের দায়িত্ব পালন করে। কেউ কেউ সমাজের জন্য এই পরিবর্তন ক্ষতিকর মনে করে বাধা-বিপত্তি সৃষ্টি করে। কখনও কখনও সন্ত্রাসী কার্যক্রম পরিচালনা কিংবা নির্যাতন-নিপীড়নের মাধ্যমে নারীদের জন্য গৃহীত কার্যক্রম ভঙ্গুল করার অপচেষ্টা করে। এসব কারণে মবিঅ'র অন্যতম কার্যক্রম জেডার সমতা আনয়ন ও জেডার মূলধারাকরণের জন্য গৃহীত কৌশল ও কার্যক্রম কাক্ষিত লক্ষ্য অর্জন করতে পারছে না। এক্ষেত্রে মবিঅ কর্মকর্তাদের লিংকেজ ও নেটওয়ার্ক, সংঘ, অংশীদারিত্ব ইত্যাদির মাধ্যমে কর্ম সম্পর্ক (Working relationship) গড়ে তোলা অত্যাবশ্যিক।

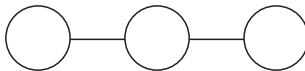
প্রত্যেকটি জেলা ও উপজেলায় সরকারি ও বেসরকারি উদ্যোগে বিভিন্ন ফোরাম, সমাবেশ, কমিটি, সংগঠন ইত্যাদি রয়েছে। কিছু কিছু ক্ষেত্রে স্বেচ্ছাসেবী দলও রয়েছে। যেমন: মানবাধিকার সচেতনতা ফোরাম, শিক্ষক/অভিভাবক সমাবেশ, জেলা/উপজেলা নারী ও শিশু নির্যাতন সেল, জেলা/ উপজেলা আইন শৃঙ্খলা কমিটি, ইউপি চেয়ারম্যান ও মেম্বার নিয়ে গঠিত ফোরাম, গ্রাম পর্যায়ের নারী সংগঠন, বিধবা ভাতা ও ভিজিডি কার্ড সংগ্রহকালীন সমাবেশ, এনজিও পরিচালিত ইউপি নারী সদস্য ফোরাম, শ্বশুর, শাশুড়ি ও জামাই-বৌ ফোরাম ইত্যাদি। সর্বোপরি, জেলা এবং উপজেলা পর্যায়ে গঠিত মহিলা উন্নয়ন সমন্বয় কমিটি, সদস্যদের নিয়ে গঠিত কমিটিতে যথাক্রমে জেলা মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তা এবং উপজেলা মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তা সদস্য-সচিব হিসেবে দায়িত্ব পালন করেন। এসকল ফোরামে জেলা/উপজেলা পর্যায়ে কর্মরত জাতি গঠনমূলক ডিপার্টমেন্ট (Nation Building Department) এর কর্মকর্তাগণ, ম্যাজিস্ট্রেট, থানা কর্মকর্তা, ইউপি প্রতিনিধি, এনজিও প্রতিনিধি, সমাজের উচ্চশ্রেণীর প্রতিনিধি, ইমাম প্রভৃতি শ্রেণি ও পেশার লোকজন উপস্থিত থাকেন। ফলে এ সকল কমিটি/ফোরাম/সমাবেশকে সংগঠন হিসেবে এবং সংশ্লিষ্ট সদস্যদেরকে সদস্য হিসেবে নিয়ে আনুষ্ঠানিক বা অনানুষ্ঠানিক নেটওয়ার্ক গঠন করা যায়, যার মাধ্যমে উইড ফোকাল পয়েন্ট এবং মবিঅ'র অন্যান্য কার্যক্রম সফলভাবে বাস্তবায়নে কার্যকর ভূমিকা রাখা যায়।

নেটওয়ার্ক, লিংকেজ-এর মাধ্যমে মবিঅ কর্মকর্তাগণ যেসব বিষয়ে কাজ করতে পারেন-

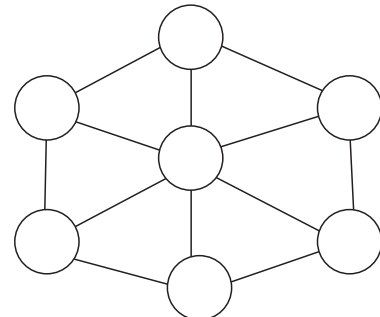
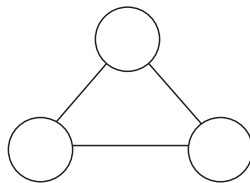
- নারী ও পুরুষের সমতা ও জেডার মূলধারাকরণে কর্ম-পরিবেশ সৃষ্টি;
- নারীর উৎপাদনমূলক ও গঠনমূলক কাজের প্রতি আচরণ, মনোভাব ও আস্থার পরিবর্তন;
- নেটওয়ার্ক মেম্বারদের মধ্যে নারী উন্নয়ন সম্পর্কিত কাজে দায়িত্ব সচেতনতা সৃষ্টি;
- মবিঅ কার্যক্রম বাস্তবায়নে কর্মকর্তাদের দায়িত্ব সম্পর্কে স্বচ্ছতা (Transperancy) ও জবাবহিদিতা (Accountability) সৃষ্টি যা সদস্যদের পারস্পরিক বোঝাপাড়ার মাধ্যমে এবং দায়িত্ব পালনে সচেতনতা সৃষ্টি হবে;
- নেটওয়ার্ক সদস্যদের/সদস্য সংগঠনের কার্যক্রম থেকে নারী উন্নয়ন সম্পর্কিত তথ্যাদি আদান প্রদান;
- জেডার সমতা আনয়ন ও মূলধারাকরণ;
- মবিঅ কার্যক্রম সম্পর্কে সকলকে অবহিত করা;
- কাজের অগ্রগতি মূল্যায়ন;
- নারী উন্নয়নের জন্য গৃহীত কার্যক্রমসমূহ দ্রুত বিস্তার করা;
- সরকারি অফিস থেকে প্রাপ্ত সুবিধাদি অবহিত হওয়া।

নেটওয়ার্ক নিম্নরূপ সমান্তরাল (horizontal) বা লম্বভাবে (vertical) বিস্তৃত হতে পারে:

১. সমান্তরাল ডায়াগ্রাম



২. লম্ব ডায়াগ্রাম



সমান্তরালভাবে সৃষ্ট নেটওয়ার্কের মাধ্যমে গ্রাম সংগঠন, উপজেলা, জেলা কেন্দ্রীয় অফিসের মাধ্যমে সামাজিক পরিবর্তনে কার্যকর ভূমিকা রাখা যায়। উদাহরণস্বরূপ বলা যায়, উপজেলা বা জেলা নারী উন্নয়ন কমিটির মাধ্যমে মাঠ পর্যায়ের একটি সমস্যা (যেমন: ইভটিজিং) সম্পর্কে নেটওয়ার্কের মাধ্যমে পুলিশ কর্মকর্তাদের উদ্বুদ্ধ করা গেলে এই সমস্যা দূর করার জন্য কেন্দ্রীয় অফিসের একটি বিশেষ ব্যবস্থা জেলা-উপজেলা-ইউনিয়ন-গ্রাম পর্যায় পর্যন্ত বিস্তৃত হতে পারে। লক্ষ্যভাবে বিস্তৃত নেটওয়ার্কের মাধ্যমে একাধিক সংগঠনের পারস্পরিক অংশগ্রহণের মাধ্যমে একটি কার্যক্রম আরও জোরদার হতে পারে।

মবিঅ কার্যক্রম নেটওয়ার্কের অন্তর্ভুক্ত হতে এমন ব্যক্তি ও সংগঠনের তালিকা হতে পারে নিম্নরূপ :

- ক) এলাকার সংসদ সদস্য
- খ) জেলা প্রশাসক
- গ) পুলিশ সুপার
- ঘ) উপজেলা নির্বাহী কর্মকর্তা
- ঙ) জাতি গঠনমূলক ডিপার্টমেন্টের সদস্যবৃন্দ
- চ) জেলা/থানা কর্মকর্তা
- ছ) স্থানীয় সরকার প্রতিনিধি (জন্ম নিবন্ধন)
- জ) মহিলা পরিষদ প্রতিনিধি (জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে)
- ঝ) সাংবাদিক
- ঞ) আইনবিদ (পিপি, এপিপি), মহিলা আইনজীবী সমিতি, BLAST,
- ট) উপজেলা ও ইউনিয়ন পরিষদ
- ঠ) এনজিও
- ড) ইমাম, পুরোহিত, ধর্ম যাজক
- ঢ) গণ্যমান্য, বিদ্যোৎসাহী ব্যক্তি
- ণ) ব্যাংক (বিধবা ভাতা ও ঋণের জন্য) ইত্যাদি।

নেটওয়ার্ক/লিংকেজ গড়ে তোলার জন্য মবিঅ কর্মকর্তাদের করণীয়:

- সবার মধ্যে ইতিবাচক মনোভাব সৃষ্টি
- অন্যান্য ব্যক্তি/সংগঠনের কাজে উৎসাহ উদ্দীপনা সঞ্চারণ
- উদার মনোভাব প্রদর্শন
- পারস্পরিক আস্থা অর্জন
- কার্যকর যোগাযোগ স্থাপন
- সঠিক তথ্য প্রদান
- নিজের দায়িত্ব সম্পর্কে সচেতন হওয়া
- কার্যক্রমের অগ্রগতি নিয়মিত পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন করা।

মিডিয়ার মাধ্যমে নেটওয়ার্কিং ও লিংকেজ স্থাপন

জেভার সমতা মূলত রাজনৈতিক ও সামাজিক পরিবর্তনের কথা বলে। ন্যায়, সততা ও মানবিক মূল্যবোধ প্রতিষ্ঠার কথা বলে। রাজনৈতিক, সাংস্কৃতিক ও সামাজিক পরিবর্তনে প্রিন্ট এবং ইলেকট্রনিক মিডিয়া কার্যকর ভূমিকা পালন করতে পারে। মবিঅ কর্মকর্তাগণ সামাজিক পরিবর্তনের জন্য এবং রাজনৈতিক প্রতিশ্রুতি সৃষ্টির জন্য মিডিয়া ব্যক্তিত্ব ও সাংবাদিকদের সঙ্গে গুরুত্বপূর্ণ কর্ম-সম্পর্ক (working relationship) গড়ে তুলতে পারেন। জেলা, উপজেলা এবং প্রধান কার্যালয়ে মহিলা বিষয়ক

হ্যাণ্ডআউট-১৩.১

অধিদপ্তরের মাধ্যমে সম্পাদিত কাজগুলো কোথায়, কীভাবে, কতটুকু হচ্ছে তা অনেকেই ভালো জানেনা। অনেক গুরুত্ববহ কাজ করা সত্ত্বেও প্রচার ঘাটতির কারণে জেভার সমতা ও নারী উন্নয়ন বিষয়ে জনসচেতনতা গড়ে ওঠেনি। সম্পাদকের কাছে চিঠি লিখা, সংবাদ, নিবন্ধ, টুকরো মতামত তৈরি করে স্থানীয় ও জাতীয় পত্র-পত্রিকা ও সাপ্তাহিক সাময়িকীতে প্রচার করে জনগণকে সচেতন ও উদ্বুদ্ধ করে তোলা যায়। স্থানীয় এলাকার আকর্ষণীয় খবরগুলো স্থানীয় পত্র-পত্রিকা এবং জাতীয় পত্রিকার প্রতিনিধিগণ আগ্রহের সঙ্গে সংগ্রহ করে থাকে। আঞ্চলিক বেতার কেন্দ্র, টিভি চ্যানেলের প্রতিনিধিগণও এসব খবরের জন্য উদগ্রীব থাকেন।

সামাজিক পরিবর্তনের (social change) জন্য প্রয়োজন একটি দীর্ঘমেয়াদী এবং নিরন্তর প্রয়াস। এজন্য মবিঅ কর্মকর্তাদের মিডিয়ার সঙ্গে স্থায়ী সু-সম্পর্ক গড়ে তুলতে হবে। সময় মতো বস্তুনিষ্ঠ সংবাদ ও ফিচার-নিবন্ধের মাধ্যমে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর মিডিয়ার সঙ্গে জেভার সমতা উন্নয়নে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখতে পারে। মূলত সবাইকে জাগিয়ে তোলা এবং অন্যের মাধ্যমে কোনো ধারণা, নীতি, কার্যক্রম ছড়ানো ও বাস্তবায়নের লক্ষ্যে আন্তঃব্যক্তিক ও আন্তঃপ্রাতিষ্ঠানিক সম্পর্ক সৃষ্টিই হলো নেটওয়ার্কের উদ্দেশ্য। নারীর প্রতি বৈষম্য, নির্যাতন প্রতিরোধ, নারীর ক্ষমতা, দক্ষতা সম্পর্কে ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি গড়ে তোলা, নারীর অবস্থানের উন্নয়ন, নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা বিধান এবং জেভার মূলধারাকরণ মবিঅ'র একক প্রচেষ্টায় সম্ভব নয়। অন্যান্য সংগঠনের সঙ্গে সম্পর্ক সৃষ্টির মাধ্যমে একত্রিতভাবে কাজ করার মধ্যে সাফল্য অর্জন সম্ভব।

মবিঅ কার্যক্রম বাস্তবায়ন ত্বরান্বিতকরণের জন্য সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে নেটওয়ার্কিং ও যোগসূত্র (Linkage) স্থাপন

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- নেটওয়ার্কিং ও যোগসূত্র (Linkage) সম্পর্কে ধারণা অর্জন;
- মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে এগুলোর প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- নেটওয়ার্ক ও যোগসূত্র স্থাপনের মাধ্যমে জেডার সমতা ও মূলধারাকরণ কার্যক্রম উন্নয়নে কার্যকর ভূমিকা পালনে মবিঅ কর্মকর্তাদের করণীয় নিরূপণ।

নেটওয়ার্কিং কী ?

নেটওয়ার্ক হলো দুই বা ততোধিক স্বনির্ভর সংগঠন বা প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সমঝোতা বা জোট গঠন। প্রতিটি সংগঠন/ প্রতিষ্ঠান স্বায়ত্বশাসিত থেকে এক বা একাধিক সাধারণ লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যে পৌঁছানোর নিমিত্তে পারস্পরিক তথ্য ও কার্যক্রম পরিচালনায় এক সঙ্গে কাজ করবে।

নেটওয়ার্ক সুসংবদ্ধ (Structured) অথবা অসংবদ্ধ (Unstructured) উভয় ধরনের হতে পারে। উদ্দেশ্য ও সংখ্যার উপর ভিত্তি করে এর ধরন এবং মেয়াদ (স্বল্পকালীন, মধ্যমেয়াদী বা দীর্ঘকালীন) নির্ধারিত হবে।

যোগসূত্র (Linkage)

যোগসূত্র (Linkage) কোনো একটি উদ্দেশ্য, লক্ষ্য, কার্যক্রম বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ায় সহযোগিতা করার জন্য অন্যান্য সংগঠন/প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে সম্পর্ক স্থাপন করা হলো যোগসূত্র বা লিংকেজ। যোগসূত্র এক বা একাধিক ব্যক্তি বা সংগঠনের সঙ্গে হতে পারে। এর মাধ্যমে একটি কর্মসূচির সকল কার্যক্রম অথবা এক/দুইটি কার্যক্রম বাস্তবায়নে এক প্রতিষ্ঠান অন্য প্রতিষ্ঠানকে সহায়তা করবে। এসব কাজগুলোতে প্রতিটি দায়িত্বশীল ব্যক্তি ও সংগঠন প্রয়োজনের সময় নিজ নিজ অবস্থান থেকে সাহায্য করতে পারেন।

মবিঅ কার্যক্রমে নেটওয়ার্ক ও যোগসূত্র করার উদ্দেশ্য

- পারস্পরিক তথ্য ও সম্পদ বিনিময়;
- প্রশিক্ষণ ও কারিগরি সহায়তার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠান ও প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের দক্ষতা উন্নয়ন;
- গুরুত্বপূর্ণ কোনো বিষয়ের প্রচার করা, উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠীকে সে বিষয়ে সচেতন ও জ্ঞান লাভে সক্ষম করে তোলা;
- কোনো বিষয়ে সৃষ্ট সমস্যা সমাধানে আর্থ-সামাজিক, রাজনৈতিক এবং ভৌত অবকাঠামোগত অবস্থানকে কাজে লাগানো;
- কোনো সুনির্দিষ্ট বিষয়ে অ্যাডভোকেসি করার জন্য সম্মিলিত প্রয়াস সৃষ্টির জন্য একত্রিত হওয়া;
- নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য নারী উন্নয়নে সেবা প্রদানের ক্ষেত্রে সৃষ্ট অসঙ্গতি (gap) নিরসণে উদ্বুদ্ধকরণ;
- সামাজিক মূল্যবোধ সৃষ্টি ও কুসংস্কার দূরীকরণ।

পদ্ধতি

১. কোন বিষয়ে লিংকেজ ও নেটওয়ার্কিং করা হবে তা নির্ধারণ;
২. এই বিষয়ে কাজ করতে আগ্রহী সংগঠন/ প্রতিষ্ঠান/ ব্যক্তির তালিকা প্রণয়ন;
৩. দলীয়ভাবে সকল প্রতিষ্ঠান/সংগঠনের সদস্যদের নিয়ে নেটওয়ার্কিং ও লিংকেজ স্থাপনের জন্য যথাযথ উদ্দেশ্য, কর্ম-পরিধি ইত্যাদি ক্ষেত্রে, অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে কোন্টি করা হবে এবং কোন্টি করা হবে না তা নির্ধারণ;
৪. নেটওয়ার্কিং কার্যক্রম পরিকল্পনা ও বাস্তবায়ন করার জন্য ছোট ছোট কমিটি গঠন;
৫. নেতৃত্বের বিষয় নির্ধারণ, প্রয়োজনে কমিটি গঠন;
৬. সময়ান্তরে কার্যক্রমের অগ্রগতি মূল্যায়ন ও প্রয়োজনীয় পরিবর্তন আনয়ন।

নেটওয়ার্ক ও লিংকেজ গঠনে যে বিষয়গুলো উদ্বুদ্ধ করে ও প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করে

উদ্বুদ্ধ করে	প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করে
বিভিন্ন ধরনের সদস্য	--
সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্য	উদ্দেশ্যহীনতা
দূরদৃষ্টি এবং অবলোকন	সুনির্দিষ্ট লক্ষ্যমাত্রা ও অবলোকনের অভাব
অ্যাকশনধর্মী কাজ (Action Oriented Activities)	অ্যাডভোকেসিতে ভয় থাকে
কমিউনিটির অংশগ্রহণ	কমিউনিটির অংশগ্রহণ থাকে না
সহায়কধর্মী নেতৃত্ব (Facilitative Leadership)	নিয়ন্ত্রণধর্মী নেতৃত্ব (Controlling Leadership)
অধিকাংশ লোকের চাহিদার সমন্বয়।	চাহিদার ঘাটতি থাকে।

নেটওয়ার্কিং, লিংকেজ-এর মাধ্যমে মবিঅ কর্মকর্তাগণ যেসব বিষয়ে কাজ করতে পারেন

- নারী ও পুরুষের সমতা ও জেভার মূলধারাকরণে কর্ম-পরিবেশ সৃষ্টি;
- নারীর উৎপাদনমূলক ও গঠনমূলক কাজের প্রতি আচরণ, মনোভাব ও আস্থার পরিবর্তন;
- নেটওয়ার্ক মেম্বারদের মধ্যে নারী উন্নয়ন সম্পর্কিত কাজে দায়িত্ব সচেতনতা সৃষ্টি;
- মবিঅ কার্যক্রম বাস্তবায়নে কর্মকর্তাদের দায়িত্ব সম্পর্কে স্বচ্ছতা ও জবাবহিদিতা (Accountability) সৃষ্টি;
- নেটওয়ার্ক সদস্যদের/সদস্য সংগঠনের কার্যক্রম থেকে নারী উন্নয়ন সম্পর্কিত তথ্যাদি আদান প্রদান;

- জেভার সমতা আনয়ন ও মূলধারাকরণ;
- মবিঅ কার্যক্রম সম্পর্কে সকলকে অবহিত করণ;
- কাজের অগ্রগতি মূল্যায়ন;
- নারী উন্নয়নের জন্য গৃহীত কার্যক্রমসমূহ দ্রুত বিস্তৃতকরণ;
- সরকারি অফিস থেকে প্রাপ্ত সুবিধাদি অবহিত হওয়া।

অধিবেশন - চৌদ্দ

অধিবেশনের শিরোনাম : মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে জেডার সমতা ও মূলধারাকরণে জেডার সংবেদনশীল নির্দেশকসমূহ ও এর গুরুত্ব

অধিবেশনের সময়কাল : ১ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- জেডার সংবেদনশীল নির্দেশক ও এর গুরুত্ব সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- মবিঅ'র প্রকল্প কার্যক্রমে জেডার সমতা ও মূলধারাকরণের বিষয়সমূহ মূল্যায়নের জন্য জেডার সংবেদনশীল নির্দেশক ব্যবহারে অভিজ্ঞতা অর্জন।

পদ্ধতি

- প্রশ্নোত্তর মূলক আলোচনা
- ছোট দলে আলোচনা
- ভিপ্ (VIPP)
- দলীয় আলোচনা
- উপস্থাপনা
- গুণ গুণ পদ্ধতি (Bazz Method)

মাধ্যম ও উপকরণ

- ভিআইপিপি (VIPP) কার্ড
- হোয়াইট বোর্ড
- পিন
- ফ্লিপচার্ট
- মার্কার
- মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর
- ওভারহেড প্রজেক্টর
- হ্যান্ডআউট ১৪.১ : জেডার সংবেদনশীল নির্দেশক : ধারণা, ধরণ গুরুত্ব ও বিবেচ্য বিষয়
- হ্যান্ডআউট ১৪.২ : মবিঅ'র স্টেকহোল্ডারদের অর্থনৈতিক ও সামাজিক ক্ষেত্রে সম্ভাব্য জেডার প্রভাবক নির্দেশকসমূহ
- প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৪.১ : বিভিন্ন ধরনের নির্দেশকের (Indicators) কিছু উদাহরণ
- স্লাইড : ১৪.১ থেকে ১৪.৬

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
প্রশ্নোত্তর আলোচনা, উপস্থাপনা, ভিআইপিপি (VIPP) ৩০ মিনিট	১. অধিবেশনের উদ্দেশ্য ও জেডার সংবেদনশীল নির্দেশক সম্পর্কে ধারণা : <ul style="list-style-type: none">সহায়ক সকলের সঙ্গে কুশল বিনিময় করবেন এবং অধিবেশনের উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা করবেন;সহায়ক এবার অংশগ্রহণকারীদের প্রয়োজনমত ৫টি বা ৬টি দলে ভাগ করবেন। প্রত্যেক দলকে দু'টি করে ভিপ্ কার্ড দেবেন। সহায়ক এবার অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞাসা করবেন আজকের দিনটি কেমন লেগেছে, পাশাপাশি বাক্যটি বোর্ডে লিখবেন। এবার প্রত্যেক দলকে আলোচনা করে আজকের দিনটি কেমন লেগেছে তা বিশেষণযুক্ত করে লিখতে বলবেন;	ভিপ্ কার্ড, হোয়াইট বোর্ড, পিন, ফ্লিপচার্ট, মার্কার, মাল্টিমিডিয়া ও ওভারহেড প্রজেক্টর, স্লাইড ১৪.১ থেকে ১৪.৪

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
	<ul style="list-style-type: none"> ● লিখা শেষ হলে সহায়ক প্রত্যেক দলকে কার্ডগুলো থেকে তাদের লিখা বাক্যসমূহ পড়ে শুনাতে বলবেন; ● সহায়ক প্রত্যেক দলের লিখিত কার্ডগুলো থেকে বিশেষণগুলো ব্যাখ্যা করতে বলবেন। যতক্ষণ পরিপূর্ণ বিশেষণযুক্ত না হবে সহায়ক বিভিন্ন দলকে বলবেন, আর কীভাবে বিষয়গুলো ব্যাখ্যা করা যায় যাতে দিনটির গুণগত ও সংখ্যাগত দিক সম্পর্কে আমরা একটি পরিপূর্ণ ব্যাখ্যা পেতে পারি। যেমন: যদি দিনটি ভাল লেগে থাকে তাহলে কী কারণে, দিনের কোন ভাগে, কার মাধ্যমে; কোন ঘটনার কারণে ইত্যাদি। এই অনুশীলনের মাধ্যমে বাক্যের মধ্যে যে গুণগত ও সংখ্যাগত বিষয় উঠে এসেছে তা আলোচনা করবেন; ● এবার সহায়ক 'নির্দেশক' (Indicator) এবং 'জেভার সংবেদনশীল নির্দেশক' সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা জানতে চাইবেন। এজন্য ভিপি কার্ডে লিখা বিষয়গুলো একটি একটি করে বোর্ডে স্থাপন করবেন এবং এ সম্পর্কে তাদের মতামত নেবেন; ● এসব বিষয়ে ধারণা সুস্পষ্ট করার জন্য ওএইচপি/ ফ্লিপচার্ট/ মাল্টিমিডিয়া মাধ্যমে তৈরিকৃত ধারণাসমূহ একটি একটি করে তুলে ধরবেন ও আলোচনা করবেন; ● এবার সহায়ক বলবেন জেভার সংবেদনশীল নির্দেশকগুলো দুই ধরনের হতে পারে। একটি 'পরিমাণগত' এবং অন্যটি 'গুণগত'। ● সহায়ক স্লাইড বা ফ্লিপচার্ট-এর মাধ্যমে পরিমাণগত ও গুণগত নির্দেশকগুলো সম্পর্কে ধারণা দেবেন। 	
<p>গুণ গুণ পদ্ধতি, প্রশ্নোত্তর মূলক আলোচনা ও ছোট দলে আলোচনা</p> <p>১৫ মিনিট</p>	<p>২. জেভার সংবেদনশীল নির্দেশকের গুরুত্ব এবং এই নির্দেশকগুলো নির্ধারণের জন্য বিবেচ্য বিষয়াবলী পর্যালোচনা :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের মবিঅ'র কার্যক্রমে সমতা ও জেভার মূলধারাকরণের জন্য জেভার সংবেদনশীল নির্দেশকের গুরুত্ব সম্পর্কে গুণ গুণ পদ্ধতিতে ২/৩ জনের ছোট দলে আলোচনা করতে বলবেন; ● তিনি প্রতিটি দল থেকে মতামত নিয়ে ফ্লিপচার্ট বা হোয়াইট বোর্ডে লিখবেন। প্রয়োজনে নিজে কোন বিষয় যুক্ত করবেন; ● জেভার সংবেদনশীল নির্দেশক প্রণয়নের ক্ষেত্রে বিবেচ্য বিষয়াবলী সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের মতামত নেবেন। কয়েকজনের মতামত নিয়ে সহায়ক এগুলোর উপর আলোচনা করবেন; ● মাল্টিমিডিয়া/ফ্লিপচার্ট/স্লাইড'র মাধ্যমে তৈরিকৃত বিষয়গুলো দেখিয়ে সহায়ক পুনরায় আলোচনা করবেন এবং বিষয়গুলো সম্পর্কে ধারণা পরিক্ষার করবেন। 	<p>ফ্লিপচার্ট, মার্কার, হোয়াইট বোর্ড, হ্যান্ডআউট ১৪.১ স্লাইড- ১৪.৫ থেকে ১৪.৬</p>
<p>ছোট দলে আলোচনা, দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা</p> <p>৪৫ মিনিট</p>	<p>৩. মবিঅ'র কার্যক্রমে জেভার সমতা ও জেভার মূলধারাকরণের জন্য নির্দেশক বিশ্লেষণের গুরুত্ব ও বিবেচ্য বিষয়াবলী :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে হ্যান্ডআউট ১৪.২ বিতরণ করবেন। তিনি জেভার সংবেদনশীল নির্দেশক-এর গুরুত্ব সম্পর্কে সকলের মতামত নেবেন ও বিষয়টি আলোচনা করবেন; 	<p>হ্যান্ডআউট ১৪.১ ফ্লিপচার্ট, মার্কার, হ্যান্ডআউট ১৪.২, প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৪.১</p>

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
	<ul style="list-style-type: none"> ● প্রতি তিন/চারজন অংশগ্রহণকারীকে ছোট দলে মিলিত হয়ে অর্থনৈতিক, সামাজিক ও রাজনৈতিক অধিকার বিষয়ে প্রণীত নির্দেশকগুলো নিয়ে আলোচনা করতে বলবেন। আলোচনার সময় তাদেরকে এই বিষয়গুলো মবিঅ'র কার্যক্রমের সঙ্গে মিলিয়ে দেখতে অনুরোধ করবেন; ● এক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারীগণ আরও কোন নির্দেশক যুক্ত করতে চাইলে তা নোটবুকে লিখে রাখতে বলবেন; ● সহায়ক প্রত্যেক দলের মতামত নিয়ে ফিপচার্টে নতুন বিষয়গুলো লিখবেন। এক্ষেত্রে তিনি পরিবার, সমাজ ও জাতীয়- এই তিন শ্রেণির মধ্যে যেখানে যে মতামতটি প্রযোজ্য তা লিখবেন; ● এবার সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের ৪টি দলে ভাগ করবেন; ● প্রতিটি দলের নিকট প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৪.১ বিতরণ করবেন; ● দলীয় কাজ শুরু করার আগে প্রশিক্ষণ উপকরণ ছক ১৪.১- এর উদ্দেশ্য, উপকরণ, প্রক্রিয়া এবং ফলাফল বলতে কী বুঝায় তা সংক্ষেপে আলোচনা করে বুঝিয়ে দেবেন; ● প্রশিক্ষণ উপকরণটি ভালোভাবে পড়ার জন্য সময় দেবেন। সহায়ক ঘুরে ঘুরে ছকের মাধ্যমে করণীয় বিষয়গুলো বুঝতে সহায়তা করবেন। ● এবার প্রত্যেক দল কোনো একটি বিষয় নিয়ে প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৪.১ এর ছক অনুযায়ী উদ্দেশ্য, উপকরণ, প্রক্রিয়া এবং ফলাফলগত নির্দেশকসমূহ বের করবেন; ● দলীয় কাজ শেষ হলে প্রতিটি দল উপস্থাপনা করবেন; ● সহায়ক সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করবেন। 	

জেন্ডার সংবেদনশীল নির্দেশক : ধারণা, ধরণ, গুরুত্ব ও বিবেচ্য বিষয়াদি

জেন্ডার সংবেদনশীল নির্দেশক (Gender Sensitive Indicators) হলো লিঙ্গ বিভাজিত নির্দেশক। একটি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে একটি নির্দিষ্ট সমাজে নারী ও পুরুষের মধ্যে সম্পর্কের পরিবর্তনসমূহ পর্যবেক্ষণ ও প্রদর্শনের লক্ষ্যে জেন্ডার সংবেদনশীল নির্দেশক ব্যবহার করা হয়। অন্য যে বিষয়গুলো এখানে বিবেচিত হতে পারে তাহলো এলাকা, বয়স ও জাতিগত অবস্থা। এগুলো নারী-পুরুষভেদে আলাদাভাবে পরিমাপ করতে হবে, একটি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে জেন্ডার সংবেদনশীল নির্দেশক তৈরি ও ব্যবহার উপযোগিতা নির্ভর করে। সেই নির্দিষ্ট সময়ে নারী-পুরুষ উভয়ের অবস্থা ও অবস্থান, ভূমিকা ও মর্যাদার পরিবর্তনসমূহ যথাযথভাবে ব্যাখ্যা ও বিশ্লেষণ করতে হবে। কারণ পরবর্তী সময়ে এই নির্দেশকগুলোর অবস্থা ও অবস্থান পরিবর্তন হয়ে যেতে পারে।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমের জন্য জেন্ডার সংবেদনশীল নির্দেশকগুলো জেন্ডার সমতা অর্জন ও জেন্ডার মূলধারাকরণের অগ্রগতি পরিমাপের ক্ষেত্রে একটি পদ্ধতি বা 'Tools'। লিঙ্গ বিভাজিত তথ্যসমূহ নারী-পুরুষ উভয়েই একটি কর্মসূচি বা প্রকল্পের বিভিন্ন পর্যায়ে প্রকল্পকর্মী হিসেবে এবং সুফলভোগী নারী-পুরুষ হিসেবে কীভাবে আছে এবং কী ধরনের দায়িত্ব পালন করছে এবং কী ধরনের সুযোগ সুবিধা পাচ্ছে তা নির্দেশ করে। এ পদ্ধতিটি এভাবে মবিঅ'র প্রকল্প কার্যক্রমের কার্যকর পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন করতে সহায়তা করে; কারণ, এই নির্দেশকগুলোর ব্যবহার এবং অন্যান্য সংশ্লিষ্ট মূল্যায়ন কৌশলসমূহের মাধ্যমে প্রকল্পের কাজিত ফলাফল অর্জন সম্ভব তার দিক নির্দেশনাও দেয়। সংবেদনশীল নির্দেশকগুলো ভবিষ্যৎ পরিকল্পনা গ্রহণ ও কর্মসূচি বাস্তবায়নেও অত্যন্ত কার্যকর।

জেন্ডার সংবেদনশীল নির্দেশকসমূহের ধরন

এই নির্দেশকগুলো প্রধানত দুই ধরনের : পরিমাণগত ও গুণগত।

পরিমাণগত: এক্ষেত্রে সাধারণত সংখ্যাগত দিক দিয়ে বালক-বালিকা ও নারী-পুরুষের অবস্থান বোঝানো হয়।

- প্রকল্পের বা কার্যক্রমের চাহিদা নির্ধারণ এবং প্রাথমিক রূপরেখায় (design) সকল স্টেকহোল্ডারের অংশগ্রহণ (লিঙ্গ, বয়স এবং আর্থ-সামাজিক অবস্থানভেদে সকল প্রতিনিধিদের উপস্থিতি এবং সকলের সক্রিয় অংশগ্রহণ/মতামত প্রদান) এবং লিঙ্গ, বয়স, অবস্থাভেদে তাদের সংখ্যা;
- প্রকল্পের কার্যক্রমে, বিশেষ করে শ্রম, ফসল, অর্থ ইত্যাদি ক্ষেত্রে নারী এবং পুরুষের মতামতের গ্রহণযোগ্যতার লেভেল বা মাত্রা এবং এর সংখ্যা;
- বিভিন্ন আর্থ-সামাজিক অবস্থা ও বয়সভেদে প্রকল্পের সুফল প্রাপ্তিতে নারী ও পুরুষের সংখ্যাগত অবস্থান (যেমন: চাকরির সুযোগ, ফসল উৎপাদন ইত্যাদি)।

গুণগত : এক্ষেত্রে নারী-পুরুষের এবং বালক-বালিকার অংশগ্রহণ, সিদ্ধান্ত গ্রহণ, কাজের ধরন, প্রক্রিয়া, কারন বিশ্লেষণ, কোন কাজ কেন করা সম্ভব হয়েছে এবং সম্ভব না হলে তার কারণ কী এগুলো বিশ্লেষণ করা হয়।

- প্রকল্প চক্রের বা উন্নয়ন কার্যক্রমের বিভিন্ন পর্যায়ে স্টেকহোল্ডারদের অংশগ্রহণের মাত্রা, কারন, কার্যকারিতা (লিঙ্গ, বয়স ও আর্থ-সামাজিক অবস্থা ইত্যাদি) বিশ্লেষণ;
- গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় যথেষ্ট সংখ্যক নারীর অংশগ্রহণের মাত্রা, প্রক্রিয়া, বিশ্লেষণ, বাধা বিপত্তি চিহ্নিত-করণ;
- স্টেকহোল্ডারদের মতামত এবং গুণগত বিশ্লেষণের মাধ্যমে এই মাত্রা পরিমাপ করা যাবে।

জেন্ডার সংবেদনশীল নির্দেশক (Indicators)-এর গুরুত্ব

উন্নয়নের সুযোগ-সুবিধা ও সম্পদে প্রবেশ ও নিয়ন্ত্রণের ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের মধ্যে বিরাজমান বৈষম্য দূর করার জন্য উন্নয়নের সকল ক্ষেত্রে জেন্ডার মূলধারাকরণ অত্যন্ত প্রয়োজন। কারণ এই অসমতা শুধু নারীর উন্নয়নের জন্য নয়, দেশের অর্থনৈতিক সমতা

ও স্থায়িত্বশীলতার ক্ষেত্রেও অন্তরায়। সমাজে নারী-পুরুষের ভূমিকা, অধিকার, দায়-দায়িত্বে ভিন্নতা রয়েছে। প্রাকৃতিক সম্পদ, সুযোগ-সুবিধা, যেমন: শিক্ষা, প্রশিক্ষণ, ঋণ, মূলধন এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারীর প্রবেশ ও নিয়ন্ত্রণ সীমিত। জেডার মূলধারাকরণ ব্যবস্থায় এমন প্রক্রিয়া থাকা প্রয়োজন, যার মাধ্যমে নারী-পুরুষ উভয়ের উন্নয়ন, কল্যাণ এবং ক্ষমতায়ন সাধিত হয়। প্রকল্প বা কর্মসূচির শুরু থেকেই এর প্রতিটি ধাপে জেডার মূলধারাকরণ অত্যাৱশ্যক। এতে প্রকল্পের ধারণা, কাঠামো, উদ্দেশ্য, বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া, মূল্যায়ন –সকল ক্ষেত্রেই জেডার সংবেদনশীলতা বিবেচিত হবে। মনে রাখতে হবে, উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় জেডার মূলধারাকরণ শুধু একবার (one time) মাত্র বিবেচনার বিষয় নয়; উন্নয়নের সকল পর্যায়ে, সকল ক্ষেত্রে, সকল সময়ে বিষয়টি বিবেচিত হতে হবে। জেডার মূলধারাকরণের এবং নারী-পুরুষের সমতা আনয়নের বিষয়টি জানা ও বোঝার জন্য এবং এ বিষয়ে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য লিঙ্গ, বয়স, এলাকা ইত্যাদির ওপর প্রণীত জেডার নির্দেশক তথ্য অত্যন্ত প্রয়োজন।

জেডার সংবেদনশীল নির্দেশক নির্ধারণের জন্য বিবেচ্য বিষয়াবলী

- যথাসম্ভব সকল স্টেকহোল্ডারদের অংশগ্রহণের মাধ্যমে নির্দেশকসমূহ নির্ধারণ করা প্রয়োজন;
- নির্দেশকগুলো লিঙ্গ বিভাজিত হবে। এগুলো যথাসম্ভব বয়সভিত্তিক বিভাজিত হওয়াও আবশ্যিক;
- উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠী নারী-পুরুষের ভূমিকাকে শণাক্ত করবে;
- নারী-পুরুষ উভয়ের বাস্তবমুখী চাহিদা ও কৌশলগত জেডার চাহিদার/স্বার্থের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট হবে;
- সংখ্যাগত এবং গুণগত উভয় ধরনের নির্দেশক ব্যবহৃত হবে;
- নির্দেশকগুলো সহজ, সাবলীল এবং সহজবোধ্য ভাষায় নির্ধারিত হবে;
- নির্দেশকের সংখ্যা কম হওয়া বাঞ্ছনীয়; নিয়ম অনুযায়ী একটি বিষয়ের উপর সর্বোচ্চ ছয়টি নির্দেশক থাকতে পারে;
- কৌশলগত দিক থেকে প্রয়োগযোগ্য হতে হবে;
- নির্দেশকগুলোর মাধ্যমে একটি নির্দিষ্ট সময়ের অবস্থা পরিমাপযোগ্য হবে;
- এর প্রকৃত ফোকাস হতে হবে ফলাফল (Outcome) কী তা দেখা।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের স্টেকহোল্ডার ও সুফলভোগীদের পারিবারিক, সামাজিক ও জাতীয় ক্ষেত্রে জেভার বিষয়ক সম্ভাব্য প্রভাবক নির্দেশকসমূহ

পারিবারিক

- পারিবারিক সিদ্ধান্ত গ্রহণে মতামত প্রকাশের সুযোগ;
- সাংসারিক কাজে নিজেদের মূল্যায়ন;
- ছেলে-মেয়ে সন্তানদের মধ্যে (খাওয়া দাওয়া, শিক্ষা, পোশাক ও অন্যান্য ক্ষেত্রে) যেন বৈষম্য না হয় সে ব্যাপারে সজাগ দৃষ্টি;
- নিজের আয়ের টাকা নিজের ইচ্ছায় খরচ করার অধিকার;
- সন্তান বিয়ে দেয়ার সিদ্ধান্তে অংশগ্রহণের সুযোগ;
- সন্তান ধারণে ও জন্ম নিয়ন্ত্রণে নিজের মতামত প্রকাশের সুযোগ;
- জন্ম নিয়ন্ত্রণ পদ্ধতির ক্ষেত্রে মতামত ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ;
- সম্পদ কেনা-বেচার ক্ষেত্রে মতামত প্রকাশের সুযোগ;
- পারিবারিক বিচার সালিশিতে মত প্রকাশের সুযোগ;
- সন্তানদের লেখাপড়ার ক্ষেত্রে ইচ্ছা প্রকাশের সুযোগ;
- সন্তান হিসেবে পরিবারে মেয়েদের সমান সুযোগ-সুবিধা পাওয়ার অধিকার;
- প্রয়োজনে বাড়ির বাইরে যাওয়ার ক্ষেত্রে স্বাধীনতা।

সামাজিক

- বিচার সালিশিতে/ গ্রাম্য সালিশিতে নারীদের অংশগ্রহণ এবং মতামত প্রকাশের সুযোগ ও ন্যায্য বিচারের ব্যবস্থা;
- সম্পদ ক্রয়-বিক্রয়ের ক্ষেত্রে নারীর মতামত প্রকাশ ও গ্রহণযোগ্যতা;
- মজুরির ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের মধ্যে বৈষম্য সৃষ্টি থেকে বিরত থাকা;
- খেলাধুলায়, সাংস্কৃতিক কর্মকাণ্ডে, নির্বাচনে অংশগ্রহণ, ভোটাধিকার প্রয়োগ, বেড়াতে যাওয়া ইত্যাদি ক্ষেত্রে অংশগ্রহণের সুযোগ লাভ;
- সামাজিক ব্যবস্থাপনা কাজে অংশগ্রহণের সুযোগ;
- বিয়ে, সভা, মেলা, সাংস্কৃতিক এবং ধর্মীয় অনুষ্ঠানে সক্রিয় অংশগ্রহণের সুযোগ;
- বিচার সালিশির সুফল লাভ;
- এলাকার উন্নয়নমূলক কোনো বিষয়ে ইউ পি বা থানা পর্যায়ে যোগাযোগের সুযোগ;
- বিভিন্ন সামাজিক অবক্ষয় (মাদকাসক্তি, এইচআইভি, ডেঙ্গু প্রতিরোধ, এইডস, শিশু ও নারী পাচার, সন্ত্রাস, চাঁদাবাজি এবং সামাজিক ব্যাধি (তালাক, যৌতুক, বাল্যবিবাহ, বহুবিবাহ, এসিড নিক্ষেপ) সম্পর্কে সচেতনতা ও প্রতিরোধের উদ্যোগ গ্রহণ;
- পুরুষদের প্রতি বৈষম্য সৃষ্টি না করা।

জাতীয়

- নারীদের চিকিৎসায় অবহেলা না করা;
- সম্পদের মালিকানা/স্বীকৃতি এবং সম্পদের উত্তরাধিকারীর স্বীকৃতির ব্যাপারে বৈষম্য দূর করা;
- তালাক, যৌতুক, বাল্যবিবাহ, বহুবিবাহ ইত্যাদিতে ন্যায্য বিচার লাভ;

- সম্পদে নারীর প্রবেশাধিকার;
- চাকরিতে নিয়োগের ক্ষেত্রে সবার প্রতি সমান সুযোগ ও নিয়ম-কানুন;
- উন্নয়নমূলক কর্মকাণ্ডে নারীদের অংশগ্রহণের সুযোগ। (সাঁকো নির্মাণ/মেরামত, রাস্তা নির্মাণ/মেরামত, বিদ্যুৎ আনার উদ্যোগ, পলিথিন বন্ধ, আর্সেনিক পরীক্ষার জন্য);
- আয় বৃদ্ধিমূলক কর্মকাণ্ডে নারীদের অংশগ্রহণের সুযোগ;
- খাস জমি/পুকুর বরাদ্দ পাওয়ার ন্যায্য অধিকার নারীরও আছে এবং এ ব্যাপারে আইনের সংস্কার (অর্পিত সম্পত্তি আইন, খাস জমি, হাওড়, বাওড়, খাল-বিল) ইত্যাদির ব্যাপারে জানা এবং প্রশ্ন উত্থাপন করা;
- প্রতিবন্ধীদের প্রতি এবং শিশুশ্রম প্রতিরোধে ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি প্রকাশ;
- সরকারি সেবাসমূহ সম্পর্কে জানা এবং তা পাওয়ার জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ (যেমন: চিকিৎসা/স্বাস্থ্য সেবা, টীকাদান কর্মসূচি, জনসংখ্যা/ জন্ম নিয়ন্ত্রণ, ইউনিয়ন স্বাস্থ্য কর্মী/মেম্বার/চেয়ারম্যান, শিক্ষা সুবিধা/স্কুল নির্মাণ);
- বেসরকারি সেবাসমূহ সম্পর্কে জানা এবং তা পাওয়ার জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ;
- ভোটাধিকার প্রয়োগে ও নির্বাচনে অংশগ্রহণের স্বাধীনতা;
- জাতীয় ও আন্তর্জাতিক দিবস উদ্‌যাপনে সমানভাবে অংশগ্রহণ;
- পুনর্বাসনের সুযোগ-সুবিধা পাওয়ার ব্যবস্থা (বন্যা, বস্তি উচ্ছেদ ইত্যাদি)।

বিভিন্ন ধরনের নির্দেশকের (Indicators) কিছু উদাহরণ

উদ্দেশ্য	উপকরণগত নির্দেশক	প্রক্রিয়াগত নির্দেশক	আউটপুটগত নির্দেশক	ফলাফলগত নির্দেশক
পাঁচ বছর সময়ের মধ্যে রাজনীতিতে নারীদের প্রবেশের সুযোগ বৃদ্ধি করে রাজনৈতিক ক্ষেত্রে তাদের প্রতিনিধিত্ব বৃদ্ধি করা।	<ul style="list-style-type: none"> সকল আর্থ-সামাজিক পর্যায়ে নারীদের জন্য শিক্ষা কর্মসূচি গ্রহণ; পরিবারের পুনরুৎপাদনমূলক কাজে নারীদের দায়িত্ব সহজ করার জন্য সহযোগিতা প্রদান; প্রকল্প তৈরির জন্য অর্থায়ন; নারী ও পুরুষের আচরণগত, চিন্তা ও ধারণাগত পরিবর্তনের জন্য প্রশিক্ষণ; সরকারি ব্যবস্থার সকল পর্যায়ে সকল আর্থ-সামাজিক অবস্থার নারীদের প্রতিনিধিত্ব নির্ধারণ; সকল আর্থ-সামাজিক অবস্থার নারীদের মধ্যে নেতৃত্বের বিকাশের জন্য প্রশিক্ষণ প্রদান। 	<ul style="list-style-type: none"> প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত নারী ও পুরুষের সংখ্যা; শিক্ষা কর্মসূচিতে নারী ও পুরুষের অংশগ্রহণের সংখ্যা; প্রশিক্ষণে নারী ও পুরুষের অংশগ্রহণের সংখ্যা; প্রশিক্ষণ সম্পর্কে নারী ও পুরুষদের অভিমত; রাজনৈতিক পরিমণ্ডলে অংশগ্রহণ বৃদ্ধির লক্ষ্যে নারীদের অবস্থানের উন্নয়ন (শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও কর্মসংস্থান); নারীদের মধ্যে নিজেদের অবস্থান সম্পর্কে ইতিবাচক পরিবর্তন। 	<ul style="list-style-type: none"> প্রশিক্ষণের মাধ্যমে স্বল্প মেয়াদী প্রভাবসমূহ (স্থানীয় পর্যায়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখতে সক্ষম নারীদের সংখ্যা); স্থানীয় জনগণের সঙ্গে মত প্রকাশে সক্ষম এমন নারীদের সংখ্যা; রাজনীতিতে সম্পৃক্ত নারীদের সংখ্যা; উন্নয়নে নারীদের অংশগ্রহণ উৎসাহিত করবে এমন পুরুষদের সংখ্যা; নারী-পুরুষ উভয়ে উভয়ের প্রতি শ্রদ্ধাশীল থাকবে; প্রকল্প প্রতিবেদন তৈরি করবে; প্রকাশনা হবে। 	<ul style="list-style-type: none"> ৫ বছর সময়ের পর রাজনীতিতে নারীদের প্রতিনিধিত্বের হার বৃদ্ধি পাবে; নারীদের রাজনীতিতে অংশগ্রহণ নিশ্চিত হবে; নারীদের রাজনীতিতে গুরুত্বপূর্ণ সম্পৃক্তির জন্য আইন প্রণীত হবে (প্রয়োজনে); নারীদের বিরুদ্ধে নির্যাতনের হার হ্রাস পাবে; পুনরুৎপাদনমূলক কাজে পুরুষদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি পাবে; নারীদের মধ্যে নিজেদের অবস্থার পরিবর্তনের ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি সৃষ্টি হবে; শিশুদের বিশেষ করে মেয়ে শিশুর নিরাপত্তার জন্য আইনগত ব্যবস্থা প্রণীত হবে।

মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে জেভার সমতা ও মূলধারাকরণে জেভার সংবেদনশীল নির্দেশকসমূহ

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- জেভার সংবেদনশীল নির্দেশক ও এর গুরুত্ব সম্পর্কে ধারণা লাভ;
- মবিঅ'র প্রকল্প কার্যক্রমে জেভার সমতা ও মূলধারাকরণের বিষয়সমূহ মূল্যায়নের জন্য জেভার সংবেদনশীল নির্দেশক ব্যবহারে অভিজ্ঞতা অর্জন।

জেভার সংবেদনশীল নির্দেশকের ধারণা

জেভার সংবেদনশীল নির্দেশক (Gender Sensitive Indicators) হলো লিঙ্গ ভিত্তিক নির্দেশক। একটি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে একটি নির্দিষ্ট সমাজে নারী ও পুরুষের মধ্যে সম্পর্কের পরিবর্তনসমূহ পর্যবেক্ষণ ও প্রদর্শনের লক্ষ্যে জেভার সংবেদনশীল নির্দেশক ব্যবহার করা হয়।

অন্য যে বিষয়গুলো এখানে বিবেচিত হতে পারে তাহলো এলাকা, বয়স ও জাতিগত অবস্থা। নির্দিষ্ট সময়ে নারী-পুরুষ উভয়ের অবস্থা ও অবস্থান, ভূমিকা ও মর্যাদার পরিবর্তনসমূহ যথাযথভাবে ব্যাখ্যা ও বিশ্লেষণ করতে হবে। কারণ পরবর্তী সময়ে এই নির্দেশকগুলোর অবস্থা ও অবস্থান পরিবর্তন হয়ে যেতে পারে।

জেশার সংবেদনশীল নির্দেশকসমূহের ধরন

- পরিমাণগত
- গুণগত ।

পরিমাণগত : সাধারণত সংখ্যাগত দিক দিয়ে বালক-বালিকা ও নারী-পুরুষের অবস্থান বোঝানো হয় ।

- প্রকল্পের বা কার্যক্রমের চাহিদা নির্ধারণ এবং প্রাথমিক রূপরেখায় (design) সকল স্টেকহোল্ডারের লিঙ্গ, বয়স, অবস্থাভেদে তাদের সংখ্যা;
- প্রকল্পের কার্যক্রমে (করে শ্রম, ফসল, অর্থ ইত্যাদি) নারী এবং পুরুষের মতামতের গ্রহণযোগ্যতার লেভেল বা মাত্রা এবং এর সংখ্যা;
- বিভিন্ন আর্থ-সামাজিক অবস্থা ও বয়সভেদে প্রকল্পের সুফল প্রাপ্তিতে নারী ও পুরুষের সংখ্যাগত অবস্থান ।

গুণগত : নারী-পুরুষের এবং বালক-বালিকার অংশগ্রহণ, সিদ্ধান্ত গ্রহণ, কাজের ধরন, প্রক্রিয়া, কারণ বিশ্লেষণ, কোন কাজ কেন করা সম্ভব হয়েছে এবং সম্ভব না হলে তার কারণ কী এগুলো বিশ্লেষণ করা ।

- প্রকল্প চক্রের বা উন্নয়ন কার্যক্রমের বিভিন্ন পর্যায়ে স্টেকহোল্ডারদের অংশগ্রহণের মাত্রা, কারণ, কার্যকারীতা বিশ্লেষণ;
- গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় যথেষ্ট সংখ্যক নারীর অংশগ্রহণের মাত্রা, প্রক্রিয়া, বিশ্লেষণ, বাধা বিপত্তি চিহ্নিতকরণ;
- স্টেকহোল্ডারদের মতামত এবং গুণগত বিশ্লেষণের মাধ্যমে এই মাত্রা পরিমাপ করা যাবে ।

জেভার সংবেদনশীল নির্দেশক নির্ধারণের জন্য বিবেচ্য বিষয়াবলী

- যথাসম্ভব সকল স্টেকহোল্ডারদের অংশগ্রহণের মাধ্যমে নির্দেশকসমূহ নির্ধারণ করা প্রয়োজন;
- নির্দেশকগুলো লিঙ্গ ভিত্তিক এবং বিভাজিত হবে। এগুলো যথাসম্ভব বয়সভিত্তিক বিভাজিত হওয়াও আবশ্যিক;
- উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠী নারী-পুরুষের ভূমিকাকে শণাক্ত (address) করবে;
- নারী-পুরুষ উভয়ের বাস্তবমুখী চাহিদা ও কৌশলগত জেভার চাহিদার/স্বার্থের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট হবে;
- সংখ্যাগত এবং গুণগত উভয় ধরনের নির্দেশক ব্যবহৃত হবে;

- নির্দেশকগুলো সহজ, সাবলীল এবং সহজবোধ্য ভাষায় নির্ধারিত হবে;
- নির্দেশকের সংখ্যা কম হওয়া বাঞ্ছনীয়; নিয়ম অনুযায়ী একটি বিষয়ের উপর সর্বোচ্চ ছয়টি নির্দেশক থাকতে পারে;
- কৌশলগত দিক থেকে প্রয়োগযোগ্য হতে হবে;
- নির্দেশকগুলোর মাধ্যমে একটি নির্দিষ্ট সময়ের অবস্থা পরিমাপযোগ্য হবে;
- এর প্রকৃত ফোকাস হতে হবে ফলাফল (Outcome) কী তা দেখা।

অধিবেশন - পনের

অধিবেশনের শিরোনাম : জেডার সংবেদনশীল তথ্য সংগ্রহ ও
প্রতিবেদন প্রণয়ন

অধিবেশনের সময়কাল : ১ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- জেডার সমতা অর্জনে জেডার বিভাজিত তথ্য সংগ্রহ ও ব্যবস্থাপনার গুরুত্ব উপলব্ধি করা;
- জেডার ভিত্তিক তথ্য বিশ্লেষণ প্রক্রিয়া সম্পর্কে জানা;
- জেডার সংবেদনশীল প্রতিবেদন তৈরির প্রক্রিয়া সম্পর্কে ধারণা লাভ।

পদ্ধতি

- ভিআইপিপি (VIPP)
- ছোট দলে আলোচনা
- মাথা খাটানো (Brain Storming)
- তথ্য ছক/ টেবিল বিশ্লেষণ
- প্রতিবেদন তৈরি
- প্রশ্নোত্তর আলোচনা
- দলীয় আলোচনা

মাধ্যম ও উপকরণ

- ভিআইপিপি (VIPP) কার্ড
- বোর্ড ও পিন
- ফ্লিপচার্ট
- মার্কার
- তথ্য ছক/টেবিল ও প্রতিবেদন তৈরির ছক
- হোয়াইট বোর্ড ও মার্কার
- মাস্কিং টেপ
- মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর
- ওভারহেড প্রজেক্টর
- হ্যান্ডআউট ১৫.১ : জেডার সংবেদনশীল তথ্য সংগ্রহ ও প্রতিবেদন প্রণয়ন
- প্রশিক্ষণ উপকরণ : ১৫.১ - ১৫.৬
- স্লাইড : ১৫.১ থেকে ১৫.৮

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
ভিআইপিপি (VIPP) উপস্থাপনা, প্রশ্নোত্তর আলোচনা ১০ মিনিট	১. অধিবেশনের উদ্দেশ্য এবং জেডার সংবেদনশীলতার ধারণা : <ul style="list-style-type: none">● প্রথমে সহায়ক সবার সঙ্গে কুশল বিনিময় করে অধিবেশন শুরু করবেন;● অধিবেশনের উদ্দেশ্যসমূহ ব্যাখ্যা করবেন;● সহায়ক 'জেডার সংবেদনশীল' লিখিত ভিপি কার্ড বোর্ডে স্থাপন করবেন। সহায়ক যথাসম্ভব সবাইকে আলোচনা করার সুযোগ দেবেন ও তাদের মতামত ফ্লিপচার্টে লিখবেন। প্রশ্নোত্তরের মাধ্যমে এ বিষয়ে সকলের ধারণা সুস্পষ্ট করতে সাহায্য করবেন;	ভিপি কার্ড, বোর্ড, পিন, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর, ওভারহেড প্রজেক্টর, হ্যান্ডআউট ১৫.১, স্লাইড ১৫.১ থেকে ১৫.২

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
	<ul style="list-style-type: none"> পূর্বে লিখিত টিএস/মাল্টিমিডিয়া/ফ্লিপচার্ট দেখিয়ে জেভার সংবেদনশীলতা সম্পর্কে সকলের ধারণা পরিষ্কার করবেন; সহায়ক এবার জেভার সংবেদনশীল তথ্য-উপাত্ত (Gender Sensitive Data) সম্পর্কে আলোচনা করবেন; প্রশ্নোত্তরের মাধ্যমে এই উপাত্ত সংগ্রহের প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে সকলের মতামত জেনে নেবেন। আলোচনার মাধ্যমে সকলের ধারণা সুস্পষ্ট করবেন। 	
<p>ছোট দলে আলোচনা, তথ্য বিশ্লেষণ, দলীয় আলোচনা ও মাথা খাটানো</p> <p>৪৫ মিনিট</p>	<p>২. জেভার সংবেদনশীল এবং জেভার বিভাজিত তথ্য বিশ্লেষণ :</p> <ul style="list-style-type: none"> মবিঅ কার্যক্রমের কোন কোন ক্ষেত্রে জেভার সংবেদনশীল তথ্য-উপাত্ত ব্যবহার করা প্রয়োজন সে সম্পর্কে তিনজনের ছোট ছোট দলে আলোচনা করতে বলবেন; সহায়ক প্রতি দল থেকে একটি করে মতামত নিয়ে ফ্লিপচার্ট অথবা হোয়াইট বোর্ডে লিখবেন। সকল দলের বলা শেষ হলে কোনো দলের নতুন কিছু সংযোজন করার আছে কী-না তা জেনে নেবেন এবং ফ্লিপচার্ট/বোর্ডে লিখবেন। প্রয়োজনে সহায়ক আরও কিছু বিষয় সংযোজন করবেন; সহায়ক এবার অংশগ্রহণকারীদের প্রয়োজনমতো চারটি দলে ভাগ করবেন। প্রত্যেক দলকে ভিন্ন ভিন্ন বিষয়ের ওপর তৈরি করা ছক/টেবিল দেবেন। যেমন: শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও পুষ্টি, কর্মসংস্থান, ঋণ বিতরণ ইত্যাদি। প্রত্যেক দল দু'টি করে তথ্য সারণী/টেবিল পাবেন; সহায়ক প্রত্যেক দলকে একটি ছক জেভার বিভাজিত এবং অপরটি জেভার বিভাজিত নয় এমন ২টি করে তথ্য সারণী/টেবিল দেবেন; প্রতিটি দল প্রথমে জেভার বিভাজন ছাড়া এবং পরে জেভার বিভাজিত তথ্য পর্যালোচনা করবেন। এই অনুশীলন থেকে তাদের শিক্ষণীয় বিষয় ও মতামত ফ্লিপচার্টে লিখবেন। 	<p>ফ্লিপচার্ট, হোয়াইট বোর্ড, মার্কার, প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৫.১</p>
<p>দলীয় আলোচনা</p> <p>৩৫ মিনিট</p>	<p>৩. প্রতিবেদন প্রণয়ন ও উপস্থাপনা :</p> <ul style="list-style-type: none"> পূর্বে গঠিত ৪টি দলে কাজ করবেন; প্রতি দলের জন্য নির্দিষ্টকৃত জেভার বিভাজিত ছক/ তথ্য সারণী এবং জেভার বিভাজন ছাড়া ছক/ তথ্য সারণীর ওপর কাজ করবেন। এবার নির্ধারিত ছক অনুযায়ী প্রত্যেক দলকে নিজ নিজ বিষয়ের ওপর প্রতিবেদন তৈরি করতে অনুরোধ করবেন। সহায়ক বলবেন, প্রতিবেদন তৈরির জন্য যে বিষয়গুলো বিবেচনা করতে হবে তা হলো - <p>ক. সংক্ষিপ্ত ভূমিকা খ. সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্য গ. প্রাপ্ত ফলাফল বিশ্লেষণ ঘ. এক বা একাধিক সুপারিশ ঙ. সংক্ষিপ্ত উপসংহার</p>	<p>ফ্লিপচার্ট, মার্কার হ্যান্ডআউট ১৫.১ ও প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৫.১ স্লাইড</p>

পদ্ধতি ও সময়	সহায়কের করণীয়	উপকরণ
	<ul style="list-style-type: none"> ● সহায়ক প্রত্যেক দলের কার্যক্রম ঘুরে ঘুরে দেখবেন এবং প্রয়োজনীয় সহায়তা দেবেন; ● আলোচনা শেষ হলে এবং প্রতিবেদন তৈরি হলে সকল দলকে বড় দলে একত্রিত করতে বলবেন; প্রত্যেক দল প্রথমে নিজ নিজ বিষয়ের ওপর প্রণীত তথ্য সারনী বিশ্লেষণ থেকে কী পেয়েছেন তা তুলে ধরবেন; ● এরপর দলীয় সদস্যদের দ্বারা তৈরিকৃত প্রতিবেদন স্ক্রিপচার্টের মাধ্যমে তুলে ধরবেন; ● অন্যান্য দল থেকে কোনো মতামত থাকলে তা সংযোজন করবেন। উপস্থাপনা শেষ হলে প্রত্যেক দলকে তাদের কাজের জন্য হাততালি দিয়ে উৎসাহিত করবেন। ● সকল দলের উপস্থাপনা শেষ হলে হ্যান্ডআউট ১৫.১ বিতরণ করবেন এবং সহায়ক সবাইকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করবেন। 	

জেভার সংবেদনশীল তথ্য সংগ্রহ ও প্রতিবেদন প্রণয়ন

নারী-পুরুষের সামাজিক, সাংস্কৃতিক, দৃষ্টিভঙ্গি এবং মানবসৃষ্ট অন্যান্য যে পার্থক্যগুলো (নারী ও পুরুষের চাহিদা, ভূমিকা, দায়িত্ব, অস্তিত্ব এবং পরিচয় সংক্রান্ত) রয়েছে সে বিষয়ে সচেতন হওয়া এবং প্রতিক্রিয়া ব্যক্ত করাকে জেভার সংবেদনশীলতা বলে। নারী এবং পুরুষ পরস্পরের সঙ্গে যে বিভিন্ন রকম সামাজিক পরিপ্রেক্ষিতে সম্পর্কযুক্ত হয় সে বিষয়ে সচেতনতা এবং জেভার সংবেদনশীলতার লৈঙ্গিক কারণে নারীর উপর নিপীড়ন বিচ্ছিন্নভাবে ক্রিয়াশীল বিষয় নয়, অন্যান্য নিপীড়নমূলক নীতি দ্বারা প্রভাবিত। যেমন: বর্ণ, শ্রেণি, সংস্কৃতি, বয়স ইত্যাদি। নারী এবং পুরুষের যেসকল বৈশিষ্ট্য ও আচরণ সমাজ ও সংস্কৃতিতে স্বাভাবিক বলে গণ্য হয়েছে সে সমস্ত বৈশিষ্ট্য ও আচরণ পুরুষ ও নারী উভয়ই দীর্ঘকালের চর্চার ফলে স্বাভাবিক বলে মেনে নিয়েছে। সে কারণে নিপীড়ক ও নিপীড়িত উভয়ই এই বৈষম্যের প্রভাবক এবং নিপীড়িতজন এই প্রভাবে অধিকতর ভুক্তভোগী।

জেভার সংবেদনশীলতার অর্থ হলো সমাজের যে জটিল বিন্যাসে আমাদের সামাজিকায়ন ঘটে তার ভেতরে সচেতনতা গড়ে তোলার একটি প্রক্রিয়া যার উদ্দেশ্য হলো নারীর কৌশলগত চাহিদা/স্বার্থ (Strategic Need/Interest) অনুযায়ী কাজটি করা। জেভার সংবেদনশীলতাকে প্রকৃতপক্ষে জেভার সচেতনতার একটি উচ্চতর ধাপ বলা যেতে পারে, যার মাধ্যমে ইতিবাচক পরিবর্তনের লক্ষ্যে নারী-পুরুষ নির্বিশেষে বৈষম্যকে সচেতনতা সহকারে পর্যবেক্ষণ করে যথাযথ কর্ম-পরিকল্পনাসহ প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়।

জেভার সংবেদনশীল তথ্য সংগ্রহ এবং প্রতিবেদন প্রণয়নের প্রয়োজনীয়তা

গবেষণা ও প্রায়োগিক গবেষণার কাজে আমরা প্রায়শই তথ্য সংগ্রহ করে থাকি। বিশেষ করে কোনো কার্যক্রম ও কর্মসূচির অগ্রগতি পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নের ক্ষেত্রে নিয়ম ও পদ্ধতিগত বিষয়াদি পর্যবেক্ষণ সহকারে তথ্য সংগ্রহ ও তথ্য বিশ্লেষণ করে প্রাপ্ত ফলাফলের ভিত্তিতে পরবর্তী পদক্ষেপ নেয়া হয়। অংশগ্রহণভিত্তিক পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নের ক্ষেত্রে তথ্যসংগ্রহ, প্রক্রিয়াকরণ, বিশ্লেষণ ও প্রতিবেদন প্রণয়নের ক্ষেত্রে কতগুলো বিষয়ে সচেতন হওয়া আবশ্যিক।

প্রথমই মনে রাখতে হবে যে, এই তথ্যসমূহের ব্যবহারকারী কে? তথ্য সংগ্রহকারী কে? প্রকল্পের সুফলভোগীগণ ও স্টেকহোল্ডারগণ কর্তৃক ব্যবহার উপযোগী ছক তৈরি করা হলে নারী ও পুরুষ উভয় ধরনের সুফলভোগী/স্টেকহোল্ডারগণ তথ্য সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ কাজে সহায়তা করতে পারবেন। প্রকল্প ব্যবস্থাপনা ও সেবা সহায়তা প্রদানে নারী-পুরুষ কে কোন ধরনের ভূমিকা ও দায়িত্ব পালন করেন সেটি বিবেচনা করে মূল্যায়ন ছকের প্রক্রিয়া, পদ্ধতি, প্রভাব –সকল ক্ষেত্রেই জেভার সংবেদনশীলতা নিশ্চিত করতে হবে। প্রকল্পের/কর্মসূচির স্থায়ীত্বকাল বহুলাংশে নির্ভর করে এর কার্যকর বাস্তবায়নের উপর। কার্যক্রমের কার্যকর বাস্তবায়ন নির্ভর করে নারী-পুরুষের সম-অংশীদারিত্ব এবং সমান সুযোগ ও নিয়ন্ত্রণের উপর। সেজন্য জেভার বিভাজিত তথ্য সংগ্রহ করা একান্ত প্রয়োজন। সম্ভবত কারণে জেভার ভিত্তিক ও জেভার বিভাজিত তথ্য সংগ্রহের জন্য জেভার সংবেদনশীল নির্দেশক (Indicator) তৈরি, ব্যবহার এবং বিশ্লেষণও জরুরি।

জেভার সংবেদনশীল তথ্য সংগ্রহ ও তথ্য বিশ্লেষণের জন্য বিবেচ্য বিষয়সমূহ

- ক. জেভার ভূমিকা : (উৎপাদন, পুনরুৎপাদন ও সামাজিক ব্যবস্থাপনা এবং সামাজিক রাজনৈতিক ব্যবস্থাপনা);
- খ. জেভার চাহিদা : বাস্তবমুখী চাহিদা ও কৌশলগত চাহিদা/স্বার্থ;
- গ. জেভারভিত্তিক কর্মবণ্টন ব্যবস্থা, কাজের সময় এবং স্থান (বাড়ির ভিতর না-কী বহিরাঙ্গনে);
- ঘ. নারীর অবস্থা এবং অবস্থান;
- ঙ. সম্পদ, তথ্য, সিদ্ধান্ত ক্ষেত্রে প্রবেশ (access) ও নিয়ন্ত্রণ (control);
- চ. উন্নয়নে নারীর অদৃশ্য অবদান, যেমন: পরিবারের ব্যয় সংকোচন, ফসল উৎপাদন ও উত্তোলনে ভূমিকা।

তথ্য সংগ্রহের নীতি

- একাধিক উৎস ব্যবহার এবং একাধিক পদ্ধতিতে তথ্য সংগ্রহ (গবেষণা, সমীক্ষা, সেনসাস, সেকেন্ডারী সোর্স ইত্যাদি);
- সরাসরি পর্যবেক্ষণ, অংশগ্রহণধর্মী অনুসন্ধান পদ্ধতি ব্যবহার;

- দলীয় সাক্ষাৎকার এবং ব্যক্তিগত সাক্ষাৎকার উভয় পদ্ধতির ব্যবহার;
- স্থানীয় তথ্য সংগ্রহকারী নিয়োগ;
- গবেষক এবং তথ্য সংগ্রহকারী উভয় স্থলে নারীর প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিতকরণ;
- রেফারেন্স পিরিয়ড (যেমন: কোন বছরের তথ্য তা উল্লেখ করা। এক্ষেত্রে Database on Women and Children Issues, MOWCA 2008 ইত্যাদি ব্যবহার করা যেতে পারে);
- সংগৃহীত তথ্য ব্যবহার করে প্রতিবেদন তৈরি, প্রকাশ, প্রচার ও সংরক্ষণ;
- তথ্য সংগ্রহকারী হিসেবে শ্রবন ক্ষমতা বৃদ্ধি করা;
- স্থানীয় ভাষা ব্যবহার, স্থানীয় লোকদের জ্ঞানের উপর আত্ম-বিশ্বাস ও শ্রদ্ধাবোধ।

জেন্ডার বিভাজিত তথ্য সংগ্রহ ও তথ্য বিশ্লেষণে অন্তরায়সমূহ

- নারীর কাজের অদৃশ্যতা;
- ধারণাগত সীমাবদ্ধতা (যেমন: মনে করা হয় ঋণের মাধ্যমে পরিবারের সকলে সমান সুফল পাবে);
- পদ্ধতিগত (যে পদ্ধতিতে তথ্য সংগৃহীত হবে তা সঠিক কী-না দেখতে হবে);
- নারীর পুনরুৎপাদনমূলক কিছু কিছু কাজ (যেমন: ব্যয় সাশ্রয় হয় এমন কাজ) মূল্যায়নের জন্য টুলস এবং নির্দেশক-এর অভাব;
- পক্ষপাতদুষ্টতা (স্থান, সময়, ঋতু, প্রকল্প);
- সংবেদনশীল তথ্য প্রকাশে (বহুবিবাহ, তালাক, নির্যাতন) সামাজিক, সাংস্কৃতিক ও মূল্যবোধগত প্রতিবন্ধকতা।

জেন্ডার সংবেদনশীল বিশ্লেষণ প্রক্রিয়া

জেন্ডার সংবেদনশীল বিশ্লেষণ হচ্ছে এমন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে পরিবার, সমাজ ও সংগঠনে নারী-পুরুষ সম্পর্কিত বিষয়সমূহ শনাক্ত করা হয় এবং এ বিষয়সমূহের প্রকৃতি, প্রভাব, পরিমাণ, অবস্থা, অবস্থান ও কারণসমূহ বিশ্লেষণ করা হয়। নারীদেরকে উন্নয়নের মূল স্রোতে সম্পৃক্ত করার পরিকল্পনা প্রণয়ন এবং উন্নয়ন কার্যক্রম বাস্তবায়নের জন্য নারী-পুরুষের অবস্থা ও অবস্থান সম্পর্কে যথাযথভাবে তথ্য সংগ্রহ এবং তা জেন্ডার সংবেদনশীলতার মানদণ্ডে বিশ্লেষণের প্রয়োজন রয়েছে। জেন্ডার সংবেদনশীল বিশ্লেষণ পরিমাণগত ও গুণগত উভয়ভাবে করতে হবে। গুণগত বিশ্লেষণের মাধ্যমে আমাদের সামাজিক, সাংস্কৃতিক, মূল্যবোধগত বিষয়গুলো পরিষ্কার ও গ্রহণযোগ্য হয়। জেন্ডার বিশ্লেষণের জন্য নিম্নলিখিত বিষয়গুলো বিবেচনা করা প্রয়োজন।

- নারী ও পুরুষদের ভূমিকাসমূহ কার্যকরভাবে অনুধাবন করা (উৎপাদন, পুনরুৎপাদন, সামাজিক ব্যবস্থাপনা ও সামাজিক রাজনৈতিক ভূমিকা);
- বাস্তবগত জেন্ডার চাহিদা এবং কৌশলগত জেন্ডার চাহিদা/স্বার্থ এবং এর প্রয়োজনীয়তা ও প্রভাবসমূহ জানা;
- পরিবার, সমাজ ও সংগঠনে পুরুষ এবং নারীদের অবদান সম্পর্কে ধারণা;
- নারী-পুরুষের সম্পর্ক উন্নয়নের প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধি করা;
- নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা আনয়নে উন্নয়নের অবস্থা সম্পর্কে অবহিত হওয়া;
- নারীদের উন্নয়নের ক্ষেত্রে বাধাসমূহ শনাক্ত করা;
- উন্নয়ন কার্যক্রমে পুরুষ এবং নারী স্টেকহোল্ডারদের সম্পৃক্ত করা;
- নারী উন্নয়নের ক্ষেত্রে বিভিন্ন প্রভাবসমূহ নিরূপণ করা;
- সম্ভাব্য ঝুঁকিসমূহ নিরূপণ এবং সেগুলো দূরীকরণের জন্য কৌশল প্রণয়ন।

টেবিল- ১: শিক্ষা এবং স্বাক্ষরতার হার, ২০০৬

বয়সের শ্রেণি ও সূচক	জাতীয়	গ্রাম	শহর
প্রাথমিক বিদ্যালয়ে সঠিক তালিকা ভুক্তির অনুপাত			
৬-১০ বৎসর			
উভয়	৮৫.০	৮৪.৫	৮৬.৯
ছেলে	৮৪.৪	৮৩.৮	৮৬.৬
মেয়ে	৮৫.৬	৮৫.২	৮৭.২
স্বাক্ষরতার হার ৫ বৎসর +			
উভয়	৫৫.৬৯	৪৬.৯৯	৬১.৮৮
পুরুষ	৫৩.৭২	৬৯.৯৯	৬৫.১৭
নারী	৪৭.৫৬	৪৩.৮৭	৫৮.৫৫
স্বাক্ষরতার হার ৭ বৎসর +			
উভয়	৫২.৪৯	৪৮.৬৬	৬০.০১
পুরুষ	৫৫.৭৭	৫১.৯২	৬৭.৫৩
নারী	৪৯.১১	৫৪.২৭	৬০.৪৭
স্বাক্ষরতার হার ১৫ বৎসর +			
উভয়	৫৩.৬৮	৪৮.৯৩	৬৩.৩৬
পুরুষ	৫৮.৪৮	৪৩.৭৬	৭২.২৫
নারী	৪৮.৮২	৪৪.০০	৬২.৪৯

Drm: ১১১১১১, ÷ ১১১১১১ ১১১ ১১১, ২০০৬/

টেবিল- ৩: ক্ষুদ্র ঋণ কার্যক্রমে অংশগ্রহণকারীদের ধরণ, ২০০৫

অংশগ্রহণকারীদের অবস্থা	২০০০		২০০৪	
	পুরুষ	নারী	পুরুষ	নারী
কখনও অংশগ্রহণ করে না	২৮	৩২	২৮	১৯
আনুষ্ঠানিক অংশগ্রহণকারী	৭২	৭৮	৪৪	৩৯
অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে	-	-	-	-
- দীর্ঘ সময়ে ঝড়ে পড়া	০৯	০১	০৩	০২
- সাম্প্রতিক ঝড়ে পড়া	১১	১০	০২	০১
- নতুন অন্তর্ভুক্তি	২০	২১	০৫	০২
- উত্তোলনকারী	১৮	০৮	০৬	০২
- নিয়মিত অংশগ্রহণকারী	১৪	৩৮	২৮	৩২

টেবিল-৪: বানরীপাড়া উপজেলায় সেক্টর অনুযায়ী ক্ষুদ্র ঋণ বিতরণ কার্যক্রম, ২০০৮

কার্যক্রম/সাব সেক্টর	১৯৯৫	১৯৯৬	২০০৭	২০০৮
কৃষি উৎপাদন	১৬.৯৩	১৫.৯৯	১৩.৩৫	১২.২২
গবাদি পশু পালন	১১.২৭	৬.৬৩	৩.৭৪	৯.৯৭
মুরগী পালন	১.৯৭	০.২৭	০.৪৩	১.০৮
মৎস্য চাষ	০.৮০	০.৪৩	০.৬০	০.৯৩
নার্সারী/বনায়ন	০.১১	০.০৭	০.১১	০.১৫
সবজী উৎপাদন	০.৩৪	০.০৭	০.০০	০.১৫
সেলাই মেশিন	০.১৯	০.১৩	০.০০	০.১৫
নলকূপ	০.১৩	০.৩০	০.২২	০.১৫
সেচযন্ত্র	০.৩০	০.৩৭	০.৩৮	০.১২
কাচা (সবজী) ব্যবসা	১.৭৫	০.৯০	০.৬০	২.৩২
গৃহ নির্মাণ/মেরামত	৫.১৬	৬.৩৩	৭.৩৩	৪.৬০
রিক্সা/ভ্যান	২.৮১	১.৯৭	১.৭৯	২.২৪
ফেরী ব্যবসা	০.৬৬	০.৫৩	০.৭৫	০.৫৬
প্রক্রিয়াজাতকরণ/ব্যবসা	৬.০৯	১.৮০	০.৮৭	১.৪৯
জমি বন্ধক নেয়া	২.২৪	২.৯০	৩.০৯	২.৫১
ভানকি	০.০৪	০.০৭	০.৩৩	০.১২
বিদেশে শ্রমিক পাঠানো	০.২৩	০.১০	০.৩৩	০.২১
বিবাহ	০.৯৯	১.০৩	২.৬০	১.২৯

প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৫.১

কার্যক্রম/সাব সেক্টর	১৯৯৫	১৯৯৬	২০০৭	২০০৮
ভোগ্যপণ্য	১৮.১২	২৭.২৮	২০.৬২	২৫.০৭
ক্ষুদ্র ব্যবসা	১৭.৬৩	১২.৩৯	১৬.১৭	১৯.০০
অন্যান্য মাধ্যম/বড় ব্যবসা	০.৯১	০.৯৭	২.৬০	২.৫৫
এমব্রয়ডারী	০	১.১৭	১.১৯	০.৮৫
স্যানিটেশন	০	৩.০০	০.০৫	০.০২
মোবাইল ফোন	০	৩.৯০	২.৬০	২.৮৬
কুটির শিল্প	১.৫৬	০.১৭	৭.৫৪	৩.৯২
অন্যান্য	৯.৭৮	১১.২৬	১২.৭০	৫.৪৭
মোট:	১০০.০০	১০০.০০	৯৮.৩৮	১০০.০০

Drum : chsk I qj'KJK Dbqpb cKI, 2008

টেবিল-৫: সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে শিক্ষার্থী ও শিক্ষকের সংখ্যা, ২০০৬

বিশ্ববিদ্যালয়ের নাম	শিক্ষার্থী			শিক্ষক		
	পুরুষ	নারী	মোট	পুরুষ	নারী	মোট
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়	১৭২৩০	৯০০৩	২৬২৩৩	১১৮৩	৪২২	১৬০৫
বুয়েট	৬৬৬৫	১৩৮২	৮০৪৭	৪৪২	৭৭	৫১৯
খুলনা বিশ্ববিদ্যালয়	৩৩৫৪	৯৩৩	৪২৮৭	২২৯	৪০	৫১৯
বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিব মেডিকেল বিশ্ববিদ্যালয়	৭০৫	৩২০	১০২৫	৩২৮	৯৯	৪২৭
মাওলানা ভাসানী বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি বিশ্ববিদ্যালয়	৬২৫	১৪০	৭৬৫	৫৭	০৪	৬১
রাজশাহী প্রকৌশল ও প্রযুক্তি বিশ্ববিদ্যালয়	১৪৬৯	১৩৭	১৬০৬	১৩০	০৩	১৩৩
খুলনা প্রকৌশল ও প্রযুক্তি বিশ্ববিদ্যালয়	১৬৯৩	১৮৮	১৮৮১	১২৮	০৮	১৩৬
মোট :	৩১৭৪১	১২১০৩	৪৩৮৪৪	২৪৯৭	৬৫৩	৩১৫০

Drum : nekje `ij q gÄjx Kigkb, newGm, 2007

প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৫.১

টেবিল- ৬: বিভাগওয়ারী শিক্ষক ও ছাত্রের সংখ্যা সরকারি ও বেসরকারি ২০০৩ এবং ২০০৫

বিভাগ	সরকারি		বেসরকারি		মোট ২০০৩	মোট ২০০৫
	এইচএসসি	ডিগ্রী	এইচএসসি	ডিগ্রী		
শিক্ষক						
বরিশাল	-	৮৭৬	১৫৭৭	২৭৫৩	৫২০৬	৭০৫১
চট্টগ্রাম	৬৫	১৮৮৪	৩২৫০	৩৯৬৯	৯১৬৮	১১৩৪৫
ঢাকা	১২৫	২৯৭০	৭১৮১	৯৯১৪	২০১৯০	২১১১৬
খুলনা	৩৫	১৫৮৬	৫১৭৩	৫৭৪৭	১২৫৪১	১৫০০৯
রাজশাহী	১৪৮	২৪৯২	১১৮৪৮	১১৮৯৯	২৬১৮৭	৩৩৬২৭
সিলেট	৪	৪৯২	৮৩২	৭১৯	২০৪৭	২২৫৩
বাংলাদেশ	৩৭৭	১০৩০০	২৯৮৬১	৩৫০০১	৭৫৩৩৯	৯০৪০১
ছাত্র						
বরিশাল	-	৪৮৬১৫	২৭৮৫৮	৩৯৮২৪	১১৬২৯৭	৮৬৮৪৩
চট্টগ্রাম	১২৫৮	৮৪৭৭১	৬৪১৭২	১১৪৬২৭	২৬৪৮৭৫	২৩৩০০১
ঢাকা	২৫২০	১৩১২৮২	১০২৪০০	২২১৭৬০	৪৫৭৯৬২	৪৩৫৬২৭
খুলনা	৫১১	৮১০৪০	৫২৩৫৮	১০৫৯৬৯	২৩৯৮৭৮	২০১৪০৯
রাজশাহী	২৭০২	১২৯১৮৯	১৫৯৪৩৬	১৯৮৬৭১	৪৮৯৯৯৮	৩৫৮০০৫
সিলেট	১৫৮	১৯০৫৫	১৫৩৭২	১৬২৩৬	৫০৮২১	৫২০৩৪
বাংলাদেশ	৭১৪৯	৪৯৩৯৫২	৪২১৫৯৬	৬৯৭০৮৭	১৬১৯৮৩১	১৩৬৬৯১৯

Drm: weGGmweBGj Gm evsj vř`k cwi msL`vb cřKU eB 2007

টেবিল-৭ : চাকরির অবস্থার ওপর ভিত্তি করে ১৫ বৎসর যাবত চাকরিজীবীদের সাপ্তাহিক কাজের গড় (ঘণ্টা), ১৯৯৫-৯৬ এবং ১৯৯৯-২০০

কাজের অবস্থা	সকল	
	১৯৯৫-১৯৯৬	১৯৯৯-২০০০
নিজস্ব কাজ/হিসাবের কাজ	৪৬	৪৭
মালিক	৪২	৪১
চাকরিজীবী	৫২	৪৯
বিনা বেতনে পরিবারে সাহায্যকারী	২৫	৩২
দৈনিক শ্রমিক	৪৮	৪৯

Dr: ১৯৯৫-২০০০, GBPA/BBGm/

টেবিল-৮ : জেতার ও অবস্থানের ওপর ভিত্তি করে ১৫ বৎসর বয়সী বা তার উর্ধ্ব বয়সী চাকরিজীবীদের অবস্থান (২০০০)

কাজের অবস্থা	জাতীয়		গ্রাম		শহর	
	নারী %	পুরুষ %	নারী %	পুরুষ %	নারী %	পুরুষ %
মোট	৯৯.৪	১০০.০	১০০.০	১০০.০	১০০.০	১০৯.০
নিজস্ব কাজ/হিসাবের কাজ	২৬.০০	৫১.৪	২৭.১	৫২.৯	৩০.০	৪৬.৩
মালিক	০.০	০.৩	০.০	০.০	০.০	১০.৫
চাকরিজীবী	২০.৩	১৫.৮	১১.৯	১০.৭	৪৫.০	৩৪.৩
বিনা বেতনে পরিবারে সাহায্যকারী	৩৪.১	৬.৪	৪০.৭	৬.৯	১৫.০	৪.৫
দৈনিক শ্রমিক	১৯.০	২৬.১	২০.৩	২৯.৫	১০.০	১৩.৪

Dr: ১৯৯৫-২০০০, Gj GdGm/

জেভার সংবেদনশীল তথ্য সংগ্রহ ও প্রতিবেদন প্রণয়ন

অধিবেশনের উদ্দেশ্যাবলী

- জেভার সমতা অর্জনে জেভার ভিত্তিক ও বিভাজিত তথ্য সংগ্রহ ও ব্যবস্থাপনার গুরুত্ব উপলব্ধি করা;
- জেভার ভিত্তিক তথ্য বিশ্লেষণ প্রক্রিয়া সম্পর্কে জানা;
- জেভার সংবেদনশীল প্রতিবেদন তৈরির প্রক্রিয়া সম্পর্কে ধারণা লাভ।

জেভার সংবেদনশীলতা

নারী-পুরুষের সামাজিক, সাংস্কৃতিক, দৃষ্টিভঙ্গি এবং মানবসৃষ্ট অন্যান্য যে পার্থক্যগুলো (নারী ও পুরুষের চাহিদা, ভূমিকা, দায়িত্ব, অস্তিত্ব ও পরিচয় সংক্রান্ত) রয়েছে সে বিষয়ে সচেতন হওয়া এবং প্রতিক্রিয়া ব্যক্ত করাকে জেভার সংবেদনশীলতা বলে।

জেভার সংবেদনশীল বিশ্লেষণ প্রক্রিয়া

জেভার সংবেদনশীল বিশ্লেষণ হচ্ছে এমন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে পরিবার, সমাজ ও সংগঠনে নারী-পুরুষ সম্পর্কিত বিষয়সমূহ শনাক্ত করা হয় এবং এ বিষয়সমূহের প্রকৃতি, প্রভাব, পরিমাণ, অবস্থা, অবস্থান ও কারণসমূহ বিশ্লেষণ করা হয়।

নারীদেরকে উন্নয়নের মূল স্রোতে সম্পৃক্ত করার পরিকল্পনা প্রণয়ন এবং উন্নয়ন কার্যক্রম বাস্তবায়নের জন্য নারী-পুরুষের অবস্থা ও অবস্থান সম্পর্কে যথাযথভাবে তথ্য সংগ্রহ এবং তা জেভার সংবেদনশীলতার মানদণ্ডে বিশ্লেষণের প্রয়োজন রয়েছে।

জেভার বিশ্লেষণের জন্য বিবেচ্য বিষয়সমূহ

- নারী ও পুরুষদের ভূমিকাসমূহ কার্যকরভাবে অনুধাবন করা (উৎপাদন, পুনরুৎপাদন, সামাজিক ব্যবস্থাপনা ও সামাজিক রাজনৈতিক ভূমিকা);
- বাস্তবগত জেভার চাহিদা এবং কৌশলগত জেভার চাহিদা/স্বার্থ এবং এর প্রয়োজনীয়তা ও প্রভাবসমূহ জানা;
- পরিবার, সমাজ ও সংগঠনে পুরুষ এবং নারীদের অবদান সম্পর্কে ধারণা;
- নারী-পুরুষের সম্পর্ক উন্নয়নের প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধি করা;
- নারী-পুরুষের মধ্যে সমতা আনয়নে উন্নয়নের অবস্থা সম্পর্কে অবহিত হওয়া;

- নারীদের উন্নয়নের ক্ষেত্রে বাধাসমূহ শনাক্ত করা;
- উন্নয়ন কার্যক্রমে পুরুষ এবং নারী স্টেকহোল্ডারদের সম্পৃক্ত করা;
- নারী উন্নয়নের ক্ষেত্রে বিভিন্ন প্রভাবসমূহ নিরূপণ করা;
- সম্ভাব্য ঝুঁকিসমূহ নিরূপণ এবং সেগুলো দূরীকরণের জন্য কৌশল প্রণয়ন।

তথ্য সংগ্রহের নীতি

- একাধিক উৎস ব্যবহার এবং একাধিক পদ্ধতিতে তথ্য সংগ্রহ (গবেষণা, সমীক্ষা, সেনসাস, সেকেভারী সোর্স ইত্যাদি);
- সরাসরি পর্যবেক্ষণ, অংশগ্রহণধর্মী অনুসন্ধান পদ্ধতি ব্যবহার;
- দলীয় সাক্ষাৎকার এবং ব্যক্তিগত সাক্ষাৎকার উভয় পদ্ধতির ব্যবহার;
- স্থানীয় তথ্য সংগ্রহকারী নিয়োগ;
- গবেষক এবং তথ্য সংগ্রহকারী উভয় স্থলে নারীর প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিতকরণ;

- রেফারেন্স পিরিয়ড (যেমন: কোন বছরের তথ্য তা উল্লেখ করা। এক্ষেত্রে Database on Women and Children Issues, MOWCA 2008 ইত্যাদি ব্যবহার করা যেতে পারে);
- সংগৃহীত তথ্য ব্যবহার করে প্রতিবেদন তৈরি, প্রকাশ, প্রচার ও সংরক্ষণ;
- তথ্য সংগ্রহকারী হিসেবে শ্রবন ক্ষমতা বৃদ্ধি করা;
- স্থানীয় ভাষা ব্যবহার, স্থানীয় লোকদের জ্ঞানের উপর আত্ম-বিশ্বাস ও শ্রদ্ধাবোধ।

বেইজিং প্যাটফরম ফর অ্যাকশন বাস্তবায়নে জাতীয় কর্মপরিকল্পনা (NAP) : মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়*

কার্যক্রম	উদ্দেশ্য	লক্ষ্যভুক্ত গ্রুপ	গৃহীত কার্যক্রম	মুখ্য কর্তৃপক্ষ	সহায়ক কর্তৃপক্ষ	নির্দেশক	সম্পদ	সময়সীমা
খ: প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থাবলী								
১. মশিবিম এবং মবিঅ'র লোকবল পর্যালোচনাকরণ।	মশিবিম এবং মবিঅ'র কর্মক্ষমতা বৃদ্ধি করা। [এইচ২৪২০৫(বি)]	মশিবিম, মবিঅ	ক) মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর এবং জাতীয় মহিলা সংস্থা'এর প্রতিটি ইউনিটের কার্যবলী পর্যালোচনাকরণ। খ) সংখ্যা এবং যোগ্যতার ভিত্তিতে প্রয়োজনীয় লোকবলের চাহিদা নিরূপণ। গ) বিদ্যমান ষ্টাফের সংখ্যা মূল্যায়নসহ কার্যবল্টন পর্যালোচনা। ঘ) বিদ্যমান ষ্টাফের কর্মক্ষমতা বৃদ্ধিকরণসহ চাহিদার নিরীখে নতুন নিয়োগের বিষয়ে নীতিমালা প্রণয়ন। লোকবল বৃদ্ধির চেয়ে বিদ্যমান লোকবলের কর্মক্ষমতা বৃদ্ধির ওপর অধিক গুরুত্ব প্রদান।	মশিবিম এবং মবিঅ. জামস	সংস্থাপন মন্ত্রণালয়।	- লোকবলের পরিমাণ ও চাহিদা চিহ্নিত হবে। - চাহিদার নিরীখে প্রস্তাব প্রণীত হবে। - কার্য বর্টন সংশোধিত হবে।	প্রয়োজন নেই।	স্বল্প মেয়াদী।
২. মশিবিম এবং মবিঅ'র এর পরিকল্পনা কর্মক্ষমতা শক্তিশালীকরণ।	মশিবিম এবং মবিঅ'র পরিকল্পনা ইউনিট শক্তিশালী করা।	মশিবিম এবং মবিঅ এর পরিকল্পনা ইউনিট।	ক) পরিকল্পনাসহ পরিবীক্ষণ এবং মূল্যায়ন কার্যবলী সম্পাদনের জন্য মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের পরিকল্পনা ইউনিটে পর্যাপ্ত সংখ্যক লোকবল নিশ্চিতকরণ। খ) পরিকল্পনা, পরিবীক্ষণ এবং মূল্যায়ন কাজে পর্যাপ্ত অভিজ্ঞ লোক নিশ্চিতকরণ।	মশিবিম এবং মবিঅ	সংস্থাপন মন্ত্রণালয়।	- পর্যাপ্ত এবং অভিজ্ঞ লোকবল নিয়োগ পাবে। - লোকবল প্রশিক্ষণ পাবে।	কারিগরী সহায়তা।	স্বল্প মেয়াদী।

*G:Luftb i' g:ptuI g:weA Gi mvt_ msikw ikKOr:Abf'Q' i' qv nitqtQ]

g:ikwag: g:mj v i ikci we:qK gS'ij q. g:weA: g:mj v we:qK Aw' bi , R:um: Riziq g:mj v ms'v

প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৫.২

কার্যক্রম	উদ্দেশ্য	লক্ষ্যভুক্ত গ্রুপ	গৃহীত কার্যক্রম	মুখ্য কৰ্তৃপক্ষ	সহায়ক কৰ্তৃপক্ষ	নির্দেশক	সম্পদ	সময়সীমা
৩. প্রশিক্ষণ ও রিসোর্স সেন্টার হিসেবে মবিঅ' এর জাতীয় মহিলা প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন একাডেমী পুনর্গঠন।	প্রশিক্ষণের বিষয়ে অন্যান্য প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউটের রিসোর্স সেন্টার হিসেবে কাজ করা।	এনডাব্লুটিডিএ, জিওবি প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট।	<p>গ) প্রতিনিধিত্বকে শক্তিশালীকরণের জন্য মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের পরিকল্পনা ইউনিটের প্রধানের পদটি উন্নীতকরণ।</p> <p>ঘ) মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় এবং মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের লোকবলসহ বিদ্যমান কর্মক্ষমতাকে পর্যালোচনা।</p> <p>ঙ) মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের পরিকল্পনা ইউনিটে পর্যাপ্ত সংখ্যক লোকবল প্রদান।</p> <p>চ) পরিকল্পনা, পরিবীক্ষণ, মূল্যায়ন এবং জেডার বিশ্লেষণ সংক্রান্ত বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে লোকবলের কর্মক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ।</p> <p>ছ) পরিকল্পনা ইউনিটের অধীনে এমআইএস গঠন</p>	মবিঅ	উইড ফোকাল পয়েন্ট, বিভিন্ন মহিলা সংগঠন, এনজিও বিশেষজ্ঞ, জিও কোর প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট।	<ul style="list-style-type: none"> - উইড/গ্যাড এর বিভিন্ন কোর ম্যাসেজের স্পষ্ট এবং কার্যে ব্যবহারযোগ্য সংজ্ঞাদানসহ বিভিন্ন এজেন্সিতে তা ব্যবহৃত হবে। - বিভিন্ন ওরিয়েন্টেশন ও ব্রিফিং সেশন আয়োজিত হবে। 	কারিগরি সহায়তা এবং পরামর্শমূলক সভার জন্য সম্পদের প্রয়োজন হবে।	স্বল্প মেয়াদী।

প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৫.২

কার্যক্রম	উদ্দেশ্য	লক্ষ্যভুক্ত গ্রুপ	গৃহীত কার্যক্রম	মুখ্য কর্তৃপক্ষ	সহায়ক কর্তৃপক্ষ	নির্দেশক	সম্পদ	সময়সীমা
৪. মবিঅ এর প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের অবলুপ্তি সাধন।	মন্ত্রণালয়ের পরিবর্তিত ভূমিকার প্রেক্ষিতে সম্পদের যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত করা। [এইচ২৪২০৩(সি)]	মশিবিম, মবিঅ	<ul style="list-style-type: none"> - মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় এবং তার সংস্থাসমূহের লোকবল, উইড ফোকাল পয়েন্ট, পরিকল্পনাবিদ, নীতিনির্ধারণকর্তৃক প্রশিক্ষকদের নিয়ে কোর ম্যাসেজগুলোর উপর ওরিয়েন্টেশন এবং ব্রিফিং এর ব্যবস্থা করা। ক) মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের মাঠ পর্যায়ে এবং কেন্দ্রীয় পর্যায়ের প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোকে পর্যালোচনা করে নিম্নোক্ত বিষয়াদি বিবেচনায় এনে মন্ত্রণালয়ে প্রস্তাব পেশ: <ul style="list-style-type: none"> - জেলা ও থানা পর্যায়ের দক্ষতা বৃদ্ধি এবং হস্ত শিল্প ও তাঁত প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলো এবং মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কেন্দ্র কর্তৃক পরিচালিত ভেকেশনাল প্রশিক্ষণ এবং মহিলাদের কৃষি প্রশিক্ষণ কেন্দ্রকে অবলুপ্তি সাধনের যৌক্তিকতা। - সম্পদের যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত করতে বিভিন্ন কৌশলগত কর্মসূচী গ্রহণ। - প্রস্তাবটি সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ে পেশ। - 'এনডাবিউটিডিএ'কে প্রশিক্ষণের রিসোর্স সেন্টার হিসেবে পুনর্গঠন। 	মশিবিম	সংস্থাপন মন্ত্রণালয়	<ul style="list-style-type: none"> - মবিঅ এর মাঠ পর্যায় এবং কেন্দ্রীয় পর্যায়ের প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলোর অবলুপ্তি ঘটবে। 	বিদ্যমান সম্পদের মধ্যে।	মধ্য মেয়াদী।

চলমান...

- অ্যাডভোকেসি এক ধরনের অধিকার যা কোনো নাগরিক ও জনগোষ্ঠীকে তাদের উন্নয়নের লক্ষ্যে কোনো নির্দিষ্ট নীতি প্রণয়ন, প্রয়োজনে কোনো নীতি পরিবর্তন, সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়া এবং বাস্তবায়নের ধরণ পরিবর্তনের জন্য সংশ্লিষ্ট ও দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের প্রভাবিত করার ক্ষমতা প্রদান করে।
- অ্যাডভোকেসি এক ধরনের কৌশল যা আয়ত্ত করে কোনো ব্যক্তি, গোষ্ঠী, প্রতিষ্ঠান এরূপ সক্ষমতা অর্জন করে যার মাধ্যমে তারা কোনো নীতি ও সিদ্ধান্ত যথাযথভাবে বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নে কার্যকর ভূমিকা রাখতে পারে এবং সমাজ ও জাতীয় পর্যায়ে ইতিবাচক পরিবর্তন আনতে পারে।

অ্যাডভোকেসি করা কেন প্রয়োজন ?

- দারিদ্র্য ও বৈষম্যের মূল উৎপাতনের জন্য এর গঠনগত ও প্রক্রিয়াগত ক্ষেত্রে পরিবর্তন আনয়ন;
- পরিবার, সমাজ ও নীতি নির্ধারণী পর্যায়ের ব্যক্তিদের সামাজিক ও মানসিক আচরণের পরিবর্তন করে নারী ও পিছিয়ে পরা এবং সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠীর অবস্থা ও অবস্থানের উন্নয়ন;
- অ্যাডভোকেসির প্রক্রিয়া মানুষকে একতাবদ্ধ হতে, অধিকার সচেতন হতে শেখায় যা মূলত মানুষের ক্ষমতায়নেরই একটি প্রক্রিয়া;
- অ্যাডভোকেসির মাধ্যমে সুবিধাবঞ্চিত উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠী এবং স্বার্থ সংশ্লিষ্ট গোষ্ঠীর মনোভাবের ইতিবাচক পরিবর্তন করে নীতি, আইনগত কাঠামো, সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নে কাঙ্ক্ষিত পরিবর্তন আনয়নে প্রভাব সৃষ্টি করা সম্ভব;
- অ্যাডভোকেসির মাধ্যমে মানুষকে উন্নয়নমূলক কাজে উদ্বুদ্ধ করা যায়।

প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৫.২

কার্যক্রম	উদ্দেশ্য	লক্ষ্যভূক্ত গ্রুপ	গৃহীত কার্যক্রম	মুখ্য কর্তৃপক্ষ	সহায়ক কর্তৃপক্ষ	নির্দেশক	সম্পদ	সময়সীমা
৫. মশিবিম এবং মবিঅ এবং জামস' এর লোকবলের কর্মক্ষমতা বৃদ্ধি করা। [এইচ ২ঃ ০০৫(বি)]	মশিবিম, মবিঅ এবং জামস' এর লোকবলের কর্মক্ষমতা বৃদ্ধি করা।	মশিবিম, মবিঅ, জামস	ক) সংস্থাসমূহের কার্যাবলী, মিশন স্টেটমেন্ট, ভূমিকা ও কার্যক্রম পর্যালোচনা। খ) বিভিন্ন স্তরের লোকবলের প্রশিক্ষণ চাহিদা নিরূপণ। গ) বাহিরের বিশেষজ্ঞ এবং প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সহযোগিতায় দীর্ঘ মেয়াদী স্টাফ প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা প্রণয়ন।	মশিবিম, মবিঅ, জামস	বিপিএটিসি, বার্ড, এনএডিপি।	- লোকবল প্রশিক্ষণের চাহিদা নিরূপিত হবে। - দীর্ঘ মেয়াদী প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা প্রণীত হবে।	সম্পদের পুনর্বণ্টনের মাধ্যমে।	মধ্য মেয়াদী ও চলমান।
৬. নারীর চাহিদা এবং আগ্রহের উপর ভিত্তি করে মাঠ পর্যায়ের কর্মকর্তাদের উপর প্রশিক্ষণের মাধ্যমে কর্মকর্তাদের কর্মক্ষমতা বৃদ্ধিকরণ।	মাঠ পর্যায়ের কর্মকর্তাদের পেশাগত দক্ষতা বৃদ্ধির মাধ্যমে অধিকতর ভালভাবে কার্য সম্পাদনের সুযোগ বৃদ্ধি করা।	মবিঅ, এর মাঠ পর্যায়ের কর্মকর্তা।	ক) সুনির্দিষ্ট এবং বাস্তবভিত্তিক করার উদ্দেশ্যে বস্তুমূলক দায়িত্ববাহী পর্যালোচনা। খ) প্রতিটি পদের কার্যাবলীতে যাচিত জ্ঞান ও যোগ্যতা সম্পৃষ্টভাবে উল্লেখকরণ। গ) মাঠ পর্যায়ের কর্মকর্তাদের জন্য বুনিয়াদি ও জেডার বিষয়ক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ। ঘ) মাঠ পর্যায়ের কার্যালয়ের বিদ্যমান লোকবল এর পর্যালোচনা; ঙ) নতুন কার্যালয়গুলোতে নিয়োগের ক্ষেত্রে শিক্ষিত ও যোগ্যতা সম্পন্ন ব্যক্তিদের নিয়োগ নিশ্চিত করণের জন্য প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষার ব্যবস্থা গ্রহণ। চ) জেলা ও উপজেলা মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তাদের পদ উন্নীতকরণের ব্যবস্থা গ্রহণ। ছ) জেলা মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তাদের যানবাহনের ব্যবস্থাকরণ।	মশিবিম, মবিঅ।	মন্ত্রিপরিষদের প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট।	- মাঠ পর্যায়ের কর্মকর্তাদের দায়িত্ব সুনির্দিষ্ট হবে। - মাঠ পর্যায়ের কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত হবেন। - বিভিন্ন সময় সমন্বয় সভায় মাঠ পর্যায়ের মহিলা কর্মকর্তাদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি পাবে। - মাঠ পর্যায়ের কর্মকর্তাদের সহায়ক সুবিধাদি প্রাপ্ত হবে। - পদ মর্যাদা উন্নীত হবে। - যানবাহন সংগৃহীত হবে। - প্রোগ্রাম অফিসার পদায়িত হবে।	লজিস্টিক ও কারিগরী সহায়তার জন্য অর্থ বরাদ্দের প্রয়োজন হবে।	স্বল্প মেয়াদী এবং চলমান।

প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৫.২

কার্যক্রম	উদ্দেশ্য	লক্ষ্যভূক্ত গ্রুপ	গৃহীত কার্যক্রম	মুখ্য কর্তৃপক্ষ	সহায়ক কর্তৃপক্ষ	নির্দেশক	সম্পদ	সময়সীমা
৭. বিভিন্ন সেক্টরাল নীতিতে নারীর চাহিদা সন্নিবেশিত করণের উপযোগ গ্রহণ।	জেতার সমতাকে সকল নীতির মূল শ্রোতধারায় আনা।	সকল মন্ত্রণালয় এবং সংস্থাসমূহ।	ক) নারীর চাহিদা সন্নিবেশিত করে বিভিন্ন সেক্টরাল মন্ত্রণালয় যাতে তাদের নিজস্ব নীতি পর্যালোচনা করে সে সব বিষয়ে এনিসিভিবিউটির মাধ্যমে নির্দেশনা প্রণয়ন করে তা জারীর ব্যবস্থা গ্রহণ। খ) বিভিন্ন মন্ত্রণালয় কর্তৃক আরোজিত পরামর্শমূলক সভার আয়োজন করে খসড়া নীতির উপর মতামত প্রদান।	মনিবিম, এনিসিভিবিউটি	সকল মন্ত্রণালয়।	- সেক্টরাল নীতি সংশোধিত হবে - নারীর চাহিদা, আগ্রহ এবং অগ্রাধিকার এতে সন্নিবেশিত হবে।	বিদ্যমান সম্পদের মধ্যে।	অবিলম্বে এবং চলমান।
৮. নারীকে উন্নয়নের মূল শ্রোতধারায় আনয়নের লক্ষ্যে একটি বিশদ ও সমন্বিত দক্ষতা বৃদ্ধির কৌশল উদ্ভাবন।	নারীকে উন্নয়নের মূল শ্রোতধারায় আনয়নে নারী উন্নয়ন ইস্যু ও জেতার সমতা ভিত্তিক সমন্বিত কর্মসূচী প্রণয়নে সরকারী পরিকল্পনাবিদ, ব্যবস্থাপক এবং নারী উন্নয়ন কর্মীদের কর্মক্ষমতা বৃদ্ধি করা।	সকল সেক্টরাল প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট, সরকারী প্রশিক্ষক, পরিকল্পনাবিদ, ব্যবস্থাপক ও উন্নয়ন কর্মী।	ক) সমন্বিত জেতার প্রশিক্ষণ কৌশল প্রণয়নের উদ্দেশ্যে ম্যানেজমেন্ট গ্রুপ ও বাস্তবায়ন ইউনিট প্রতিষ্ঠা। খ) কৌশল বাস্তবায়নে নির্দেশনা দানের উদ্দেশ্যে ৯ (নয়) সদস্য বিশিষ্ট নিম্নোক্ত সদস্যদের সমন্বিত ম্যানেজমেন্ট গ্রুপের গঠনঃ - মনিবিম, এনিসিভি (সংস্থাপন মন্ত্রণালয়), আর্থ-সামাজিক অবকাঠামো বিভাগ, কাইসোয়াম, আইএমইডি (পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়), স্থানীয় সরকার পলী উন্নয়ন এবং সমবায় মন্ত্রণালয়, অর্থ মন্ত্রণালয়। গ) প্রশিক্ষণ কৌশল বাস্তবায়নে ম্যানেজমেন্ট গ্রুপকে উপদেশ দানের উদ্দেশ্যে রেফারেন্স গ্রুপ গঠন। উচ্চ পর্যায়ে নীতি নির্ধারক, এনজিও, নারী সংগঠন, উইড ফোকাল পয়েন্টবুন্দ, জেতার বিষয়ক প্রশিক্ষক, রিসোর্স পারসন, উইড সংক্রান্ত টেক ফোর্স, এলসিজি সাব-গ্রুপ, এদের সমন্বয়ে এই রেফারেন্স গ্রুপ গঠিত হবে। ঘ) সরকারের সেক্টর প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউটগুলো এর বাস্তবায়ন ইউনিট হিসেবে কাজ করবে।	মনিবিম, এনিসিভি (সংস্থাপন মন্ত্রণালয়)	এসইআইডি, কাইসোম।	- কার্যপরিধি মোতাবেক ম্যানেজমেন্ট গ্রুপ, রেফারেন্স গ্রুপ বাস্তবায়ন ইউনিট গঠিত হবে। - জাতীয় জেতার প্রশিক্ষণ কৌশল উদ্ভাবিত হবে। - সরকারী প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউটে জেতার ইস্যু সন্নিবেশিত হবে। - সরকারী পরিকল্পনাবিদ, ব্যবস্থাপক এবং উন্নয়ন কর্মীদের কর্মক্ষমতা বৃদ্ধির মাধ্যমে জেতার সচেতন নীতি, কর্মসূচী এবং প্রকল্প উদ্ভাবিত হবে।	আলোচনা সভা এবং প্রশিক্ষণের জন্য আর্থিক ও কারিগরী সহায়তার প্রয়োজন হবে।	দীর্ঘ মেয়াদী।

প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৫.২

কার্যক্রম	উদ্দেশ্য	লক্ষ্যতুচ্ছ গ্রুপ	গৃহীত কার্যক্রম	মুখ্য কর্তৃপক্ষ	সহায়ক কর্তৃপক্ষ	নির্দেশক	সম্পদ	সময়সীমা
৯. সকল পর্যায়ে বিশেষতঃ নীতি ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের পর্যায়ে নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধিকরণ।	বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, সংস্থা'র সকল পর্যায়ে নারীর সংখ্যা বৃদ্ধি করা।	বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, সংস্থা'র মহিলা কর্মকর্তা ও কর্মচারী।	ক) বিভিন্ন মন্ত্রণালয় এবং সংস্থায় কর্মরত মহিলা কর্মকর্তা এবং কর্মচারীদের মন্ত্রণালয় তিওকক পরিসংখ্যান গ্রহণ। খ) শূণ্য পদের তালিকা তৈরীসহ লাটারাল এন্ট্রির সুযোগ রয়েছে কীনা এ বিষয়ে তথ্য প্রদানের জন্য বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের উইড ফোকাল পয়েন্টগণকে নির্দেশনাদান। গ) সকল পর্যায়ে যাতে নারীর সংখ্যা বৃদ্ধি করা হয় সে বিষয়ে এনসিডাবিউডি'এর মাধ্যমে সংস্থাপন মন্ত্রণালয়সহ অন্যান্য সকল মন্ত্রণালয়কে নির্দেশনা জারীর ব্যবস্থা গ্রহণ। ঘ) এর অগ্রগতির পরিবীক্ষণ। ঙ) অগ্রগতির বিষয় এনসিডাবিউডিকে অবহিতকরণ। (সেটরাল পরিকল্পনার সংশ্লিষ্ট কার্যক্রম দ্রষ্টব্য)	মশিবিম, এনসিডাবিউডি	সংস্থাপন মন্ত্রণালয়, উইড ফোকাল পয়েন্ট।	- মহিলা কর্মকর্তা ও কর্মচারীগণের সংখ্যা নিরূপিত হবে; - ব্যবস্থাপনা এবং উচ্চতর পর্যায়ে নারীর সংখ্যাগত অনুপাত বৃদ্ধি পাবে। - পরিস্থিতি সম্পর্কে নিয়মিতভাবে প্রতিবেদন প্রবীত এবং এনসিডাবিউডি -তে তা আলোচিত হবে।	বিদ্যমান সম্পদের মধ্যে।	অবিলম্বে এবং চলমান।
১০. সরকারের বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/সংস্থায় মহিলাদের কাজের সুবিধা বৃদ্ধিকরণ।	নারীর জন্য উন্নতর কাজের পরিবেশ নিশ্চিত করা।	মহিলা কর্মীবৃন্দ।	ক) বিভিন্ন সেটরাল মন্ত্রণালয়/ সংস্থায় ডে-কেয়ার সুবিধা, মাতৃদুগ্ধদান, আবাসন ও যাতায়াতের জন্য বিদ্যমান সুবিধাদি পর্যালোচনা করে এর চাহিদা নিরূপণের উদ্যোগ গ্রহণ। খ) মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়কে দিয়ে ডে-কেয়ারে নিয়োজিত কর্মচারীদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থাকরণ। গ) মন্ত্রণালয়গুলোকে ডে-কেয়ার সেটর স্থাপনের অনুরোধ জ্ঞাপন। ঘ) স্থানীয় সরকার কাঠামোর সহায়তায় কেন্দ্রীয় ও স্থানীয় পর্যায়ে আবাসন সুবিধাদি বৃদ্ধির ব্যবস্থা গ্রহণ।	মশিবিম	শিা বিভাগ, এনজিও, স্থানীয় সরকার কর্তৃপ।	- ডে-কেয়ার সেটরার সংখ্যা বৃদ্ধি পাবে। - ডে-কেয়ারের কর্মচারীগণ প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত হবে। - মহিলা হোস্টেল নির্মাণের বিষয়ে বিভিন্ন সংস্থা চিহ্নিত হবে।	নির্মাণ কার্যের জন্য অর্থায়নের প্রয়োজন হবে।	স্বল্প মেয়াদী এবং চলমান।

প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৫.২

কার্যক্রম	উদ্দেশ্য	লাক্ষ্যভুক্ত গ্রুপ	গৃহীত কার্যক্রম	মুখ্য কর্তৃপক্ষ	সহায়ক কর্তৃপক্ষ	নির্দেশক	সম্পদ	সময়সীমা
১২. নির্যাতিতা নারীদের আশ্রয়কেন্দ্র বৃদ্ধিকরণ।	নির্যাতনে তিগ্রজন্য নারী ও মেয়ে শিশুদের জন্য প্রতিষ্ঠানিক ব্যবস্থা গড়ে তোলা।	নির্যাতিতা নারী ও মেয়ে শিশু।	ক) নির্যাতিতা নারী ও মেয়ে শিশুদের জন্য আশ্রয় কেন্দ্র প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে সমাজ কল্যাণ মন্ত্রণালয়কে প্রয়োজনীয় কারিগরী ও আর্থিক সহায়তা প্রদান। (সমাজ কল্যাণ মন্ত্রণালয়ের সংশ্লিষ্ট ২২নং কার্যক্রম দ্রষ্টব্য)। খ) কেন্দ্রীয় এবং জেলা পর্যায়ে নির্যাতিতা নারীদের আশ্রয়দানের ব্যবস্থা গ্রহণ। গ) নির্যাতিতা নারীদের নিরাপদ হেফাজত আশ্রয়ের বিষয়ে প্রচারের ব্যবস্থাকরণ। ঘ) আশ্রয়কেন্দ্র স্থাপনের বিষয়ে ব্যক্তি ও এনজিও উদ্যোগকে উৎসাহদান। ঙ) প্রশিক্ষণ, আইনগত সহায়তা এবং পরামর্শ সেবাকে উৎসাহ দান। চ) মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের নারী নির্যাতন প্রতিরোধ কোর্সের মাধ্যমে আশ্রয়কেন্দ্রের ষ্টাফদের পরামর্শ সেবা দানের বিষয়ে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থাকরণ।	মশিবিম এর নারী শিশু নির্যাতন প্রতিরোধ কোর্স।	সমাজ কল্যাণ মন্ত্রণালয়, স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়।	- আশ্রয়কেন্দ্র স্থাপিত হবে। - আশ্রয়কেন্দ্রে নির্যাতিতা মহিলাদের আগমন বৃদ্ধি পাবে। - আর্থিক সংখ্যক মহিলা আইনগত সহায়তা গ্রহণ করবে। - আর্থিক সংখ্যক মহিলা মানসিক পরামর্শ সেবা গ্রহণ করবে।	কেন্দ্র স্থাপন এবং লোকবল নিয়োগের জন্য অর্থ বরাদ্দের প্রয়োজন হবে।	অবিলম্বে এবং চলমান।
১৩. আইনগত সচেতনতা বিষয়ক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থাকরণ।	আইনগত বিষয়ে সচেতনতা সৃষ্টি করা। [আই ৩ঃ ২৩৩(বি)]	বিভিন্ন সেক্টরাল মন্ত্রণালয়ের কর্মসূচীর অধীনস্থ উপকার ভোগী।	ক) পারিবারিক আইন, সম্পত্তি আইন ইত্যাদি বিষয়ের উপর আইনগত সচেতনতা প্রশিক্ষণের জন্য প্যাঁক্রম, মডিউল ইত্যাদি প্রণয়নে সেক্টরাল মন্ত্রণালয়গুলোকে সহায়তা দান। খ) নারী নির্যাতন প্রতিরোধ কোর্সের মাধ্যমে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ। (সকম এর ২১, শিম এর ১২, স্বাসবি এর ১৮, পউসবি-এর এবং শি এর ১৪ নং কার্যক্রম দ্রষ্টব্য)।	মশিবিম	সমাজ কল্যাণ, পলী উন্নয়ন ও সমবায়, স্থানীয় সরকার, কৃষি, শিল্প ও শি মন্ত্রণালয়।	- আইনগত অধিকারের বিষয়ে উপকারভোগীদের সচেতনতা সৃষ্টি হবে।	অর্থনৈতিক ও কারিগরী সহায়তার প্রয়োজন হবে।	স্বল্প মেয়াদী ও চলমান।

প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৫.২

কার্যক্রম	উদ্দেশ্য	লক্ষ্যতুচ্ছ গ্রুপ	গৃহীত কার্যক্রম	মুখ্য কর্তৃপক্ষ	সহায়ক কর্তৃপক্ষ	নির্দেশক	সম্পদ	সময়সীমা
১৪. সমন্বয়ের উৎকর্ষসাধনসহ উইড ফোকাল পয়েন্ট ব্যবস্থা- পনাকে শক্তিশালী কর।	জেডার বিষয়কে সকল মন্ত্রণালয়ের মূল শ্রোতধারায় আনয়ন করা।	উইড ফোকাল পয়েন্ট, মশিবিম।	<p>ক) প্রস্তাবিত পলিসি এবং এ্যাডভোকেসী ইউনিটে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের অভিজ্ঞ কর্মকর্তাকে দায়িত্ব প্রদান।</p> <p>খ) উইড ফোকাল পয়েন্টগণের মধ্যে সমন্বয় এবং কার্যকর সমর্থন সৃষ্টিতে কৌশল উদ্ভাবনের জন্য পলিসি এবং এ্যাডভোকেসী ইউনিটকে সহায়তা প্রদান।</p> <p>গ) দায়িত্ব প্রদানকৃত কর্মকর্তার কার্যাবলী তার চাকুরীর দায়িত্বাবলীতে প্রতিকলিতকরণ।</p> <p>ঘ) উইড ফোকাল পয়েন্ট কর্মকর্তাগণের ভূমিকাকে তাদের দায়িত্বের অংশ হিসেবে গণ্য করার জন্য মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের মাধ্যমে আধা সরকারী পত্র জারীর ব্যবস্থা গ্রহণ।</p> <p>ঙ) উইড ফোকাল পয়েন্টগণের সাথে আলোচনার মাধ্যমে নিম্নোক্ত অগ্রাধিকার কার্যক্রম চিহ্নিত করা হবে:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ফোকাল পয়েন্টগণের ভূমিকার বিষয়ে উর্ধ্বতন নীতি নির্ধারকবৃন্দকে নিয়ে সচেতনতা সৃষ্টি অভিবেশনের আয়োজন। - উইড ফোকাল পয়েন্টগণের জন্য ওরিয়েন্টেশন এবং প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ। - বার্ষিক কর্মপরিকল্পনা প্রণয়নে উইড ফোকাল পয়েন্টগণকে সহায়তা প্রদান। 	মশিবিম	উইড ফোকাল পয়েন্টবৃন্দ, মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ।	<ul style="list-style-type: none"> - কৌশল উদ্ভাবনে পলিসি এ্যাডভোকেসী ইউনিটকে সহায়তা দানের উদ্দেশ্যে অভিজ্ঞ কর্মকর্তা দায়িত্ব পাবেন। - উইড ফোকাল পয়েন্টগণের দায়িত্ব তাদের কার্যাবলীতে অন্তর্ভুক্তকরণের জন্য মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ কর্তৃক আধা সরকারী পত্র জারী করা হবে। - উইড ফোকাল পয়েন্টের ভূমিকা সম্পর্কে উর্ধ্বতন কর্মকর্তাগণের সচেতনতা বৃদ্ধি পাবে। - উইড ফোকাল পয়েন্টগণ তাদের দায়িত্ব পালনে নিজ আফস হতে যথাযথ সহায়তা পাবে। 	বিদ্যমান সম্পদের মধ্যে।	অবিলম্বে এবং চলমান।

প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৫.২

কার্যক্রম	উদ্দেশ্য	লক্ষ্যতুচ্ছ গ্রুপ	গৃহীত কার্যক্রম	মুখ্য কর্তৃপক্ষ	সহায়ক কর্তৃপক্ষ	নির্দেশক	সম্পদ	সময়সীমা
১৪. সমন্বয়ের উৎকর্ষসাধনসহ উইড ফোকাল পয়েন্ট ব্যবস্থা- পনাকে শক্তিশালী কর।	জেডার বিষয়কে সকল মন্ত্রণালয়ের মূল শ্রোতধারায় আনয়ন করা।	উইড ফোকাল পয়েন্ট, মশিবিম।	ক) প্রস্তাবিত পলিসি এবং এ্যাডভোকেসী ইউনিটে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের অভিজ্ঞ কর্মকর্তাকে দায়িত্ব প্রদান। খ) উইড ফোকাল পয়েন্টগণের মধ্যে সমন্বয় এবং কার্যকর সমর্থন সৃষ্টিতে কৌশল উদ্ভাবনের জন্য পলিসি এবং এ্যাডভোকেসী ইউনিটকে সহায়তা প্রদান। গ) দায়িত্ব প্রদানকৃত কর্মকর্তার কার্যাবলী তার চাকুরীর দায়িত্বাবলীতে প্রতিফলিতকরণ। ঘ) উইড ফোকাল পয়েন্ট কর্মকর্তাগণের ভূমিকাকে তাদের দায়িত্বের অংশ হিসেবে গণ্য করার জন্য মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের মাধ্যমে আধা সরকারী পত্র জারীর ব্যবস্থা গ্রহণ। ঙ) উইড ফোকাল পয়েন্টগণের সাথে আলোচনার মাধ্যমে নিম্নোক্ত অগ্রাধিকার কার্যক্রম চিহ্নিত করা হবে: - ফোকাল পয়েন্টগণের ভূমিকার বিষয়ে উর্ধ্বতন নীতি নির্ধারকবৃন্দকে নিয়ে সচেতনতা সৃষ্টি অধিবেশনের আয়োজন। - উইড ফোকাল পয়েন্টগণের জন্য ওরিয়েন্টেশন এবং প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ। - বার্ষিক কর্মপরিকল্পনা প্রণয়নে উইড ফোকাল পয়েন্টগণকে সহায়তা প্রদান।	মশিবিম	উইড ফোকাল পয়েন্টবৃন্দ, মন্ত্রি পরিষদ বিভাগ।	- কৌশল উদ্ভাবনে পলিসি এ্যাডভোকেসী ইউনিটকে সহায়তা দানের উদ্দেশ্যে অভিজ্ঞ কর্মকর্তা দায়িত্ব পাবেন। - উইড ফোকাল পয়েন্টগণের দায়িত্ব তাদের কার্যাবলীতে অন্তর্ভুক্তকরণের জন্য মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ কর্তৃক আধা সরকারী পত্র জারী করা হবে। - উইড ফোকাল পয়েন্টের ভূমিকা সম্পর্কে উর্ধ্বতন কর্মকর্তাগণের সচেতনতা বৃদ্ধি পাবে। - উইড ফোকাল পয়েন্টগণ তাদের দায়িত্ব পালনে নিজ অফিস হতে যথাযথ সহায়তা পাবে।	বিদ্যমান সম্পদের মধ্যে।	অবিলম্বে এবং চলমান।

প্রশিক্ষণ উপকরণ ১৫.২

কার্যক্রম	উদ্দেশ্য	লক্ষ্য/তুচ্ছ গ্রুপ	গৃহীত কার্যক্রম	মুখ্য কর্তৃপক্ষ	সহায়ক কর্তৃপক্ষ	নির্দেশক	সম্পদ	সময়সীমা
			<ul style="list-style-type: none"> - বিভিন্ন উপায়ে, যেমন-নারী বিষয়ক বিভিন্ন আঞ্চলিক ও অন্যান্য পর্যায়ের সভা/ সেমিনার/ সম্মেলনের মাধ্যমে উইড ফোকাল পয়েন্টগণকে সচেতন করে তোলা। - উইড ফোকাল পয়েন্টগণের জন্য জেভার উদ্বীপক পরিকল্পনা বিষয়ে তথ্য উপকরণ প্রণয়ন। - উইড ফোকাল পয়েন্টগণকে তথ্য সরবরাহ, সহায়তা দান এবং উদ্বুদ্ধকরণের জন্য নিয়মিত সভা অনুষ্ঠানের পরিকল্পনা গ্রহণ। - সার্ক উইড ফোকাল পয়েন্টের অভিজ্ঞতা বিনিময়ের ব্যবস্থা গ্রহণ। 			<ul style="list-style-type: none"> - উইড ফোকাল পয়েন্ট কর্তৃক নিয়মিতভাবে রিপোর্ট পাওয়া যাবে। - উইড ফোকাল পয়েন্টগণের সাথে মশিবিম'র নিয়মিত সভা অনুষ্ঠিত হবে। - মশিবিম এবং উইড ফোকাল পয়েন্টগণের মধ্যে উন্নত সমন্বয় সাধিত হবে। - উইড ফোকাল পয়েন্টগণ প্রয়োজন ভিত্তিক প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত হবে। 		

Z_mf (Reference) :

বিবিএস-২০৬ স্ট্যাটিসটিকেল ইয়ার বুক

০০৮, প্রান্তিক ও ক্ষুদ্র কৃষক উন্নয়ন প্রকল্প

বিবিএস-০০৭, বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরী কমিশন

বিএএসবিইএলএস ২০০৭, বাংলাদেশ পরিসংখ্যান পকেট বই

বিবিএস. ১৯৯৯-২০০০, HIES

বিবিএস ১৯৯৯ - ২০০০, LFS

বিবিএস ২০০৮ জেডার স্ট্যাটিসটিকস বাংলাদেশ

GoB GED 2009 Steps Towards Change.

National Strategy for Accelerated Poverty Reduction II (Revised), FY 2009-11.

GOB, GED 2009, The Millennium Development Goals.

মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় ২০০৭, জেডার শব্দকোষ

The Ministry of Women and Children Affairs 2007, Gender Equalities in the NSAPR

মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় ২০০৭, জেডার রেসপনসিভ বাজেটিং, প্রাজ-২

অর্থ বিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয়, গণ প্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, ২০১০ মধ্যমেয়াদি বাজেট কাঠামো (MTBF) নারী উন্নয়ন ও দারিদ্র নিরসন কার্যক্রম

মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, ২০০৯ জেডার সংবেদনশী উন্নয়ন প্রকল্প প্রণয়ন ও পর্যালোচনা নির্দেশিকা

রহমান জওশন আরা, ২০১০ (তৃতীয় মুদ্রণ), স্মৃতিকথা একটি অজানা মেয়ে

জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি, ১৯৯৭

Ar` ``yi (Acronym) :

পিএফএ (PFA)	=	প্ল্যাটফর্ম ফর অ্যাকশন
উইড (WID)	=	Women in Development
গ্যাড (GAD)	=	Gender and Development
ভিআইপিপি (VIPP)	=	ভিজুয়লাইজেশন ইন পার্টিসিপেটরী প্ল্যানিং
সিডও (CEDAW)	=	কনভেনশন অন দি ইলিমিনেশন অব অল ফরমস অব ডিসক্রিমিনেশনস অ্যাগেইনস্ট উইমেন (নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম বিলোপ সনদ)
এমডিজি (MGD)	=	সহস্রাব্দের লক্ষ্য মাত্রা
উইড ফোকাল পয়েন্ট (WID FP)	=	নারী উন্নয়নে ফোকাল পয়েন্ট
পিআরএসপি (PRSP)	=	দারিদ্র বিমোচন কৌশলপত্র
মবিঅ (DWA)	=	মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর
এমটিবিএফ (MTBF)	=	মধ্যমেয়াদী বাজেট কাঠামো
জিডিডি (GDD)	=	জেডার বিভাজিত উপাত্ত
জিওবি (GoB)	=	গভর্নমেন্ট অব বাংলাদেশ
জেএমএস (JMS)	=	জাতীয় মহিলা সংস্থা
মশিবিম (MoWCA)	=	মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়
এনসিডারউসিডি (NCWCD)	=	ন্যাশনাল কাউন্সিল ফর উইমেন এ্যান্ড চিলড্রেন ডেভেলপমেন্ট
পিএফএ (PFA)	=	বেইজিং প্ল্যাট ফরম ফর অ্যাকশন
জিআরবি (GRB)	=	জেডার রেসপনসিভ বাজেট
বিপিএটিসি (BPATC)	=	বাংলাদেশ লোক প্রশাসন কেন্দ্র
বার্ড (BARD)	=	বাংলাদেশ পল্লী উন্নয়ন একাডেমী
আরডিএ (RDA)	=	পল্লী উন্নয়ন একাডেমী, বগুড়া
বিআরডিবি (BRDB)	=	বাংলাদেশ রুরাল ডেভেলপমেন্ট বোর্ড
এনআইএলজি (NILG)	=	জাতীয় স্থানীয় সরকার ইনস্টিটিউট
জিটিআই (GTI)	=	গ্র্যাজুয়েট ট্রেনিং ইনস্টিটিউট
এনএটিডি(NATD)	=	ন্যাশনাল একাডেমী ফর ট্রেইনিং অ্যান্ড ডেভেলপমেন্ট
বিসিএস (BCS)	=	বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস একাডেমী
স্কিটি (SCITI)	=	স্কুদ্র ও কুটির শিল্প প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট
নিপোর্ট (NIPORT)	=	জাতীয় জনসংখ্যা গবেষণা ও প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট
নায়েম (NAEM)	=	জাতীয় শিক্ষা ব্যবস্থাপনা একাডেমী
এনএপি (NAP)	=	ন্যাশনাল অ্যাকশন প্লান ফর উইমেন্স অ্যাডভান্সমেন্ট
স্কাইসোয়াম (SCYSWAM)	=	ক্রীড়া, সংস্কৃতি, যুবউন্নয়ন, সমাজ কল্যাণ, মহিলা উন্নয়ন ও গণসংযোগ

ògwnj v weI qK Awa` Btti tRÙvi mgZv I gj avivKi Yó

còkyY KgñP
5 Kgñ em

còg w` b		
Awa`tekb I mgq	weI q	*mgq mñP
00:30	- রেজিস্ট্রেশন - প্রি-টেস্ট	
Dfòvabx Awa`tekb	- প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য - কোর্স পরিচিতি	
00:30	চা বিরতি	
01:30	শিক্ষণ সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টিকরণ ও প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন	
còg gWVDj - tRÙvi mgZv I gj avivKi Y : avi Yv I KvVtgv		
অধিবেশন এক 02:00	সামাজিক প্রতিষ্ঠান সমূহে (পরিবার, সমাজ, কর্মস্থল, রাষ্ট্র) নারী-পুরুষের অবস্থা, অবস্থান এবং সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া ।	
00:45	ga`vy` tfvR I bvgv`Ri wei`Z	
অধিবেশন এক	সামাজিক প্রতিষ্ঠান সমূহে সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়া । (চলবে)	
অধিবেশন দুই 02:00	জেভার : ধারণা, ভূমিকা ও চাহিদা	
00:15	মূল্যায়ন	

* còkiz mgqmPx còqvRb gwdK ñbañ Y Kiv thtZ cvti |

ৱেবসাইটের নাম		
সময়	বিষয়	সংস্থ
০০:৩০	পূর্ব দিনের পর্যালোচনা	
অধিবেশন তিন ০২:০০	জেডার অ্যাপ্রোচ – ‘উইড’ এবং ‘গ্যাড’, ‘উইড’ থেকে ‘গ্যাড’ এ উত্তরণ: কারণ, কার্যকারিতা এবং মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে এর প্রয়োগ ও অভিজ্ঞতা।	
০০:৩০	চা বিরতি	
অধিবেশন চার ০২:০০	জেডার সমতা ও জেডার মূলধারাকরণ: ধারণা, মবিঅ কার্যক্রমে এর প্রভাব, ফলাফল ও জেডার মূলধারাকরণ মূল্যায়ন।	
০০:৪৫	গা'ব'য়' ত'ফ'র' ব'গ'ব'রি' ব'ই'	
অধিবেশন চার	জেডার সমতা ও জেডার মূলধারাকরণ। (চলবে)	
অধিবেশন পাঁচ ০২:০০	জেডার সমতা ও জেডার মূলধারাকরণ সংক্রান্ত বিভিন্ন জাতীয় ও আন্তর্জাতিক অঙ্গীকার বাস্তবায়নে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর এর কর্মকর্তাদের দায়িত্বাবলী।	
০০:১৫	মূল্যায়ন	

ZZxq w`b		
Awatekb I mgq	welq	mgq m†P
০০:৩০	পূর্ব দিনের আলোচনা	
অধিবেশন ছয় ০১:৩০	জেডার সমতা অর্জনে সাংবিধানিক, মানবাধিকার ও মৌলিক অধিকার বাস্তবায়নে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর (মবিঅ)-এর ভূমিকা।	
০০:৩০	চা বিরতি	
অধিবেশন সাত ০১:৩০	জেডার রেসপনসিভ উন্নয়ন প্রকল্প পরিকল্পনার প্রয়োজনীয়তা ও প্রক্রিয়াকরণ।	
০০:৪৫	ga'vy†fvR I bvgv†Ri wei†Z	
অধিবেশন আট ০২:৩০	মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রমে জেডার সমতা বিশ্লেষণ।	
অধিবেশন নয় ০২:০০	জেডার ভিত্তিক বিশ্লেষণ এবং জেডার রেসপনসিভ বাজেট।	
০০:১৫	মূল্যায়ন	

PZL_¶ b		
Awatekb I mgq	¶el q	mgq m¶P
00:00	পূর্ব দিনের আলোচনা	09:00 - 09:30
অধিবেশন নয়	জেডার ভিত্তিক বিশ্লেষণ এবং জেডার রেসপনসিভ বাজেট (চলবে) ।	09:30 - 10:30
00:30	চা বিরতি	10:30 - 11:00
ZZxq gwWDj : A`vW†fv†Kwm, tbUI qmK® I Askx` wii Zi (Partnership)		
অধিবেশন দশ 01:30	দৃষ্টিভঙ্গি, আচরণ পরিবর্তন ও যোগাযোগ মাধ্যমে জেডার প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ	11:00- 12 :30
অধিবেশন এগার 01:30	জেডার সমতা ও মূলধারাকরণ, অধিকার প্রতিষ্ঠা এবং সেবাসমূহ প্রাপ্তিতে অ্যাডভোকেসি দক্ষতা বৃদ্ধির কৌশল ।	12:30 - 14:00
00:45	ga`vy†fvR I bvgv†Ri wei¶Z	14:00 - 14:45
অধিবেশন বার 01:30	স্টেক হোল্ডারদের সাথে অংশীদারিত্ব ও পারস্পারিক সহযোগিতায় মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের কার্যক্রম ও কৌশল ।	14:45 - 16:15
00:15	মূল্যায়ন	16:15 - 16:30



Ministry of Women and Children Affairs

Assisted by



Policy Leadership & Advocacy for Gender Equality Phase II (PLAGE II) Project

Project undertaken with the financial support of the Government of Canada provided through



Canadian International
Development Agency

Agence canadienne de
développement international



ISBN : 978-984-33-3603-3