

জেডার মূলস্রোতধারাকরণ বিষয়ক প্রশিক্ষণ মডিউল



জেডার মূলস্রোতধারাকরণ বিষয়ক প্রশিক্ষণ মডিউল

মানুষের জন্য ফাউন্ডেশন

প্রতি # ৩ ও ৪, হাজী রোড, এভিনিউ # ৩, রূপনার, মিরপুর-২, ঢাকা-১২১৬

ফোন : +৮৮-০২-৫৮০৫৩১৯১-৯৯, ফ্যাক্স : +৮৮-০২-৫৮০৫৩১৯০

ওয়েবসাইট : www.manusherjonno.org



জেভার মূলস্রোতধারাকরণ বিষয়ক প্রশিক্ষণ মডিউল

কৃতজ্ঞতা স্বীকার

শাহীন আনাম

নির্বাহী পরিচালক, মানুষের জন্য ফাউন্ডেশন

প্রণয়ন

বনশ্রী মিত্র নিয়োগী

শুভাশীষ চন্দ্র মহন্ত

সম্পাদনা

বনশ্রী মিত্র নিয়োগী

শাহানা হুদা

শুভাশীষ চন্দ্র মহন্ত

প্রশিক্ষণ আয়োজন ও সহযোগিতায়

ওয়াসিউর রহমান তন্ময় এবং টিম

মানুষের জন্য ফাউন্ডেশনের সকল কর্মসূচীর সকল সহকর্মীবৃন্দ
এবং অংশগ্রহনকারী সকল সহযোগী সংগঠনের প্রকল্প সমন্বয়কারীবৃন্দ

শুধুমাত্র ইপিআর থিম এবং কর্মসূচীকে বিবেচনায় নিয়ে এই মডিউল প্রণয়ন করা হয়েছে।
ফলে ম্যাট্রিক্স সমূহ সেভাবেই সন্নিবেশিত আছে।

স্বত্ব ২০২০©মানুষের জন্য ফাউন্ডেশন

প্রকাশ : ২০২০

প্রকাশক

মানুষের জন্য ফাউন্ডেশন

প্লট # ৩ ও ৪, হাজী রোড, এভিনিউ # ৩, রূপনগর, মিরপুর-২, ঢাকা-১২১৬

ফোন : +৮৮-০২-৫৮০৫৩১৯১-৯৯, ফ্যাক্স : +৮৮-০২-৫৮০৫৩১৯০

ওয়েবসাইট : www.manusherjonno.org

প্রণয়ন

বনশ্রী মিত্র নিয়োগী ও শুভাশীষ চন্দ্র মহন্ত

অলংকরণ ও মুদ্রণ

ট্রান্সপারেন্ট

সূচীপত্র

প্রক্ষাপট	১
মডিউল আউটলাইন	৪
অধিবেশন ১ : প্রারম্ভিক	৭
অধিবেশন ২ : জেডার ও পরিভাষা	৩০
অধিবেশন ৩ : ক্ষমতা কাঠামো বিশ্লেষণ	৪৪
অধিবেশন ৪ : জেডার মূলস্রোতধারাকরণ	৪৮
অধিবেশন ৫ : জেডার মূলস্রোতধারাকরণ এর ক্ষেত্রে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক আইন ও নীতিমালা সমূহ	৫৩
অধিবেশন ৬ : জেডার বিশ্লেষণ	৬৮
অধিবেশন ৭ : জেডার সূচক	৯১
অধিবেশন ৮ : জেডার রেসপনসিভ বাজেটিং	৯৪
অধিবেশন ৯ : জেডার নিরিক্ষণ	৯৯
অধিবেশন ১০ : কার্য পরিকল্পনা	১১৬
তথ্যসূত্র	১২৪

প্রেক্ষাপট

এই মডিউলটি প্রণয়নে ক্ষেত্রে মানুষের জন্য ফাউন্ডেশনের বর্তমান ইপিআর কর্মসূচির থিমভিত্তিক জেভার প্রেক্ষাপটকে প্রাধান্য দেয়া হয়েছে। প্রচলিত জেভার বিষয়ক মডিউল থেকে কিছুটা ভিন্নভাবে প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু নির্ধারণ ও আলোচনার ধাপসমূহ সাজানো হয়েছে। প্রকল্পের মূলধারায় জেভার বিষয়কে অন্তর্ভুক্তির ক্ষেত্রে ব্যবহারিক ও মাঠ পর্যায়ের অভিজ্ঞতাকে বিবেচনায় নেয়া হয়েছে। আশা করা হচ্ছে সহযোগী সংগঠনের কর্মীবৃন্দ জেভার মূলশ্রোতধারাকরণের প্রক্রিয়া সম্পর্কে জানতে পারবেন এবং প্রকল্পভুক্ত কর্ম এলাকায় লক্ষিত জনগোষ্ঠীর মধ্যে জেভার বৈষম্য কমিয়ে সমতার লক্ষ্যে এগিয়ে যেতে সহায়তা করবে।

প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণকারীদের ধারণাগত ও ব্যবহারিক সক্ষমতা বাড়ানোর লক্ষ্যে এই প্রশিক্ষণ সহায়ক নির্দেশিকাটি প্রকাশের উদ্যোগ নিয়েছে মানুষের জন্য ফাউন্ডেশন। এটি প্রকাশের পেছনে উদ্দেশ্য মূলত তিন ধরনের যেমন-- প্রশিক্ষণে যারা প্রশিক্ষক হিসেবে অংশগ্রহণ করবেন, তারা যেন সহজেই প্রশিক্ষণ পরিচালনা করতে পারেন, যারা প্রশিক্ষণ গ্রহণ করবেন, তারাও যেন স্পষ্টভাবে সব তথ্য বুঝতে পারেন এবং তারা যেন পরবর্তীতে এইসব তথ্য ও পদ্ধতি প্রয়োগ করে সেশন পরিচালনা করার যোগ্যতা অর্জন করতে পারেন, সেইরকম একটি হাতিয়ার হিসেবে মডিউলটি প্রণয়ন করার চেষ্টা করা হয়েছে।

প্রতিটি অধিবেশনের উদ্দেশ্য হচ্ছে অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীরা কী কী জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গি অর্জন করবেন তা সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করা। পাশাপাশি অধিবেশন পরিচালনার ক্ষেত্রে সহায়ককে এমন নির্দেশনা দেবে, যাদিয়ে বোঝা যাবে প্রশিক্ষণ কতটুকু ফলপ্রসূ হয়েছে। প্রশিক্ষণার্থীরা যেন খুবসহজেই সব তথ্য ধারণ করতে পারেন, সেজন্য সাইমুলেশন, অভিনয়, মুক্তআলোচনা, খেলা, দলীয় উপস্থাপনা, ছোট দলে ভাগ হয়ে কাজ করা, পোস্টার প্রদর্শন, প্রশ্নোত্তর, পাঠ আলোচনা, অনুশীলনসহ নানা ধরনের পদ্ধতির কথা বলা হয়েছে। একটি প্রশিক্ষণ ক্লাস চালাতে গেলে কী কী দরকার হতে পারে, তাও বলা হয়েছে। প্রতিটি ধাপ পরিচালনার জন্য সহায়ক ও অংশগ্রহণকারীদের যে সব উপকরণের প্রয়োজন হবে তা এখানে উল্লেখ করা হয়েছে। এতে সহায়ক সঠিক উপকরণ নির্বাচন, ব্যবহার ও সরবরাহ করতে পারবেন। এমজেএফ চেষ্টা করেছে খুব সহজ ভাষায় তথ্যসমৃদ্ধ এই সহায়িকাটি প্রকাশ করতে। এই মডিউলটি প্রণয়নে দিকনির্দেশনা প্রদান, তথ্য সরবরাহ, সম্পাদনায় বনশ্রী মিত্র নিয়োগী, জেভার এডভাইজার মুখ্য ভূমিকা পালন করেছে। মানুষের জন্য ফাউন্ডেশনের প্রশিক্ষণ ইউনিটের রিসোর্স পুলের অভিজ্ঞ প্রশিক্ষক শুভাশীষ চন্দ্র মহন্ত মডিউলটির ব্যবহারিক রূপ দেয়া, তথ্য বিন্যাস ও সন্নিবেশ, সহজ ভাষায় উপস্থাপন এবং সর্বোপরি খসড়া মডিউলটির প্রাক অনুশীলন নিশ্চিত করেছেন সহযোগী সংগঠনের কর্মীদের সরাসরি অংশগ্রহণের মাধ্যমে। যৌথভাবে প্রণীত এই মডিউলটির ব্যবহার সহযোগী সংগঠনের জেভার মূলশ্রোতধারাকরণের কাজকে সহজ করবে আশা করছি।

মডিউলের উদ্দেশ্য

- জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ প্রক্রিয়া সম্পর্কে প্রশিক্ষণ অংশগ্রহণকারীদের ধারণাগত ও ব্যবহারিক সক্ষমতা বৃদ্ধি করা
- প্রশিক্ষণ সহায়ক নির্দেশিকা হিসেবে মডিউলটি ব্যবহার করা

প্রশিক্ষণে ব্যবহৃত পদ্ধতিসমূহ

সাইমুলেশন, ভূমিকাভিনয়, বক্তৃতা আলোচনা, একক কাজ, খেলা, দলীয় উপস্থাপনা, ছোট দলে কাজ, পোস্টার প্রদর্শন, বড় দলে আলোচনা, প্রশ্নোত্তর, অংশগ্রহণমূলক আলোচনা, পাঠ আলোচনা, ঘটনা বিশ্লেষণ, অনুশীলন

প্রয়োজনীয় ভৌত উপকরণ

১টি ভিপ বোর্ড, ১টি হোয়াইট বোর্ড, মাল্টিমিডিয়া, একটি সুসজ্জিত প্রশিক্ষণ কক্ষ যার আয়তন এমন হবে যাতে সকল অংশগ্রহণকারীগণ 'ইউ' আকারে স্বাচ্ছন্দ্যে বসতে ও চলাফেরা করতে পারেন।

প্রয়োজনীয় উপকরণসমূহ

পাঠ উপকরণ, ভিপকার্ড, বিষয়ভিত্তিক পোস্টার, ভিপ পিন, পোস্টার পেপার, বোর্ড ডাস্টার, ব্রাউন পেপার, কলম, পেন্সিল, নোটবুক, মার্কার (বোর্ড/ পার্মানেন্ট), ফিপচার্ট, রঙিন ও সাদা কাগজ, প্রশ্নপত্র, অনুশীলন ফরমেট, মাসকিন টেপ

মডিউল সম্পর্কে

এ মডিউলে প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য, প্রশিক্ষণ সূচি, অধিবেশন পরিচালনার নির্দেশিকা ও প্রশিক্ষণ উপকরণের তালিকা সংযুক্ত করা হয়েছে। প্রতিটি অধিবেশনে যে সমস্ত তথ্য যুক্ত করা হয়েছে তা হলো -



অধিবেশন

প্রতিটি অধিবেশনের জন্য পৃথক শিরোনাম ও নম্বর ব্যবহার করা হয়েছে। যাতে সহায়ক অধিবেশনগুলো সহজে চিহ্নিত করতে পারবেন।



উদ্দেশ্য

প্রতিটি অধিবেশনের উদ্দেশ্য অর্থাৎ অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীগণ যে জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গি অর্জন করবেন তা সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করা হয়েছে যা অধিবেশন পরিচালনার ক্ষেত্রে সহায়ককে নির্দেশনা প্রদান করবে এবং প্রশিক্ষণ কতটুকু ফলপ্রসূ হয়েছে তা পরিমাপ করতে সহায়তা করবে।



সময়

একটি অধিবেশন শেষ করতে কতটুকু সময় লাগতে পারে তা উল্লেখ করা হয়েছে যা সহায়ককে অধিবেশনটি পরিচালনার জন্য পরিকল্পনা প্রণয়নে সহায়তা করবে।



পদ্ধতি

প্রতিটি অধিবেশনের কাঙ্ক্ষিত উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য সহায়ক কোন পদ্ধতিতে আলোচনা এগিয়ে নিয়ে যাবেন, কীভাবে আলোচনায় গতিশীলতা বজায় রাখবেন তা এখানে বর্ণিত হয়েছে। এতে করে সহায়ক বর্ণিত পদ্ধতি অবলম্বন করে সঠিকভাবে অধিবেশন পরিচালনা করতে পারবেন।



উপকরণ

প্রতিটি অধিবেশনে উপকরণের নাম লেখা আছে। প্রতিটি ধাপ পরিচালনার জন্য সহায়ক ও অংশগ্রহণকারীদের যে সব উপকরণের প্রয়োজন হবে তা এখানে উল্লেখ করা হয়েছে। এতে সহায়ক সঠিক উপকরণ নির্বাচন, ব্যবহার ও সরবরাহ করতে পারবেন।



প্রক্রিয়া

সহায়ক ধাপে ধাপে কীভাবে অধিবেশনকে এগিয়ে নিয়ে যাবেন তা এখানে বর্ণনা করা হয়েছে। প্রতিটি অধিবেশনের উদ্দেশ্য পৌঁছানোর জন্য অংশগ্রহণকারীদের যে সকল কার্যক্রম সম্পন্ন করতে হবে এবং কোন কাজের পর কোন কাজ করতে হবে তা এখানে পর্যায়ক্রমে উল্লেখ করা হয়েছে। অধিবেশন পরিচালনার জন্য এই করণীয়সমূহ সহায়কের জন্য পথ নির্দেশিকা হিসেবে কাজ করবে এবং প্রশিক্ষণের লক্ষ্য অর্জনে সহায়ক হবে।



সংযুক্ত উপকরণ

প্রতিটি অধিবেশনের শেষে অধিবেশন পরিচালনা, অংশগ্রহণকারীদের অনুশীলন এবং অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে বিতরণের জন্য প্রয়োজনীয় উপকরণ, পাঠ উপকরণ, ফ্লিপচার্ট, ঘটনা প্রভৃতি সংযুক্ত করা হয়েছে। প্রতিটি অধিবেশন নম্বরের সাথে সঙ্গতি রেখে সংযুক্ত উপকরণের নম্বর দেওয়া হয়েছে। এর ফলে সহায়ক সহজে এগুলো চিহ্নিত করতে পারবেন।

জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ প্রশিক্ষণ মডিউল আউটলাইন

অধিবেশন	সময়	বিষয়	উপ-বিষয়	পদ্ধতি	উপকরণ
১ম দিন					
১	৯.০০-১১.০০	প্রারম্ভিক	<ul style="list-style-type: none"> উদ্বোধন পরিচয় লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা প্রত্যাশা শিখন যাচাই প্রশিক্ষণ পরিচালনায় প্রশিক্ষকের করণীয় 	বক্তৃতা আলোচনা, সাইমুলেশন, মুক্ত আলোচনা, শিখন বিশ্লেষণ	হোয়াইট বোর্ড, মার্কার, শিখন যাচাই ফরমেট, পোস্টার, ভিপি কার্ড, এফোর সিট
২	১১.৩০-১.৩০	জেভার	<ul style="list-style-type: none"> জেভার পরিভাষা বা গ্লোসারি জেভার ইস্যু নিয়ে প্রলেম ট্রি বিশ্লেষণ ক্ষমতা ও ক্ষমতা কাঠামো বিশ্লেষণ 	মুক্ত আলোচনা, বক্তৃতা আলোচনা ছোট দলে আলোচনা, উপস্থাপনা, প্রশ্নোত্তর	হোয়াইট বোর্ড, মার্কার, পোস্টার, মাল্টিমিডিয়া, হ্যান্ডআউট
৩	২.৩০-৫.০০	জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ	<ul style="list-style-type: none"> জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ ধাপ জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ প্রক্রিয়া (কোথায় এবং কার সাথে।) 	মুক্ত আলোচনা, ছোট দলে আলোচনা, উপস্থাপনা, প্রশ্নোত্তর, ঘটনা বিশ্লেষণ	হোয়াইট বোর্ড, মার্কার, পোস্টার, মাল্টিমিডিয়া, হ্যান্ডআউট
২য় দিন					
	৯.০০-৯.৩০	পূর্ণালোচনা	<ul style="list-style-type: none"> পূর্ণালোচনা 	ফিসবোল, প্রশ্নোত্তর	
৪	৯.৩০-১.৩০	আইন ও নীতিমালা	<ul style="list-style-type: none"> জেভার সমতার ক্ষেত্রে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক আইন ও নীতিমালা সমূহ 	বক্তৃতা আলোচনা, ছোট দলে আলোচনা, অনুশীলন, উপস্থাপন, মুক্ত আলোচনা	নীতিমালা সমূহ
৫	২.৩০-৫.০০	জেভার বিশ্লেষণ	<ul style="list-style-type: none"> জেভার বিশ্লেষণ জেভার বিশ্লেষণ প্রক্রিয়া জেভার বিশ্লেষণ অনুশীলন (প্রকল্প ভিত্তিক) 	বক্তৃতা আলোচনা, অনুশীলন উপস্থাপন	জেভার বিশ্লেষণ ফরমেট

৩য় দিন

	৯.০০-৯.৩০	পূর্ণালোচনা	● পূর্ণালোচনা	ফিসবোল, প্রশ্নোত্তর	
৬	৯.৩০-১.৩০	জেন্ডার ইনডিকেটর	<ul style="list-style-type: none"> ● জেন্ডার সূচক ● জেন্ডার সূচক নির্ধারণে বিবেচ্য বিষয় ● জেন্ডার সূচক নির্ধারণ অনুশীলন 	বক্তৃতা আলোচনা, অনুশীলন উপস্থাপন	ইনডিকেটর ফরমেট
৭	১.৩০-৫.০০	জেন্ডার রেসপনসিভ বাজেট	<ul style="list-style-type: none"> ● জেন্ডার রেসপনসিভ বাজেট কী ● জেন্ডার রেসপনসিভ বাজেটের লক্ষ্য উদ্দেশ্য ● জেন্ডার রেসপনসিভ বাজেট চক্র ● জেন্ডার রেসপনসিভ বাজেট ফাইভ স্টেপ এ্যাপ্রোচ ● অনুশীলন 	বক্তৃতা আলোচনা, ছোট দলে আলোচনা, অনুশীলন, উপস্থাপন, মুক্ত আলোচনা	বাজেট ফরমেট

৪র্থ দিন

	৯.০০-৯.৩০	পূর্ণালোচনা	● পূর্ণালোচনা	ফিসবোল, প্রশ্নোত্তর	
৮	৯.৩০-২.০০	জেন্ডার অডিটিং	<ul style="list-style-type: none"> ● জেন্ডার অডিটিং ● জেন্ডার অডিটিং প্রক্রিয়া ও ধাপ ● জেন্ডার অডিটিং অনুশীলন 	বক্তৃতা আলোচনা, অনুশীলন উপস্থাপন	মনিটরিং এবং ম্যালগ্যান ফরমেট
৯	৩.০০-৪.৩০	জেন্ডার মূলশ্রোতধারাকরণ কার্য পরিকল্পনা	<ul style="list-style-type: none"> ● কার্য পরিকল্পনা তৈরী এবং অনুশীলন 	বক্তৃতা আলোচনা, অনুশীলন উপস্থাপন	একশন প্ল্যান ফরমেট
১০	৪.৩০-৫.০০	সমাপনি	<ul style="list-style-type: none"> ● শিখন যাচাই ● অংশগ্রহনকারীদের অনুভূতি প্রকাশ ● সার্টিফিকেট বিতরণ ● আয়োজকদের বক্তৃতা 	বক্তৃতা আলোচনা, মুক্ত আলোচনা, শিখন বিশ্লেষণ	শিখন যাচাই ফরমেট, সার্টিফিকেট

অধিবেশন ১
প্রারম্ভিক



প্রক্রিয়া

ধাপ-১: প্রারম্ভিক আনুষ্ঠানিকতা

সহায়ক অংশগ্রহণকারীদের শুভেচ্ছা জানিয়ে অধিবেশনের শুরু করবেন। বিভিন্ন বিষয় নিয়ে সহায়ক কথা বলতে শুরু করবেন যেমন আসতে কোন কষ্ট হয়েছে কি না?এর আগে এখানে এসেছে কিনা? কেমন লাগছে ইত্যাদি এরপর সহায়ক সকল অংশগ্রহণকারীদের বলবেন আমরা এখন একটু মজা করে একে অপরকে জানবো। এরজন্য আমাদের সকলকে একটু গোল হয়ে দাড়াতে হবে। সকলে দাড়িয়ে গেলে সহায়ক বলবেন আমরা এই ফাঁকা জায়গা টায় সকলে মিলে হাঁটবো। আপনারা হাটবেন আর আমি বলব বলরে ভাই কত আর আপনাদেরকে বলতে হবে তুমি বল যত। এভাবে আমি একটি সংখ্যা বলব যেমন আমি বলি ৪। এই সংখ্যাটা বলার সঙ্গে সঙ্গে চারজনকে দ্রুত একত্রিত হতে হবে। এভাবে আবার আমরা হাটবো আর আমি বলবো। আমি যে সংখ্যা টা বলব আপনাদেরকে সেই সংখ্যাটি হতে হবে। এভাবে বুঝিয়ে দিয়ে সহায়ক খেলাটি শুরু করবেন। কখন ৪ কখন ৬/১০/৮ বলে খেলাটি চালাতে থাকবেন এবং শেষ পর্যায়ে সহায়ক ২ সংখ্যাটি বলবেন। এই সংখ্যাটি বলার সঙ্গে সঙ্গে প্রত্যেক অংশগ্রহণকারী দেখবেন দুজন করে হয়ে গেছে। যদি কেউ বিজোড় থাকে তাহলে তার সঙ্গে সহায়ক জোড় বাঁধবেন। এভাবে দুজন কে বন্ধু ঘোষণা করবেন। এভাবে দুজন মিলে বন্ধু হলে সহায়ক তাদের একটি নির্দিষ্ট সময় দেবেন এবং বলবেন আমরা এখন বন্ধু। আমরা এখন একে অপরকে জানবো অথাৎ বন্ধু সম্পর্কে কি কি জানবো যেমন:

- বন্ধুর নাম
- কোথায় থেকে এসেছে
- বন্ধুর ভাল কি কি গুণ আছে
- বন্ধু ভবিষ্যৎ এ কি করতে চায়

ধাপ ২

প্রত্যেক বন্ধু জুটি একটি নির্দিষ্ট সময় পর একে অপরকে পরিচয় করিয়ে দেবেন। সহায়ক এসময় প্রত্যেককে সহায়তা করবেন এবং উজ্জীবিত করবেন। পরিচয় পর্ব শেষ হলে সহায়ক প্রত্যেকের অনুভূতি গুলো জানতে চাইবেন অথাৎ তাদের কেমন লাগলো। প্রত্যেকের অনুভূতি সহায়ক মনোযোগ দিয়ে শুনবেন এবং প্রত্যেককে উৎসাহ প্রদান করবেন করতালির মাধ্যমে। সহায়ক এই কথাটি উপস্থাপন করবেন যে প্রত্যেক ভাল কাজের জন্য চাই সুন্দর ও বন্ধুত্বপূর্ণ একটি সম্পর্ক। আমরা এখানে এসেছি সকলে মিলে জেভার মূলস্রোতধারাকরণ প্রক্রিয়ায় যুক্ত হতেআমরা এক সঙ্গে আলোচনা করব ,মতামত দেব,প্রত্যেকে প্রত্যেককে সম্মান করব। সকলকে সুন্দর পরিবেশ বজায় রাখার জন্য অনুরোধ জানিয়ে অধিবেশনের সমাপ্তি করবেন।

অধিবেশন ১.১

অধিবেশন	:	প্রশিক্ষণ পূর্ববর্তী মূল্যায়ন
উদ্দেশ্য	:	প্রশিক্ষণের নির্ধারিত বিষয়গুলো সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা যাচাই।
সময়	:	২৫ মিনিট
পদ্ধতি	:	একক কাজ
উপকরণ	:	কলম, প্রশিক্ষণ পূর্ববর্তী ধারণা যাচাই ফরমেট।

প্রক্রিয়া ধাপ : প্রশিক্ষণ পূর্ববর্তী মূল্যায়ন

- সকলের উদ্দেশ্যে বলবেন যে, একটি প্রশ্নপত্রপূরণ করে আমরা প্রশিক্ষণের নির্ধারিত বিষয়গুলো সম্পর্কে নিজেদের ধারণা নিজেরাই যাচাই করে নিব।
- সকলের নিকট প্রশ্নপত্রটি সরবরাহ করবেন এবং ২৫মিনিট সময় বরাদ্দ করবেন।
- নির্দিষ্ট সময় শেষে প্রশ্নপত্রগুলো সংগ্রহ করবেন এবং সংরক্ষণ করবেন। সহায়ক বলবেন, প্রশিক্ষণ শেষে একই প্রশ্নপত্রে পুনরায় নিজেদের যাচাই করে নেব।
- সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন পর্বটি সমাপ্ত করবেন।

অধিবেশন ১.২

অধিবেশন	:	প্রশিক্ষণ পরিচালনায় প্রশিক্ষকের করণীয়
উদ্দেশ্য	:	প্রশিক্ষণ পরিচালনার ধারণা অর্জন করতে পারবেন এবং সেই অনুযায়ী পরিচালনায় যুক্ত হবেন।
সময়	:	৬০ মিনিট
পদ্ধতি	:	বক্তৃতা আলোচনা, মুক্তআলোচনা, উপস্থাপন
উপকরণ	:	হ্যান্ডআউট, বোর্ড মার্কার, মাল্টিমিডিয়া।

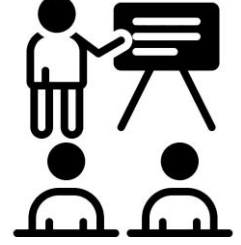
প্রক্রিয়া :

- সহায়ক সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশনের শুরু করবেন।
- সকলের কাছে জানতে চাইবেন যে একটি প্রশিক্ষণ পরিচালনা করতে গেলে সহায়কের বা প্রশিক্ষকের কী কী ভূমিকা পালন করতে হয়।
- অংশগ্রহণকারীদের অভিজ্ঞতা সমূহ নেয়ার পর সহায়ক উক্ত বিষয় নিয়ে আলোচনা করবেন।
- সহায়ক প্রশিক্ষককে কি করা যাবে আর কি কি করা যাবে না, প্রশিক্ষকের ভূমিকা কি হবে, দায়িত্ব সমূহ কি?, দৃষ্টিভঙ্গি কেমন হবে, উপস্থাপনের ধাপ, শিখন পরিবেশ ইত্যাদি নিয়ে আলোচনা করবেন।

- আলোচনার সূত্রধরে সহায়কের করণীয় নির্ধারন করতে বলবেন সকল অংশগ্রহনকারীকে। প্রত্যেকের কাজটি করা হলে তাদেরকে তা উপস্থাপন করতে বলবেন।
- প্রত্যেকের উপস্থাপন শেষে মুক্ত আলোচনার মাধ্যমে বিষয় গুলোকে আরও সহজীকরণ করবেন।
- সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন পর্বটি সমাপ্ত করবেন।

প্রশিক্ষণ পরিচালনায় প্রশিক্ষকের জন্য নির্দেশনা

প্রত্যেক প্রশিক্ষণে কিছু নীতি মেনে চলা প্রয়োজন। বিশেষ করে আধুনিক প্রশিক্ষণে কিছু নীতি মেনে চলা একান্ত আবশ্যিক। প্রশিক্ষককে মনে রাখতে হবে প্রশিক্ষণার্থী বা প্রশিক্ষণে অংশগ্রহনকারীরা তাদের নিজেদের শিক্ষা, অভিজ্ঞতা, সংস্কৃতি, মূল্যবোধ ইত্যাদি বিষয়ে প্রত্যেকেই একেকজন একেকটি সম্পদ এবং তাদের কোনোভাবেই অবহেলা না করে বরং তাদের সত্তার মূল্যায়ন করে অধিবেশন পরিচালনা করা দরকার।



প্রশিক্ষক অধিবেশন পরিচালনা করতে গিয়ে কতকগুলি বিষয়ের প্রতি বিশেষ যত্নবান হবেন। যেমন-

- প্রশিক্ষক প্রতিদিন প্রশিক্ষণ কক্ষে এসে কুশলাদী বিনিময় করবেন এবং কোনো সমস্যা থাকলে তা সমাধানের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।
- দিনের শুরুতেই প্রশিক্ষক দিনের কার্যক্রমের মূল বিষয়াবলী সংক্ষিপ্ত আকারে উপস্থাপন করবেন এবং বিগত দিনের শিখনের ক্ষেত্রে কোনো বাঁধা থাকলে তা চিহ্নিত করবেন।
- অধিবেশন পরিচালনার আগে প্রশিক্ষক অবশ্যই পাঠের উদ্দেশ্য ও পাঠ পরিচালনার প্রক্রিয়া ভালোভাবে পড়বেন এবং আত্মস্থ করে নেবেন।
- অধিবেশন পরিচালনার আগে প্রশিক্ষক প্রয়োজনীয় উপকরণগুলি হাতের কাছে রাখবেন যেন সময় মতো ব্যবহার করতে পারেন।
- অধিবেশন পরিচালনায় প্রশিক্ষক প্রশ্নের ধারাবাহিকতা বজায় রাখবেন এবং একটি প্রশ্নের আলোচনা শেষে আরেকটি প্রশ্ন করবেন।
- ছোটদলে আলোচনার সময় প্রশিক্ষক অবশ্যই দলের সঙ্গে থাকবেন এবং প্রত্যেক দলে ঘুরে ঘুরে প্রয়োজনীয় সহযোগিতা দেবেন।
- আলোচনার সময় প্রশিক্ষণার্থীদের সক্রিয় অংশগ্রহণ করানোর জন্য প্রশিক্ষক সর্বাঙ্গিক প্রচেষ্টা নেবেন।
- প্রয়োজনীয় সহায়ক তথ্যের জন্য সহায়ক সহায়ক তথ্য বই বা রেফারেন্স বুকুর সাহায্য নেবেন। প্রশিক্ষক বাস্তব অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে তারসঙ্গে নতুন তথ্য সংযোজন করতে পারেন। তবে প্রশিক্ষক খেয়াল রাখবেন তা যেন সঙ্গতিপূর্ণ হয়।
- প্রতিদিনের কার্যক্রম শেষে প্রশিক্ষক 'দিনের কার্যক্রম পর্যালোচনা' করবেন।

প্রশিক্ষকের ভূমিকা

অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণে প্রশিক্ষকের ভূমিকা মূলত শিখন পরিবেশ সৃষ্টি করা। যাতে করে অংশগ্রহণকারীরা স্বতঃস্ফূর্তভাবে শিখতে পারেন অর্থাৎ যে পরিবেশে অংশগ্রহণকারীরা নিজেদের চিন্তার বিকাশ ঘটাতে পারেন, যার মাধ্যমে তাদের মূল্যবোধ, জ্ঞান ও দক্ষতাকে শক্তিশালী করা সম্ভব হয়। এই প্রক্রিয়ায় প্রশিক্ষক একদিকে যেমন কোনো কিছু জানতে সহায়তা করেন অন্যদিকে তিনি নিজেও অনেক কিছু জেনে নেন। আলোচ্য বিষয়কে অংশগ্রহণকারীদের জ্ঞান ও অভিজ্ঞতার সঙ্গে সম্পৃক্ত করতে গিয়ে প্রশিক্ষক যেমন অনেক কিছু জানাবেন, তেমনি তাদের অনেক ভুল বা অস্বচ্ছ ধারণা সংশোধন করে সঠিক জ্ঞান আহরণে সহায়তা করবেন। এভাবে প্রশিক্ষক এবং প্রশিক্ষণার্থী একে অপরের পরিপূরক হিসাবে প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়াকে সম্পন্ন করবেন এবং পূর্ণতা এনে দেবেন। এখানে প্রশিক্ষকের সুনির্দিষ্ট কিছু ভূমিকা নিয়ে আলোচনা করা হলো।



উপযুক্ত পরিবেশ সৃষ্টি করা

প্রশিক্ষকের প্রধান ও অন্যতম ভূমিকা পালন করতে হয় প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য একটি শিখন উপযুক্ত পরিবেশ সৃষ্টি করা যেখানে প্রশিক্ষণার্থীরা তাদের জ্ঞান, দক্ষতা ও অভিজ্ঞতার সমন্বয় সাধন করতে পারে এবং তাদের সুপ্ত প্রতিভার বিকাশ ঘটাতে পারে।

প্রশ্ন তৈরি করা

আমরা জানি যে অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণ একটি চিন্তন কৌশল। এ কারণে প্রশিক্ষককে আগে থেকেই এমন কিছু প্রশ্ন তৈরি করে রাখতে হবে যেখানে প্রশ্নের উত্তরের প্রেক্ষিতেই প্রশিক্ষণার্থীরা তাদের ধারণা প্রকাশ করতে পারে।

প্রশিক্ষণার্থীদের মনোভাব অনুধাবন করা

প্রশিক্ষককে মনে রাখতে হবে যে তিনিও একজন শিক্ষার্থী এবং সেদিকে বিবেচনা করে তাকে বিষয় বিশেষজ্ঞের মনোভাব পরিহার করে শিক্ষার্থীর মনোভাব পোষণ করতে হবে। প্রশিক্ষককে মনে রাখতে হবে যে, প্রশিক্ষণার্থীরাই এখানে মূখ্য ভূমিকা পালন করবেন। এখানে ছাত্র-শিক্ষক মনোভাব থাকার কোনো অবকাশ নেই।

প্রক্রিয়ামুখীকরণ

প্রশিক্ষণার্থীদের প্রশিক্ষক এমন একটি প্রক্রিয়ার দিকে পরিচালনা করবেন যেখানে প্রশিক্ষণার্থীদের বিভিন্ন মতামত বা ধারণা থাকলে তা সাধারণ মতামত বা ধারণায় উপনীত হতে পারে অর্থাৎ প্রশিক্ষক এমন একটি প্রক্রিয়ার মধ্যে প্রশিক্ষণার্থীদের আনবেন যেখানে প্রক্রিয়ার মধ্যেই তারা শিখতে পারবেন।

প্রতিবার্তা (Feedback) গ্রহণ

প্রশিক্ষকের কার্যাবলী সঠিক পথে এগিয়ে যাচ্ছে কিনা তা বিশ্লেষণ করার জন্য প্রতিবার্তা (Feedback) গ্রহণ করার ক্ষেত্রে প্রশিক্ষককে অগ্রণী ভূমিকা রাখতে হবে, সমস্যা থাকলে তা তাত্ক্ষণিকভাবে সমাধান করতে হবে।

অন্যের প্রতি বিশ্বাস স্থাপন করা

প্রশিক্ষককে অবশ্যই প্রশিক্ষণার্থীদের প্রতি বিশ্বাস স্থাপন করতে হবে এবং তাদের দ্বারা কার্যক্রম পরিচালিত হতে পারে এই বিশ্বাস নিয়ে প্রশিক্ষককে এগিয়ে যেতে হবে।

প্রশিক্ষণার্থীদের ভুলকে তিরস্কার না করা

কোনো প্রশিক্ষণার্থীর ভুলকে তিরস্কার না করে বরং তাকে সুযোগ সৃষ্টি করে দেয়া, যাতে সে তার ভুল থেকে শিখতে পারে।

ভালো শ্রোতা হওয়া

প্রশিক্ষককে অবশ্যই ভালো শ্রোতা হতে হবে। সুতরাং ভালো শ্রোতার অবশ্য কর্তব্য তাকে আত্মস্থ করতে হবে। প্রশিক্ষণার্থীদের কথা মনোযোগ সহকারে শুনতে হবে এবং তিনি যে শুনছেন তা প্রকাশ করার জন্য প্রয়োজনীয় সাড়া প্রদান করবেন।

উদ্ভাবনী ক্ষমতা অর্জন করা

প্রশিক্ষককে অবশ্যই বিভিন্ন সময় উদ্ভাবনীমূলক কাজ দেখাতে হবে যাতে প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে নতুন কিছু পাবার আকাঙ্ক্ষা জন্ম নেয়।

উপকরণ হস্তান্তর করা

প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণার্থীদের সঙ্গে এমন আচরণ করবেন যাতে প্রশিক্ষণার্থীরা নিজেরা মনে করেন যে, কার্যক্রমটি পরিচালনার দায়িত্বভার তাদের উপরই বর্তানো। সে হিসাবে উপকরণ ব্যবহারের জন্য প্রশিক্ষণার্থীদের উৎসাহিত করার ক্ষেত্রে প্রশিক্ষক গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করবেন।

উদ্দীপক হিসাবে কাজ করা

প্রশিক্ষণার্থীদের অংশগ্রহণকে স্বতঃস্ফূর্ত করার জন্য প্রশিক্ষক উদ্দীপক হিসাবে কাজ করবেন এবং মাঝে মাঝে সম্মতিপূর্ণ রুচিশীল বিনোদনের মাধ্যমে আলোচনাকে গতিশীল রাখতে সাহায্য করবেন।

সংগঠক হওয়া

প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ কার্যক্রম উন্নয়নে সম্পৃক্ত থাকেন। তিনি পরিকল্পনা, আয়োজন বা সংগঠন ও নিয়ন্ত্রণে ভূমিকা রাখেন যা একটি প্রশিক্ষণকে সুচারুরূপে সম্পন্ন হতে সহায়তা দান করে থাকে। মুখ্যত প্রশিক্ষকের এটি একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা।

প্রশিক্ষকের দায়িত্ব ও কর্তব্য

প্রশিক্ষক ও প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে সহযোগিতামূলক শিখন প্রক্রিয়া অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণের একটি অন্যতম শর্ত। আগেই উল্লেখ করা হয়েছে যে এই পদ্ধতিতে ছাত্র-শিক্ষক সম্পর্কের পরিবর্তে প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণার্থী উভয়েই একটি শিখন প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণকারী হিসাবে সমতার সম্পর্কের ভিত্তিতে কাজ করে। প্রশিক্ষকের মূল কাজ হচ্ছে প্রশিক্ষণার্থীদের মনের মাঝে বিষয় সম্পর্কে দোলা দেয়া এবং প্রশ্ন সৃষ্টি করে দেওয়া, যে প্রশ্ন সৃষ্টির মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থীরা বিষয়ের গভীরে গিয়ে জ্ঞান অর্জনে আগ্রহী ও সক্রিয় হয়ে উঠবে। এই উদ্দেশ্যকে সফল করে তোলার ক্ষেত্রে একজন প্রশিক্ষকের দায়িত্ব ও কর্তব্য অপরিসীম। যেমন-



অংশগ্রহণমূলক প্রক্রিয়া চালু রাখা

প্রশিক্ষক অংশগ্রহণমূলক প্রক্রিয়া চালু রাখার জন্য প্রশিক্ষণার্থীদের বিষয় সম্পর্কিত প্রশ্ন করবেন। সব প্রশিক্ষণার্থী যাতে সক্রিয়ভাবে আলোচনায় অংশগ্রহণ করে সেদিকে লক্ষ্য রাখবেন এবং সবাইকে আলোচনায় অংশগ্রহণের জন্য উৎসাহ জোগাবেন।

পরিষ্কার বক্তব্য বিন্যাস

সব প্রশিক্ষণার্থী যেন শুনতে পায় এমনভাবে প্রশিক্ষক বক্তব্য উপস্থাপন করবেন। উপস্থাপন হতে হবে আকর্ষণীয়। সহজ-সরল ভাষায় ধারাবাহিকতা বজায় রেখে বক্তব্য প্রদান করবেন। বোর্ডে লেখার ক্ষেত্রেও সহজ বোধগম্য ভাষায় পরিষ্কার করে লিখবেন।

শীক্ষন যাচাই করা

প্রশিক্ষক অবশ্যই আলোচনার পর প্রশিক্ষণার্থীদের জানা বা বোঝার মাত্রা যাচাই করবেন। বিষয়বস্তু বিস্তারিত ব্যাখ্যা সহকারে উদাহরণের মাধ্যমে আলোচনা করবেন। প্রশিক্ষণার্থীদের অভিজ্ঞতা বর্ণনা ও মতামত প্রদানে উৎসাহিত করবেন এবং বিষয়ের সঙ্গে সংশ্লিষ্ট করাবেন।

কাজকে অর্থপূর্ণ করা

প্রশিক্ষক অবশ্যই প্রশিক্ষণার্থীদের প্রশিক্ষণটি কিভাবে তাদের কাজের ক্ষেত্রে সহায়ক হবে সে সম্পর্কে ব্যাখ্যা করবেন। যাতে করে প্রশিক্ষণটি অংশগ্রহণকারীদের কাছে প্রয়োজনীয় ও অর্থপূর্ণ বলে বিবেচিত হয় এবং তাদের ভেতরে দায়িত্ববোধ ও জবাবদিহিমূলক বোধ জাগ্রত হয়।

শীক্ষন নিশ্চিত করা

সব প্রশিক্ষণার্থী আলোচ্য বিষয় বুঝতে পেরেছে কিনা তা যাচাই করবেন। প্রশিক্ষণার্থীদের বিষয় সম্পর্কে বিশ্লেষণ করার এবং সারাংশ প্রদানে আহ্বান জানাবেন। অস্পষ্ট বিষয় প্রয়োজনে পুনরাবলোচনা করবেন যেন প্রশিক্ষণার্থীরা বিষয় সম্পর্কে পরিষ্কার ধারণা অর্জনে সক্ষম হন এবং তাদের শিখন নিশ্চিত হয়।

দক্ষতার পার্থক্য

প্রশিক্ষককে অবশ্যই মনে রাখতে হবে যে সব প্রশিক্ষণার্থীর দক্ষতা সমান নয় বা একই সঙ্গে নাও শিখতে পারে। তাই সব প্রশিক্ষণার্থীই যাতে শিখতে পারে এবং পরিষ্কারভাবে বুঝতে পারে, সে জন্য প্রয়োজনে আলাদা সময় নিয়ে প্রশিক্ষণার্থীদের সঙ্গে ব্যক্তিগত পর্যায়ে আলোচনা করবেন।

অনুপ্রাণিত করা

প্রশিক্ষণ প্রদানের ক্ষেত্রে অবশ্যই প্রশিক্ষককে আন্তরিক হতে হবে ও আগে প্রস্তুতি নিতে হবে। প্রশিক্ষক সব প্রশিক্ষণার্থীর মতামতের মূল্য দেবেন এবং প্রশংসা করবেন। সবার সঙ্গে খোলামেলা আলোচনা করবেন। বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্কের মাধ্যমে সবাইকে অনুপ্রাণিত করবেন।

সার সংক্ষেপ প্রদান

প্রশিক্ষণে বিষয়বস্তু আলোচনা শেষে প্রশিক্ষক আলোচিত বিষয়ের সার সংক্ষেপ করবেন।

ফিডব্যাক সংগ্রহ

আলোচিত বিষয় থেকে প্রশিক্ষার্থীরা কতটুকু ধারণা অর্জনে সক্ষম হয়েছে, তা যাচাই করে দেখার জন্য প্রশিক্ষক ছোট ছোট প্রশ্নোত্তরের মাধ্যমে ফিডব্যাক সংগ্রহ করবেন।

[এখানে বিশেষভাবে উল্লেখ করার বিষয় হচ্ছে, প্রতিটি অধিবেশনকে সফল করার জন্য উদ্যোগ গ্রহণ করা একজন প্রশিক্ষকের গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব। তিনি অধিবেশনে যত বেশি প্রশিক্ষার্থীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে পারবেন, অধিবেশন তত বেশি প্রাণবন্ত ও কার্যকরী হবে।]

প্রশিক্ষকের দৃষ্টিভঙ্গি

অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণের সাফল্য শুধুমাত্র প্রশিক্ষার্থীদের সক্রিয় অংশগ্রহণের ওপরই নির্ভর করে না বরং প্রশিক্ষকের দৃষ্টিভঙ্গি, আচার-আচরণ এবং প্রশিক্ষক নিজের ও প্রশিক্ষার্থীদের প্রতি কি ধরনের মনোভাব পোষণ করেন, তার ওপর অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণের সাফল্য অনেকাংশে নির্ভর করে থাকে। অর্থাৎ অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষকের দৃষ্টিভঙ্গি একটি গুরুত্বপূর্ণ দিক। প্রশিক্ষণের সফলতা অর্জনের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষকের দৃষ্টিভঙ্গি কেমন হলে ভালো হবে সেই বিষয়ে নিচে আলোচনা করা হলো।



- প্রশিক্ষককে মনে রাখতে হবে সব ব্যক্তির মাঝে রয়েছে কর্মদক্ষতা, বুদ্ধিমত্তা ও স্বাধীন বিচার বিবেচনা বোধ। শিক্ষা গ্রহণের ক্ষেত্রে ভয় ভীতিহীন অনুকূল পরিবেশ পেলে প্রত্যেক অংশগ্রহণকারীই সর্বাপেক্ষা ভালো শিক্ষাগ্রহণ এবং উন্নতি করতে পারে।
- প্রশিক্ষককে অবশ্যই স্মরণ রাখতে হবে যে প্রশিক্ষার্থীরা তাদের প্রয়োজনের সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত আবেগ, অভিজ্ঞতা থেকে ভালো শিক্ষা লাভ করতে পারে।
- এই পদ্ধতিতে প্রশিক্ষক তখনই কার্যকরী ভূমিকা পালন করবেন, যখন তিনি প্রশিক্ষার্থীদের অভিজ্ঞতা ও ধারণা থেকে শিক্ষা গ্রহণ করতে সহায়তা করবেন।
- প্রশিক্ষার্থীরা ভালো শিখতে পারে যখন প্রশিক্ষক নিজেকে প্রশিক্ষার্থীদের মধ্যকার একজন বলে মনে করবেন, প্রশিক্ষার্থীদের সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং মতামত প্রকাশের ব্যাপারে সহযোগিতা করবেন।
- প্রশিক্ষককে অবশ্যই সব প্রশিক্ষার্থীর আত্মসম্মান, মর্যাদা ও মূল্যবোধের প্রতি শ্রদ্ধাশীল হবেন। প্রশিক্ষক এই নীতির প্রতি বিশ্বাস রেখে সব প্রশিক্ষার্থীর মতামত ও দৃষ্টিভঙ্গির প্রতি সম্মান প্রদর্শন করবেন।

উপস্থাপনায় প্রশিক্ষকের প্রস্তুতি

উপস্থাপন হলো এমন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে কোনো বিষয়কে অন্যের কাছে এমনভাবে তুলে ধরা যাতে সেই বিষয় যার কাছে তুলে ধরা হবে তার কাছে তা সহজ বোধগম্য ও আকর্ষণীয় হয় এবং বিষয়টি সম্পর্কে তার ধারণা স্বচ্ছ হয়।

কোনো একটি বিষয়কে সুন্দর ও কার্যকরীভাবে উপস্থাপনের জন্য প্রয়োজন পূর্ব পরিকল্পনা। উপস্থাপনের জন্য একটি সফল পরিকল্পনার সাতটি ধাপ লক্ষ্য করা যায়। যে কোনো অধিবেশনকে সফল করে তোলার জন্য এখানে উপস্থাপন পরিকল্পনার সাতটি ধাপ নিয়ে আলোচনা করা হলোঃ



১. উপস্থাপনা বা বিষয়ের উদ্দেশ্য

এই বিষয়টি এখানে কেন উপস্থাপন করা হচ্ছে অর্থাৎ উপস্থাপন বা বিষয়ের উদ্দেশ্য কি তা নির্ধারণ করতে হবে। বিষয়টির কোন উদ্দেশ্য পূরণের জন্য উপস্থাপন করা হবে তা চিহ্নিত করা অর্থাৎ প্রশিক্ষণার্থীদের কোন কোন প্রত্যাশাকে এই অধিবেশন পূরণ করতে পারবে তা নির্ধারণ করা এবং সময়ের সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে বিষয়গুলির বিন্যাস সাধন করা।

২. প্রশিক্ষণার্থী

প্রথমেই প্রশিক্ষককে চিন্তা করতে হবে এই প্রশিক্ষণের অংশগ্রহণকারী কারা। কেননা প্রশিক্ষণার্থীদের ওপর ভিত্তি করেই প্রশিক্ষককে উপস্থাপনার প্রস্তুতি নিতে হবে। অধিবেশন পরিচালনার জন্য প্রশিক্ষণার্থীদের কয়েকটি বিষয়কে বিবেচনায় রাখতে হবে। যেমন- প্রশিক্ষণার্থীদের শিক্ষাগত যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতা, তারা সবাই মহিলা নাকি পুরুষ নাকি মহিলা এবং পুরুষের মিশ্র দল, তাদের পেশাগত দায়িত্ব ও ভাষার সহজবোধ্যতা, তাদের আগ্রহ ও প্রয়োজন। এছাড়াও বিবেচনায় রাখতে হবে প্রশিক্ষণার্থীদের সংস্কৃতিগত অবস্থান। প্রশিক্ষণার্থীদের বিশ্লেষণের মাধ্যমে একটি অধিবেশন সাজানো হয়ে থাকে। সেইজন্য প্রশিক্ষণার্থীদের বিষয়ে জানা এবং তা বিবেচনায় রাখা বিশেষ জরুরি।

৩. সময়

সময় সম্পর্কে প্রশিক্ষককে নিশ্চিত হতে হবে। দুপুরের খাবার পরে অনেক সময় প্রশিক্ষণার্থীদের আলসেমিতে পেয়ে বসে কিংবা শেষ বিকেলের দিকে মস্তিষ্ক খুব জটিল বিষয় গ্রহণ করতে চায় না। সময়কে বিবেচনায় রেখে পদ্ধতি বা উপকরণ নির্বাচনের প্রয়োজন পড়ে। খেয়াল রাখতে হবে বিষয়বস্তুর বিন্যাস সময়ের সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে করা এছাড়া আলোচনার জন্য বরাদ্দ সময় কতটুকু এবং তা দিনের কোন প্রহরে। তাছাড়া বছরের কোন সময় অর্থাৎ ঋতুর বিষয়টি বিবেচনায় রাখা উপস্থাপনের জন্য জরুরি।

৪. পরিবেশ

কোন পরিবেশে অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে সে বিষয়ে নিশ্চিত হওয়া। অর্থাৎ ভেন্যু বা প্রশিক্ষণ স্থান সম্পর্কে নিশ্চিত হওয়া, বসার স্থান কেমন হবে সে বিষয়ে নিশ্চিত হওয়া, ভেন্যুর ভৌত কাঠামো সম্পর্কে নিশ্চিত হওয়া, প্রশিক্ষণ স্থানের যাবতীয় সরঞ্জাম সম্পর্কে ধারণা রাখা এবং পরিবেশ এবং আবহাওয়া সম্পর্কে নিশ্চিত হওয়া দরকার। কেননা এই পরিবেশ উপস্থাপনের জন্য সহায়ক উপকরণ ও পদ্ধতি নির্বাচনের জন্য বিশেষ ভূমিকা পালন করে থাকে।

৫. উপস্থাপনা বা বিষয়ের উদ্দেশ্য

এই বিষয়টি এখানে কেন উপস্থাপন করা হচ্ছে অর্থাৎ উপস্থাপন বা বিষয়ের উদ্দেশ্য কি তা নির্ধারণ করতে হবে। উপস্থাপন পরিকল্পনা পূর্বে প্রশিক্ষককে এজন্য কতকগুলি বিষয় ভেবে নিতে হবে। যেমন- কি ধরনের ধারণা এই অধিবেশনে প্রশিক্ষার্থীদের দেয়া হবে, প্রশিক্ষার্থীদের কোন ধরনের প্রত্যাশা এখানে পূরণ করা হবে, প্রশিক্ষার্থীদের সুনির্দিষ্ট আকাঙ্ক্ষাটি কি এবং মূল কোন বিষয়টি এখানে উপস্থাপন করা হবে।

৬. করণীয়

একটি সফল অধিবেশন পরিচালনার জন্য উপস্থাপনের আগেই প্রশিক্ষকের কতকগুলি করণীয় রয়েছে। যেমন এই মুহূর্তে চিন্তা করতে হবে কি করা উচিত? এর জন্য যে কাজগুলি করা যেতে পারে তা হচ্ছে- বিষয়বস্তুকে গভীরভাবে আত্মস্থ করা, বিষয়বস্তু প্রশিক্ষণ উদ্দেশ্যের সঙ্গে কতখানি সঙ্গতিপূর্ণ তা ভেবে বের করা, অধিবেশন পরিচালনার সময় প্রশিক্ষার্থীরা ক্লান্ত হয়ে পড়তে পারে নাকি উৎফুল্ল থাকবে তা ভাবা, তার জন্য কি করা যেতে পারে সেটা ঠিক করা, বার বার Rehearse বা অভ্যাস করা, আত্মবিশ্বাসী (প্রয়োজনে) হওয়ার জন্য মেডিটেশন করা, অন্যদের কাছ থেকে Feedback নিয়ে বিষয়গুলিকে সংশোধন করে পুনরায় Rehearse করা।

৭. উপস্থাপনার পদ্ধতি ও উপকরণ নির্ধারণ

কোন কোন পদ্ধতিতে বা কি উপকরণ ব্যবহার করে অধিবেশন পরিচালনা করা হবে তা পরিকল্পনায় আনতে হবে। কতকগুলি বিষয় বিবেচনা করলে অধিবেশন পরিচালনার ক্ষেত্রে সুবিধা হতে পারে। যেমন- কোন কোন পদ্ধতিতে উপস্থাপন করতে হবে তা নির্ধারণ করা, পদ্ধতির প্রায়োগিক দিক সম্পর্কে নিশ্চিত হওয়া, উপকরণ নির্বাচন করা ও হাতের কাছে পাওয়ার নিশ্চয়তা বিধান করা, উপকরণ ব্যবহার সম্পর্কে নিশ্চিত হওয়া প্রস্তুতি পূর্বের কাজ। এখানে উল্লেখ করা যেতে পারে যে- অধিবেশন পরিচালনার আগেই প্রশিক্ষককে প্রশিক্ষণ কক্ষের পরিবেশ সম্পর্কে ধারণা রাখতে হবে। বোর্ড, মার্কার, ডাস্টার, ওভারহেড প্রজেক্টর, পোস্টার পেপার ইত্যাদি অর্থাৎ অধিবেশন পরিচালনার জন্য তার যা কিছু প্রয়োজন সেগুলি ঠিকমতো আছে কিনা দেখে সাজিয়ে নিতে হবে। ওভারহেড প্রজেক্টর, স্লাইড, অডিও ভিজুয়াল ব্যবহার করতে হলে বিদ্যুৎ আছে কিনা, সবকিছু ঠিকমতো কাজ করছে কিনা কিংবা পর্দার ফোকাস বা আনুষ্ঠানিক বিষয়াদি আগেই দেখে নেয়া উচিত। ট্রান্সপারেন্সির পরিবর্তে বিশেষ বিশেষ অংশ পোস্টার পেপারে লিখে প্রস্তুত রাখা প্রয়োজন। বিদ্যুৎ না থাকলে যাতে ট্রান্সপারেন্সি বা মাল্টি মিডিয়ায় পরিবর্তে সেই পোস্টার পেপার ব্যবহারের মাধ্যমে আলোচনা চালিয়ে যাওয়া যেতে পারে।

উপস্থাপনার ধাপ

বিষয়বস্তু উপস্থাপনায় প্রত্যেক প্রশিক্ষকের একটা নিজস্ব ভঙ্গি থাকে। একই বিষয় বিভিন্ন প্রশিক্ষক ভিন্ন ভিন্নভাবে উপস্থাপন করতে পারেন। অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষকের মূল কাজটি হচ্ছে ভালো বক্তা হওয়া নয় বা বলা নয় বরং বলানো বা অংশগ্রহণ করানো। প্রশিক্ষণার্থীরা বিষয়কে যাতে সহজভাবে নিজেদের মাঝে গ্রহণ করে আত্মস্থ করতে পারেন সেই পরিবেশ প্রশিক্ষক সৃষ্টি করবেন। এই জন্যই সব প্রশিক্ষণার্থী আলোচনায় অংশগ্রহণ করছে কিনা সেদিকে তীক্ষ্ণ দৃষ্টি রাখা প্রয়োজন। একজন প্রশিক্ষক হিসাবে কোনো বিষয় উপস্থাপন করার ক্ষেত্রে নিচের ধাপগুলি অনুসরণ করা প্রয়োজন।



জড়তা কাটানো

প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ শুরুর আগেই বা অধিবেশনের শুরুতেই প্রশিক্ষণার্থীদের জড়তা কাটানোর উদ্দেশ্যে প্রশিক্ষণার্থীদের সঙ্গে কুশলাদি বিনিময় করবেন। প্রয়োজনে বিষয়ের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ খেলা দিতে পারেন অথবা ছোট বিনোদনের মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থীদের জড়তা কাটানো যেতে পারে। এই ক্ষেত্রে জড়তা কাটানোর মধ্য দিয়ে প্রশিক্ষক শিখন পরিবেশ সৃষ্টি করবেন এবং প্রশিক্ষণার্থীদের কাছে নিজেকে গ্রহণীয় করে তুলবেন।

উদ্দেশ্য বর্ণনা

প্রশিক্ষক, আলোচ্য বিষয় উপস্থাপনের আগে বিষয়ের শিরোনাম ঘোষণা করবেন এবং কেন এই আলোচনা, এই অধিবেশনটির গুরুত্বই বা কি এবং এই অধিবেশন থেকে প্রশিক্ষণার্থীরা কি লাভ করবেন বা করণীয় কি সেই সম্পর্কে অবহিত করবেন।

নিয়মনীতি নির্ধারণ

অধিবেশন চলাকালে অধিবেশনটি সুষ্ঠুভাবে পরিচালনার জন্য যে সব নিয়মাবলী মেনে চলা দরকার সেই সম্পর্কে প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণার্থীদের মতামতের ভিত্তিতে নিয়মাবলী নির্ধারণ করবেন এবং সবাইকে অবহিত করবেন। বিশেষভাবে এই অধিবেশনটি পরিচালনার জন্য যদি কোনো নিয়ম মেনে চলার প্রয়োজন পড়ে তা জানাবেন।

প্রত্যাশা নিরূপণ

বিষয়বস্তু উপস্থাপনার এই ধাপটি বিশেষ গুরুত্বপূর্ণ। আলোচনার বিষয় থেকে প্রশিক্ষণার্থীরা কোন কোন দিক সম্পর্কে জানতে বেশি আগ্রহী তা প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণার্থীদের কাছ থেকে জেনে নেবেন এবং সেভাবেই বিষয় আলোচনার ধারাবাহিকতা রক্ষা করবেন। তা না হলে প্রশিক্ষণার্থীরা আলোচনায় অংশগ্রহণের উৎসাহ হারিয়ে ফেলতে পারেন।

উপস্থাপনা

বিষয় উপস্থাপনার সময় শুরুতেই আলোচনায় না গিয়ে বিষয় সম্পর্কিত কোনো ঘটনা বা উদ্দীপক কোনো খেলা বা অন্য কোনো উদাহরণ কিংবা গল্পের মাধ্যমে মূল বিষয় আলোচনার ক্ষেত্র সৃষ্টি করা বাঞ্ছনীয়। যেন প্রশিক্ষণার্থীদের

মনে বিষয় সম্পর্কে আত্ম সৃষ্টি হয় এবং প্রশ্ন জাগে। বিষয় সম্পর্কে প্রশিক্ষণার্থীদের ধারণা যাচাইয়ের মাধ্যমে বিষয় আলোচনার সূত্রপাত করা যেতে পারে।

আলোচনা

আলোচ্য বিষয় সম্পর্কে প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণার্থীদের সংক্ষিপ্ত ধারণা দেয়ার পর ছোট দলে বা বড় দলে কিংবা ঘটনা বিশ্লেষণের মাধ্যমে অথবা রোল প্লে বা যে-কোনো পদ্ধতিই তিনি ব্যবহার করুন না কেন এক্ষেত্রে প্রশিক্ষণার্থীদের আলোচনার সুযোগ করে দেবেন। আলোচনার সময় প্রশিক্ষক উৎসাহ দেবেন এবং আলোচনার ধারাবাহিকতা বজায় রাখা ও প্রয়োজনীয় উপকরণ যোগান দেওয়ার ক্ষেত্রে সহযোগিতা করবেন। দলীয় আলোচনার ক্ষেত্রে দলভাগ, নেতা নির্বাচনে সহায়তা, সময় নির্ধারণ, পর্যবেক্ষণ ও ধন্যবাদ জ্ঞাপনের কাজটি বা যে পদ্ধতিই প্রয়োগ করুন তার প্রায়োগিক কাজটি প্রশিক্ষক করবেন।

প্রশ্ন প্রণয়ন/সংক্ষিপ্তকরণ

এই পর্যায়ে বিষয় সম্পর্কে প্রশিক্ষণার্থীদের ধারণা পরিষ্কার করা এবং সবাইকে অংশগ্রহণ করানোর জন্য প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণার্থীদের বিষয়ভিত্তিক প্রশ্ন করবেন, যা এতক্ষণ আলোচনা করা হয়েছে। তবে প্রশ্নগুলি অবশ্যই সংক্ষিপ্ত হতে হবে। কেননা প্রশ্ন করে প্রশিক্ষণার্থীদের কথা বলার সুযোগ সৃষ্টি করে মূল বিষয়টির প্রকাশ ঘটানো সহজ।

বিষয় বিশ্লেষণ

এই পর্যায়ে বিষয় আলোচনার সময় প্রশিক্ষণার্থীদের কাছ থেকে বিষয়ভিত্তিক আলোচনা যাই আসুক না কেন, প্রশিক্ষক অংশগ্রহণকারীদের আলোচনার সূত্র ধরে বিষয়টিকে আরো গভীরে বিশ্লেষণ ও তথ্য সরবরাহ করবেন। যাতে প্রশিক্ষণার্থীদের বিষয়গত পরিষ্কার ধারণা লাভ হয়।

সংশ্লেষণ/ঐকমত্যে পৌঁছানো

এই পর্যায়ে প্রশিক্ষণার্থীদের মনে বিষয়গত দ্বিধা দ্বন্দ্ব দূর করে সবাইকে ঐকমত্যে পৌঁছানোর লক্ষ্যে প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণার্থীদের মাঝে ছোট ছোট প্রশ্ন করবেন। প্রশ্নের উত্তরের মাধ্যমে বিষয়গত মতামত সংগ্রহ করবেন। আলোচিত বিষয়কে একত্রকরণের মাধ্যমে ঐকমত্যে পৌঁছাবেন বা সংশ্লেষণ করবেন।

ফিডব্যাক/মূল্যায়ন

এই পর্যায়ে আলোচিত বিষয়টি বিশ্লেষণ করে ঐকমত্যে পৌঁছানোর পর প্রশিক্ষণার্থীরা বিষয়গত ধারণা কতটুকু অর্জন করতে পেরেছেন তা মূল্যায়ন করে দেখবেন। প্রশিক্ষক মূল্যায়ন বা ফিডব্যাক সংগ্রহ বিভিন্নভাবে করতে পারেন। প্রশ্নোত্তরের মাধ্যমে অথবা প্রশ্নমালা পূরণের মাধ্যমেও করা যেতে পারে।

উপস্থাপন ও আত্ম মূল্যায়ন

অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণে বিষয়বস্তু উপস্থাপন একটি সংবেদনশীল ব্যাপার। কারণ প্রশিক্ষকের সংবেদনশীলতাই প্রশিক্ষণার্থীদের সংবেদনশীলতা জাগানোর প্রাথমিক শর্ত। একজন প্রশিক্ষক বিষয়ের গভীরতায় নিজে কতটা সংবেদনশীল তার ওপর নির্ভর করে প্রশিক্ষণার্থীদের সংবেদনশীলতা। প্রশিক্ষণার্থীদের এই ধরনের সংবেদনশীলতা

একজন প্রশিক্ষক নিজেই আত্মমূল্যায়নের মাধ্যমে যাচাই করতে পারেন। অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণে একজন প্রশিক্ষক আত্মমূল্যায়নের জন্য যে বিষয়সমূহ যাচাই করবেন তা নিচে উল্লেখ করা হলো:

প্রশিক্ষার্থীদের মানসিক অবস্থা যাচাই করা

একজন মানুষের ক্ষেত্রে তার মানসিক অবস্থাই ব্যক্তিকে অগ্রসরমান চিন্তার ক্ষেত্রে অবদান রাখার সুযোগ সৃষ্টি করে। প্রশিক্ষক যদি এই সত্যকে সামনে রেখে প্রশিক্ষার্থীদের মানসিক অবস্থা যাচাই করে বিষয় উপস্থাপন করেন তাহলেই প্রশিক্ষার্থীরা আলোচিত বিষয়ের প্রতি আগ্রহী হবেন এবং বিষয়ের প্রতি মনোযোগী হবেন।

উপস্থাপন প্রাণবন্ত করা

অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণে বিষয় উপস্থাপন প্রাণবন্ত হলে প্রশিক্ষার্থীদের ভাবনায় তা প্রভাব ফেলে। গ্রহণযোগ্য এবং প্রাণবন্ত উপস্থাপনা প্রশিক্ষার্থীদের মনে দাগ কাটে।

আত্মস্থ করানো

বিষয় উপস্থাপনের পর প্রশিক্ষার্থীরা নিজের অভিজ্ঞতার সঙ্গে উপস্থাপিত বিষয়কে মিলিয়ে নিতে কিছুটা সময়ের প্রয়োজন হয়। প্রশিক্ষার্থীকে সেই সময়টুকু না দিয়েই যদি প্রশিক্ষক প্রশিক্ষার্থীদের প্রশ্ন করেন অথবা তাদের অনুভূতি জানতে চান তাহলে প্রশিক্ষার্থী তাৎক্ষণিকভাবে তার প্রকৃত প্রতিক্রিয়া ব্যক্ত নাও করতে পারেন। সেই জন্য বিষয় আলোচনার পর প্রশিক্ষার্থীদের বিষয় আত্মস্থ করার সময় দেওয়া দরকার। এছাড়াও বিষয়বস্তু এমনভাবে বা এমন পদ্ধতি ব্যবহার করে আলোচনা করা উচিত যাতে সেই বিষয়ের মূল ধারণাসমূহ প্রশিক্ষার্থীরা আত্মস্থ করতে পারেন।

অনুভূতি জানা

প্রশিক্ষার্থীর অনুভূতিতে বিষয় বা বক্তব্য কতটা স্থান করে নিতে পেরেছে, তা জানার জন্য প্রশিক্ষক প্রশিক্ষার্থীদের বিষয়গত প্রশ্ন করবেন এবং উত্তর সংগ্রহের মাধ্যমে যাচাই করবেন।

অংশগ্রহণ নিশ্চিতকরণ

প্রশিক্ষার্থীদের নিজস্ব অবদানকে কেন্দ্র করে আলোচনা অগ্রসর হলে প্রশিক্ষার্থীরা নিজেদের অংশগ্রহণের নিশ্চয়তা দেবে। আলোচনার বিষয় যদি প্রশিক্ষার্থীদের অভিজ্ঞতাকে নাড়া দিতে পারে তবেই সে গভীরে যাবার চিন্তা করবে এবং সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করবে। সে জন্য বিষয়গত আলোচনায় যাতে সব প্রশিক্ষার্থী সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করে সে দিকটি লক্ষ্য রাখতে হবে।

আলোচনার গতি নিয়ন্ত্রণ

আমরা অনেক সময় আলোচনা করতে গিয়ে নিজের অজান্তেই আত্ম নিয়ন্ত্রণ হারিয়ে ফেলি। আলোচনা যাতে বিষয়বস্তুর সীমারেখা পেরিয়ে না যায় বা বিষয়ের সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত নয় এমন কোনো তথ্যের অবতারণা না হয় সেদিকে প্রশিক্ষকের সর্বদা দৃষ্টি রাখা বাঞ্ছনীয়। আলোচনার ধারাবাহিকতা রক্ষা করার জন্য এবং বিষয় উপস্থাপনার স্বাভাবিক গতি রক্ষার জন্য প্রশিক্ষক আত্মনিয়ন্ত্রিত অবস্থায় উপস্থাপন করবেন।

সারসংক্ষেপ/পুনঃউপস্থাপন

একটি বিষয় সম্পূর্ণ আলোচনার পর বিষয়ের সার অংশ পুনরায় সংক্ষেপে আলোচনা করা প্রয়োজন। যাতে পুনঃ উপস্থাপনের মাধ্যমে সব প্রশিক্ষণার্থীর মনে বিষয়টির গভীর প্রভাব পড়ে এবং শিখন স্থায়ী হয়।

যাচাই/পর্যালোচনা

প্রশিক্ষণার্থীদের ক্রিয়া-প্রতিক্রিয়া এবং বিভিন্ন অনুশীলনের মাধ্যমে তাদের বিষয় সম্পর্কে ধারণা যাচাই বা পর্যালোচনা করা প্রয়োজন যা পরবর্তীতে প্রশিক্ষকের জন্য বিষয়বস্তু নির্ধারণ ও উপস্থাপনে কার্যকর অবদান রাখতে সহায়তা করে।

শিখন পরিবেশ

যে-কোনো প্রশিক্ষণের সফলতার পেছনে প্রশিক্ষণ সহায়ক পরিবেশ একটা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে থাকে। প্রশিক্ষণের প্রাথমিক উদ্দেশ্য হলো প্রাণবন্ত ও শিখন উপযোগী পরিবেশ সৃষ্টি করা। এমন পরিবেশ যেখানে প্রত্যেক প্রশিক্ষণার্থীই প্রতিনিয়ত আশেপাশের ব্যক্তির কাছ থেকে তার আচরণের ও অভিজ্ঞতার ওপর মতামত পেতে পারেন। যিনি অন্যদের সঙ্গে কাজ করছেন তার কাজ সম্পর্কে অন্যদের কাছ থেকে মতামত পাওয়া বা জানা অতীব জরুরি। এতে একজন কর্মী তার জ্ঞান, দক্ষতা ও মনোভাব সর্বোপরি আচরণের প্রয়োজনীয় সংশোধন করতে পারেন



প্রশিক্ষণ সহায়ক পরিবেশ

প্রশিক্ষণ সহায়ক পরিবেশ বলতে বোঝায় প্রশিক্ষণের জন্য এমন এক পরিবেশ যা শিখন কার্যক্রমে প্রভাব বিস্তার করে। অর্থাৎ প্রশিক্ষণ কার্যক্রমকে প্রশিক্ষণার্থীদের অনুকূল পরিবেশ সৃষ্টির জন্য যে প্রক্রিয়া তাকেই ‘প্রশিক্ষণ সহায়ক পরিবেশ’ বলা হয়।

প্রশিক্ষকদের একটি কথা মনে রাখা জরুরি যে, প্রশিক্ষণে প্রশিক্ষণার্থীরা একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য আসেন এবং এই নির্দিষ্ট সময়ের পর পরই তারা কর্ম জীবনে তা প্রয়োগ করেন। এই শিখন প্রাতিষ্ঠানিক শিক্ষার মতো নয়, এখানে তথ্য ও বাস্তবতার সংঘাত খুব বেশি নেই বরং বাস্তবতার আঙ্গিকেই প্রশিক্ষণ পরিচালনা করা হয় বা করতে হয়। তাই প্রচলিত প্রাতিষ্ঠানিক শিক্ষাদানের মতো প্রশিক্ষণ অধিবেশনে সেরূপ কৌশল অবলম্বন করলে প্রশিক্ষণ ততটা সফল করা সম্ভব হবে না।

প্রশিক্ষণকে সফল করতে হলে প্রয়োজন প্রশিক্ষণের জন্য একটি উপযুক্ত পরিবেশ যেখানে প্রশিক্ষকের সহায়তায় প্রশিক্ষণার্থীরা স্বল্প সময়ে অধিক জ্ঞান অর্জন করতে পারেন বা দক্ষতা বৃদ্ধি করতে পারেন। প্রশিক্ষণে প্রশিক্ষকের একটি মৌলিক দায়িত্বই হচ্ছে এমন পরিবেশ সৃষ্টি করা যেখানে প্রশিক্ষণার্থীরা তাদের ভূমিকা স্বাচ্ছন্দ্যে পালন করতে পারেন। অর্থাৎ এমন পরিবেশ যেখানে-

- প্রশিক্ষণার্থীরা সক্রিয় থাকেন
- ব্যক্তির নিজস্ব ধারণাকে আবিষ্কার করতে সাহায্য করে

- কোনো কিছুর পার্থক্য নির্ণয়কে ভালো ও আকাজক্ষিত মনে করে
- মানুষের ভুল করার অধিকার স্বীকৃত
- আত্ম-মূল্যায়নকে সহযোগিতামূলক প্রক্রিয়া ধরা হয়
- প্রশিক্ষণার্থীদের খোলামেলা হতে সাহায্য করে
- প্রশিক্ষণার্থীরা নিজের প্রতি আস্থা অনুভব করেন
- প্রশিক্ষণার্থীরা নিজেকে সম্মানিত বোধ করেন
- প্রশিক্ষণার্থীরা নিজেকে গ্রহণীয় মনে করেন
- পারস্পারিক মুখোমুখি হওয়াকে অনুমোদন করে

প্রশিক্ষণ সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টি

প্রশিক্ষণ সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টির জন্য প্রশিক্ষক নিচে উল্লিখিত বিষয়গুলির প্রতি লক্ষ্য রাখবেন,

- প্রশিক্ষণার্থীদের বুঝতে সহায়তা করুন যে, প্রশিক্ষণটি তাদের জন্য গুরুত্বপূর্ণ যা তাদের কাজের সঙ্গে সম্পৃক্ত
- প্রশিক্ষণার্থীদের ধারণাকে আবিষ্কার করতে সহায়তা করুন
- প্রশিক্ষণার্থীদের প্রত্যাশার প্রতি দৃষ্টি রাখুন
- প্রশিক্ষণার্থীদের মূল্যায়ন করুন এবং ভালো কাজের জন্য উৎসাহিত করুন
- কাউকে তিরস্কার করবেন না
- সব ধরনের দ্বন্দ্ব নিরসন করুন
- ‘ভুল’ শিখনের প্রথম ধাপ তা বুঝতে প্রশিক্ষণার্থীদের সাহায্য করুন
- খোলামেলা আলোচনার পরিবেশ সৃষ্টি করুন
- প্রশিক্ষণার্থীদের সম্মান করে কথা বলুন
- সুস্থ প্রতিযোগিতার সৃষ্টি করুন
- বিভিন্ন খেলার আয়োজন করুন

প্রশিক্ষণ সহায়ক পরিবেশের উপাদান

প্রশিক্ষণ অনুকূল বা সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টির জন্য কিছু উপাদানকে বিবেচনা করা যায়। এই সব উপাদান ‘প্রশিক্ষণের উপাদান’ হিসাবেও স্বীকৃত। এসব উপাদানকে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদান হিসাবেও বিবেচনা করা যেতে পারে। প্রশিক্ষক যদি সহায়ক পরিবেশের উপাদান বা প্রভাব বিস্তারকারী উপাদান সম্পর্কে সম্যক ধারণা লাভ করতে পারেন তাহলে তার চিন্তার ক্ষেত্র প্রসারিত হবে এবং বিভিন্ন পরিস্থিতিতে তিনি নিজের মেধা খাঁটিয়ে যথার্থ সিদ্ধান্তটি নিতে পারবেন।

প্রশিক্ষণ সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টির জন্য নিম্নলিখিত উপাদানগুলি বিবেচনা করা যেতে পারে:

প্রশিক্ষণার্থীদের চাহিদা অনুসারে প্রশিক্ষণের বিষয় নির্ধারণ করা

প্রশিক্ষণার্থীদের চাহিদা অনুযায়ী প্রশিক্ষণের বিষয় ঠিক না করলে প্রশিক্ষক যতই কৌশল অবলম্বন করুন না কেন প্রশিক্ষণে কাজক্ষিত পরিবেশ সৃষ্টি করা সম্ভব নয় এবং প্রশিক্ষণার্থীদের পক্ষে প্রশিক্ষণে মনোনিবেশ করাও সম্ভব হবে না। এই জন্য প্রশিক্ষণার্থীদের চাওয়া পাওয়ার মধ্যে যাতে কোনো শূন্যতার সৃষ্টি না হয় সেদিকে খেয়াল রাখতে হবে।

প্রশিক্ষণার্থীদের বিবেচনা করা

প্রশিক্ষণার্থীদের চাহিদা বিবেচনা করার পরই তাদের বিবেচনা করতে হবে। একটি কথা মনে রাখা দরকার যে, প্রশিক্ষণার্থীরা কোনো সময়ই এক মন মানসিকতার হয় না। তাই তাদের চাওয়া পাওয়ার ধরনও এক নাও হতে পারে। বিভিন্ন মন মানসিকতার কারণে প্রশিক্ষণের পরিবেশ সৃষ্টিতে বিভিন্ন সময়ে একই কৌশল অবলম্বন করাটা ঠিক নয়। একজন যা সহজে মেনে নিতে পারছেন অন্যজন তা সহজে মেনে নেবেন এমন নাও হতে পারে। এই কারণে প্রশিক্ষককে বিশ্লেষণমুখী হতে হয় এবং প্রশিক্ষণার্থীদের সম্পর্কে তার একটি স্বচ্ছ ধারণা থাকতে হয়। মোট কথা প্রশিক্ষণার্থীদের বিবেচনা করেই প্রশিক্ষণে এমন কিছু সৃষ্টি করতে হবে যাতে সবাইকে একটি সরল রৈখিক অবস্থানে নিয়ে আসা যায়।

প্রশিক্ষণ স্থান

প্রশিক্ষণ স্থানের সঙ্গে প্রশিক্ষণের পরিবেশ ঘনিষ্ঠভাবে জড়িত। একই ধরনের অনুশীলন স্থান ভেদে ভালো মন্দ ফলাফল দিতে পারে। প্রশিক্ষণ স্থান সব সময়ই বাইরের বিভিন্ন রকম প্রভাব মুক্ত হওয়া উচিত। প্রশিক্ষণ স্থান এমন হবে যা,

- খোলামেলা এবং পর্যাপ্ত আলোর ব্যবস্থা সম্পন্ন
- বাইরের অহেতুক শব্দ থেকে মুক্ত
- প্রশিক্ষণার্থী সবাই পরস্পর মুখোমুখি বসার মতো ব্যবস্থা আছে
- বসার স্থান এমন হওয়া উচিত যেখানে সব প্রশিক্ষণার্থী একই আসনে বসতে পারেন এবং সবাই সবাইকে দেখতে পান। ঘরের তাপমাত্রা অবশ্যই সহনীয় মাত্রায় থাকা বাঞ্ছনীয়। এই জন্য প্রশিক্ষককে বসার ব্যবস্থা বা প্রশিক্ষণ স্থান সম্পর্কে আগে থেকেই ধারণা রাখতে হবে।

প্রশিক্ষণ সময়

প্রশিক্ষণের সময়ও প্রশিক্ষণ সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টির জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রভাবক হিসাবে কাজ করে। দিনের বিভিন্ন সময় একইরূপ আচরণ প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নয়। প্রশিক্ষককে মনে রাখতে হবে সকালে একজন প্রশিক্ষণার্থী যে মনোযোগ নিয়ে অংশগ্রহণ করেন, দুপুরের খাবার পরপরই অধিবেশনে সেই মনোযোগ নাও থাকতে পারে বা বেশিরভাগ সময়ে থাকেও না। আবার বিকেল বেলা অনেক প্রশিক্ষণার্থী ঝিমিয়ে পড়েন। দিনের বিভিন্ন সময়কে বিবেচনা করে প্রশিক্ষক তার অধিবেশনটি কিভাবে পরিচালনা করবেন তা স্থির করে নেবেন।

বিভিন্ন গবেষণা থেকে দেখা গেছে যে, প্রশিক্ষণার্থীরা অধিবেশনে বেশি মনোযোগ ধরে রাখতে পারেন না এবং যে পরিমাণ তথ্য প্রদান করা হয় সে পরিমাণ তথ্য কারো (ব্যতিক্রম ছাড়া) পক্ষে মনে রাখা সম্ভব নয়। এজন্য তাদের মনোযোগ ফিরিয়ে আনার প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা প্রশিক্ষকের কর্তব্য। তা ছাড়া অনেক প্রশিক্ষক আছেন যারা সময় ব্যবস্থাপনায় অত্যন্ত দুর্বল। তারা কোনো সময়ই সময়ের কাজটি সময়ে শেষ করতে পারেন না। এই ধরনের প্রশিক্ষকের প্রশিক্ষণ অধিবেশনে অংশগ্রহণ করতে অনেকেই আগ্রহ হারিয়ে ফেলেন। মনে রাখতে হবে ‘সময়’ প্রশিক্ষণ সহায়ক পরিবেশের একটি খুব গুরুত্বপূর্ণ উপাদান।

প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ও উপকরণ নির্বাচন

প্রশিক্ষণের বিষয়ের সঙ্গে উপকরণ ও পদ্ধতি প্রশিক্ষণ সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টির জন্য যথেষ্ট ভূমিকা রাখে। আকর্ষণীয় প্রশিক্ষণ উপকরণ প্রশিক্ষণার্থীদের আলোচ্য বিষয়ের প্রতি আগ্রহী করে তোলে। প্রশিক্ষণ পদ্ধতির প্রয়োগ প্রশিক্ষণার্থীদের অংশগ্রহণের সুযোগ সৃষ্টি করে, যেখানে তারা তাদের নিজস্ব মতামত ব্যক্ত করার সুযোগ পায়। উপকরণ ও পদ্ধতির ব্যবহার প্রশিক্ষণ অধিবেশনের একঘেয়েমী কাটাতে সাহায্য করে এবং ঝিমিয়ে পড়া প্রশিক্ষণার্থীদের চাঙ্গা করে তোলে।

জড়তা মোচন (Ice Breaking) ও সতেজীকরণ (Energizer)

প্রশিক্ষক সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টিতে জড়তা মোচন ও সতেজীকরণ একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। সাধারণত প্রশিক্ষণের শুরুতে কিংবা দিনের অধিবেশন শুরুর আগে জড়তা মোচন করা হয়ে থাকে। একটি অধিবেশনের শেষে এবং আরেকটি অধিবেশনের আগে বা চা কিংবা দুপুরের খাবার বিরতির পরে প্রশিক্ষণার্থীদের চাঙ্গা করে তোলার জন্য বিভিন্ন কৌশল অবলম্বন করা হয়। কখনো কখনো প্রশিক্ষণার্থীরা যদি অধিবেশনে ঝিমিয়ে পড়েন তাহলেও এই পদ্ধতি প্রয়োগ করা হয়। জড়তা মোচন ও সতেজীকরণের মাধ্যমে প্রাণবন্ত শিখন পরিবেশ সৃষ্টি করা সম্ভব হয়।

প্রশিক্ষক

সর্বোপরি একজন প্রশিক্ষকের অবশ্যই নিজের সম্পর্কে জানা প্রয়োজন। অনেক প্রশিক্ষক আছেন যারা মনে করেন যে শুধু কথা বলতে পারলেই হয়তো প্রশিক্ষণার্থীরা সব শিখতে পারবেন। কিন্তু এই ধারণা একেবারেই ভ্রান্ত। যে সব প্রশিক্ষক বেশি কথা বলেন তাদের অনেক সময় প্রশিক্ষণার্থীরা পছন্দ করেন না, প্রশিক্ষণার্থীরা নিজেদের ইচ্ছার

বিরুদ্ধে তখন জোর করে অধিবেশনে বসে থাকেন। প্রশিক্ষককে একটি কথা মনে রাখতে হবে যে, তাকে ভালো বক্তার চেয়ে ভালো শ্রোতার ভূমিকায় থাকতে হবে।

অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণ

অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণকে এক কথায় বলা যায় যে এটি হচ্ছে দ্বিপাক্ষিক যোগাযোগ প্রক্রিয়া। যেখানে সব প্রশিক্ষণার্থী যেমন প্রশিক্ষণের অংশগ্রহণকারী তেমনি প্রশিক্ষকও এই প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণকারী। এই প্রশিক্ষণে প্রশিক্ষক মূল বিষয়কে সামনে রেখে শুরু থেকেই প্রশিক্ষণার্থীদের সঙ্গে নিবিড়ভাবে মিশে গিয়ে আলোচনায় সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণের জন্য প্রশিক্ষণার্থীদের উৎসাহিত করে থাকেন। আলোচনায় উন্মুক্ত পরিবেশ সৃষ্টির মাধ্যমে সমস্যা সমাধানের লক্ষ্যে বা বিষয় আলোচনায় সব প্রশিক্ষণার্থীর অংশগ্রহণ যাতে নিশ্চিত হয় সে জন্য প্রশিক্ষক অনুঘটকের ভূমিকায় অবতীর্ণ হন। এই পদ্ধতিতে প্রশিক্ষণের কার্যক্রম প্রশিক্ষণার্থীদের দিক থেকে প্রশিক্ষকের দিকে আবার প্রশিক্ষকের দিক থেকে প্রশিক্ষণার্থীদের দিকে ধাবিত হয়ে থাকে। এখানে প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণকারী ও প্রশিক্ষক উভয়ের মধ্যে তথ্যের বিনিময়ের মাধ্যমে ঐকমত্যে উপনীত হন। যার ফলে আলোচ্য বিষয় বিশ্লেষণ, সমস্যা চিহ্নিতকরণ, সমাধান সব ক্ষেত্রেই প্রশিক্ষণার্থীরা অংশগ্রহণের সুযোগ পান।

সফলতার জন্য প্রয়োজন

প্রশিক্ষণকে সফল করে তোলার জন্য কতকগুলি বিষয়ের প্রতি প্রশিক্ষক বিশেষ যত্নবান হবেন। যেমন,

- প্রশিক্ষকের অধিবেশন পরিচালনায় আগ্রহ থাকতে হবে। সেই আগ্রহ থেকেই প্রশিক্ষক প্রস্তুতি নেবেন।
- প্রশিক্ষণার্থীদের তথ্য আহরণে আগ্রহী করে তোলার ইচ্ছা প্রশিক্ষকের মধ্যে থাকতে হবে।
- প্রশিক্ষক শিখন প্রক্রিয়ায় প্রশিক্ষণার্থীদের সক্রিয় অংশগ্রহণ করানোর আনন্দ অনুভব করবেন। উদ্দীপনার অভাব সহজেই অন্যের মাঝে সঞ্চারিত হয়। এতে প্রশিক্ষণার্থীরা ঝিমিয়ে পড়েন, হতাশ হন এবং একঘেয়েমী অনুভব করেন। পক্ষান্তরে প্রশিক্ষকের উদ্দীপনা অধিবেশনকে প্রাণবন্ত করে তোলে।
- প্রশিক্ষণ পদ্ধতি সম্পর্কে প্রশিক্ষকের ধারণা থাকা বিশেষ জরুরি। প্রতিটি পদ্ধতি প্রয়োগেরই কিছু সুবিধা এবং সীমাবদ্ধতা রয়েছে। প্রশিক্ষককে জানতে হবে কোন পদ্ধতি উদ্দিষ্ট অংশগ্রহণকারীদের জন্য উপযোগী এবং কিভাবে তা ব্যবহার করতে হবে। প্রশিক্ষণ উপকরণ নির্বাচনেও এই বিবেচনা রাখতে হবে।
- শিখন প্রক্রিয়া সম্পর্কে প্রশিক্ষকের স্বচ্ছ ধারণা থাকতে হবে। বিশেষ করে বয়স্করা কিভাবে শেখে সেই বিষয়ে প্রশিক্ষকের ধারণা থাকা জরুরি। শেখার পথে যেমন অনেক বাঁধা রয়েছে, তেমনি সেই বাঁধাকে সরিয়ে শিখন পথকে সহজ, দ্রুততর এবং সফল করারও উপায় রয়েছে।
- একজন প্রশিক্ষককে অবশ্যই উপযুক্ত ব্যক্তিত্বের অধিকারী হতে হবে। প্রশিক্ষকের ক্ষেত্রে কতকগুলি বৈশিষ্ট্য খুবই গুরুত্বপূর্ণ। যোগ্য প্রশিক্ষক সাধারণের চেয়ে বুদ্ধিদীপ্ত, সুস্থির, আত্মবিশ্বাসী, সংযমী, উদারমনা এবং পরিবর্তনে আগ্রহী। তিনি অন্যের সঙ্গে কাজ করতে পছন্দ করেন এবং ব্যবহারে নীতিবান ও পক্ষপাতহীন। এক কথায় বলা যায়, একজন প্রশিক্ষক দৃঢ়চেতা, পক্ষপাতহীন ও বন্ধুসুলভ।

- একজন প্রশিক্ষক হবেন সফল যোগাযোগকারী। আমরা জানি প্রশিক্ষণের কাজটিই হচ্ছে যোগাযোগ। সফল যোগাযোগকারী হিসাবে প্রশিক্ষকের কতকগুলি দক্ষতা থাকা জরুরি। যেমন, কথা বলার দক্ষতা, শ্রবণ দক্ষতা, প্রশ্ন করার দক্ষতা, বিশ্লেষণ করার দক্ষতা, প্যারফ্রেজিংয়ের দক্ষতা, অবাচনিক বা শারীরিক ভাষা ব্যবহারের দক্ষতা। আমরা অনেক সময় যা বলতে চাই অর্থাৎ আমাদের মনের ভাব আমরা অন্যের কাছে সঠিকভাবে উপস্থাপন করতে পারি না। যারা সুন্দর করে গুছিয়ে কথা বলতে পারেন তাদের মানুষ পছন্দ করেন। এজন্য আমাদের প্রথমেই মনে রাখা দরকার ভালো বক্তা হবার পূর্ব শর্ত হলো ভালো শ্রোতা হওয়া। মুখের কথা বা লেখা ছাড়াও মানুষের শরীরের বিভিন্ন ভঙ্গিমা বিভিন্ন অর্থ প্রকাশ করে যাকে অবাচনিক বা শারীরিক ভাষা বলা হয়ে থাকে। একজন প্রশিক্ষকের এই শারীরিক ভাষার ব্যবহার সম্পর্কে স্পষ্ট ধারণা থাকতে হবে।
- প্রশিক্ষককে অবশ্যই নমনীয় হতে হবে। অনেক সময়ই দেখা যায় একেবারে শেষ মুহূর্তে এসে বিশেষ প্রয়োজনে অধিবেশন পরিচালনার জন্য পূর্ব নির্ধারিত পদ্ধতি বা সময় পরিবর্তন করার প্রয়োজন হয় কিংবা অধিবেশন পরিচালনার জন্য যে উপকরণের কথা ভাবা হয়েছে তা ব্যবহার সম্ভব হয় না। সদিচ্ছা, সুপরিকল্পনা বা দক্ষ ব্যবস্থাপনার পরেও এমনটি হতে পারে। তখন প্রশিক্ষককে বর্তমান অবস্থার সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে হবে।

অধিবেশনে উদ্ভূত পরিস্থিতি মোকাবিলা

একটি প্রশিক্ষণে বিভিন্ন ধরনের মানুষ অংশগ্রহণ করেন। একটু পর্যবেক্ষণ করলেই তাদের মধ্যকার বৈচিত্র্য নজরে পড়ে। কেউ নিরব থাকেন, কেউ বেশি কথা বলেন, কেউ কেউ আবার নিজেকে জাহির করার জন্য তর্কে লিপ্ত হন বা প্রশিক্ষককে যাচাই করতে ইচ্ছাকৃতভাবে তর্ক শুরু করেন। প্রশিক্ষণার্থীদের বিরক্তিপূর্ণ বা আক্রমণাত্মক মনোভাব অনেক সময় প্রশিক্ষককে অসহিষ্ণু করে তোলে। এসব ক্ষেত্রে কখনো মাথা গরম করা ঠিক হবে না। মনে রাখবেন আপনি এখানে কারণ আপনার যোগ্যতা আছে। এটাও মনে করার চেষ্টা করবেন সবাই সবসময় আপনার পক্ষে এবং মতানৈক্য কখনো আপনাকে আক্রমণ করা বোঝায় না, অনেক সময় তা আপনাকে আলোচনার সূত্র ধরিয়ে দিতে সহায়কও হতে পারে। নিজের পক্ষে মত তৈরি করুন, আত্মবিশ্বাস বাড়ান এবং সহজ ও হাসোজ্বল মুখে এগিয়ে যান।

প্রশিক্ষণে নিজের ভূমিকা সম্পর্কে সচেতন থাকবেন। মনে রাখবেন, আলোচনার উন্মুক্ত পরিবেশ সৃষ্টির মাধ্যমে সমস্যা সমাধানের লক্ষ্য বা বিষয় আলোচনায় সব প্রশিক্ষণার্থীর অংশগ্রহণ যাতে নিশ্চিত হয় সে জন্য প্রশিক্ষক অনুঘটকের ভূমিকায় অবতীর্ণ হন মাত্র। এখানে প্রশিক্ষণার্থীরা যেমন প্রশিক্ষণের অংশগ্রহণকারী তেমনি প্রশিক্ষকও এই প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণকারী। এখানে প্রশিক্ষণার্থী ও প্রশিক্ষক উভয় অংশগ্রহণকারী নিজেদের মধ্যে তথ্যের বিনিময়ের মাধ্যমে একমত্যে উপনীত হন। যার ফলে আলোচ্য বিষয় বিশ্লেষণ, সমস্যা চিহ্নিতকরণ, সমাধান ইত্যাদি প্রক্রিয়ার সব ক্ষেত্রেই প্রশিক্ষণার্থীরা অংশগ্রহণের সুযোগ পান।

এখানে প্রশিক্ষকের সুবিধার জন্য প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণকারীদের সম্ভাব্য বৈশিষ্ট্য এবং তা নিয়ন্ত্রণের কৌশল নিয়ে সংক্ষিপ্ত ধারণা দেয়া হলো:

- প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে কেউ কেউ থাকেন যারা সহজে কথা বলতে চান না বা কথা বলতে ভয় কিংবা লজ্জাবোধ করেন। এরা আত্মবিশ্বাসের অভাবে বক্তব্য রাখতে সন্দেহে ভোগেন। কোনো কোনো সময় এই ধরনের প্রশিক্ষণার্থীরা উদাসীন হয়ে পড়েন। এই ধরনের প্রশিক্ষণার্থীদের খুব সহজ প্রশ্ন করণ এবং সঠিক উত্তর প্রদানের জন্য বাহবা দিন। বন্ধুত্বপূর্ণ চাহনী দিয়ে তাদের সঙ্গে যোগাযোগ করুন। কোনো ইতিবাচক উদাহরণ দেয়ার সময় তার নাম ব্যবহার করুন। আপনার কাজে সাহায্য করার জন্য তাকে আমন্ত্রণ জানাতে পারেন।
- কিছু প্রশিক্ষণার্থীকে দেখা যায় যারা অতিরিক্ত কথা বলেন বা একচেটিয়া কথা বলে আধিপত্য বিস্তারের চেষ্টা করেন। কিংবা বলা যায় এরা মোটামুটি জানেন এবং তা প্রমাণ করার জন্য বিচলিত থাকেন। সব বিষয়েই এরা উৎসাহ দেখান এবং নিজেকে প্রদর্শন করতে প্রচণ্ড আগ্রহী থাকেন। এই ধরনের পরিস্থিতিতে সেই প্রশিক্ষণার্থী কথা বলতে বলতে যতক্ষণ শ্বাস নেয়ার জন্য না থামে ততক্ষণ অপেক্ষা করুন, ধন্যবাদ দিন এবং অগ্রসর হোন কিংবা তার একচেটিয়া কথা বলাকে অন্য প্রশিক্ষণার্থীরা অপছন্দ না করা পর্যন্ত অপেক্ষা করুন। এই ধরনের প্রশিক্ষণার্থীকে কোনো একটি কঠিন প্রশ্ন করে দ্রুত দলীয় মতামত যাচাই করে দেখতে পারেন। তবে কোনো বিষয় আলোচনা করার জন্য তাকে আমন্ত্রণ জানাবেন না।
- অনেক প্রশিক্ষণে দেখা যায় কিছু প্রশিক্ষণার্থী উপস্থিত থাকেন যারা কোনো কিছু মন দিয়ে শোনেন না। বেশিরভাগ সময়ে উদাসীন থাকেন এবং খাতায় আঁকাবঁকা করেন। এই ধরনের প্রশিক্ষণার্থীরা সবকিছুতেই বিরক্তিবোধ করেন এবং ঘন ঘন বাইরে যেতে চান। এই ধরনের প্রশিক্ষণার্থীকে নিয়ন্ত্রণ করার জন্য সরাসরি প্রশ্ন করতে পারেন। আপনার কাজে সাহায্য করার জন্য আমন্ত্রণ জানাতে পারেন কিংবা যে কোনো বিষয়ে তার পরামর্শ/মতামত ব্যক্ত করতে বলতে পারেন। এছাড়াও এই প্রশিক্ষণের গুরুত্ব ও কার্যকারিতা সম্পর্কে তাকে বোঝাতে পারেন।
- কিছু কিছু প্রশিক্ষণার্থী আবার সব বিষয়ে তর্কে লিপ্ত হন। এরা অতিরিক্ত প্রশ্ন করেন এবং প্রশিক্ষককে উত্তেজিত করতে চান। এরা সব সময় নিজের বক্তব্য সঠিক প্রমাণ করার চেষ্টা করেন। এই ধরনের প্রশিক্ষণার্থীদের ক্ষেত্রে কখনই মাথা গরম করবেন না। ওই ব্যক্তির ভুল বক্তব্যের জন্য অপেক্ষা করুন এবং ভুল হওয়া মাত্রই তা সংশোধনের জন্য অন্য প্রশিক্ষণার্থীদের ওপর ছেড়ে দিন।
- কিছু প্রশিক্ষণার্থী আবার শুরু থেকেই পাশের জনের সঙ্গে চাপা স্বরে কথা বলতে থাকেন। এরা সব সময় বন্ধু খোঁজেন এবং তাদের পাশে বসেন। এদের আলোচনায় মনোযোগ থাকে না এবং কোনো কিছু জিজ্ঞেস করলে সঠিক উত্তর দিতে পারেন না। এক্ষেত্রে হঠাৎ করেই আপনার বক্তব্য থামিয়ে দিয়ে যতক্ষণ তাদের কথা শেষ না হয় ততক্ষণ অপেক্ষা করুন এবং তাদের ওপর নম্র দৃষ্টি ফেলুন যেন তারা মনে করেন আপনি তাদের দৃষ্টি আকর্ষণ করছেন। এই ধরনের প্রশিক্ষণার্থীদের আপনার কাজে সহযোগিতার জন্য লাগিয়ে দিতে পারেন।

প্রশিক্ষকের যা করা উচিত

অধিবেশনের পূর্বে

- প্রশিক্ষণ কক্ষে সবার বসার ব্যবস্থা আছে কিনা সে বিষয়ে নিশ্চিত হওয়া
- উপকরণ গোছানো আছে কিনা সেই বিষয়ে নিশ্চিত হওয়া
- উপকরণের ব্যবহার সম্পর্কে নিশ্চিত হওয়া
- প্রশিক্ষণ কক্ষটি পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন আছে কিনা সেই বিষয়ে নিশ্চিত হওয়া
- বোর্ড পরিষ্কার আছে কিনা সেই বিষয়ে নিশ্চিত হওয়া
- উপকরণ ও অন্য সব বিষয় প্রয়োজনের সঙ্গে সঙ্গে পাওয়া যাবে কিনা সে বিষয়ে নিশ্চিত হওয়া
- বৈদ্যুতিক সরঞ্জামাদি ঠিক আছে কিনা সে বিষয়ে নিশ্চিত হওয়া

অধিবেশন চলাকালে

- অধিবেশন শুরু হওয়ার কমপক্ষে ১০ মিনিট আগে অধিবেশনে উপস্থিত হওয়া
- সময়ের কাজটি সময়ে করা
- মাঝে মাঝে রুচিসম্মত যৌক্তিক বিনোদনের ব্যবস্থা করা
- সবার উদ্দেশ্যে গঠনমূলক উন্মুক্ত প্রশ্ন করা
- আলোচনার ধারাবাহিকতা বজায় রাখা এবং অত্যন্ত স্বাভাবিকভাবে আলোচনা করা
- সব ধরনের কৃত্রিমতা পরিহার করা
- মুদ্রাদোষ সম্পর্কে সচেতন থাকা
- সঙ্গত বা মানানসই আচরণ করা

অধিবেশনের পরে

- টেবিল, বোর্ড পরিষ্কার করে আসা
- কাগজপত্র এদিক সেদিক পড়ে থাকলে সেগুলি গুছিয়ে রাখা
- অন্যান্য উপকরণ ব্যবহার করলে সেগুলি ভালোভাবে গুছিয়ে রাখা

প্রশিক্ষকের যা করা উচিত নয়

- বার বার ঘড়ির দিকে তাকানো কিংবা সময়ের প্রতি অস্থিরতা প্রকাশ করা
- প্রশিক্ষণার্থীদের আদেশমূলক কিছু বলা
- প্রশিক্ষণার্থীদের কোনো কাজ দিয়ে দূরে বসে থাকা
- অধিবেশনের ভেতরে ধূমপান করা কিংবা পান চিবানো
- অপ্রাসঙ্গিক কিংবা অপ্রয়োজনীয় কথা বলা কিংবা হাসি তামাশা করা

- বিশেষ কারো প্রতি বিশেষ দৃষ্টি দেয়া
- কাউকে নাজেহাল করা বা করার মানসিকতা প্রকাশ করা
- অত্যধিক রাশভারী থাকা
- প্রশিক্ষণার্থীদের সংস্কৃতিতে আঘাত করে এমন কোনো আচরণ করা
- কাউকে সরাসরি বা ফিরতি প্রশ্ন করা (তবে কোনো কোনো ক্ষেত্রে সরাসরি প্রশ্ন করার প্রয়োজন হতে পারে)
- প্রশিক্ষণার্থীদের দিকে পেছন ফিরে দাঁড়ানো অর্থাৎ প্রশিক্ষণার্থীদের পেছনে রেখে বোর্ডে কিছু লেখা বা ওএইচপি কিংবা মাল্টি মিডিয়াতে কিছু দেখানো
- চেয়ারে কিংবা টেবিলে বসে অধিবেশন পরিচালনা করা

মডিউলটি ব্যবহারের নিয়ম

- প্রশিক্ষণ পরিচালনার জন্য এই মডিউলটি একজন প্রশিক্ষককে সাহায্য করতে পারে। তবে সে জন্য আগে থেকেই ভালোভাবে প্রস্তুতি নিয়ে রাখা প্রয়োজন।
- প্রশিক্ষক কর্মসূচিকে অংশগ্রহণমূলক ও বিশ্লেষণাত্মক করার জন্য যেসব প্রক্রিয়া সন্নিবেশিত হয়েছে প্রশিক্ষক তা আগে থেকেই পাঠ ও অনুশীলন করে নেবেন।
- প্রতিটি পাঠের জন্য তথ্য প্রয়োজন ও অভিজ্ঞতার আলোকে বিন্যাস করা হয়েছে। প্রশিক্ষক ইচ্ছা করলে তা নিজের মতো করে নিতে পারেন। তবে তা যেন অবশ্যই সামঞ্জস্যপূর্ণ হয়।
- প্রতিটি অধিবেশন পরিচালনা প্রক্রিয়ায় প্রয়োজনীয় উপকরণ, সময় এবং পদ্ধতির উল্লেখ করা হয়েছে। উল্লিখিত উপকরণ, সময় এবং পদ্ধতিসহ পাঠ পরিচালনার প্রক্রিয়ায় বিবৃত ধারাবাহিকতা অনুযায়ী প্রশিক্ষক পরিবর্তন, পরিবর্ধন করতে পারেন

উপকরণের ব্যবহার

উপকরণ ব্যবহার করার সময় কিছু বিধি বিধান মেনে চলা আবশ্যিক। বিশেষ করে প্রশিক্ষণ অধিবেশনে উপকরণ ব্যবহার করার সময় এই সব নিয়ম মেনে না চললে উপকরণকে যেমন অর্থবোধক করে তোলা যায় না তেমনি প্রশিক্ষণার্থীদের কাছে আকর্ষণীয়ও করে তোলা সম্ভব হয় না। বরং তা দৃষ্টিকটু কিংবা বেমানান ঠেকে। এই ব্যবহার বিধি বিভিন্ন উপকরণের জন্য বিভিন্ন রকম হতে পারে বা হয়ে থাকে। যেহেতু এই প্রশিক্ষণ মডিউলে অনেক ধরনের প্রশিক্ষণ উপকরণ ব্যবহারের কথা বলা হয়েছে সেহেতু সব উপকরণের ব্যবহার কৌশল নিয়ে এখানে আলাদাভাবে আলোচনা করা সম্ভব নয়। তবে পাঠ পরিচালনা প্রক্রিয়ার সঙ্গে তা বর্ণনা করা হবে। এখানে সাধারণ কিছু নিয়ম বা বিধান উল্লেখ করা হলো যেগুলি সার্বিকভাবে সব উপকরণ ব্যবহারের ক্ষেত্রে কাজে লাগানো যেতে পারে।

১. সাধারণ জ্ঞানঃ যে কোনো কাজের সাধারণ জ্ঞানের বিকল্প নেই। উপকরণ ব্যবহারের জন্য এই সাধারণ জ্ঞানকে কাজে লাগানো হলো সবচেয়ে কার্যকরী বিধান। অর্থাৎ উপকরণ ব্যবহার করার সময় মনে রাখতে হবে যে উপকরণটি সবার বোধগম্য হচ্ছে বা সবাই বুঝতে পারছে।

২. স্থান নির্বাচনঃ উপকরণটি এমনভাবে রাখতে হবে যেন সবাই ভালোভাবে দেখতে পারে। উপকরণের অবস্থান খুব বেশি দূরে বা কাছে হওয়া সমীচীন নয়। প্রশিক্ষক এমনভাবে দাঁড়াবেন বা অবস্থান করবেন যেন তার দ্বারা উপকরণটির কোনো অংশ ঢাকা না পড়ে।
৩. মানসিক প্রস্তুতিঃ উপকরণটি ব্যবহার করার সময় প্রশিক্ষণার্থীদের একটা মানসিক প্রস্তুতি থাকা দরকার। বিশেষ করে যে সব উপকরণের মধ্যে চিন্তা করার বিষয় থাকে সেই সব উপকরণের ক্ষেত্রে।
৪. প্রশিক্ষকের অবস্থানঃ প্রশিক্ষক এমনভাবে অবস্থান করবেন যাতে তিনি প্রশিক্ষণার্থীদের সামনে মুখোমুখি অবস্থানে থাকেন। যদি কোনো ক্ষেত্রে উপকরণের ব্যাখ্যা দিতে হয় তাহলে তার ব্যাখ্যা প্রশিক্ষক দেবেন।

পুনরালোচনা

প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা এবং মূল্যায়নের জন্য শিখন পুনরালোচনা একটি বিশেষ জরুরি বিষয়। প্রতিটি অধিবেশনের শেষে অধিবেশনে আলোচিত বিষয়গুলি পুনরায় আলোচনা করে বুঝে নিতে হবে যা আলোচনা করতে চাওয়া হয়েছে প্রশিক্ষণার্থীরা ঠিক সেই একই অর্থে তা বুঝেছেন কিনা।

মূল্যায়ন

একটি প্রশিক্ষণ কর্মসূচির মূল্যায়ন অত্যন্ত প্রয়োজনীয় ও গুরুত্বপূর্ণ। যাদের জন্য প্রশিক্ষণ কর্মসূচি হাতে নেওয়া হয়েছে তাদের জন্য প্রশিক্ষণটির গুরুত্ব কি তা পরীক্ষা করে দেখার জন্য মূল্যায়ন প্রয়োজন। প্রশিক্ষণ মূল্যায়নের ক্ষেত্রে যেমন প্রশিক্ষণার্থীর জ্ঞান, দক্ষতার উন্নয়ন ও মনোভাবের পরিবর্তনের বিষয়টি পরিমাপ করা হয়ে থাকে তেমনি প্রশিক্ষণের সার্বিক ব্যবস্থাপনাও মূল্যায়ন করা হয়। এখানে প্রশিক্ষণ কোর্স মূল্যায়নের দিক নির্দেশনা দেওয়া আছে। প্রশিক্ষক তার নিজস্ব সৃজনশীলতা দিয়ে নতুন কোনো ধারণা এখানে সংযোজন করতে পারেন।

অধিবেশন ২

জেন্ডার ও পরিভাষা



প্রক্রিয়া

ধাপ -১

- নতুন অধিবেশনে সকলকে শুভেচ্ছা জানিয়ে অংশগ্রহনকারীদের কাছে জানতে চাইবেন জেভার সম্পর্কে কতগুলো পরিভাষা তারা জানেন। উদহারণ হিসেবে বলবেন যেমন জেভার ,জেভার চাহিদা ,জেভার বিশ্লেষণ ইত্যাদি।
- এবার অংশগ্রহনকারীদের কাছে জানবেন এবং যা বলছে তা বোর্ডে লিখবেন।
- সহায়ক সংখ্যা বা নদীর নাম/ফুলের নাম ইত্যাদি (এখানে প্রশিক্ষকের স্বাধীনতা রয়েছে) ব্যবহার করে দলকে ০৪টি ভাগে ভাগ করবেন। ভাগ করার পরে কক্ষের ০৪টি স্থানে বসতে অনুরোধ করবেন এবং এক সেট করে জেভার পরিভাষার উপরে হ্যান্ডআউট প্রদান করবেন।
- প্রতিটি দলকে বলবেন দল প্রধান নির্বাচন করতে এবং ৩০ মিনিট সময় দিবেন জেভার পরিভাষার উপরে হ্যান্ডআউট পাঠ এবং উদহারণ তৈরী করতে।
- পাঠ শেষ হয়ে গেলে সহায়ক বলবেন আমরা যে বিষয় গুলো পড়েছি তা একে অপরকে জানাবো। কিভাবে জানাবো যেমন আমরা পরিভাষা সম্পর্কে সরাসরি না জানিয়ে সেই কেন্দ্রিক এমন একটি গল্প বলব যা থেকে অন্য দল বলবে এটি কোন পরিভাষার সঙ্গে খাপ খাচ্ছে। এভাবে বলে শুরু করতে বলবেন।
- এখানে খেয়াল রাখতে হবে যে একটি গল্প বা উদহারণ অনেকগুলি পরিভাষাকে লিংক করতে পারে, সে ক্ষেত্রে সহায়ক বিষয়টি বুঝিয়ে দেবেন। আলোচনাটি প্রাণবন্ত করতে সহায়ক হিসেবে সম্পূর্ণক প্রশ্ন করবেন। এরমধ্যে দিয়ে পরিভাষার পরিষ্কার ধারণা প্রদান করবেন।

জেভার পরিভাষা

সেক্স (লিঙ্গ) ও জেভার লিঙ্গঃ

লিঙ্গ হচ্ছে নারী ও পুরুষকে আলাদা করে এমন কিছু জৈবিক বৈশিষ্ট্য। শারীরিক গঠন, মুখের আদল, হরমোন, জীন, ক্রোমোজোম, ও প্রজনন সংক্রান্ত অঙ্গ প্রত্যঙ্গ ইত্যাদি মিলে তৈরী হয় জৈবিক লিঙ্গ বা সেক্স। নারী পুরুষের মধ্যে লিঙ্গগত পার্থক্যগুলো প্রাকৃতিকভাবে নির্ধারিত; সময় ও স্থান পরিবর্তন হলেও এসব পার্থক্য বজায় থাকে। নারীর এমন কিছু শারীরিক বৈশিষ্ট্য (যেমন-প্রজনন ক্ষমতা) আছে যে কারণে সে গর্ভধারণ করতে পারে ও সন্তানের জন্ম দিতে পারে।



জেভার:

সামাজিকভাবে গড়ে ওঠা নারী-পুরুষের পরিচয়, সামাজিকভাবে নারী-পুরুষের মধ্যকার পার্থক্য, সমাজ কর্তৃক নির্ধারিত নারী-পুরুষের ভূমিকা যা পরিবর্তনীয় এবং সমাজ সংস্কৃতি ভেদে ভিন্ন। জেভারকে তাই সামাজিক লিঙ্গ বলেও অভিহিত করা হয়।

১. পুন:উৎপাদনমূলক ভূমিকা:

পুন:উৎপাদনমূলক ভূমিকা বা কাজ মূলত: মজুরী বা পারিশ্রমিক বিহীন। এ সব কাজের কোন বিনিময় মূল্য নেই বলে তা স্বীকৃতিহীন। আবার এই কাজগুলো যখন কেউ কোন অর্থের বিনিময়ে বা দ্রব্যের বিনিময়ে করে তখন তা উৎপাদনমূলক ভূমিকা হিসাবে গন্য করা হয়। পুন:উৎপাদনমূলক কাজ সমূহ যেমন: অতীত, বর্তমান ও ভবিষ্যতের সম্পত্তি বা প্রজন্মের লালন পালন সহ যাবতীয় গৃহস্থালী কাজ (রান্না-বান্না, ধোয়ামোছা, মাজাঘষা, ঘরদোর পরিষ্কার করা, পানি ও খড়ি সংগ্রহ ইত্যাদি) নারীর উপরই চাপিয়ে দেয়া হয়েছে এবং এর রয়েছে দীর্ঘ পুরুষতান্ত্রিক ও ঐতিহাসিক প্রেক্ষাপট। সূতারাং নারীর এইসব স্বীকৃতিহীন কাজ - সন্তান ধারণ, লালন পালন যাবতীয় গৃহস্থালী কাজই হলো পুন:উৎপাদনমূলক ভূমিকার কেন্দ্রীয় বিষয়।

২. উৎপাদনমূলক ভূমিকা :

উৎপাদনমূলক কাজের মূল বক্তব্যই হলো - যে সব কাজের সম্ভাব্য অর্থ মূল্য বা বিনিময় মূল্য আছে এবং তা নগদ অর্থ বা দ্রব্যেও হতে পারে। অর্থাৎ সকল প্রকার আয় ও উপার্জনমূলক কাজের মাধ্যমে যে ভূমিকা পালন করা হয় সেটাই উৎপাদনমূলক কাজ। দেখা যায় -অতীতকাল থেকেই সমাজের পুরুষেরাই এই ভূমিকা বেশী পালন করে আসছে। উল্টোদিকে, নারীর অনেক উৎপাদনমূলক ভূমিকা তার পুন:উৎপাদনমূলক **ভূমিকার** টাকা পরে থাকে। মূলত: নারীদের কৃষিকাজজনিত পণ্যের প্রক্রিয়াজাত করণের কাজগুলো নারীরা গৃহস্থালী কাজের সাথে করে থাকেন বলে - উৎপাদনশীল কাজ হিসাবে গন্য হয়না। কারণ, এই প্রক্রিয়াজাত কাজগুলোর অর্থমূল্য উপেক্ষিত ও স্বীকৃতিহীন এবং বিনিময়মূল্য দেখা যায়না বা করা হয়না।

৩. সামাজিক ভূমিকা:

সমাজের উপকারে বা কল্যাণে যে সকল কাজ নি:স্বার্থভাবে নারী-পুরুষ নির্বিশেষে করে থাকে সেটাই মূলত: সামাজিক কাজ। যেমন - গ্রামের লোকজন মিলে বিয়ের কাজে সাহায্য করা, রাস্তা ঠিক করা, চলাচলের জন্য বাঁশের সাঁকো বানানো, জন্ম ও মৃত্যু বার্ষিকী পালন, মিলাদ, পূজা ইত্যাদির যৌথ আয়োজন। এধরণের কাজগুলো সাধারণত: সামাজিক ব্যবস্থাপনাগত ভূমিকা। আবার একইসাথে সমাজের এই ব্যবস্থাপনা ভূমিকা পালনের ক্ষেত্রে সিদ্ধান্তসমূহ নির্ভর করছে পুরুষের উপর। সূতারাং এক্ষেত্রেও দেখা যায় যে, গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকাটি নিচ্ছে পুরুষ। এসবের মধ্যে মূলত: দেখা যায় :- বিচার সালিশ, কোথায় রাস্তার সীমানা হবে, স্কুল কোথায় হবে, ইউপি নির্বাচনে কে কখন অংশগ্রহণ করবে - যা হচ্ছে সমাজের মানুষের কল্যাণে সামাজিক রাজনৈতিক ভূমিকা।

সামাজিক ব্যবস্থাপনাগত ও রাজনৈতিক ভূমিকা দুটোই নি:স্বার্থভাবে হয়ে থাকে। কিন্তু নারী পুরুষের ভূমিকা বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, পুরুষ সাধারণত: উৎপাদনমূলক ও সামাজিক (ব্যবস্থাপনা ও রাজনৈতিক) কাজের সাথে যুক্ত এবং নারীরা পুন:উৎপাদনমূলক, উৎপাদনমূলক ও সামাজিক ব্যবস্থাপনাগত ভূমিকা পরিবার ও সমাজে পালন করে সমাজের ভারসাম্য বজায় রাখে। এবং এজন্য নারীদের অতিরিক্ত কাজের বোঝা বহন করতে হয়।

৪. বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা:

মূলত: নারীরা যে তিন ধরণের ভূমিকা পালন করে , পরিবার ও সমাজে এবং তা পালনে যে সব সমস্যার সম্মুখীন হয় তার সবই এই বাস্তবমুখী জেভার চাহিদাভুক্ত। নারীর প্রতিদিনের জীবনযাপন ও কাজ করতে যেয়ে যে সকল বাস্তব সমস্যা ও পরিস্থিতির মুখোমুখি হয় - জেভার বাস্তবমুখী চাহিদা সেসবের সাথে সংশ্লিষ্ট। প্রচলিত জেভার ভূমিকা পরিবর্তনের কথা না ভেবে সমস্যা সমাধানের জন্য তাৎক্ষণিক যে সকল ব্যবস্থা নেয়া হয় তা বাস্তবমুখী জেভার চাহিদা পূরণ করে নারীর জীবন যাত্রার মান খানিকটা উন্নত করে এবং দৈনন্দিন কাজের বোঝা কিছুটা কমে। যেমন: উন্নত চুলার ব্যবস্থার মাধ্যমে জ্বালানী ও শ্বমের সময় (লাকড়ি যোগান), পাকা পায়খানা তৈরী করে সন্তানদের ক্রিমি থেকে মুক্তি, বাড়ীর পাশে নলকূপ বসানো- যাতে নারীদের দূর থেকে খাবার পানি আনতে না হয় ইত্যাদি।

কিন্তু বাস্তবমুখী এই জেভার চাহিদা পূরণের মাধ্যমে নারীর অবস্থানগত পরিবর্তন ঘটেনা, নারীর মর্যাদা বৃদ্ধি করেনা - অর্থাৎ জেভার শ্রমবিভাজনকে চ্যালেঞ্জ করেনা এবং নারীর অধঃস্তন অবস্থান ও অমর্যাদা অব্যাহত থাকে।

৫. কৌশলগত জেভার চাহিদা:

কৌশলগত জেভার চাহিদা মূলত: নারীর অধঃস্তন অবস্থান পরিবর্তনের জন্য পথ দেখায়। প্রচলিত জেভার ভূমিকা পরিবর্তনে সচেষ্ট থাকে এবং পুরুষের তুলনায় নারীর অবস্থানকে চ্যালেঞ্জ করে। সমতা, অধিকার, মর্যাদা, সিদ্ধান্ত গ্রহন, পছন্দ, সুযোগ, নিয়ন্ত্রন ইত্যাদি ক্ষেত্রে নারী পুরুষের মধ্যকার বিদ্যমান অসমতা বা বৈষম্য দূর করার জন্য যেসব উদ্যোগ নেয়া হয় তা কৌশলগত জেভার চাহিদা পূরণের জন্য নেয়া হয়। ক্ষমতা, মর্যাদা, জেভার শ্রম বিভাগ, নিয়ন্ত্রন, অধিকার অর্জন, মানবাধিকার, সমান মজুরী, সম্পদে মালিকানা, নিজের আয়ের উপর নিয়ন্ত্রন, নিজের দেহ, প্রজনন-স্বাস্থ্যেও উপর আত্ম নিয়ন্ত্রনাধিকার, পারিবারিক সহিংসতা থেকে মুক্তি ইত্যাদি সবকিছুই কৌশলগত জেভার চাহিদার অন্তর্ভুক্ত। কিন্তু এই চাহিদা পূরণ কঠিন ও সময় সাপেক্ষ। প্রয়োজন সঠিক নির্দেশনা ও সুনির্দিষ্ট পরিকল্পনা। কারণ, এই প্রক্রিয়ায় নারীর বিরাজমান জেভার শ্রম বিভাগের ভূমিকার পরিবর্তন ও নারীর অধঃস্তন অবস্থানকে চ্যালেঞ্জ করা হয়। এবং এই চেতনাবোধ যদি নারীর মধ্যে জাগিয়ে তোলা যায়, তাহলে তা কেড়ে নেয়া সম্ভব হয় না।

৬. জেভার শ্রম বিভাজন:

এই জেভার শ্রম বিভাজন পরিবার ও সমাজের নানা ধরনের কাজকে “নারীর বা পুরুষের কাজ এভাবে আলাদা করে চিহ্নিত করে। মানে প্রথমতঃ সমাজে নারী-পুরুষের মধ্যে দায়িত্ব, ভূমিকা ও কাজের প্রচলিত বন্টনকে নির্দেশ করে। দ্বিতীয়তঃ এই শ্রম বিভাজন নারী ও পুরুষকে ভিন্ন ভিন্ন কাজ, দায়-দায়িত্ব ও ভূমিকা পালন করে তার মধ্যে গুণগত এবং পার্থক্যসূচক বৈশিষ্ট্য আরোপ করে। যেমন : উপার্জমূলক কাজ হচ্ছে গুরুত্বপূর্ণ, মূল্যবান ও সম্মানজনক যা মূলতঃ পুরুষরাই করে আসছে ঐতিহাসিক কাল থেকে। পক্ষান্তরে নারীর ঘরের গৃহস্থালী কাজ হচ্ছে গুরুত্বহীন, মূল্যহীন ও অ-মর্যাদাকর। এই শ্রম বিভাজনই নারীর অধঃস্তন অবস্থানের মূল কারণ।

৭. সমতা ও ন্যায্যতা/সাম্যতা:

পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রে সকলক্ষেত্রে নারী পুরুষ উভয়ের সমান দৃশ্যমানতা, সমান অংশগ্রহন, সমান ক্ষমতায়ন, সমান সম্মান মর্যাদাই হলো জেভার সমতা। এবং তা হতে হবে ব্যক্তিগত ও সামাজিক জীবনেও। সুতরাং সমতা শব্দটি সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমান অধিকার, সমান সুযোগ-সুবিধা, সমান অবস্থা ও অবস্থান, সমান আচার- আচরন নিশ্চিত করে। শুধুমাত্র নারীর জৈবিক বা প্রজনন স্বাস্থ্যগত ভূমিকাকে কেন্দ্র

করে গড়ে উঠে নারীর প্রতি বৈষম্য, সহিংসতা ও অমর্যাদা অব্যহত থাকতে পারে না। যা নারীর মানবাধিকার লঙ্ঘনের সামিল।

কিন্তু নারী পুরুষের মধ্যে সমতা হবে ন্যায্যতা বা সাম্যতার ভিত্তিতে। সুতরাং সমতা অর্জনের প্রক্রিয়াটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। সাম্যতা সেজন্য ন্যায্যতাকে প্রকাশ করে। কারণ ন্যায্যতা এমন একটি প্রক্রিয়া যা সমাজের অসমতা সৃষ্টিকারী বা বৃদ্ধিকারী দিকগুলির সংশোধন বা নিরোধের নীতি প্রয়োগ করে এবং সমতার উপর গুরুত্বারোপ করে। সাম্যতা বা ন্যায্যতা হলো প্রক্রিয়া বা ব্যবস্থা, সমতা হলো ফলাফল। সুতরাং নারী-পুরুষের সমতা নিশ্চিত করার জন্য নারীকে অবস্থা-অবস্থান সংস্কৃতি ভেঙ্গে যেখানে যা প্রয়োজন তা চিহ্নিত করার মাধ্যমে সমস্যার সমাধানের পদক্ষেপ নেয়া অনেক গুরুত্বপূর্ণ।

৮. নারীর অবস্থা ও অবস্থান:

নারীর অবস্থা ও অবস্থান মূলতঃ জেন্ডার চাহিদার সাথে সম্পর্কিত। নারী অবস্থা হলো বস্তুগত অবস্থা (নারীর স্বাস্থ্য, পুষ্টি, শিক্ষা, আয়, উপার্জন, তাৎক্ষণিক সুবিধার ব্যবস্থা ইত্যাদি) এবং অবস্থার উন্নতি হলো নারী জীবন যাত্রার মান উন্নয়নের আপাততঃ/সামাজিক পরিবর্তন যা চিরস্থায়ীত্ব লাভ করে না এবং সরাসরি বাস্তবমুখী জেন্ডার চাহিদাকে বুঝায়। অন্যদিকে নারীর অবস্থান মূলতঃ পুরুষের তুলনায় সমাজে নারীর স্থান বা অধঃস্তন বিষয়টি চিহ্নিত করে। যা সরাসরি ক্ষমতা, সম্পদ, নিয়ন্ত্রণ, অধিকার, মর্যাদা, পছন্দ ইত্যাদির সাথে মানে কৌশলগত জেন্ডার চাহিদার সাথে সম্পর্কিত। যা একটি দেশের আইন, রীতি-নীতি প্রথা, অবকাঠামো ইত্যাদি পরিবর্তনের লক্ষ্যে গৃহীত কর্মসূচীর দাবী করে। এবং সেটা দীর্ঘস্থায়ী পরিবর্তনের সহায়ক। ফলশ্রুতিতে নারীর প্রতি বৈষম্য, সহিংসতা কমবে এবং নারী একজন পরিপূর্ণ মানুষ হিসেবে সম্মান ও মর্যাদার সাথে বসবাস করতে পারবে।

৯. পিতৃতন্ত্র:

পিতৃতন্ত্র বা পুরুষতন্ত্র একই মুদ্রার এপিঠ ওপিঠ মানে মূল কথা একই। আক্ষরিক অর্থ হলো পিতা বা পরিবার প্রধান কোন ব্যক্তির কর্তৃত্ব, ক্ষমতা প্রদর্শন ও নিয়ন্ত্রণ। এই পিতৃতন্ত্র নানান কায়দায়- ব্যবস্থায় নারীদেরকে তাদের অধীনস্ত করে রাখতে চায় বা রাখে। নারীবাদী জুলিয়েট মিচেলের মতে, পিতৃতন্ত্র এমন একটি ব্যবস্থা যেখানে পুরুষ নারীকে বিনিময় দ্রব্য বা পণ্য হিসেবে বিবেচনা করে। তিনি আরও মনে করেন এই পিতৃতন্ত্র বা সামাজিক ব্যবস্থার এক ধরনের প্রতীকি ক্ষমতা থাকে এবং এই ক্ষমতাই নারীর অধঃনস্ত অবস্থা সৃষ্টির জন্য দায়ী।

অন্য এক নারীবাদী তাত্ত্বিক সিলভিয়া 'র ব্যাখ্যায় পিতৃতন্ত্র সামাজিক কাঠামো আর রীতিনীতি এমন একটি ব্যবস্থা যেখানে নারীকে ব্যবহার, শোষণ আর নিয়ন্ত্রণ করে পুরুষ। এই মতাদর্শে বিশ্বাসী পুরুষ নিজেদেরকে নারীর তুলনায় শ্রেষ্ঠ ও শক্তিশালী মনে করে- নারীর উপর পুরুষের আধিপত্যকে অনুমোদন করে এবং নারীকে পুরুষের সম্পত্তি বলে গন্য করে।

নারীর এই অবস্থা ও অবস্থান বিভিন্ন সমাজে এবং ইতিহাসে ভিন্ন ভিন্ন রূপে দেখা যায়। এমন কি সমাজে শ্রেণী, ধর্ম, জাতিভেদেও পার্থক্য হয়। কিন্তু মূল মর্মার্থ -নারীর উপর পুরুষের নিয়ন্ত্রণ, কর্তৃত্ব ও ক্ষমতা প্রকাশ বিষয়টি বিশ্বব্যাপী এক। কারণ আদিম সাম্যবাদী সমাজ ব্যবস্থায় উৎপাদন ও কৃষি সভ্যতার সাথে সাথে এর পরিবর্তন শুরু হয়েছে-যা দাস, সমস্ত, পুঁজিবাদ সকল সমাজ ব্যবস্থাতেই নানারূপে পিতৃতন্ত্র বহাল থেকেছে। আমাদের সমাজে দেখতে পাই ছেলে সন্তানের আকাজ্খা, নারীর প্রতি বৈষম্য/অসমতা, নারী শিক্ষায় অনগ্রহ, পরিবারের দায় দায়িত্ব শুধু নারীর উপরেই চাপানো, নির্যাতন, নারীর ইচ্ছা-অনিচ্ছা, চাল-চলন, গতিবিধি, পছন্দ-অপছন্দ নিয়ন্ত্রণ করা, কর্মক্ষেত্রে অসম্মান ও যৌন হয়রানি, উত্তরাধিকার থেকে বঞ্চিত

করা, যৌন অধিকার, যৌনতা, সন্তান ধারণ, জন্মদানে নারীর ইচ্ছা-অনিচ্ছাকে প্রাধান্য না দেয়া, নারী অবকাশ নিজস্ব যত্নকে উপেক্ষা ও অবহেলার চোখে দেখা - সবই পিতৃতন্ত্র ও পুরুষতন্ত্রের বহিঃপ্রকাশ।

সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ায় বেড়ে ওঠা একজন নারী ও একই চিন্তাধারায় বেড়ে ওঠে। ক্ষমতার নিয়ন্ত্রনের প্রশ্নে আমরা একজন নারীর মধ্যেও এই পিতৃতন্ত্রের রূপ দেখতে পাই। যেটাকে নিয়ে পুরুষ ও সমাজ বারংবার প্রশ্ন তোলে। সুতরাং পিতৃতান্ত্রিক ধ্যান-ধারণার পরিবর্তন নারী-পুরুষের উভয়ের মধ্যে প্রয়োজন।

১০. নারীবাদ:

নারীর অধঃস্তন অবস্থা পরিবর্তনের প্রচেষ্টার প্রক্রিয়ায় সাথে নারীবাদ সম্পর্কিত। মানবাধিকার প্রশ্নে একজন মানুষ হিসেবে নারীর পূর্ণ অধিকারের দাবী নারীবাদ তুলে ধরে। আধুনিকতায় এসে নারীবাদের সংজ্ঞা দাঁড়িয়েছে পরিবার, কর্মক্ষেত্র ও সমাজে নারীর হীন মর্যাদা সম্পর্কে সচেতনতা গড়ে তোলা এবং এই অবস্থা পরিবর্তনে নারী ও পুরুষের যৌথ উদ্যোগে সচেতনতার উদ্যোগ গ্রহণ। প্রচলিত শ্রম বিভাজন নারীকে সংসারের পুরো দায়-দায়িত্ব বহন করতে বাধ্য করে, বিনা মজুরীতে, স্বীকৃতিতে নারীকে উৎপাদনশীল, অনুৎপাদনশীল সকল কাজের বোঝা চাপিয়ে দেয়, অন্যদিকে পুরুষকে রাজনীতি, অর্থনীতি, সংস্কৃতি এবং সামাজিক রাজনৈতিক ভূমিকা পালনের দায়িত্ব দেয়- নারীবাদ এ সকল কিছুকেই চ্যালেঞ্জ করে। নারীদের পরিপূর্ণ মানুষ ও মর্যাদার স্বীকৃতির জন্য নারী-পুরুষ নির্বিশেষে এ দায়িত্ব পালন করা প্রয়োজন। নারীর মানবাধিকার সুরক্ষা সকলের দায়িত্ব। তাই নারীবাদ নারীদের একার আন্দোলন হতে পারে না।

১১. বৈষম্য:

সভ্যতা বিকাশের ধারায় ক্রমে সৃষ্টি হলো অসমতা ও বৈষম্য। মাতৃতন্ত্র থেকে পিতৃতন্ত্রে যাওয়ার প্রক্রিয়ায় বৈষম্যের সূচনা হয়েছিলো। মানবাধিকারের মূলনীতির অন্যতম একটি নীতি হলো বৈষম্যহীনতা যা সমতার অবিচ্ছেদ্য অংশ। পিতৃতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থা নারীর মানবাধিকারকে সহজে স্বীকার করতে চায় না এবং নারীর অধিকার ও মানবাধিকারের ভোগ চর্চার ক্ষেত্রে বাধার সৃষ্টি করতে তৎপর থাকে। নারীর মানবাধিকার সুরক্ষার ক্ষেত্রে বিধি-নিষেধ আরোপ করে। নারীকে দুর্বল ও অধঃস্তন করে রাখতে সদা সচেষ্ট থাকে। ফলশ্রুতিতে গড়ে উঠে বৈষম্য। সকল ক্ষেত্রে নারীর অধিকার চর্চাকে দেখা হয় পুরুষতান্ত্রিক মানদণ্ডে। শুধুমাত্র শারীরিক ও লৈঙ্গিক ভিন্নতার কারণে নারী-পুরুষের মধ্যে বৈষম্যের গড়ে উঠতে পারেনা। এই বৈষম্য শুধু নারীকে ক্ষতিগ্রস্ত করে না পুরো পরিবার, সমাজ ও দেশকে ক্ষতিগ্রস্ত করে।

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।

১২. নারীর মর্যাদা:

নারীর মর্যাদা ও মানবাধিকার পারস্পারিক সম্পর্ক যুক্ত। মানবাধিকার সনদে যাই থাকুক না কেন পরিবার ও সমাজই নারীকে আইনগত ও সামাজিক মর্যাদা দিতে অস্বীকার করেছে। ঐতিহাসিকভাবে পুরুষতান্ত্রিক মূল্যবোধ ও সমাজ ব্যবস্থা এ পরিস্থিতিকে টিকিয়ে রেখেছে। সমতার বিষয়টি উপেক্ষিতই থেকে গেছে - বাড়িয়েছে বৈষম্য যা নারীর মর্যাদাহীনতার মূলে রয়েছে।

আর তাই নারীর সমতা অর্জন এবং বিকশিত করার পথ হচ্ছে নারীর প্রতি সমাজের মনোভাবের মৌলিক পরিবর্তন। প্রথাগতভাবে নারীরা কিভাবে পিতৃতন্ত্রের দ্বারা নিপীড়নের শিকার হয়ে আসছে। তার উপর গুরুত্বারোপ করা জরুরী।

একবিংশ শতাব্দীতে নারীর সমতা বৃদ্ধি যেখানে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে পরিনত হয়েছে- সেখানে নারীর মর্যাদাহীনতা কিভাবে অর্থনৈতিকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত করে তা উপলব্ধি করানোর সময় এসেছে।

নারীর গৃহস্থালী বা পুনঃউৎপাদন কাজের আর্থিক মূল্য থাকুক বা না থাকুক নারীর সকল কাজের অর্থনৈতিক প্রভাব আছে, এ সত্যটি এখন সর্বজন গৃহীত। শুধু প্রয়োজন ব্যাপক জনগোষ্ঠীর দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন, যা নারীর প্রতি দৃষ্টিভঙ্গীর পরিবর্তন ঘটাতে সাহায্য করবে এবং সহিংসতার মাত্রা কমিয়ে আনতে অগ্রনী ভূমিকা পালন করবে।

১৩. জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ:

জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ হচ্ছে একটি নিরূপণ প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে সর্বস্তরের সর্বক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের পরিকল্পিত কাজের সম্পৃক্ততা নিরূপণ করে। যেমন আইন প্রণয়নে, পলিসি ও কর্মসূচি তৈরীতে। এটা হচ্ছে একটা কৌশল যা নারী ও পুরুষের চিন্তা ও অভিজ্ঞতাকে একটা সমন্বিত পরিকল্পনায় বাস্তবায়নে, মনিটরিং ও মূল্যায়নে কাজ করে।

রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক এবং সামাজিক ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষ যেন সমান ভাবে লাভবান হয়, অসমতা ও বৈষম্য যেন বিরাজ না করে সেই প্রক্রিয়ায় জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ কাজ করে। জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ শুধুমাত্র সামাজিক ন্যায় বিচারের প্রশ্ন নয় বরং এটা ফলপ্রসূভাবে ও টেকসই মানবিক উন্নয়নের জন্য প্রয়োজন।

- জেভার মেইনস্ট্রিমিং একটি কৌশল যা অসমতাকে নতুন করে চিহ্নিত করে এবং জেভার সমতার দিকে ধাবিত করে।
- জেভার মেইনস্ট্রিমিং একটি প্রক্রিয়া যা কার্যকরী এবং দক্ষতার সাথে জেভার সমতা তৈরী করে।
- জেভার মেইনস্ট্রিমিং একটি প্রতিশ্রুতি যা নারী পুরুষের সমতা আনয়নে সকল কর্মসূচি প্রণয়নে, বাস্তবায়ন, মনিটরিং ও মূল্যায়নে কাজ করে।

১৪. জেভার সূচক:

- জেভার সূচক হচ্ছে এমন একটি সূচক যা সময়ের সাথে সাথে জেভার সম্পর্কিত পরিবর্তন গুলি পরিমাপ করে। সমাজের স্তর অনুযায়ী এবং নারী পুরুষের ভূমিকা অনুযায়ী পরিবর্তন গুলি চিহ্নিত করে যা আমরা অর্জন করতে চাই। জেভার সূচক প্রোগ্রাম আউটকাম পর্যালোচনা করে জানিয়ে দেয় জেভার সমতা আনতে কোন অবদান রাখতে পারছি কি না।

১৫. জেভার অডিটিং:

- এটা একটি প্রক্রিয়া যা জেভার সমতা সংস্থায় বা প্রতিষ্ঠানে কতটুকু আছে তা দেখে
- এটা একটা টুল যা জেভার সমতায় প্রতিষ্ঠানের সামর্থ্য, দুর্বল দিক গুলো চিহ্নিত করে এবং দিক নির্দেশনা করে

অধিবেশন ২.১ : প্রক্রিয়া

- সহায়ক অংশগ্রহনকারীদের শুভেচ্ছা জানিয়ে অধিবেশনের শুরু করবেন;
- সহায়ক অংশগ্রহনকারীদের কাছে জানতে চাইবেন কখনও জেডার ইস্যু নিয়ে প্রব্লেম ট্রি বিশ্লেষণ করেছেন কি না ?
- প্রত্যেকের উত্তর শোনার পর সহায়ক একটি বৃক্ষের ছবি দেখাবেন এবং বলবেন আমরা আজ সকলে মিলে বিভিন্ন দলে ভাগ হয়ে এই কাজটি করব।
- সহায়ক ৩ টি দলে অংশগ্রহনকারীদের ভাগ করবেন এবং প্রত্যেক দলকে নির্দেশনা অনুযায়ী কাজ করতে বলবেন;
- সহায়ক তিনটি দলকে একটি ব্রাউন পেপারে আঁকতে বলবেন এর পর সহায়ক তাদের জেডারের আলোকে মূল সমস্যা চিহ্নিত করতে বলবেন এবং তা গাছের মাঝখানে লিখতে বলবেন;
- এরপর তাদেরকে বলবেন এই সমস্যার কারণে যে ফলাফল গুলো দেখতে পাচ্ছি তা গাছের পাতায় এবং ডালে লেখার জন্য বলবেন;
- সহায়ক তাদের আরো বলবেন যে সমস্যা তারা চিহ্নিত করেছে তার মূল কারণ গুলো কি কি তা বের করে গাছের গোড়ায় লিখতে। এভাবে তারা আলোচনার মাধ্যমে প্রব্লেম ট্রি বিশ্লেষণ করবেন।
- প্রত্যেক দলের কাজ শেষে সহায়ক তা উপস্থাপন করতে বলবেন তিনটি দলকেই; প্রত্যেক দলের উপস্থাপন শেষে সহায়ক অন্য দলকে প্রশ্ন করার বা কোন কিছু যুক্ত করা যায় কি না তা বলবেন; প্রত্যেকের ফিডব্যাক হয়ে গেলে সহায়ক নিম্নোক্ত প্রশ্নের মধ্যে দিয়ে সকলের কাছে জানতে চাইবেন;
১. এর মধ্যে কতগুলো সমস্যা ফলাফল ও কারণ জেডার সম্পর্কিত ?
২. এগুলো কি তাদের মধ্যে আশ্চর্যজনক ছিল? যদি হয় তাহলে তার কারণ কি যদি না হয় তাহলেও তার কারণ কি?
- প্রত্যেকের অনুভূতি গুলো শোনার পরে সহায়ক এর উপর একটি সারসংক্ষেপ আলোচনা করবেন এবং অধিবেশনের সমাপ্তি করবেন।

জেভার/নারীর সুরক্ষার অভাব

ফলাফল

নারীদের জন্য আইনগত
সার্পেটি দুর্বল

নারীরা সকল উন্নয়ন প্রক্রিয়ার
বাহিরে বাদ পড়া

নারীরা ভোগের সামগ্রি অথবা
দুর্বল একই ধাচের ভাবনা

নারীরা
অবমূল্যায়িত

নারীদেরকে মানুষ না ভাবা

নারীরা
অক্ষমতায়িত

সমস্যা

নারী ও পুরুষের অসমতা

কারণ

সাংস্কৃতিক :

যৌন শিক্ষা সম্পর্কে দুর্বল শিক্ষা ব্যবস্থা নারীদের কাজের ক্ষেত্রে নিষেধাজ্ঞা নারীর অবমূল্যায়ন এবং নারীর সকল কাজ প্রশংসাহীন নারীর সম্পর্কগুলো দুর্বল

অর্থনৈতিক:

অর্থনৈতিক আয়ের ক্ষেত্রে অসমতা (পুরুষরাই পরিবারের প্রধান) নারীদের কাজের ক্ষেত্রে নিষেধাজ্ঞা (সংস্কৃতির সঙ্গে যুক্ত) অর্থনৈতিক নিয়ন্ত্রন পুরুষের হাতে নারীদের কাজ গুলো স্বীকৃতিহীন

শারীরিক:

নারীদের জন্য বেশীরভাগ জায়গা অনিরাপদ নারীদের পুনর্উৎপাদনমূলক ও ভোগ্যপণ্য হিসেবে দেখা

রাজনৈতিক :

নারীদের রক্ষায় দুর্বল আইনী কাঠামো নারীদের সমর্থন করার মতো যথেষ্ট প্রতিষ্ঠানের অভাব সিদ্ধান্ত গ্রহন প্রক্রিয়ায় নারীদের অংশগ্রহন নেইনির্বাচন প্রক্রিয়ায় সরাসরি অংশগ্রহন কম বিভিন্ন কাঠামোতে নারীদের প্রবেশাধিকারহীনতা

পরিবারে নারী ও পুরুষের মধ্যে বৈষম্য গড়ে ওঠার প্রক্রিয়া

বাংলাদেশে পরিবার, সমাজ ও নারী-পুরুষের সম্পর্ক নির্ধারণ হয় পিতৃতান্ত্রিক মতাদর্শ দ্বারা। ক্ষমতার বিন্যাসের ভিত্তি হলো পরিবারের পিতৃতান্ত্রিক কাঠামো। প্রচলিত অর্থে আমাদের দেশে একজন নারীর মর্যাদা নির্ধারিত হয় তার পরিবার থেকে। এক্ষেত্রে নারীর ভূমিকা হচ্ছে একটি সামাজিক প্রতিষ্ঠান হিসাবে পরিবার পরিচালনা এবং অর্থনৈতিক সত্তা হিসাবে পরিবারকে লালন পালনের দায়িত্ব।

সাধারণতঃ পুরুষই পরিবারের প্রধান অভিভাবক। পারিবারিক সিদ্ধান্তও তিনিই নিয়ে থাকেন। তবে দরিদ্রতম পরিবারে কিছু কিছু নারী প্রধান দেখা যায়, যারা অ-প্রাতিষ্ঠানিক শ্রম বাজারের অন্তর্ভুক্ত বা প্রান্তিক কর্মজীবী। কিছু কিছু আদিবাসী সমাজ মাতৃতান্ত্রিক না হলেও মাতৃসূত্রীয় ও মাতৃসম ব্যবস্থা রয়েছে। কিন্তু পিতৃতান্ত্রিক মতাদর্শ থেকে এ ধরনের পরিবারও মুক্ত না। যা মূলতঃ নারী ও কন্যা সন্তানদের অর্থনৈতিকভাবে পরনির্ভরশীল একটি দায় হিসাবে দেখতে অভ্যস্ত। দেখা যায় পুত্র সন্তানদের প্রতি অত্যধিক পক্ষপাতিত্ব।

ক্ষমতাহীন করে তোলার প্রক্রিয়া :

জন্মলগ্ন থেকেই শুরু হয় লিঙ্গগত/জেন্ডার বৈষম্য। সামাজিক রীতিনীতি এখনও কন্যা সন্তানদের শিক্ষাদানকে অনুৎপাদনশীল খাতে অর্থ নষ্ট হিসাবে দেখে। কারণ সে'তো পরিবারের অর্থ উপার্জনের কাজে আসবে না- এই ধারণা এখনও প্রকট আছে। আজকাল প্রাথমিক থেকে ৮ম শ্রেণি পর্যন্ত প্রায় অনেক কন্যা সন্তানই লেখাপড়া সম্পন্ন করার চেষ্টা করছে। স্কুলে পাঠানোর চেয়ে পরিবারের গৃহকাজে নিপুন করে তোলার বিষয়টি বিশেষভাবে বিবেচনায় নেয়া হয় এবং তার অল্প বয়সে বিয়ে দেবার বিষয়টি প্রাধান্য পায়। শিশু বা মানুষ হিসাবে তার মানসিক বিকাশ, অধিকার বা পরিপূর্ণ মানুষ হিসাবে গড়ে তোলার প্রতি গুরুত্ব দেয়া হয় না। ফলে ছোট বেলা থেকেই আত্মবিশ্বাসের দুর্বল ভিত্তি নিয়ে বেড়ে ওঠে এবং শিক্ষা, বুদ্ধি, দক্ষতা, কৌশলী ইত্যাদিতে পিছিয়ে পড়ে।

পরিবারে গৃহস্থালী কাজ ও বৈষম্য :

সমাজ ও সভ্যতা যদিও এগিয়েছে কিন্তু - পরিবর্তন হয়নি নারীর অধঃস্তন অবস্থার। প্রথাগত পিতৃতান্ত্রিক দৃষ্টিভঙ্গীর কারণে পরিবার ও সমাজে নারীর প্রতি বৈষম্যের মাত্রা কমছে না বরং আধুনিকতার দোহাই দিয়ে বেড়েছে বৈষম্য, বেড়েছে নির্যাতনের মাত্রা, বেড়েছে পরিবার ও সমাজের প্রতি নারীর কাজ ও দায়িত্ব। এর অন্যতম একটি কারণ হচ্ছে পরিবার ও সমাজে নারীর কাজকে ছোট করে দেখা বা কাজ মনে না করা। প্রচলিত এই সমাজ ব্যবস্থা উৎপাদনশীল কাজ ও অর্থ উপার্জনকেই একমাত্র কাজ হিসাবে গণ্য করে। অথচ দিনের বেশীর ভাগ সময়ই নারীরা ঘরের কাজে ব্যস্ত থাকে। এমনকি উপার্জনক্ষম নারীর ক্ষেত্রেও গৃহস্থালী কাজের ধরন পরিবর্তিত হয়না।

সে সাথে আছে শিশু ও বয়োবৃদ্ধদের সেবা ও যত্ন। বাড়ির কৃষিকাজ, পশু পালন ইত্যাদিতো রয়েছেই। অন্যদিকে আজকাল বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই দেখা যায় পরিবারে নারীর ক্রমবর্ধমান উপার্জনশীল ভূমিকা তার স্বামী বা পরিবারের অন্য পুরুষ সদস্য/ আত্মীয়দের কর্ম তৎপরতায় কোন পরিবর্তন ঘটায় না বা আলোড়িত - ব্যথিত করে না। কারণ ঘরের কাজগুলো তো কাজের আওতায় পড়ে বলে তারা মনে করেনা। সেজন্য এসব কাজের মূল্যায়ন নেই এবং নারীর এই পরিশ্রমকে মর্যাদাপূর্ণ চোখে দেখা হয়না। অথচ গৃহস্থালী এসব কাজ খুবই সময় ও শ্রমসাধ্য এবং এসব কাজে ব্যবহৃত উপকরণেও তেমন পরিবর্তন আসেনি। জাতীয় অর্থনীতিতে শ্রমশক্তি হিসাবে নারীদের অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে সবচেয়ে বড় বাধা গৃহিনী হিসাবে তাদের দায়িত্বের গন্ডি।

গৃহস্থালী কাজের ক্ষেত্রে নারীদের অপরিহার্য ভূমিকা সত্ত্বেও ক্রমবর্ধমান অর্থনৈতিক প্রয়োজনীয়তার কাছে নতি স্বীকার করে নারীরা পরিবারের চাহিদা মেটাতে ক্রমশঃই প্রাতিষ্ঠানিক বা অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রম বাজারে প্রবেশ করছে। এই সাথে অন্যদিকে বিভিন্ন ব্যাংক, বেসরকারী প্রতিষ্ঠান ঋণ কর্মসূচীর মাধ্যমে ছোটখাট ব্যবসা, পশুপালন, হস্তশিল্প ইত্যাদি গ্রামীণ নারীদের মধ্যে কর্ম সংস্থানের উপায় হিসাবে গৃহীত হয়েছে। কেননা মনে করা হয় এতে করে গৃহস্থালী বা শিশু-বয়োবৃদ্ধ যত্ন কাজের কোন ব্যাঘাত ঘটবে না।

গৃহস্থালী কাজের সময়ের সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ হয় এমন কাজে আরো বেশি উপার্জনের সম্ভাবনা থাকলে নারীরা এখন ঘরের বাইরের কাজ থেকে নারীরা সেসব কাজকেই প্রাধান্য দিবে। এমন অনেক দৃষ্টান্ত আছে যে, নারীর উপার্জনের সাহায্যে অনেক পরিবার দারিদ্রমুক্ত হচ্ছে। কিন্তু তারপরও নারীর অধঃস্তন অবস্থার পরিবর্তন হয়নি এবং নারীর প্রতি সহিংসতা বেড়েই চলেছে। অর্থ উপার্জনকারী হিসাবে পুরুষ পরিবারের প্রধান এবং অনেক ক্ষমতার অধিকারী। সম্ভান প্রতিপালক, গৃহস্থালী কাজ বা সেবা যত্নের কাজের মতো অ-অর্থনৈতিক ও মূল্যহীন কাজ পুরুষদের মানায় না, তাই পুরুষরা পরিবারের এসব কাজ করা থেকে বিরত থাকে। পরিবারে এসব গৃহস্থালী কাজের যদি যথাযথ মূল্যায়ন করা না হয় তাহলে পরিবারে নারীর অসম অবস্থানের কোন পরিবর্তন ঘটবে না।

নারী মানুষ হিসাবে মর্যাদার সাথে জীবনধারণ করতে পারবে না। তাছাড়া পরিবার ও সমাজে নারীর মূল্য ও মর্যাদা সম্পর্কে যা কিছু আইন বা নারী অধিকার বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে অন্যতম প্রতিবন্ধকতা পিতৃতান্ত্রিক সামন্ত্যুগীয় দৃষ্টিভঙ্গী।

বৈষম্যের অবসান:

এ ‘অবস্থা’ থেকে উত্তরণের জন্য সরকারী বেসরকারী সকল প্রতিষ্ঠানের দায়িত্ব আছে পরিবারে নারী-পুরুষের অভিন্ন ভূমিকা ও সমতা সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টি করা। নারী গৃহস্থালী বা সকল অ-অর্থনৈতিক কাজের মূল্যায়ন ও স্বীকৃতির জন্য সরকারের উপর চাপ প্রয়োগ করা প্রয়োজন।

কারণ ১৯৯৫ সালের সেপ্টেম্বরে বেইজিং এ অনুষ্ঠিত বিশ্ব ৪র্থ নারী সম্মেলনে যে প্ল্যাটফর্ম অব অ্যাকশন গৃহীত হয়েছিলো তাতে একটি যথোপযুক্ত পরিসংখ্যান পদ্ধতি খুঁজে বের করার কথা বলা হয়েছে। যার মাধ্যমে নারীর সম্পূর্ণ কাজের পরিধি, জাতীয় অর্থনীতিতে নারীর অবদান এবং আভ্যন্তরিন খাতে তাদের একটি মূল্যহীন কাজগুলো দৃশ্যমান এবং মূল্যায়িত হবে। তাছাড়া এই নারী সম্মেলনে অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ সমস্যাসমূহ যেমন বৈষম্যমূলক পারিবারিক আইন, নারীর প্রতি শারিরিক, মানসিক, যৌন নির্যাতন, বাল্য বিয়ে, যৌতুক ইত্যাদির সাথে সাথে অনেক বেশী জোর দেয়া হয়।

পিতৃতান্ত্রিক মতাদর্শ ও পরিবারে নারীর অসম অবস্থান এবং পারিবারিক সম্পদ ও সিদ্ধান্তের উপর নারীর নিয়ন্ত্রণের অভাব। তাছাড়া নারীর গৃহকর্মের না মূল্যায়ন করার বিষয়টি সমান গুরুত্বের সাথে বিবেচনায় নেয়া হয়। এই দৃষ্টিভঙ্গীই হলো বৈষম্য তৈরীর অন্যতম একটি প্রধান ভিত্তি। সুন্দও ও সুস্থ জাতি গঠনে যার পরিবর্তন খুব জরুরী।

সরকারের দায়িত্ব হচ্ছে পরিবারের এসব অসম অবস্থা ও অবস্থান কমানোর লক্ষ্যে জাতীয় পরিসংখ্যানে নারীর কাজের অর্থনৈতিক মূল্য প্রতিফলিত করা। নারীর গৃহস্থালী কাজের যথাযথ মূল্যায়ন ও স্বীকৃতি দিলে নারীর প্রতি পরিবারের সদস্য ও সমাজের দৃষ্টিভঙ্গী পাল্টাতে সহায়ক হবে। কমে আসবে নারীর প্রতি নির্যাতনের মাত্রা। নারী একজন মানুষ হিসাবে মর্যাদার সাথে জীবন-যাপন করবে।

নারীর কাজের স্বীকৃতি - মর্যাদা ও শ্রম বিভাজন

পরিবার ও সমাজে বহুল পরিচিত ও বহুল ব্যবহৃত একটি বাক্য আমার বউ কাজ করে না। আবার গৃহিনী বা গৃহ ব্যবস্থাপক (নারী রাও) বলে থাকে আমি কিছু করিনা। বাড়ীতেই থাকি বা বাসায়ই থাকি। এর সোজাসাপ্টা অর্থ দাঁড়ায় প্রচলিত অর্থে অর্থ উপার্জনের সাথেই কাজকে সম্পৃক্ত করে দেখা হয়।

তবে বিদ্যমান এই ধারণার কারণ হিসাবে কিছু মীথ প্রচলিত আছে বা মনে করা হয়...

- **প্রথমত:** যেহেতু বেশির ভাগ নারীদের কাজ ঘরের মধ্যে সীমাবদ্ধ সেহেতু এগুলোকে প্রকৃত কাজ হিসাবে গন্য করা হয় না বা প্রয়োজন নাই।
- **দ্বিতীয়ত:** সামাজিকীকরণ প্রক্রিয়ার অংশ হিসাবে প্রচলিত পুরুষতান্ত্রিক ধ্যান ধারণায় গড়ে ওঠা এই সমাজ ব্যবস্থা নারীর কাজের এই অ-গ্রহণযোগ্যতাকে টিকিয়ে রাখে।
- **তৃতীয়ত:** অর্থ উপার্জন - ক্ষমতা কাঠামো পুরুষের হাতে পুরুষ দ্বারা নিয়ন্ত্রিত, পুরুষ যেভাবে সমাজকে বিশ্লেষণ করবে, নারীর পোশাক, কাজ, শিক্ষা, স্বাধীনতা ইত্যাদির নিয়ন্ত্রণ করবে নারীকে সেভাবেই বেড়ে উঠতে হবে।
- **চতুর্থত:** পরিবার ও সমাজ, পুরুষ-নারীর জন্য সমাজের রীতিনীতি অনুযায়ী পৃথকভাবে বৃত্তাকার নির্ণয় করা হয়েছে। এই সীমারেখা কেবল ভৌগলিক না। তা কর্মকান্ড, আচরণ ও ব্যবহারের জন্য প্রযোজ্য। এই ব্যবস্থাই জীবনের ধারা।
- **পঞ্চমত:** সমাজ এই নিয়ম, বিধি নিষেধ অমান্যকারীদের বিদ্রূপ করে। কেননা পারিবারিক সম্মান বহুলাংশেই এই নিয়ম নীতি মেনে চলার উপর নির্ভরশীল। এর হেরফের হলেই নারীর উপর নেমে আসে চরম নির্যাতন। যা নারীর মানবাধিকার লংঘন এবং অপরাধ।
- **ষষ্ঠত:** নারীর সাথে পরিবারের সম্মানের সম্পর্ক ওতোপ্রোত ভাবে জড়িত। সামাজিক সীমানা লংঘন করলেই বিপদ, তখন তারা শুধু পরিবারের জন্য না সমগ্র সমাজের জন্য অসম্মান বয়ে আনে, এমনটি মনে করা হয়।

এ'ধরনের অসংখ্য উপমা হাজির করানো সম্ভব। সুতরাং এই সমাজ ব্যবস্থায় যেখানে নারীর অবস্থা পুরুষ তথা সমাজের ইচ্ছা ও রীতিনীতির উপর নির্ভরশীল, সেখানে নারীর সম্মান, মর্যাদার বিষয়টি অনেকটাই গৌন।

সমাজ কাঠামো গড়ে উঠেছে ক্ষমতাবান, প্রভাবশালী নেতাদের মতামত ও ইচ্ছার উপর এবং সেখানে ধর্মীন্দ্র নেতাদের উপস্থিত লক্ষ্যনীয়। কারণ তারা উৎপাদন প্রক্রিয়ায় সরাসরি অংশ গ্রহণ করে। বিশেষ করে সিদ্ধান্ত গ্রহণ, বাজারজাত করণ, অর্থ উপার্জন, জমি ক্রয়-বিক্রয়, সন্তানের লেখাপড়া, বিয়ে, চাকরী, ব্যবসা সব কিছুতেই পরিবার প্রধানের সিদ্ধান্ত সবাইকে মেনে নিতে হয়। এভাবেই গড়ে উঠেছে নারী পুরুষের মধ্যে শ্রম বিভাজন। এই শ্রম বিভাজনই নারীর ঘরের কাজকে করে অস্বীকার এবং যা নারীর মর্যাদাহীনতার অন্যতম একটি কারণ।

আমাদের সমাজে নারীর কাজ ও পুরুষের কাজ আলাদা ভাবে চিহ্নিত হয়ে আছে। যার পরিবর্তন প্রয়োজন। যুগ ও সময়ের সাথে সাথে বদলেছে সমাজ ব্যবস্থা, সমাজের রীতি-নীতি, কিন্তু বদলায়নি শুধু গৃহকাজে নারীর দায়িত্ব ও ভূমিকা, বদলায়নি সন্তান লালন-পালন ও বয়োবৃদ্ধদের সেবা যত্ন। কৃষি ও পশু পালন সহ ঘরের চারপাশের সমস্ত

কাজের চাপ। আদিম সাম্যবাদী সমাজ থেকে উত্তরণ ঘটেছে সমাজের পর্যায়ক্রমে। আদিম সমাজে নারী পুরুষ ছিলো পরস্পর নির্ভরশীল এবং মর্যাদায় সমান সমান।

কিন্তু কৃষির উদ্ভাবন, প্রযুক্তির আবিষ্কার উদ্বৃত্ত উৎপাদন শুরু করলো। ক্রমান্বয়ে নারীকে উৎপাদন প্রক্রিয়া থেকে বিচ্ছিন্ন করে ফেলা হলো, নারীকে আবদ্ধ করা হলো ঘরের চার দেয়ালে। সে সাথে শুরু হয় শ্রেণী বৈষম্য ও উত্তরাধিকার ধারণার উদ্ভব এবং পিতৃতন্ত্রের উত্থান।

অর্থ উপার্জন, সম্পদ সংরক্ষণ, ক্ষমতা ও মর্যাদা কুক্ষিগত করে পুরুষ নতুন এক সাংস্কৃতিক পরিমণ্ডল গড়ে তোলে। এই সংস্কৃতি শ্রেণী শোষণকে স্বীকৃতি দেয় অন্যদিকে নারীর উপর পুরুষের আধিপত্য ও নিয়ন্ত্রনকে করে পাকাপোক্ত।

ক্রমান্বয়ে নারীর উপর শুরু হয় শোষণ ও অত্যাচার। নারী হয় বধূনার নির্মম শিকার। এই পরিবর্তিত অবস্থায় নারীর আত্ম-নিয়ন্ত্রন অধিকর ও আত্মমর্যাদা ক্ষুণ্ণ হয় নিদারুণভাবে। নারী হয়ে পড়ে ভোগ্যবস্তু, সন্তান উৎপাদনের যন্ত্র। সে সাথে পুরুষ মালিক হয়ে জমি, সম্পদ, পশু ও নারীর। ফলশ্রুতিতে গড়ে ওঠে পরিবারে ও সমাজে বৈষম্য, অস্বীকার করা হয় নারীর অধিকার-মর্যাদা, যা যুগ যুগ ধরে হয়ে আসছে।

আমরা লিঙ্গ ভিত্তিকশ্রম বিভাজন বিশ্লেষণে দেখি নারী পুরুষের মধ্যে কাজের ভাগ হয় একটি সমাজের বিশ্বাস ও মূল্যবোধের ভিত্তিতে। অথচ যা হওয়া উচিত মানবাধিকারের নীতির ভিত্তিতে এবং জাতিসংঘ ঘোষিত সার্বজনীন মানবাধিকার সনদ অনুযায়ী।

নারী পুরুষের সামাজিক শ্রম বিভাগ স্বতসিদ্ধ নয়। পরস্পর পরস্পরের পরিপূরক হিসাবে কাজ করা প্রয়োজন। নারীর কাজ বা পুরুষের কাজ লিঙ্গ বৈষম্যের ভিত্তিতে বা কারনে আলাদা থাকতে পারে না। নারী পুরুষের শরীরগত ভিন্নতার দোহাই দিয়ে পরিবারে বা অর্থ উপার্জনে নারী-পুরুষের শ্রম বিভাগ নিয়তি নির্ধারিত, এ কথা বলার যুক্তিসংগত ও বিজ্ঞানভিত্তিক কোন প্রমাণ এখন পর্যন্ত পাওয়া যায়নি।

পুরুষের মতো বা সমান সমান- নারী কি কি কাজ করতে পারেনা তা নিয়ে পুরুষদের এবং সমাজে বসবাসকারী অনেক নারীদেরও তুলনা করে অনেক কথা বলতে শোনা যায়। যেমন : নারী কি পুরুষদের মতো সমান বোঝা বইতে পারে অথবা নারী কি ভারী ট্রাক বা রিক্সা চালাতে পারে? ইত্যাদি ইত্যাদি। কিন্তু তারা এটা ভেবে দেখে না যে অভ্যাস বা অনভ্যস্ততার কারনে একজন পুরুষও ওই বোঝা বইতে পারবে না বা রিক্সা চালাতে পারবে না। শুধুমাত্র অভ্যাস বা চর্চা তা নয়- নারীরা সঠিক খাদ্যাভ্যাবের কারনে পুষ্টিহীনতায় ভোগে, ছোটবেলা থেকেই মানসিক বিকাশ তার ঘটে না। জীবন তার আনন্দময় থাকে না। একজন নারীর জীবন চলে অন্য মানুষের মর্জি মারফিক।

নারীর মানবাধিকার প্রশ্নে -নারীর জীবন ধারার এই পরিবর্তন প্রয়োজন। কারন একজন মানুষ হিসাবে মর্যাদাপূর্ণ জীবন ধরনের অধিকার তার রয়েছে।

একইভাবে, অন্যদিকে সমতল বা পাহাড়ের আদিবাসী নারীর জীবনযাত্রা, দৈনিক কার্যক্রম বা নারী পুরুষের ভূমিকা বিশ্লেষণে দেখা যায়- পুরুষের চেয়ে নারীরা অনেক বেশী শারিরিক পরিশ্রম করতে সক্ষম ও অভ্যস্ত। পাহাড়ে জুম চাষ বা পাহাড় বেয়ে উঠে গাছ কেটে লাকড়ি সংগ্রহ, অনেক দুর্গম এলাকাকে বসবাস উপযোগী করে গড়ে তোলা, বার্ণা থেকে পানি আনা- ইত্যাদি অনেক কষ্টসাধ্য কাজ নারীরাই করে থাকে। তাছাড়া অন্যান্য নিয়মিত গৃহস্থালি বা কৃষি উৎপাদন প্রক্রিয়ার অন্যান্য সব কিছুই নারীই করে থাকে।

সুতরাং এটা ভাবার কোন অবকাশ নেই যে শারিরিক পার্থক্যই নারী-পুরুষের কাজে বিভাজন এনেছে। এটা মূলতঃ পুরুষতান্ত্রিক ধ্যান-ধারণার একটা ফলাফল মাত্র। নারীকে পরিবারে আবদ্ধ করে রাখা। বাধাগ্রস্ত করা নারীর অধিকার, পছন্দ ও স্বাধীনতা। কোন নারী যদি স্বেচ্ছায় বা স্বাচ্ছন্দে গৃহস্থালী কাজ বেছে নেয় বা কাজ করে আনন্দ

পায় সেটা তার পছন্দের অধিকার। কিন্তু একই কাজ তাকে চাপিয়ে দিয়ে করতে বাধ্য করা হয়, সমস্যাটা ওখানেই এবং যা নারীর প্রতি সহিংসতা অব্যাহত রাখে। সমতার ভিত্তিতে উৎপাদনশীল বা অনুৎপাদনশীল সকল ক্ষেত্রে কাজের ভাগ থাকতে পারে। কিন্তু তা কখনোই শারীরিক পার্থক্য বা নারী-পুরুষ হিসাবে চিহ্নিত হতে পারেনা।

সমাজের বর্তমান পরিস্থিতি, অবস্থা ও বাস্তবতার বিবেচনায় এই মুহূর্তেই অল্প সময়ের মধ্যেই পরিবর্তন দৃশ্যমান করা অনেকটা অলীক কল্পনা মাত্র।

সেজন্য নারীর বর্তমান কাজ ও কাজের পরিধি বিবেচনায় নিয়ে এর স্বীকৃতি দেয়া এবং নারীর কাজের পরিধি ও মাত্রা অনুভব করা জরুরী। একই সাথে প্রয়োজন এই কাজের চাপ ভাগ করে নেয়া। যাতে নারী একটি সুস্থ্যমানসিক অবস্থায় ফিরে আসতে পারে এবং সম্মান ও মর্যাদার সাথে বেচে থাকে।

অধিবেশন ৩

ক্ষমতা কাঠামো বিশ্লেষণ



প্রক্রিয়া

- ‘ক্ষমতা’ শব্দটি আমাদের শোনার সাথে সাথে আমাদের মনে কি প্রতিক্রিয়া হয়, কি অনুধাবন করি সে সম্পর্কে প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণার্থীদের কাছে জানতে চাইবেন।
- ‘ক্ষমতা’ বলতে কি শুধু নেতিবাচক দিকগুলোর বিষয় আমাদের মনে আসে? - প্রশিক্ষক এই বিষয় নিয়ে প্রশিক্ষণার্থীদের কাছে জানতে চাইবেন এবং ক্ষমতা সম্পর্কে পরিস্কার ধারণা দেবার পর ক্ষমতাকাঠামোয় কারা ক্ষমতাবান বা ক্ষমতাশীল এবং কিভাবে তারা তাদের ক্ষমতাকে ব্যবহার করে সেসম্পর্কে বুঝিয়ে বলবেন।
- ক্ষমতাকাঠামো আসলে কি তা বুঝিয়ে দেবার পর এই কাঠামো কোন কোন ক্ষেত্রে প্রযোজ্য (যেমন পরিবার, শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান, কর্মক্ষেত্র ইত্যাদি) এবং এই ক্ষেত্রগুলোতে কে ক্ষমতাধর এবং কিভাবে তারা ক্ষমতার ব্যবহার করে তা বিস্তারিত আলোচনার মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থীদেরকে বুঝিয়ে দেবেন।
- সহায়ক ‘ক্ষমতা’র বিভিন্ন ব্যবহার সম্পর্কে সবাইকে বুঝিয়ে বলবেন এবং আলোচনা করবেন যে বিভিন্নক্ষেত্রে কে কি ধরণের ক্ষমতা নিয়ে আছে এবং তার ব্যবহার করছে।
- সহায়ক প্রশিক্ষণার্থীদেরকে ক্ষেত্র অনুযায়ী ৩/৪টি দলে ভাগ করবেন এবং তাদেরকে উপরোক্ত আলোচনার প্রেক্ষিতে ক্ষেত্র অনুযায়ী রোল প্লে করতে বলবেন। (সময়ঃ প্রস্তুতির জন্য ৫মিনিট (সব দল একত্রে) এবং রোল প্লে’র জন্য প্রতিটি দল ৫মিনিট করে সময় পাবে)
- রোল প্লে’র উপর ভিত্তি করে সিদ্ধান্ত গ্রহন, প্রবেশগম্যতা, প্রয়োগের ক্ষেত্রে ক্ষমতার মধ্যে সম্পর্ক এবং জেতার মূলস্রোতধারাকরণে ও ক্ষমতার মধ্যে যে সম্পর্ক আছে তা আলোচনা ও উপস্থাপনার মাধ্যমে সহায়ক সবাইকে বুঝিয়ে দিবেন।
- উপরোক্ত আলোচনার পর সহায়ক আবার প্রশিক্ষণার্থীদেরকে ক্ষেত্র অনুযায়ী ৩/৪টি দলে ভাগ করবেন এবং তাদেরকে নিম্নোক্ত প্রশ্নগুলোর উপর দলগত কাজ করার জন্য বলবেন,
 ১. ক্ষমতা কি?
 ২. কারা ক্ষমতা ধারণ করে? (পরিবার, প্রতিষ্ঠান, সমাজ, রাষ্ট্র)
 ৩. দৈনন্দিন জীবনে (ক্ষেত্র অনুযায়ী) কি ধরণের ক্ষমতার ব্যবহার হয়।
- দলীয় কাজ শেষ হবার পর সহায়ক প্রতিটি দলকে তাদের কাজ উপস্থাপন করার জন্য আহ্বান করবেন এবং অন্য দলকে বাদ পড়েছে এমন বিষয় যুক্ত করার জন্য অনুরোধ করবেন। উপস্থাপন শেষে সহায়ক দলীয় কাজের ফলাফলের উপর ভিত্তি করে আলোচনা করবেন। আলোচনা শেষে সবাইকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করবেন।

সহায়ক তথ্য

ক্ষমতা বিশ্লেষণ:

সমাজ বিজ্ঞান ও রাজনীতিতে, ক্ষমতা হচ্ছে মানুষকে প্রভাবিত করা বা তার আচরণকে সরাসরি নিয়ন্ত্রণ করার ক্ষমতা। ‘কতৃত্ব’ শব্দটি প্রায়ই সামাজিক কাঠামো কর্তৃক আইনসম্মতভাবে বৈধ ক্ষমতার অনুভূতির ক্ষেত্রে ব্যবহৃত হয়। ক্ষমতা খারাপ বা অন্যায্য হিসাবে দেখা যেতে পারে, কিন্তু ক্ষমতার অনুশীলন/চর্চা সামাজিক স্বত্তা হিসাবে মানুষের দেশজাতিগত হিসাবে গৃহীত হয় অথবা গ্রহণযোগ্যতা পায়।

ক্ষমতা বিশ্লেষণের ধারণা:

ক্ষমতার সম্পর্ক এই মুহূর্তে অসম। আমরা বর্তমানে যে অবস্থা এবং সমস্যার মধ্য দিয়ে যাচ্ছি তার মূল কারণ এটি। কর্মক্ষেত্রে রাজনৈতিক কর্মসূচী রয়েছে যা এই সমস্যাগুলি তৈরি করেছে এবং এর পিছনে ক্ষমতার চর্চা হচ্ছে। এই বাস্তবতাকে মোকাবেলা করতে আমাদের কৌশল প্রণয়ন করতে হবে। দীর্ঘমেয়াদি সামাজিক পরিবর্তন অর্জনের লক্ষ্যে ক্ষমতা বুঝতে পারা এবং এটা কিভাবে প্রয়োগ করতে হবে তার জন্য আমাদের নিয়ম অনুযায়ী এগোতে হবে।

ক্ষমতা বিশ্লেষণের লক্ষ্য:

কিভাবে ক্ষমতা প্রয়োগ করা হয়, কে প্রয়োগ করেছে এবং যে পরিবর্তন আমরা চাই তা কিভাবে হতে পারে এবং বজায় রাখতে পারি তা উপলব্ধি করা। কার্যকর কৌশল প্রণয়নের জন্য:

- প্রগতিশীল সামাজিক পরিবর্তনকে জয় করা বা মেনে নেওয়া
- মানুষের দুর্ভোগ লাঘবের জন্য যে সব সমস্যা ও অবস্থার আমরা পরিবর্তন করতে চাই তার জন্য স্থায়ীভাবে ক্ষমতার সম্পর্ক পুনঃসংস্কার করা
- তৃণমূল পর্যায়ে সংগঠিত যা প্রগতিশীল ক্ষমতা কাঠামো তৈরি করতে থাকবে
- ইস্যুভিত্তিক প্রচারাভিযানগুলি যা ক্ষমতা তৈরিতে সাহায্য করবে এবং সামাজিক পরিবর্তনকে জয় করতে শিখবে
- দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্য পূরণে স্বল্পমেয়াদী কার্যক্রমকে যুক্ত করা

ক্ষমতার উৎস একটি সংস্থায় ক্ষমতার ৫টি উৎস:

১. **বৈধ ক্ষমতা:** একজন ব্যক্তির অবস্থান ও ভূমিকার উপর ভিত্তি করে যে ক্ষমতা প্রদান করা হয় তা বৈধ ক্ষমতা (অথবা অবস্থানগত ক্ষমতা)
২. **পুরস্কৃত ক্ষমতা:** একজন কর্মীর কাজকে কিছুটা প্রভাবিত করার জন্য একজন ব্যবস্থাপকে প্রদেয় ক্ষমতা হচ্ছে পুরস্কৃত ক্ষমতা। পুরস্কৃত ক্ষমতা দৃশ্যমান বা অদৃশ্যমান হতে পারে।
৩. **দমনমূলক ক্ষমতা:** শাস্তির ভয় বা মূল্যবান ফলাফলের ক্ষতির মাধ্যমে কাউকে নিয়ন্ত্রণ করার সক্ষমতাকে দমনমূলক ক্ষমতা হিসাবে সংজ্ঞায়িত করা হয়।

৪. রেফারেন্ট ক্ষমতা: উচ্চ পর্যায়ে অবস্থানের ভিত্তিতে একজন ব্যক্তি টিম অথবা অনুগামীদের প্রতি ক্ষমতার প্রয়োগ। ক্ষমতাধর ব্যক্তির প্রতি শ্রদ্ধা/জাতীয় নেতা, দেশপ্রেমিক, জনগণের নেতা এবং ব্যপকভাবে সমাদৃত জনগণ রেফারেন্ট ক্ষমতার উদাহরণ যা কার্যকর হয়।

৫. বিশেষজ্ঞ ক্ষমতা: বিশেষজ্ঞ ক্ষমতা হচ্ছে সেই ক্ষমতা যেখানে কর্মীরা ধারণা করে যে কোনো সংস্থার ব্যবস্থাপক বা অন্য সদস্যদের উচ্চ পর্যায়ের জ্ঞান বা বিশেষ দক্ষতা আছে যা অন্যান্য কর্মী বা সদস্যদের নেই।

ক্ষমতার ধরণ ও প্রয়োগ:

১. কারো উপর ক্ষমতা: এই ধরণের ক্ষমতা সাধারণত মানুষকে খুব বড় করে এবং যাদের থাকেনা তারা অনেক ছোট শ্রেণীর অন্তর্ভুক্ত হয়। এই ক্ষমতার মাধ্যমে সমাজে বিশাল পার্থক্যের সৃষ্টি হয়।

২. ক্ষমতা: এই ক্ষমতার মাধ্যমে মানুষ অন্যের জন্য কিছু করতে চায় বা অনুকূল পরিবেশ তৈরি করতে চায়। যেমন কোন ক্ষমতাশীল ব্যক্তি সমাজের জন্য ইচ্ছা করলেই ভাল কিছু করতে পারে।

৩. ক্ষমতার সাথে: এই ধরণের ক্ষমতার ক্ষেত্রে কোন মানুষ যদি কোন এক দলভুক্ত হয়ে বড় কোন সংগঠনের আলোকে কাজ করে তবে সে ক্ষমতাশীল হয় কিন্তু দল থেকে বাহিরে চলে গিয়ে সে তেমন কোনকিছু করতে পারেনা। যেমন- কোন সাধারণ মানুষের বিশেষ তেমন কোন ক্ষমতা নেই কিন্তু সে যদি সামাজিক কোন সংগঠনের ভিতরে থেকে কাজ করে তাহলে অনেক কিছু করার ক্ষমতার থাকে। উদাহরণ হিসাবে আমরা সিভিল সোসাইটিকে বলতে পারি।

৪. ক্ষমতার মধ্যে: এই ক্ষমতা কোন ব্যক্তির আচার আচরণ নিয়ন্ত্রণ করে। অন্যের অধিকারের প্রতি শ্রদ্ধা প্রদর্শনের জন্য এই ক্ষমতায় বিশেষ প্রয়োজন। কেননা এর মাধ্যমে মানুষ তার ভিতরের খারাপ দিকগুলোকে দমন করে ভাল কিছু করার প্রয়োজন অনুভব করে। আমাদের ভিতরে ক্ষমতার যে বৈষম্য রয়েছে তার জন্য জেডারভিত্তিক অসমতার সৃষ্টি হচ্ছে।

অধিবেশন ৪

জেন্ডার মূলস্রোতধারাকরণ



প্রক্রিয়া:

- সহায়ক সকলকে শুভেচ্ছা জানিয়ে অধিবেশনের শুরু করবেন।
- পূর্বের আলোচনার সূত্র ধরে সহায়ক বলবেন আমরা দেখেছি ক্ষমতার বিন্যাস এবং অবস্থা যা জেডার দৃষ্টিকোন থেকে বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় নারীরা যদি মূলধারায় না আসে বা ক্ষমতার বাইরে থাকে তাহলে উন্নয়ন কখনও স্থায়ীত্বশীল হবে না।
- তাই আমরা এবার আলোচনা করতে চাই জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ নিয়ে। সহায়ক সকলের কাছে জানতে চাইবেন তারা জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ বলতে কি বোঝে? সকলের মতামত গুলো বোর্ডে লিখবেন এবং তাদের আলোচনার সূত্র ধরেই জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ এর স্বচ্ছ ধারণা প্রদান করবেন।
- এরপর সহায়ক অংশগ্রহনকারীদের কাছে জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ এর ধাপ এবং প্রক্রিয়া গুলো আলোচনা করবেন এবং পরিষ্কার ধারণা প্রদান করবেন। আলোচনার আলোকে সহায়ক এবার সকলকে প্রশ্ন করবেন এবং অংশগ্রহনকারীরা কি বুঝতে পেরেছে তার আলোকে উত্তর দেবে। এভাবে আলোচনার মাধ্যমে ধাপ গুলো জানাবেন এবং প্রয়োজনে উদহারন দেবেন।
- সহায়ক এবার সকল অংশগ্রহনকারীদের সংস্থা অনুযায়ী দলে ভাগ করবেন প্রত্যেক দলকে জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ কোথায় কোথায় করা যায় তার ক্ষেত্র গুলো চিহ্নিত করতে বলবেন। ক্ষেত্র গুলো চিহ্নিত করতে দল গুলোকে সহায়তা করবেন।
- ক্ষেত্র গুলো চিহ্নিত হবার পর সহায়ক অংশগ্রহনকারীদের বলবেন এবার আমরা সংস্থা এবং প্রকল্প অনুযায়ী জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ এরিয়া গুলো নির্ধারণ করব। অর্থাৎ তাদের প্রকল্পে এবং সংস্থায় কোথায় কোথায় জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ করবে তা তারা চিহ্নিত করবে এবং যৌক্তিক কারন ব্যাখ্যা করবে।
- লেখা শেষে প্রত্যেক দলকে তাদের বিষয় গুলো উপস্থাপন করতে বলুন। প্রত্যেকের উপস্থাপনের পর ব্যাখ্যা বিশ্লেষণের মাধ্যমে অধিবেশনের সমাপ্তি করুন।

সহায়ক তথ্য

জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ

জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ হচ্ছে একটি নিরূপণ প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে সর্বস্তরের সর্বক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের পরিকল্পিত কাজের সম্পৃক্ততা নিরূপণ করে যেমন আইন প্রনয়নে, পলিসি ও কর্মসূচি তৈরীতে। এটা হচ্ছে একটা কৌশল যা নারী ও পুরুষের চিন্তা ও অভিজ্ঞতাকে একটা সমন্বিত পরিকল্পনায় বাস্তবায়নে, মনিটরিং ও মূল্যায়নে কাজ করে।

রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক এবং সামাজিক ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষ যেন সমান ভাবে লাভবান হয়, অসমতা ও বৈষম্য যেন বিরাজ না করে সেই প্রক্রিয়ায় জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ কাজ করে। জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ শুধুমাত্র সামাজিক ন্যায় বিচারের প্রশ্ন নয় বরং এটা ফলপ্রসূভাবে ও টেকসই মানবিক উন্নয়নের জন্য প্রয়োজন।

- জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ একটি কৌশল যা অসমতাকে নতুন করে চিহ্নিত করে এবং জেভার সমতার দিকে ধাবিত করে।
- জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ একটি প্রক্রিয়া যা কার্যকরী এবং দক্ষতার সাথে জেভার সমতা তৈরী করে।
- জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ একটি প্রতিশ্রুতি যা নারী পুরুষের সমতা আনয়নে সকল কর্মসূচি প্রণয়নে, বাস্তবায়ন, মনিটরিং ও মূল্যায়নে কাজ করে।

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 নিশ্চিতকরণপ্রক্রিয়া হলো জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ।

আরও সুনির্দিষ্টভাবে জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ 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 মূলশ্রোতধারাকরণ 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 প্রক্রিয়া 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 মূলশ্রোতধারাকরণ প্রক্রিয়াত 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 নারীর ক্ষমতায়ন প্রতিষ্ঠা করে।

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 জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ প্রক্রিয়াটি বিদ্যমান ক্ষমতা কাঠামোকে চ্যালেঞ্জ করে এবং টেকসই মানবসম্পদ উন্নয়নের প্রয়োজনীয়তাকে গুরুত্ব দেয়।

জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ তার লক্ষ্য অর্জনের জন্য যে বিষয়গুলোর প্রতি মনোযোগ দেয়, তাহলো;

১. পরিকল্পনা
২. পলিসি উন্নয়ন ও বাস্তবায়ন
৩. বাজেট উন্নয়ন বরাদ্দ ও ব্যয়
৪. গবেষণা

৫. জেডার বিষয়ে জনসচেতনতা তৈরি ও দৃষ্টিভঙ্গিজাত আচরণ পরিবর্তন,
৬. নারী ও পুরুষের জীবনধারায় উন্নয়নের প্রভাব পরিমাপের জন্য উপাত্তের লিঙ্গভিত্তিক বিশ্লেষণ ও সংরক্ষণ ব্যবস্থা এবং
৭. উন্নয়নের সুফল ভোগ করার জন্য দক্ষতা (বিশ্লেষণী দক্ষতা, যোগাযোগ/অ্যাডভোকেসি দক্ষতা, সিদ্ধান্ত গ্রহণ দক্ষতা ইত্যাদি) বৃদ্ধি।
৮. প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ

সকল ক্ষেত্রে জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ করতে হলে করণীয় :

- যে কোনো কর্ম-পরিকল্পনায় ও কার্যক্রমে জেডার ইস্যুকে সমন্বিত করা
- সম্পদে 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 জেডারভিত্তিককরণ।

জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ প্রক্রিয়া: (প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে)

- মূলধারার নীতি নির্ধারণী সংস্থা ও ব্যবস্থায় নারীর বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত করা;
- নারীদের উন্নয়নের জন্য পর্যাপ্ত সম্পদ বরাদ্দ করা;
- উন্নয়ন প্রক্রিয়ায়সক্রিয় 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;
- জেডার সম্পর্ক উন্নয়নকল্পে নারী ও তাদের কাছে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়সমূহে উন্নয়ন কর্মসূচিতে এবং পরিকল্পনা ও উন্নয়ন মডেলের কৌশলগত জেডার চাহিদা/স্বার্থ বিবেচনা করা;
- সকল পর্যায়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে নারীকে অন্তর্ভুক্ত করা;
- নারী যাতে সকল উন্নয়ন কর্মসূচির সহায়ক, সমান ফল ভোগকারী ও ভোক্তা হিসেবে প্রতিষ্ঠিত হতে পারে তা নিশ্চিত করা;
- প্রতিষ্ঠানের সকল বিভাগ ও অংশই যেন তাদের কাজে জেডার সম্পর্ক বিশ্লেষণ করে তা নিশ্চিত করা;
- প্রতিষ্ঠানের মূলধারার প্রকল্পসমূহ যাতে জেডার 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।

উন্নয়ন প্রকল্পের এর প্রত্যেক ধাপে জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ 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 জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ করা হয়েছে। এজন্য নির্দেশক তৈরি করতে হবে।

জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ কার সাথে কোথায়:

- জাতীয় পর্যায়ে : প্রতিষ্ঠান, পলিসি, বাজেট তৈরী ,বাজেট ব্যয় এবং কর্মসূচিতে ।
- রাজনৈতিক দলের সঙ্গে : নির্বাচন ইশতেহারে, গঠনতন্ত্রে ও সিদ্ধান্ত গ্রহনে।
- স্থানীয় পর্যায়ে : সরকারের বাস্তবায়ন কার্যক্রমে এবং সিভিল সোসাইটির সঙ্গে ।
- নিজের প্রতিষ্ঠানে: পলিসি, বাজেট, ব্যবস্থাপনা ও কর্মসূচিতে ।

অধিবেশন ৫

জেন্ডার মূলশ্রোতধারাকরণ-এর
ক্ষেত্রে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক
আইন ও নীতিমালা সমূহ



প্রক্রিয়া:

- সহায়ক সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশনের শুরু করবেন
- সহায়ক সকলের কাছে জানতে চাইবেন জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ জেডার সমতার ক্ষেত্রে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক আইন ও নীতিমালা সমূহ যে গুলো রয়েছে সে গুলো কি কি
- প্রত্যেকের মতামতের পর সহায়ক নীতিমালা ও আইনগুলি নিয়ে সংক্ষিপ্ত ইতিহাস তুলে ধরবেন;
- এরপর সহায়ক অংশগ্রহনকারীদের ৪ টি দলে ভাগ করবেন প্রত্যেক দলকে ১ টি করে নীতিমালা বা সনদ বা আইন বিশ্লেষণ করতে বলবেন (এই সংক্রান্ত হ্যান্ডআউট সরবরাহ করবেন) এবং মূল মূল বিষয় গুলি উপস্থাপন করতে বলবেন। প্রত্যেক দলকে উপস্থাপিত বিষয়টি এমন ভাবে উপস্থাপন করতে বলবেন যেন অন্য দলের কাছে সেটি বোধগম্য হয়। সহায়ক এ ক্ষেত্রে প্রত্যেক দলকে উপস্থাপন বিষয় নিয়ে সহযোগিতা করবেন;
- প্রত্যেক দলের কাজ শেষে সহায়ক উপস্থাপনের জন্য আহবান জানাবেন। প্রত্যেক দল তাদের উপস্থাপন শেষ করলে সহায়ক অন্য দল গুলোকে প্রশ্ন করতে আহবান জানাবেন, প্রত্যেকের প্রশ্নের আলোকে সহায়ক দল গুলোকে ব্যাখ্যা করতে সহায়তা করবেন।
- এভাবে প্রত্যেক দলের উপস্থাপন শেষে সহায়ক সকল দলকে ধন্যবাদ জ্ঞাপন করবেন। সহায়ক এবার বিষয় গুলিকে সংক্ষিপ্ত আকারে উপস্থাপন করবেন এবং সকলের ধারণা পরিস্কার করবেন।
- সহায়ক এবার সকলের কাছে জানতে চান এত কিছু সহায়ক নীতি থাকার পরও কেন জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ হচ্ছে না। সকলের মতামতের সঙ্গে যুক্ত করে বলবেন কেননা এখনও আমরা এই মানসিকতা বা দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন ঘটায়নি। যা এখন থেকে আমাদের কর্মসূচিতে ও প্রতিষ্ঠানে শুরু করা উচিত।

সহায়ক তথ্য

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;
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. কাজক্ষিত 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।

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

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।

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 (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।

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 সংরক্ষণের 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।

টেকসই উন্নয়ন অভীষ্ট (এসডিজি-৫)

জেন্ডার সমতা অর্জন এবং সকল নারী ও মেয়েদের ক্ষমতায়ন

- সর্বত্র সকল নারী ও মেয়ের বিরুদ্ধে সকল ধরনের বৈষম্যের অবসান ঘটানো
- পাচার, যৌন হয়রানি ও অন্যসব ধরনের শোষণ-বঞ্চনা সহ ঘরেবাইরে সকল নারী ও মেয়ের বিরুদ্ধে সকল ধরনের সহিংসতার অবসান
- শিশুবিবাহ, বাল্যবিবাহ ও জোরপূর্বক বিবাহ এবং নারী যৌনাঙ্গচ্ছেদের মতো সকল ধরনের ক্ষতিকর প্রথার অবসান
- সরকারি সেবা, অবকাঠামো ও সামাজিক সুরক্ষা নীতিমালার মাধ্যমে অবৈতনিক পরিচর্যা কার্য ও গৃহস্থালি কাজের মর্যাদা ও স্বীকৃতিদান এবং খানা ও পরিবারের অভ্যন্তরে জাতীয়ভাবে যুক্তিযুক্ত অংশীদারিত্বমূলক দায়িত্বপালনকে উৎসাহিত করা
- রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক ও সামাজিক অঙ্গনে সিদ্ধান্ত গ্রহণের সকল পর্যায়ে নেতৃত্ব দানের জন্য নারীদের পূর্ণাঙ্গ ও কার্যকর অংশগ্রহণ ও সমান সুযোগ নিশ্চিত করা

- জনসংখ্যা ও উন্নয়ন বিষয়ক আন্তর্জাতিক সম্মেলনের প্রোথ্রাম অব অ্যাকশন ও বেইজিং প্ল্যাটফর্ম ফর অ্যাকশন এবং এদের পর্যালোচনামূলক সম্মেলনসমূহের ফলাফল-দলিলের আলোকে স্বীকৃত যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য এবং প্রজনন অধিকারের ক্ষেত্রে নারীদের সার্বজনীন প্রবেশাধিকার নিশ্চিত করা
- বিদ্যমান জাতীয় আইনকানূনের আলোকে, অর্থনৈতিক সম্পদ এবং ভূমিসহ সকল প্রকার সম্পত্তির মালিকানা ও নিয়ন্ত্রণ, আর্থিক সেবা, উত্তরাধিকার এবং প্রাকৃতিক সম্পদে নারীর সমঅধিকার নিশ্চিত প্রয়োজনীয় সংস্কার কাজ সম্পাদন
- নারীদের ক্ষমতায়নে সহায়ক প্রযুক্তি, বিশেষ করে তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তির ব্যবহার বাড়ানো
- সকল পর্যায়ে নারী ও মেয়েদের ক্ষমতায়ন এবং নারী পুরুষ সমতা আনয়নে যথাযথ নীতিমালা ও প্রয়োগযোগ্য আইনি বিধান প্রণয়ন ও শক্তিশালী করা

Convention on the Eliminations of All Forms of Discriminations Against Women (CEDAW)

‘নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ’

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 Eliminations of All Forms of Discriminations 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।
- সিডও (CEDAW) নারীর মানবাধিকার অর্জনের ইতিহাসে একটি মাইলফলক। সিডও সনদ মূলত আন্তর্জাতিক বিল অব রাইটস। 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 : কর্মপছা 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।

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 লক্ষ্যে 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 লক্ষ্যে 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 সম্বন্ধে 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 পূর্বকার 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 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 অনূচ্ছেদ 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, 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, পয়গ্নিকাশন, বিদ্যুৎ ও পানি সরবরাহ ও যোগাযোগ ক্ষেত্রে পর্যাপ্ত বসবাস সুবিধা ভোগ করা। হ্যাণ্ডআউট-

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 রাস্ত্রসমূহ, 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

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 সম্ভানদের এবং সমাজের কল্যাণে একসঙ্গে কাজ করতে পারে সেজন্য একটি শক্তিশালী এবং দীর্ঘমেয়াদী অঙ্গীকার খুবই জরুরি।

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

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

জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি : লক্ষ্য ও নীতিমালা

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 করেছে। 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 পরিমন্ডলে 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 উন্নয়নে প্রয়োজনীয় সহায়ক সেবা প্রদান 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 অধিকার 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 জেডার প্রেক্ষিত প্রতিফলিত করা;
- মেধাবী ও প্রতিভাদীপ্ত নারীর সৃজনশীল ক্ষমতা বিকাশে সহায়তা 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. জেল্ডার রেসপনসিভ বাজেট এবং লিঙ্গ বিভাজিত ডাটাবেইজ প্রণয়ন;
১২. সহায়ক সেবাসমূহ;
১৩. নারী ও প্রযুক্তি;

১৪. নারীর খাদ্য নিরাপত্তা;
১৫. নারী ও কৃষি;
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;
২৫. বিশেষ দুর্দশাগ্রস্ত নারী।

অধিবেশন ৬

জেডার বিশ্লেষণ



প্রক্রিয়া

- সহায়ক সকলকে শুভেচ্ছা জানিয়ে অধিবেশনের শুরু করবেন
- জেভার বিশ্লেষণ কি তা অংশগ্রহনকারীদের কাছে জানতে চাইবেন এবং সকলের মতামত জানা হলে ব্যাখ্যা ও বিশ্লেষণের মাধ্যমে পরিস্কার ধারণা প্রদান করবেন;
- সহায়ক জানতে চাইবেন জেভার বিশ্লেষণ করার অভিজ্ঞতা কার কার আছে। জানা হলে সহায়ক জেভার বিশ্লেষণ প্রক্রিয়া নিয়ে আলোচনা করবেন এবং কি ভাবে করতে হয় তার কিছু উদাহরণ দেবেন এবং অংশগ্রহনকারীরা বুঝতে পারছে কি না সে বিষয়ে মতামত নেবেন।
- এবার সহায়ক এই বিশ্লেষণ প্রক্রিয়াটি অনুশীলনের জন্য থিম অনুযায়ী ৬/৭ টি দলে ভাগ করবেন এবং প্রত্যেককে থিম অনুযায়ী একটি করে ফরমেট দেবেন;
- ফরমেটটির সাহায্যে কিভাবে বিশ্লেষণ করতে হয় তা উদাহরণ সহ বুঝিয়ে দেবেন;
- এবার সহায়ক সকল দলকে কাজটি করতে নির্দিষ্ট সময় দেবেন এবং উপস্থাপন করতে বলবেন;
- প্রত্যেক দল উপস্থাপন করলে তার উপর আলোচনার আহবান জানাবেন এবং সংযোজন এবং প্রশ্ন থাকলে তা ব্যাখ্যা করবেন
- এভাবে প্রত্যেক দলের উপস্থাপন শেষে সহায়ক মুক্ত আলোচনার আহবান জানাবেন মুক্ত আলোচনার মধ্যে দিয়ে সকল অংশগ্রহনকারীদের কাঙ্ক্ষিত উদ্দেশ্য অর্জনে সহায়তা করবেন।

সহায়ক তথ্য: ৬

জেভার ভিত্তিক বিশ্লেষণ 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।

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	<ul style="list-style-type: none">● পারিপার্শ্বিকতা, ঐতিহ্য এবং প্রাতিষ্ঠানিক কারণে সৃষ্ট প্রতিবন্ধকতা ও সুযোগ-সুবিধাদি বিশ্লেষণ

সম্পদ, সুযোগ-সুবিধা বন্টন ও সুফল লাভে অভিজগম্যতা (ACCESS) ও নিয়ন্ত্রণ	<ul style="list-style-type: none"> সুযোগ-সুবিধা ও সুফল ভোগের ক্ষেত্রে কার কোন বিষয়ে অভিজগম্যতা ও নিয়ন্ত্রণ রয়েছে তা বিশ্লেষণ
সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অভিজগম্যতা ও অংশগ্রহণ	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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।

সহায়ক তথ্য: ৬.১

কর্মসূচি বা প্রকল্পে জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ

থিম : সিকিউরিটি এন্ড রাইটস্ অব উইমেন এন্ড গার্ল (এসআরডব্লিউজি)

ক্রম নং	সকল প্রত্যাশিত ফলাফল /প্রাধান্য	বৈষম্য ও অসমতার দিক গুলি চিহ্নিতকরণ	জেভার বিশ্লেষণ	প্রকল্পের প্রত্যাশিত উদ্যোগ/ কাজ	সমতার সঙ্গে সম্পর্কিত ফলাফল
১	সহিংসতার শিকার নারী এবং বালিকারা মেডিকেল ও আইনী সহায়তা পাবে।	<p>তথ্য ও সম্পদের অভাব</p> <p>সেবাদাতাদের নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি</p> <p>সহিংসতার শিকার ব্যক্তির ন্যায় বিচারি পেতে জেভার সংবেদনশীল আইন, আইন প্রয়োগকারী সংস্থা, রাজনৈতিক দলের সদস্যরা বাঁধা তৈরী করে।</p> <p>স্বাস্থ্য সেবাদাতারা সহিংসতার শিকার নারীর প্রতি সংবেদনশীল নয়।</p>	<p>বেশীর ভাগ সেবাদাতারা জবাবদিহি নয়।</p> <p>সহিংসতার বিরুদ্ধে নারী এবং বালিকাদের সোচ্চার কঠ, অধিকার দাবী করার অক্ষমতা রয়েছে।</p> <p>মেডিকেলের আইনগত পরীক্ষা সময়মত হয় না অথবা পরীক্ষা প্রতিবেদনটি ভিকটিমের বিরুদ্ধে যায়।</p>	<p>সচেতনতা তৈরী, সেবাদাতাদের সচেতন এবং সংবেদনশীল করার জন্য সমাবেশীকরণ।</p> <p>সেবাদাতাদের দৃষ্টিভঙ্গি পরিবর্তনের জন্য সেবাদাতা এবং অংশীদার সংস্থা একসঙ্গে কাজ করা দরকার যেমন: থানা, মেডিকেল হাসপিটাল, কোর্ট, ইউনিয়ন পরিষদ যেন তারা ভাল সার্ভিস দেয় নারী এবং বালিকাদের।</p> <p>সহিংসতার শিকার নারী এবং বালিকাদের সরাসরি কিছু সাপোর্ট দেয়া যেমন: কাউন্সিলিং, আইনগত সহায়তা, নিরাপদ সেন্টার</p>	<p>সেবাদাতাদের কাছ থেকে দ্রুত সহায়তা পাবে।</p> <p>সহিংসতার শিকার নারী এবং বালিকারা সেবা পাবে।</p> <p>ধর্মনের ক্ষেত্রে ডিএনএ টেস্ট ৪৮ ঘন্টার মধ্যে হবে যা হাইকোর্ট নির্দেশ দিয়েছে।</p>

		সমাজ এবং সেবাদাতাদের কাছ থেকে হুমকি এবং অনিরাপত্তা অনুভব করে।		সহিংসতার শিকার সরকারী সেবা,আইনী সহায়তা, মেডিকেল সাপোর্ট এবং আশ্রয়ের জন্য লিংক করা	
২	নারীর সমতা এবং অধিকারের ক্ষেত্রে পুরুষ এবং বালকদের চিন্তাধারা,দৃষ্টিভঙ্গি ও চর্চায় পরিবর্তন ঘটবে।	প্রথাগত বিশ্বাস নারীদেরকে নীচু রাখা ও ধর্মীয় নিষেধাজ্ঞা বালিকা শিশুদের প্রতি। নারীরা পরিবারের দেখাশুনা করে নারীর প্রতি অসমতা ,সামাজিক ও সাংস্কৃতিক বিশ্বাস,চর্চা ও সামাজিক কাঠামোতে প্রাতিষ্ঠানিক রূপ পেয়েছে এবং বৈধতা পেয়েছে।	উত্তরাধিকার আইন বিবাহ এবং তালক আইন নারী পুরুষের বৈষম্য বাড়িয়ে দিচ্ছে। শিক্ষা,স্বাস্থ্য,সন্তান ,সম্পদ ব্যবহার ইত্যাদি ক্ষেত্রে সিদ্ধান্ত গ্রহনে নারী পুরুষের সম অংশগ্রহন নেই। পুরুষরা সাধারণত পরিবারের সন্তান লালন পালন ও দেখাশুনার কাজে নিযুক্ত হয় না। তারা মনে করে এটা নারীর দায়িত্ব যা পুরুষ পিতৃতান্ত্রিক দৃষ্টিভঙ্গি থেকে দেখে। পুরুষরা নারীদের বাহিরে যাওয়া বিশ্বাস করে না।	জেন্ডার প্রশিক্ষণ সকলের ক্ষেত্রে। সেবাদাতাদের সঙ্গে সচেতনতামূলক কর্মসূচি নারী ও বালিকাদের জীবন দক্ষতামূলক প্রশিক্ষণ। বিদ্যালয় ভিত্তিক কর্মসূচি বালিকা এবং যুবকদের অংশগ্রহন জেন্ডার নীতি ,সমতা ও সাম্য তৈরীতে সহায়তা করবে। কমিউনিটির কাজ/ অংশগ্রহন নারীর ক্ষমতায়ন করবে পুরুষের অংশগ্রহনে নারী নেতৃত্ব তৈরী ও প্রসার	প্রথাগত বিশ্বাসের পরিবর্তন ঘটবে: উদহারণ পুরুষ ও বালকরা পরিবারের গৃহস্থলী কাজে অংশগ্রহন করবে।
৩	নারী এবং বালিকাদের প্রতি সহিংসতার ঘটনা কমে যাবে।	নারীর প্রতি সহিংসতা সামাজিক গ্রহনযোগ্যতা থাকায় নারীর অধিকার বাধাগ্রস্ত হচ্ছে। সহিংসতার শিকার নারী এবং বালিকারা অবহেলিত। সমাজ সেবাদানকারীরর নেতিবাচক মনোভাব,পরিবারকে দোষারোপ,দোষীদের রাজনৈতিক আশ্রয় ও	নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি সেবাদাতাদের। সহিংসতার বিরুদ্ধে নারী এবং বালিকাদের সোচ্চার কণ্ঠ ,অধিকার দাবী করার অক্ষমতা রয়েছে।	সচেতনতা তৈরী বিশেষ করে পুরুষ বালক ও সেবাদাতাদের লিংকেজ,আইনী,মেডিকেল,আশ্রয় কাউন্সিলিং ,প্রতিবাদ র্যালী,মিডিয়া কাভারেজ,ঘটনার উপর শাস্তির দাবী করা। সহিংসতা প্রতিরোধ করে জেন্ডার সমতা এগিয়েনিয়ে যাওয়া একটি জটিল প্রক্রিয়া।	অধিকার আদায়ে নারী ও বালিকাদের কণ্ঠ সোচ্চার হবে এবং দাবী করবে।

		সামাজিক চাপের কারণে তাদের কেস গুলি সঠিকভাবে তদন্ত হয় না ফলে তারা সঠিক বিচার পায় না। অনিরাপদ ও ছমকি অনুভব করা।			
৪	নারীদের আয় বৃদ্ধিমূলক কাজের সুযোগ তৈরী হবে এবং তাদের নিজেদের সম্পদে ও আয়ে নিয়ন্ত্রন থাকবে।	নারীদের আয়বৃদ্ধিমূলক কার্যক্রমে পরিবারেই বাধা সৃষ্টি করে। নারীদের নিজের আয়ের প্রতি কোন নিয়ন্ত্রন নেই এবং তাদের আয় নিজেদের ইচ্ছে অনুযায়ী ব্যয় করতে পারে না, বরং পুরুষ সদস্যরা তার ইচ্ছা অনুযায়ী নারীদের টাকা ব্যয় করতে চাপ সৃষ্টি করে।	পুরুষরা নিজেদের সম্পদ ও সম্পত্তিতে পূর্ণ নিয়ন্ত্রন বজায় রাখে উপরন্তু তারা নারীদেও আয়ের উপর, সম্পত্তির উপর ও সম্পদের উপর নিয়ন্ত্রন করে। নারী এবং পুরুষের উত্তরাধিকার সুত্রেই অসম অধিকার রয়েছে। পুরুষরা সফল সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে কর্তৃত্ব ফলায়। যেমন পরিবার, সমাজ এবং রাষ্ট্রে।	সচেতনতা, দক্ষতা মূলক প্রশিক্ষণ ও অর্থনৈতিক প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে লিংকেজ তৈরী আয় বর্ধনমূলক কাজে নারীদের সম্পৃক্ততা বাড়ানো	অর্থনৈতিক স্বাধীনতা নারীদেরকে পারিবারিক সিদ্ধান্ত গ্রহণে সক্ষম করে। নারীরা কমপক্ষে নিজেদের আয় ও সম্পদ ব্যবহার করার সিদ্ধান্ত নিতে পারে যদি পরিবার সমর্থনকারী হিসেবে কাজ করে।
৫	আইন ও নীতিমালা পরিবর্তনে, সংশোধন ও গ্রহণের জন্য নারীরা ফলপ্রসূভাবে এ্যডভোকেসি করতে পারবে যা তাদের মানবাধিকার রক্ষা করবে।	বৈষম্যমূলক আইন ও নীতিমালা রয়েছে যা নারীদেরকে বঞ্চিত ও বিচ্ছিন্ন করছে।	আইন প্রণেতা ও সেবাদাতাদের পিতৃতান্ত্রিক মনোভাবের কারণে নারী বান্ধব আইন গুলি সঠিকভাবে বাস্তবায়ন হয় না। বৈষম্যমূলক আইনগুলি সঠিকভাবে সংশোধন হয় না।	বর্তমান আইন ও নীতিমালা গুলো পর্যালোচনা করা গবেষনার মাধ্যমে গ্যাপ চিহ্নিত করা। আইনের খসড়া তৈরী এবং জনমত নেয়ার জন্য সমাবেশীকরণ।	আইন ও নীতিমালা সংশোধনে এবং খাপ খাওয়াতে নারীদের জ্ঞান ও দক্ষতা বাড়াতে এ্যডভোকেসি করা।

ক্রম নং	সকল প্রত্যাশিত ফলাফল /প্রাধান্য	বৈষম্য ও অসমতার দিক গুলি চিহ্নিতকরণ	জেডার বিশ্লেষণ	প্রকল্পের প্রত্যাশিত উদ্যোগ/ কাজ	সমতার সঙ্গে সম্পর্কিত ফলাফল
	কর্মসূচির প্রাধান্য				
১	পুরুষ এবং বালকদের সম্পৃক্ততার মাধ্যমে জেডার অসমতা বিষয়ক নিয়মকানূনের পরিবর্তন ঘটবে।	পুরুষরা শ্রেষ্ঠ নারীরা নিম্নশ্রেণীর পিতৃতান্ত্রিক এই বিশ্বাস জেডার সমতা আনতে বাধা দেয়।	প্রথাগত জেডার ভূমিকার কারণে: পুরুষ মানুষ: সব ধরনের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করছে। নিজেদের মতো যুক্তি দিয়ে সমাধান করছে। জবরদস্তিমূলক বিবাদ তৈরী করছে। পরিবারকে টিকিয়ে রাখার জন্য যথেষ্ট টাকা আয় করছে। নারী: গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত গ্রহণ গুলি অন্যর উপর ছেড়ে দিচ্ছে। বিবাদে জড়াতে চায় না। গৃহস্থলী কাজ সঠিকভাবে হচ্ছে তা নিশ্চিত করা। সহযোগিতামূলক ও যত্নশীল	মর্যদায় গড়ি ক্যাম্পেইন চলতে থাকবে-নারীদের সম্পর্কে ইতিবাচক ভাবনা তৈরীতে/ বৃদ্ধিতে পরিবারে এবং সমাজে তাদের নিজেদের অবস্থান তুলে ধরবে। নেতিবাচক মানুষকে ইতিবাচক করার মাধ্যমে নারীদের প্রতি সমাজের আচরন পরিবর্তন করবে। সিদ্ধান্ত গ্রহণে, বাহিরের জীবনে এবং সম্পর্কের ব্যাপারে নারীদের স্বাধীনতা বৃদ্ধি পাবে। নারী এবং পুরুষের বালক এবং বালিকার মধ্যে সম্মানপূর্ণ, সমতাপূর্ণ এবং ইতিবাচক সম্পর্ক শক্তিশালী হবে।	এমন একটি প্রভাব বিস্তারকারী সমাজ হবে যারা ইতিবাচক সামাজিক নীতি তৈরী করবে এবং সময়ের সাথে জেডার অসমতা দূর করবে।
২	সহিংসতার শিকার নারী যেন তাৎক্ষনিক মেডিকেল ও আইনগত সেবা পায় সে ক্ষেত্রে সহযোগিতা করা।	সহিংসতার শিকার নারী এবং বালিকারা দুষ্কৃতিকারীদের কাছ থেকে আইনগত সহায়তার ক্ষেত্রে হুমকির সম্মুখিন হয়। এছাড়াও সেবা গুলো যথেষ্ট নয়।	দুষ্কৃতিকারীদের পরিবার গুলো সহিংসতার শিকার নারী ও বালিকাদের এবং সাক্ষীদের ক্রমাগত হুমকি দিতে থাকে যাতে তারা কেস নথিভুক্ত করতে না পারে বা কেস চালাতে না পারে।	সিবিও নেতারা সহিংসতার শিকার নারীকে দ্রুত হসপিটালে নিয়ে যাবে এবং পুলিশ অফিসারদেরকে কেস নথিভুক্ত করতে চাপ সৃষ্টি করবে। সরকারী বেসরকারী আইনগত সহায়তাকারী সংস্থার সঙ্গে লিংকেজ করে দেবে।	সহিংসতার শিকার নারী প্রয়োজনীয় আইনগত ও মেডিকেল সেবা পাবে।
৩	আয়বৃদ্ধিমূলক সুযোগ বৃদ্ধি পাবে। নারীর জন্য ব্যবসা	সমাজের প্রথাগত বিশ্বাস প্রায়শই বালিকা ও নারীদের	শিক্ষা, স্বাস্থ্য, চাকুরী নিজের আয়ের ব্যবহার ও	সরকারী প্রশিক্ষণগুলির সাথে বালিকা ও নারীরা সম্পৃক্ত হবে। যেমন: যুব উন্নয়ন, মহিলা	নারীরা তাদের ইচ্ছে অনুযায়ী তাদের

ও চাকুরীর যোগাযোগ বৃদ্ধি পাবে।	বাজারে যেতে ও চাকুরী করতে বাধা দেয়। তারা নিয়মতান্ত্রিক বৈষম্যের শিকার হয়।	সম্পদের ব্যবহারের ব্যাপারে নারীদের সিদ্ধান্ত গ্রহণের শক্তি ও স্বাধীনতা কম। সহিংসতার হুমকি, বাড়ীতে ও বাহিরে যৌন হয়রানির হুমকি প্রায়ই নারীদেরকে বাইরে বের হতে বাধা দেয়। নারী বান্ধব আইনগুলো সচল করতে এবং তা বাস্তবায়ন করতে রাষ্ট্রের রাজনৈতিক সদিচ্ছার অভাব।	বিষয়ক, সামাজিক সুরক্ষা, প্রভৃতি এবং বেসরকারী প্রশিক্ষণ ইউসিইপি, পিকেএসএফ ইত্যাদি। সেই সাথে জেভার প্রশিক্ষণ গুলির সঙ্গে সম্পৃক্ত হবে। নারীর মানবাধিকার এবং নারীর প্রতি সহিংসতা রোধে যে সকল সংস্থা ও প্রতিষ্ঠান কাজ করে তাদের সাথে জোট, নেটওয়ার্ক ও লিংকেজ তৈরী হবে।	নিজেদের আয় খরচ করতে পারবে। অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন তাদেরকে পারিবারিক সহিংসতা থেকে রক্ষা করবে। বৈষম্যমূলক আইনগুলির সংশোধনী খসড়া তৈরীতে এ্যডভোকেসি হবে।
--------------------------------	--	---	--	---

কর্মসূচি বা প্রকল্পে জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ

খিম : রাইটস অব দি এথনিক পিপল (ইনডিজিনাস পিপলস)

ক্রম নং	সকল প্রত্যাশিত ফলাফল/প্রাধান্য	বৈষম্য ও অসমতার দিক গুলি চিহ্নিতকরণ	জেভার বিশ্লেষণ	প্রকল্পের প্রত্যাশিত উদ্যোগ/ কাজ	সমতার সঙ্গে সম্পর্কিত ফলাফল
১	আদিবাসী এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদেরও চাকুরী এবং সম্পদে প্রবেশাধিকার নিশ্চিত হবে।	ঐতিহাসিকভাবে এ দেশের আদিবাসী মানুষেরা বৈষম্যের শিকার এবং উন্নয়ন মূলশ্রোতধারা থেকে বঞ্চিত তারা দরিদ্রদের মধ্যে দরিদ্রতম। এইসব মানুষেরা শিক্ষা, চাকুরী মানবাধিকার, নাগরিক অধিকার থেকে এবং উন্নয়নের সকল সূচকের বাহিরে। তারা দরিদ্রদের মধ্যেও প্রান্তিক।	সকল ক্ষেত্রে অনেক বেশী বিপদাপন্ন আদিবাসী নারীরা অর্থনৈতিক, সামাজিক এবং রাজনৈতিক ক্ষেত্রে বহুমুখি বৈষম্যের শিকার, বিশেষ করে পুরো সমাজের দ্বারা। সিএইটির আদিবাসী নারীরা পিতৃতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থায় পরিচালিত এবং প্রথাগত	আদিবাসীদের দল গঠন ও গ্রুপ সদস্যদের প্রশিক্ষণ বিভিন্ন সেবা প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে সেমিনার/ কর্মশালা/ মিটিং করা বিদ্যালয় ব্যবস্থাপনা কমিটি এবং অভিভাবক শিক্ষক এ্যাসোসিয়েশনকে সক্রিয় করা। সেবাদাতা প্রতিষ্ঠান এবং স্থানীয় নেতাদের দ্বারা যৌথ মনিটরিং ব্যবস্থা।	আদিবাসী মানুষেরা সংগঠিত হবে এবং জনসংগঠন তৈরী করবে। আদিবাসী মানুষেরা তাদের অধিকার এবং ন্যায্যতা দাবী করতে পারবে। সরকারী সেবাদাতা প্রতিষ্ঠান গুলো আদিবাসী মানুষদের সেবা

		এনজিও, সুশীল সমাজ এবং আদিবাসী সংগঠনের নিজেদেও জন্য নীতিমালা তৈরীর দক্ষতার অভাব।	আইনের কারণে নারীদের জমিতে কোন অধিকার নেই		প্রদানে সংবেদনশীল হবে। আদিবাসী শিশুরা মানসম্মত শিক্ষা পাবে পলিসি এডভোকেসির মাধ্যমে গুণগত সেবা নিশ্চিত হবে। ২২০০০ হাজার মানুষ সামাজিক সুরক্ষার আওতায় সেবা পাবে এর মধ্যে ৫০০০ হাজার প্রতিবন্ধী মানুষ এই সেবা পাবে।
২	নারীর প্রতি সহিংসতা কমানোর মাধ্যমে আদিবাসী নারী এবং বালিকাদের সামাজিক মর্যাদা বৃদ্ধি পাবে	২০১৬ সালে বাংলাদেশে আদিবাসী নারীদের মানবাধিকার লঙ্ঘনের ৫৩ টি কেস ছিল যেখানে সামগ্রিকভাবে ৫৯ জন আদিবাসী নারী ও বালিকা যৌন ও শারীরিক হয়রানীর মিকার হয়েছিল। চিহ্নিত কারণ গুলির মধ্যে রয়েছে আদিবাসি পরিচয় সংকট, যৌন ও নারী নির্যাতন, ভূমি আগ্রাসন, সামরিক আগ্রাসন বিশেষ করে সামরিক বাহিনীর দ্বারা। শুধু ধর্ষণ নয়, হত্যা, অপহরণ এবং নিখোঁজ আদিবাসী মানুষেরা সঠিক তদন্ত এবং ন্যায় বিচার থেকেও বঞ্চিত।	মানুষের জন্য ফাউন্ডেশনের গবেষণা অনুসারে ১ দিনে গড়ে নারীরা ১৬ ঘন্টা কাজ করে। দেশের অন্যান্য নারীদের ক্ষেত্রেও তাদের এই অবদান পরিবারে সমাজে এবং রাষ্ট্রে কাজ হিসেবে মূল্যায়ন করা হয় না। সেখানেও নারী ও পুরুষের মধ্যে মজুরী বৈষম্য রয়েছে।	নারী ও বালিকাদের নিয়ে নেটওয়ার্ক তৈরী ও যোগাযোগ বৃদ্ধি। নারী এবং বালিকা সদস্যদের প্রশিক্ষণ প্রদান সচেতনতামূলক মিটিং ও প্রমিষ্ণের ব্যবস্থা করা হবে- নারী পুরুষ আদিবাসী লিডার, আইন প্রয়োগকারী সংস্থা ও প্রশাসন। মর্যাদায় গড়ি সমতা এডভোকেসি ক্যাম্পইন।	আদিবাসী নারী ও বালিকারা মানবাধিকার, নেতৃত্ব এবং আদিবাসীদের অধিকার সম্পর্কে সচেতন হবে। প্রথাগত নেতার পুরুষ এবং বালকরা নারীর মানবাধিকার এবং আদিবাসীদের অধিকার সম্পর্কে সচেতন হবে। অসমতা এবং সহিংসতার বিরুদ্ধে নারী এবং বালিকা দল গুলোর কঠোর সোচ্চার করার দক্ষতা বাড়বে। আদিবাসী নারীরা বিভিন্ন ঐতিহ্যগত এবং

					<p>লোকাল ফোরামে /কমিটিতে প্রতিনিধিত্ব করবে।</p> <p>নারী সহিংসতার শিকার ১২০০ নারী আইনগত সহায়তা ক্ষতিপূরণ পাবে।</p> <p>বিভিন্ন ফোরামে প্রতিনিধিত্ব করবে ২৭০০ নারী।</p>
৩	<p>আদিবাসীদের নিজস্ব পরিচয় ঐতিহ্য, জ্ঞান এবং সংস্কৃতি বজায় থাকবে এবং সংরক্ষিত হবে।</p>	<p>কাণ্ডাই বাঁধের কারণে চট্টগ্রাম, পার্বত্য অঞ্চলে আদিবাসি মানুষেরা তাদের নিজস্ব জমি, কৃষি জমি, বাড়ী, কমিউনিটি বন এবং জীবিকা হারিয়েছিল।</p> <p>আদিবাসি মানুষেরা তাদের জমির সমস্ত সাংবিধানিক স্বীকৃতি থেকে বঞ্চিত হয়েছে।</p> <p>রাষ্ট্রের অবহেলার কারণে তাদের প্রথা, ঐতিহ্যগত রীতিনীতি এবং চর্চা থেকেও তাদের অধিকার হারিয়েছে।</p>	<p>নারীরা আরও বেশী বিপদাপন্ন ও দরিদ্র হয়েছে</p> <p>নারীরা বীজ সংরক্ষণের অধিকার ও নিয়ন্ত্রণ হারিয়েছে</p> <p>চাকুরী থেকে বারে পড়েছে এবং বেকারত্ব বেড়েছে।</p>	<p>ঐতিহ্যগত নেতা বিশেষ করে নারী নেতারা তাদের আইন, নীতি, অধিকার সম্পর্কে দক্ষ হবে।</p> <p>শিক্ষা প্রতিষ্ঠান গুলো আদিবাসীদের বিভিন্ন ভাষায় শিক্ষা প্রদান নিশ্চিত করবে।</p> <p>ঐতিহ্যগত কারুপণ্য, স্থানীয় কৃষি বীজ সংরক্ষণ, সংস্কৃতি, আয়ুর্বেদ ঔষধি প্লান্ট এগিয়ে নিয়ে যাওয়া হবে</p> <p>আদিবাসি সম্পর্কিত আইন রিভিউ করার মাধ্যমে নতুন আইন তৈরীর জন্য সুপারিশ করা হবে।</p>	<p>আদিবাসীদের ঐতিহ্যগত সংস্কৃতি এবং প্রথার উপর মেলা, প্রদর্শনী এবং কর্মশালার আয়োজন হবে।</p> <p>আদিবাসীদের বিভিন্ন উৎসব উৎযাপন হবে মাল্টি লেংগুয়াল/বিভিন্ন ভাষার শিক্ষা পরিচিত হবে।</p> <p>আদিবাসীদের জীবন যাত্রার উপর প্রকাশনা এবং আদিবাসী ভাষার উপর বই তৈরী হবে।</p> <p>২৫১০০ শিশু মানসম্মত শিক্ষা পাবে।</p> <p>বিভিন্ন ফোরামে প্রতিনিধিত্ব করবে ২৭০০ জন।</p>
৪	<p>আদিবাসী নারী, পুরুষ এবং প্রতিবেদী ব্যক্তির আয় এবং জীবিকায়ন সুবিধা বাড়বে/বৃদ্ধি পাবে।</p>	<p>আয়ের সুযোগ কম: নিম্ন আয়, জমির স্বত্বাধিকার থেকে বঞ্চিত, উন্নয়নে বাদ যাওয়া এগুলোই চরম দরিদ্রতার অন্যতম</p>	<p>দরিদ্র সমীক্ষা: আদিবাসী নারীদের পার্বত্য অঞ্চলে ৯৪% মানুষ দরিদ্র সীমার নীচে বাস করে।</p>	<p>দলীয় সদস্যদের প্রশিক্ষণ গবেষণা মার্কেট লিংকেজ এর উপর এবং ভ্যালু চেইন উন্নয়ন।</p>	<p>আইজিএ, ব্যবসা এবং মার্কেট লিংকেজ এর উপর দলের দক্ষতা বাড়বে।</p>

		<p>কারণ।</p> <p>পার্বত্য অঞ্চলের ৬২% পরিবার চরম দারিদ্র সীমার নিচে বাস করে।</p>	<p>৮৫% অতি দরিদ্রতম অবস্থানে বাস করে। (বারাকাত ইএল.এএল ২০০৯ বি)</p>	<p>বিকল্প স্থায়ীত্বশীল খাদ্যসূত্র প্রতিষ্ঠা করা</p>	<p>পরিবেশ ভিত্তিক কৃষি, গবাদী পশু পালন, মৎস্য এবং বিকল্প জীবিকায়নের উপর দলের দক্ষতা তৈরী হবে।</p> <p>সুজনশীল খাদ্য প্রক্রিয়াজাতকরণ এবং বাজারজাতকরণে দলের দক্ষতা বাড়বে।</p> <p>আদিবাসী অতি দরিদ্রদের জন্য স্থায়ীত্বশীল জীবিকায়নের সহায়তা বাড়বে।</p> <p>আয় বর্ধনমূলক কাজের জন্য দলগুলো অর্থ সহায়তা গ্রহন করবে</p> <p>অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন ঘটবে- নারী ১৬৫০০ এবং পুরুষ ১১০০</p>
ক্রম নং	সকল প্রত্যাশিত ফলাফল/প্রাধান্য	বৈষম্য ও অসমতার দিক গুলি চিহ্নিতকরণ	জেন্ডার বিশ্লেষণ	প্রকল্পের প্রত্যাশিত উদ্যোগ/ কাজ	সমতার সঙ্গে সম্পর্কিত ফলাফল
	কর্মসূচীর প্রধান্য				
১	<p>অর্থনৈতিক ও জীবিকায়নের প্রসার: পরিবেশ বান্ধব কৃষি, সমন্বিত কৃষি, বাগান, জৈব বন, বীজ সংরক্ষণ, দক্ষতা প্রশিক্ষণ আইজিএ মার্কেটিং এবং সাপ্লাই চেইন লিংকেজ এবং ব্যবস্থাপনা, ব্যবসা উন্নয়ন ইত্যাদি যা</p>	<p>বাদ পড়া, বৈষম্য অতি দরিদ্রতা, আয়ের অভাব</p> <p>গুণগত মানের পণ্য উৎপাদনের জন্য নারীদের খুব কম দক্ষতা বিষয়ক প্রশিক্ষণের সুযোগ রয়েছে।</p> <p>নারীদের ব্যবসা উন্নয়নের জন্য সম্পদ অপ্রতুল</p>	<p>নারী ব্যবসায়ীরা ব্যাংক এবং অন্যান্য অর্থদাতা চ্যানেলের কাছে অর্থ পায় না।</p> <p>নারীদের পরিবারে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা খুবই কম।</p>	উপরের অংশের মতই	উপরের অংশের মতই

	অতি দরিদ্রতা, আয়, খাদ্য সংকট, বিকল্প খাদ্য ব্যবস্থা এবং অর্থনৈতিক ক্ষমতায়নকে চিহ্নিত করবে।				
২.	মানসম্মত ও আদিবাসী ভাষায় শিক্ষা নিশ্চিত করা	নারী শিশুদের স্কুল থেকে বারে পড়া বালিকা শিশুরা সহিংসতার শিকার		উপরের অংশের মতই	উপরের অংশের মতই
৩	সরকারী সেবা ও সম্পদে প্রবেশাধিকার বাড়ানো :কৃষি, প্রাণী সম্পদ, মৎস্য, কমিউনিটি বন ও শিক্ষা	অতি দারিদ্র, প্রান্তিকতা আদিবাসী নারীদের প্রথাগত ও স্থানীয় ফোরামে প্রতিনিধিত্ব কম।	নারীদের অর্থনৈতিক এবং সামাজিক বিপদাপন্নতা দিন দিন বেড়ে চলেছে।	উপরের অংশের মতই	উপরের অংশের মতই
৪	আদিবাসী মানুষদের ঐতিহ্য, মর্যাদা, প্রথা এবং সংস্কৃতিকে ফিরিয়ে আনার জন্য আইন, নীতিমালা গঠন ও বাস্তবায়নে এ্যডভোকেসি করা।	অনেক নীতিমালা ও আইন নারী বান্ধব নয়। চলমান আইন ও নীতিমালা গুলো দরিদ্রতা, প্রান্তিকতা বাড়িয়ে দেয়।	চলমান নীতিমালা ও আইনে নারীরা বিভিন্ন সহিংসতায় কোন ধরনের সহায়তা পায় না।	উপরের অংশের মতই	উপরের অংশের মতই

কর্মসূচি বা প্রকল্পে জেভার মূলশ্রোতথারাকরণ

থিম : ইয়ুথ এন্ড সোশ্যাল কোহেশন

ক্রম নং	সকল প্রত্যাশিত ফলাফল/প্রাধান্য	বৈষম্য ও অসমতার দিক গুলি চিহ্নিতকরণ	জেভার বিশ্লেষণ	প্রকল্পের প্রত্যাশিত উদ্যোগ/ কাজ	সমতার সঙ্গে সম্পর্কিত ফলাফল
১	৬৬,৪০০ যুবসমাজ জীবন দক্ষতা প্রশিক্ষণ পাবে।	যুবদের জীবনদক্ষতা বিষয়ক চাকুরীতে প্রবেশাধিকার একবারেই কম কোন ক্ষেত্রে নেই। অর্থনৈতিক স্বাধীনতার জন্য এবং চাকুরী পাবার ক্ষেত্রে সচেতন নাগরিক হিসেবে যে ধরনের জ্ঞান ও দক্ষতা প্রয়োজন তা যুব সমাজের নেই। তারা তাদের ইস্যুগুলো সম্পর্কেও সচেতন নয় যেমন স্বাস্থ্যনিরাপত্তা, শেচ্ছাসেবকমূলক কাজ,	রাষ্ট্রীয় নীতি বা ম্যাকানিজমে সকল যুব সমাজের জন্য অনেক বেশী জীবন দক্ষতা প্রশিক্ষণ গ্রহন করছে না। এই পরিস্থিতির মধ্যে আবার যুবতিদের অবস্থা আরো শোচনীয়। এই	যুবদল তৈরী হবে (যার মধ্যে ৪০% নারী)। জীবন দক্ষতা বিষয়ক ক্যাপাসিটি বাড়ানো হবে। (যার মধ্যে ৪০% নারী)। জীবন দক্ষতা বিষয়ক প্রশিক্ষণ(গ্রুপ	সমাজে পর্জিটিভ অবদান রাখার জন্য যুবরা নিজেদেরকে দক্ষ ও সময় উপযোগি করে গড়ে তুলবে। চরমবাদের খারাপ বিষয় গুলি জানতে সাহায্য পাবে।

		<p>জীবনদক্ষতা, চাকুরী বাজার ইত্যাদি। নারীদের নিম্ন আর্থ সামাজিক অবস্থানের কারণে বালিকা এবং যুবতীদের অবস্থা আরো খারাপ।</p> <p>মানসম্মত শিক্ষার অভাব এবং মৌলিক শিক্ষার অনির্ধারিত খরচের কারণে পিতামাতারা তাদের সন্তানদের পড়ানোর চাইতে কাজে পাঠাচ্ছে, ফলে তারা উচ্চ শিক্ষা এবং কারগরি শিক্ষায় ভর্তি হতে পারছে না।</p> <p>পরিবার এবং ক্লাস রুমের বাইরে চাকুরী সংক্রান্ত দক্ষতা বিষয়ক প্রশিক্ষনের এবং সোশ্যাল মিডিয়ায় যুক্ত হবার সুযোগ কম থাকায় নিজেদেরকে তৈরী করতে পারছে না।</p> <p>যুবদের প্রফেশনাল ক্যারিয়ারে যুক্ত হওয়ার জন্য যে ধরনের দক্ষতা প্রয়োজন সে অনুযায়ী টিভিটি প্রতিষ্ঠান গুলো দক্ষতা বাড়াতে পারছে না, অথচ তারা দক্ষতা বিষয়ক প্রশিক্ষণ দিচ্ছে।</p>	<p>পরিস্থিতি তৈরী হয়েছে পুরুষতান্ত্রিক মনোভাব থেকে। এরফলে নারীরা শিক্ষা ক্ষেত্রে, প্রশিক্ষন পাবার ক্ষেত্রে এবং কাজ পাবার ক্ষেত্রে বাইরে থেকে যাচ্ছে এবং বধিত হচ্ছে।</p>	<p>সদস্যরা এই প্রশিক্ষণ গ্রহন করবে)</p> <p>যোগ্য নাগরিক হিসেবে তাদের ভূমিকা সম্পর্কে সচেতন করা হবে।</p> <p>শান্তি, সম্প্রীতি এবং জেভার সম্পর্ক এবং এর প্রভাব বিষয়ক প্রশিক্ষনের ব্যবস্থা করা হবে।</p> <p>আইসিটি এবং নাগরিকত্ব বিয়য়ে ক্যাপাসিটি উন্নয়ন করা।</p>	<p>যুবরা সিদ্ধান্ত গ্রহন প্রক্রিয়ায় দক্ষ হবে (এরমধ্যে কমপক্ষে ৪০% নারী)।</p> <p>যুবরা যুক্তিভিত্তিক চিন্তাধারার মাধ্যমে সৃজনশীল কাজে যুক্ত হবে।</p>
২	<p>২৭৮০০ যুবদের (৬৪৪০০ এর মধ্যে যারা জীবনদক্ষতা প্রশিক্ষণ করেছে) লিডার হিসেবে তৈরী করা হবে যারা স্বেচ্ছাসেবী কাজে যুক্ত হবে।</p>	<p>বিভিন্ন স্তরে অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক এবং সামাজিক নেতৃত্বের ক্ষেত্রে নারীদের অবস্থানের পরিবর্তন উপেক্ষিত হয় এবং হেঁচট খায়।</p> <p>বাংলাদেশ ডেমোগ্রাফিক ডিভাইডেন্ট নামক অবস্থার মধ্যে দিয়ে অতিক্রম করছে, যেখানে অধিকাংশ জনসংখ্যা রয়েছে যাদের বয়স ১৫-৩৫ বৎসরের মধ্যে (প্রায়।)</p> <p>বাংলাদেশের যুবক যুবতীদের মধ্যে নেতৃত্বের সংকট একটি প্রকট সমস্যা। এই যুব সমাজের সামনে অনুসরণ করার অনেক আদর্শ রয়েছে</p>	<p>নারীদের অধঃ স্তন অবস্থানের কারণে বাড়ীতে এবং সমাজে কৌশলগত সিদ্ধান্ত গ্রহনে ভূমিকা রাখতে পারে না।</p> <p>অধঃ স্তনতা নারীদের উন্নয়ন কর্মসূচি গুলোতে বাঁধা তৈরী করে।</p> <p>সিদ্ধান্ত গ্রহন ও সোচ্চার হওয়ার প্রক্রিয়ায় সামাজিক এবং প্রাতিষ্ঠানিক প্রতিনিধিত্বে নারীদের অবস্থান শোচনীয়</p>	<p>নেতৃত্ব বিকাশ প্রশিক্ষণ</p> <p>খেলাধুলা ও সাংস্কৃতিক ইভেন্ট</p> <p>বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারদের সঙ্গে এ্যাডভোকেসি মিটিং</p> <p>সামাজিক জবাবদিহিতার টুল বিষয়ে ওরিয়েন্টেশন</p> <p>মর্যাদায় গড়ি সমতা ক্যাম্পইন।</p>	<p>যুব নেতৃত্ব বাড়বে (এরমধ্যে ৪০% নারী)</p> <p>সামাজিক ও সাংস্কৃতিক কর্মকাণ্ডে যুব সমাজের অংশগ্রহন বাড়বে। এরমধ্যে ৪০% নারী।</p> <p>যুবরা বিভিন্ন ফোরামে একটিভেট হবে। (এরমধ্যে ৪০% নারী)</p>

		<p>কিন্তু তারপরেও সত্যিকার নেতৃত্ব তৈরী হচ্ছে না। তাদের ভবিষ্যৎ তৈরীতে তারা অক্ষম এবং হতাশ। বরং এরমধ্যে যুবসমাজের একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ জঙ্গীবাদ, পর্নোগ্রাফি ও নাশকতামূলক কার্যক্রমে জড়িত হয়ে পড়ছে। এরমধ্যে যুবতি নারীদের অবস্থা যুবদের তুলনায় আরো খারাপ।</p> <p>সিদ্ধান্ত গ্রহন এবং নেতৃত্বের ভূমিকায় নারী এবং বালিকাদের অংশগ্রহণের অভাবে এদের অবস্থা আরো শোচনীয়।</p> <p>নারীদের নেতৃত্বের ছমিকা সম্পর্কে সমাজের বৃহত্তর অংশের নেতিবাচক ধারণা চলমান আছে।</p>	পর্যায়।	নারী নেতৃত্ব তৈরী এবং বিভিন্ন সিদ্ধান্ত গ্রহন প্রক্রিয়ায় বডিভে অন্তর্ভুক্তিকরণ।	যুবরা সামাজিক জবাবদিহিতার টুল গুলি ব্যবহার করে সেবাদাতা প্রতিষ্ঠান গুলির দায়িত্বশীলতা নিশ্চিত করবে।
৩	৫০০০ যুবক ও যুবতি আয়বর্ধনমূলক কাজে যুক্ত হবে।	<p>যুবসমাজ বিশেষ করে যুবতিদেরকে অর্থনৈতিক প্রতিষ্ঠান, সম্পদ এবং মার্কেটে প্রবেশাধিকার অস্বিকার করা হয়।</p> <p>নারী উদ্যোক্তাদের ব্যবস্থাপনায় নারীদের বাজার এবং বাজার ব্যবস্থাপনায় যে চাহিদা রয়েছে তা সরকার এবং প্রাইভেট প্রতিষ্ঠানগুলি কখনই বিবেচনায় আনে না।</p> <p>সরকার এবং এনজিও'রা যে সমস্ত প্রশিক্ষণ করায় সে গুলো নারীদের বাস্তব চাহিদাকে বিবেচনায় নেয় না।</p> <p>যেমন উদাহরণ: রাখিষাপন, বাচ্চাদের সঙ্গে না রাখা, নিরাপত্তা ও সুরক্ষা, নারী বান্ধব প্রযুক্তি না থাকা।</p>	<p>অধিকাংশ যুবক যুবতিরাজেদেরকে উদ্যোক্তা হিসেবে তৈরী করতে ইচ্ছুক নয়। তারা প্রথাগত চাকুরী পাওয়াকে বেশী পছন্দ করে।</p> <p>যাইহোক বাধাগুলি কাঠামোতেই অবস্থান করছে কারণ প্রশিক্ষণ অর্থনৈতিক প্রতিষ্ঠানের কাছ থেকে অর্থের জোগান, বাজার শ্রম, পরিবেশ ইত্যাদির সহায়তায়। এরই প্রেক্ষিতে নারীরা উদ্যোক্তা হতে উৎসাহিত হয় না। এটা প্রমানিত যে এক্ষেত্রে বাংলাদেশ সিদ্ধান্ত গ্রহনে কোন ভূমিকা রাখছে না।</p> <p>বাড়ীতে এবং</p>	<p>দক্ষতা বিষয়ক প্রশিক্ষণ ও চাকুরী লিংকেজ।</p> <p>অর্থনৈতিক ক্ষমতায়নের জন্য ব্যবসা উন্নয়ন।</p> <p>নারীদের মার্কেট চাহিদা ভিত্তিক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে দক্ষ করা।</p> <p>বিভিন্ন অর্থনৈতিক ও টেকনিক্যাল প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে রিংকেজ তৈরী।</p>	<p>যুবসমাজ(৪০% নারী) বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ ট্রেডের উপর কারিগরি প্রশিক্ষণ পাবে।</p> <p>যুব সমাজ ৩০% নারী) চাকুরী বাজারে যুক্ত হবে এবং আয়ের ক্ষেত্র তৈরী করবে।</p> <p>স্থায়ীত্বশীল জীবিকায়ন ব্যবস্থাপনার দক্ষতা উন্নয়ন হবে।</p> <p>বিভিন্ন সমবায় ফোরামের সঙ্গে যুক্ত হবে।</p>

			<p>কমিউনিটির মধ্যে নারীরা অর্থনৈতিক সুযোগ তৈরীতে অংশগ্রহণে এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণে পিছিয়ে রয়েছে।</p> <p>নারীদের অর্থনৈতিক ও সামাজিক বিপদাপন্নতাকে বাড়িয়ে তুলছে তাদের বশিভূত রাখতে।</p> <p>নারীরা অর্থনৈতিক বিপদাপন্নতার মধ্যে রয়েছে এবং এর কোন পরিবর্তন নেই সম্পদ ও সম্পত্তি নিয়ন্ত্রণে।</p>		
8	<p>১৫০০ যুবনেতা প্রতিনিধিত্ব করবে বিভিন্ন ফোরাম ও কমিটিতে।</p>	<p>স্থানীয় ও জাতীয় পর্যায়ের সিদ্ধান্ত গ্রহণে যুব সমাজ সর্বদাই অবজ্ঞার স্বীকার।</p> <p>সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীরা কদাচিৎ, কখনও যুবসমাজের মতামতকে মূল্য দেয় না। এমনিки জাতীয় পর্যায়ের যুব উন্নয়ন পরিকল্পনার সময়েও তাদের মতামত নেয়া হয় না।</p> <p>অনেক মানুষের সম্মুখে যুব সমাজ তাদের মতামত সঠিকভাবে ব্যক্ত করতে দক্ষ নয়, ফলে তাদের কথায় কনপাত করা হয় না।</p> <p>নেতৃত্বে নারীদের ছমিকা অধিকার করাই হচ্ছে সমাজের চরিত্র বা মনোভাব।</p>	<p>নারীরা বিশেষভাবে উপেক্ষিত সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও প্রতিনিধিত্বের ক্ষেত্রে।</p> <p>বিভিন্ন ফোরামের ফলপ্রসূ প্রতিনিধিত্ব করার জন্য নারীরা এখন পর্যন্ত সংগ্রাম করে যাচ্ছে।</p> <p>চ্যালেঞ্জ গ্রহণে অংশগ্রহণ করতে নারীরা কখনও কখনও আগ্রহী হয় না।</p>	<p>নেতৃত্ব উন্নয়ন প্রশিক্ষণ বিশেষ করে নারীদের গুরুত্ব বেশী থাকবে।</p> <p>যুবনারীদের আত্মবিশ্বাস বাড়ানো</p> <p>বিভিন্ন সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী এবং সেবাদাতাদের সঙ্গে সংলাপ।</p> <p>বড় গ্রুপে সংলাপের মাধ্যমে নারী নেতৃত্ব তৈরী করা ও শক্তিশালী করা।</p>	<p>নারী নেতৃত্ব তৈরী এবং বিভিন্ন ফোরামে প্রতিনিধিত্ব করা।</p> <p>যুব নারীর ভয়েস সরকারের বিভিন্ন কাজে রিফ্লেক্ট করবে।</p>

কর্মসূচি বা প্রকল্পে জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ

খিম : টেকলিং মাইগ্রেশন এন্ড ডিসক্রিমিনেশন (টিএমডি)

ক্রম নং	সকল প্রত্যাশিত ফলাফল /প্রাধান্য	বৈষম্য ও অসমতার দিক গুলি চিহ্নিতকরণ	জেডার বিশ্লেষণ	প্রকল্পের প্রত্যাশিত উদ্যোগ/ কাজ	সমতার সঙ্গে সম্পর্কিত ফলাফল
১	<p>প্রান্তিক ও সুবিধা বঞ্চিত মানুষেরা সরকারী সেবা, সম্পদ এবং বিভিন্ন সুযোগ সুবিধাগুলো পাবে। (যেমন: স্বাস্থ্য, শিক্ষা, কৃষি সম্প্রসারণ, সামাজিক সুরক্ষা, আইজিএ, ভূমি, জলধারা এবং আইনগত সুবিধা)</p>	<p>প্রান্তিক জনগোষ্ঠির পরিচয় সংকট, পেশার ভিন্নতা, ভূমিহীন প্রতিবন্ধীতা, সামাজিক ব্যবস্থায় বাদ পড়ার কারণে সরকারী সেবায় প্রবেশাধিকার নেই বললেই চলে। নারীরা আরো বেশী প্রান্তিক অবস্থায় রয়েছে, সামাজিক অবস্থা ও অবস্থানের কারণে।</p> <p>প্রান্তিক জনগোষ্ঠির উন্নয়ন বাজেটে এবং চাকুরীতে তাদের রাখার শর্ত থাকলেও তাদেরকে বিন্দু পরিমাণ বিবেচনায় আনা হয় না। বিশেষ করে নারীদেরকে আরো বেশী অবহেলা করা হয়।</p> <p>প্রান্তিক জনগোষ্ঠি হওয়ার কারণে সেবাদাতারা এই সমস্ত মানুষের প্রতি অসংবেদনশীল এবং গাছাড়া ভাব দেখায়। নারীদেরকে আরো অসম্মানের চোখে দেখা হয়।</p> <p>দুর্যোগ ও বিপদাপন্নতার সময় নারী ও শিশুদের প্রতি অসংবেদনশীল থাকে।</p> <p>বৈষম্যমূলক আইন ও নীতিমালা গুলো প্রান্তিক নারী ও পুরুষের বৈষম্য বাড়ানোর কারণ।</p>	<p>নারীরা পরিবার ও সমাজে অংশগ্রহণ, সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং অর্থনৈতিক কাজের সুযোগ সৃষ্টিতে পিছিয়ে রয়েছে।</p> <p>নারীদের অর্থনৈতিক ও সামাজিক বিপদাপন্নতা পরিবার ও সমাজে নারীদেরকে আরো বেশী বশিভূত করছে।</p> <p>নারী ও বালিকারা উভয়েই নিরক্ষর ও ভগ্ন স্বাস্থ্য হয়ে রয়েছে ফলে নিম্ন জীবন যাপন করছে।</p> <p>নিম্ন জীবন যাপনের কারণে পরিবার ও সমাজে নারীর প্রতি সহিংসতা বাড়ছে।</p> <p>নারী ও বালিকারা দুর্যোগের শিকার বেশী হচ্ছে বালক ও পুরুষের চেয়ে বেশী।</p> <p>বাল্য বিবাহ ও পারিবারিক সিদ্ধান্তের কারণে বালিকারা শিক্ষা থেকে অনেক বেশী বারে পড়ছে।</p> <p>যৌন ও সহিংসতার ক্ষেত্রে নারীরা কদাচিৎ ন্যায় বিচার পায়।</p>	<p>নারীদল গঠন ও সমাবেশীকরণ</p> <p>নারী নেতৃত্ব তৈরী এবং প্রসার ঘটানো।</p> <p>নারীদের জন্য দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ ও ব্যবসা উন্নয়ন ঘটানো।</p> <p>সেবাদাতা ও পলিসি মেকারদের সাথে সংলাপের আয়োজন করা।</p> <p>আইনী সুযোগ সুবিধা পাবার ক্ষেত্রে প্রচার।</p> <p>নীতিমালা পরিবর্তন ও বাস্তবায়নের জন্য এ্যাডভোকেসি করা।</p>	<p>আউটপুট ১ ও ২ এর সঙ্গে সংযুক্ত।</p>

২	<p>প্রান্তিক জনগোষ্ঠি এবং সুবিধাবঞ্চিত মানুষদের বিশেষ করে নারী এবং বালিকাদের সামাজিক মর্যাদা বৃদ্ধি পাবে</p>	<p>সমাজের বিভিন্ন জায়গায় নারীদের অবস্থানের পরিবর্তন অর্থনৈতিক, সামাজিক এবং রাজনৈতিক ভাবে অবহেলা করা হয় এবং কখনও বনধ করা হয়।</p> <p>কৌশলগত যে পদ গুলো রয়েছে যেমন স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান, সরকারী বিভাগ মার্কেট, ব্যক্তি মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠান, এনজিও, সিভিল সোসাইটি সংস্থা পরিচালিত হয় পুরুষ দ্বারা এবং এই কারণে নারীরা এই কাঁচের দেয়াল ভাঙতে পারে না।</p> <p>শিক্ষার অভাব, দক্ষতার অভাব, সুযোগ সুবিধার অভাব, আয় স্বল্পতা, শারীরিক সক্ষমতা এবং সামাজিক হীনমত্যতার কারণে প্রান্তিক নারী ও বালিকাদের সামাজিক অবস্থান নীচে।</p> <p>সামাজিক উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় নারীদের কৌশলগত চাহিদা ব্যাপকভাবে অবহেলা করা হয়।</p>	<p>নারীরা অধঃস্তন থাকতে থাকতে কৌশলগত সিদ্ধান্ত গ্রহণে সমাজে ও বাড়ীতে কোন ছমিকা রাখতে পারে না।</p> <p>বঞ্চনা এবং নারীর প্রতি সহিংসতা পরিবারে এবং সমাজে বৃদ্ধি পাচ্ছে।</p> <p>সামাজিক এবং প্রাতিষ্ঠানিক পর্যায়ে প্রতিনিধিত্ব সিদ্ধান্ত গ্রহণ দৃঢ়তায় চরমভাবে নিম্ন পর্যায়ে রয়েছে।</p>	<p>মর্যাদায় গড়ি সমতা ক্যাম্পেইন</p> <p>অধিকার ও ন্যায্যতার ক্ষেত্রে সচেতনতা ও সমাবেশীকরণ</p> <p>এলিট এবং প্রভাবশালী ব্যক্তিদের সঙ্গে সামাজিক সংলাপ</p> <p>ভাল পজিশন গুলোতে নারী নেতৃত্ব তৈরী করা</p> <p>অর্থনৈতিক উন্নয়নের জন্য ব্যবসা উন্নয়ন ও ব্যবস্থাপনা ইনপুট দেয়া</p> <p>উন্নয়ন অবস্থান গুলোতে নারীদেরকে এগিয়ে নিয়ে যাওয়ার জন্য প্রতিযোগি হিসেবে তৈরী করা।</p>	
৩	<p>প্রান্তিক ও সুবিধা বঞ্চিত নারী এবং পুরুষদের ভাল জীবিকায়ন /আয়ের ব্যবস্থা হবে।</p>	<p>অর্থনৈতিক প্রতিষ্ঠান গুলোতে সম্পদে এবং বাজারে প্রান্তিক জনগোষ্ঠির সদস্যদের বিশেষ করে নারী সদস্যদের প্রবেশাধিকার নেই।</p> <p>সরকারী এবং ব্যক্তিগত প্রতিষ্ঠানগুলো নারী উদ্যোক্তাদের চাহিদা বিবেচনায় আনে না।</p> <p>সরকার এবং এনজিও যে সমস্ত দক্ষতা উন্নয়ন</p>	<p>নারীদের অর্থনৈতিক বিপদাপন্নতা বর্তমান এবং যার কোন পরিবর্তন ঘটেনি। সম্পদ এবং সম্পত্তিতে নুন্যতম নিয়ন্ত্রন নেই।</p> <p>সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অতি দুর্বল অবস্থানে রয়েছে নারীরা পরিবারে এবং সমাজে।</p>	<p>অর্থনৈতিক ক্ষমতায়নের জন্য ব্যবসা উন্নয়ন ও ব্যবস্থাপনায় ইনপুট দেয়া।</p> <p>নির্দিষ্ট উদ্যোক্তাদের চাহিদা ভিত্তিক দক্ষতা বিষয়ক প্রশিক্ষণ প্রদান।</p> <p>স্থানীয় বাজার সার্ভে অনুযায়ী ব্যবসা তৈরী এবং</p>	

		প্রশিক্ষণ দেয় সে গুলো নারীদের বাস্তব চাহিদা বিবেচনা করে না। যেমন: রাত্রী যাপন, শিশুদের সঙ্গে রাখা, নিরাপত্তা ও সুরক্ষা, নারী বান্ধব প্রযুক্তি।	নারীদেরকে খুব কম মজুরী দেয়া হয় ফলে পুরুষদের তুলনায় তাদের মানসিক শক্তি ভেঙ্গে যায়।	মার্কেট লিংকেজ তৈরীতে সাহায্য করা। বিভিন্ন অর্থনৈতিক প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে যোগাযোগ তৈরী করা।	
8	দরিদ্র সপক্ষে আইন, নীতিমালা পুনঃআলোচনা, খসড়া করা কার্যকরী করা এবং বাস্তবায়নের জন্য সহায়তা করা।	অর্থনৈতিক, সামাজিক এবং রাজনৈতিক সম্পর্কিত আইন ও নীতিমালা গুলো দরিদ্রদের অনুকূলে নয় এবং নারী বান্ধব নয়। (ভূমি বন, অর্থনৈতিক প্রতিষ্ঠান ইত্যাদি) প্রান্তিক জনগোষ্ঠি এবং নারীদের জন্য ভূমি সংস্কার, বৈষম্য বিলোপ আইন এখন পর্যন্ত সরকারী ভাবে অগ্রাধিকার পাইনি। উন্মুক্ত জলাশয় পত্তনে নীতিমালা এককেন্দ্রিক যা নারীদের প্রতিযোগিতায় বাধা তৈরী করে।	পুরুষদের তুলনায় নারীরা অধিকার ও ন্যায্যতা ঠিকমতো উপভোগ করতে পারে না। ধর্ষন ও সহিংসতার ক্ষেত্রে নারীরা তড়িৎ ন্যায় বিচার পায় না। সামগ্রিকভাবে জেভার পক্ষপাতিত্ব নীতিমালার কারণে নারীদের অগ্রগতি বাধাগ্রস্থ হয়। নারীদের উন্নয়ন কার্যক্রমগুলো খাতাতেই থাকে বাস্তবিক অনুধাবন ছাড়া।	ক্যাম্পেইন এবং সমাবেশীকরণের মধ্যে দিয়ে পলিসি এডভোকেসি করা। সরকারী এবং বেসরকারী পর্যায়ে ভাল কাজ গুলো চিহ্নিতকরণ এবং বাস্তবায়নের জন্য যোগাযোগ। সক্ষমপুত্র বা কন্যা থাকলেই বিধবাকে খাস জমি বিতরণের জন্য স্থানীয় পর্যায়ে ফলপ্রসূ যোগাযোগ করা।	

কর্মসূচি বা প্রকল্পে জেভার মূলশোতধারাকরণ

খিম : প্রটেস্টাটং অব ওয়াকিং চিলড্রেন (পিডব্লিউসি)

ক্রম নং	সকল প্রত্যাশিত ফলাফল /প্রাধান্য	বৈষম্য ও অসমতার দিক গুলি চিহ্নিতকরণ	জেভার বিশ্লেষণ	প্রকল্পের প্রত্যাশিত উদ্যোগ/ কাজ	সমতার সঙ্গে সম্পর্কিত ফলাফল
১	ঝুঁকিপূর্ণ কাজ থেকে শিশুদের সরিয়ে আনা/প্রত্যাহার করা।	নীতি অনুযায়ী ঝুঁকিপূর্ণ কাজ থেকে শিশুদের সরিয়ে আনার সরকারের ঘোষণা থাকলেও বাস্তবায়নে উদ্যোগ নেই। ঝুঁকিপূর্ণ শিশুদের	ঝুঁকিপূর্ণ কাজে মেয়ে শিশু শ্রমিকদের সঠিক সংখ্যা নির্ধারণ করা নাই। মেয়ে শিশুদের কম	বেইজ লাইন সার্ভেতে জেভার ডিসএগ্রিটেড ডাটা ও বৈচিত্রতা সম্পৃক্ত করা। মালিক শ্রমিকদের সঙ্গে ডায়লগ,কমিটি	মেয়ে ও ছেলে উভয় শিশু সমানভাবে ঝুঁকিপূর্ণ কাজ থেকে সরে আসবে।

		বিকল্প কাজ কি হবে তা ঠিক করা নেই	মজুরী স্যানিটেশন ও স্বাস্থ্য ক্ষেত্রে মেয়ে শিশুদের ঝুঁকি বেশী মেয়ে শিশুরা যৌন নির্যাতনের ঝুঁকিতে থাকে।	গঠন, কোড অব কন্ডাক্ট তৈরী করা, শিশুদের সঙ্গে বিশেষ মিটিং বা আলোচনা	
২	ঝুঁকিপূর্ণ কাজ থেকে সরিয়ে আনা শিশুরা আনুষ্ঠানিক অনানুষ্ঠানিক শিক্ষায় ভর্তি হবে।	সাংস্কৃতিক বিশ্বাস ও চর্চার মাধ্যমে জেভার অসমতা সামাজিক কাঠামোতে এবং আইনী ব্যবস্থায় প্রাতিষ্ঠানিককরণ হয়েছে। আনুষ্ঠানিক অনানুষ্ঠানিক শিক্ষায় ভর্তির সুব্যবস্থা নেই এসব শিশুদের। শিক্ষা নীতিতে নির্দেশনা থাকলেও বাস্তবায়নে এই শিশুদের জন্য কিছুই নেই।	মেয়ে শিশুরা বাল্য বিবাহের শিকার মেয়েদের পড়াশুনা করে লাভ নেই এই রকম ধারণা সমাজে প্রচলিত। মেয়ে শিশুরা যৌন নির্যাতনের ঝুঁকিতে থাকে। মেয়ে শিশুদের প্রতি অবহেলার কারণে তাদের ঝুঁকি আরো বেশী।	স্পন্দন, সামাজিক সুরক্ষা এবং বিভিন্ন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে নেটওয়ার্কিং, মিটিং, ডায়ালগ	সকল ধরনের মেয়ে ও ছেলে শিশু শ্রমিকদের বিদ্যালয়ে পড়ার সুযোগ তৈরী হবে।
৩	সরকারী বেসরকারী চাকুরীজীবী/সেবাদাতারা শিশু শ্রমিকদের অধিকারের ব্যাপারে দায়িত্ববান হবেন।	শিশুদের নিজেদেরকে রক্ষা করার সক্ষমতা ও দক্ষতা কম কেননা তারা অন্যর উপর নির্ভরশীল ফলে যৌন হয়রানী এবং শোষণের বিপদ তাতেও বেশী। আদিবাসী/ক্ষুদ্র নৃ গোষ্ঠীর জেভার সংস্কৃতি, অর্থনৈতিক ও সামাজিক বিষয়গুলো ব্যাপকভাবে শিশুদের যৌন হয়রানী এবং শোষণের ঝুঁকি বাড়িয়ে দিচ্ছে। কর্মজীবী শিশুদের জন্য বিশেষ আইন নেই তাছাড়া সেবাদাতাদের তাদের প্রতি অনগ্রহ, অবহেলা অধিকার থেকে তাদের বঞ্চিত করছে।	জেভার এবং বৈচিত্রতা কারণে শিশু শ্রমিকদের বিরুদ্ধে বৈষম্য বাড়ছে। আদিবাসী মেয়ে শিশুদের জন্য সেবা অপ্রতুল। মেয়ে শিশুদের প্রতি সেবাদাতাদের কোন বিশেষ ওরিয়েন্টেশন বা সেবা প্রদানে বাধ্যবাধকতা না থাকায় এরাই বঞ্চিত হচ্ছে বেশী। সেবা প্রতিষ্ঠানে মেয়ে শিশুদের উপযোগি নারী সেবাদাতা না থাকায় তাদের	কোড অব কন্ডাক্ট/আচরন বিধির সঙ্গে সম্পৃক্ত করা ওরিয়েন্টেশন ডায়ালগ, এ্যাডভোকেসি	বর্তমান আইন ও পলিসি বাস্তবায়নের মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে হয়রানী এবং শোষণ কমবে।

			বিষয় গুলি উপলব্ধি করতে পারে না।		
8	শিশু শ্রমিকদের অর্থনৈতিক বিপদাপন্নতা কমিয়ে আনা	নারীদেরকে হেয় করার প্রথাগত বিশ্বাস; মেয়ে শিশুদের প্রতি ধর্মীয় বিধিনিষেধ। মেয়ে শিশুরা ঘরের কাজ করবে।	অর্থনৈতিক ব্যবস্থায় মেয়েদের সম্পৃক্ততা অপ্রতুল ও সচেতনতার অভাব প্রান্তিক জনগোষ্ঠির মেয়েদেরকে মজুরী না দিয়ে এবং অন্যায় মজুরী দিয়ে ও সঠিক মজুরী না দিয়ে কাজ করানো মেয়ে শিশুদের অর্থনৈতিক নিয়ন্ত্রন নেই।	প্রশিক্ষনের মাধ্যমে সচেতনতা এবং দক্ষতা বাড়ানো। তথ্য সহজ লভ্যতা	বালিকা ও বৈচিত্র্যপূর্ণ কমিউনিটির শিশুরা তাদের অধিকার সম্পর্কে সচেতন হবে।

কর্মসূচি বা প্রকল্পে জেভার মূলশ্রোতধারাকরণ

থিম : ডিসেন্ট এন্ড সেফ ওয়াক

ক্রম নং	সকল প্রত্যাশিত ফলাফল/প্রাধান্য	বৈষম্য ও অসমতার দিক গুলি চিহ্নিতকরণ	জেভার বিশ্লেষণ	প্রকল্পের প্রত্যাশিত উদ্যোগ/ কাজ	সমতার সঙ্গে সম্পর্কিত ফলাফল
১	সম্ভাবনাময় অভিবাসী নারী এবং পুরুষ কর্মী উভয়ই নিরাপদভাবে অভিবাসীত হবে।	সমাজের প্রচলিত দৃষ্টিভঙ্গি অভিবাসী নারীদের পক্ষে নয়। সঠিক প্রশিক্ষণের অভাব বয়স কম দেখিয়ে নারী কর্মীদের বিদেশে পাঠানোর প্রবণতা।	নারী অভিবাসন কর্মীগণ যৌন, শারীরিক, মানসিক হয়রানি এবং হুমকির শিকার হয়। বেশীর ভাগ নারীরা গৃহকর্মী ও নিরক্ষর ফলে তারা চাকুরীদাতাদের নির্দেশনা অনুসরণ করতে পারে না যা অনিরাপত্তার ইস্যু হয়ে দাঁড়ায়।	যে সমস্ত দেশে যেতে চায় সেই সমস্ত দেশের তথ্য প্রদানের জন্য সাহায্যে ডেক করা। যাবার পূর্বে হুমকি এবং সমস্যা সম্পর্কে জানানো এবং সমাধানে করণীয় কি সে সম্পর্কে জানানো। নারী অভিবাসী কর্মী যারা মধ্যপ্রাচ্যে যেতে চায় সেই পরিবার সম্পর্কে তথ্য জানা উচিত যাতে তাদের সিদ্ধান্ত নিতে সুবিধা	১২৫০০ নারী অভিবাসন কর্মী নিরাপদে তাদের প্রত্যাশিত দেশে অভিবাসী হবে।

				হয়।	
২	ফিরে আসা অভিবাসিরা সমাজে সফলতার সাথে একিভূত হবে।	ফিরে আসার পর অভিবাসিরা দেশে কি করবে এই রকম কোন কর্মপরিকল্পনা সরকারের নেই। সমাজের সচেতনতার অভাবে অভিবাসিদের অন্য দৃষ্টিতে দেখে। একশ্রেণির দালাল যারা অভিবাসিদের টার্গেট করে মিথ্যা ব্যবসার ফাদে ফেলে সর্বনাশ করে।	কিছু কিছু সময় পরিবার এবং সমাজ তাদের গ্রহন করতে চায় না, কারণ তারা ভাবে নারী অভিবাসন কর্মীরা পতিতাবৃত্তিতে যুক্ত ছিল। অর্থনৈতিক নিয়ন্ত্রন না থাকায় নারী অভিবাসিরা বাড়ীতে এসেও বিপদে পড়ে যায়।	নারী অভিবাসন কর্মীদের সমাজের অর্থনৈতিক উন্নয়নে অবদান রয়েছে এ রকম কমিউনিটি সচেতনতা মূলক কর্মসূচি গ্রহন। নারী অভিবাসন কর্মীদের তাদের ব্যাংক একাউন্ট খোলা এবং এর লাভ সম্পর্কে শেখানো সচেতন করা।	১৬৫০০ নারী অভিবাসন কর্মীদের দক্ষতা প্রশিক্ষণ ও চাকুরীর সুযোগ তৈরী হবে স্থানীয় অর্থনীতিতে।
৩	নারী অভিবাসন কর্মীগণ বৈধ মজুরী এবং অর্থনৈতিক সুবিধা পাবে।	নারী অভিবাসন কর্মীরা কম মজুরী, কম মর্যাদা সম্পর্ন পেশায় নিযুক্ত, তাদের দক্ষতাও কম। বেশীর ভাগ নারী অভিবাসন কর্মীদের তাদের মজুরী সম্পর্কে জানানো হয় না বৈধ মজুরী না পেলে কোথায় কি করতে হবে তা নারী কর্মীগণ জানে না। দুতাবাস গুলোতে নারীদের জন্য আলাদা কোন ডেস্ক নেই। নিজের মজুরীর উপর কোন নিয়ন্ত্রন নেই	বেশীর ভাগ নারী অভিবাসন কর্মীদের তাদের মজুরী সম্পর্কে জানানো হয় না বৈধ মজুরী না পেলে কোথায় কি করতে হবে তা নারী কর্মীগণ জানে না। দুতাবাস গুলোতে নারীদের জন্য আলাদা কোন ডেস্ক নেই। নিজের মজুরীর উপর কোন নিয়ন্ত্রন নেই	সচেতন করতে নারী অভিবাসন কর্মীদের বিশেষ প্রশিক্ষণ প্রদান। এ্যাডভোকেসি করা	নিজের ব্যাংক একাউন্ট থাকবে বৈধ মজুরী কত জেনে যাবে
৪	আরএমজি কর্মীরা ভাল কাজের পরিবেশ উপভোগ করবে।	কর্মীদের অধিকার আদায় সম্পর্কিত ট্রেড ইউনিয়ন সক্রিয় নয়। গুজবে অনেক সময় কর্মীরা সঠিক সিদ্ধান্ত নিতে পারে না মালিক শ্রমিক অবিশ্বাস	নারী আরএমজি কর্মীদের স্বাস্থ্য সংক্রান্ত বিশেষ কোন ব্যবস্থা কারখানা গুলোতে নেই শিশুদের জন্য ডে কেয়ার নেই, বেশীর ভাগ নারীরা তাদের সন্তানদের গ্রামের বাড়ীতে অথবা অন্যর জিম্মায় রাখে। যৌন নির্যাতনের আশংকা নারী কর্মীদের জন্য সব সময় থাকে	মালিক শ্রমিক ডায়ালগ প্রশিক্ষণ এ্যাডভোকেসি মালিক শ্রমিক মিটিং	সুস্থ পরিবেশের জন্য একযোগে সকলে কাজ করবে।

৫	চলমান আইন ও নীতিমালা পর্যালোচনার মাধ্যমে কর্মীদের অধিকার শক্তিশালী করা হবে।	চলমান আইন ও নীতিমালা সম্পর্কে তাদের কোন ধারণা নেই। সঠিক প্রশিক্ষণ না থাকায় কর্মীরা তাদের অধিকার সম্পর্কে জানে না।	নারী কর্মীরা আরো বেশী পিছিয়ে তাদের অধিকার জানার ব্যাপারে। প্রশিক্ষণের সুযোগ বা সচেতনতার অভাবে নারী কর্মীরা তাদের অধিকার দাবী করতে পারে না। নারী কর্মীরা আইনগত ব্যবস্থা গ্রহন করতে গেলে হুমকির মুখে পরে।	মালিক শ্রমিক ডায়ালগ প্রশিক্ষণ এ্যাডভোকেসি মালিক শ্রমিক মিটিং	
ক্রম নং	সকল প্রত্যাশিত ফলাফল/প্রাধান্য	বৈষম্য ও অসমতার দিক গুলি চিহ্নিতকরণ	জেভার বিশ্লেষণ	প্রকল্পের প্রত্যাশিত উদ্যোগ/ কাজ	সমতার সঙ্গে সম্পর্কিত ফলাফল
	কর্মসূচি প্রাধান্য : অভিবাসন				
১	নির্দিষ্ট কর্মসূচিটির ব্যাপক সচেতনতা ও দক্ষতা বৃদ্ধির মাধ্যমে নিরাপদ অভিবাসন নিশ্চিত করা।	নারী অভিবাসন কর্মীরা কম মজুরী, কম মর্যদা সম্পর্ন পেশায় নিযুক্ত, তাদের দক্ষতাও কম। নারী পুরুষের বৈষম্য ও সহিংসতা কমানোর জন্য তাতেও আরো বেশী নিবীড় প্রশিক্ষণ দরকার। সেই সাথে মধ্যেপ্রাচ্যর পরিবার এবং সমাজের হুমকিগুলো সম্পর্কে তথ্য জানানো দরকার সরকারের উচিত অদক্ষ নারী অভিবাসন কর্মীর পরিবর্তে দক্ষ কর্মী পাঠাতে উৎসাহিত করা।	নারী অভিবাসন কর্মীরা কম মজুরী, কম মর্যদা সম্পর্ন পেশায় নিযুক্ত, তাদের দক্ষতাও কম। নারী পুরুষের বৈষম্য ও সহিংসতা কমানোর জন্য তাতেও আরো বেশী নিবীড় প্রশিক্ষণ দরকার। সেই সাথে মধ্যেপ্রাচ্যর	অভিবাসন সাপোর্ট সেন্টার প্রতিষ্ঠা করা অভিবাসন ডিকটিম ও তাদের পরিবার সদস্যদেরও কাউন্সেলিং এর ব্যবস্থা করা নিরাপদ অভিবাসনের জন্য সচেতনতামূলক কার্যক্রম গ্রহন করা। নারী অভিবাসন ইচ্ছুক কর্মীদের সিদ্ধান্ত নেবার আগে এবং দেশ ছাড়ার আগে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা।	১২৫০০ নারী অভিবাসন কর্মী নিরাপদে তাদের প্রত্যাশিত দেশে অভিবাসিত হবে।
২	ফিরে আসা অভিবাসন নারী কর্মীরা তাদের পরিবারে এবং কর্মসূচিতে আর্থসামাজিকভাবে একিভূত হবে।	ফেরৎ আসা নারী অভিবাসন কর্মী ও পুরুষ কর্মীরা তাদের রেমিটেন্স নিয়ন্ত্রণের জন্য দক্ষতাপূর্ণ প্রশিক্ষণ ও অর্থনৈতিক সুযোগ সুবিধা পাবে।		ফেরৎ আসা নারী অভিবাসন কর্মীদের জন্য স্ব উদ্যোগে চাকুরির ব্যবস্থা সৃষ্টি করা।	১৬৫০০ নারী অভিবাসন কর্মীদের দক্ষতা প্রশিক্ষণ ও চাকুরীর সুযোগ তৈরী হবে স্থানীয় অর্থনীতিতে।
৩	নিরাপদ অভিবাসন ইস্যুতে প্রমান সংগ্রহ ও পলিসি এ্যাডভোকেসি করা।			পলিসি মেকারদের সঙ্গে সেমিনার ও কর্মশালা করা। অভিবাসন কর্মীদের	

				আইনগুলি পর্যালোচনার মাধ্যমে নারী অভিবাসন কর্মীদের জন্য উপযোগী করার জন্য নির্দিষ্ট কর্তৃপক্ষের সঙ্গে শেয়ার করা।	
--	--	--	--	---	--

কর্মসূচি বা প্রকল্পে জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ

খিম : স্ট্রেস্বেদেনিং পাবলিক ইনিষ্টিউশনস প্রোগ্রাম

ক্রম নং	সকল প্রত্যাশিত ফলাফল /প্রাধান্য	বৈষম্য ও অসমতার দিক গুলি চিহ্নিতকরণ	জেডার বিশ্লেষণ	প্রকল্পের প্রত্যাশিত উদ্যোগ/ কাজ	সমতার সঙ্গে সম্পর্কিত ফলাফল
১	সেবাদাতা প্রতিষ্ঠান গুলোর প্রাতিষ্ঠানিক সুশাসনের মধ্যে দিয়ে গরীব, প্রান্তিক এবং বিপদাপন্ন জনগোষ্ঠিগুলো মানসম্মত জীবন উপভোগ করবে।	অসচেতনতা, রাজনৈতিক প্রভাব, দুর্নীতি সেবা প্রদান প্রক্রিয়ার অন্যতম সমস্যা। বেশীরভাগ জনগন অসংগঠিত এবং অসচেতন তাদের অধিকার, সুযোগ ও অফিসের নিয়ম সম্পর্কে।	নারীরা তাদের অধিকার এবং সেবা প্রতিষ্ঠান গুলো সম্পর্কে খুব কম জানে। সামাজিক কারণে নারীদের সংগঠিত হবার সুযোগ খুব কম। ধর্মীয় বাধার কারণে সেবা প্রতিষ্ঠানে নারীদের প্রবেশাধিকার কম।	প্রান্তিক জনগোষ্ঠি, গরীব, নারী প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়ে দল গঠন; প্রশিক্ষণ, সরকারি সেবাদাতা প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তাদের নিয়ে ডায়লগ এর ব্যবস্থা, আরটিআই এর উপর প্রশিক্ষণ আয়োজন	১০৫৪০০ গরীব প্রান্তিক জনগোষ্ঠি নারী এবং পুরুষ সোশ্যাল সেফটিনেটের আওতায় সেবা পাবে। ১১৮৪০০ গরীব প্রান্তিক জনগোষ্ঠি নারী এবং পুরুষ স্থানীয় স্বাস্থ্য প্রতিষ্ঠান থেকে স্বাস্থ্য সেবা পাবে।
২	সরকারি সেবাদাতা প্রতিষ্ঠান গুলো আরো বেশী স্বচ্ছ, জবাবদিহি ও দায়িত্ববান হবে জনগনের কাছে বিশেষ করে সামাজিকভাবে বাদ পড়া, গরীব প্রান্তিক জনগোষ্ঠির প্রয়োজনে।	সেবাদাতা প্রতিষ্ঠানগুলোতে সেবার মান নিয়ে জনগনের ফিডব্যাক নেয়ার কোন নিয়ম নেই বা গ্রহনযোগ্য নয়। সরকারি সেবা প্রতিষ্ঠানের অফিসারদের সম্পদের সীমাবদ্ধতার কারণে নিচের সেবা প্রতিষ্ঠান গুলো সঠিকভাবে মনিটরিং করতে পারে না।	নারীরা সেবাদাতা প্রতিষ্ঠান গুলোতে গিয়ে তাদের অধিকার দাবী করতে পারে না। সেবাদাতা প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা কর্মচারীদের নারীদের প্রতি নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি। প্রান্তিক নারীরা সেবা পাবার দিক থেকেও প্রান্তিক।	প্রান্তিক জনগোষ্ঠি, গরীব, নারী প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়ে দল গঠন; প্রশিক্ষণ, সরকারি সেবাদাতা প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তাদের নিয়ে ডায়লগ এর ব্যবস্থা, আরটিআই এর উপর প্রশিক্ষণ	৪৯৫০০ গরীব প্রান্তিক জনগোষ্ঠির নারীরা নিরাপদ জলের প্রবেশাধিকার পাবে। ২৪৭৫০ জন নারী কৃষি ও প্রাণীসম্পদ থেকে সেবা পাবে। ৯৯৭৫ জন (৪৪২৫ পুরুষ ৫৫৫০ জন নারী) আয় বর্ধনমূলক কাজের

				স্থানীয় সরকারের উন্মুক্ত বাজেট প্রণয়ন সিটিজেন ফোরাম উন্নয়ন ও মিটিং সম্মনয় সভা	দক্ষতা বাড়বে এবং এই কাজে যুক্ত হবে।
৩	গরীব,প্রান্তিক এবং বিপদাপন্ন নাগরিকদের আরো বেশী উপকরণ,সম্পদ ও সুযোগে প্রবেশাধিকার ঘটবে।	প্রান্তিক জনগোষ্ঠির সচেতনতার অভাব এবং স্বার্থবাদি গোষ্ঠির ভয়ে তাদের অধিকার দাবীর ক্ষেত্রে খুব সামান্য প্রবেশাধিকার রয়েছে।	গরীব নারীরা পুরুষের চেয়েও আরো গরীব অবস্থানে অবস্থান করছে। সরকারি সম্পদে নারীদের প্রবেশাধিকার নীতিতে বৈষম্য রয়েছে। সামাজিক বাধার কারণে নারীরা তাদের অধিকার অর্জনে সংগঠিত হতে পারে না। সম্পদে নারীর কোন নিয়ন্ত্রন নেই	প্রান্তিক জনগোষ্ঠি, গরীব, নারী প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়ে দল গঠন; প্রশিক্ষণ, সরকারি সেবাদাতা প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তাদের নিয়ে ডায়লগ এর ব্যবস্থা, আরটিআই এর উপর প্রশিক্ষণ স্থানীয় সরকারের উন্মুক্ত বাজেট প্রণয়ন সিটিজেন ফোরাম উন্নয়ন ও মিটিং সম্মনয় সভা	৩৩৫০ জন পিছিয়ে পড়া পরিবারের শিশু প্রাথমিক বিদ্যালয়ে ভর্তি হবে। (এর মধ্যে কতজন মেয়ে শিশু তা বলা নাই তবে বের করা যেতে পারে) ৩৬৩০ নাগরিক স্থানীয় সরকারের এবং বিভিন্ন ফোরামের কমিটিতে যুক্ত হবে। (এখানেও নারীর প্রতিনিধিত্ব বের করা যেতে পারে) ২৬৭০০ প্রতিবন্ধী মানুষ বিভিন্ন সেবা প্রতিষ্ঠান থেকে সেবা পাবে।

অধিবেশন ৭

জেন্ডার সূচক



প্রক্রিয়া

- নতুন অধিবেশনে সকলকে স্বাগত জানিয়ে বলবেন, আমরা পূর্বে জেভার বিশ্লেষণ করেছি। এবার আমরা জানবো এবং অনুশীলন করবো জেভার ইনডিকেটরের মাধ্যমে কি ভাবে পরিবর্তন গুলি পরিমাপ করা যায়।
- জেভার সূচক কি সে সম্পর্কে অংশগ্রহনকারীদের কাছে জানতে চাইবেন, কয়েকজনের কাছে বিষয় গুলি জানার পর জেভার সূচক কি তার উপর আলোচনা করবেন এবং পরিষ্কার ধারণা প্রদানে সহায়তা করবেন।
- এবার সহায়ক জেভার সূচক নির্ধারনে বিবেচ্য বিষয় গুলি আলোচনা ব্যাখ্যা ও বিশ্লেষণ করবেন। এরপর অংশগ্রহনকারীদের সংস্থা অনুযায়ী দলে ভাগ করবেন। নির্দিষ্ট ফরমেটটি বিশ্লেষণ করবেন কিভাবে তারা সূচক গুলি নির্ধারণ করবে।
- সহায়ক দল গুলোকে ৩০ মিনিট সময় বরাদ্দ দেবেন অনুশীলন করার জন্য। কাজ শেষে প্রত্যেক দলকে তাদের বিষয় উপস্থাপনের জন্য আহবান জানাবেন। প্রতিটি দলের উপস্থাপন শেষে সকলের অংশগ্রহনে বিশ্লেষণ করবেন এবং সঠিক সূচক নির্ধারণে সহায়তা দল গুলোকে সহায়তা করবেন।
- বিশ্লেষণের পর যদি মনে হয় আবার একটি অনুশীলন প্রয়োজন তা হলে আবার সেটা করতে অংশগ্রহনকারীদের উৎসাহিত করবেন।
- সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশনের সমাপ্তি করবেন।

সহায়ক তথ্য

জেভার সূচক

জেভার সূচক হচ্ছে এমন একটি সূচক যা সময়ের সাথে সাথে জেভার সম্পর্কিত পরিবর্তন গুলি পরিমাপ করে। সমাজের স্তর অনুযায়ী এবং নারী পুরুষের ভূমিকা অনুযায়ী পরিবর্তন গুলি চিহ্নিত করে যা আমরা অর্জন করতে চাই। জেভার সূচক প্রোগ্রাম আউটকাম পর্যালোচনা করে জানিয়ে দেয় জেভার সমতা আনতে কোন অবদান রাখতে পারছি কি না।

জেভার সূচক নির্ধারনে বিবেচ্য বিষয় :

- প্রেক্ষিত বিশ্লেষণ করা
- প্রকল্পের লক্ষ্য কি তা বিবেচনা করা
- যে আউটকাম গুলো রয়েছে তা বিশ্লেষণ করা
- জেভার মূলধারাকরণের বাঁধা গুলো কি তা বিশ্লেষণ করা
- কাজ সমূহ বিশ্লেষণ করা
- ডাটা সোর্স কি হবে তা বিবেচনায় নেয়া

জেভার সূচক ফরমেট অনুশীলনের জন্য

জেভার সূচক (উদহারন)

আউটপুট/ আউটকাম লগফ্রেম অনুযায়ী	জেভার সূচক /ইনডিকেটর (বৈষম্য, বৈচিত্রতা ও অসমতা ক্ষেত্রে যুক্ত)	আউটপুট সূচক/ইনডিকেটর	চেঞ্জ/ পরিবর্তন ইনডিকেটর	মেজর পপুলেশন ক্যাটাগরি	বেনিফিসারির সংখ্যা			
					পুরুষ	নারী	বালক	বালিকা
শিশু শ্রমের সঙ্গে যুক্ত শিশুরা তাদের অধিকার আদায়ে একত্রিত হবে এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ করবে	শিশু অধিকার ভঙ্গ এবং বালিকা শিশু নির্যাতনের বিরুদ্ধে কিছু সংখ্যক শিশুরা একশনে যাবে(প্রোটেষ্ট র্যালী, লবিং করবে চাকুরীদাতাদের সঙ্গে, পুলিশ স্টেশন, বিভিন্ন এসোসিয়েশন) নারী এবং পুরুষের সিদ্ধান্ত গ্রহণে সমান অংশগ্রহণ নেই	শিশু শ্রমিকদের সেবা পাবার দাবী করা আদায়ে তাদের জ্ঞান, দক্ষতা এবং সক্ষমতা বাড়বে এবং সেবা দাতাদের কাছ থেকে ৩০% দাবী আদায়ে সক্ষম হবে বেইসলাইন অনুযায়ী শিশু শ্রমিকদের বিদ্যালয়ে ভর্তিও হার বাড়বে ১২ টি ওয়ার্ডে বেইসলাইন অনুযায়ী ১৫% শিশুদেও দল গঠন হবে	নির্দিষ্ট সংখ্যক শিশুদের ঝুঁকিপূর্ণ শ্রম থেকে উঠিয়ে আনা হবে। নির্দিষ্ট সংখ্যক ঝুঁকিপূর্ণ কাজ থেকে নিরসিত বালিকা শিশুরা আনুষ্ঠানিক/ অনানুষ্ঠানিক বিদ্যালয়ে ভর্তি হবে।	২০০০			১৮০০	২০০

অধিবেশন ৮

জেন্ডার রেসপনসিভ বাজেটিং



প্রক্রিয়া

- সহায়ক সকলকে শুভেচ্ছা জানিয়ে অধিবেশনের শুরু করবেন। সহায়ক বলবেন আমরা এখন যা জানবো তা মূলত ধাপে ধাপে কিভাবে জেভার রেসপনসিভ বাজেট করতে হয়। এই প্রক্রিয়ায় আমরা আলোচনা এবং অনুশীলনের মাধ্যমে কাজটি করব।
- সহায়ক সকলের কাছে জানতে চাইবেন জেভার রেসপনসিভ বাজেট কী ? বা তারা কখনও এই বাজেট প্রক্রিয়ায় যুক্ত ছিল কি না বা করেছে কি না ?
- সকলের মতামত শোনার পর সহায়ক জেভার রেসপনসিভ বাজেট এর লক্ষ্য উদ্দেশ্য সম্পর্কে স্বচ্ছ ধারণা প্রদান করবেন সকলের বোঝার জন্য উদাহরণ সহ আলোচনা করবেন।
- এরপর সহায়ক জেভার রেসপনসিভ বাজেট চক্র সম্পর্কে ধারণা দেবেন এবং সংস্থা অনুযায়ী অংশগ্রহনকারীদের ভাগ করবেন এবং অনুশীলন করাবেন। প্রত্যেকে এই চক্র ধরে তাদের সংস্থা অনুযায়ী অনুশীলন করবে এবং উপস্থাপন করবে। প্রত্যেকের উপস্থাপন শেষে মুক্ত আলোচনার মাধ্যমে তা পরিস্কার করবেন।
- এরপর সহায়ক ফাইভ স্টেপ এপ্রোচ ব্যাখ্যা করবেন। সকলে প্রত্যেকটি ধাপ বুঝতে পারছে কি না তা জেনে নিন। কোথাও কোন অস্পষ্টতা থাকলে তা সহায়ক পরিস্কার করবেন।
- এরপর সহায়ক প্রদত্ত জেভার বাজেটিং ফরমেট অনুযায়ী তাদের জেভার বাজেট করতে বলবেন। প্রত্যেক সংস্থা তাদের বাজেট করবেন এবং তা উপস্থাপন করবেন। উপস্থাপিত বিষয় নিয়ে তুলনামূলক আলোচনা করবেন।
- এরমধ্যে দিয়ে সহায়ক সকলকে জেভার রেসপনসিভ বাজেট করার প্রক্রিয়ার যুক্ত কণ্ঠে স্বচ্ছ ধারণা প্রদান করবেন।
- অংশগ্রহনকারীদের কোন কিছু অস্পষ্টতা থাকলে তা পরিস্কার ধারণা প্রদান করে অধিবেশনের সমাপ্তি করবেন।

সহায়ক তথ্য

বাজেট কী ?

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

জেভার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়ন কী ?

বাজেট কী ?

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

জেভার রেসপনসিভ বাজেট (জিআরবি) হলো এমন একটি কৌশল যা বাজেট প্রক্রিয়ার সকল পর্যায়ে জেভারের বিষয়টি সংযুক্ত করার দিকে বিশেষ লক্ষ্য রাখে। এই কৌশল পর্যায়ক্রমে নারী ও মেয়ে এবং পুরুষ ও ছেলেদের জন্য আয় ও ব্যয়ে বৈষম্যমূলক প্রভাব বিশ্লেষণ করে। বাজেটে প্রভাব বিশ্লেষণ ছাড়াও, জেভার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়নের সময় ব্যয় ও আয় বিবেচনা করে অগ্রাধিকার নির্ধারণ করে। এই কৌশল নারী ও মেয়ে এবং পুরুষ ও ছেলেদের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদার বিষয়টির অগ্রাধিকার বিবেচনায় আনে। 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 সংস্থার বাজেটের বরাদ্দ ও ব্যয় বিভাজন বিশ্লেষণ করে যাতে বোঝা যায় জেভার রেসপনসিভ হয়ে সংস্থা তার দায়বদ্ধতা পূরণে কতটুকু অঙ্গীকারবদ্ধ।

জেভার রেসপনসিভ বাজেট ছেলে-মেয়ে, নারী-পুরুষ এবং শ্রেণি, জাতি, উপজাতি, বর্ণ নির্বিশেষে সামাজিক বৈষম্য দূরীকরণের চ্যালেঞ্জ মোকাবেলায় সংস্থার অর্থনৈতিক কার্যক্রমের (বাজেট) প্রভাব বিশ্লেষণ করে। জিআরবি সংস্থাকে গৃহীত নীতিমালাসমূহ সমন্বিতকরণে, সম্পদ পূর্ণবন্টনের মাধ্যমে নারী-পুরুষের সমতা উন্নয়নে তহবিলের যথাযথ ব্যবহার করার ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সিদ্ধান্ত গ্রহণে সহায়তা করে।

জিআরবি'র লক্ষ্য এটা নয় যে, প্রত্যেক কর্মসূচির 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-ব্যাধিতে 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।

জিআরবি'র সুবিধাসমূহ জেভারসমতা ও জেভার সাম্য/ন্যায্যপারায়নতা উৎসাহিত করে জেভার সমতা ও জেভার সাম্য বা ন্যায্যপারায়নতা 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।

জেডার রেসপনসিভ বাজেটের উদ্দেশ্য

- সমতা, দক্ষতা, দায়বদ্ধতা ও জবাবদিহিতামূলক উন্নয়ন ব্যবস্থার জন্য বাজেট প্রণয়ন;
- জেডার ভিত্তিক উন্নয়ন পরিকল্পনা প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, মূল্যায়নে সংস্থার 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;

জিআরবি'র লক্ষ্যসমূহ

- জেডার বাজেট প্রণয়নে সচেতনতা তৈরী করা;
- জেডার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়নে সরকার এবং সংস্থাকে জবাবদিহীতার আওতায় আনা;
- জেডার রেসপনসিভ বাজেট প্রণয়ন করা;
- জেডার 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 আয়ের উপর উন্নয়নের কীরূপ প্রভাব পরে তা জেডার পরিপ্রেক্ষিত থেকে পরিবীক্ষণ করা, এবং নারী-পুরুষ এবং ছেলে-মেয়েদের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদা ও অগ্রাধিকারমূলক প্রয়োজনীয়তাগুলোর দিকে লক্ষ্য রেখে ব্যয় সংক্রান্ত নীতিমালা পুনঃপ্রণয়ন করা।
- জেডার সমতা নিশ্চিত করা

জেডার রেসপনসিভ চক্র



জিআরবি ফাইভ স্টেপ এ্যপ্রোচ

১. নারী, পুরুষ, বালক, বালিকার বর্তমান অবস্থা বিশ্লেষণ নির্ধারিত সেক্টরের ;
২. আইন সমূহ, নীতিমালা ও কর্মসূচি গুলো জেডার রেসপনসিভ কি না তা নিরূপণ করা ;
৩. বাজেট বরাদ্দ নিরূপণ করা ;
৪. চাহিদা এবং সরবরাহের ক্ষেত্রে ফলাফল মনিটরিং করা;
৫. আউটকাম নিরূপণ করা জেডার অডিট করা ।

জেডার রেসপনসিভ বাজেটিং ফরমেট

থিমেরিক এরিয়া	যে সমস্ত ইস্যু লগ ফ্রেমের আলোকে চিহ্নিত করা হয়েছে	সমস্যা/চাহিদা চিহ্নিতকরণ	জেডার বিশ্লেষণ	প্রস্তাবিত কাজ সমূহ	বাজেট	ফলাফল

অধিবেশন ৯

জেডার নিরিক্ষণ



প্রক্রিয়া

- সহায়কপূর্বের অধিবেশনের সূত্র ধরে নতুন অধিবেশনে সকলকে স্বাগত জানিয়ে বলুন, জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ প্রক্রিয়া, জেডার সমতা এগুলো সঠিকভাবে সংস্থায়কাজ করছে কি না? কোন গ্যাপ আছে কি না? সফলতা গুলো কি তা জানতে একটি প্রক্রিয়ার মধ্যে দিয়ে দেখতে হয় তা হলো জেডার অডিটিং।
- জেডার অডিটিং কি সে সম্পর্কে অংশগ্রহনকারীদের কাছে জানতে চাইবেন, কয়েকজনের কাছে বিষয় গুলি জানার পর জেডার অডিটিং কি তার উপর আলোচনা করবেন এবং পরিষ্কার ধারণা প্রদানে সহায়তা করবেন।
- সহায়ক জেডার অডিট কেনকিভাবে বা কোন কোন টুলে এই অডিট প্রক্রিয়া করা যায় সে সম্পর্কে আলোচনা করবেন এবং উদাহরণ সহ বিষয় গুলিকে ব্যাখ্যার মাধ্যমে পরিষ্কার ধারণা প্রদান করবেন। সহায়ক আলোচনা শেষে একটি প্রশ্নোত্তর বা মুক্ত আলোচনার ব্যবস্থা করবেন। মুক্ত আলোচনায় অংশগ্রহনকারীদের আলোচনা ও প্রশ্নের জন্য অনুপ্রাণিত করবেন। আলোচনা শেষে সংস্থা অনুযায়ী দল গুলো ভাগ করবেন এবং বলবেন আমরা যে জেডার বিশ্লেষণ করেছি, সূচক নির্ধারণ করেছি তারই আলোকে আমরা নিজেদের সংস্থাকে দেখবো আমাদের কোথায় কোথায় গ্যাপ আছে বা ভাল কাজ কি করেছি। যেমন :
 - সংস্থার যে বাজেট হয় সেখানে আলাদা করে জেডার বাজেট রাখা হয় কিনা?
 - বাজেট সঠিকভাবে খরচ হয় কি না?
 - ব্যবস্থাপনায় বা সিদ্ধান্ত গ্রহন প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহন কি রকম
 - সিদ্ধান্ত নিলে সেটি বাস্তবায়ন করতে পারে কি না
 - সংস্থা যে কাজ গুলো গ্রহন করে তা জেডার মূলশ্রোতধারাকরণের জন্য ঠিক আছে কিনা
 - কমিউনিটি, পরিবারে সমাজে প্রভাব পড়ছে কি না
 - কি ধরনের প্রভাব
 - নারী নির্যাতনের প্রতিকারে বা আইনি সহায়তায় কতটুকু সফল
 - পলিসি উন্নয়নে অংশগ্রহন
 - নারীরা দাবী করছে কি না
- ৩০ মিনিট সময় বরাদ্দ করবেন এবং কাজ শেষে প্রত্যেক দলকে উপস্থাপন করতে বলবেন। প্রতিটি দলের উপস্থাপন শেষে সকলের অংশগ্রহনে বিশ্লেষণ করবেন এবং স্বচ্ছ ধারণা অর্জনে সহায়তা করবেন।
- সকলে পরিষ্কার ভাবে বুঝতে পেরেছে নিশ্চিত হয়ে পরবর্তী অধিবেশনের আমন্ত্রণ জানিয়ে অধিবেশন সমাপ্ত করবেন।

সহায়ক তথ্য : জেভার অডিট

জেভার অডিট বা নিরীক্ষা বলতে কি বুঝায় :

জেভার অডিট/নিরীক্ষা একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে একটি প্রতিষ্ঠান এবং প্রতিষ্ঠানটির কর্মকাণ্ডের জেভার সচেতনতা ও গৃহীত কর্মসূচী যাচাই করা হয়।

একাউন্টিং বা হিসাব বিভাগে যেমন নিরীক্ষার মাধ্যমে বোঝার চেষ্টা করা হয়, প্রতিষ্ঠানের কর্মকাণ্ড আর্থিক এবং ভৌত পরিকল্পনার মতো চলছে কিনা, সামাজিক বিভাগের ক্ষেত্রে তেমনি জেভার নিরীক্ষার মাধ্যমে বোঝার চেষ্টা করা হয় যে, প্রতিষ্ঠানটি এবং এর কার্যক্রম, কর্মরত নারী-পুরুষ, আদিবাসী, প্রতিবন্ধী, ধর্মীয় সংখ্যালঘু, ধর্ম, বর্ণ, শ্রেণি নির্বিশেষে সবার প্রতি কতটা সমতা সূচক দৃষ্টিভঙ্গি চর্চা করে। সে সাথে কর্মসূচীগুলো কতটা জেভার সংবেদনশীল। এছাড়াও জেভার নিরীক্ষার সময় প্রতিষ্ঠানটির বাজেট, ব্যয়, ব্যয়ের প্রক্রিয়া ইত্যাদি সকল প্রকার অর্থনৈতিক বিষয়গুলো বিবেচনায় নেয়া হয়ে থাকে। জেভার নিরীক্ষা করে একটি প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ পর্যায়ের সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী কাঠামো থেকে শুরু করে সর্বক্ষেত্রে সকল পর্যায়ে বাস্তবায়ন পর্যন্ত সকল ক্ষেত্রে জেভার সচেতনতার মাপকাঠির বিষয়সমূহ যাচাই ও বিশ্লেষণ করা হয়।

জেভার অডিট/ নিরীক্ষার কেন প্রয়োজন :

জেভার নিরীক্ষা বা অডিটের প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে বুঝতে হলে আমাদেরকে ফিরে যেতে হয় ‘উন্নয়ন’ শব্দটি বলতে আমরা কি বুঝি সেখানে। উন্নয়ন বলতে খুব সাধারণ কথায় আমরা বুঝি বর্তমান অবস্থা থেকে অপেক্ষাকৃত ভালো অবস্থায় উত্তরণ। উন্নয়ন মানুষের জীবনের ইতিবাচক পরিবর্তনের নির্দেশ করে এবং জীবনমান পরিবর্তন দৃশ্যমান হয়। এখানে মানুষ বলতে সমাজে বসবাসকারী সকল পর্যায়ের নারী-পুরুষ, ধর্ম, গোষ্ঠী, শ্রেণীর লিঙ্গ, পেশা, ভৌগলিক অবস্থানগত কারণে প্রান্তিক সবাইকে বোঝানো হচ্ছে। যারা উন্নয়ন সূচকের মাপে পুরুষের তুলনায় বেশ পিছিয়ে। সেখানে উন্নয়ন কর্মকাণ্ড উভয়ের জীবনে একেবারে সমান সমান না হলেও সুখম ইতিবাচক পরিবর্তন আনতে পারছে কিনা বা পরিকল্পনা কিভাবে নেয়া হয়েছে? প্রতিষ্ঠান বা প্রকল্পসমূহ সে লক্ষ্যই তৈরি বা পরিচালিত হচ্ছে কিনা? পিছিয়ে রাখা জনগোষ্ঠীর বিশেষ করে নারী যারা বেশির ভাগ বৈষম্য ও নিগ্রহের শিকার তাদের জীবনে উন্নয়ন কর্মকাণ্ড সত্যিই ইতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারছে কিনা? এইসব প্রশ্নের উত্তর খোঁজা হয়ে থাকে জেভার নিরীক্ষার মাধ্যমে।

জেভার অডিট বা নিরীক্ষা প্রক্রিয়া

১. পরিকল্পনা

- সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে জেভার নীতিমালা, জেভার সমতার নীতিমালা, জেভার ইউনিট, জেভার ফোকাল পয়েন্ট আছে কিনা বা কি পরিকল্পনা আছে বা নেয়া হয়েছে?
- এ সকল নীতিমালা সংগঠনের সকল পর্যায়ে কর্মী, উপকারভোগীদের সাথে আলোচনা হয়েছে কিনা?
- প্রতিষ্ঠানের কর্মীর কর্মপরিধিতে জেভার বিষয়ক কাজ অন্তর্ভুক্ত আছে কিনা?
- জেভার প্রভাব নির্ধারণ ও মূল্যায়নে কোন বিশেষ প্রকল্প রয়েছে কিনা? বা মূলধারায় জেভার সম্পর্কিত কার্যক্রম রয়েছে কিনা ?

২. ব্যয় / বাজেট

- সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে প্রতিবছর (যেমন: প্রশিক্ষণ, সচেতনতা, প্রকল্প মূল্যায়ণ, নারী কর্মীদের বিশেষ সুবিধা, উপকারভোগীদের জন্য বিশেষ কর্মসূচী, শতাংশ নির্ধারণ, সভা, প্রকাশনা, নির্যাতনের শিকার নারীদের জন্য স্বাস্থ্য, আইনী, মনো-সামাজিক সেবা) ইত্যাদি ক্ষেত্রে কত ব্যয় পরিকল্পনা আছে এবং তা যথাযথভাবে হচ্ছে কিনা?

৩. সক্ষমতা-দূর্বলতা যাচাই

- সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা ও পরিকল্পনায় জেডার সমতাকে প্রতিষ্ঠিত করার ক্ষেত্রে জেডার লেঙ্গ দিয়ে সংগঠনের সক্ষমতা ও দূর্বলতা সনাক্ত করে পরিকল্পনা নেয়া হচ্ছে কিনা বা সনাক্ত করা।

৪. প্রশিক্ষণ

- সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান জেডার ইস্যুতে কোন প্রশিক্ষণ বা সচেতনতামূলক উদ্বুদ্ধকরণ কর্মসূচী গ্রহণ করেছে কিনা? করে থাকলে কত জন কর্মী বা উপকারভোগী এতে অগ্রহণ করেছে?
- কি কি প্রশিক্ষণ, কত দিনের ছিল?
- প্রশিক্ষণে কত জন নারীর (আদিবাসী, প্রতিবন্ধী নারী, কন্যা শিশু, তৃতীয় লিঙ্গ) অংশগ্রহণ নিশ্চিত হয়েছে?
- প্রশিক্ষণের সময়, বিষয়সূচির বোধগম্যতা, পারিবারিক দায়বদ্ধতা, সন্তান পালন, বয়স্কদের দেখাশোনা, গৃহস্থালী দায়িত্ব ইত্যাদি বিবেচনায় নেয়া হয়েছে কিনা? হলে কিভাবে?
- প্রশিক্ষণের বিষয়গুলো বিশেষ করে নারী কর্মীরা এবং কর্মসূচী ভিত্তিক উপকারভোগীরা কাজে লাগাতে পেরেছে কিনা? না পারলে কেন পারেনি? আর পারলে কি কি পরিবর্তন হয়েছে?

৫. মূল্যায়ণ

- প্রতি বছরের প্রতিষ্ঠান কর্তৃক সংরক্ষিত নথি, সংশ্লিষ্ট সকল নীতিমালা, প্রকাশনা, প্রতিবেদন, বাজেট ইত্যাদি জেডার লেঙ্গ দিয়ে যাচাই করা।
- জেডার সংবেদনশীল ভাষা, আচরণ, ইতিবাচক পদক্ষেপ কতটুকু ব্যবহার ও বাস্তবায়ন হয়েছে তা খতিয়ে দেখা।

৬. ব্যবস্থাপনা:

- চাকরী প্রদান বা পদোন্নতির সময় সংশ্লিষ্ট কর্মীর জেডার সংবেদনশীলতা যাচাই করা হয়েছে কিনা? ডকুমেন্টস সংরক্ষিত আছে কিনা?
- সংগঠনের শীর্ষ ব্যবস্থাপনায় নারী-পুরুষের সম-অংশীদারিত্ব আছে কিনা বা কি অবস্থায় আছে বিশ্লেষণ করে?
- সংগঠনের বিধি, শর্ত, জেডার নীতিমালা, ছুটি, সেইফগার্ড পলিসি ইত্যাদির ক্ষেত্রে নারী কর্মীদের সমস্যার দিকগুলো বিবেচনা করা হয়েছে কিনা? কিভাবে তথ্যাদি সংরক্ষিত আছে?

৭. কর্মসূচী বিষয়ক:

- প্রকল্প বা গৃহীত কর্মসূচীসমূহ নারীর চাহিদা ও সুবিধা অসুবিধার কথা মাথায় রেখে প্রণীত কিনা?
- জেভার বিশ্লেষণ পত্র আছে কিনা? কিভাবে করা হয়েছে?
- জেভার সূচক নির্ধারণ করা হয়েছে কিনা? কোন জেভার টার্গেট আছে কিনা? কিভাবে হয়েছে?
- জেভার বৈষম্য দূরীকরণে কি কি কর্মসূচী নেয়া হয়েছে?
- কি কি সমতার সূচক নির্ধারণ করা হয়েছে? প্রক্রিয়া কি?

জেভার অডিট/নিরীক্ষার বিভিন্ন ধাপ:

- জেভার অডিট মূলত: একটি তিনস্তর বিশিষ্ট প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে উন্নয়ন প্রতিষ্ঠানের জেভার সমতা ও সংবেদনশীলতা সম্পর্কে গৃহীত কর্মসূচী, দায়বদ্ধতা ও বাস্তবায়ন সম্পর্কে ধারণা পাওয়া যায়। এভাবে জেভার অডিট বা নিরীক্ষার মাধ্যমে বর্তমান পরিস্থিতি সম্পর্কে জানা যায় না, ভবিষ্যতের জন্য কর্মপরিকল্পনা ও কর্মসূচী গ্রহণে সাহায্য করে থাকবে।

জেভার অডিট বা নিরীক্ষার প্রথম স্তর হলো অডিটের জন্য প্রশ্নমালা তৈরি করা। এই প্রশ্নমালার মাধ্যমে জেভারের নিরিখে/ লেন্সে প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা কর্মচারীদের বোধগম্যতা, দৃষ্টিভঙ্গি, মনোভাব এবং আচার-আচরণ সম্পর্কে ধারণা নেয়া হয়। তাছাড়া প্রতিষ্ঠানটি যে সকল কর্মসূচী বাস্তবায়ন করছে সেগুলোর জেভার সূচকগত অবস্থান ও অবস্থা সম্পর্কেও ধারণা বা সংগঠনের দায়বদ্ধতা বোঝা যাবে।

প্রধানত: তিনটি বিষয়ে প্রশ্নমালা থাকে।

❖ প্রকল্পের কর্মসূচী সম্পর্কিত :

- কর্মসূচীর পরিকল্পনা ও প্রেক্ষাপট যাচাই জেভার লেন্স দিয়ে।
- জেভার বিশ্লেষণ মেট্রিক্স অডিট/নিরীক্ষা।
- জেভার সূচক নির্ধারণ প্রক্রিয়া ও সূচক যাচাই প্রকল্প কর্মসূচীর সাথে মিল রেখে তা দেখা।
- কর্মসূচি বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া জেভার প্রেক্ষিতে ও কর্মপরিকল্পনা অনুযায়ী।
- পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন প্রক্রিয়ায় কিভাবে জেভার সূচকের অগ্রগতি দেখা।

❖ প্রতিষ্ঠান গত :

- সংগঠনের নীতিমালা (জেভার, যৌন হয়রানি, সুরক্ষা, শিশু সুরক্ষা) ইত্যাদি অনুযায়ী সংগঠন পরিচালিত হচ্ছে কিনা?
- মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা ও বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া জেভার লেন্স দিয়ে নিরীক্ষা করা।
- এ্যাডভোকেসি এবং কমনিউকেশন পদ্ধতি ও কৌশলপত্র যাচাই করা।
- আর্থিক সম্পদ ব্যবস্থাপনায় (নারী, আদিবাসী, প্রতিবন্ধী, প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর নারী) কিভাবে বরাদ্দ ও ব্যবহার নিশ্চিত করা হচ্ছে।
- জেভার সংবেদনশীলতার ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের নিয়মিত চর্চা বা সংস্কৃতি কি তা যাচাই করা।

- ❖ জেভার অডিটর/ নিরীক্ষার দ্বিতীয় ধাপ : প্রশ্নমালার মাধ্যমে প্রাপ্ত তথ্যের বিশ্লেষণ করে প্রতিবেদন প্রণয়ন এবং পরবর্তী প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ। যেসব ইস্যুগুলি প্রাধান্য পাবে :
 - জেভার বিষয়ে প্রতিষ্ঠানের সবল ও দুর্বল দিকসমূহ চিহ্নিতকরণ।
 - দুর্বল দিকগুলো কাটিয়ে উঠার জন্য কৌশল, কার্যক্রম এবং দিক নির্দেশনা প্রণয়ন ও সুপারিশ রাখা। জেভার অডিট/ নিরীক্ষা একটি অংশগ্রহণমূলক প্রক্রিয়া, তাই এই প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণকারী সকলেই এই অডিট প্রক্রিয়ার ফলাফলকে মাথায় নিয়ে প্রতিষ্ঠানকে জেভার বান্ধব করার জন্য উদ্যোগ গ্রহণ করে।
 - জেভার অডিট/ নিরীক্ষার জন্য প্রশ্নমালা তৈরী করার সময় খেয়াল করা প্রয়োজন যে প্রশ্নগুলো প্রাসঙ্গিক হয় এবং সহজ হয়।

জেভার অডিট বা নিরীক্ষার সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ দিক হলো প্রশ্নপত্রের উত্তর বিশ্লেষণ করা। যেখানে নারী-পুরুষ এবং ধর্ম, বর্ণ, শ্রেণী, পেশা, প্রান্তিকতার বিভিন্ন প্রেক্ষাপটে কেমন উত্তর পাওয়া গেছে তা যাচাই করে দেখা।

যদি নারীরা বলেন যে তাদের প্রশিক্ষণ একই সাথে পুরুষবান্ধব এবং নারীবান্ধব তাহলে বুঝতে হবে প্রতিষ্ঠানটিতে সত্যিকার অর্থেই জেভার ইস্যু প্রাধান্য পায়। যদি পুরুষরা প্রতিষ্ঠানটি নারী-বান্ধব বলে উল্লেখ করেন এবং নারীরা তা স্বীকার করেন না, তাহলে এ বিষয়ে আরও প্রশ্ন করে কারন বের করতে হবে।

মূলত: প্রতিটি পর্বের/ ধাপের প্রশ্নোত্তর বিশ্লেষণের ভিত্তিতে সুপারিশ লিখতে হবে। যেমন যদি দেখা যায় একটি প্রতিষ্ঠানে জেভার নীতিমালা রয়েছে, কিন্তু বেশির ভাগ কর্মী এ সম্পর্কে জানেন না, তার মানে হচ্ছে এটি অংশগ্রহণমূলক প্রক্রিয়ায় তৈরি হয়নি। এ ধরনের ক্ষেত্রে বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া কঠিন হয়ে যেতে পারে এবং কর্মীদের সহযোগিতা পাওয়া চ্যালেঞ্জিং হবে। এভাবে প্রতিটি ক্ষেত্রে সেকশনের প্রশ্নোত্তর বিশ্লেষণ করে প্রতিষ্ঠানের জেভার সচেতনতা ও বাস্তবায়ন সম্পর্কে মতামত এবং করণীয় বিষয়ে সুপারিশ প্রদান করতে হবে।

সবচেয়ে একটি পরিপূর্ণ ও সুপারিশকৃত প্রতিবেদন তৈরী এবং পরবর্তী কর্মপরিকল্পনা, নির্দেশনা প্রদানই জেভার অডিট প্রক্রিয়ার মূল কাজ।

জেভার মেইনস্ট্রিমিং মূল্যায়ন চেক লিষ্ট

উদ্দেশ্য

১. জেভার মেইনস্ট্রিমিং এর স্বক্ষমতা যাচাই কল্পে বিভিন্ন টুলস পদ্ধতির সাথে পরিচিত হওয়া।
২. বর্তমানের বিভিন্ন পলিসিতে জেভার গ্যাপ চিহ্নিত করণ।
৩. সাংগঠনিক পরিবর্তন আনয়নের লক্ষ্যে জেভার সমতার বর্তমান পরিস্থিতি নিরূপন।
৪. জেভার মেইনস্ট্রিমিং সম্পর্কে সকল কর্মীর মধ্যে একই রকম ধারণা প্রতিষ্ঠা ও পরিষ্কার ধারণা প্রদান।

টিক দিন
হ্যাঁ, না, আংশিক

জেভার সমতা অর্জনে সংস্থা সমূহের অবস্থা/ অবস্থান মূল্যায়ন প্রশ্নপত্র

১. সংস্থার মূল বিশ্বাস এবং জবাবদিহিতা নিশ্চিতকরণ কল্পে শক্তিশালী অবস্থান চিহ্নিত করণ:

বিষয়	হ্যাঁ	না	আংশিক	জানি না	পরামর্শ/ মন্তব্য/উদাহরণ
জেভার সমতা উন্নয়ন সংস্থার অন্যতম/ মূল একটি প্রতিশ্রুতি।					
সংস্থার মিশন/ ভিশন অনুসরণ করে একটি বিবৃতি/ অফিস স্মারক প্রদান করা হয়েছে।					
ক) জেভার মেইনস্ট্রিমিং প্রচেষ্টা সক্রিয় করার জন্য সংস্থা সংশ্লিষ্ট নীতিমালায় সুনির্দিষ্ট কৌশল অবলম্বন করেছে। খ) নীতিমালা গুলো কি কি?					
জেভার মেইনস্ট্রিমিং ইস্যুটি সংগঠনের নীতিমালা/ ম্যানুয়েল/ ব্যবস্থাপনা পরিকল্পনায় একীভূত/ সম্পৃক্ত করা আছে।					
সংগঠনের সকল পর্যায়ের কর্মীবৃন্দ জেভার সমতা বিষয়ে একমত, প্রতিজ্ঞাবদ্ধ এবং তা দৃশ্যমান।					
জেভার মেইনস্ট্রিমিং (মূলধারায়) বাস্তবায়নের সকল পর্যায়ে কর্মীদের স্ব-স্ব দায়িত্ব অনুযায়ী জেভার সংবেদনশীল আচরণ ও চর্চা করে থাকে। ক) সিদ্ধান্ত গ্রহন প্রক্রিয়ায় জেভার সমতা বিশ্লেষণ প্রাধান্য পায়। খ) সাংগঠনিক প্রতিশ্রুতি জোরদার করার প্রক্রিয়া অব্যাহত আছে।					

২. জেভার মেইনস্ট্রিমিং এর জন্য সংস্থার পর্যাপ্ত অর্থ বরাদ্দ

বিষয়	হ্যাঁ	না	আংশিক	জানি না	পরামর্শ/ মন্তব্য/উদাহরণ
জেভার মেইনস্ট্রিমিং সংশ্লিষ্ট কর্মসূচীর জন্য প্রয়োজনীয় অর্থ বরাদ্দ আছে। ক) যা বাস্তবসম্মত বরাদ্দ/ অপ্রতুল নয় খ) দীর্ঘ মেয়াদী সফলতা অর্জনের জন্য এই বরাদ্দকৃত অর্থ যথেষ্ট। গ) অর্থ বরাদ্দের বিষয়টি সকলের জন্য উন্মুক্ত এবং স্বচ্ছ প্রক্রিয়ায় করা হয়েছে					
সংশ্লিষ্ট কর্মীদের জেভার মেইনস্ট্রিমিং কাজে পর্যাপ্ত সময় ব্যয় করে থাকে যা বাস্তবসম্মত এবং লিপিবদ্ধ আছে। ক) এটা কি নিয়মিত কাজের অংশ হিসাবে স্বীকৃত? খ) নির্দিষ্ট একটি টীম বা ইউনিট জেভার সমতা নিশ্চিত করার জন্য কাজ করছে।					

৩. জেভার প্রেক্ষিত/ লেঙ্গ দিয়ে সংস্থার কার্যক্রম বিশ্লেষণ

বিষয়	হ্যাঁ	না	আংশিক	জানি না	পরামর্শ/মন্তব্য /উদাহরণ
জেভার মেইনস্ট্রিমিং এর জন্য কোন কর্ম-পরিকল্পনা আছে কিনা?					
সংস্থার জেভার বিষয়ক আলাদা রিপোর্ট আছে কিনা?					
জেভার প্রেক্ষিত বিবেচনায় নিয়ে বিশেষ কোন রিপোর্ট/ প্রতিবেদন আছে					
জেভার মেইনস্ট্রিমিং সম্পর্কিত সমস্যা সমাধানে পদক্ষেপ কি হবে এ বিষয়ে নীতিমালায় কিছু বলা আছে কি ? / বা সুনির্দিষ্ট নীতিমালা আছে কি ?					
সংস্থা কি জেভার সম্পর্কিত অভিযোগগুলি বিবেচনায় নিয়ে সমস্যা সমাধানের উদ্যোগ গ্রহন করে।					
সংস্থা কি যথেষ্ট জেভার সংবেদনশীল?					
জেভার সংবেদনশীল পরিবেশ সৃষ্টির জন্য সংস্থা কি তৎপর বা সক্রিয় থাকে?					
জেভার মেইনস্ট্রিমিং এর জন্য কোন কর্ম-পরিকল্পনা আছে কিনা?					
সংস্থার জেভার অভিন্ন রিপোর্ট আছে কিনা?					
জেভার প্রেক্ষিত বিবেচনায় নিয়ে বিশেষ কোন রিপোর্ট/ প্রতিবেদন আছে					

৪. সংস্থা জেডার মেইনস্ট্রিমিং কৌশল তৈরি করেছে

বিষয়	হ্যাঁ	না	আংশিক	জানি না	পরামর্শ/ মন্তব্য/উদাহরণ
জেডার মেইনস্ট্রিমিং কৌশলপত্র তৈরি এবং নিশ্চিত করার জন্য সকল তথ্য-উপাত্ত নিয়ে সংস্থা তৈরি আছে কিনা ?					
জেডার মেইনস্ট্রিমিং কৌশলপত্র বাস্তবায়নের জন্য কোন নির্দিষ্ট দক্ষ ব্যক্তি/ কর্মী দায়িত্বপ্রাপ্ত আছেন কিনা ?					
জেডার মেইনস্ট্রিমিং এর আলাদা কৌশলপত্র আছে কিনা?					
সংগঠনের উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনা পর্ষদ জেডার সংবেদনশীল					
জেডার সমতা নীতিমালা আছে কিনা?					

৫. সংস্থা জেডার মেইনস্ট্রিমিং নিশ্চিত করার জন্য তৈরি

বিষয়	হ্যাঁ	না	আংশিক	জানি না	পরামর্শ/ মন্তব্য/উদাহরণ
জেডার মেইনস্ট্রিমিং নিশ্চিত করার জন্য সাংগঠনিক ভূমিকা, কাজ এবং মানসম্মত নীতিমালা, পদ্ধতি একীভূত/ সম্পৃক্ত করার বিষয়টি পরিষ্কার ভাবে লিপিবদ্ধ আছে।					
প্রয়োজনীয় সমতার লক্ষ্যে কাজের তালিকা ও বাজেট সংগঠন বরাদ্দ রেখেছে।					
জেডার মেইনস্ট্রিমিং সম্পর্কিত সাংগঠনিক কাঠামো এবং এর ভূমিকা সকল কর্মীর নিকট সহকভাবে উপস্থাপিত হয়েছে কিনা?					

৬. জেডার সমতা লক্ষ্য নির্ধারণ

বিষয়	হ্যাঁ	না	আংশিক	জানি না	পরামর্শ/ মন্তব্য/উদাহরণ
সংস্থা প্রতিষ্ঠান ও কর্মসূচীর জন্য জেডার সমতার লক্ষ্য নির্ধারণ করেছে।					
যদি হ্যাঁ হয় : ক) উভয় পর্যায়ের লক্ষ্য উচ্চকাজী এবং বাস্তবসম্মত খ) সুনির্দিষ্টভাবে সংজ্ঞায়িত গ) কোন সুনির্দিষ্ট নির্দেশিকা আছে কি?					
প্রতিষ্ঠানে জেডার সমতার লক্ষ্য সামগ্রিকভাবে সকল কর্মসূচীর লক্ষ্য ও পরিকল্পনার মধ্যে প্রতিফলিত।					
সকল পর্যায়ের কর্মীদের সাথে এই লক্ষ্য নিয়ে খোলামেলা আলাপ আলোচনা হয়।					
পরিবীক্ষন প্রক্রিয়া আছে এবং অনুসরণ করা হয়।					

সুনির্দিষ্ট সূচক বা ইন্ডিকের চিহ্নিত করা আছে।					
সংস্থা প্রতিষ্ঠান ও কর্মসূচীর জন্য জেভার সমতার লক্ষ্য নির্ধারণ করেছে।					

৭. জেভার মেইনস্ট্রিমিং সংক্রান্ত তথ্য-যোগাযোগ/ আদান-প্রদান

বিষয়	হ্যাঁ	না	আংশিক	জানি না	পরামর্শ/ মন্তব্য/উদাহরণ
জেভার মেইনস্ট্রিমিং সম্পর্কে সকল কর্মী সচেতন					
জেভার সমতা নিশ্চিত করার জন্য নীতি বাস্তবায়ন ও কর্মপরিকল্পনা নেয়া হয়েছে।					
জেভার সংবেদনশীল পরিভাষার তালিকা তৈরি করা ও ব্যবহৃত হচ্ছে।					
জেভার সমতা সম্পর্কিত আলাদা দৃশ্যমান প্রতিবেদন আছে।					

৮. জেভার সমতা অর্জনের লক্ষ্যে সক্ষমতা তৈরি

বিষয়	হ্যাঁ	না	আংশিক	জানি না	পরামর্শ/ মন্তব্য/উদাহরণ
সংশ্লিষ্ট কর্মীবৃন্দ নিজেদের জেভার কর্ম পরিকল্পনা সম্পর্কে স্বচ্ছ ধারণা রাখে এবং কার্যকর করার সকল পরিকল্পনা পদ্ধতি অনুসরণ করে অর্জনের চেষ্টা করে।					
জেভার সমতা অর্জনের জন্য কর্মীদের দায়বদ্ধতা আছে।					
জেভার সমতা অর্জনের অস্বীকার বাস্তবায়নের জন্য সংশ্লিষ্ট কর্মীবৃন্দ যথাযথ জেভার বিশ্লেষণ টুলস ব্যবহার করে থাকে।					
জেভার সম্পর্কিত মৌলিক ধারণাসমূহ সকল কর্মীর নিকট পরিষ্কার এবং কর্মীদের জেভার বিষয়ে অভিজ্ঞ।					
জেভার মেইনস্ট্রিমিং সংগঠনের বিভিন্ন নীতিতে প্রাধান্য পেয়েছে।					

৯. জেভার সম্পর্কিত তথ্য ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি

বিষয়	হ্যাঁ	না	আংশিক	জানি না	পরামর্শ/ মন্তব্য/উদাহরণ
সাংগঠনিক নীতিমালায় জেভার তথ্য ব্যবস্থাপনা পদ্ধতিকে প্রাধান্য দিয়েছে।					
জেভার সম্পর্কিত সকল তথ্যে কর্মীদের সহজ প্রবেশাধিকার রয়েছে।					
সংরক্ষিত তথ্যসমূহ বা পরিসংখ্যানিক ডেটাসমূহ (লিঙ্গ, বয়স, ধর্ম, প্রতিবন্দীতা, তৃতীয় লিঙ্গ) বিভক্ত করা আছে এবং ব্যবহার করা যায় সহজে।					

জেভার তথ্য ভান্ডার ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি নিয়মিত হাল নাগাদ করা হয়।					
জেভার সম্পর্কিত হ্যান্ডআউট, প্রাসঙ্গিক উপকরণ সমূহ পরিকল্পিতভাবে পরিস্কার ভাবে লিপিবদ্ধ করা আছে।					

১০. জেভার সমতা অর্জনে কর্ম পরিকল্পনা

বিষয়	হ্যাঁ	না	আংশিক	জানি না	পরামর্শ/ মন্তব্য/উদাহরণ
সংগঠনের সকল কর্মসূচীর একটি জেভার সমতা অর্জনের কর্মপরিকল্পনা রয়েছে।					
প্রতিটি কর্মসূচীর জেভার সম্পর্কিত সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য রয়েছে।					
পরিবীক্ষন ইন্ডিকেটর বা সূচক আছে যা পরিমাপ যোগ্য।					
জেভার কর্মপরিকল্পনা বাস্তবায়ন ও অর্জন এবং মূল্যায়নের জন্য সুনির্দিষ্ট সময় নির্ধারিত আছে।					
সংগঠনের সকল কর্মসূচীর একটি জেভার সমতা অর্জনের কর্মপরিকল্পনা রয়েছে।					
প্রতিটি কর্মসূচীর জেভার সম্পর্কিত সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য রয়েছে।					

১১. সংস্থার কর্মীদের মধ্যে সমতার সুযোগের প্রাধান্য দেয়া হয়

বিষয়	হ্যাঁ	না	আংশিক	জানি না	পরামর্শ/ মন্তব্য/উদাহরণ
কর্মী নিয়োগে নারী-পুরুষ ভারসাম্য রক্ষা এবং বৈচিত্র্যতা আনয়নের জন্য কি পদক্ষেপ নেয়া হয়?					
সিদ্ধান্ত গ্রহন পর্যায়ে নারী প্রতিনিধিত্ব বাড়ানোর প্রক্রিয়া নীতিতে উল্লেখ সহ দিক নির্দেশনা রয়েছে।					
সংস্থা নিয়োগ প্রক্রিয়ায় এবং কর্মক্ষমতা মূল্যায়নে মানদণ্ডে জেভার প্রেক্ষিতকে প্রাধান্য দিয়ে থাকে।					
কর্মীদের কাজের মূল্যায়নে জেভার পক্ষপাত মুক্ত থাকে এবং টুলস ব্যবহার করা হয়।					
কর্মী নিয়োগে নারী-পুরুষ ভারসাম্য রক্ষা এবং বৈচিত্র্যতা আনয়নের জন্য কি পদক্ষেপ নেয়া হয়?					
সিদ্ধান্ত গ্রহন পর্যায়ে নারী প্রতিনিধিত্ব বাড়ানোর প্রক্রিয়া নীতিতে উল্লেখ সহ দিক নির্দেশনা রয়েছে।					

১২. জেড্ডার মেইনস্ট্রিমিং এর মূল্যায়নে পরিবীক্ষন ও মূল্যায়ন

বিষয়	হ্যাঁ	না	আংশিক	জানি না	পরামর্শ/ মন্তব্য/উদাহরণ
জেড্ডার সমতা শীর্ষক কর্মপরিকল্পনা নিয়মিত ও প্রয়োজন অনুযায়ী হালনাগাদ করা হয়।					
জেড্ডার মেইনস্ট্রিমিং কৌশলপত্র একটি নির্দিষ্ট সময় পরপর পর্যালোচনা ও সংযোজন বিয়োজন করা হয়।					
জেড্ডার মেইনস্ট্রিমিং কাজ এগিয়ে নিয়ে যাবার জন্য এবং মনিটরিং এর জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মী রয়েছে।					
জেড্ডার সমতা শীর্ষক কর্মপরিকল্পনা নিয়মিত ও প্রয়োজন অনুযায়ী হালনাগাদ করা হয়।					

প্রকল্পের জন্য জেভার মূলস্রোতধারাকরণ চেকলিষ্ট

পর্যালোচকের অথবা পর্যালোচকদের নাম:

সংস্থার নাম:

পর্যালোচনার তারিখ :

ইস্যু/ পর্যালোচনার এরিয়া		হ্যাঁ	না	আংশিক	মন্তব্য	সুপারিশ
প্রকল্প বিশ্লেষণ/ যৌক্তিকতা	প্রকল্পটি কি কোন বিশেষ জেভার ইস্যু বা ইস্যুগুলিকে নির্দেশ করে? যদি তাই হয় তাহলে তাহলে অনুগ্রহ করে ব্যাখ্যা করুন। যদি না হয় তাহলে যৌক্তিকতা তুলে ধরুন।					
	প্রকল্পের প্রেক্ষিত বিশ্লেষণ করা হয়েছে ১. নারী এবং পুরুষেরা যে সব বিভিন্ন ধরনের অবস্থা, চাহিদা, ভূমিকা এবং চ্যালেঞ্জগুলির সম্মুখীন হয় সে গুলি পরীক্ষা করা ২. নারী এবং পুরুষেরা কি ভিন্ন ভিন্ন ভাবে এই প্রকল্প দ্বারা প্রভাবিত হতে পারে বিশ্লেষণ করুন(বিশেষভাবে তাদের অধিকার, চাহিদা, ভূমিকা, সুযোগ সুবিধাগুলো)?					
	প্রকল্পটি কি উন্নয়নে বিবেচনা করে বিশেষ মানবাধিকার/জেভার সমতা, অঙ্গিকার, নীতি নিরূপন ইত্যাদি(উদাহরণ স্বরূপ সিডও, এসডিজি, নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধে জাতীয় একশন প্লান, ৭তম পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনা, আন্তর্জাতিক মানব উন্নয়ন/মানবাধিকার প্রতিবেদন এবং জেভার অডিট)?					
কৌশল	বিশ্লেষণের মাধ্যমে যে জেভার ইস্যুগুলি চিহ্নিত করা হয়েছে তা কিভাবে এই প্রকল্প এপ্রোচএগিয়ে নিয়ে যাবে? যদি না হয় অনুগ্রহ করে ব্যাখ্যা করুন।					
ডাটা এবং পরিসংখ্যান	এই প্রকল্পটি যে ভাবে জেভার ইস্যু চিহ্নিত করেছে সে অনুযায়ী সেক্স ডিজএগ্রিটেড ডাটা সংগ্রহ এবং বিশ্লেষণের জন্য ব্যবহার করে (যার মধ্যে নারী, পুরুষ, সুবিধাভোগি, ইন্টারসেকশনালিটি রয়েছে)					
রেজাল্ট ফ্রেম ওয়াক	যে সমস্ত আউটকাম, আউটপুট এবং একটিভিটিস গুলো সাজানো হয়েছে তা কি নারী পুরুষের বিশেষ চাহিদা গুলোকে পূরণ করবে? জেভার সমতার ফলাফল গুলো মনিটর করার জন্য রেজাল্ট ফ্রেমওয়ার্ক কি জেভার সংবেদনশীল সূচক, লক্ষ্য এবং বেইস লাইন অন্তর্ভুক্ত করেছে?					
বাজেট	প্রস্তাবিত কাজ গুলির জন্য কি যথেষ্ট পরিমাণে অর্থসম্পদ বরাদ্দ করা হয়েছে? (% টোটাল বাজেট)					
স্টেকহোল্ডার এবং অংশগ্রহন	এই প্রকল্প কি জেভার ফোকাসড দল, এ্যাসোসিয়েশন বা অংশীদার সংস্থার জেভার ইউনিটকে অন্তর্ভুক্ত করেছে? এই প্রকল্প কি নিশ্চিত করেছে নারী পুরুষের উভয়ের ইনপুট যোগান, প্রবেশাধিকার এবং অংশগ্রহন প্রকল্পের কাজে (লক্ষ্য কমপক্ষে ৪০% যেখানে জেভার আন্ডাররিপেজেন্টেড)?					

সক্ষমতা/ এক্সপার্টিস	প্রকল্প কর্মকর্তার কি জেভার বিষয়ে জ্ঞান বা এক্সপার্টিস আছে?					
	যদি না থাকে তাহলে কি এই প্রকল্প একজন জেভার ফোকাল/উপদেষ্টা/এক্সপার্ট নিয়োগ দিতে পারে যে এই প্রকল্পকে সহযোগিতা করবে?					
	সকল প্রকল্প কর্মীগণ কি জেভার সচেতন (স্টাফরা অনলাইনে এই কোর্সটি সম্পর্ন করেছেন)					
ব্যবস্থাপনা এবং বাস্তবায়ন	প্রকল্প বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ায় কি জেভার সমতা এবং সমান সুযোগের মূলনীতিগুলো কি অনুসরণ করে জেভার ব্যালেন্সড নিয়োগ, প্রকল্প কমিটিতে জেভার ব্যালেন্সড প্রতিনিধিত্ব?					
	স্টাফ পারমরমেন্স এপ্রাইজাল/ বার্ষিক কর্মী মূল্যায়নে কি জেভার ইস্যু নিয়ে কোন প্রশ্ন সংযুক্ত আছে (কর্মীরা তাদের জব ডেসক্রিপসনে জেভার বিষয় কাজকে সংযুক্ত করে)?					
মনিটরিং এবং ম্যল্যায়ন	প্রকল্পের মনিটরিং এবং মূল্যায়ন কি জেভার ইস্যু এবং আচরণগত পরিবর্তন গুলোকে কাভার করে থেটার জেভার সমতার জন্য?					

বি:দ্র: ৪ না এবং আংশিক উত্তরের ক্ষেত্রে মন্তব্য বাধ্যতামূলক।

সাংগঠনিক জেভার এ্যাসেসমেন্ট চেকলিস্ট

সংস্থার নাম এবং থিমটিক এরিয়া:

উদ্দেশ্য:

- জেভার মূলস্রোতধারাকরণ ধারণা বুঝতে এবং সেটাকে নিজের সংস্থায় প্রয়োগ করতে পারা।
- জেভার মূলস্রোতধারাকরণ প্রক্রিয়ায় আসার জন্য সংস্থার সক্ষমতার অবস্থা /নিরূপণের জন্য বিভিন্ন পদক্ষেপ এবং টুলগুলির পরিচিতি হওয়া বা অভ্যস্ত হওয়া।
- জেভার মূলস্রোতধারাকরণ কাজের জন্য সংস্থায় প্রবেশের মূল জায়গা ও রাস্তাগুলো চিহ্নিত করা।
- প্রাতিষ্ঠানিক জেভার মূলস্রোতধারাকরণ জন্য একটি মৌলিক পরিকল্পনা তৈরী করা।

কারিগরি সক্ষমতা	১ খুবই কম মাত্রায়	২ কম মাত্রায়	৩ মোটামুটি	৪ খুব ভাল	৫ অসাধারণ	মোট নম্বর (ভাগ দিন ৬ দিয়ে)
আমার সংস্থায় জেভারের জন্য একজন ব্যক্তি/ইউনিট দায়িত্বে আছে						
কর্মীদের প্রশিক্ষণের মাধ্যমে তাদের প্রয়োজনীয় জ্ঞান ও দক্ষতা বাড়ানো হয় যেন তারা জেভার সচেতনতার জন্য তাদের কাজ গুলোকে এগিয়ে নিতে পারে।						
যারা জেভার বিষয়ে সংবেদনশীল তারাই আমার সংস্থায় প্রোগ্রাম/প্রকল্প পরিকল্পনায়, বাস্তবায়নে, মূল্যায়নে (ভিএফএম) এবং উপদেষ্টা মন্ডলীতে থাকে।						
আমার প্রতিষ্ঠানে প্রোগ্রাম /প্রকল্প পরিকল্পনায় ,বাস্তবায়ন, মূল্যায়ন এবং উপদেষ্টা মন্ডলীর কমপক্ষে একজন যে কি না জেভার বিষয়ে বিশেষ জ্ঞান ও দক্ষতা সম্পন্ন সে অন্তর্ভুক্ত হয়।						
জেভার বিশ্লেষণের ভিত্তিতে কর্মসূচি পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া তৈরী হয়।						
জেভার বিশ্লেষণের ভিত্তিতে কর্মসূচি মূল্যায়ন প্রক্রিয়া তৈরী হয়।						
সাব টোটাল						
মোট নম্বর						

সংস্থার সক্ষমতা	১ খুবই কম মাত্রায়	২ কম মাত্রায়	৩ মোটামুটি	৪ খুব ভাল	৫ অসাধারণ	মোট নম্বর (ভাগ দিন ৬ দিয়ে)
আমার সংস্থায় জেভার ইস্যুগুলি আন্তরিকতার সাথে গ্রহণ করা হয় এবং তা সকল সহকর্মীদের (নারী, পুরুষ) সাথে খোলাখুলিভাবে আলোচনা করা হয়।						

জেডার বিষয়ক উন্নয়নের ক্ষেত্রে মাঠ পর্যায়ে নেতাদের মধ্যে জেডার ইস্যুগুলিতে সবলতা/দক্ষতার ব্যাপারে আমার সংস্থার যথেষ্ট সুনাম ও মর্যাদা রয়েছে।						
গত তিন বছরে আমার সংস্থায় নারীদের জন্য কাজের পরিবেশের যথেষ্ট উন্নয়ন ঘটেছে।						
জেডার সমতা আনয়নে আমার প্রতিষ্ঠানের সহকর্মীরা প্রতিশ্রুতিবদ্ধ						
জেডার মূলশ্রোতধারাকরণে আমার প্রতিষ্ঠান কর্মসূচি এবং বাস্তবায়নে অভূতপূর্ব উন্নতি সাধন করেছে।						
সাব টোটাল						
মোট নম্বর						

জবাবদিহিতা	১ খুবই কম মাত্রায়	২ কম মাত্রায়	৩ মোটামুটি	৪ খুব ভাল	৫ অসাধারণ	মোট নম্বর (ভাগ দিন ৬ দিয়ে)
যে সমস্ত তথ্য কর্মসূচি এবং প্রকল্পের জন্য সংগ্রহ করা হয় তা লিঙ্গ ভিত্তিক বিভাজিত।						
প্রকল্প এবং কর্মসূচিতে জেডার ইমপেট্ট মনিটরিং এবং মূল্যায়ন করা হয়।						
আমার সংস্থা কর্মসূচি এবং প্রকল্পে নারী, পুরুষ, বালক, বালিকার মধ্যে সম সুবিধা এবং সম অংশগ্রহন নিশ্চিত করে।						
জব ডেসক্রিপশনস /জব পারফরমেন্স বৈশিষ্ট্যের মধ্যে জেডার সচেতনতা অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।						
সাব টোটাল						
মোট নম্বর						

রাজনৈতিক ইচ্ছা	১ খুবই কম মাত্রায়	২ কম মাত্রায়	৩ মোটামুটি	৪ খুব ভাল	৫ অসাধারণ	মোট নম্বর (ভাগ দিন ৬ দিয়ে)
কর্মসূচি এবং প্রকল্পে জেডার সমতায় সমন্বয়সাধন সংস্থার ম্যানডেট						
আমার সংস্থায় লিখিত দলিল রয়েছে যা জেডার সমতার অঙ্গিকারকে অনুমোদন দেয়।						
উদ্ধর্তন ব্যবস্থাপনা সক্রিয়ভাবে সহায়তা দেয় এবং সহায়তা নেয় আমাদের পলিসি থেকে জেডার সমতার জন্য।						
বিগত কয়েক বছরে উদ্ধর্তন ব্যবস্থাপনায় নারীদের প্রতিনিধিত্ব ব্যাপকভাবে বৃদ্ধি পেয়েছে						
আমার সংস্থা জেডার সমতাভিত্তিক কাজে সহায়তা দেবার জন্য যথেষ্ট অর্থনৈতিক সম্পদের বাজেট তৈরী করেছে						
সাব টোটাল						
মোট নম্বর						

স্কোরিং ব্যাখ্যা :

২	জেভার সক্ষমতা এবং মূলশ্রোতধারাকরনের উন্নতির জন্য সংস্থা বেশ কিছু কাজ গ্রহন করেছে।
২-৩	জেভার সক্ষমতা এবং মূলশ্রোতধারাকরনে সঠিক পথে সংস্থা এগিয়ে চলছে,কিন্তু এখন কিছু কাজ বাকী রয়েছে।
৪	জেভার মূলশ্রোতধারাকরনে সংস্থাটি জেভার সক্ষমতা জর্জন করেছে ,কিন্তু এগুলোকে টিকিয়ে রাখাই একটা বড় চ্যালেঞ্জ।
৫	জেভার মূলশ্রোতধারাকরনে সংস্থাটি তাদের প্রতিশ্রুতি বাস্তবায়ন ও প্রদর্শন করেছে। অভিনন্দন

অধিবেশন ১০

কার্য পরিকল্পনা



প্রক্রিয়া

- সহায়ক পূর্বের অধিবেশনের সূত্র ধরে নতুন অধিবেশনে সকলকে স্বাগত জানিয়ে বলবেন, জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ প্রক্রিয়া সম্পর্কে আমরা জেনেছি এখন সেই জানার প্রক্রিয়াকে তরান্বিত করতে আমরা সংস্থা অনুযায়ী কি কি কাজ করব তার একটি একশন প্লান করবো।
- সংস্থা অনুযায়ী অংশগ্রহনকারীদের ভাগ করবেন এবং প্রত্যেক দলকে নির্দিষ্ট ফরমেটটি প্রদান করবেন।
- প্রত্যেক দলকে ফরমেটটি উদহারণ সহ বুঝিয়ে দিবেন, এবং প্লান করতে সহায়তা করবেন।
- এখানে সহায়ক খেয়াল রাখবেন যে অংশগ্রহনকারীরা যেন জেডার মেইনস্ট্রিমিং একটিভিটিস চিহ্নিত করতে পারে এবং সে গুলোর আলোকে প্লান অব একশন করতে পারে।
- প্রত্যেক দল তাদের প্রকল্পের আলোকে জেডার মেইনস্ট্রিমিং একটিভিটিস চিহ্নিত করবে এবং সেই আলোকে তা উপস্থাপন করবে।
- এভাবে প্রত্যেক দলকে তার কাজ হয়ে গেলে উপস্থাপনের আহ্বান জানাবেন এবং উপস্থাপন শেষে বিশ্লেষণ করে ব্যাখ্যা প্রদানে সহায়তা করবেন।
- সকলে পরিকার ভাবে বুঝতে পেরেছে নিশ্চিত হয়ে অধিবেশন সমাপ্ত করবেন।

সহায়ক তথ্য

খিম ভিত্তিক জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ কাজ সমূহ কার্য পরিকল্পনা (উদাহরণ)

কমন রিয়া চিহ্নিতকরণ	সহায্য কাজ সমূহ	চাৰ্গেট				টোটাল চাৰ্গেট	অংশগ্রহনকারীর সংখ্যা				জনসংখ্যা ক্যাটাগরি	বাজেট				মন্তব্য
		১ম বছর	২য় বছর	৩য় বছর	৪র্থ বছর		পুরুষ	নারী	বালক	বালিকা		১ম বছর	২য় বছর	৩য় বছর	৪র্থ বছর	
ক্যাটারিং উন্নয়ন	জেডার ধারণার উপর ষ্টাফদের প্রশিক্ষণ জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ বিষয়ক ওরিয়েন্টেশন	২	৩			৫	৫৭	৩৩			প্রকল্প ষ্টাফ	৬২১ ৮৯০	৪০০ ০০			
নারীর অর্থনৈতিক উন্নয়ন	আইজিএ সাপোর্ট শিশু শ্রমিকদের পরিবারে	২০	৮০	৫০	০	১৫০	০	১৫০	০	০	শিশু শ্রমিকদের মায়েদের	৮৪৪ ০০০	৮২৪ ০০০			
সামাজিক সীতির পরিবর্তন ও নারীর প্রতি বৈষম্য বা অসমতা নিরসন																

সেবা ও সম্পদে প্রবেশপন্থা তা এবং নিয়ন্ত্রন																			
পার্টনার সংস্থা গুলোতে জেডার মেইনট্রিনিং	জেডার অডিট	১১		৪	১৫						সংস্থার কর্মী	৩৩০ ০০০							
	জেডার পলিসি রিভিউ	৫	৬		৪	১৫					সংস্থার কর্মী								
	শিশু সুরক্ষা পলিসি রিভিউ	১১	০	০	৪	১৫					সংস্থার কর্মী	৪০০ ০০০							
	জেডার কমিটি গঠন	১১	০	০	৪	১৫					সংস্থার কর্মী								

কর্মপরিকল্পনা (৫টি নির্দিষ্ট বিষয়ে) যাচাই

থিমेटিক এরিয়া :

সংস্থার নাম :

তারিখ:

ক্রম নং	নির্দিষ্ট বিষয়/কমন এরিয়া	টার্গেট (প্রকল্প শুরু থেকে এ পর্যন্ত)	টার্গেট অর্জন (প্রকল্প শুরু থেকে এ পর্যন্ত)	নির্দিষ্ট বিষয়ের/কমন এরিয়ার উপর যে সমস্ত কাজ করা হয়েছে	অংশগ্রহনকারী					বাজেট ব্যয় (নির্দিষ্ট এরিয়া ভিত্তিক)	আউটপুট/আউটকাম (নির্দিষ্ট বিষয়/এরিয়া ভিত্তিক)	ল্যানিং কেস স্টাডি (এরিয়া ভিত্তিক ল্যানিং কেস এর সংখ্যা)
					নারী	পুরুষ	প্রতিবন্ধী	আদিবাসি	৩য় লিঙ্গ			
১	ক্যাপাসিটি বিস্তৃতি											
২	নারীর অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন											
৩	সামাজিক বিধির পরিবর্তন এবং বৈষম্য/অসমতা কমানো											
৪	নারী নেতৃত্ব উন্নয়ন এবং প্রমোশন (বিভিন্ন কমিটি ও ফোরামে প্রতিনিধিত্ব)											
৫	সেবা এবং সম্পদে প্রবেশপন্থা এবং নিয়ন্ত্রন											

৬	জেভার মেইনস্ট্রিমিং সহযোগি সংস্থায়								
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

নারীর ক্যাপাসিটি বিল্ডিং কোন কোন ক্ষেত্রে ঘটেছে এবং গুণগত কি কি পরিবর্তন ঘটেছে সুনির্দিষ্ট করে লিখুন:

নারীর অর্থনৈতিক ক্ষমতায়নে কোন কোন ক্ষেত্রে কি কি গুণগত পরিবর্তন ঘটেছে সুনির্দিষ্ট করুন এবং অর্থব্যবস্থাপনায় তার নিয়ন্ত্রন প্রতিষ্ঠিত হয়েছে কি না লিখুন (যে বিষয় গুলো ডকুমেন্টেশন যোগ্য সেগুলোও উল্লেখ করুন)

সামাজিক বিধির পরিবর্তন এবং বৈষম্য/ অসমতা কোথায় কোথায় কি কি গুণগত পরিবর্তন হয়েছে তা সুনির্দিষ্ট করে লিখুন (যে বিষয় গুলো ডকুমেন্টেশন যোগ্য সেগুলোও উল্লেখ করুন)

নারী নেতৃত্ব উন্নয়ন এবং প্রমোশন (বিভিন্ন কমিটি ও ফোরামে প্রতিনিধিত্ব কতজন করছে এরমধ্যে কতজন সিদ্ধান্ত গ্রহন প্রক্রিয়ায় যুক্ত লিখুন (নারী নেতৃত্বের যে বিষয় গুলো ডকুমেন্টেশন যোগ্য সেগুলোও উল্লেখ করুন)

কোন কোন সেবা প্রতিষ্ঠানে নারীদের কি কি গুণগত সেবা এবং সম্পদে প্রবেশাধিকার ঘটেছে এবং তাদের নিয়ন্ত্রন প্রতিষ্ঠিত হয়েছে (যে বিষয় গুলো ডকুমেন্টেশন যোগ্য সেগুলোও উল্লেখ করুন):

জেভার মেইনস্ট্রিমিং এর চ্যালেঞ্জ গুলো কি ধরনের

আপনাদের সুপারিশ

সমাপনী অধিবেশন

প্রক্রিয়া

- অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে বলুন, ৩ দিন ধরে জেডার মূলশ্রোতধারাকরণ বিষয়ক যে প্রশিক্ষণটিতে আমরা অংশগ্রহণ করেছি তাতে বিভিন্ন বিষয় সম্পর্কে আলোচনা করেছি।
- অংশগ্রহণকারীদের প্রশিক্ষণ পরবর্তী শিখন যাচাই এ অংশ নিতে আমন্ত্রণ জানাবেন এবং বলবেন, প্রশিক্ষণটি পরবর্তী সময়ে আরও কীভাবে ফলপ্রসূ করা যায় এবং কোন কোন বিষয়গুলো নতুন করে অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে বা বিবেচনায় রাখা উচিত সে বিষয়ে লিখিতভাবে নিজেদের মন্তব্য প্রদান করবো।
- এবার প্রত্যেক অংশগ্রহণকারীর জন্য পূর্ব থেকে প্রস্তুত করে রাখা প্রশিক্ষণ শিখন যাচাই এবং প্রশিক্ষণ মূল্যায়নপত্রএকটি করে প্রদান করবেন। কাজটি করতে ১৫ মিনিট সময় দিবেন।
- প্রত্যেককে কাজটি করতে উৎসাহিত করবেন এবং কোনো জায়গায় কারো বুঝতে অসুবিধা হলে যথাযথভাবে বুঝিয়ে দিবেন।
- সকলের লেখা শেষ হলে পূরণকৃত মূল্যায়নপত্র এবং ফরমেটগুলো সংগ্রহ করবেন।
- অধিবেশনের এ পর্যায়ে পুরো দলকে কক্ষের মধ্যে বৃত্তাকারে দাঁড়াতে অনুরোধ জানাবেন।
- এবার, প্রত্যেকের নিকট থেকে পুরো প্রশিক্ষণের উপর সংক্ষিপ্ত অনুভূতি গ্রহণ করবেন।
- এ পর্যায়ে প্রশিক্ষণে যদি সার্টিফিকেট দেয়ার সিদ্ধান্ত হয় তবে অংশগ্রহণকারীদের তা প্রদান করবেন।
- এরপর আয়োজনকারী বা সংগঠকদের মধ্য থেকে প্রশিক্ষণ সম্পর্কে কিছু বলার জন্য আহ্বান জানাবেন।
- অতঃপর প্রত্যেকের বলা শেষ হলে প্রশিক্ষণ সম্পর্কে কিছু কথা বলে আয়োজক এবং অংশগ্রহণকারীসকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে প্রশিক্ষণ শেষ করবেন।

জেভার মূলস্রোতধারাকরণ ভাবনা মূল্যায়ন

ক্রম নং	বিষয়	হ্যাঁ	না
১	যুগ যুগ ধরে কি নারীকে পিছিয়ে রাখা হয়েছে?		
২	নারী কি নির্যাতনের শিকার পরিবার,সমাজ ও রাষ্ট্রে		
৩	নারী কি বৈষম্যের শিকার?		
৪	নারী পুরুষের মধ্যে অসমতা আছে এবং তা সমাজ দ্বারা সৃষ্ট		
৫	৮০% নারী পরিবারের পুরুষ সদস্য দ্বারা নির্যাতনের শিকার পরিবারের মধ্যেই		
৬	পরিবার ও সমাজে নারীকে অধস্তন হিসেবে দেখা হয়		
৭	নারীর নিরাপত্তাহীনতা পুরুষের চেয়ে বেশী		
৮	পুরুষতান্ত্রিক মতাদর্শ কোন পুরুষের বিরুদ্ধে নয়		
৯	সমাজে একজন নারীও পুরুষতান্ত্রিক মতাদর্শের ধারক ও বাহক		
১০	সহিংসতামুক্ত ও বৈষম্যহীন জীবন যাপন নারীর অধিকার		
১১	নারীবাদ একটি মতবাদ ,একটি আদর্শ যা পরিবার,সমাজ ও রাষ্ট্রে নারীর সমান অধিকার ও মর্যাদাপূর্ণ জীবন যাপনের কথা বলে		
১২	নারীবাদ বৈষম্যহীন সমাজ ব্যবস্থা গড়ার লক্ষ্যে একটি আন্দোলন		
১৩	নারী উন্নয়ন ও মানবাধিকার নিশ্চিত হলে পরিবারেরই উন্নয়ন ঘটে		
১৪	নারী একজন মানুষ -সকল মানবাধিকার ও আইনগত অধিকার তার প্রাপ্য এবং এগুলো ভোগ,চর্চা করার অধিকার তার রয়েছে		
১৫	সমতার লক্ষ্যে পৌছাতে প্রয়োজন সকলের সমন্বিত উদ্যোগ ও ব্যবস্থা		
১৬	নারী পুরুষের মধ্যে পারস্পারিক শ্রদ্ধাবোধ বৈষম্যমুক্ত ও সমতাভিত্তিক সমাজ গড়তে খুব প্রয়োজন		
১৭	কোন নারী বা মেয়ে শিশু ধর্ষনের শিকার হলে ,এসিড আক্রমণের শিকার হলে বা যে কোন ধরনের নির্যাতনের শিকার হলে আমি ব্যথিত হই		
১৮	নারীর প্রতি সহিংসতা ও নারীর মানবাধিকার লংঘনের এই অবস্থার পরিবর্তন দেখতে চাই		
১৯	সমাজ দ্বারা সৃষ্ট নারী পুরুষের ভূমিকা পরিবর্তন যোগ্য		
২০	বৈষম্যহীন ,সমতাভিত্তিক সমাজ গড়তে রাষ্ট্রের একজন নাগরিক হিসেবে আমারও কিছু করণীয় আছে এটা আমি অনুভব করি		
২১	নারীর মর্যাদা ও মানবাধিকারের নীতিতে আমি বিশ্বাসী		

প্রশিক্ষণ পূর্ববর্তী ও পরবর্তী ধারণা যাচাই ফরমেট

অংশগ্রহণকারীর নাম:

তারিখ:

১.নারীর অধিকার বলতে আপনি কি বোঝেন?

২. জেন্ডার মূলশ্রেণীতধারাকরণ এবং এর ধাপ সমূহ

৪.জেন্ডার সূচক নির্ধারণে বিবেচ্য বিষয়

৫. জেন্ডার অডিটিং বলতে আপনার ধারণা

তথ্যসূত্র:

- জাতিসংঘের ঘোষণাপত্র
- বাংলাদেশ সরকারের এসডিজি বাংলা ভার্সন
- নারী উন্নয়ন নীতি ২০১১
- সিডও সনদ, বেইজিং প্লাটফরম ফর অ্যাকশন
- গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সংবিধান
- মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের জেভার মূলধারাকরণ ম্যানুয়াল
- প্রচারাভিযান "মর্যাদায় গড়ি সমতা" সংশ্লিষ্ট জেভার পরিভাষা ও ধারণা-বনশ্রী মিত্র নিয়োগী
- জেভার বিশ্লেষণ ফরমেট, জেভার ইনডিকেটর ফরমেট, জেভার মূলস্রোতধারাকরণ ফরমেট, বনশ্রী মিত্র নিয়োগী মানুষের জন্য ফাউন্ডেশন
- নারী ও মেয়ে শিশুর প্রতি জেভারভিত্তিক সহিংসতা প্রতিরোধে পুরুষ ও কিশোরের সম্পৃক্তকরণ শীর্ষক প্রশিক্ষণ সহায়িকা -সেলিনা আহমেদ, নিগার সুলতানা, ফিরোজুল ইসলাম মিলন
- জেভার ও উন্নয়ন মডিউল - শুভাশীষ চন্দ্র মহন্ত
- https://www.undp.org/content/dam/undp/library/Environment%20and%20Energy/Sustainable%20Energy/Gender_Mainstreaming_Training_Manual_2007.pdf
- <http://www1.uneca.org/Portals/ngm/Documents/Kenya-Gender-Training-Manual.pdf>
- [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/9E015C850578EF53C2257A750029B512/\\$file/MoWA_UNDP_Gender%20Mainstreaming_English.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/9E015C850578EF53C2257A750029B512/$file/MoWA_UNDP_Gender%20Mainstreaming_English.pdf)