বাংলাদেশ সশস্ত্র বাহিনীতে জেন্ডার পরিপ্রেক্ষিত

ভূমিকা

১। প্রাচীনকাল থেকে যুদ্ধবিদ্যায় শারীরিক সক্ষমতাকে অগ্রাধিকার দেওয়ার কারণে বিশ্বব্যাপী সামরিক বাহিনীতে পুরুষদেরকেই উপযুক্ত বলে বিবেচনা করা হতো। তবে সময়ের সাথে সাথে যুদ্ধে নারীদের অংশগ্রহণ ক্রমশ বৃদ্ধি পেয়েছে। সামরিক বাহিনীর বিদ্যমান আইন, বিধি ও নীতিমালায় নারীদের জন্য বিশেষ কোনো নীতিমালা না থাকলেও প্রচলিত কাঠামোর অধীনে নারী সদস্যদের দায়িত্ব পালনে বড় ধরনের বাধা পরিলক্ষিত হয়নি। সশস্ত্র বাহিনীতে নারীদের ভারসাম্যপূর্ণ ও কার্যকর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য 'জেন্ডার পরিপ্রেক্ষিত' সম্পর্কে সংশ্লিষ্ট সকলের সুস্পষ্ট ধারণা থাকা অপরিহার্য। এটি ভবিষ্যৎ কর্মপন্থা নির্ধারণের পাশাপাশি প্রয়োজনে আইন, বিধি ও নীতিমালা প্রণয়ন/ সংশোধনে সহায়ক হবে। নারী, শান্তি ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত বিষয়াবলীতে কার্যকর ভূমিকা পালনের লক্ষ্যে বাংলাদেশ সশস্ত্র বাহিনীতে ২০১৯ সালে জেন্ডার উপদেষ্টা নিয়োগ করা হয়। যেহেতু নারী সদস্যদের অন্তর্ভুক্তি ধীরে ধীরে বৃদ্ধি পাচ্ছে, তাই জেন্ডার সম্পর্কিত বিষয়গুলোর প্রতি যথাযথ দৃষ্টিপাত এখন সময়ের দাবি।

২। ২০০০ সালে জাতিসংঘ কর্তৃক গৃহীত Security Council Resolution (SCR) 1325 অনুযায়ী সকল সদস্য রাষ্ট্রকে শান্তি ও নিরাপত্তা রক্ষা এবং উন্নয়নের ক্ষেত্রে নারীদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি এবং শান্তিরক্ষা কার্যক্রমে জেন্ডার পরিপ্রেক্ষিত অন্তর্ভুক্ত করার আহ্বান জানানো হয়। এই প্রেক্ষিতে, বাংলাদেশ সরকার নারী, শান্তি ও নিরাপত্তা জাতীয় কর্মপরিকল্পনা ২০১৯-২০২৫ প্রণয়ন করে, যেখানে সকল মন্ত্রণালয়, বিভাগ ও সংস্থার মতো বাংলাদেশ সশস্ত্র বাহিনীর জন্যও জেন্ডার পরিপ্রেক্ষিত অন্তর্ভুক্তির সুনির্দিষ্ট নির্দেশনা রয়েছে। এছাড়াও, সর্বস্তরে নারীদের অংশগ্রহণ ও ক্ষমতায়ন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে বাংলাদেশ সরকার জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ২০১১ প্রণয়ন করেছে, যেখানে প্রতিটি মন্ত্রণালয়, বিভাগ ও সংস্থাকে তাদের নিজ নিজ কর্মপরিকল্পনায় জেন্ডার পরিপ্রেক্ষিত প্রতিফলনের নির্দেশনা দেওয়া হয়েছে। আরও উল্লেখ্য যে, বাংলাদেশ সশস্ত্র বাহিনী UN

Women এর সাথে বিভিন্ন উন্নয়নমূলক কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করছে এবং এই কার্যক্রমগুলো সফলভাবে বাস্তবায়নের লক্ষ্যে জেন্ডার পরিপ্রেক্ষিতকে প্রাতিষ্ঠানিকভাবে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।

৩। উপর্যুক্ত প্রেক্ষাপটে, জাতিসংঘের SCR 1325 বাস্তবায়নের অংশ হিসেবে প্রণীত নারী, শান্তি ও নিরাপত্তা জাতীয় কর্মপরিকল্পনা ২০১৯-২০২৫ এবং জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ২০১১ এর আলোকে বাংলাদেশ সশস্ত্র বাহিনীর জন্য 'জেন্ডার পরিপ্রেক্ষিত' শীর্ষক একটি ধারণাপত্র (Concept Paper) প্রণয়ন করা অত্যন্ত জরুরি। এই ধারণাপত্র সশস্ত্র বাহিনীতে জেন্ডার সমতা ও ন্যায্যতা প্রতিষ্ঠায় দিকনির্দেশনামূলক ভূমিকা রাখবে।

উদ্দেশ্য

৪। জেন্ডার (Gender) বিষয়ে জানা। জেন্ডার বিষয়ে অর্থাৎ জেন্ডার সমস্যা (Gender Issues), জেন্ডার গতানুগতিকতা (Gender Stereotypes), জেন্ডার সমতা (Gender Equality) এবং জেন্ডার ন্যায্যতার (Gender Equity) গুরুত্ব সম্পর্কে সকলকে শিক্ষিত ও সচেতন করে তোলা।

সংজ্ঞাসমূহ

৫। জেন্ডার (Gender)। জেন্ডার সামাজিকভাবে নির্মিত/চিন্তিত ভূমিকা, আচরণ, কার্যকলাপ এবং বৈশিষ্ট্যগুলি নির্ধারণ করে যা একটি নির্দিষ্ট সমাজ পুরুষ এবং মহিলাদের জন্য উপযুক্ত বলে মনে করে। জেন্ডার হলো একটি সামাজিক গঠন (Social Construct) যা সামাজিক এবং সাংস্কৃতিকভাবে নির্ধারিত ভূমিকা যা পুরুষ এবং মহিলাদের অনুসরণ করার কথা বলে।

৬। জেন্ডার এ্যাডভাইজার (GENAD)। জেন্ডার এ্যাডভাইজার সাধারণত কমান্ডার এবং সংশ্লিষ্ট স্টাফদের জেন্ডার পরিপ্রেক্ষিত কৌশল (Strategy) বাস্তবায়নের লক্ষ্যে প্রধান উপদেষ্টা হিসেবে কাজ করে থাকেন। জেন্ডার এ্যাডভাইজার এর দায়িত্বটি একটি মুখ্য কর্তব্য বা ভূমিকা এবং তিনি এ বিষয়ে আনুষ্ঠানিকভাবে প্রশিক্ষিত হয়ে থাকেন। নারী বা পুরুষ উভয়েই জেন্ডার এ্যাডভাইজার এর দায়িত্ব পালন করতে পারবেন।

৭। <u>জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট (GFP)</u>। সাধারণত একটি প্রতিষ্ঠানের মধ্য হতে একজন ব্যক্তি জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট হিসেবে নিয়োগ প্রাপ্ত হয়ে থাকেন এবং তিনি উক্ত প্রতিষ্ঠানের সকল সদস্যদের জেন্ডার বিষয়ক প্রশিক্ষণ প্রদান, জেন্ডার পরিপ্রেক্ষিত পরিকল্পনা, সম্পাদন, মূল্যায়ন এবং এ সম্পর্কে সকল প্রকার রিপোর্ট সম্পাদন ও সমন্বয় করে থাকেন। এটি সাধারণত উক্ত সদস্য মূল দায়িত্বের পাশাপাশি অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসেবে পালন করে থাকেন এবং উক্ত বিষয়ে তার আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ বাধ্যতামূলক নয়। তবে নিয়োজিত জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট এর আধুনিক জেন্ডার পরিপ্রেক্ষিত/দৃষ্টিভঙ্গি সম্পর্কে সম্যক ধারণা থাকা প্রয়োজন।

৮। <u>জেন্ডার গতানুগতিক মনোভাব (Gender Stereotypes</u>। জেন্ডার গতানুগতিকতা (Stereotypes) হল একটি অতি সরলীকৃত এবং প্রচলিত ধারণা বা চিত্র, যা কোনো মানুষ বা বস্তুকে লিঙ্গের দৃষ্টিকোন থেকে আখ্যা বা সংজ্ঞায়িত করতে ব্যবহৃত হয়। জেন্ডার মূলত পুরুষ এবং মহিলা সম্পর্কিত বৈশিষ্ট্যগুলি সম্পর্কে মানুষের বিশ্বাসসমূহ তুলে ধরে।

৯। <u>জেন্ডার মূলধারা (Gender Mainstreaming)</u>। জেন্ডার মূলধারা হচ্ছে নারী ও পুরুষ উভয়ের সুবিধার জন্য নারীকে সমাজ ও রাষ্ট্রের সর্বক্ষেত্রে সম্পৃক্ত করার প্রক্রিয়া। এটি লিঙ্গ সমতার দৃষ্টিকোণ থেকে নীতি, আইন, কর্মসূচি এবং প্রকল্প যা সমাজ এবং সম্প্রদায়ের উন্নয়ন পরিকল্পনার একটি কার্যকরী কৌশল।

১০। <u>জেন্ডার সমতা (Gender Equality)</u>। নারী পুরুষের মাঝে সম্মান, মর্যাদা ও অধিকারে সমান অবস্থান এবং সকল ক্ষেত্রে সমান বিকাশের সুযোগ তৈরী করা ও নারী সদস্যদের উপযুক্ততার ভিত্তিতে উপযুক্ত পর্যায়ে সিদ্ধান্ত প্রক্রিয়ায় সম্পৃক্ত করা। জেন্ডার সমতা মানে সশস্ত্র বাহিনীতে সকলকে সমানভাবে দেখা নয়, বরং সকলকে উপযুক্ততার নিরিখে সুযোগ দেয়া/বিবেচনা করা।

১১। <u>জেন্ডার ন্যায্যতা (Gender Equity)</u> । ন্যায্যতা নিশ্চিত করার জন্য বিভিন্ন জেন্ডার এর চাহিদা অনুযায়ী উপযুক্ত সহায়তা ও সুযোগ প্রদান করা, যাতে সবার জন্য সমান ফলাফল অর্জিত হয়। এটি মূলত ভিন্ন ভিন্ন গোষ্ঠীর সামনে থাকা প্রতিবন্ধকতাগুলো দূর করার উপর গুরুত্ব দেয়।

১২। <u>জেন্ডার অনুপাত (Gender Parity)</u>। জেন্ডার অনুপাত হল একটি পরিসংখ্যানগত পরিমাপ যা একটি নির্দিষ্ট জনসংখ্যার পুরুষ এবং মহিলা, অথবা ছেলে এবং মেয়েদের মধ্যে অনুপাত বর্ণনা করতে ব্যবহৃত হয়। জেন্ডার অনুপাত বলতে কোনো নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের সমান প্রতিনিধিত্বকে বোঝায়। উদাহরণ হিসেবে সংগঠনগত নেতৃত্ব বা উচ্চশিক্ষায় নারী- পুরুষের সমান অংশগ্রহণকে জেন্ডার অনুপাত বলা হয়।

১৩। <u>জেন্ডার বৈষম্য (Gender Discrimination)</u>। সমাজসৃষ্ট জেন্ডার ভিত্তিক প্রচলিত ভূমিকা ও প্রথা সংশ্লিষ্ট বিভেদ, অসমতা বা বাধাসমূহ যা মানুষকে সমান মানবিক অধিকার থেকে বঞ্চিত করে। বেশীর ভাগ ক্ষেত্রে নারীরা পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রীয় ব্যবস্থায় বৈষম্যের শিকার হন বলে আলোচনা রয়েছে। তাই জেন্ডার সমতার আলোচনায় নারীর অসম অবস্থা ও অবস্থানের বিবেচনা করা প্রয়োজন।

<u>সশস্ত্র বাহিনীতে জেন্ডার ডাইভারসিটির প্রেক্ষাপট</u>

১৪। <u>সাংবিধানিক নির্দেশনা</u>। নারী উন্নয়নে সুষম পরিকল্পনা ও সম্মিলিত প্রয়াস গ্রহণ করা আবশ্যক। এ লক্ষ্যে বাংলাদেশের সংবিধানে রাষ্ট্র পরিচালনার মূলনীতি হিসেবে অনুচ্ছেদ ১৯(৩) এ রাষ্ট্র জাতীয় জীবনের সকল ক্ষেত্রে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করবে বলে নির্দেশনা রয়েছে, যা মৌলিক অধিকার হিসেবে অনুচ্ছেদ ২৮ এ পুনর্ব্যক্ত করা হয়েছে। এ বিষয়সমূহ বাস্তবায়নে বাংলাদেশ সরকার বিশেষভাবে গুরুত্ব প্রদান করেছে। এর অংশ হিসেবে স্বাধীনতার পর হতেই নারী সদস্যদেরকে সেনাবাহিনীর চিকিৎসা কোর এ, ২০০০ সাল হতে বাংলাদেশ নৌবাহিনী, বিমানবাহিনী এবং ২০০১ সাল হতে বাংলাদেশ সেনাবাহিনীর সাধারণ দায়িত্বে নারী কর্মকর্তা এবং ২০১৪ সাল হতে বাংলাদেশ সেনাবাহিনী, ২০১৬ সাল হতে বাংলাদেশ নৌবাহিনী এবং ২০২০ সাল হতে বাংলাদেশ বিমানবাহিনীতে নারী সদস্যদেরকে রিক্রুট করা হচ্ছে।

১৫। <u>সমাজের অগ্রগতি</u>। দেশের প্রায় ৫০ ভাগ নারী। বাংলাদেশের আর্থ সামাজিক উন্নয়নে নারীগণ চিরায়তভাবেই গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেছেন, যা কাজী নজরুল ইসলামের – “বিশ্বে যা কিছু মহান সৃষ্টি চির কল্যাণকর, অর্ধেক তার করিয়াছে নারী অর্ধেক তার নর”, এই মহান উপলব্ধির মাধ্যমে পরিস্ফুটিত

হয়েছে। দেশের সার্বিক উন্নয়নের জন্য অর্ধেক জনশক্তিকে অকার্যকর রেখে দেশের কাঙ্খিত উন্নয়ন সম্ভব নয়। একারণে সরকার জাতীয় জীবনের সকল ক্ষেত্রে নারীদের অংশগ্রহণের ব্যবস্থা/পরিকল্পনা করেছে। সশস্ত্র বাহিনীতে নারীদের অংশগ্রহণ এবং সফলভাবে দায়িত্ব পালন জাতীয় জীবনের অন্যান্য সকল ক্ষেত্রে নারীর অগ্রায়নে বিশেষ ভাবে উৎসাহিত করবে।

১৬। <u>সামাজিক ও ধর্মীয় পরিপ্রেক্ষিত</u>। বাংলাদেশ সংখ্যাগরিষ্ঠ মুসলিম জনগণের দেশ। তবে ঐতিহ্যগত দিক থেকে ধর্ম- বর্ণ নির্বিশেষে এদেশের মানুষ সাধারণভাবে কিছুটা রক্ষণশীল, যা বাংলাদেশের সমাজ ব্যবস্থার অন্যতম শক্তিও বটে। বাংলাদেশে জনশক্তির তুলনায় পূর্বে কর্মসংস্থান (employment) কম থাকায় বিশ্বের অন্যান্য অনেক দেশের মত নারীরা ঘরের বাইরের মাঠের কাজে খুব বেশি সম্পৃক্ত ছিল না। তবে সময়ের পরিক্রমায় সমাজ উপলব্ধি করেছে যে, সার্বিক উন্নয়ন ও অগ্রগতির জন্য নারীদেরকে কাজ করার সুযোগ দিতে হবে। সামাজিক মূল্যবোধকে বিবেচনায় নিয়ে নারীদেরকে কাজের সুযোগ দেয়া হলে তা পরিবার, সমাজ ও দেশের জন্য কল্যাণকর হবে। এ লক্ষ্যে জাতীয় জীবনের সর্বক্ষেত্রে নারীর অংশগ্রহণ ইতিমধ্যেই বেড়েছে এবং তা আরো বৃদ্ধি করার প্রক্রিয়া চলমান রয়েছে।

১৭। <u>আধুনিকতা ও সমাজ ব্যবস্থার মেলবন্ধন রাখা</u>। বিশ্বের অগ্রসরতা যত ভাল ও দ্রুত হোক না কেন, সমাজ বিশ্বের পরিবর্তন গুলো ধীরে ধীরে গ্রহণ করে। সমাজ, সমাজ ব্যবস্থা এবং সমাজে প্রচলিত ধারা মানবজীবনকে মহিমান্বিত করে। সমাজের প্রচলিত ধারাকে তুচ্ছ/অবজ্ঞা করা সমীচীন নয়। সামাজিক উন্নয়নের ক্ষেত্রে আধুনিকতা গ্রহণ করতে হবে, তবে তা সুচিন্তিত পন্থায় গ্রহণ করাই সমীচীন।

১৮। <u>সশস্ত্র বাহিনীতে জেন্ডার রেস্পন্সিভ পরিবেশ তৈরীতে বিবেচ্য বিষয়</u>

ক। সশস্ত্র বাহিনীর ৯৫ শতাংশের বেশী সদস্যই বর্তমানে পুরুষ। তবে সরকারের নারী নীতির আলোকে ধীরে ধীরে নারী সদস্যদের সংখ্যা বাড়ছে। নারী বান্ধব কর্মক্ষেত্র প্রস্তুতিতে নারীদের তুলনায় এই ৯৫% সদস্যদেরকে নারী ও কন্যা শিশুর বিশেষ প্রয়োজনীয়তা এবং নারী সদস্যদের সামাজিক অগ্রাধিকারের বিষয়ে জানা আবশ্যক।

খ। বিশ্বের অনেক দেশের মত বাংলাদেশের নারীগণ কর্মজীবি হলেও পরিবার দেখাশুনার প্রধানতঃ দায়িত্ব তাদের উপরেই বর্তায়। কর্মব্যস্ত পেশাগত দায়িত্বপালনের পর ব্যক্তিগত সময়ে নারীকে তার পরিবার দেখাশুনা করতে হয়। এ বিষয়টি নারীসদস্যদের জন্য বেশ চাপ সৃষ্টি করে বিধায় এ বিষয়ে বিবেচনা থাকা প্রয়োজন।

গ। প্রাতিষ্ঠানিক দৃষ্টি ভঙ্গি থেকে সকল কর্মচারীকে নিজ দায়িত্ব যথাযথ ভাবে পালন করতে হয়। যে দায়িত্বে যতটুকু শ্রম ও মেধা দেয়া প্রয়োজন ততটুকু সকল সদস্যকে দিতে হবে, তা না হলে প্রতিষ্ঠানে দুর্বলতা দেখা দিবে। তবে পারিবারিক দায়িত্বপালনে আবশ্যকতার বিষয় বিবেচনায় নিয়ে পুরুষ ও নারী সদস্যদেরকে নিয়োগ করা হলে নারী ও প্রতিষ্ঠান উভয়ের জন্য তা উপযোগী হবে।

ঘ। সশস্ত্র বাহিনীতে নারী সদস্যগণ শুরু থেকেই দক্ষতার সাথে দায়িত্ব পালন করছেন। দায়িত্বপালনের ধারা বিবেচনায় ধীরে ধীরে নতুন নতুন পদ - পদবী, ব্রাঞ্চ/কোর ইত্যাদিতে নারীদের নিয়োগ বৃদ্ধি পাচ্ছে এবং যা অদূর ভবিষ্যতে উপযুক্ত অনুপাতে উত্তীর্ণ হবে।

সশস্ত্র বাহিনীতে জেন্ডার উপদেষ্টা কাঠামো

১৯। সশস্ত্র বাহিনী বিভাগের কাঠামো।

ক। সশস্ত্র বাহিনী বিভাগের জন্য সার্বক্ষণিকভাবে একজন জেন্ডার উপদেষ্টা নিয়োজিত থাকবেন, যিনি অপারেশন ও পরিকল্পনা পরিদপ্তর এর অধীনে থেকে প্রিন্সিপাল স্টাফ অফিসার এর উপদেষ্টা হিসেবে কাজ করবেন।

খ। সকল সংশ্লিষ্ট জয়েন্ট সার্ভিস ইউনিট/প্রতিষ্ঠানে প্রয়োজন অনুযায়ী (ন্যূনতম একজন) জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট নিয়োজিত থাকবে।

২০। সশস্ত্র বাহিনী বিভাগে জেন্ডার উপদেষ্টা অফিসের কাজ।

ক। জেন্ডার বিষয়াবলী সম্পর্কে সকল বাহিনী সদর দপ্তরের সাথে সমন্বয় করা এবং নিয়মিতভাবে বাহিনীসমূহের জেন্ডার উপদেষ্টাদের সাথে সমন্বয় সভার আয়োজন করা।

খ। সশস্ত্র বাহিনীতে জেন্ডার বান্ধব পরিবেশ সৃষ্টির লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন।

গ। জেন্ডার সংক্রান্ত কার্যক্রম (সেমিনার, ওয়ার্কশপ, সভা ইত্যাদি) সমন্বয় করা।

ঘ। তিন বাহিনী, সরকারী ও বেসরকারী সংস্থা, সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় বিশেষ করে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের সাথে সমন্বয় করা।

ঙ। জেন্ডার সম্পর্কিত বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি কার্যক্রম সমন্বয়/ অংশগ্রহণ করা।

চ। নারী, শান্তি ও নিরাপত্তা (WPS) সংক্রান্ত দেশে ও বিদেশে সকল কার্যক্রম সমন্বয় করা।

ছ। শান্তিরক্ষা মিশনে অংশগ্রহণকারী সশস্ত্র বাহিনীর মহিলা সদস্যদের তথ্য সংরক্ষণ করা।

জ। নারী, শান্তি ও নিরাপত্তা (WPS) এর সাথে সম্পর্কযুক্ত প্রশিক্ষণ সম্পন্নকারী সদস্যদের তথ্য সংগ্রহ ও সংরক্ষণ করা।

ঝ। নারী, শান্তি ও নিরাপত্তা বিষয়ক জাতীয় কর্মপরিকল্পনা (WPS NAP) বাস্তবায়নে বাহিনীসমূহের সাথে সমন্বয় সাধন করা।

ঞ। বাহিনীসমূহের জেন্ডার সংক্রান্ত সকল ঘটনা এর তথ্য, অগ্রগতি ও গৃহিত কার্যক্রম এর তথ্য বাহিনীসমূহ হতে প্রাপ্তির ভিত্তিতে সংরক্ষণ করা।

২১। <u>বাহিনীসমূহের জেন্ডার উপদেষ্টা কাঠামো</u>।

ক। <u>বাহিনী প্রধানগণের জেন্ডার উপদেষ্টা</u>। বাহিনী সদর দপ্তরের কোনো একটি নির্দিষ্ট শাখা/পরিদপ্তর এর সাথে অথবা স্বতন্ত্রভাবে জেন্ডার উপদেষ্টার অফিস গঠন করা যেতে পারে। নিয়োজিত জেন্ডার উপদেষ্টা

বাহিনীর সকল পদবীর (অফিসার ও অন্যান্য পদবী) জেন্ডার সম্পর্কিত বিষয় সম্পর্কে বাহিনী প্রধানের নিকট দায়িত্বপ্রাপ্ত থাকবেন।

খ। <u>শাখা/পরিদপ্তর/অফিস হিসেবে গঠন</u> । এ বিষয়টি বাহিনী সদর দপ্তরের বিবেচনাধীন থাকবে।

গ। <u>ফরমেশন/ঘাঁটি/ফ্লোটিলা এর জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট</u>। প্রয়োজন অনুযায়ী উপযুক্ত ব্যক্তিকে নিয়োগ করা যেতে পারে। প্রতিটি ফরমেশন/ঘাঁটি/ফ্লোটিলাতে ন্যূনতম একজন জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট নিয়োগ করা বাঞ্ছনীয়।

ঘ। <u>ইউনিট পর্যায়ে জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট</u>। প্রয়োজনীয়তা অনুযায়ী প্রতিটি ইউনিটে নারী সদস্য থাকুক বা না থাকুক একজন জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট নিয়োগ করা যেতে পারে। এতে করে সশস্ত্র বাহিনীতে নারী সদস্যদের উপস্থিতি এবং জেন্ডার বিষয়ে তথা জেন্ডার পরিপ্রেক্ষিত বিষয়ে ইউনিটের সকল সদস্যকে উপযুক্ত কার্যক্রম পরিচালনা করতে সহায়ক হবে।

<u>বাহিনীসমূহের জেন্ডার উপদেষ্টা অফিসের কাজ</u>

২২। সকল বাহিনী সদর দপ্তর/ফরমেশন সদর/ঘাঁটি সদর এ জেন্ডার উপদেষ্টার অফিস থাকা বাঞ্ছনীয়, যা নিম্নলিখিত ভাবে দায়িত্ব সম্পাদন করতে পারেঃ

ক। জেন্ডার বিষয়াবলী সম্পর্কে এবং জেন্ডার সম্পর্কে ইতিবাচক পরিবর্তন আনার জন্য নারী সদস্যদের তুলনায় পুরুষ সদস্যদের ধারণা থাকা অধিকতর প্রয়োজন। এ বিষয়ে সকলের মধ্যে সচেতনতা সৃষ্টি করা।

খ। জেন্ডার বান্ধব পরিবেশ সৃষ্টির ব্যবস্থা করা।

গ। জেন্ডার সম্পর্কিত যে কোনো সমস্যা ঊর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের যথাযথ বিবেচনা/সিদ্ধান্ত/দিকনির্দেশনার জন্য উপস্থাপন করা।

ঘ। বাহিনীর জেন্ডার বিষয়ে পরিসংখ্যান সংরক্ষণ করা।

ঙ। বাহিনী সদর দপ্তরের নির্দেশনা অনুযায়ী ব্যক্তি ও পারিবারিক পর্যায়ে জেন্ডার বিষয়ে ভূমিকা রাখা।

চ। বাহিনীসমূহের জেন্ডার সংক্রান্ত তথ্য, অগ্রগতি ও গৃহীত কার্যক্রম সশস্ত্র বাহিনী বিভাগে জেন্ডার উপদেষ্টা অফিসে নিয়মিত প্রেরণ করা এবং সশস্ত্র বাহিনী বিভাগে জেন্ডার উপদেষ্টা অফিস হতে জেন্ডার সংক্রান্ত চাহিদাকৃত তথ্য উপাত্ত প্রদান করা।

জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট এর সাথে সাক্ষাৎ/কার্যক্রমের জন্য বিবেচ্য বিষয়

২৩। জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট এর কার্যক্রমের জন্য নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ বিবেচনা করা যেতে পারেঃ

ক। প্রতিটি ইউনিটে উপযুক্ত উপায়ে জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট নিয়োগের বিষয়ে সকলকে অবহিত করা।

খ। প্রত্যেক পুরুষ/নারী সদস্যের জেন্ডার সম্পর্কিত বিষয়ে জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্টের সাথে ব্যক্তিগতভাবে সাক্ষাৎ করতঃ আলোচনা করার অধিকার এর বিষয়টি সকলকে জানানো।

গ। সকল স্তরের কমান্ডারগণ তাদের অধীনস্থ পুরুষ/নারী সদস্যদের জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্টের সাথে সাক্ষাৎ এর অনুমতি প্রদান করবেন। যে কোনো ব্যক্তি জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্টের সাথে সাক্ষাতে ইচ্ছুক হলে, বিষয়টি জানানো পূর্বক উর্দ্ধতনের নিকট হতে অনুমতি গ্রহণ করবে। কিন্তু সাক্ষাতের বিষয় সম্পর্কে সাক্ষাতের পূর্বে বিশদভাবে কমান্ডারকে অবহিত করার বাধ্যবাধকতা থাকবে না।

বাহিনীসমূহের জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট এর ভূমিকা

২৪। নিয়োগকৃত জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট নিম্নলিখিত ভূমিকা পালন করবেনঃ

ক। প্রদত্ত এখতিয়ারের মধ্যে বাহিনী সদর দপ্তরের জেন্ডার সম্পর্কিত দিকনির্দেশনা কার্যকরভাবে প্রয়োগ করা।

খ। জেন্ডার সম্পর্কিত যে কোনো বিষয়/সমস্যা গোচরীভূত হলে তা নিয়ে আলোচনা করা বা তদন্ত করা এবং উর্দ্ধতনকে জানানো।

গ। নারী সদস্যদের সাথে নিয়মিত বৈঠকের মাধ্যমে তাদের চ্যালেঞ্জ সম্পর্কে জানা এবং প্রয়োজন অনুযায়ী সে সকল বিষয়ে জেন্ডার উপদেষ্টা চ্যানেলের মাধ্যমে ঊর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষকে অবগত করা।

ঘ। জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট যে কোনো সমস্যা সম্পর্কে আলোচনা করতে ইচ্ছুক এমন ব্যক্তির কাছ থেকে জানবেন এবং জেন্ডার উপদেষ্টা চ্যানেলে সমস্যাটি জানাবেন। জেন্ডার বিষয়ে কোনো সমস্যা নিয়ে জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট কর্তৃক সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার সাথে আলোচনা করার বিষয়টি ঊর্ধ্বতন জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট এর দিকনির্দেশনার উপর নির্ভরশীল থাকবে।

ঙ। জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট কর্তৃক জেন্ডার সম্পর্কিত কোনো নির্দেশনা/নিষ্পত্তি/পরামর্শ প্রদান করা হলে তা জেন্ডার উপদেষ্টা চ্যানেলে ঊর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষকে জানানো।

জেন্ডার মূলধারা সৃষ্টি করার জন্য প্রয়োজনীয় কার্যক্রম

২৫। জেন্ডার মূলধারা রক্ষার্থে বাহিনী/ফরমেশন/ঘাঁটি/ফ্লোটিলা পর্যায়ে নিম্নলিখিত কার্যক্রম করা যেতে পারেঃ

ক। প্রতিটি ইউনিট/প্রতিষ্ঠান পর্যায়ে একজন জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট নিয়োগের ব্যবস্থা করা যেতে পারে। এই ব্যবস্থা জেন্ডার সম্পর্কিত যে কোনো বিষয়ে কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ বা সমস্যা নিরসন নিশ্চিত করবে। এই ব্যবস্থা হাতে কলমে চর্চার মাধ্যমে সশস্ত্র বাহিনীর মধ্যে একটি আদর্শ ও বৈষম্যহীন জেন্ডার পরিবেশ গড়ে তুলতে সহায়ক ভূমিকা পালন করবে।

খ।	নিম্নপর্যায়ের ইউনিটসমূহে নিয়োজিত জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট উচ্চ পর্যায়ের জেন্ডার উপদেষ্টাকে সময়ভিত্তিক (ত্রৈমাসিক) জেন্ডার বিষয় সম্পর্কে তথ্য/প্রতিবেদন প্রেরণ করবে। জেন্ডার উপদেষ্টাও সেই তথ্য/প্রতিবেদন ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তাকে অবগত করবেন এবং প্রয়োজনীয় দিকনির্দেশনা গ্রহণ করবেন।

গ।	জেন্ডার উপদেষ্টা জেন্ডার ফোকাল পয়েন্টকে সকল দিকনির্দেশনা জানাবেন এবং ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তাকে ফিডব্যাক প্রদান করবেন।

ঘ।	জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট বাহিনীর সকল সদস্যের (অফিসার, সৈনিক, অসামরিক) জেন্ডার সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রতিনিধিত্ব করবেন এবং তাদের পক্ষে প্রয়োজনীয় সুপারিশ উপস্থাপন করবেন।

ঙ।	জেন্ডার উপদেষ্টা কর্তৃক নিয়মিত অন্য বাহিনী, সরকারি ও বেসরকারি সংস্থা, সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় বিশেষ করে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের উপযুক্ত প্রতিনিধির সাথে মত বিনিময় করবেন।

চ।	প্রয়োজনে সাংগঠনিক কাঠামো পরিবর্তনের মাধ্যমে জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্টকে আত্তীকরণ করবেন।

ছ।	জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট এর কর্মদক্ষতা বৃদ্ধির জন্য প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করবেন।

জ।	ফরমেশন/ঘাঁটি/ফ্লোটিলাতে প্রয়োজন অনুযায়ী পরিদর্শনের সময় জেন্ডার উপদেষ্টাকে পরিদর্শন দলের সদস্য হিসেবে অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে।

ঝ।	জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট যে কোনো যৌন হয়রানি সম্পর্কিত বিষয়ে অবগত থাকবেন এবং জেন্ডার সম্পর্কিত সমসাময়িক ও ভবিষ্যৎ বিষয়াবলীর উপর সচেতনতামূলক অনুষ্ঠান আয়োজন করবেন।

ঞ।	সশস্ত্র বাহিনী কর্তৃক পরিচালিত সকল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে ন্যূনতম একজন করে জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট নিয়োগ করা যেতে পারে।

ট। জেন্ডার উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্টকে জেন্ডার সম্পর্কিত যে কোনো বিষয়ে তদন্ত দলের সদস্য হিসেবে অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে।

ঠ। কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার সম্পর্কিত বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য প্রয়োজন মত ব্রিফিং সেশনের আয়োজন করা যেতে পারে।

ড। কর্মক্ষেত্রে টয়লেট স্থাপন, ব্রেষ্ট ফিডিং কর্নার স্থাপন, ডে- কেয়ার সেন্টার পরিচালনা ইত্যাদির মাধ্যমে নারী বান্ধব কর্ম- পরিবেশ সৃষ্টিতে সহায়তা করা।

ঢ। জেন্ডার সমতাভিত্তিক কর্ম পরিবেশ তৈরির জন্য সকল সদস্যের জন্য প্রশিক্ষণ কর্মসূচির ব্যবস্থা করা, যা অধিকার সুরক্ষা, বাধ্যবাধকতা পালন, আচরনবিধি পালন, সমান সুযোগ সৃষ্টি ইত্যাদিতে সহায়ক ভূমিকা পালন করে।

জেন্ডার সমতা (Gender Equality) আনয়নের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ

২৬। জেন্ডার সমতা আনয়নের জন্য নিম্নলিখিত পদক্ষেপ গ্রহণ করা যেতে পারেঃ

ক। জেন্ডার গতানুগতিকতা (Gender Stereotypes) মনোভাবকে চ্যালেঞ্জ করা। সামরিক বাহিনীতে জেন্ডার গতানুগতিক (Gender Stereotypes) মনোভাবকে সক্রিয়ভাবে চ্যালেঞ্জ করা এবং নিরুৎসাহিত করা। এই গতানুগতিকতা এবং তাদের প্রভাব সম্পর্কে খোলামেলা আলোচনা উৎসাহিত করা যেতে পারে।

খ। জেন্ডার সমন্বিত (Gender Inclusive) নীতির জন্য কাজ করা। সামরিক বাহিনীতে জেন্ডার সমতা ও ন্যায্যতা সহায়ক নীতি এবং উদ্যোগ সমর্থন করা। নারী সদস্যদের নিয়োগ, প্রশিক্ষণ এবং কর্মজীবনের অগ্রগতি সম্পর্কিত নীতি প্রণয়ন করা যেতে পারে।

গ। উদাহরণ দ্বারা নেতৃত্ব (Lead by Example)। পুরুষ নেতৃত্ব এবং অফিসারগণের তাদের কথা ও কাজের মাধ্যমে জেন্ডার সমতার

(Gender Equality) জন্য দৃঢ় প্রতিশ্রুতি প্রদর্শন করা হলে তা অত্যন্ত সহায়ক হবে। এটি সমগ্র বাহিনী/সংস্থার জন্য ইতিবাচক ধারা সৃষ্টি করে।

ঘ। নারী কর্মীদের জন্য পরামর্শদাতা এবং পৃষ্ঠপোষক হিসেবে কাজ করা। সামরিক বাহিনীতে নারীদের পেশাগতভাবে অগ্রসর হওয়ার জন্য প্রয়োজনীয় নির্দেশিকা এবং সহায়তা প্রদান করা।

ঙ। নিরাপদ এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক পরিবেশ তৈরি করা। সামরিক ইউনিটসমূহের সুবিধাসমূহ (Facilities) এবং কাজের পরিবেশ নিরাপদ, অন্তর্ভুক্তিমূলক এবং হয়রানি মুক্ত করা। বৈষম্য বা হয়রানির যে কোনো ঘটনা অবিলম্বে রিপোর্ট করা এবং তা সমাধানের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

চ। জেন্ডার সংবেদনশীল প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করা। সামরিক বাহিনীতে নারীরা যে চ্যালেঞ্জের মুখোমুখি হয় এবং কীভাবে তা মোকাবেলা করতে হয় তা বোঝার জন্য জেন্ডার সংবেদনশীল (Awareness) প্রশিক্ষণ কর্মসূচি গ্রহণ করা এবং তাতে অংশ নেওয়া।

ছ। কর্ম ও পারিবারিক জীবনের ভারসাম্য আনাকে উৎসাহিত করা। পুরুষ এবং নারী উভয় শ্রেণীর সদস্যদের জন্য কর্ম ও পারিবারিক জীবনের ভারসাম্যকে সমর্থন করে এমন নীতির জন্য প্রবক্তা হওয়া প্রয়োজন। সামরিক দায়িত্ব পালন পারিবারিক জীবনের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ নয়, এ ভুল ধারণা ভাঙ্গাতে তা সহায়ক হবে।

জ। নারীদের অংশগ্রহণকে উৎসাহিত করা। যোগ্যতা ও সক্ষমতার উপর ভিত্তি করে আভিযানিক ভূমিকা সহ সকল সামরিক ভূমিকায় নারীদের অংশগ্রহণকে উৎসাহিত ও সমর্থন করা।

ঝ। গবেষণা এবং ডেটা সংগ্রহে সহায়তা করা। জেন্ডার- মূলধারার (Gender Mainstreaming) উন্নতি করা যেতে পারে এমন ক্ষেত্রগুলি সনাক্ত করতে সামরিক বাহিনীর মধ্যে জেন্ডার বৈষম্যহীন তথ্য সংগ্রহ এবং বিশ্লেষণকে উৎসাহিত করা।

ঞ। জেন্ডার আউটরিচ প্রোগ্রামে জড়িত থাকা। প্রয়োজন সাপেক্ষে স্থানীয় জনগণ/সম্প্রদায়ের সাথে জেন্ডার আউটরিচ প্রোগ্রামে বিভিন্ন

কর্মকান্ডে নারীর অংশগ্রহণের বিষয়ে বিশ্বাস এবং বোঝাপড়া তৈরি করতে স্থানীয় সম্প্রদায়ের সাথে সম্পৃক্ত হয়ে কাজ করা।

ট। <u>জেন্ডার বৈষম্যের বিরুদ্ধে কথা বলা</u>। বৈষম্যমূলক আচরণকে উপেক্ষা না করা, তা জেন্ডার বা অন্য যে কোনো কারণের সাথে সম্পর্কিত হোক না কেন। কোথাও কোনো বৈষম্য বা হয়রানি হলে তখন তা প্রতিরোধের ব্যবস্থা করা বা সে সম্পর্কে সোচ্চার হওয়া।

ঠ। <u>জেন্ডার অ্যাডভোকেসিতে অগ্রণী ভূমিকা গ্রহণ করা</u>। উচ্চ-পদস্থ কর্মকর্তা এবং নীতি নির্ধারকগণকে সামরিক বাহিনীতে জেন্ডার-সমতার (Gender Equality) জন্য অগ্রণী ভূমিকা গ্রহণ করতে হবে। জেন্ডার বিষয়ে ইতিবাচক পরিবর্তনের জন্য নিজস্ব অবস্থান এবং সাংগঠনিক সক্ষমতা ব্যবহার করা।

ড। <u>বৈচিত্র্যকে (Diversity) উন্নীত করা</u>। সামরিক বাহিনীতে বৈচিত্র্যের মূল্যায়ন করা এবং কীভাবে এটি ইউনিটের কার্যকারিতায় অবদান রাখে তা বিবেচনা করা। বিভিন্ন দল এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

ঢ। <u>জেন্ডার-সমতা (Gender Equality) কমিটিতে অংশগ্রহণ করা</u>। যদি সামরিক ইউনিটে জেন্ডার-সমতা (Gender Equality) কমিটি বা অনুরূপ সংস্থা থাকে, তাতে সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করা এবং উক্ত কমিটির প্রচেষ্টায় অবদান রাখা।

<u>জেন্ডার মেইন স্ট্রীমিং (Gender Mainstreaming) সফলতার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ</u>

২৭। অন্য যে কোনো দেশের মতো বাংলাদেশেও সামরিক বাহিনীতে জেন্ডার-মূলধারা (Gender Mainstreaming) একটি বহুমুখী এবং গুরুত্বপূর্ণ প্রক্রিয়া, যার লক্ষ্য সামরিক নীতি, পরিকল্পনা, অপারেশন এবং অন্যান্য সকল ক্ষেত্রে জেন্ডার সমতা এবং নারী ও পুরুষ উভয়ের চাহিদা ও দৃষ্টিভঙ্গিসমূহ একীভূত করা। কিছু পদক্ষেপ এবং কৌশল রয়েছে যা বাংলাদেশের সামরিক

বাহিনীতে কার্যকর জেন্ডার মূলধারা সৃষ্টির জন্য যথাযথভাবে ব্যাখ্যা থাকা প্রয়োজনঃ

ক। <u>নীতি এবং আইনি কাঠামো</u>।

(১) জেন্ডার সমতা এবং ন্যায্যতাকে (Gender Equality and Equity) উন্নীত করে এমন সুস্পষ্ট নীতি এবং আইনী কাঠামো বিকাশ ও প্রয়োগ করা।

(২) নারীদের অধিকার সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক চুক্তি এবং কনভেনশনে বাংলাদেশ স্বাক্ষরকারী দেশ। এ সকল চুক্তি/কনভেশন যেন সকল পরিবেশে প্রতিপালিত হয়, তা নিশ্চিত করতে হবে।

খ। <u>নেতৃত্ব এবং প্রতিশ্রুতি</u>।

(১) শীর্ষ নেতৃত্ব থেকে শুরু করে সামরিক ইউনিটের সকল স্তরে জেন্ডার সমতার প্রতি অঙ্গীকারের সংস্কৃতি গড়ে তোলা।

(২) সম্ভাব্য সকল স্তরে জেন্ডার সম্পর্কিত উপদেষ্টা/ফোকাল পয়েন্ট নিয়োগ এবং জেন্ডার মূলধারার প্রচেষ্টা চালানোর জন্য সামরিক বাহিনীর মধ্যে জেন্ডার সমতা (Gender Equality) কমিটি গঠন/পরিচালনা করা।

গ। <u>প্রশিক্ষণ এবং সংবেদনশীলতা</u>।

(১) জেন্ডার সমস্যা এবং পক্ষপাত সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য সকল স্তরে সামরিক সদস্যদের জেন্ডার-সংবেদনশীল (Gender Sensitive) পরিচিতি ও প্রশিক্ষণ প্রদান করা।

(২) জেন্ডার, বৈচিত্র্য এবং সকলের অন্তর্ভুক্তির বিষয় সামরিক প্রশিক্ষণ পাঠ্যক্রমে অন্তর্ভুক্ত করা।

ঘ। <u>নারীদেরকে নিয়োগ এবং সার্ভিসে ধরে রাখা</u>।

(১) সামরিক বাহিনীর বিভিন্ন শাখা এবং পদে উপযুক্ততার নিরীখে নারীদের নিয়োগকে উৎসাহিত ও সমর্থন করা। এ সম্পর্কিত প্রচারনা পরিচালনা করা এবং অন্যান্য ব্যবস্থা নেওয়া।

(২) কর্মজীবনে অগ্রগতি এবং সামরিক বাহিনীতে চাকুরীতে স্থায়ী হবার জন্য নারীদের সমান সুযোগ রয়েছে, বিষয়টি নিশ্চিত করার জন্য উপযুক্ত নীতি তৈরি এবং বাস্তবায়ন করা।

(৩) কর্মরত নারী সদস্য এবং তাদের স্বামী চাকুরীজীবী হলে একই স্টেশনে/এরিয়াতে চাকুরী করার বিষয়ে বিবেচনা করা যেতে পারে, যাতে করে তারা পেশাগত ও পারিবারিক দায়িত্ব ভালভাবে পালন করতে পারে।

ঙ। <u>জেন্ডার- সংবেদনশীল (Gender Sensitive) অপারেশন</u>।

(১) সংঘাত ও সংঘর্ষ- পরবর্তী পরিস্থিতিতে নারী ও পুরুষদের ভিন্ন ভিন্ন প্রয়োজনীয়তাসমূহ এবং দুর্বলতা বিবেচনায় নিয়ে অভিযান/প্রশিক্ষণ/কাজ করা।

(২) সংঘাতপূর্ণ অঞ্চলে এবং মানবিক অপারেশন চলাকালীন নারী ও কন্যা শিশুদের সুরক্ষার জন্য উপযুক্ত নীতিমালা/নির্দেশিকা প্রচলন করা এবং সে অনুযায়ী অপারেশন পরিচালনা করা।

(৩) দায়িত্ব পালনের সময়ে নারী কর্মীদের সুরক্ষার ব্যবস্থা রাখা ও তাদের জন্য সুনির্দিষ্ট ভূমিকা নির্ধারণ করা।

চ। <u>যৌন হয়রানি এবং সহিংসতা প্রতিরোধ</u>।

(১) সামরিক বাহিনীতে যৌন হয়রানি ও সহিংসতার জন্য জিরো- টলারেন্স নীতি বাস্তবায়ন করা।

(২) সামরিক বাহিনীতে যৌন হয়রানি ও সহিংসতার বিরুদ্ধে নীতিমালা ও রিপোর্টিং প্রক্রিয়া প্রচলন করা।

(৩) ক্ষতিগ্রস্থদের জন্য রিপোর্টিং প্রক্রিয়া এবং প্রয়োজনীয় সহায়তা করা।

ছ। <u>তথ্য সংগ্রহ এবং বিশ্লেষণ</u>।

(১) সামরিক বাহিনীতে নারী ও পুরুষদের অংশগ্রহণ এবং তাদের অভিজ্ঞতা বোঝার জন্য সংশ্লিষ্ট বিষয়ে তথ্য সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ করা।

(২) জেন্ডার সমতাকে (Gender Equality) উন্নত করে এমন নীতি নির্ধারণের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় তথ্য বা ডেটা ব্যবহার করা।

(৩) নিয়মিত তথ্য বিশ্লেষণ করা ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যবহার করা।

জ। <u>স্থানীয় সম্প্রদায়ের সম্পৃক্ততা</u>।

(১) বিশ্বাস এবং বোঝাপড়া তৈরি করতে স্থানীয় সম্প্রদায়ের সাথে, বিশেষ করে সংঘাত- আক্রান্ত এলাকায়, সম্পৃক্ত থাকা ।

(২) কমিউনিটি নিরাপত্তা উদ্যোগ এবং শান্তি- প্রতিষ্ঠার প্রচেষ্টায় নারীদের অংশগ্রহণকে উৎসাহিত করা।

ঝ। <u>জেন্ডার সমতা (Gender Equality) সহায়ক অবকাঠামো</u>। ব্যারাক, শৌচাগার, বিশ্রামাগার, যথাযথ কমব্যাট গিয়ার এবং চিকিৎসা সুবিধাসহ সামরিক বাহিনীর সুযোগ- সুবিধাসমূহ পুরুষ এবং নারী উভয়ের জন্য উপযুক্ত ও নিরাপদভাবে তৈরি নিশ্চিত করা।

ঞ। <u>গবেষণা এবং উদ্ভাবন</u>।

(১) সামরিক বাহিনীতে জেন্ডার- সম্পর্কিত চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা এবং গবেষণা ও উদ্ভাবনের সুযোগ সৃষ্টিতে কার্যক্রম গ্রহণ করা।

(২) জেন্ডার- মূলধারার (Gender Mainstreaming) প্রচেষ্টাকে উন্নত করতে প্রযুক্তি এবং তথ্য ভিত্তিক সমাধান ব্যবহার করা।

ট। <u>পর্যবেক্ষণ এবং মূল্যায়ন</u>।

(১) সামরিক বাহিনী ইউনিটের মধ্যে জেন্ডার-মূলধারার (Gender Mainstreaming) উদ্যোগের কার্যকারিতা নিরীক্ষণ এবং মূল্যায়নের জন্য সিস্টেম প্রচলন করা।

(২) প্রয়োজনীয় সমন্বয় এবং উন্নতি করতে ফিডব্যাক (মতামত) গ্রহণ করা।

ঠ। <u>আন্তর্জাতিক সহযোগিতা</u>। আন্তর্জাতিক সংস্থা এবং অংশীদার দেশসমূহের সাথে জেন্ডার-মূলধারার (Gender Mainstreaming) অভিজ্ঞতা শেয়ার করা এবং সর্বোত্তম অনুশীলন থেকে শেখার ব্যবস্থা করা।

<u>জেন্ডার মেইন স্ট্রীমিং (Gender Mainstreaming) সফলতার জন্য যা বর্জনীয়</u>

২৮। জেন্ডার মেইন স্ট্রীমিং সফলতার জন্য নিম্নলিখিত কার্যক্রম বর্জন করা যেতে পারেঃ

ক। <u>গতানুগতিকতা (Stereotyping) এড়িয়ে চলা</u>। প্রচলিত নেতিবাচক আচরণকে শক্তিশালী না করা। পুরুষ বা নারীদের জন্য কোনো ভূমিকা, আচরণ বা ক্ষমতা উপযুক্ত, কোনটা উপযুক্ত নয় তা হঠাৎ করেই নির্ধারণ না করা। সকল নারী/পুরুষের বিভিন্ন প্রতিভা ও আগ্রহ রয়েছে এবং যে কোন কাজে যে কেউ সফল হতে পারে তা বিশ্বাস করা।

খ। <u>কোন নারী সম্পর্কিত বিষয় ও উদ্বেগ এড়িয়ে চলা/তুচ্ছ করার প্রবণতা এড়িয়ে চলা</u>। নারী বা অন্যান্য প্রান্তিক গোষ্ঠীর দ্বারা উত্থাপিত জেন্ডার সম্পর্কিত উদ্বেগকে খারিজ না করা বা তুচ্ছ মনে না করা, বরং তা মনোযোগ দিয়ে শোনা এবং বিষয়গুলিকে গুরুত্ব সহকারে নেওয়া।

গ। <u>অন্যদের নিয়ে অপ্রয়োজনে মন্তব্য করা এড়িয়ে চলা</u>। জেন্ডার মূলধারার (Gender Mainstreaming) সাথে সম্পর্কিত আলোচনা বা কথোপকথনে কর্তৃত্ব গ্রহণ করা থেকে বিরত থাকা। ভিন্ন বক্তব্য এবং

দৃষ্টিভঙ্গির প্রকাশের জন্য, বিশেষ করে নারী ও প্রান্তিক গোষ্ঠীর জন্য সুযোগ তৈরি করা।

ঘ। <u>জেন্ডার বিষয়ে রক্ষণাত্মক মানসিকতা এড়িয়ে চলা</u>। কেউ যদি জেন্ডার পক্ষপাত বা অসমতা প্রকাশ বা এরূপ কর্মকান্ড করে, তাহলে রক্ষণাত্মক না হয়ে এটিকে প্রতিফলন এবং শেখার সুযোগ হিসেবে ব্যবহার করা এবং প্রয়োজনে প্রতিরোধ/প্রতিকার করা।

ঙ। <u>জেন্ডার সমতা বিরোধী কৌতুক/গালি (Bully) বা মন্তব্য এড়িয়ে চলা</u>। জেন্ডার সমতা বিরোধী কৌতুক বা মন্তব্য করা থেকে বিরত থাকা, কারণ এটি অন্য জেন্ডারের মানুষের প্রতি বিরূপ মনোভাবকে শক্তিশালী (Reinforce) করতে পারে। মনে রাখতে হবে, অন্য জেন্ডারের মানুষ সম্পর্কিত কৌতুক অধিকাংশ সময়েই ভুল বোঝাবুঝির সৃষ্টি করে থাকে।

চ। <u>জেন্ডার বৈষম্য (Gender Discrimination) এড়িয়ে চলা</u>। ভিন্ন জেন্ডার এর মানুষের উপর ভিত্তি করে মানুষের প্রতি বৈষম্যমূলক আচরণ না করা। সকল ব্যক্তির সাথে সম্মান ও সমতার আচরণ করা।

ছ। <u>মত প্রকাশে বাধা দেওয়া এড়িয়ে চলা</u>। সভা এবং আলোচনায় নারীদেরকে মত প্রকাশে বাধা দেওয়া অথবা কথা না বলার জন্য বলা; বরং সকলের ধারণা বা বক্তব্য প্রকাশ করার জন্য তাদেরকে সুযোগ দেওয়া।

<u>সামরিক বাহিনীতে নারী ও পুরুষের কার্যকর অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে পারস্পরিক সহযোগিতা</u>

২৯। সচেতন আচরণের মাধ্যমে নিম্নলিখিত বিষয় সম্পর্কে পুরুষ সদস্যরা সামরিক বাহিনীতে নারীর কার্যকর অংশগ্রহণে সহায়ক হতে পারেঃ

ক। <u>ঐতিহ্যগত জেন্ডার ভূমিকা (Traditional Gender Role)</u>। জেন্ডার সম্পর্কে প্রচলিত ধারণা যেমন নারীদের প্রাথমিকভাবে গৃহস্থালির কাজ, সন্তান পালন এবং যত্ন নেওয়ার জন্য নিয়োজিত রাখা এবং পুরুষদের প্রাথমিক উপার্জনকারী এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী হবে- এ

জাতীয় গতানুগতিক ধারণা পরিবর্তন বিবেচনায় রাখা। সামাজিক ব্যবস্থা যাই হোক না কেন, সকল মানুষ তার স্ব- স্ব কাজের জন্য যেন মূল্যায়িত হয় তা লক্ষ্য রাখা।

খ। নারীদের জন্য সীমিত ক্যারিয়ার চয়েস। নির্দিষ্ট কিছু পেশা এবং কর্মজীবনের পথ পুরুষদের জন্য বেশি উপযোগী, নারীদের জন্য অনুপযুক্ত - এ ধরণের বিশ্বাস যথাযথ নয়। এটি কাজের সুযোগের বিস্তৃত পরিসরে নারীদের প্রবেশাধিকার সীমিত করে।

গ। পুরুষের কর্তৃত্ব বিষয়ক প্রথাগত (Traditional) মনোভাব। এটা একটা পরিচিত ধারণা যে, পরিবার ও সমাজে পুরুষরা সহজাতভাবে নেতৃত্ব এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের ভূমিকা পালন করবে। নারীরাও নেতৃত্ব প্রদান করতে সক্ষম এ বিষয়টি বিবেচনায় রাখা।

ঘ। চলাফেরার উপর বিধিনিষেধ। কখনও কখনও নারীর চলাফেরার এবং চলাফেরার স্বাধীনতার উপর বিধিনিষেধ আরোপ করা হয়। নিরাপত্তা এবং বিশেষ প্রয়োজনীয়তা ব্যতীত অন্য কারণে এ জাতীয় বিধি নিষেধ আরোপ উচিত নয়।

ঙ। উপযুক্ত পোষাক পরিধান করা সম্পর্কিত প্রত্যাশা। শুধুমাত্র নারীদের শালীন পোশাক পরা উচিত, পুরুষের জন্য বিবেচ্য নয়, এ ধারণা ঠিক নয়।

চ। শিক্ষার ক্ষেত্রে প্রথাগত মনোভাব। সাধারণ ধারণা যে, ছেলেরা গণিত এবং বিজ্ঞানে ভাল এবং মেয়েরা ভাষাগত বিষয়ে ভাল ইত্যাদি। এটি শিক্ষাগত পছন্দ এবং সুযোগকে প্রভাবিত করে থাকে। মানুষ হিসেবে এবং সংগঠনের প্রয়োজনীয়তা বিবেচনায় নারী- পুরুষ উভয়কে শিক্ষা বিষয়ে স্বাধীনতা দেওয়া আবশ্যক।

ছ। বিবাহ এবং পরিবারের প্রত্যাশা। তুলনামূলকভাবে অল্প বয়সে বিবাহ এবং সন্তান ধারণের জন্য নারীদের উপর চাপ সৃষ্টি করা এবং একজন নারীর প্রাথমিক ভূমিকা হল একজন স্ত্রী এবং মা হওয়া, এ

জাতীয় প্রত্যাশা যথাযথ নয়। পুরুষ ও নারী উভয়ে মিলে পারিবারিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা উচিত।

জ। ভুক্তভোগীকে দোষারোপ। যৌন হয়রানির ক্ষেত্রে, ভুক্তভোগীকে দোষারোপ করার প্রবণতা থাকতে পারে। প্রায়শই অপরাধীকে দায়বদ্ধ করার পরিবর্তে নারীর আচরণ বা পোশাক নিয়ে প্রশ্ন তোলা হয়, যা পরিহার করা আবশ্যক। যৌন হয়রানির ক্ষেত্রে অপরাধীকে দায়মুক্ত করা উচিত নয়।

ঝ। দ্বৈত মান (**Double Standard**)। জেন্ডার বিবেচনা করে আচরণের ক্ষেত্রে দ্বৈত মান পরিহার করতে হবে।

কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার সম্পর্কিত সম্ভাব্য চ্যালেঞ্জ/বাধাসমূহ

৩০। কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার সম্পর্কিত নিম্নলিখিত সম্ভাব্য চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হবার সম্ভাবনা থাকতে পারেঃ

ক। জেন্ডার বৈষম্য (Gender Discrimination)। সামরিক বাহিনীতে নারীরা নিয়োগ, প্রশিক্ষণ, পদোন্নতি এবং নিয়োগের ক্ষেত্রে বৈষম্যের সম্মুখীন হতে পারে। তারা তাদের পুরুষ সহযোগীদের তুলনায় কম সক্ষম হিসেবে বিবেচিত হতে পারে বা কর্মজীবনের অগ্রগতির জন্য সমান সুযোগ নাও পেতে পারে। এ বিষয়ে বিশেষ বিবেচনা প্রয়োজন।

খ। প্রতিকূল কাজের পরিবেশ। কখনও কখনও নারী অথবা পুরুষ সদস্যগণ হয়রানি, উৎপীড়ন বা বিচ্ছিন্ন হওয়ার (Exclusion) কারণে কাজের পরিবেশ প্রতিকূল বা অনাকাঙ্ক্ষিত বলে অনুভব করতে পারে। এটি তাদের মনোবল এবং কাজের সন্তুষ্টিকে প্রভাবিত করতে পারে। কর্মক্ষেত্রে সকল সদস্যদের একীভূত করে নিতে হবে।

গ। যৌন হয়রানি। সশস্ত্র বাহিনীর সদস্যরা যাতে কোনো ধরনের যৌন হয়রানির শিকার না হতে পারে, সে জন্য প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থা নিতে হবে। প্রতিশোধের ভয়ে বা গুরুত্বের সাথে না নেওয়ার কারণে ভিকটিম কর্তৃক এই ধরনের ঘটনা রিপোর্ট করা চ্যালেঞ্জিং হতে পারে। মনে রাখতে

হবে, যৌন হয়রানি গর্হিত কাজ এবং ধর্ষণকে গণহত্যার সমান অপরাধ হিসেবে বিবেচনা করা হয়।

ঘ। প্রতিনিধিত্বের অভাব। বিশ্বব্যাপী সশস্ত্র বাহিনীতে নেতৃত্বের ভূমিকায় নারীদের প্রতিনিধিত্ব কম আছে। এ লক্ষ্যে উপযুক্ততা বিবেচনায় তাদের নেতৃত্ব পর্যায়ে দায়িত্ব দিতে হবে।

ঙ। পারিবারিক ও কর্ম- জীবনের ভারসাম্য। পারিবারিক দায়িত্বের সাথে পেশাগত দায়িত্বের ভারসাম্য বজায় রাখা নারীদের জন্য চ্যালেঞ্জিং হতে পারে, বিশেষ করে যদি শিশু- যত্ন এবং পরিবার সম্পর্কিত প্রয়োজনের জন্য সীমিত সুযোগ সুবিধা থাকে। এ কারণে ছোট শিশুর মা - বাবা এমন সদস্যকে বিশেষ বিবেচনা প্রদান করা যেতে পারে।

চ। ইউনিফর্ম এবং সরঞ্জাম। কিছু ক্ষেত্রে, ইউনিফর্ম এবং সরঞ্জাম নারীদের পরিধানের বিষয় বিবেচনায় না নিয়ে ডিজাইন করা হতে পারে, যা তাদের দায়িত্ব কার্যকরভাবে পালনে অস্বস্তি বা বাধা সৃষ্টি করে।

ছ। শারীরিক যোগ্যতা পরীক্ষার (IPFT/PFT/PERT) মান। শারীরিক যোগ্যতা পরীক্ষার মান সবসময় পুরুষ এবং নারীদের মধ্যে শারীরবৃত্তীয় পার্থক্য অনুযায়ী নির্ধারণ করা না ও হতে পারে, যার ফলে নারীদের এমন মান পূরণ করা চ্যালেঞ্জিং হতে পারে। অন্য দিকে শারীরিক যোগ্যতা রক্ষা করাও অত্যাবশ্যকীয়। এ বিষয় বিবেচনায় নিয়ে শারীরিক যোগ্যতা পরীক্ষার মান নির্ধারণ করতে হবে।

জ। আভিযানিক মোতায়েন এবং যুদ্ধক্ষেত্রে ভূমিকা। কিছু সামরিক শাখা এবং অবস্থানে যুদ্ধের ভূমিকায় নারীদের অংশগ্রহণ বা নির্দিষ্ট এলাকায় মোতায়েন করার উপর সীমাবদ্ধতা থাকতে পারে, যা তাদের কর্মজীবনের সুযোগ সীমিত করে। এ বিষয় বিবেচনায় নিয়ে উপযুক্ততা অনুসারে দায়িত্ব বন্টন করতে হবে।

ঝ। স্বাস্থ্যসেবা এবং প্রজনন অধিকার। স্বাস্থ্যসেবা এবং প্রজনন অধিকার সামরিক বাহিনীতে নারীদের জন্য জটিল হতে পারে, বিশেষ

করে যখন সীমিত চিকিৎসা সুবিধা সহ এলাকায় মোতায়েন করা হয়। গর্ভাবস্থায় ঝুঁকিপূর্ণ কাজ থেকে বিরত রাখার প্রচেষ্টা গ্রহণ এবং কর্ম পরিবেশ প্রস্তুতকরণ; যেমন - সিঁড়ি ব্যবহার হতে বিরত রাখা, দীর্ঘক্ষণ দাঁড়িয়ে না থাকা, প্রাথমিক পর্যায়ে সকালে অফিস টাইমে (৩০ মিনিট) সুবিধা প্রদান ইত্যাদি।

ভবিষ্যত কর্মপন্থা

৩১। নিয়োগ। 'শান্তি ও নিরাপত্তায় নারী (WPS)'- বিষয়ে নীতিমালা বাস্তবায়ন করতে হবে। দেশীয় প্রেক্ষাপট ও আন্তর্জাতিক পরিমন্ডলে সামরিক বাহিনীতে নারীদের নিয়োগ সম্পর্কিত নীতিমালা যথাযথভাবে অনুসরণ করতে হবে।

৩২। চাকুরীতে সুযোগ সুবিধা। সকল সদস্য সমান অধিকার ভোগ করবেন। তবে প্রাথমিক পর্যায়ে ধীরে ধীরে নারী বান্ধব কর্মপরিবেশ গড়ে তুলতে হবে। এ জন্য নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহে বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারেঃ

ক। প্রয়োজন এবং চাহিদার প্রেক্ষিতে ব্রেষ্ট ফিডিং কর্নার স্থাপন অথবা বিকল্প ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

খ। চাহিদা ও প্রয়োজনীয়তার ভিত্তিতে ডে - কেয়ার সেন্টার পরিচালনা।

গ। নতুন মা'দের জন্য যে সকল পলিসি বিভিন্ন সময়ে প্রণয়ন করা হয়েছে, উক্ত পলিসিসমূহ নারী সদস্যদের মধ্যে যারা বাচ্চা দত্তক গ্রহণ করবে তাদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য করা যেতে পারে।

ঘ। কর্মক্ষেত্রে নারীদের জন্য পৃথক টয়লেটের ব্যবস্থা করা।

ঙ। নারী সদস্যদের (ছোট বাচ্চার মা) অফিস সময়ে প্রয়োজন মোতাবেক ১ ঘন্টার জন্য বিরতি সুবিধা প্রদান করা যেতে পারে (১ম ০২ বছরের জন্য)।

চ। গর্ভবতী নারী সদস্যদের জন্য নিকটমত স্থানে সুনির্দিষ্ট গাড়ি পার্কিং সুবিধা যা কিনা অফিস সংলগ্ন হতে হবে (নিজ চালিত গাড়ির ক্ষেত্রে)।

ছ। পিতৃত্বকালীন ছুটি। নারীদের সহায়তা দানের উদ্দেশ্যে পিতৃত্বকালীন ছুটির প্রবর্তন করা এবং নিশ্চিতকরণ।

জ। স্বাস্থ্য সেবা। বন্ধ্যাত্ব মানসিক অবসাদের কারণ হয়ে দাড়ায়। বন্ধ্যাত্ব চিকিৎসার যাবতীয় ব্যয়ভার (দেশীয়) অন্যান্য চিকিৎসার মতই সশস্ত্র বাহিনী কর্তৃক বহন করা যেতে পারে। সশস্ত্র বাহিনীর নারী/পুরুষ সদস্যগণের মধ্যে বন্ধ্যাত্বকালীন চিকিৎসারত থাকা অবস্থায় প্রয়োজনীয় ছুটি/প্রশাসনিক সহায়তা প্রদান করা প্রয়োজন।

৩৩। বিশ্ব পরিমন্ডলে সুযোগ সুবিধা। জাতিসংঘ শান্তিরক্ষা মিশন এবং অন্যান্য ক্ষেত্রে নারীদের নিয়োগের সুযোগ তৈরি করতে হবে। নারী সদস্যদের সন্তান প্রসব ও পরবর্তীতে সন্তানাদির লালন- পালন বিষয়ে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালনের পাশাপাশি কর্মক্ষেত্রে সকল কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করতে হয়। তাই নারী সদস্যদের জাতিসংঘ মিশনে নির্বাচনে ১ম বার চাকুরীর প্রাথমিক পর্যায়ে এবং ২য় ও ৩য় বার তাদের সুবিধাজনক সময়ে মিশনে নির্বাচনের বিষয়টি বিবেচনা করা যেতে পারে।

৩৪। প্রশিক্ষণ।

ক। সমান ও উপযুক্ত মাপের প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা প্রণয়ন করা।

খ। নিয়মিতভাবে প্রেষণামূলক কর্মকান্ড পরিচালনার মাধ্যমে সশস্ত্র বাহিনীর সকল সদস্যদের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধি করে নারীদের কাজে অনুপ্রাণীত করতঃ সকল প্রকার মানসিক, পারিপার্শ্বিক, সামাজিক, আর্থ-সামাজিক পরিবেশ বান্ধব পরিবেশ সৃষ্টি করা।

গ। সংশ্লিষ্ট কমান্ড পর্যায়ে দরবার, সেমিনার, মতবিনিময় সভা ও অন্যান্য কর্মকান্ডের মাধ্যমে জেন্ডার সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সচেতনতা তৈরি করা।

ঘ। সামরিক বাহিনীর মৌলিক প্রশিক্ষণে (সকল ক্যাডেট এবং রিক্রুট প্রশিক্ষণে) সশস্ত্র বাহিনীতে নারী, নারীর কর্ম পরিবেশ এবং জেন্ডার বিষয়ে সম্যক ধারণা প্রদান করা।

ঙ। সশস্ত্র বাহিনীর নারী সদস্যদের জন্য জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে বিভিন্ন খেলাধুলায় অংশগ্রহণের সুযোগ তৈরি করা।