উইমেন 2030 প্রকল্পের প্রশিক্ষণ মাস্টার ম্যানুয়ালের ভূমিকা

এই ম্যানুয়ালটি উইমেন 2030 প্রকল্পের অধীনে প্রণয়ন করা হয়েছে। উইমেন 2030 হচ্ছে টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রাগুলোকে জেন্ডার সমতা এবং জলবায়ু- বান্ধব উপায়ে বাস্তবায়ন করার ক্ষেত্রে সহযোগিতা করার জন্য পাঁচটি নারী এবং জেন্ডার নেটওয়ার্কের একটি জোট। এই জোটে রয়েছে এশিয়া প্যাসিফিক ফোরাম অন উইমেন ল' এন্ড ডেভেলপমেন্ট (এপিডব্লিউএলডি), গ্লোবাল ফরেস্ট কোয়ালিশন (জিএফসি), জেন্ডার এন্ড ওয়াটার অ্যালায়েন্স (জিডব্লিউএ), উইমেন এঙ্গেজমেন্ট ফর কমন ফিউচার (ডব্লিউইসিএফ) এবং উইমেন এনভায়রনমেন্ট প্রোগ্রাম (ডব্লিউইপি)।

প্রশিক্ষকদের জন্য এই ম্যানুয়ালটি একটি সম্পদ হিসেবে বিবেচিত যাতে তারা প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষণ (টিওটি) কর্মশালা; প্রশিক্ষণার্থীদের কোচিং এবং পরামর্শদান; এবং কমিউনিটি লেভেলে স্থানীয় কমিউনিটি বেইজড অর্গানাইজেশন (সিবিও) ও নারীদের দলগুলোর প্রশিক্ষণে সহযোগিতা করার (প্রশিক্ষণার্থীদের সাথে) পরিকল্পনা করতে পারে এবং প্রশিক্ষণ দিতে পারে।

এই ম্যানুয়ালটির লক্ষ্য প্রকল্পের সিভিল সোসাইটি অর্গানাইজেশন (সিএসও) অংশীদারদের দুটি প্রধান ক্ষেত্রে জ্ঞান, দক্ষতা এবং ক্ষমতা বিকাশ করাঃ

প্রথমত, কেন পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন এবং টেকসই উন্নয়ন ও জলবায়ু চুক্তির পর্যবেক্ষণের জন্য ২০৩০ এজেন্ডায় জেন্ডার প্রেক্ষাপটকে একীভূত করা গুরুত্বপূর্ণ তা জানতে পারা এবং ব্যাখ্যা করতে সক্ষম হওয়া;
দ্বিতীয়ত, একটি সিএসও হিসাবে কীভাবে এটি করতে হবে, এবং এটি করার জন্য কি মৌলিক উপকরণ থাকতে হবে তা জানা।

সিএসও- গুলোকে বাস্তবিক এবং প্রাসঙ্গিক তথ্য ও দক্ষতার সাথে সামঞ্জস্য বজায় রাখা এবং প্রকল্পের পাঁচটি অংশীদারদের দক্ষতার সমন্বিত ব্যবহারের জন্য, অংশীদারেরা এই ম্যানুয়ালে পাঁচটি মূল এসডিজি'র জেন্ডার দিকগুলোর উপর আলোকপাত করার সিদ্ধান্ত নিয়েছে। এগুলো হচ্ছে, এসডিজি ৫ (জেন্ডার ও ক্ষমতায়ন), এসডিজি ৬ (সকলের জন্য পানি ও স্যানিটেশন), এসডিজি ৭ (টেকসই শক্তি), এসডিজি ১৩ (জলবায়ু কর্ম) এবং এসডিজি ১৫ (বন ও জীব

বৈচিত্র)। ম্যানুয়ালটি এই এসডিজিগুলোর উপর জোর দেয়া ছাড়াও, সিএসও-গুলোর জেন্ডার, ক্ষমতায়ন এবং সংশ্লিষ্ট ধারণাগুলোর বিষয়ে প্রাতিষ্ঠানিক দক্ষতা; প্রশিক্ষণ ও সাংগঠনিক দক্ষতা; এবং অ্যাডভোকেসি দক্ষতা বৃদ্ধির বিষয়গুলোকে তুলে ধরে।

জেন্ডার বিষয়ে দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য প্রয়োজনীয় উপকরণ এবং ম্যানুয়াল তৈরির ক্ষেত্রে ব্যাপক ভূমিকা পালন করেছে জেন্ডার এন্ড ওয়াটার অ্যালায়েন্স (জিডব্লিউএ) । জিডব্লিউএ এই ম্যানুয়াল সংকলন এবং অংশীদার প্রতিষ্ঠানগুলোর প্রতিক্রিয়া ও লিখিত অবদান অন্তর্ভুক্ত করার ক্ষেত্রে নেতৃত্ব দিয়েছে।

ম্যানুয়ালটি সংশ্লিষ্ট প্রজেক্টের পাঁচটি অংশীদার প্রতিষ্ঠানের প্রাসঙ্গিক তথ্য এবং উপকরণগুলোকে একত্রিত করেছে যাতে নির্দিষ্ট বিষয়গুলোতে সাম্প্রতিক তথ্য, গ্রন্থ এবং অনুশীলনও অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

এটি বিশেষশত একটি নমনীয় উপকরণ হিসাবে তৈরি করা হয়েছে, যেমন এটিকে শুরু থেকে শেষ পর্যন্ত অনুসরণ করতে বলা হয়নি এবং প্রশিক্ষক এবং অংশগ্রহণকারীদের অভিজ্ঞতা এবং জ্ঞান দ্বারা সমৃদ্ধ করতে বলা হয়েছে। মডিউলগুলোর মধ্যে থাকা তথ্য নির্বাচন ও সংযোজন; এবং দেশের প্রেক্ষাপট, অবস্থান, অভিজ্ঞতা ও অংশগ্রহণকারীদের আগ্রহ অনুযায়ী উপযুক্ত অনুশীলন, কেস ও উপকরণগুলোর ব্যবহার করার জন্য প্রশিক্ষককে স্বাধীনতা প্রদান করে।

ম্যানুয়ালটি পাঁচটি মডিউলের সমন্বয়ে গঠিত, বিভিন্ন সেশনে বিভক্ত, যার প্রতিটিকে আলাদাভাবে ব্যবহার করা যেতে পারে, অথবা আরও ব্যাপক এবং দীর্ঘতর প্রশিক্ষণ দেয়ার জন্য অন্যান্য মডিউলগুলোর সাথে সমন্বয় করা যেতে পারে। মডিউলগুলো প্রশিক্ষণ-বান্ধব শৈলীতে (সংক্ষিপ্ত পাঠ্য, শিরোনাম, বুলেট পয়েন্ট) লিখা হয়েছে, যাতে এগুলোকে সহজে পাওয়ার-পয়েন্ট এবং হ্যান্ডআউটে রূপান্তরিত করা যায়। স্থানীয় এবং জাতীয় প্রেক্ষাপটে অংশগ্রহণকারীদের জ্ঞান এবং অভিজ্ঞতা ব্যবহার করে কিভাবে প্রশিক্ষণে তাদেরকে অংশগ্রহণ করানো যায় সে উপায়গুলো নির্দেশ করে সব সেশনগুলোতে ' পরামর্শ' এবং ' টিকা' রয়েছে; এবং কোন একটি নির্দিষ্ট বিষয়ে ব্যবহার করার জন্য অতিরিক্ত সহায়ক তথ্যেরও উল্লেখ করা হয়েছে। প্রতিটি মডিউল এবং সেশনে অংশগ্রহণমূলক শিক্ষার গুরুত্ব এবং ' কাজ করার মাধ্যমে শেখার' উপর অংশগ্রহণমূলক অনুশীলন অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। প্রতিটি মডিউলের সহায়ক গ্রন্থ, উপকরণ এবং ওয়েবসাইটগুলোর একটি বিস্তৃত এবং সাম্প্রতিক তালিকা রয়েছে, যা একটি

নির্দিষ্ট বিষয়ের উপর শিক্ষাকে প্রসারিত ও গভীর করতে পারে। যদিও এই প্রকল্পের বেশিরভাগ তথ্য ইংরেজিতে, ফরাসি, স্প্যানিশ, রাশিয়ান এবং অন্যান্য ভাষায়ও কিছু উপাদান আছে।

অবশেষে, এই ম্যানুয়ালটি হচ্ছে একটি জীবন্ত দলিল যা নিয়মিত আপডেট করা হয় কারণ জেন্ডার এবং এসডিজিগুলো সম্পর্কে সবসময়ই নতুন তথ্য যোগ হচ্ছে। এই কারণে, ব্যবহারকারী এবং তথ্যদাতা হিসাবে আপনার প্রতিক্রিয়া, এবং অন্যান্য ভাষায় প্রাসঙ্গিক তথ্য দিয়ে এটি আপডেট করতে আপনার সহায়তাকে আমরা প্রশংসার সাথে গ্রহণ করব।

আমরা আশা করি আপনি আপনার কর্মশালা ও টিওটি-র পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়নে এটিকে একটি সহায়ক উপকরণ হিসেবে পাবেন এবং এটিকে আরও উন্নত করার জন্য আমরা আপনার সাহায্যের কামনা করছি। মন্তব্য পাঠানোর ইমেইলঃ
secretariat@gwalliance.org.

সম্পাদকঃ
আনামিকা আমানি
ইয়োকা মালভিক
খুয়ানা ভেরা ডেলগাডো
জেন্ডার এন্ড ওয়াটার অ্যালায়েন্স (জিডব্লিউএ)
ওয়েবসাইটঃ http://genderandwater.org/en
ফেসবুকঃ @genderandwater.org

উইমেন 2030 প্রকল্পের প্রশিক্ষণ মাস্টার ম্যানুয়াল

মডিউল ১: টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রাগুলোকে জেন্ডার মূলধারায় আনয়নের জেন্ডার ধারণা এবং পদ্ধতিসমূহ

ভূমিকাঃ

এই মডিউলটির লক্ষ্য হচ্ছে প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষককে জেন্ডার, জেন্ডার মূলধারাকরণ এবং এসডিজিগুলো সম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক ধারণা, পরিভাষা, তথ্য এবং উপকরণগুলোর সাথে পরিচয় করিয়ে দেওয়া। মডিউলটিতে তিনটি সেশন রয়েছেঃ

১. জেন্ডার ধারণা এবং জেন্ডার সম্পর্কিত পরিভাষা
২. জেন্ডার মূলধারাকরণ এবং উইমেন 2030 কর্মসূচীর কর্মপন্থা
৩. এসডিজিগুলোতে জেন্ডার মূলধারাকরণ

এই মডিউলের শেষ অংশে, গ্রন্থপরিচয়ের উল্লেখ করা হয়েছে।

সেশন ১.১ জেন্ডার ধারণা এবং জেন্ডার সম্পর্কিত পরিভাষা

এই সেশনে জেন্ডারের ধারণা, জেন্ডার ও লিঙ্গের মধ্যে পার্থক্য, জেন্ডার মানসিকতা, রীতিনীতি, ক্ষমতায়ন এবং ন্যায্যতা ও সমতার মধ্যে পার্থক্যকে ব্যাখ্যা করা হয়েছে । প্রশিক্ষক এবং অংশগ্রহণকারীদের উপর নির্ভর করে, কিছু অনুশীলনের পাশাপাশি বিভিন্ন ধারণার ভূমিকাও নির্বাচিত করা হয়েছে।
প্রশিক্ষকরা একটি অনুশীলনের সাথে শুরু করতে এবং তারপর ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারেন, অথবা প্রথম ধারণার ব্যাখ্যা দিতে এবং তারপর একটি অনুশীলন করতে পারেন।

শিক্ষার উদ্দেশ্য

এই সেশনের শেষে অংশগ্রহণকারীরাঃ

- জেন্ডার মানে কি এবং জেন্ডার এবং সেক্সের মধ্যে পার্থক্য কি তা ব্যাখ্যা করতে সক্ষম হবেন
- কেন জেন্ডার বিষয়গুলো, বিশেষকরে টেকসই উন্নয়নের প্রেক্ষিতে গুরুত্বপূর্ণ তা জানতে পারবেন
- উন্নয়ন এবং একটি পরিস্থিতির বিশ্লেষণের উদ্দেশ্য ক্ষমতায়ন পদ্ধতি প্রয়োগ করতে সক্ষম হবেন
- 'ন্যায্যতা' এবং 'সমতা' এই দুটি ভিন্ন এবং পরিপূরক ধারণাকে বুঝতে সক্ষম হবেন
- বিভিন্ন বিষয়ের জেন্ডার এন্ট্রি পয়েন্ট সনাক্ত করতে সক্ষম হবেন

প্রশিক্ষকদের জন্য ধারণা এবং তথ্য

কেন জেন্ডার গুরুত্বপূর্ণঃ

জেন্ডার সমতা একটি মানবাধিকার, সেইসাথে এটি টেকসই উন্নয়ন এবং গণতন্ত্রের জন্যও একটি পূর্বশর্ত। ১৯৯২ সালের রিও ঘোষণার ২০ নং নীতিতে বলা হয়েছে, "পরিবেশ ব্যবস্থাপনা ও উন্নয়নে নারীদের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে। তাই তাদের পূর্ণ অংশগ্রহণ টেকসই উন্নয়নের জন্য অত্যাবশ্যক।" এর মাধ্যমে এটি তুলে ধরা হয়েছে যে জেন্ডার বৈষম্য টেকসই উন্নয়নের জন্য একটি বাধা।

গত কয়েক দশক ধরে নারীর অধিকার অর্জনে কিছু অগ্রগতি হয়েছে, তবে তারপরও অনেক ফাঁক রয়েছে। অতএব, নারীর প্রতি সহিংসতা বা জেন্ডার ভিত্তিক সহিংসতা, দারিদ্র্য, বেতনহীন গৃহস্থলীর কাজ, সম্পদের উপর সীমিত নিয়ন্ত্রণ, এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে অসম অংশগ্রহণের কাঠামোগত কারণসমূহ শুধুমাত্র উন্নয়ন কর্মকাণ্ডেই নয় সকল ক্ষেত্রেই তুলে ধরতে হবে।

জেন্ডার এবং লিঙ্গঃ

জেন্ডার এবং লিঙ্গের মধ্যে পার্থক্য হচ্ছে, লিঙ্গ জৈবিকভাবে সংজ্ঞায়িত এবং জেন্ডার একটি সামাজিক-সাংস্কৃতিক ধারণা। লিঙ্গ জন্মগতভাবে নির্ধারিত হয় এবং পরিবর্তন করা যায় না (আজকাল সার্জারি ও মেডিকেল হরমোন চিকিৎসা দ্বারা সম্ভব হচ্ছে); এবং শরীরকে বোঝায় যেমনঃ পুরুষের বীর্য প্রদান / গর্ভবতী করার ক্ষমতা, নারীর জন্ম দেওয়ার ক্ষমতা, পুরুষের দাড়ি বৃদ্ধি করার ক্ষমতা এবং নারীর বুকের দুধ খাওয়ানোর ক্ষমতা ইত্যাদি।

জেন্ডারঃ

জেন্ডার সামাজিকভাবে আরোপিত কর্তব্য, অধিকার, দায়িত্ব এবং নারী ও পুরুষদের সাথে যুক্ত সুযোগকে বোঝায়। জেন্ডার শুধুমাত্র নারী ও পুরুষদের মধ্যে সামাজিক ও ক্ষমতার সম্পর্কসমূহকেই বোঝায় না বরং পুরুষদের ও মহিলাদের মধ্যেও বোঝায়। এই সম্পর্কগুলো নির্দিষ্ট প্রেক্ষাপট ভিত্তিক, বিভিন্ন জায়গায় ভিন্ন, এবং সময়ের সাথে সাথে পরিবর্তিত হয়। নারী ও পুরুষদের ভিন্ন অবস্থান ঐতিহাসিক, ধর্মীয়, অর্থনৈতিক ও সাংস্কৃতিক বাস্তবতা দ্বারা প্রভাবিত হয়।

জেন্ডার মূলত নারী ও পুরুষের আচরণ কেমন হবে এবং তারা কি করতে পারেন এবং করতে পারেন না তা নির্দেশ করে। এর ফলে নারী ও পুরুষের মধ্যে কার্যবিধি, বিধি নিষেদ, অধিকার, দায়িত্ব প্রভৃতির মধ্যে পার্থক্য তৈরি হয়। তাদের ভিন্ন ভিন্ন কার্যবিধি ও দায়িত্বের কারণে নারী ও পুরুষের জ্ঞান ও পছন্দও ভিন্ন। বিভিন্ন কর্মের ভিন্ন অবস্থাণ রয়েছে (যেমন, সিদ্ধান্ত গ্রহণের অবস্থাণ উচ্চ এবং পরিষ্কার করার অবস্থাণ নিম্ন); এবং পুরুষদের দ্বারা পরিচালিত কাজগুলো মহিলাদের দ্বারা পরিচালিত কাজের তুলনায় উচ্চতর অবস্থানে থাকে।

জেন্ডার, বয়স, জাত, শ্রেণী, ধর্ম, বর্ণ, শহুরে বা গ্রামীণ অবস্থান, ক্ষমতা / অক্ষমতা ইত্যাদির সাথে সম্পর্কিত যা নারী ও পুরুষের দলগুলোর মধ্যে পার্থক্য তৈরি করে। নারী ও পুরুষ শুধু দুটি সমজাতীয় দল নয়। উদাহরণস্বরূপ, বয়সের পার্থক্য ব্যাপকভাবে একজন ব্যক্তির অবস্থানকে প্রভাবিত করে। অনেক সংস্কৃতিতে, বয়স্ক নারী ও শাশুড়ি সিদ্ধান্ত নেয় বাড়ির ছোট মেয়েরা কি করবে আর কি করবে না। এছাড়াও একজন ধনী নারী, একজন দরিদ্র আদিবাসী মানুষের তুলনায় অনেক ভালো অবস্থানে থাকতে পারে। অতএব জেন্ডার শুধুমাত্র মহিলাদের সম্পর্কে নয়।

জেন্ডার পার্থক্যগুলোর মূল ক্ষমতার সম্পর্কের পার্থক্যের মধ্যে থাকে, যা সবসময় সমান হয় না বরং সবসময়ই অসমান। অসমান ক্ষমতার সম্পর্কের অর্থ হলো মানুষের মধ্যে ক্ষমতার পার্থক্য। যেমন নারী ও পুরুষ (স্বামী ও স্ত্রী), পুরুষদের মধ্যে (বাবা ও পুত্র), এমনকি নারীদের মধ্যেও (শাশুড়ি ও পুত্রবধূ)। অনেক সংস্কৃতিতে, নারী ও পুরুষের মধ্যে সম্পদ ও উৎপাদনের মাধ্যমগুলোর সমান সুযোগ ও নিয়ন্ত্রণ নেই, তারা সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রেও সমানভাবে

অংশগ্রহণ করে না এবং এগুলো নারীদেরকে পুরুষের চেয়ে প্রতিকূল অবস্থানে ফেলে জেন্ডার বৈষম্য সৃষ্টি করে।

সাধারণত বৈষম্যমূলক জেন্ডার সম্পর্কগুলোকে স্বাভাবিক এবং স্থিতিশীল বলে বিবেচনা করা হয়, কিন্তু ধারণা এবং সমাজ পরিবর্তনের সাথে সাথে আমাদের মূল্যবোধগুলোও পরিবর্তিত হয়। সংস্কৃতির মত জেন্ডার সম্পর্কও হতে পারে, যদি মানুষ নিজেরা এটি পরিবর্তন করতে চায় এবং সকলে এই পরিবর্তনকে জরুরী মনে করে। প্রত্যেকে এই ধরনের জেন্ডার সম্পর্কের সংস্কৃতির বিরুদ্ধে যুদ্ধ করতে পারে, এবং এইভাবে নিজেদের ক্ষমতায়ন নিশ্চিত করতে পারে। প্রায়ই এই ধরনের মহিলাদেরকে অন্যদের জন্য কাজ করার আদর্শ হিসেবে ধরা হয়।

জেন্ডার প্লাসঃ

নারী ও পুরুষ একই স্বার্থ, চাহিদা এবং ক্ষমতার সাথে একাত্মতাবাদী দল নয়। আয়, বয়স, জাতি, বর্ণ, ধর্ম, গ্রামীণ / শহুরে অবস্থান এবং পেশার মত বিষয়গুলো বিভিন্ন নারী ও পুরুষের সম্পদের অধিকারের ক্ষেত্রে বড় অসমতা সৃষ্টি করতে পারে, যেমন জমি, নিরাপদ ও পর্যাপ্ত পানি এবং স্যানিটেশন এর সুযোগ।

জেন্ডার-মতাদর্শ, জেন্ডার মানসিকতা এবং স্টেরিওটাইপিংঃ

জেন্ডার-মতাদর্শ বা জেন্ডার মানসিকতা বলতে বোঝায়, নারী ও পুরুষের পরিচয় কি হবে সে বিষয়ে সকল মানুষের স্বতন্ত্র কিছু ধারণা এবং দৃঢ় বিশ্বাস থাকে। এগুলো সাধারণত সমাজ থেকেই অনুমিত হয়। নারী বা পুরুষের জন্য যথাযথ ও প্রত্যাশিত আচরণ, অনুভূতি, দায়িত্ব ইত্যাদি তাদের অবস্থান, বয়স, শ্রেণী ইত্যাদির সাথে সম্পর্কযুক্ত যা ধীরে ধীরে চর্চার মাধ্যমে গভীর হয়। যেমন একটি পরিবারে মেয়েটিকে সবসময় খাবারের পরে থালাগুলো ধুয়ে ফেলার জন্য অনুরোধ করা হয়, অন্যদিকে ছেলেটিকে কখনোই তা করতে বলা হয়না। এটি ধারণা দেয় যে থালাগুলো পরিষ্কার করা নারীদের কাজ এবং এটি পরিবারে গৃহীত হয়। এছাড়াও, জেন্ডার-স্টেরিওটাইপিং (জেন্ডার-মতাদর্শ) সংস্কৃতি এবং প্রেক্ষাপট নির্দিষ্ট বিষয় এবং নারী ও পুরুষের জন্য জেন্ডারগত ভূমিকা এক সংস্কৃতি থেকে অন্য সংস্কৃতিতে ভিন্ন। এমনকি একই সংস্কৃতির মধ্যেই একটি সামাজিক গোষ্ঠী থেকে অন্য একটি সামাজিক গোষ্ঠী ভিন্ন। যা এক সমাজে নারীর কাজ, অন্য সমাজে তা পুরুষের বিশেষ কাজ হতে পারে। জেন্ডার মানসিকতায়, বৈষম্যমূলক জেন্ডার সম্পর্ককে প্রায়ই প্রাকৃতিক বা ধর্ম দ্বারা নির্দেশিত হিসাবে দেখা হয়। আমরা আমাদের

নিজস্ব মানসিকতা সম্পর্কে খুব কমই সচেতন। এটা সাধারণত একটি অলিখিত নিয়মের সেট, যা আমরা মেনে চলি। এমনকি আমরা যারা পরিবর্তন করতে চেষ্টা করছি, তারাও।

উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে, সুবিধাভোগীরা সাধারণত জেন্ডার সম্পর্ক সম্পর্কে পূর্বকল্পিত ধারণা পোষণ করে থাকে, তবে প্রকল্প এবং কর্মসূচির দায়িত্বে থাকা পেশাদারদের চিন্তাভাবনা ছাড়াও একটি পৃথক জেন্ডার মতাদর্শও এর অন্তর্গত। কখনও কখনও, একটি কর্মসূচির কার্যক্রম জেন্ডার ভারসাম্যতাকে আরো বাড়াতে পারে পূর্ব থেকেই এই ভেবে যে কর্মসূচি, বা প্রযুক্তি, বা নীতিটি জেন্ডার নিরপেক্ষ। অনেক জেন্ডার বিশ্লেষণের পরে দেখা যায় যে কোনও কর্মসূচিই জেন্ডার নিরপেক্ষ নয়। এর মানে হল যে কোন নীতি, কর্মসূচী / প্রকল্প, প্রযুক্তি, সবসময়ই ভিন্ন উপায়ে নারী ও পুরুষকে প্রভাবিত করবে।

জেন্ডার সম্পর্ক (জেন্ডার মতাদর্শ বা স্টেরিওটাইপিং) সম্পর্কে দৃঢ় ধারণাগুলো পরিবর্তন করা কঠিন কিন্তু অসম্ভব নয়। যাইহোক, একটি নির্দিষ্ট সংস্কৃতি বা প্রেক্ষাপটের সাথে নিয়মগুলো জোরালোভাবে বাঁধা বা জড়িত থাকে। তবে সেগুলো সর্বদা ভাঙ্গতে, পরিবর্তিত হতে বা অপ্রচলিত হতে পারে। তবে এটি প্রমাণিত যে, বিধি নিষেধ সংক্রান্ত জেন্ডার মতাদর্শ পরিবর্তন করা কঠিন। ঋতুস্রাব, গর্ভাবস্থা এবং প্রস্রাবের মতো বিষয়গুলো বেশিরভাগ সংস্কৃতিতে নিষিদ্ধ বিষয় এবং এই বিষয়ক অনেক নিয়মগুলো লিখিত বা অলিখিত যাই হোক না কেন, পরিবর্তন করা কঠিন। যদি নারী ও পুরুষেরা নিজেদের নির্দিষ্ট জেন্ডার ধারণাগুলোর ক্ষতিকারকতা সম্পর্কে সচেতন হয়, তবে তারা এর পরিবর্তনে অবদান রাখতে পারে।

সমতা বনাম ন্যায্যতাঃ

সমতা এবং ন্যায্যতা শব্দদুটোকে কখনও কখনও ভুলভাবে একে অপরের স্থানে ব্যবহার করা হয়, যদিও তাদের ভিন্ন অর্থ রয়েছে। তবে তারা সম্পূরকও। উভয় ধারণার একটি ভাল সংজ্ঞা I UCN, UNDP এবং GGCA (২০০৯) এর জেন্ডার এবং জলবায়ু পরিবর্তন প্রশিক্ষণ ম্যানুয়ালে (https://cmsdata.iucn.org/downloads/eng_version_web_final_1.pdf) পাওয়া যাবে।

জেন্ডার সমতাঃ

জেন্ডার সমতা হচ্ছে একটি ধারণা যেখানে বলা হয়, সকল মানুষ, নারী ও পুরুষ উভয়, তাদের ব্যক্তিগত ক্ষমতার বিকাশ করতে ও সিদ্ধান্ত নিতে সম্পূর্ণ স্বাধীন; এবং এক্ষেত্রে চিরাচরিত নিয়ম কানুন, অনমনীয় জেন্ডার ভূমিকা, বা কুসংস্কার দ্বারা নির্ধারিত কোন সীমাবদ্ধতা থাকবে না। জেন্ডার সমতা মানে নারী ও পুরুষের বিভিন্ন আচরণ, আকাঙ্ক্ষা এবং চাহিদাগুলো সমানভাবে বিবেচিত, মূল্যায়িত এবং গৃহীত হবে। এর মানে এই নয় যে নারী ও পুরুষদের একইরকম হতে হবে, বরং তাদের অধিকার, দায়িত্ব এবং সুযোগ তারা পুরুষ বা নারী হয়ে জন্ম নেবার উপর নির্ভর করবে না।

জেন্ডার ন্যায্যতাঃ

জেন্ডার ন্যায্যতা মানে নারী ও পুরুষের প্রতি, তাদের নিজ নিজ ও স্বতন্ত্র চাহিদা অনুযায়ী আচরনের সুষ্ঠুতা। এটা হতে পারে সমান আচরন; কিংবা ভিন্ন আচরন কিন্তু অধিকার, সুবিধা, বাধ্যবাধকতা এবং সুযোগের ক্ষেত্রে সমতুল্য বলে বিবেচিত। উন্নয়ন প্রসঙ্গে, একটি জেন্ডার ন্যায্যতামূলক লক্ষ্য প্রায়ই মহিলাদের ঐতিহাসিক ও সামাজিক অসুবিধাগুলোর ক্ষতিপূরণ করার জন্য সমন্বিত ব্যবস্থা প্রয়োজন বলে মনে করে। অতএব, উভয় জেন্ডার সমতা এবং জেন্ডার ন্যায্যতা একটি সম্পূরক পদ্ধতিতে অনুসরণ করা উচিত যেখানে জেন্ডার সমতা হচ্ছে চূড়ান্ত লক্ষ্য। অন্য কথায়, জেন্ডার সমতা অর্জনের লক্ষ্যে, অনেক ক্ষেত্রেই জেন্ডার ন্যায্যতামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা প্রয়োজন। সেজন্য, আমদের উচিত বিভিন্ন মানুষের বিভিন্ন চাহিদা এবং প্রয়োজনীয়তাকে তুলে ধরা। এবং সেজন্য, ভিন্ন ভিন্ন মানুষের সাথে আমাদের ভিন্ন ভিন্নভাবে আচরণ করতে হবে। একইরকম (সমান) নয়, কিন্তু ন্যায়সঙ্গতঃ তাদের নির্দিষ্ট প্রয়োজনগুলো সম্বোধন করা। জেন্ডার সমতা অর্জন একটি একমুখী লক্ষ্য নয়। কারণ অগ্রগতি খুব সহজেই হ্রাস পেতে পারে, জেন্ডার ন্যায্যতা ক্রমাগত উন্নীত করা এবং সক্রিয়ভাবে টেকসই করা প্রয়োজন।

জেন্ডার-প্রতিক্রিয়াশীলঃ

জেন্ডার-প্রতিক্রিয়াশীলতা হচ্ছে কোন কার্যক্রমের মধ্যে জেন্ডার গ্যাপ সনাক্ত করা, বুঝতে পারা, এবং অতিক্রম করার একটি পদ্ধতি। সেইসাথে, নীতি ও কার্যক্রমে ঐতিহাসিক জেন্ডার পক্ষপাতিত্বকে মোকাবেলা করে সুষ্ঠু বাস্তবায়নের পদ্ধতি। কোন কার্যক্রমে জেন্ডার-প্রতিক্রিয়াশীলতা, জেন্ডার-সমতা বৃদ্ধির ক্ষেত্রে সক্রিয়ভাবে এবং ইচ্ছাকৃতভাবে অবদান রাখে। ' কোনও ক্ষতি না করে' , একটি জেন্ডার-প্রতিক্রিয়াশীল নীতি, কর্মসূচি, পরিকল্পনা বা প্রকল্পের লক্ষ্য হচ্ছে 'উন্নত কর'।

জেন্ডার ভূমিকাঃ

জেন্ডার নির্ধারণ করে একটি নির্দিষ্ট প্রেক্ষাপটে একজন নারী বা একজন পুরুষের কাছে কি প্রত্যাশিত, অনুমোদিত এবং মূল্যায়িত। বেশিরভাগ সমাজেই নারী ও পুরুষের কাছ থেকে প্রত্যাশিত দায়িত্ব; কার্যাবলী, যা স্বাভাবিক বা গ্রহণযোগ্য বলে বিবেচিত; সম্পদের উপর অধিকার এবং নিয়ন্ত্রণ; এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে অংশগ্রহণের ক্ষেতে পার্থক্য এবং বৈষম্য রয়েছে। জেন্ডার ভূমিকাগুলো শুধুমাত্র কোনও বিশেষ সংস্কৃতির একজন পুরুষ বা একজন নারীর উপর নির্ভর করে না, বরং একজন ব্যক্তির বয়স, সামাজিক-অর্থনৈতিক অবস্থান, জাতি, ইত্যাদির সাথে জড়িত যা তাকে একজন পুরুষ বা একজন নারীর হিসেবে পরিচিত করে তোলে। যদিও জেন্ডার ভূমিকাগুলো বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই অনমনীয়, তাদের সবসময়ই পরিবর্তন করার উপায় রয়েছে।

পরিবর্তনের এজেন্ট বা পরিবর্তনকারীঃ

নারী ও পুরুষের পছন্দগুলো সংস্কৃতির দ্বারা সীমাবদ্ধ থাকলেও, কৌশলগত পরিবর্তন আনয়নের কিছু ক্ষমতা তাদের রয়েছে। যেখানে "জেন্ডার ভূমিকা" ধারণাটি কাঠামোগত শাসনকে বোঝায়, যেন মানুষ শুধুমাত্র নিয়ম অনুসরণ করে আচরণ করে এবং আচরণ করা উচিত, সেখানে নারী এবং প্রান্তিক জনগোষ্ঠীদেরকে শুধুমাত্র দুর্বল হিসেবেই দেখা হবেনা, বরং পরিবর্তনের এজেন্ট হিসেবে দেখা হবে। যারা শুধুমাত্র তাদের নিজেদের ক্ষমতায়ন করার চেষ্টা করবেন না, তাদের পরিবার ও সমাজের অবস্থানও উন্নত করবেন।

জেন্ডার-সংবেদনশীলতাঃ

জেন্ডার-সংবেদনশীলতা মানুষের প্রতি, তাদের যৌনতা, বয়স, জাতি, অবস্থান ইত্যাদি নির্বিশেষে শ্রদ্ধা নিবেদন করতে সাহায্য করে। জেন্ডার সংবেদনশীলতা বলতে নারীরা পুরুষদের বিরুদ্ধে এটা বোঝায় না। উদাহরণস্বরূপ, জেন্ডার সংবেদনশীল শিক্ষা নারী পুরুষ উভয়কেই উপকৃত করে। এটা তাদের নির্ধারণ করতে সাহায্য করে যে জেন্ডার বিষয়ে কোন ধারণাগুলো কার্যকর আর কোনগুলো সাধারণভাবে সাধারণীকরণ করা হয়েছে। জেন্ডার সচেতনতার জন্য কেবল বুদ্ধিবৃত্তিক প্রচেষ্টা নয় বরং সংবেদনশীলতা ও উন্মুক্ত মানসিকতাও প্রয়োজন। এটি নারী ও পুরুষ উভয়ের জন্য জীবনের বিভিন্ন বিকল্পের সম্ভাব্য পরিসীমা উন্মোচন করে। সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য একটি জেন্ডার-সংবেদনশীল পদ্ধতি সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে জেন্ডার ভারসাম্য চর্চার বিকাশ করতে পারে।

ইতিবাচক পদক্ষেপঃ

ইতিবাচক পদক্ষেপ বলতে সেইসব পদ্ধতিকে বোঝায় যেগুলো সম্পদ এবং ক্ষমতার পুনর্বিন্যাস দ্বারা, বেআইনী বৈষম্য দূর করতে এবং সমান সুযোগ নিশ্চিত করার জন্য পরিকল্পিত। এগুলো ' ইতিবাচক বৈষম্য' নামেও পরিচিত, যেহেতু এই ব্যবস্থাগুলো অনগ্রসর দলগুলোকে সমর্থন করে যারা বৈষম্যের শিকার। ' কোটা' ইতিবাচক পদক্ষেপ ব্যবস্থার একটি উদাহরণ। নারীর বিরুদ্ধে সকল প্রকার বৈষম্য দূর করার সনদ- সিডও'র (CEDAW) অস্থায়ী বিশেষ ব্যবস্থার সংজ্ঞায় ইতিবাচক পদক্ষেপ অন্তর্ভুক্ত। সেখানে, ইতিবাচক পদক্ষেপকে ন্যায়সঙ্গত, কিন্তু অসম হিসাবে বিবেচনা করা হয় যার লক্ষ্য হচ্ছে সমতা অর্জন এবং ইতিবাচক পদক্ষেপের প্রয়োজনীয়তাকে অনাবশ্যক করে তোলা।

অবৈতনিক কাজ (যত্ন):

অবৈতনিক কাজ বলতে বোঝায় নির্ভরশীল শিশুদের, বয়স্ক ব্যক্তিদের, অসুস্থ বা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অনানুষ্ঠানিক যত্ন নেয়ার কাজ। এই দায়িত্বটি প্রায়শই নারী আত্মীয় দ্বারা পালিত হয়, এবং বিশ্বব্যাপী ৭৫% এর বেশি যত্ন নেয়ার কাজ করে নারী। এই যত্ন নেয়ার কাজ নারীদের উপর দুইগুণ বোঝা তৈরি করে এবং প্রধানত তাদের সারাজীবন জুড়ে তাদের স্বাস্থ্য এবং ভালো থাকার উপর প্রভাব ফেলে। উদাহরণস্বরূপ, যদি নারীরা আত্মীয়দের যত্ন নেওয়ার জন্য কাজ থেকে ছুটি নেয়, তাহলে তাদের আয় হ্রাস পায় এবং তাদের ভবিষ্যতের পেনশনের উপরও একটি বড় প্রভাব পরে।

প্রথাগত আইনঃ

প্রথাগত আইনগুলো হচ্ছে অলিখিত (বিধিবদ্ধ নয়) আইন কাঠামো যা সমাজে বেসামরিক আইনের (বিধিবদ্ধ) পাশাপাশি সমান্তরালে চলতে থাকা। প্রথাগত আইনের উদাহরণ অন্তর্ভুক্ত করে ঐতিহ্যগত, আদিবাসী এবং ধর্মীয় আইন কাঠামো। এটা প্রায়ই পারিবারিক আইন সম্পর্কিত বিষয়গুলোতে প্রযোজ্য (যেমন বিবাহ, বিবাহবিচ্ছেদ, উত্তরাধিকার এবং শিশু হেফাজত)। সুতরাং, নারীদের দৈনন্দিন জীবনে এর একটি বড় প্রভাব রয়েছে। আইনি কাঠামোর দ্বৈততা (সিভিল ও প্রথাগত) আন্তর্জাতিক আইন কাঠামো বাস্তবায়নে বাধা দিতে পারে, যেমন সিডও (CEDAW), এটিকে প্রথাগত আইনে বিধিবদ্ধ করা যাবে না।

জেন্ডার গ্যাপঃ

অসমতা নারী ও পুরুষের পূর্ণ অধিকার উপলব্ধি করার ক্ষমতা অর্জনসহ, তাদের সম্পত্তির অধিকার ও নিয়ন্ত্রণ, অবৈতনিক কাজের বোঝা, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, রাজনৈতিক অংশগ্রহণ, ইত্যাদি অন্যান্য আন্তঃসংযুক্ত জেন্ডার বৈষম্য মাত্রার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত। উদাহরণস্বরূপ, ২০১১ সালে, জাতিসংঘের খাদ্য ও কৃষি সংস্থা-এফএও (FA0) কৃষিতে বিপজ্জনক জেন্ডার গ্যাপ দেখিয়ে একটি আকর্ষণীয় ডকুমেন্ট প্রকাশ করেছে, যেমন, নারী ও পুরুষের জমি অধিগ্রহণের মধ্যে বিশাল পার্থক্য বিদ্যমান, এবং সমস্ত ভূখন্ডের মালিকদের মধ্যে ২০% এরও কম লোকই নারী। অ্যাকশন এইড (২০১৫) রিপোর্ট নির্দেশ করে যে বিশ্বব্যাপী নারী সমান মূল্যের কাজের জন্য পুরুষদের তুলনায় গড়ে ১০ থেকে ৩০% কম উপার্জন করে। জেন্ডার পরিমাপের উপর বিস্তৃত পরিসংখ্যানগত তথ্য আরও মডিউল ৩ (এসডিজিগুলোতে জেন্ডার মূলধারাকরণ) এর বিভিন্ন সেশনে উল্লেখ করা হবে। ১৯৭০ এর দশকের গোড়ার দিকে থেকে শুরু করে জেন্ডার বৈষম্য কমানোর বিভিন্ন প্রচেষ্টা এবং অঙ্গীকার করা হয়েছে। তারপর থেকে, জেন্ডার অসমতার প্রক্রিয়া কি তা বুঝতে এবং সমাজের কল্যাণে এর প্রভাব বুঝতে ও ব্যাখ্যা করতে বিভিন্ন পন্থা এবং কৌশল এসেছে। জেন্ডার বৈষম্য চিহ্নিতকরণ এবং জেন্ডার সমতার দিকে অগ্রগতির সক্রিয় পদক্ষেপগুলো একটি বিশ্বব্যাপী স্বীকৃত কৌশল হচ্ছে "জেন্ডার মূলধারাকরণ"। এই মডিউলের পরবর্তী সেশনে আরও ব্যাখ্যা করা হবে জেন্ডার মূলধারাকরণ কি এবং কীভাবে তা উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় প্রয়োগ করা যায়। পরবর্তী বিভাগে, জেন্ডার সমতার জন্য গুরুত্বপূর্ণ কিছু আন্তর্জাতিক অঙ্গীকার উপস্থাপন করা হবে।

লিঙ্গ এবং জেন্ডার ভিত্তিক আলদা আলাদা উপাত্তঃ

লিঙ্গ ভিত্তিক আলদা আলাদা উপাত্ত হচ্ছে কোনও একটি ক্ষেত্র বা বিষয়ের উপর পরিমাণগত উপাত্ত, যা একই সারণিতে পৃথক সংখ্যক পুরুষ ও মহিলাদের পরিমাণ উপস্থাপন করে। জেন্ডার ভিত্তিক আলদা আলাদা উপাত্তের মাধ্যমে জাতিগত অবস্থান, সামাজিক শ্রেণি, বয়স, স্থান ইত্যাদির তথ্য আরও বেশি সুস্পষ্ট হয়। লিঙ্গ এবং জেন্ডার ভিত্তিক আলদা আলাদা উপাত্ত আপনাকে নারী ও পুরুষের অবস্থা, সমস্যা এবং প্রয়োজনগুলো সম্পর্কে তথ্য সরবরাহ করতে পারে, এবং সেজন্যই জেন্ডার-বিশ্লেষণ করার সময় এটি অপরিহার্য। আলদা আলাদা উপাত্ত বিশ্লেষণ করে বোঝা যায় যে কোনও নির্দিষ্ট সমস্যা দ্বারা কারা বেশি প্রভাবিত হয়। এটি বিশেষ করে প্রকল্প, কর্মসূচী এবং নীতি নির্ধারণ করতে সহায়তা করে। উপরন্তু, এগুলো জেন্ডার দৃষ্টিকোণ থেকে বাজেট বিশ্লেষণ করার পাশাপাশি, এর প্রভাব ও বৈষম্যের জেন্ডার-সংবেদনশীল নিরীক্ষা করতে সক্ষম করে।

ক্ষমতায়নঃ

নারীর অধিকার উচ্চ মাত্রায় নির্ধারিত হলেও, ক্ষমতায়ন অর্জিত হয় প্রতিটি ব্যক্তির নিজের দ্বারা। জেন্ডার সম্পর্ককে আরও ভালোভাবে বুঝতে, ক্ষমতায়নের চারটি পারস্পরিক ক্রিয়াশীল দিক জেন্ডার বিশ্লেষণের জন্য প্রয়োগ করা যেতে পারেঃ

- **অর্থনৈতিক দিক**

শ্রম বিভাগ এবং সম্পদের অধিকারের জেন্ডার দিক, যেমন জমি, পানি, সম্পদ, আয় (তার চলমান জেন্ডার বেতন বৈষম্য সহ), তথ্য এবং শিক্ষা ইত্যাদি। একজনের শিক্ষার বিষয়ে এবং আয় উপার্জনকারীর উপার্জন সম্পর্কে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা।

- **সামাজিক-সাংস্কৃতিক দিক**

নারী ও পুরুষের প্রতি সাংস্কৃতিক, ধর্মীয় ও ঐতিহ্যগত নিদর্শন এবং নিয়ম সমাজ থেকে সমাজে, গোষ্ঠী থেকে গোষ্ঠীতে, এবং সংস্কৃতি থেকে সংস্কৃতিতে ভিন্ন। কোন শ্রেণিতে কিভাবে থাকলে সমাজে একজন মানুষ অধিক মূল্যবান হয়? এবং কিভাবে একজন মানুষ তার নিজেকে দেখে? আত্মবিশ্বাস সামাজিক-সাংস্কৃতিক ক্ষমতায়নের একটি গুরুত্বপূর্ণ দিক।

- **রাজনৈতিক দিক**

সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের সুযোগ এবং নেতৃস্থানীয় অবস্থান ও ক্ষমতা প্রাপ্তির সুযোগ জেন্ডার-নিরপেক্ষ নয়। ফলে নারীর মতামত রাজনৈতিক ও অন্যান্য সিদ্ধান্ত গ্রহণের কাঠামোতে সমানভাবে প্রতিনিধিত্ব করে না, যা পানি এবং জলবায়ু নীতি ও অনুশীলনে প্রতিফলিত হয়। গণতান্ত্রিক প্রক্রিয়ায় সক্রিয় অংশ গ্রহণের জন্য ভোট দেওয়ার এবং নির্বাচিত হওয়ার অধিকারটি ক্ষমতায়নের একটি দিক। এছাড়াও, আইনতভাবে নারী ও পুরুষের অবস্থাণ ভিন্ন। উদাহরণস্বরূপ, বৈষম্যমূলক উত্তরাধিকার আইন। কিছু দেশে আইন পুরুষ এবং নারীদের জন্য সমান, কিন্তু অপরিহার্যভাবে প্রয়োগ করা হয় না।

- **শারীরিক এবং জৈবিক দিক**

ক্ষমতায়নের জন্য একজনের শারীরিক চাহিদাও পরিপূর্ণ হওয়া প্রয়োজন, যেমন নিরাপদ পানি প্রয়োজন, যা খুব দূরে হবেনা; পর্যাপ্ত স্যানিটেশন সুবিধা থাকা; বিশ্বাসযোগ্য স্বাস্থ্যসেবা কাছাকাছি; নিজের যৌনতার বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণের অধিকার; শিশুদের সংখ্যা এবং তাদের মধ্যে দূরত্ব; ইত্যাদি। একটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ দিক হল সহিংসতা প্রতিরোধ করার ক্ষমতা যেমন

জেন্ডার ভিত্তিক সহিংসতা এবং পারিবারিক সহিংসতা। শিশু বিয়ে হল এক ধরনের জেন্ডার ভিত্তিক সহিংসতা।

ক্ষমতায়নের এই পারস্পরিক ক্রিয়াশীল দিকগুলো জেন্ডার বৈষম্যের বিভিন্ন দিক এবং জেন্ডার বৈষম্য প্রতিরোধের উপায়গুলো বুঝতে সহায়তা করে। বাস্তব টেকসই পরিবর্তন হতে পারে যদি সংখ্যালঘু এবং ঝুঁকিপূর্ণ গোষ্ঠী এবং নারীরা চারটি দিকেই নিজেদের ক্ষমতায়ন করে, এবং বৈষম্য আর সহ্য না করে। এই ক্ষমতায়ন পদ্ধতি জেন্ডার বিশ্লেষণের জন্য ব্যবহার করা হয়, কিন্তু এটি জেন্ডার-সংবেদনশীল উন্নয়নের একটি উদ্দেশ্যও। সকল শ্রেণীর মানুষ, নারী, পুরুষ, মেয়ে, ছেলে সকলের ক্ষমতায়ন করতে হবে।

জেন্ডার সমতাতে আন্তর্জাতিক প্রতিশ্রুতি এবং নীতিমালা

জেন্ডার বৈষম্য এবং নারী ক্ষমতায়নের জন্য বিভিন্ন আন্তর্জাতিক চুক্তি, অঙ্গীকার এবং স্বেচ্ছাসেবী নির্দেশিকা রয়েছে। এই মডিউলের উদ্দেশ্যে, নিম্নলিখিত আন্তর্জাতিক চুক্তিগুলোর উল্লেখ করা হয়েছেঃ

এজেন্ডা ২১ এ নারী অগ্রাধিকার মূল বিষয়ঃ

১৯৯২ সালের ধরিত্রী সম্মেলনে, " এজেন্ডা ২১" এর মাধ্যমে জেন্ডার সমতা ও নারী অধিকারকে সংহত করার জন্য নারী সমর্থক ও মিত্রদের প্রচেষ্টা প্রতিফলিত হয়। এজেন্ডা ২১ এর একটি সম্পূর্ণ অধ্যায় (অধ্যায় ২৪) “নারী ও টেকসই উন্নয়নকে” নিবেদিত। এই অধ্যায়টির শিরোনাম, “স্থায়ী ও ন্যায়সঙ্গত উন্নয়নের দিকে নারীদের জন্য বৈশ্বিক অ্যাকশন” যা আজকের দিনে অত্যন্ত প্রাসঙ্গিক। UNCED এর মিয়ামি থেকে "নারীদের অ্যাকশন এজেন্ডা ২১" জারি করা হয়েছে যা নারী কর্মীদের জন্য একটি উপকরণ হিসাবে কাজ করে এবং এটি পুরো এজেন্ডা ২১ জুড়ে নারী ও জেন্ডার সম্পর্কিত গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত করার জন্য লবি করতেও সহায়ক।

২৪নং অধ্যায়সহ, এজেন্ডা ২১ এর পাঠ্যাংশের মধ্যে কমপক্ষে ১৪৫ টি রেফারেন্স অন্তর্ভুক্ত রয়েছে যেখানে বর্ণনা করা হয়েছে পরিবেশ ও টেকসই উন্নয়নে নারীর নির্দিষ্ট অবস্থা এবং ভূমিকা। এছাড়াও, রিও ঘোষণার ২০নং নীতি নিম্নরূপঃ "পরিবেশ ব্যবস্থাপনা ও উন্নয়নে নারীদের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে। তাই টেকসই উন্নয়ন অর্জনে তাদের পূর্ণ অংশগ্রহণ অত্যাবশ্যক”। পরিবেশ আন্দোলনে নারী ইতিহাস সম্পর্কে আরও তথ্য UNEP’র "নারী ও পরিবেশ" নামক প্রকাশনায় পাওয়া যাবে।

ধরিত্রী সম্মেলন ১৯৯২ থেকে বেইজিং ১৯৯৫ বিশ্ব নারী সম্মেলন পর্যন্তঃ

১৯৯২ সালে ধরিত্রী সম্মেলনের (UNCED) সময়, ১৯৯৫ সালে বেইজিংয়ে অনুষ্ঠিত চতুর্থ বিশ্ব নারী সম্মেলনের জন্য পরিকল্পনা ইতিমধ্যেই চলছিল। তারমানে, এজেন্ডা ২১ এর ২৪.৩j নং অনুচ্ছেদ অধ্যায় ২৪ এর আলোকে সরকারদেরকে তাদের অগ্রগতি পর্যালোচনা করতে উৎসাহিত করেছে এবং তার ভিত্তিতে বেইজিং সম্মেলনে সুপারিশসহ একটি রিপোর্ট জমা দিতে বলা হয়েছে। ১৯৯৫ সালের বিশ্ব নারী সম্মেলন, যার শিরোনাম ছিল "সমতা, উন্নয়ন এবং শান্তির জন্য ' ইক্যুলিটি অ্যাকশন", সেখানে অধ্যায় ২৪ এর অনেক বিষয় নিয়ে পুনরায় আলোচনা করা হয় এবং একটি বেইজিং ঘোষণাপত্র এবং প্ল্যাটফর্ম ফর এ্যাকশন গ্রহণ করা হয়। প্ল্যাটফর্মের কৌশলগত উদ্দেশ্য ও কর্মকাণ্ডের মধ্যে রয়েছে নারী ও দারিদ্র্য, নারী শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ, নারী ও স্বাস্থ্য, নারীর প্রতি সহিংসতা, নারী ও সশস্ত্র সংঘাত, নারী ও অর্থনীতি, নারীর ক্ষমতায়ন এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ, নারীর অগ্রগতির জন্য প্রাতিষ্ঠানিক প্রক্রিয়া, নারীর মানবাধিকার, নারী ও মিডিয়া, নারী ও পরিবেশ, এবং মেয়ে শিশু।

<u>নারীর বিরুদ্ধে সকল প্রকার বৈষম্য দূর করার সনদটি (CEDAW)</u>, আইন, নীতি ও চর্চার ক্ষেত্রে নারীদের বিরুদ্ধে বৈষম্য দূর করার জন্য অস্থায়ী বিশেষ পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে রাষ্ট্রগুলোর পক্ষসমূহকে আহবান জানিয়েছে। এর ২নং অনুচ্ছেদ, রাষ্ট্রগুলোকে "বিদ্যমান আইন, প্রবিধান, রীতিনীতি এবং অনুশীলনসমূহ যেগুলো নারীদের বিরুদ্ধে বৈষম্যমূলক আচরণের বিধান দেয়, সেগুলো পরিবর্তন অথবা নির্মূল করার জন্য যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ এবং আইনি ব্যবস্থা গ্রহণ করার জন্য বাধ্য করে। ১৪.২, ১৫.২, এবং ১৬C নং অনুচ্ছেদগুলোও দেখুন।

রিও - ১৯৯২ ধরিত্রী সম্মেলন এবং CEDAW এর অনুসমর্থনঃ

UNCED'র এজেন্ডা ২১ এর ২৪.৫ নং অনুচ্ছেদ জাতিসংঘের নারীর বিরুদ্ধে বৈষম্য দূর করার সনদকে (CEDAW) শক্তিশালী করার জন্য আহবান জানাচ্ছে। বিশেষকরে, এর পরিবেশ ও উন্নয়ন, প্রাকৃতিক সম্পদে অধিগম্যতা, কম খরচে বাসস্থান, সৃজনশীল ব্যাঙ্কিং সুবিধা, প্রযুক্তি, এবং দূষণ ও বিষ নিয়ন্ত্রণ বিষয়ক উপাদানের উপর জোর দেয়া হয়েছে। বর্তমানে CEDAW'র ১৪৭ টি সদস্য রাষ্ট্র রয়েছে, যার মধ্যে ৭৫ টি UNCED থেকে যোগ করা হয়েছে। জেন্ডার ভিত্তিক সহিংসতা দূর করার জন্য CEDAWকে শক্তিশালী করতে UNGA- এ ১৯৯৪ সালে নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতা দূর নামে একটি ঘোষণা গৃহীত হয়।

সিভিল এবং রাজনৈতিক অধিকার সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক চুক্তির ৩ নং অনুচ্ছেদ নারী ও পুরুষের মধ্যে সমতার নিশ্চয়তা দেয় এবং ২ নং অনুচ্ছেদ লিঙ্গ ও অন্যান্য যেকোনো বিষয়ের উপর ভিত্তি করে বৈষম্য নিষেধ করে। জীবন, ব্যক্তিগত ও পারিবারিক জীবন, স্বাধীনতা এবং ব্যক্তির নিরাপত্তা, আদালত ও ট্রাইব্যুনালের কাছে সমতা, তথ্য, চলাচলের স্বাধীনতা, সংগঠন, সমাবেশ ও অভিব্যক্তি, নির্যাতন এবং নিষ্ঠুর আচরণ থেকে স্বাধীনতা, অমানবিক বা অপমানজনক আচরণ থেকে স্বাধীনতা, আত্মনির্ধারণ, আইনের সমান সুরক্ষা, সার্বজনীন বিষয়এ অংশগ্রহণ, প্রতিকার ইত্যাদি অধিকারের বিষয়গুলোও চুক্তিতে উল্লেখিত রয়েছে।

অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকারের আন্তর্জাতিক চুক্তির ২নং অনুচ্ছেদটি সদস্য রাষ্ট্রগুলোকে "বর্তমান চুক্তির মধ্যে নির্ধারিত সকল প্রকার অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার ভোগের জন্য পুরুষ ও নারীর সমান অধিকার নিশ্চিত করতে" আহবান জানায়, এবং লিঙ্গের উপর ভিত্তি করে বৈষম্য নিষেধ করে। চুক্তিটি খাদ্য, গৃহায়ন, শিক্ষা, স্বাস্থ্য, সংস্কৃতি, কর্ম এবং সমিতি (ট্রেড ইউনিয়ন) এর অধিকারের কথাও উল্লেখ করে।

উপরন্তু, নিম্নলিখিত কিছু স্বেচ্ছাসেবী নির্দেশিকা এবং সুপারিশ আপনার প্রশিক্ষণের জন্য উপকারি হতে পারে। আপনি আপনার নিজের অঞ্চলের আইনি ও নীতি কাঠামো পর্যালোচনাও করতে পারেন।

২০০৪ সালে এফএও (FAO) কাউন্সিল কর্তৃক গৃহীত জাতীয় খাদ্য নিরাপত্তার প্রসঙ্গে পর্যাপ্ত খাদ্য অধিকারের প্রগতিশীল উপলব্ধিকে সমর্থন করার জন্য স্বেচ্ছাসেবী নির্দেশিকাগুলো খাদ্যের অধিকার প্রসঙ্গে স্পষ্টভাবে উল্লেখ করে। এছাড়াও খাদ্যের অধিকার প্রসঙ্গে ভূমির কথা স্পষ্টভাবে উল্লেখ করা হয়েছে। বিশেষ করে, নির্দেশিকা ৮-এ (সম্পদ ও সম্পত্তির অধিকার) সদস্য রাষ্ট্রগুলোকে আইন দ্বারা নারী এবং সমাজের দরিদ্র ও অবহেলিত মানুষদের ভূমি এবং অন্যান্য সম্পত্তির সমান উত্তরাধিকারসহ সম্পত্তির সুরক্ষা এবং উন্নয়নের জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করতে বলা হয়েছে।

২০১২ সালের মে মাসে ওয়ার্ল্ড ফুড সিকিউরিটির এফএও কমিটির তদারকির আওতায় জাতীয় খাদ্য নিরাপত্তার প্রসঙ্গে ভূমি, মৎস্য এবং বন এর দায়িত্বশীল শাসনব্যবস্থা পরিচালনার জন্য কিছু স্বেচ্ছাসেবী নির্দেশিকা প্রস্তুত করা হয়েছে। ভূমি পরিচালনার উপর রাষ্ট্রের সরাসরি মধ্যস্থতায় সেগুলোই প্রথম আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত নির্দেশিকা। তারা জেন্ডার সমতার নীতি পুনরাবৃত্তি করে, " নারীদের এবং মেয়েদের সমান উত্তরাধিকারসহ, তাদের নাগরিক ও বৈবাহিক অবস্থার উপর

ভিত্তি না করে ভূমি, মৎস্য ও বন সম্পদে প্রবেশাধিকার প্রদান করতে সদস্য রাষ্ট্রগুলোর প্রতি আহবান জানায় এবং তা নিশ্চিত করার জন্য জেন্ডার সমতা নীতির ভিত্তিতে সম্পদের ভোগদখলের বিভিন্ন দিকের উপর নির্দেশনা প্রদান করে।

গুরুত্বপূর্ণ সূত্রঃ

- **Hot Issue: Gender Equality and Gender Equity. Gender tool box** Sida (২০১6). http://www.sida.se/contentassets/3a8২০dbd১৫২f8fca৯8bacde8a8১০১e১৫/brief-hot-issue-equity-equality.pdf
- **Bridging the Gap. FAO's Programme for Gender Equality in Agriculture and Rural Development.** FAO (২০০৯). http://www.fao.org/3/a-i১২৪3e.pdf
- **Promoting Gender Equality: An equity-Focused Approach to Programming.** Unicef https://www.unicef.org/gender/files/Overarching_Layout_Web.pdf
- **Gender Equality and Equity. A summary review of UNESCO's accomplishments since the Fourth World Conference on Women.** Status of Women and Gender Equality (২০০০). http://unesdoc.unesco.org/images/০০১২/০০১২১১/১২১১৪৫e.pdf

কিভাবে একটি কর্মশালার সেশন পরিচালনা করতে হয় তার উদাহরণ: অনুশীলন, কেস এবং উপকরণ

জেন্ডার বোঝার মাত্রার উপর পরিসংখ্যান
অনুশীলনের ধরণ পরিসংখ্যান এবং ব্যাখ্যা নিয়ে সবার সঙ্গে আলোচনা

অংশগ্রহণকারীরা ইতিমধ্যেই জেন্ডার সম্পর্কিত বিষয়ে কিছুটা জ্ঞাত হলে এটি ব্যবহার করা যেতে পারে।

সময় বরাদ্দ

৩০-৪৫ মিনিট

এই অনুশীলনের জন্য প্রয়োজন / প্রয়োজনীয়

- অংশগ্রহণকারীদের উত্তরগুলো লিখতে একটি ফ্লিপচার্ট এবং কলম

অনুশীলনের বর্ণনা

প্রশিক্ষক অংশগ্রহণকারীদেরকে জেন্ডার বলতে তারা কি বোঝেন সেটি একটি শব্দে বা একটি বাক্যে বলতে বলবেন।

যেখানে প্রাসঙ্গিক এবং সম্ভাব্য, প্রশিক্ষক তাদেরকে কর্মশালার বিষয়ের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ একটি উদাহরণ দিতে অনুরোধ করবেন। উদাহরণসরূপ, "পানি ও স্যানিটেশনে জেন্ডার" বিষয়ক কর্মশালায় জেন্ডার কিভাবে পানি ও স্যানিটেশনের সাথে সম্পর্কিত তা জিজ্ঞেস করা যেতে পারে।

প্রশিক্ষক বা প্রশিক্ষণে সাহায্যকারী একটি ফ্লিপচার্টে উত্তরগুলো লিখবেন।

অংশগ্রহণকারীরা প্রত্যেকে তাদের সংক্ষিপ্ত উত্তর দেবার পর প্রশিক্ষক জেন্ডার ধারণাটি ব্যাখ্যা করবেন (উদাহরণস্বরূপ, জেন্ডার ধারণার বিভিন্ন উল্লেখ করে একটি পাওয়ার পয়েন্ট স্লাইড তৈরি করবেন) এবং উল্লেখ করুন কোনগুলো ইতিমধ্যেই উল্লেখ করা হয়েছে এবং কোনগুলো বাদ রয়েছে।

জেন্ডার ধারণার যে দিকগুলো অংশগ্রহণকারীদের দ্বারা উল্লেখ করা হয়নি, সেগুলোর উপর অধিক মনোযোগ দিন।

ছেলে নাকি মেয়ে? জেন্ডার বোঝা

অনুশীলনের ধরণ

জেন্ডার কি তা বর্ণনা করুন এবং সবার সঙ্গে জেন্ডার বিষয়ে আলোচনা করুন

সময় বরাদ্দ

১৫-৩০ মিনিট

এই অনুশীলনের জন্য প্রয়োজন / প্রয়োজনীয়

- একটি বা দুইটি শিশুর একটি ছবি যেখানে এটি পরিষ্কার বোঝা যায় না যে সত্যিই তারা কোন লিঙ্গের
- ছবি দেখানোর জন্য একটি প্রজেক্টের
- উত্তরগুলো লিখতে ফ্লিপ-চার্ট এবং কলম

ছবিটি আপনি ব্যবহার করতে পারেন উদাহরণ হিসেবে (জমজ শিশুদুটি মেয়ে)

অনুশীলনের বর্ণনা

প্রশিক্ষণে সাহায্যকারী ছবিটি অংশগ্রহণকারীকে দেখাবে এবং জিজ্ঞেস করবে তারা কি মনে করে, এটি একটি মেয়ে নাকি একটি ছেলের ছবি (বা দুইটি শিশুই যদি মেয়ে, বা দুইটি শিশুই যদি ছেলে, বা একটি ছেলে ও একটি মেয়ে হয়)।

অংশগ্রহণকারীদেরকে আলোচনা করতে দিন এবং প্রত্যেক অংশগ্রহণকারীকে জিজ্ঞাসা করুন কেন তারা মনে করে যে বাচ্চা একটি মেয়ে বা ছেলে এবং একটি ফ্লিপচার্টের উত্তরগুলো লিখুন।

আলোচনা করার পর ব্যাখ্যা করুন যে, যখন একটি শিশু জন্ম নেয়, তখন আমরা এটি মেয়ে নাকি ছেলে তা কেবল তার লিঙ্গ দ্বারা চিহ্নিত করতে পারি। এটি একটি মেয়ে নাকি ছেলে তা চিহ্নিত করার পরে আমরা তাদের ভিন্ন ভিন্ন পোশাক এবং খেলনা দেই। পরে আমরা তাদের ভিন্ন ভিন্ন কাজ দেই এবং ভিন্ন ভিন্ন আচরণ আশা করি। এটিই জেন্ডার।

এই সামাজিক রীতিনীতির মাধ্যমে ছেলেরা হয়ে ওঠে সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী কারণ তারা অবাধে চলাফেরা করতে পারে, সম্মানিত হয় এবং স্বাধীনতার সাথে বেড়ে ওঠে। অন্যদিকে মেয়েরা হয়ে ওঠে সিদ্ধান্ত-পালনকারী কারণ তাদের চলাফেরা হয় নিয়ন্ত্রিত, কম মর্যাদা সম্পন্ন এবং নির্ভরশীল।

এই কারণে, ছেলে ও পুরুষেরা পরিবার এবং সমাজে সম্মানিত, শক্তিশালী, উপার্জনকারী এবং স্ব-নির্ভর হিসাবে গণ্য হয়। অন্যদিকে, এটি ধরেই নেয়া হয় যে মেয়ে ও নারীরা পারিবারিক কাজের দায়িত্ব পালন করবে, পুরুষদের অনুগামীর ভূমিকা পালন করবে এবং অধস্তন অবস্থায় থাকবে। এটি দেখায় কিভাবে প্রতিটি মানুষের জীবনের প্রতিটি অংশে জেন্ডারের প্রভাব রয়েছে।

পুরুষ এবং নারীর বৈশিষ্ট্যঃ লিঙ্গ এবং জেন্ডারের মধ্যে পার্থক্য
অনুশীলনের ধরণ সবাই মিলে চিন্তা করা
সময় বরাদ্দ ৪৫ মিনিট
এই অনুশীলনের জন্য প্রয়োজন / প্রয়োজনীয় • দুইটি ফ্লিপ-চার্ট এবং কলম
অনুশীলনের বর্ণনা দুইটি ফ্লিপ-চার্ট কাগজ নিন এবং দলগুলোর সামনে পাশাপাশি রাখুন। একটি কাগজের উপর " নারী" শব্দটি এবং অন্যটির উপর "পুরুষ" শব্দটি লিখুন। অংশগ্রহণকারীদেরকে জিজ্ঞাসা করুন "নারীদের এবং পুরুষদের বৈশিষ্ট্য কি?" অংশগ্রহণকারীদেরকে দ্রুত উত্তর দিতে বলুন এবং অন্যদের উত্তরের প্রতি মন্তব্য করতে নিষেধ করুন। উল্লিখিত সব উত্তর লিখুন। এই সময়ে কোনকিছুই আলোচনা করবেন না। ফ্লিপ-চার্টে লেখার কাজে সহায়তা করার জন্য আপনার সাথে একজন সহায়তাকারী থাকা যুক্তিযুক্ত হবে। নিশ্চিত করুন যে, নারী ও পুরুষের লিঙ্গ-ভিত্তিক বৈশিষ্ট্যগুলো যেমনঃ সন্তান জন্ম দেয়া, বুকের দুধ খাওয়ানো, গর্ভবতী হওয়া, দাড়ি বা গোঁফ বড় করা ইত্যাদি যেন উল্লিখিত হয়। যদি না হয়, তাহলে আপনাকে সেগুলোর উল্লেখ করতে হবে। তালিকা সম্পন্ন হওয়ার পরে, প্রতিটি চার্টের সবগুলো উত্তর একে একে পড়ুন। উদাহরণস্বরূপ, " নারী" শিরোনামের অধীনে জিজ্ঞাসা করুন, পুরুষও কি খুব ধৈর্যশীল,

সংবেদনশীল, যত্নশীল হতে পারে ...? যদি তাই হয়, তবে একটি "হ্যাঁবোধক" অথবা একটি "+" চিহ্ন দিয়ে সেই বৈশিষ্ট্যটি চিহ্নিত করুন। যে বৈশিষ্ট্যগুলো পরিবর্তন করা যাবে না, যেমন, গর্ভবতী হওয়া, দাড়ি বা গোঁফ বড় করা ইত্যাদি " নাবোধক" বা "-" চিহ্ন দিয়ে চিহ্নিত করুন।

"পুরুষ" শিরোনামের চার্টের ক্ষেত্রেও একই কাজ করুন

নিচের প্রশ্নগুলো আলোচনা করুনঃ

১) নারী এবং পুরুষের কোন বৈশিষ্ট্যগুলো পরিবর্তন করা যাবে না? কোন বৈশিষ্ট্যগুলো পুরুষ ও নারী উভয়ের মধ্যে থাকতে পারে?

২) নারীরা কি সবসময়ই ধৈর্যশীল, সংবেদনশীল ইত্যাদি? পুরুষরা কি সবসময়ই জোরে জোরে কথা বলে, শক্তিশালী ইত্যাদি? কেন অথবা কেন নয়?

৩) একজন নারী যদি জোরে জোরে কথা বলে এবং একজন পুরুষের চেয়ে শক্তিশালী হয়, তাহলে আপনার প্রতিক্রিয়া কেমন হবে? একজন পুরুষ যদি জোরে জোরে কথা না বলে এবং শক্তিশালী না হয়ে, ধৈর্যশীল ও সংবেদনশীল হয়, তবে আপনার প্রতিক্রিয়া কেমন হবে?

৪) নারী ও পুরুষদের এই বৈশিষ্ট্যগুলো কি প্রাকৃতিক? নাকি জৈবিক?

৫) কিভাবে আমরা এই বৈশিষ্ট্যগুলো পাই? আমরা কি এই বৈশিষ্ট্যগুলো নিয়েই জন্ম নিয়েছি নাকি এই বৈশিষ্ট্যগুলো সামাজিকভাবে তৈরি?

লিঙ্গ এবং জেন্ডারের মধ্যে পার্থক্য ব্যাখ্যা করুন। দলগুলো থেকে প্রশ্ন এবং মন্তব্য নিন।

ন্যায্যতা এবং সমতা
অনুশীলনের ধরণ, দুইটি ধরনঃ **বিপরীত জেন্ডার ভূমিকা নিয়ে অভিনয় করুন অথবা** শিয়াল এবং সারসের গল্পের **অভিনয় করুন**
সময় বরাদ্দ প্রথম অনুশীলন-২০ মিনিট এবং দ্বিতীয় অনুশীলন-১৫ মিনিট
অভিনয়ের জন্য প্রয়োজন / প্রয়োজনীয়

অভিনয়ের জন্য প্রশিক্ষক কিছু রান্নাঘরের জিনিসপত্র (হাড়ি, প্লেট, কাপ, ঝাড়ু, ইত্যাদি) এবং সরঞ্জামগুলো (যা সাধারণত মানুষ দ্বারা পরিচালিত হয়) আনতে পারেন

অনুশীলনের বর্ণনা

অংশগ্রহণকারীদের দুই দলের মধ্যে বিভক্ত করুন: অভিনয়কারী এবং পর্যবেক্ষক। অভিনয়ের জন্য, নিম্নলিখিত ব্যক্তিদের বিবেচনা করা যায়ঃ বাবা, মা, দুই সন্তান (একটি ছেলে এবং একটি মেয়ে যারা স্কুলে যাওয়া উচিত), একজন ননদ, একজন দেবর এবং একজন শাশুড়ি। দুইজন পুরুষকে নারীর ভূমিকা নিতে বলুন (মা ও ননদ) এবং বিপরীতভাবে, দুইজন নারীকে পুরুষের ভূমিকা নিতে বলুন (পিতা ও দেবর)। অন্য ভূমিকাগুলোর পরিবর্তনের কোন প্রয়োজন নেই। তারপর ভাবুন তারা সারাদিন কি করে, তাদের কাজ, ইত্যাদি। পর্যবেক্ষকদের উচিত স্থানীয় প্রসঙ্গ অনুযায়ী, অভিনয়কারীরা কতটা বাস্তবসম্মত ভূমিকা পালন করছে তার বিচার করা ।

এই অনুশীলনটি অংশগ্রহণকারীদেরকে বুঝতে সাহায্য করে যে, একজন নারী কতটা ব্যস্ত হতে পারে যা ' সাধারণ গৃহকর্ম' হিসাবে পরিচিত। অন্যদিকে, এটি অন্যদেরকে মনে করিয়ে দেয় যে, জেন্ডার ভূমিকার পরিবর্তন করা সম্ভব।

অনুশীলনের জন্য প্রয়োজন / প্রয়োজনীয়তাঃ শিয়াল এবং সারসের গল্প
গল্প ব্যাখ্যা করার জন্য ছবি

অনুশীলনের বর্ণনা

প্রশিক্ষকগণ নিচের ছবিগুলো দেখিয়ে নিম্নলিখিত গল্পটি বলবেঃ
শিয়াল এবং সারস ভাল বন্ধু। তাই একদিন শিয়াল রাতের খাবার খেতে সারসকে আমন্ত্রণ জানায়। সে একটি বড় চ্যাপ্টা থালায় খাবার পরিবেশন করে। সারসটি তার দীর্ঘ, সরু ঠোঁট দিয়ে খেতে পারে না, কিন্তু শিয়ালটি চমৎকারভাবে সুস্বাদু স্যুপ খাচ্ছিল। ভদ্রতাসুলভ, সারসটিও শিয়ালকে রাতের খাবার খেতে আমন্ত্রণ জানায়। সারসটি একটি লম্বা এবং গভীর গ্লাসের মধ্যে খাদ্য পরিবেশন করে, এবং এইবার শিয়াল তার ছোট, প্রশস্ত মুখ দিয়ে খেতে পারে না।

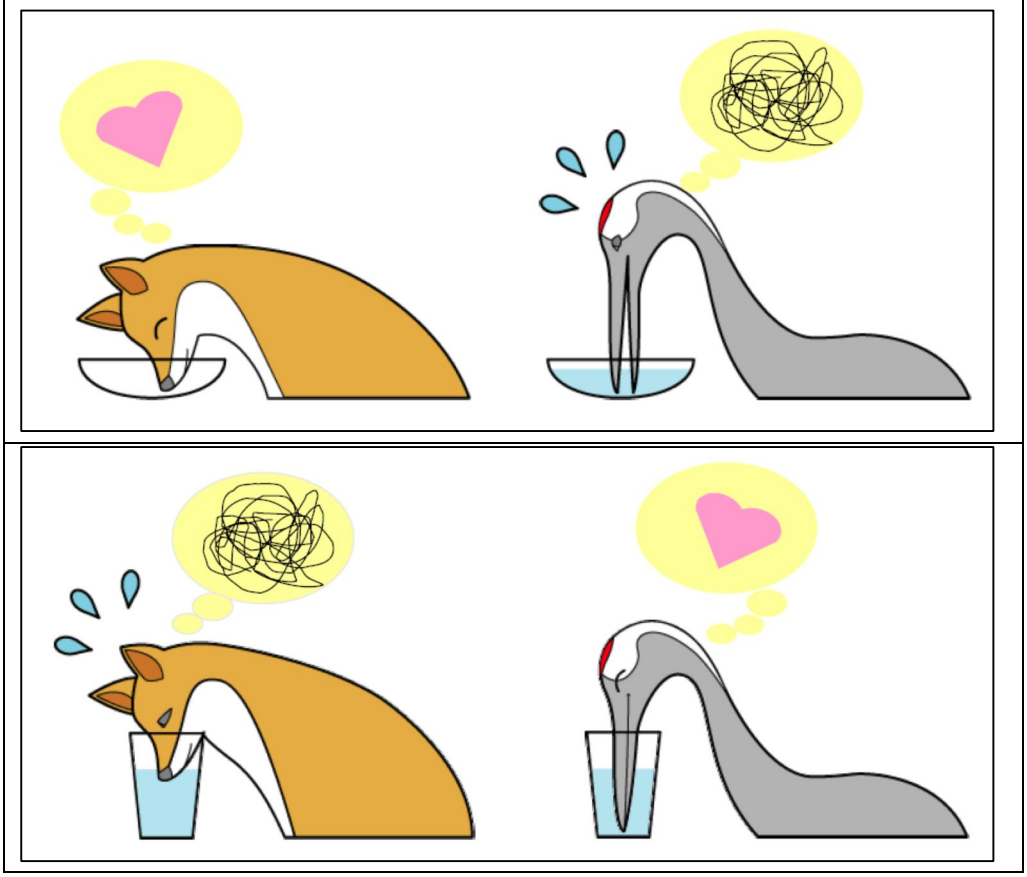
গল্পের ব্যাখ্যাঃ

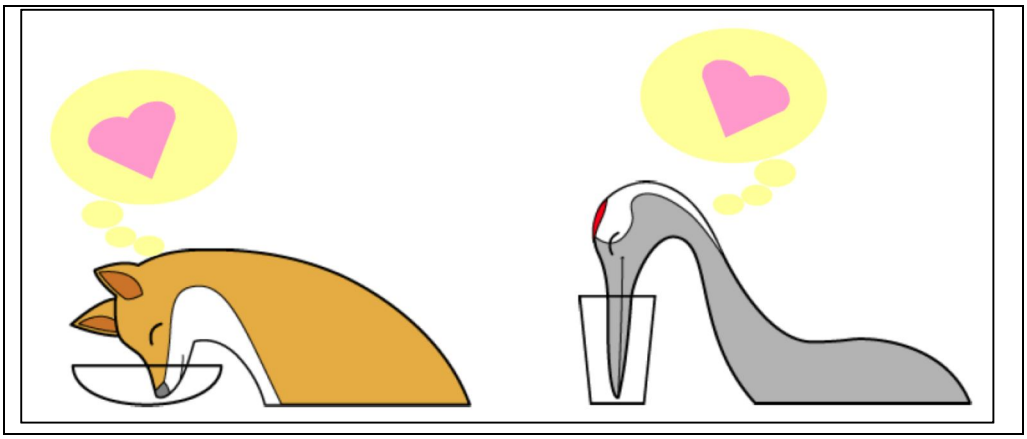
এই গল্পটি দেখায় যে উভয় বন্ধুই খাবার খাওয়ার সমান সুযোগ পেয়েছে, কিন্তু তারা দুইজনই একইসাথে এই সুযোগের সুবিধা নিতে পারেনি।

যাইহোক, শেষ পর্যন্ত সমতায় পৌঁছানোর জন্য, আমদের উচিত শিয়াল এবং সারসের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদা এবং প্রয়োজনীয়তার প্রতি মনোযোগী হওয়া। অতএব, তাদের প্রতি সমান আচরণ করা আমাদের উচিত নয়, বরং ভিন্নভাবে আচরণ করতে হবে যাতে শেষ পর্যন্ত উভয়ই একই ফলাফল পায় (তারা উভয়ই স্যুপ খেতে সক্ষম হয়)। একটি সমতাভিত্তিক ফলাফল পাবার জন্য তাদের প্রতি আমাদের ন্যায়সঙ্গত (ন্যায্য, কিন্তু একই নয়) আচরণ করতে হবে।

জেন্ডারের ক্ষেত্রেও বিষয়টি একই রকম। প্রত্যেক ক্ষেত্রেই, উন্নয়নের সুযোগগুলোর মধ্যে বিদ্যমান বাধাগুলোকে আমাদের চিহ্নিত করতে হবে এবং সমন্বয় সাধন করতে হবে। একইসাথে, ক্রিয়াকলাপগুলোকে এমন সুশৃঙ্খলভাবে গড়ে তুলতে হবে যাতে তারা নারী ও পুরুষ উভয়ের জন্য সমান ফলাফল নিশ্চিত করতে পারে।

শিয়াল এবং সারসের গল্পের ছবি





সেশন ১.২ জেন্ডার মূলধারাকরণ এবং উইমেন 2030 প্রকল্পের পদ্ধতিসমূহ

ভূমিকাঃ

এই মডিউলে ব্যাখ্যা করা হয়েছে জেন্ডার মূলধারাকরণ কি, এবং কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ। এতে জেন্ডার মূলধারাকরণের বিভিন্ন দিক, পদ্ধতি এবং কৌশল সম্পর্কে বর্ণনা করা হয়েছে যা নীতি ও আইনি কাঠামো, প্রতিষ্ঠান ও সংগঠন এবং প্রকল্প ও কর্মসূচিতে জেন্ডার মূলধারাকরণের জন্য ব্যবহৃত হয়। জেন্ডার মূলধারাকরণের জন্য এটি বিভিন্ন উপকরণ সম্পর্কে বর্ণনা করে এবং বাস্তবসম্মত সাহায্য প্রদান করে।

শিক্ষার উদ্দেশ্য

এই সেশনের শেষে অংশগ্রহণকারীরাঃ

- জেন্ডার মূলধারাকরণ জেন্ডার কি তা বর্ণনা করতে সক্ষম হবেন
- জেন্ডার মূলধারাকরণের গুরুত্বপূর্ণ দিকগুলো উল্লেখ করতে সক্ষম হবেন
- বিভিন্ন পদ্ধতি সম্পর্কে বর্ণনা করতে সক্ষম হবেন যেগুলো প্রতিষ্ঠান ও সংস্থা, নীতি ও কাঠামো এবং প্রকল্প ও কর্মসূচীগুলোতে জেন্ডার মূলধারাকরণের জন্য ব্যবহৃত হতে পারে
- জেন্ডার মূলধারাকরণের মূল নীতিগুলো উল্লেখ করতে সক্ষম হবেন

- জেন্ডার মূলধারাকরণের জন্য সহজলভ্য পদ্ধতি, উপকরণ এবং কৌশলগুলো সম্পর্কে একটি সামগ্রিক ধারণা পাবেন এবং কোন উপকরণটি ব্যবহার করা যাবে এবং কখন তা সনাক্ত করতে সক্ষম হবেন

প্রশিক্ষকদের জন্য ধারণা এবং তথ্য

জেন্ডার মূলধারাকরণ এবং কিভাবে তা করতে হবেঃ

জেন্ডার মূলধারাকরণ একটি লক্ষ্য নয় বরং একটি প্রক্রিয়া। এটি জেন্ডার সমতা ও টেকসই উন্নয়নের লক্ষ্যে রূপান্তরিত পরিবর্তনকে উৎসাহিত করে। এটি করা হয় নারী ও পুরুষের কল্যাণে, সকল জায়গায়, সকল সমাজে ও সাংস্কৃতিতে বিভিন্ন পরিকল্পিত কর্মকাণ্ডের, নীতির এবং কর্মসূচীর মূল্যায়ন ও বিশ্লেষণের মাধ্যমে ।

জেন্ডার মূলধারাকরণ হচ্ছে একটি কৌশল যা দ্বারা সকল ক্ষেত্রের নীতি, কর্মসূচী এবং প্রকল্পের পরিচয়, নকশা, বাস্তবায়ন, নিরীক্ষা এবং মূল্যায়নে নারী ও পুরুষের মতামত এবং অভিজ্ঞতাকে অন্তর্ভুক্ত করা হয়। এটি সব মানুষকেপুরুষ) , নারী, ধনী, দরিদ্র, বৃদ্ধ, তরুণ, ইত্যাদিপরামর্শ (, ব্যবস্থাপনা ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করেএবং ; পুরুষদের জ্ঞানও দক্ষতার মত নারীদের জ্ঞান ও দক্ষতার উপর সমান মনোযোগ দেয়া হয়। এটি মূলত একটি বহুবচন পদ্ধতি যা নারী ও পুরুষ উভয়ের মধ্যে বৈচিত্র্যকে মূল্যায়ন করে এবং তার উদ্দেশ্য হল যে, জেন্ডার বৈষম্য না থাকলে নারী ও পুরুষ সমানভাবে উপকৃত হতে পারেন।

জেন্ডার মূলধারাকরণ ধারণাটি অনুমান করে যে নীতি, প্রতিষ্ঠান এবং সংগঠনগুলোতে একটি "মূলধারাকরণ) পদ্ধতি "' জেন্ডার নিরপেক্ষ' বলা হয়(রয়েছে যেখানে কিছু নির্দিষ্ট পদ্ধতিতে কিছু কাজ সম্পন্ন হয় এবং এই পদ্ধতি মানুষের বিভিন্নতা বিবেচনা করে না। "জেন্ডার নিরপেক্ষ " পদ্ধতিতে কাজ করার মাধ্যমে জেন্ডার অসমতা প্রবলতর হয় এবং বৈষম্য গভীর হয়। জেন্ডার মূলধারাকরণের লক্ষ্য হচ্ছে জেন্ডার নিরপেক্ষ কার্যক্রম এবং নীতিগুলোকে রূপান্তর করা, এবং জেন্ডার ইস্যুগুলোকে মানুষের দৈনন্দিন জীবনযাত্রার অংশ করে তোলা। এটির উদ্দেশ্য হচ্ছে মানুষ আগের তুলনায় ভিন্নভাবে কাজ করবে, এবং মনোযোগ প্রদান করবে যে জেন্ডার "মূলধারাকরণের মধ্যে মিশ্রিত "নয় এবং তারা আবার ভুলে যাবেন যে জেন্ডার কি।

উইমেন 2030 প্রকল্পের জেন্ডার মূলধারাকরণের পদ্ধতি এবং জেন্ডার সমতার জন্য সমর্থন

উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে জেন্ডার মূলধারাকরণের বিভিন্ন পদ্ধতি রয়েছে। উইমেন 2030 কর্মসূচির অংশীদার সংগঠনগুলো (সুবিধাভোগী) জেন্ডার সমতার জন্য নিম্নোক্ত পদ্ধতি ব্যবহার করেঃ জেন্ডার প্রতিক্রিয়াশীল পদ্ধতি, ক্ষমতায়ন পদ্ধতি, এবং উন্নয়নে ন্যায্যতা পদ্ধতি।

জেন্ডার প্রতিক্রিয়াশীল পদ্ধতিঃ

জেন্ডার প্রতিক্রিয়াশীল পদ্ধতিটি এমন একটি পদ্ধতি যা পুরুষ এবং নারীদের (বিভিন্ন শ্রেণী, জাতি, বর্ণ, এবং প্রজন্ম নির্বিশেষে) নির্দিষ্ট প্রয়োজন, অগ্রাধিকার এবং বাস্তবতা চিহ্নিত করা এবং যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করার জরুরী প্রয়োজনীয়তা উল্লেখ করে। এটি এমনভাবে কাজ করে যাতে
যেকোনও নীতির বাস্তবায়ন এবং কর্মসূচী / প্রকল্পের বাস্তবায়ন থেকে সবাই সমানভাবে উপকার লাভ করে। এর অর্থ ' কোন নারী, মেয়েশিশু, দরিদ্র পুরুষ বা অন্যান্য সুবিধাবঞ্চিত দলগুলো পিছিয়ে থাকবে না' । জেন্ডার প্রতিক্রিয়াশীল পদ্ধতি বোঝায় যে, নীতিমালা তৈরিতে (জেন্ডার নিরপেক্ষ নীতি এড়াতে), কর্মসূচী ও প্রকল্পের পরিকল্পনা ও ডিজাইন করতে, প্রমাণ ভিত্তিক এবং জেন্ডার ভিত্তিক আলাদা আলাদা তথ্য সংগ্রহ করতে, জেন্ডার প্রতিক্রিয়াশীল সূচক তৈরি ও নিরীক্ষা করতে, এবং একটি জেন্ডার প্রতিক্রিয়াশীল বাজেট তৈরিতে জেন্ডার ইস্যুগুলোর প্রতি মনোযোগ দেয়া হবে।

ক্ষমতায়ন পদ্ধতিঃ

এই মডিউলের ১ নম্বর সেশনে উল্লেখ করা হয়েছে যে, জেন্ডার বৈষম্য সামঞ্জস্যহীনভাবে নারী ও মেয়েদের উপর প্রভাব ফেলে, যা বিভিন্ন জেন্ডার বিষয়ের মধ্যে কেবল ব্যাপক জেন্ডার গ্যাপই সৃষ্টি করে না, অসম ক্ষমতার সম্পর্কও সৃষ্টি করে। এদিকে, অসম ক্ষমতার সম্পর্ক, একটি দুষ্ট চক্রের মাধ্যমে জেন্ডার বৈষম্য এবং অনুন্নতিকে বাঁচিয়ে রাখে। এই দুষ্ট চক্রটি ভাঙার একটি উপায় হল নারী এবং সুবিধাবঞ্চিত দলসমূহকে তাদের অধিকার সম্পর্কে নিশ্চিত করে, তাদের ক্ষমতায়নকে সমর্থন করা, যাতে তারা তাদের সম্পদ, সেবা এবং আশ্রয় লাভ করতে পারে যা তার অধিকার।

ক্ষমতায়ন পরিবর্তনের একটি প্রক্রিয়া, যা মানুষকে পছন্দ করতে এবং তাদের পছন্দগুলোকে কাঙ্ক্ষিত কর্ম এবং ফলাফলে রূপান্তর করতে সক্ষম করে। এভাবে, শুধু নারীরা নয়, বরং সকল মানুষ তাদের নিজের জীবনকে নিয়ন্ত্রণ করতে পারে, নিজের অবস্থান উন্নত করতে পারে, নিজের কর্মসূচি নির্ধারণ করতে পারে, দক্ষতা অর্জন করতে পারে, আত্মবিশ্বাস গড়ে তুলতে পারে, সমস্যার সমাধান করতে পারে এবং আত্ম-নির্ভর হতে পারে। ক্ষমতায়ন সকল মানুষের প্রকৃত অংশগ্রহণকে উৎসাহিত করে কারণ এটি আত্ম-উন্নয়ন এবং অন্যদের উন্নয়নে অবদান রাখার জন্য আত্মবিশ্বাস অর্জনের একটি প্রক্রিয়া।
সংক্ষেপে, ক্ষমতায়ন হচ্ছে কোন ব্যক্তি বা সত্তার অর্থনৈতিক, সামাজিক, রাজনৈতিক, এবং শারীরিক শক্তি বৃদ্ধি। অতএব, যখন আমরা একজন ব্যক্তি বা একটি দলের ক্ষমতায়নের স্তরের মূল্যায়ন করি, তখন আমরা নিম্নলিখিত আন্তঃক্রীয় মাত্রাগুলো দেখিঃ অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন, সামাজিক-সাংস্কৃতিক ক্ষমতায়ন, শারীরিক ক্ষমতায়ন এবং রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন। ক্ষমতায়নের এই চারটি মাত্রা সম্পর্কে আরো তথ্যের জন্য ১. ১ সেশন দেখুন এবং বিস্তারিত বিশ্লেষণের সাথে সাথে জেন্ডার বিশ্লেষণ করার জন্য জেন্ডার বিষয়ক ম্যাট্রিক্স সম্পর্কে জানতে জেন্ডার অ্যান্ড ওয়াটার অ্যালায়েন্স এর নিম্নোক্ত লিঙ্কটি দেখুনঃ
http://genderandwater.org/en/gwa-products/capacity-building/empowerment-for-gender-equality/

নারীবাদী উন্নয়ন ন্যায্যতাঃ

উন্নয়ন ন্যায্যতা কাঠামো ২০১৩ সালে ১০০ টি সিভিল সোসাইটি সংস্থা দ্বারা তৈরি করা হয়েছিল এবং এখন পর্যন্ত ৪০০ টির ও বেশি প্রতিষ্ঠান দ্বারা অনুমোদিত হয়েছে যা ন্যায়সঙ্গত, টেকসই এবং ন্যায্য উন্নয়ন এজেন্ডার একটি নতুন দৃষ্টিভঙ্গি প্রদান করে। এই কাঠামোতে শুধুমাত্র পুরুষ ও নারীদের মধ্যে ক্রমবর্ধমান বৈষম্যের বিষয়ই নয়, বরং বিভিন্ন দেশ এবং ধনী ও দরিদ্রের মধ্যে ক্রমবর্ধমান বৈষম্যের বিষয়টিকেও তুলে ধরা প্রয়োজন বলে মনে করা হয়েছে। এই লক্ষ্য অর্জনের জন্য কাঠামোটি পাঁচটি পরিবর্তনের প্রয়োজনীয়তার উল্লেখ করেছে, যথাঃ পুনর্বিবেচিত ন্যায্যতা, অর্থনৈতিক ন্যায্যতা, জেন্ডার ও সামাজিক ন্যায্যতা, পরিবেশগত ন্যায্যতা ও জনগণের কাছে দায়বদ্ধতা।

পুনর্বিবেচিত ন্যায্যতার লক্ষ্য হচ্ছে সম্পদ, সম্পত্তি, ক্ষমতা ও সুযোগের পুনর্বন্টন করা যাতে সকল মানুষ সমানভাবে তার সুবিধা ভোগ করতে পারে। অর্থনৈতিক ন্যায্যতার লক্ষ্য হচ্ছে

অর্থনীতিকে বিকাশ করা যা সকলের জন্য মর্যাদাসম্পন্ন জীবন, প্রয়োজন মিটাতে সমর্থ, সক্ষমতার উন্নয়ন, সহজলভ্য কর্মসংস্থান ও জীবিকা সুবিধা প্রদান করা নিশ্চিত করে এবং তা জনগণ বা প্রাকৃতিক সম্পদ বা পরিবেশের শোষণের উপর ভিত্তি করে নয়। সামাজিক ও জেন্ডার ন্যায্যতা সকল প্রকারের বৈষম্য, প্রান্তিকীকরণ এবং বাধাদানকে দূর করে যা পিতৃতান্ত্রিক ব্যবস্থা ও মৌলবাদকে বর্জন করার প্রয়োজন সহ আমাদের সম্প্রদায়ের মধ্যে বিস্তৃতি ঘটানোর প্রয়োজনীয়তাকে তুলে ধরে। পরিবেশগত ন্যায্যতা দেশগুলোর ঐতিহাসিক দায়বদ্ধতাকে তুলে ধরে। সেইসাথে, দেশগুলোর মধ্যে অভিজাত ব্যক্তিবর্গের দায়বদ্ধতাকেও, যাদের উৎপাদন, ভোগ এবং নিষ্কাশনের ধরণ মানবাধিকার লঙ্ঘন, বৈশ্বিক উষ্ণতা এবং পরিবেশ বিপর্যয়ের দিকে পরিচালিত করেছে। অতএব,

গণতান্ত্রিক ও ন্যায়পরায়ণ শাসনের জন্য জনগনের দায়বদ্ধতা প্রয়োজন, যা জনগণকে তাদের নিজস্ব জীবন, সম্প্রদায় এবং ভবিষ্যৎ সম্পর্কে তথ্যের ভিত্তিতে সুনির্দিষ্ট সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে সক্ষম করবে। আরও তথ্যের জন্য, নিম্নলিখিত লিঙ্ক দেখুনঃ

- Bangkok Civil Society Declaration: From Inclusive to Just Development - http://apwld.org/bangkok-civil-society-declaration-from-inclusive-to-just-development/
- The Road to Development Justice (video) - https://youtu.be/1I2cEDbIW04
- Development Justice Briefer - http://apwld.org/updated-development-justice-briefer/

অবশেষে, পুরুষ এবং ছেলেদের সাথে কাজ করার সময়, কর্মসূচীগুলোর উচিত জেন্ডার মনোভাবকে স্পষ্টভাবে তুলে ধরা এবং “পুরুষত্বের” বিকল্প ধারণার প্রচার করা। বিভিন্ন বৈষম্যমূলক অবিচার, নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতা, প্রজনন স্বাস্থ্য, খাদ্য নিরাপত্তা ও পুষ্টি, জলবায়ু স্থিতিস্থাপকতা ও অভিযোজন ইত্যাদির সাথে সম্পর্কযুক্ত মনোভাব এবং আচরণ পরিবর্তনের ক্ষেত্রে এই পদ্ধতিটি কার্যকর বলে প্রমাণিত হয়েছে।

জেন্ডার মূলধারাকরণের জন্য কিছু উপকরণ

আপনার কাজ বা আপনার প্রতিষ্ঠানের জেন্ডার মূলধারাকরণের লক্ষ্যগুলোর উপর ভিত্তি করে আপনি নিম্নলিখিত উপকরণগুলোর কয়েকটি ব্যবহার করতে পারেনঃ

জেন্ডার বিশ্লেষণঃ

সম্প্রদায় ও নীতি প্রণয়ন স্তরে জেন্ডার বিশ্লেষণ করা হয় জেন্ডার চাহিদা নির্ণয় করার জন্য এবং এলাকা নির্ধারণ, অর্থাৎ কোথায় প্রতিশ্রুতি এবং কাজের প্রয়োজন তা নির্ধারণ করতে, যাতে নীতি, কর্মসূচী এবং প্রকল্পগুলো ভিন্ন ভিন্ন মানুষের ভিন্ন ভিন্ন চাহিদা পূরণ করতে পারে। নারী, পুরুষ, মেয়ে এবং ছেলেদের উপর প্রতিটি সিদ্ধান্ত ও কার্যকলাপের প্রভাব কি হবে তা মূল্যায়ন করার জন্য প্রতিষ্ঠান, নীতি ও কর্মসূচিতে জেন্ডার বিশ্লেষণ পদ্ধতিটি প্রয়োগ করা যেতে পারে। এটি অধিকার, দায়িত্ব, সম্পদে প্রবেশাধিকার, এবং ক্ষমতার ক্ষেত্রে পুরুষ ও নারীদের মধ্যে পার্থক্য বিশ্লেষণ করে। জেন্ডার বিশ্লেষণের বিস্তারিত ব্যাখ্যা এবং জেন্ডার বিশ্লেষণের জন্য বিভিন্ন ম্যাট্রিক্স জেন্ডার অ্যান্ড ওয়াটার অ্যালায়েন্স এর নিম্নলিখিত লিঙ্কটিতে পাওয়া যাবেঃ
http://genderandwater.org/en/gwa-products/capacity-building/empowerment-for-gender-equality

জেন্ডার নীতি মূল্যায়নঃ

জেন্ডার নীতি মূল্যায়ন করা হয় সংগঠনের জেন্ডার সম্পর্কিত বিষয়ে মনোযোগ কেন্দ্রীভূতকরণ এবং এর বাস্তবায়ন নিশ্চিতকরণের জন্য। একটি জেন্ডার নীতি একটি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থা দ্বারা প্রণয়ন করা হয় এবং এটি হচ্ছে সেই প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার জেন্ডার বিষয়গুলোকে গুরুত্ব সহকারে গ্রহণ করার অঙ্গীকারের রূপরেখা। এটি প্রতিষ্ঠানের কাজের সাথে সম্পর্কিত এবং প্রকল্প চক্র এবং অন্যান্য কাজগুলোতে নারী ও পুরুষের সম্পৃক্ততার উল্লেখ করে। এটি কর্মী নিয়োগ এবং সাংগঠনিক সংস্কৃতির সাথেও সম্পর্কযুক্ত, এবং সেইজন্য নারী ও পুরুষ কর্মীদের উপর প্রভাব ফেলে এমন বিষয়গুলো যেমন নারী ও পুরুষ কর্মীদের জন্য নিয়োগ, পদোন্নতি এবং প্রশিক্ষণের সুযোগ, জেন্ডার বাজেট প্রদান, বেতন স্তর, জেন্ডার ভিশন, জেন্ডার প্রতিনিধিত্বকারী সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের সুযোগ ইত্যাদি বিষয়গুলো তুলে ধরে। সহায়তা কাঠামো স্থাপন করা যা নারীদেরকে কাজ করতে সহায়তা করে যেমন চাইল্ড-কেয়ার সুবিধা, নমনীয়

কাজের সময় প্রভৃতি। একটি জেন্ডার নীতিতে একটি জেন্ডার কর্ম পরিকল্পনা অন্তর্ভুক্ত করা উচিত যার মধ্যে কিভাবে জেন্ডার নীতি বাস্তবায়ন করা হবে তা নির্দিষ্ট সময়কাল, কার্যক্রম, বাজেট, দায়িত্ব, পর্যবেক্ষণের জন্য সূচক এবং মূল্যায়নসহ বর্ণিত থাকবে। সংগঠনের নীতিমালা, চর্চা, পদ্ধতি এবং সেবাগুলোতে জেন্ডার মূলধারাকরণ ভাল সেবা (বা প্রকল্প ও কর্মসূচী) এবং বিভিন্ন, নিবেদিত এবং বিশ্বস্ত শ্রমিক পেতে সাহায্য করবে। এছাড়াও, সেবা হবে আরো সমান, টেকসই, কার্যকর এবং দক্ষ।

জেন্ডার অডিট বা স্ক্যানঃ

জেন্ডার অডিট বা স্ক্যান হচ্ছে প্রতিষ্ঠানের নিয়মিত কার্যক্রমে জেন্ডার সম্পৃক্ততা এবং তার কার্যকারিতা নির্ণয় করার জন্য নিরীক্ষা বা পর্যবেক্ষণ। একটি জেন্ডার-স্ক্যান হচ্ছে সংস্থাগুলোর জন্য একটি স্বতন্ত্র মূল্যায়ন পদ্ধতি যা সংস্থার কর্মক্ষমতা বৃদ্ধিতে (জেন্ডার সমতা ও নারীর ক্ষমতায়নের মাধ্যমে) সহায়তা প্রদান করে। একটি জেন্ডার-নীতি প্রণয়ন করার ক্ষেত্রে এটিকে একটি প্রথম ধাপ হিসেবে ব্যবহার করা যেতে পারে, তবে একটি বিদ্যমান জেন্ডার-নীতি কার্যকরভাবে এবং সফলভাবে প্রয়োগ করা হচ্ছে কিনা তা নির্ণয় করতেও ব্যবহার করা যেতে পারে। এর সামগ্রিক উদ্দেশ্য হচ্ছে সফলভাবে একটি পরিপূর্ণ জেন্ডার নীতি প্রণয়ন, তার বাস্তবায়ন, তার কাজকে জোরদার করার জন্য অনুশীলন, তার সেবা এবং ফলাফল লাভে একটি প্রতিষ্ঠানের কর্মক্ষমতা এবং সম্ভাব্যতা মূল্যায়ন করা।

জেন্ডার সংবেদনশীল বাজেটঃ

জেন্ডার সংবেদনশীল বাজেট বলতে জেন্ডার সংক্রান্ত বিষয়গুলো তুলে ধরার জন্য এবং জেন্ডার প্রতিক্রিয়াশীল বাজেটের প্রবর্তন করার জন্য পর্যাপ্ত তহবিল বরাদ্দকরণ নিশ্চিত করাকে বোঝায়। জেন্ডার বাজেটের লক্ষ্য হচ্ছে একটি প্রকল্প, কর্মসূচী বা নীতিমালার মধ্যে জেন্ডার সংক্রান্ত সমস্যাগুলোর সমাধান করার জন্য তহবিল নিশ্চিত করা কারন পর্যাপ্ত বাজেট ছাড়া এটি নাও হতে পারে। জেন্ডার বাজেট এবং জেন্ডার সংবেদনশীল বাজেটের মধ্যে একটি পার্থক্য আছে।

একটি জেন্ডার বাজেট হচ্ছে জেন্ডার মূলধারাকরণের কাজগুলোর জন্য একটি পৃথক বাজেট-লাইন, যেমন জেন্ডার কৌশল প্রণয়নের জন্য একজন জেন্ডার বিশেষজ্ঞ নিয়োগ করা, বা সংগঠনের কর্মীদের জন্য জেন্ডার এবং জেন্ডার মূলধারাকরণের উপর সক্ষমতা বৃদ্ধির ব্যবস্থা

করা। জেন্ডার সংবেদনশীল বাজেটে জেন্ডার বা জেন্ডার মূলধারাকরণের জন্য কোন পৃথক বাজেট-লাইন নেই। তবে জেন্ডার সংবেদনশীল বাজেটটি নিশ্চিত করে যে, নারী ও পুরুষ প্রকল্প, কর্মসূচি বা নীতির বিনিয়োগ থেকে সমানভাবে উপকৃত হয়, অথবা সুবিধাবঞ্চিত দলগুলো অন্য প্রকল্পগুলোর তুলনায় কোন একটি প্রকল্প থেকে বেশি উপকৃত হয়। আরও তথ্যের জন্য নিম্নলিখিত লিংকের ১২০-১২৫ পৃষ্ঠা দেখুন যেখানে অনেকগুলো রেফারেন্স রয়েছে এবং তা বিভিন্ন ভাষায় পাওয়া যায়ঃ
http://genderandwater.org/en/gwa-products/knowledge-on-gender-and-water/resource-guide-on-gender-and-iwrm/download-complete-gender-and-iwrm-resource-guide

জেন্ডার সংবেদনশীল সূচক এবং জেন্ডার ভিত্তিক আলাদা আলাদা উপাত্তঃ

জেন্ডার সংবেদনশীল সূচক হচ্ছে এমন কিছু সূচক যা জেন্ডার, বয়স, জাতি এবং সামাজিক-অর্থনৈতিক অবস্থান দ্বারা বিভক্ত। তারা সময়ের সাথে জেন্ডার সম্পর্কিত পরিবর্তনগুলো পরিমাপ করে এবং নির্দেশ করে যে কতদূর এবং কীভাবে কর্মসূচী এবং প্রকল্পগুলো তাদের জেন্ডার সমতাভিত্তিক উদ্দেশ্যগুলো পূরণ করেছে। এই সূচকগুলো নারীদের এবং পুরুষদের মধ্যে ফলাফলের প্রত্যাশিত পার্থক্য প্রকাশ করে। সূচকগুলোকে একটি প্রকল্প, কর্মসূচী, বা নীতির জেন্ডার উদ্দেশ্য এবং লক্ষ্যগুলোর সাথে যুক্ত হওয়া উচিত এবং সীমিত সংখ্যক সূচক জেন্ডার উদ্দেশ্য এবং লক্ষ্য শনাক্তকরণ বা প্রণয়ন পর্যায়ে নির্ধারণ করা উচিত। বাস্তবায়নের শুরুতে, এগুলোকে একটি বেসলাইন বা বেঞ্চমার্ক হিসাবে উপস্থাপন করা উচিত, এবং পরে এগুলো অগ্রগতি নিরীক্ষা এবং ফলাফল মূল্যায়নের সময় ব্যবহার করা যেতে পারে।

ব্যক্তিগত জেন্ডার কর্ম পরিকল্পনাঃ

ব্যক্তিগত জেন্ডার কর্ম পরিকল্পনা হচ্ছে উন্নয়ন কর্মীদের জন্য একটি হাতিয়ার, যা পুরো প্রকল্প বা কর্মসূচির জেন্ডার কর্ম পরিকল্পনার সাথে সরাসরি জড়িত নয়, বরং এটি ব্যক্তির নিজের কাজে জেন্ডার মূলধারাকরণে সাহায্য করে। এটি সাধারণত এক বছরের জন্য তৈরি করা হয়। ব্যক্তিগত জেন্ডার কর্ম পরিকল্পনা জেন্ডার সম্পর্ক উন্নয়ন এবং সমতা বাড়ানোর ক্ষেত্রে অবদান রাখার জন্য প্রত্যেকটি ব্যক্তির অঙ্গীকার নিশ্চিত করতে সহায়তা করে। এটি জেন্ডার সম্পর্ক উন্নয়ন এবং সমতা বাড়ানোর জন্য প্রতিটি কর্মীর দ্বারা তাদের কাজের স্ব-নিরীক্ষণের জন্যও অবদান রাখে।

এটি তাদেরকে দেখায় যে তারা কীভাবে জেন্ডার মূলধারাকরণে অবদান রাখতে পারে, যা তাদের নিজেদের অবস্থানে থেকে সত্যিকারের একটি পার্থক্য তৈরি করার জন্য গর্বিত করতে পারে। একটি ব্যক্তিগত জেন্ডার কর্ম পরিকল্পনাকে প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য এবং ফলাফলের সঙ্গে ঘনিষ্ঠভাবে সংযুক্ত হতে হবে না, কিন্তু সাধারণত তাই হয়। এটি প্রকল্প কার্যক্রমের বাইরে যেতে পারে, কারণ এটি অফিসের পরিবেশ, অথবা প্রতিষ্ঠানের মধ্যে জেন্ডার সম্পর্কগুলোও সমাধান করতে পারে।

জেন্ডার মূলধারাকরণের নীতিমালাঃ

মাঠ পর্যায়ে জেন্ডার মূলধারাকরণের সময়, নিম্নলিখিত নীতিগুলো বিবেচনা করা যুক্তিযুক্তঃ

- <u>জেন্ডার সংবেদনশীল যোগাযোগ এবং ভাষা ব্যবহার করুনঃ</u> স্টিরিওটাইপ ব্যবহারগুলো প্রতিরোধ করা গুরুত্বপূর্ণ (উদাহরণস্বরূপ, ছবি যাতে সবসময় দেখা যায় নারীরা পরিষ্কার করার কাজ করছে এবং পুরুষরা মেশিন চালাচ্ছে)। এটি মানুষকে নির্দিষ্ট হতে বাধ্য করে; শুধুমাত্র " স্থানীয় লোকজন" সম্পর্কে কথা বলতে নয় বরং "দরিদ্র স্থানীয় নারী কৃষক" বা "দরিদ্র পুরুষ খামার শ্রমিক" বা "ধনী পুরুষ জমির মালিক এবং তাদের স্ত্রী" সম্পর্কে কথা বলতে বলে। লিঙ্গ জানা নেই এমন কারো কাছে চিঠি লিখার সময় "প্রিয় মহাশয়" এবং "প্রিয় ম্যাডাম" উভয়ই ব্যবহার করা প্রয়োজন। কোন পেশার উপর ভিত্তি করে এটি অনুমান করা ঠিক নয় যে সে পুরুষ বা নারী হবে (যেমন যদি এমন হয় যে আপনি একজন প্রকৌশলী খুঁজছিলেন, তাহলে আপনার এটা অনুমান করা উচিত নয় যে সে একজন ছেলেই হবে, অথবা আপনি যদি একজন অভ্যর্থনাকারীর সঙ্গে কথা বলতে চান, আপনার স্ত্রীবাচক শব্দ ব্যবহার করে বলা উচিত নয় যে, "আমি তাকে কোথায় খুঁজে পাব")। এছাড়াও, কোন নির্দিষ্ট কাজের জন্য নারী বা পুরুষবাচক শব্দ দ্বারা নির্দিষ্ট করে বলা থেকে বিরত থাকতে হবে (উদাহরণস্বরূপ, মাঠ পরিদর্শনের সময় "কেউ কি আমাদেরকে একটু চা তৈরি করে দিতে পারে?" বলার পরিবর্তে "কোন নারী কি আমাদেরকে একটু চা তৈরি করে দিতে পারে?" বলা) ।
- <u>কর্মসূচী / প্রকল্প বাস্তবায়নের সময় বৈচিত্র্য এবং জেন্ডার ভারসাম্য বজায় রাখার চেষ্টা করুনঃ</u> আপনার প্রকল্প বা কর্মসূচীটি কেবল পুরুষদের বা নারীদেরকেই উপকৃত করে তা এড়িয়ে চলার জন্য একটি কর্মসূচী / প্রকল্প বাস্তবায়নের সময় বৈচিত্র্য এবং জেন্ডার ভারসাম্য বজায় রাখার চেষ্টা করুন। অর্থপূর্ণ অংশগ্রহণ অর্জনে কর্মসূচীগুলোর উচিত

শ্রেণি, জাতি, বর্ণ, বয়স এবং যৌন চর্চা নির্বিশেষ বিভিন্ন গোষ্ঠীগুলোর কাছে সুবিধা পৌঁছানো এবং নারী ও পুরুষ উভয়ের সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা। যাইহোক, একটি নির্দিষ্ট ওয়ার্কশপ বা সংস্থায় শুধুমাত্র পুরুষদের বা নারীদের উপস্থিতি নিশ্চিত করে যে জেন্ডার মূলধারাকরণ হয়েছে। যদি মানুষ কোনও অর্থপূর্ণ অবদান রাখতে না পারেন, কারণ তাদের দক্ষতা বা জ্ঞানের অভাব রয়েছে, বা তাদের সাংস্কৃতিক নিয়ম তাদেরকে কথা বলা থেকে বিরত রাখে, তবে তাদের উপস্থিতি কেবল লোক দেখানো। এই ক্ষেত্রে, আপনাকে অবহেলিত দলগুলোর (যেমন দরিদ্র / অশিক্ষিত নারী, আদিবাসী নারী, মেয়ে ইত্যাদি) প্রতি লক্ষ্য করার প্রয়োজন হতে পারে।

- <u>জেন্ডার সংবেদনশীল সরঞ্জাম সরবরাহ করুনঃ</u> সভা এবং কর্মশালাগুলোতে জেন্ডার সংবেদনশীল সরঞ্জাম সরবরাহ নারী ও পুরুষের বিভিন্ন প্রয়োজনের কথা বিবেচনা করে এবং অংশগ্রহণে সমর্থ করে। উদাহরণসমূহঃ সভার উপযুক্ত সময় নির্ধারণ করা; যদি সেটি ফসল তোলার সময় হয়, তবে কৃষক ও কৃষি শ্রমিকরা ফসল তোলার কাজে মাঠে ব্যস্ত থাকবে এবং সভায় যোগ দিতে পারবে না। যদি এমন সময় একটি সভা পরিকল্পনা করা হয় যখন নারীরা তাদের পরিবারের রাতের খাবার তৈরির কাজে ব্যস্ত থাকে, তবে তারা এতে অংশগ্রহণ করতে পারবে না। অন্যান্য কারণগুলো হতে পারেঃ মানুষ কি তাদের সন্তানদের সভায় নিয়ে আসতে পারে? যদি না পারে, তাহলে চাইল্ড-কেয়ারের ব্যবস্থা কি আছে? এটি নারীদের সভায় অংশ নিতে সক্ষম হওয়ার সম্ভাবনাকে প্রভাবিত করতে পারে। এছাড়াও, কিছু সংস্কৃতিতে এটা গ্রহণযোগ্য নয় যে নারীরা রাতের বেলা বাইরে থাকে। যদি আপনি শহরের বাইরে একটি বৈঠক পরিকল্পনা করেন, তাহলে নারীরা অন্ধকার হওয়ার আগে যেন তাদের ফিরে যেতে সক্ষম হয় সেদিকে খেয়াল রাখুন। অনুরূপভাবে, যথাযথ টয়লেটের ব্যবস্থা খুবই গুরুত্বপূর্ণ, বিশেষকরে নারীদের জন্য। সেই টয়লেটগুলো কি পৃথক? সেগুলো কি সঠিকভাবে বন্ধ করা যায়? প্রভৃতি।

- <u>জেন্ডার সংবেদনশীল অংশগ্রহণমূলক প্রক্রিয়াঃ</u> জেন্ডার সংবেদনশীল অংশগ্রহণমূলক প্রক্রিয়া নিশ্চিত করে যে, সব ধরণের মানুষ কর্মসূচী বা প্রকল্প সম্পর্কে সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ করতে সক্ষম হবে। অংশগ্রহণমূলক প্রক্রিয়াগুলো তাদের মতামত পাওয়ার জন্য ব্যবহার করা হয় যারা প্রকল্প বা নীতি দ্বারা প্রভাবিত। তবে এটি সবসময় যৌন সংবেদনশীল নয়। সুবিধাবঞ্চিত ও প্রান্তিক জনগোষ্ঠী যাতে তাদের মতামত প্রকাশ করতে পারে তা নিশ্চিত করার জন্য কিছু অতিরিক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করা উচিত, যেহেতু

অংশগ্রহণমূলক প্রক্রিয়াগুলো ক্ষমতাবান জনগণ দ্বারা প্রভাবিত হতে পারে। এছাড়াও এখানে নারী এবং পুরুষ উভয়ের মতামত প্রাধান্য পাওয়া উচিত।

- সম্মান, নম্রতা এবং ধৈর্যের মনোভাব বজায় রাখাঃ সম্মান, নম্রতা এবং ধৈর্যের মনোভাব বজায় রাখতে হবে এবং স্থানীয় জনগণের জ্ঞান এবং অনুশীলন থেকে শিখতে ইচ্ছুক হতে হবে। স্থানীয় প্রেক্ষাপট এবং বিভিন্ন কার্যক্রমের সাথে সামঞ্জস্য রক্ষা করার জন্য যতটা সম্ভব নমনীয় হতে চেষ্টা করুন।

জেন্ডার মূলধারাকরণের জন্য সহায়ক পাঠ

The "Tutorial for Water Managers: Why Gender Matters" a useful "quick-guide" to strategies and approaches for gender mainstreaming in Integrated Water Management. It is available at GWA website: http://genderandwater.org/en/gwa-products/capacity-building/tutorial-for-water-managers-why-gender-matters

Review 'Women and Farming'. Gender Analysis in Agriculture of Republic of Tajikistan. EWA, WECF (2014)

Gender Mainstreaming Resource Pack: a Practical Guide for Programming. Trocaire (2010) https://static1.squarespace.com/static/536c4ee8e4b0b60bc6ca7c74/t/53c5416ae4b0cb5e94fcd8a5/1405436266672/Gender+Mainstreaming+resource+PACK+final+May+2010.pdf

What Works for Women. Proven approaches for empowering women smallholders and achieving food security. Actionaid, Care, Concern Worldwide, Oxfan, Practical Action and Self Help Africa. http://www.care.org/sites/default/files/documents/CC-2012-What_Works_for_Women.pdf

Engendering Transformational Change. Save the Children Gender Equality Programme Guidance and Toolkit. Save the Children.
https://www.savethechildren.ca/wp-content/uploads/2016/03/gender_equality_program_toolkit_2014.pdf

Gender Mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States: Practical Guide.
http://www.genderkompetenz.info/eng/w/files/gkompzpdf/gmprac_guide_en.pdf

Gender Equality and Equity. A summary review of UNESCO's accomplishments since the Fourth World Conference on Women. Status of Women and Gender Equality (2000).
http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001211/121145e.pdf

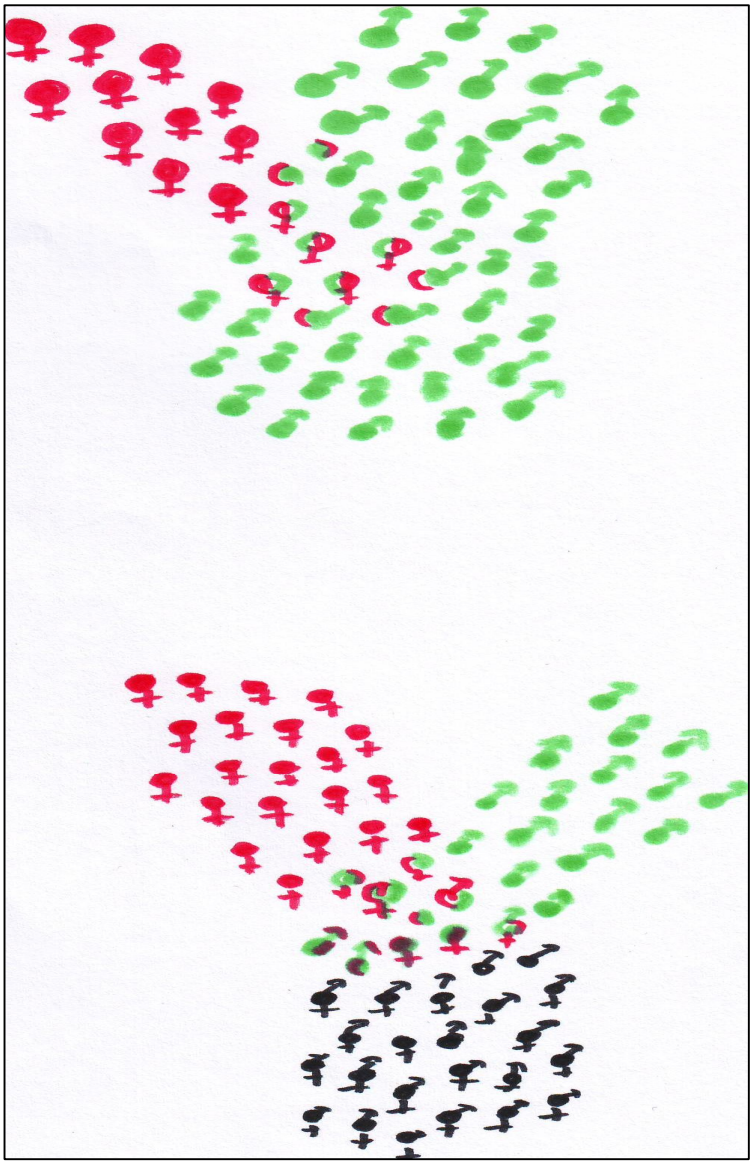
Gender and Climate Change Research in Agriculture and Food Security for rural Development. Training Guide. CGIAR, FAO (2012).
file:///C:/Users/Juana%20Vera%20Delgado/Downloads/guide%20on%20climate%20and%20agriculture%20fao.pdf

একটি কর্মশালার অধিবেশন পরিচালনার উদাহরণঃ অনুশীলন, কেস এবং উপকরণ

জেন্ডার মূলধারাকরণ বোঝা
অনুশীলনের ধরণঃ প্রবাহ রূপান্তর
সময় বরাদ্দঃ ১০ মিনিট

এই অনুশীলনের জন্য প্রয়োজন / প্রয়োজনীয়ঃ

নীচে অঙ্কিত অঙ্কনটির অনুরূপ একটি অঙ্কন



অনুশীলনের বর্ণনা

ছবি দুটি ব্যবহার করে প্রশিক্ষক নিম্নরূপে জেন্ডার মূলধারাকরণের ব্যাখ্যা করবেনঃ উপরের প্রথম ছবিটিতে সবুজটি হচ্ছে মূল প্রবাহ যেখানে পুরুষের আধিপত্য; এবং একটি লাল পার্শ্ব প্রবাহ যেখানে নারীদের আধিপত্য। যখন মূল প্রবাহে পার্শ্ব প্রবাহটি প্রবাহিত হয় তখন এটি শোষিত হয় এবং সবুজটিও কিছুটা লালে পরিনত হয়। এটি বোঝায় যে নারী পার্শ্ব প্রবাহকে পুরুষ প্রবাহের সাথে মানিয়ে নিতে হবে।

দ্বিতীয় ছবিতে, আপনি দেখেন যে যখন নারী পার্শ্ব প্রবাহ সবুজ মূল প্রবাহে প্রবেশ করে তখন এটি রঙ পরিবর্তন করে এবং একটি গাড় নীল প্রবাহ হয়ে যায়। মূল প্রবাহে এখন আর পুরুষ বা নারীর আধিপত্য নেই, বরং এটি অন্যধরনের প্রবাহে রূপান্তরিত হয়েছে। যখন আমরা জেন্ডার মূলধারাকরণের চেষ্টা করি, তখন আমরা আমাদের প্রতিদিনের জীবন ও কাজে জেন্ডারকে " মূল প্রবাহের " অংশ করার চেষ্টা করি। আমরা চাই মানুষ আগের চেয়ে ভিন্নভাবে কাজ করে এবং আমাদের সচেতন হতে হবে যে আমারা যেন জেন্ডার বিষয়গুলোকে অবহেলা না করি এবং আবার ভুলে না যাই।

কীভাবে স্থানীয় পর্যায়ে জেন্ডার মূলধারাকরণ করা যায় তার বিশ্লেষণ

অনুশীলনের ধরণঃ দলগতভাবে কেস স্টাডি বিশ্লেষণ

সময় বরাদ্দঃ ৯০- ১২০ মিনিট

এই অনুশীলনের জন্য প্রয়োজন / প্রয়োজনীয়ঃ

- কেস স্টাডি বর্ণনা
- দলগত কাজের উপস্থাপনের জন্য একটি ফ্লিপ- চার্ট এবং কলম

অনুশীলনের বর্ণনা

- অংশগ্রহণকারীদের ২-৩টি দলে বিভক্ত করুন এবং কেস স্টাডিগুলো বিতরণ করুন।
- প্রথমে তাদের মধ্য থেকে একজন প্রতিবেদনকারী নিযুক্ত করতে দিন যে সবার কাছে দলের ফলাফল রিপোর্ট করবে।
- অংশগ্রহণকারীদের কেস পড়তে দিন এবং প্রশ্নগুলো সম্পর্কে আলোচনা করতে তাদেরকে প্রায় ৩০ মিনিট সময় দিন।
- সবার সঙ্গে আলোচনায় ফিরে আসুন এবং প্রতিটি দলকে তাদের ফলাফল উপস্থাপন করার জন্য ৫-১০ মিনিট সময় দিন।
- ফলাফলগুলো আলোচনা করুন এবং সিদ্ধান্তগুলো সংক্ষেপে তুলে ধরুন।

কেসের বর্ণনা

ভারতের তামিল নাড়ু জেলার তিরুচিরাপল্লী বস্তিতে বসবাসকারী জনগোষ্ঠীগুলো নিচু জাতের এবং বেশিরভাগই দরিদ্র। সমাজের বাকি মানুষদের থেকে তারা বিচ্ছিন্নভাবে বাস

করে কারন ঐসকল মানুষেরা তাদেরকে অশুচি হিসেবে বিবেচনা করে। তাদের মধ্যে পুরুষদের জন্য সাধারণ কাজ হচ্ছে মজুরের কাজ, আর নারীরা সাধারণ গৃহকর্মী হিসাবে কাজ করে।

অতীতে যেহেতু এই বস্তির সদস্যরা প্রায়ই বস্তির বাইরের মানুষের দ্বারা শোষিত হত, তারা বাইরের ব্যক্তিদের অবিশ্বাস করে। বস্তিতে বসবাসকারী মানুষ এবং সরকারি কর্মকর্তাদের মধ্যে কোন যোগাযোগের মাধ্যম নেই। পুরুষেরা বাইরের মানুষদের সাথে যোগাযোগ করেন, কিন্তু নারীরা সরকারি সেবা এবং পরিকল্পনা সম্পর্কে সচেতন নয় এবং সরকারী কর্মকর্তাদের সাথে দেখা করতে ভয় পায়।

জেন্ডার বিশ্বাস মনে করে যে স্ত্রীদের তাদের স্বামীদের মেনে চলা উচিত এবং নারীদের একমাত্র ক্ষমতা হচ্ছে তাদের স্বামীরা যে অর্থ প্রদান করে তা দিয়ে তাদের সংসারকে পরিচালনা করতে পারা।

সেই বস্তিতে শুধুমাত্র ৬টি শুষ্ক ল্যাট্রিন আছে যেখানে বস্তির মানুষ মলত্যাগ করে এবং সেই মানব বর্জ্য একটি খোলা গর্তে পরে; এবং পৌর কর্পোরেশনের দ্বারা নির্মিত সেপ্টিক ট্যাঙ্কের সাথে সংযুক্ত ২টি পায়খানা রয়েছে। তবে পৌর কর্পোরেশনের অপর্যাপ্ত রক্ষণাবেক্ষণের কারণে এই ৮টি পায়খানাই অব্যবহারযোগ্য হয়ে গেছে। তারপরও ভাঙা ল্যাট্রিনগুলো এখনও মলত্যাগের জন্য ব্যবহার করা হয়। এমনকি, সামনের জায়গা, হেঁটে যাবার পথ, ফুটপাথ এলাকা বা বাড়ির সামনের খোলা ড্রেনগুলোও। নিম্ন বর্ণের মানুষেরা এই গর্তগুলো পরিষ্কার করে এবং উৎপন্ন বর্জ্যগুলো গর্ত থেকে সংগ্রহ করে। সংগ্রহকৃত এই মানুষের বর্জ্য স্তুপ করে রাখা হয়, যার পরিমাণ হয় একটি বিশাল টিলার সমান এবং যা বস্তিবাসীর স্বাস্থ্যের জন্য ঝুঁকিপূর্ণ। যেহেতু সেখানে কোনো নিষ্কাশন ব্যবস্থা নেই, বৃষ্টিপাতের পরে, রাস্তায় এবং বাড়ির মধ্যে বর্জ্য ভাসতে থাকে।

Vi r agupet t ai রিপোর্টে নারীরা বলেছেন, " ল্যাট্রিনের অ-রক্ষণাবেক্ষণ মল থেকে পোকা উৎপন্ন এবং প্রজননের কারণ, এবং সেগুলোকে পানির কলের কাছে, এমনকি আমাদের ঘরের ভেতরের দেয়ালেও পাওয়া যায়"। অপর্যাপ্ত স্যানিটেশন ব্যবস্থা এবং দূষিত পানির কারনে সবগুলো পরিবার রোগে আক্রান্ত হয়, যা শুধুমাত্র তাদের চিকিৎসা খরচই বৃদ্ধি করে না, অসুস্থ ব্যক্তির সেবা করার মাধ্যমে নারীদের কাজের চাপও বাড়ায়।

স্থানীয় সরকার নিষিদ্ধ ল্যাট্রিন কমপ্লেক্সগুলো পরিষ্কার করে না এবং তা যদি বর্জ্য বা স্যানিটেশন সম্পর্কিত হয়।

নির্মাণ কাজ সম্পন্ন করা হয়, তবে তারা বস্তিবাসীদের সম্পৃক্ত না করেই কাজ করে। তত্ত্বাবধানের অভাবে অনেক সময় কাজ অসমাপ্ত থাকে। এছাড়াও, কিছু নতুন ল্যাট্রিন দুই বছরের জন্য তালাবদ্ধ রাখা হয়েছিল। উন্নততর পরিষেবার জন্য স্থানীয় সরকারের কাছে করা অনুরোধগুলো কোন উপকারে আসেনি। তিরুচিরাপল্লী জেলার নাগরিক বিষয়গুলোর জন্য রাজ্য কর্তৃপক্ষ এনজিওদের সাথে নিয়ে জনগণের অংশগ্রহণ এবং নারীর ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে "Namakku Name Thittam" (আমরা আমাদের জন্য) নামক একটি কর্মসূচী শুরু করতে চায়।

উৎসঃ Manual for flexible and tailor-made Capacity Building, Training and Coaching on Gender and Water. GWA 2016

প্রশ্নাবলি

১. এই কেসটির জেন্ডার বিষয়/দিকগুলো কি কি?
(চিন্তা করুন কিভাবে বিভিন্ন মানুষ বিভিন্নভাবে আক্রান্ত হচ্ছে বা হবে; এবং প্রস্তাবিত উন্নয়ন কর্ম থেকে কে উপকৃত হবে এবং কার উপর নেতিবাচক প্রভাব পরবে।)

২. এই সমস্যাগুলোর সমাধান করার জন্য প্রকল্পটি কি কি কৌশল এবং পদ্ধতি গ্রহণ করতে পারে?

৩. ক্ষমতায়নের চারটি পরস্পর সম্পর্কযুক্ত দিকের তালিকা তৈরি করুনঃ অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক, সামাজিক-সাংস্কৃতিক এবং শারীরিক।

সেশন ১.৩: টেকসই উন্নয়ন অভীষ্টগুলোতে (এসডিজি) জেন্ডার মূলধারাকরণ

ভূমিকাঃ

এই সেশনটি সাজানো হয়েছে ১৭টি এসডিজিতে জেন্ডার মূলধারাকরণের গুরুত্ব কি, এজেন্ডা ২০৩০ কি এবং এসডিজিগুলোর সাথে তার সম্পর্ক কি সেটা বোঝার জন্য। এটি এসডিজিগুলোর বিভিন্ন দিক, এজেন্ডা ২০৩০ অর্জনের মূল বিষয়গুলো এবং চ্যালেঞ্জগুলো ব্যাখ্যা করে। একটি কেস ব্যবহার করে, এই সেশন আপনাকে পরামর্শ দিবে কিভাবে এজেন্ডা ২০৩০তে জেন্ডার মূলধারাকরণ করবেন। শেষ অংশে প্রশিক্ষকদের সুবিধার্থে কিছু অংশগ্রহণমূলক অনুশীলন এবং উপকরণের পরামর্শ দেওয়া হয়েছে।

সময় বরাদ্দ

- সংক্ষিপ্ত অংশগ্রহণমূলক অনুশীলনঃ ৩০-৪৫ মিনিট
- পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনাঃ জেন্ডার এবং এসডিজিঃ ৪৫ মিনিট
- কিভাবে এসডিজিগুলো বাস্তবায়ন শুরু করতে হবে তা নিয়ে ফোকাস গ্রুপে আলোচনাঃ ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট
- পুনরাবৃত্তিঃ আলোচনা থেকে প্রধান শিক্ষণ এবং উপসংহারঃ ১৫ মিনিট
- ভিডিও প্রক্ষেপণঃ সর্বোচ্চ দুটি, একটি ৩ মিনিটের এবং অপরটি ১৫ মিনিটের

মোট সময়ঃ ৪.৩০ - ৫.৩০ ঘন্টা

শিক্ষার উদ্দেশ্য

এই সেশনের শেষে অংশগ্রহণকারীরাঃ

- এসডিজিগুলোতে জেন্ডার মূলধারাকরণের গুরুত্ব সম্পর্কে সচেতন হবেন
- এজেন্ডা ২০৩০ সম্পর্কে বুঝতে সক্ষম হবেন
- এজেন্ডা ২০৩০ অর্জনের প্রধান চ্যালেঞ্জগুলো সম্পর্কে একটি সামগ্রিক ধারণা পাবেন

- এজেন্ডা ২০৩০ এর বাস্তবায়নে কিভাবে জেন্ডার মূলধারাকরণ শুরু করবেন সে বিষয়ে একটি সামগ্রিক ধারণা পাবেন

প্রশিক্ষকদের জন্য ধারণা এবং তথ্য

টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রাঃ

টেকসই উন্নয়ন অভীষ্ট (এসডিজি (২০৩০ সালের মধ্যে বিশ্বের টেকসই উন্নয়ন অর্জনের জন্য একটি বিস্তৃত কর্মসূচি প্রণয়ন করে যা এজেন্ডা ২০৩০ হিসাবে পরিচিত এবং এটি ২০১৫ সালের সেপ্টেম্বরে সকল রাষ্ট্রের রাষ্ট্রপতি ও সরকারপ্রধান দ্বারা গৃহীত হয়। এই এজেন্ডাতে রয়েছে ১৭টি টেকসই উন্নয়ন অভীষ্ট, বা এসডিজি, যা টেকসই উন্নয়নের সামাজিক, অর্থনৈতিক ও পরিবেশগত দিকের পরিমাণগত লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করেছে। এই উচ্চাভিলাষী এজেন্ডা পরবর্তী ১৫ বছর ধরে উন্নয়ন প্রচেষ্টাগুলোতে উল্লেখযোগ্যভাবে প্রভাব বিস্তার করবে। ১৭টি এসডিজি সম্পর্কে আরো জানতে, নিম্নলিখিত লিঙ্ক দেখুনঃ
http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/ ।

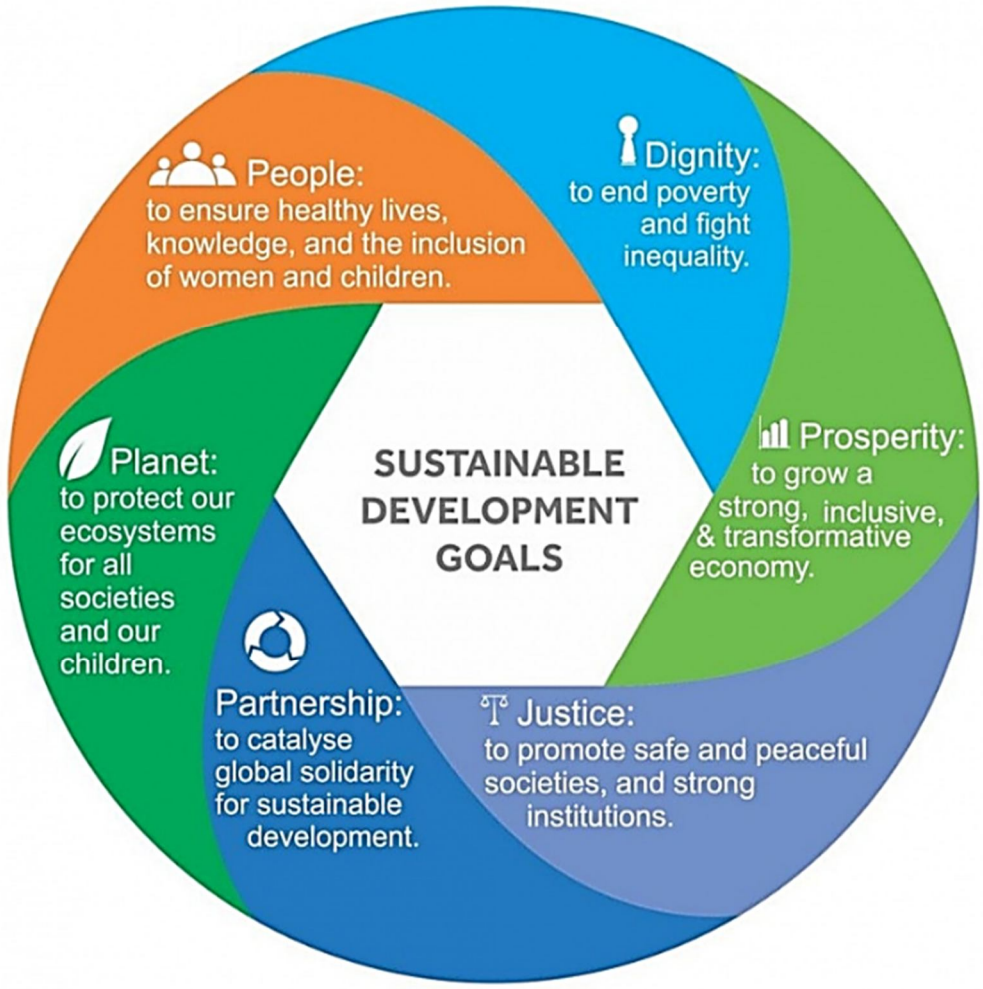
২০৩০ সালে এই বিশ্বটিকে আমরা যেমন দেখতে চাই এই ,এসডিজিগুলো তারই একটি অনুপ্রেরণাদায়ক চিত্র তুলে ধরে। এই ১৭টি অভীষ্টে ১৬৯টি লক্ষ্যমাত্রা রয়েছে, যা বিশ্বব্যাপী এবং সার্বজনীনভাবে প্রযোজ্য। একইসাথে, জাতীয় নীতি ও অগ্রাধিকারের প্রতি সম্মান রেখে এটি বিভিন্ন জাতীয় বাস্তবতা, সক্ষমতা এবং উন্নয়নের মাত্রার বিষয়ে লক্ষ্য রাখে।

জেন্ডার-সংক্রান্ত লক্ষ্যমাত্রা এবং সূচক সমস্ত লক্ষ্য অর্জনের অবিচ্ছেদ্য অংশ, এসডিজি ৫ সহ যা বিশেষ করে জেন্ডার বৈষম্যের বিষয়ে দৃষ্টিপাত করে। এটি সব ক্ষেত্রে (যেমন শিক্ষা, নেতৃত্ব, স্বাস্থ্য ও পুষ্টি, কর্মসংস্থান, স্থিতিস্থাপকতা এবং টেকসই উৎপাদন ও ভোগ ইত্যাদি(জেন্ডার সমতা ও নারী ক্ষমতায়নের গুরুত্বকে তুলে ধরে।
এজেন্ডা ২০৩০ ব্যবসায়িদেরকে ব্যবসায়িক মনোভাব এবং পন্থা থেকে বেড় হয়ে সম্পদের টেকসই ও শান্তিপূর্ণ ব্যবহার এবং সমতা ভিত্তিক সমাজের দিকে অগ্রসর হওয়ার আহবান জানায় (এসডিএসএন ২০১৫)। এই আহবানের সঙ্গে সম্পর্ক রেখে, এসডিজির তিনটি আন্তঃসম্পর্কিত মাত্রা রয়েছে।

এসডিজির তিনটি আন্তঃসম্পর্কিত মাত্রা এবং মূল বিষয়ঃ

এসডিজির তিনটি আন্তঃসম্পর্কিত মাত্রা হল অর্থনৈতিক উন্নয়ন, সামাজিক অন্তর্ভুক্তি এবং পরিবেশগত স্থিতিশীলতা। এসডিজি বাস্তবায়ন করার জন্য এই মাত্রাগুলোর সংগঠিত নীতির ভিত্তিতে কাজ করা উচিত। উপরন্তু, ১৭টি এসডিজি এবং তার ১৬৯টি লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করা হয়েছে মানবতার জন্য গুরুত্বপূর্ণ কিছু বিষয়ের উপর কাজ করার জন্য যেমন ,মানুষ, গ্রহ, সমৃদ্ধি, শান্তি ও ন্যায়বিচার, অংশীদারিত্ব এবং মর্যাদা (গ্রাফ ১)।

চিত্র-১: এসডিজির মূল বিষয়গুলো
উৎসঃ জাতিসংঘ ২০১৫



এসডিজিগুলো গ্রহণ করলেও, তা বাস্তবায়ন করা কিছু দেশের জন্য কষ্টসাধ্য কারন তারা অভিবাসন, সংঘাত, জলবায়ু সম্পর্কিত বিপর্যয়, সমুদ্রে প্লাস্টিকের পরিমাণ ইত্যাদি চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন যা কোন দেশের পক্ষে একা সমাধান করা সম্ভব নয়। এই সমস্যাগুলোর এবং

অন্যান্য জরুরী বিষয়গুলোর সমাধান শুধুমাত্র বিশ্বব্যাপী সর্বজনীন প্রচেষ্টা, সকল দেশের সহযোগিতা এবং প্রতিশ্রুতির মাধ্যমে পাওয়া যায় (ব্যতিক্রম ছাড়া)। যতক্ষণ না সত্যিকারের সহযোগিতা পাওয়া যায় এবং বর্তমান অর্থনৈতিক ব্যবস্থায় উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন না ঘটে, ততক্ষণ এসডিজিগুলোর কোনটিই পূরণ হবে না। এই প্রয়োজন (সহযোগিতা এবং পরিবর্তন) বোঝার জন্য বিদেশী উন্নয়ন ইনস্টিটিউট (ওডিআই, ২০১৫) একটি এসডিজি- স্কোরকার্ড (গ্রাফ ২) প্রকাশ করেছে যা বর্তমান অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে কতটা জরুরি অগ্রগতি অর্জন করতে হবে তা প্রকাশ করে। এই বিশ্লেষণটি করতে, ওডিআই প্রতিটি এসডিজির একটি করে লক্ষ্যমাত্রা- মোট ১৭টি নির্বাচন করেছে এবং ২০৩০ সালে তাদের কতটা অগ্রগতি হবে তা 'ক' থেকে 'চ' পর্যন্ত গ্রেডিং এর মাধ্যমে দেখানো হয়েছে।

স্কোরকার্ডের ফলাফল দেখায় বর্তমান অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে বিভিন্ন লক্ষ্যমাত্রাগুলো কতটা দ্রুত বা ধীর গতিতে লক্ষ্যের দিকে এগিয়ে যাচ্ছে। লক্ষ্যগুলো অর্জনের জন্য কোন ধরণের পদক্ষেপগুলো প্রয়োজন হবে তার উপর নির্ভর করে তাদেরকে তিনটি দলে ভাগ করা হয়েছেঃ

১. <u>যাদের সংস্কার প্রয়োজনঃ</u> বর্তমান প্রেক্ষাপট অনুযায়ী ,২০৩০ সাল নাগাদ অর্জন করার ক্ষেত্রে এই লক্ষ্যমাত্রাগুলো অর্ধেকের চেয়ে বেশি এগিয়ে আছে। এই লক্ষ্যমাত্রাগুলোর মধ্যে রয়েছে দারিদ্র্য অবসান, স্বল্প উন্নত দেশগুলোতে অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি এবং বন উজাড়ের অবসান ঘটানো।

২. <u>যাদের আমূল পরিবর্তন প্রয়োজনঃ</u> এই অভীষ্টগুলোতে লক্ষ্যমাত্রা পূরণের জন্য অগ্রগতির বর্তমান হারের তুলনায় গতি কয়েকগুণ বাড়ানোর প্রয়োজন রয়েছে। নয়টি লক্ষ্যমাত্রা এই দলের অধীনে রয়েছেঃ ক্ষুধার অবসান, মাতৃমৃত্যুর হার হ্রাস, মাধ্যমিক শিক্ষা সম্পন্ন, বাল্যবিবাহ বন্ধ, স্যানিটেশনে অভিগমন, শক্তিতে (বিদ্যুৎ) অভিগমন, স্বল্প উন্নত দেশগুলোতে শিল্পায়ন, সহিংস মৃত্যুর হ্রাস, এবং গার্হস্থ্য সম্পদ সরবরাহ।

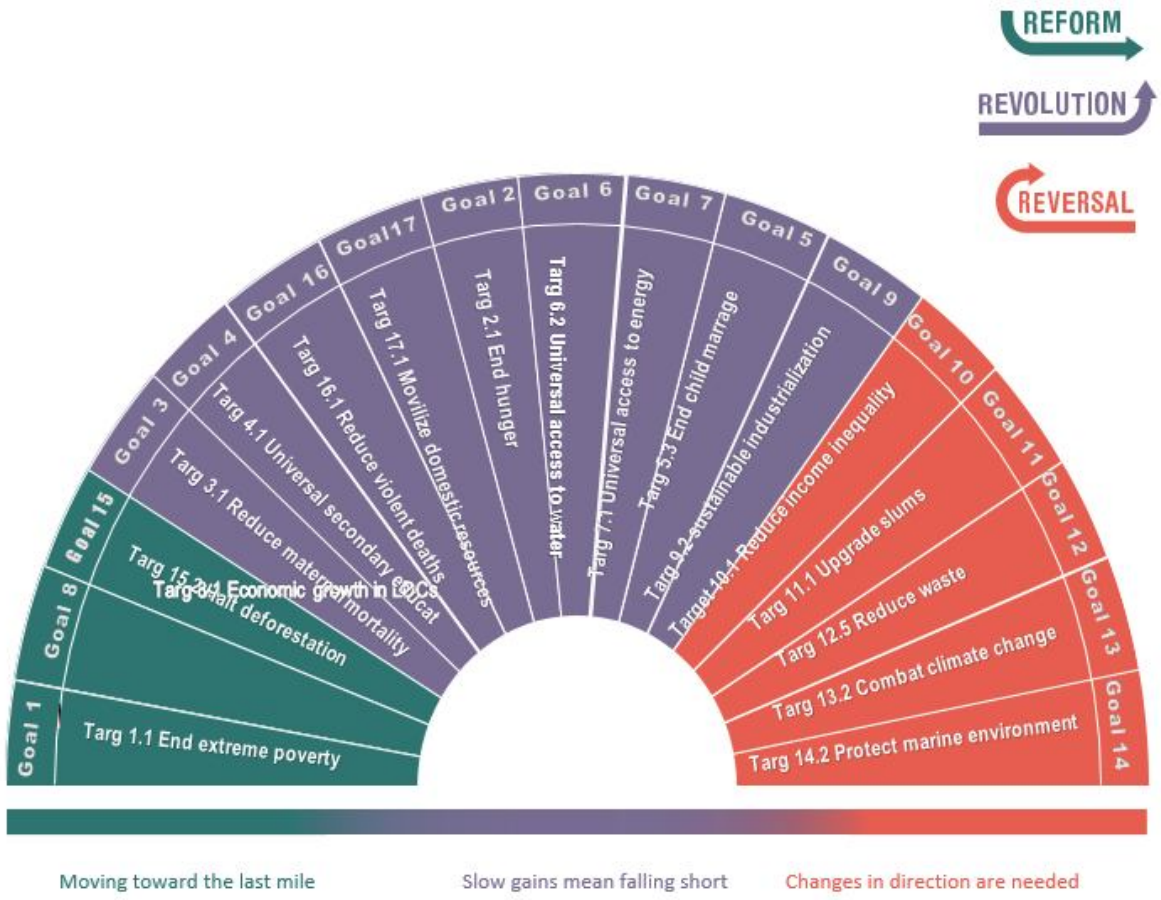
৩. <u>যারা ভুল দিকে আছে এবং বিপরীতমুখীতা প্রয়োজনঃ</u> এই দলের লক্ষ্যমাত্রাগুলো ভুল দিকে পরিচালিত হচ্ছে এবং বর্তমান অবস্থা থেকে সম্পূর্ণ বিপরীত দিকে যাওয়া প্রয়োজন।
একটি চূড়ান্ত গ্রুপ ভুল দিক শিরোনাম এবং বর্তমান প্রবণতা একটি বিপরীত প্রয়োজন। সেগুলোর মধ্যে বৈষম্য, বস্তিবাসীর সংখ্যা, জলবায়ু পরিবর্তন, বর্জ্য ব্যবস্থাপনা এবং সামুদ্রিক প্রাণী সংরক্ষণ অন্তর্ভুক্ত।

সংস্কার, পরিবর্তন ও বিপরীতমুখী পদক্ষেপের জন্য, আমাদেরকে সংক্ষিপ্ত এবং দীর্ঘমেয়াদী এজেন্ডা গড়ে তোলা প্রয়োজন যেখানে জেন্ডার মূলধারাকরণকে গুরুত্ব সহকারে গ্রহণ করা হবে, কারন একদিকে এই পদক্ষেপগুলো থেকে সবচেয়ে বেশি ক্ষতিগ্রস্ত এবং প্রভাবিত হয় নারী ,শিশু এবং দরিদ্র মানুষ ;অন্যদিকে, তারাই কঠোর পরিশ্রমী গোষ্ঠী যারা সকল এসডিজিতে উন্নয়ন এবং বৈষম্য দূরীকরণে অবদান রাখে।

এটি অবশ্যই যথাযথ অধিকার-ভিত্তিক এবং জেন্ডার-প্রতিক্রিয়াশীল সমন্বিত পদ্ধতিগুলো প্রয়োগ করার জন্য আহবান জানায়। এসডিজি বাস্তবায়নের জন্য একটি সমন্বিত এবং অধিকার-ভিত্তিক পদ্ধতির ব্যবহার, এবং ইতিবাচক দিকনির্দেশনা সৃষ্টির (এসডিজির আন্তঃসংযুক্ত প্রকৃতির কারণে) মূল্যায়ন এবং প্রচার করা যেতে পারে। কিছু অভীষ্ট অর্জনে অগ্রগতি অন্যান্য অভীষ্ট অর্জনে অবদান রাখতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, স্বাস্থ্য অভীষ্ট (এসডিজি -৩) যা মাতৃমৃত্যুর হার কমাতে এবং ৫ বছরের কম বয়সের শিশুদের প্রতিরোধযোগ্য মৃত্যুর অবসান ঘটাতে চায়, এটি স্পষ্টভাবে স্বীকার করতে হবে যে, এই অভীষ্টদুটো অর্জনের জন্য পানি, স্যানিটেশন এবং স্বাস্থ্যবিধি অভীষ্ট (এসডিজি -৫) অর্জন মূল উপাদান, যদিও এসডিজি- ৩এ- এটি স্পষ্ট নয়। এই ধরনের মূল্যায়ন করে যে কেউ বুঝতে পারবে যে সবগুলো এসডিজিই জেন্ডারের সাথে আন্তঃসম্পর্কিত।

এসডিজিগুলোর তিনটি মাত্রা বিবেচনা করে, এটি স্পষ্ট যে আমরা ক্ষমতায়ন পদ্ধতিতে যে শারীরিক মাত্রা প্রয়োগ করি তা বাকি থাকে। এই মাত্রাটি সকল উন্নয়নেকে সমান এবং সফল করার জন্য আবশ্যক কিন্তু এখানে এবং এসডিজির লক্ষ্যমাত্রাগুলোর মধ্যে অনুপুস্থিত।

চিত্র-২: এসডিজি স্কোরকার্ড ২০৩০ (কিছু লক্ষ্যমাত্রার জন্য প্রস্তাবিত ফলাফল)
উৎসঃ ওডিআই ২০১৫



জেন্ডারের সাথে বিভিন্ন এসডিজিগুলোর সংযুক্তির মূল্যায়ন করার জন্য, সিএসডব্লিউ৬০ (২০১৬) ১০ টি একমাত্রা বিশিষ্ট কাজের প্রস্তাব দেয় - যা "১০টি আমি" নামে পরিচিত এবং যা এসডিজি- ৫ এর দ্রুত বাস্তবায়নে সহায়তা করে। জেন্ডার সমতাভিত্তিক প্ল্যানেট ৫০:৫০'র দিকে এক ধাপ আগানোর জন্য এটি একটি উন্মুক্ত আহবান। যারা জেন্ডার সমতা এবং নারী ক্ষমতায়নের বাস্তবায়নে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ, তাদের জন্য এটি একটি কাজের আহবান। ২০৩০ এজেন্ডার দিকে এগিয়ে যাওয়ার জন্য "১০টি আমি" একটি মৌলিক উপাদান। আরও তথ্যের জন্য নিম্নলিখিত লিঙ্ক দেখুনঃ
https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9839.pdf

এসডিজি বাস্তবায়নে কিভাবে জেন্ডার মূলধারাকরণ শুরু করতে হয়?

১৭টি এসডিজিতে পরিপূর্ণভাবে জেন্ডার মূলধারাকরণ শুধুমাত্র স্বল্প এবং দীর্ঘমেয়াদী এজেন্ডাতে জেন্ডার একীভূত করার প্রকৃত প্রতিশ্রুতির আহবানই জানায় না, বরং লক্ষ্য অর্জনের জন্য বিশ্বব্যাপী সব স্তরের সব স্টেকহোল্ডারদের সংহতির সাথে একটি নতুন অংশীদারিত্বের আহবান জানায়। মানবিক, নাগরিক ও পরিবেশগত অধিকার নিশ্চিত করার জন্য সংশোধিত নিয়ন্ত্রক ব্যবস্থার মাধ্যমে সমাজের সকল স্তরে জবাবদিহিতা ও স্বচ্ছতার গুরুত্ব দ্রুত বৃদ্ধি পাবে। এ জন্য এটি জাতীয় অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে এবং ইন্টার-এজেন্সি এন্ড এক্সপার্ট গ্রুপ (আইএজি-এসজিডি) কর্তৃক প্রস্তাবিত স্থান-ভিত্তিক এবং জেন্ডার-সংবেদনশীল সূচক নির্ধারণ করা প্রয়োজন।
এটিও গুরুত্বপূর্ণ যে, কেন্দ্রিয়ভাবে সমস্ত সম্পদ, সময়সীমা, এবং দায়িত্ব ভাগাভাগি করে দেয়া হবে।

এসডিজিতে জেন্ডার মূলধারাকরণ করার প্রতিশ্রুতিগুলো সাস্টেনেবল ডেভেলপমেন্ট সলিউশন নেটওয়ার্ক (২০১৫) এর পরামর্শের সাথে মিলিত হতে পারে, যারা ব্যাক-কাস্টিং কাঠামো দ্বারা দীর্ঘমেয়াদী পরিকল্পনার জন্য এসডিজি বাস্তবায়ন করার পরামর্শ দেয়। এটি ' একটি উপভোগ্য ভবিষ্যৎ তৈরি করা, এবং তারপর সেই ভবিষ্যতে থেকে"পেছন থেকে বর্তমান পর্যন্ত দেখতে , বলে যাতে কিভাবে এটি অর্জন করা যায় তার কৌশল এবং পরিকল্পনা করা যায় (এসডিএসএন ২০১৫)। ব্যাক-কাস্টিং একটি সমস্যা-সমাধান কাঠামো, যা দীর্ঘমেয়াদী পরিমাণগত লক্ষ্যগুলোর উপর ভিত্তি করে মধ্যবর্তী কর্মের সাথে (বর্তমান সময়ে)কিভাবে উন্নয়নয়ের অগ্রগতি হওয়া উচিত তা কল্পনা করায়।

এটি পূর্বাভাসের মত নয়, যেখানে প্রত্যাশিত অবস্থার উপর ভিত্তি করে বিভিন্ন ফলাফলের সম্ভাব্যতা নির্ণয় করে। ব্যাক-কাস্টিং কাঙ্ক্ষিত ফলাফল(গুলো) এর কল্পনা দিয়ে শুরু হয়, এবং তাদের অর্জন করার জন্য কি কি করা প্রয়োজনীয় তা বুঝতে পিছনের দিকে কাজ করে। আমাদের ক্ষেত্রে, ' যথোপযুক্ত ভবিষ্যৎ' (দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্য) ইতিমধ্যেই প্রতিটি এসডিজির সাথে সম্পর্কিত বিভিন্ন লক্ষ্যগুলোর মধ্যে প্রতিফলিত হচ্ছে।

ব্যাক-কাস্টিং কাঠামো দ্বারা এসডিজিতে জেন্ডার মূলধারাকরণের জন্য দীর্ঘমেয়াদী পরিকল্পনার ধাপসমুহঃ

ব্যাক-কাস্টিং কাঠামো দ্বারা কাজ শুরু করার আগে আপনি আপনার প্রতিষ্ঠানের জন্য যেকোন একটি এসডিজি নির্বাচন করুন যেটি অর্জন করতে আপনার প্রতিষ্ঠান প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।
 এই সেশনের অনুশীলনের জন্য আমরা এসডিজি- ৬ এবং লক্ষ্যমাত্রা ৬.৩ বেছে নিই, যা বলে (প্রত্যাশিত ভবিষ্যত): সালের মধ্যে দূষণ হ্রাস করে ২০৩০", পানিতে আবর্জনা ফেলা বন্ধ করে , এবং
বিপজ্জনক রাসায়নিক পদার্থ ও উপকরণের নির্গমন ন্যূনতম পর্যায়ে নিয়ে এসেঅপরিশোধিত , বর্জ্যপানির অনুপাত অর্ধেকে নামিয়ে এনে এবং বৈশ্বিকভাবে পুনশ্চক্রায়ন ও নিরাপদ পুনর্ব্যবহার ”উল্লেখযোগ্য পরিমাণে বাড়িয়ে পানির গুণমান মান উন্নত করা। কিভাবে আপনি একটি ব্যাক-কাস্টিং কাঠামো দ্বারা কাজ করতে পারবেন তা নিচে ধাপে ধাপে ব্যাখ্যা করা হয়েছে। তারপর, কুসকো-পেরুর একটি প্রকল্পের একটি কেস তুলে ধরা হয়েছে (বক্স ১ দেখুন)। এই প্রকল্পটি , প্রকপ্লের কাজে জেন্ডার মূলধারাকরণ এবং সমন্বিত পানি ব্যবস্থাপনার (আইডব্লিউআরএম) মাধ্যমে একটি নদীর পানির গুণমান উন্নত করার চেষ্টা করছে।

ধাপ ১: জেন্ডার বিশ্লেষণ পদ্ধতি ব্যবহার করে জেন্ডারএবং ,সমন্বিত পানি ব্যবস্থাপনা , দূষিত পানির উৎসের ব্যবস্থাপনা বিষয়ক জাতীয় নীতিগুলোর বিশ্লেষণ করা।

এই অনুশীলনের জন্য আপনি সহায়ক হিসাবে নিম্নলিখিত প্রশ্নগুলো ব্যবহার করতে পারেনঃ

- জাতীয়, আঞ্চলিক এবং স্থানীয় নীতিতে পানি দূষণের সমস্যাগুলো কিভাবে প্রতিফলিত হয়? জেন্ডার এবং সমন্বিত পানি ব্যবস্থাপনা কি এই নীতিগুলোর অন্তর্ভুক্ত?
- কিভাবে এই নীতিগুলোকে কৌশল এবং অনুশীলনে পরিবর্তন করা হয়েছে?
- জেন্ডার এবং সমন্বিত পানি ব্যবস্থাপনার জন্য উপযুক্ত কোন জাতীয় পরিকল্পনা আছে?
- চ্যালেঞ্জগুলো কি কি? এবং কি প্রয়োজন?
- কোন তথ্য উপকরণ এবং নিরীক্ষা ব্যবস্থা আছে?
- পরিকল্পনা প্রণয়নের জন্য জাতীয় সরকার কি পাবলিক এবং প্রাইভেট উৎস থেকে সম্পদ সরবরাহ করেছে?

ধাপ ২: স্থানীয় পর্যায়ে জেন্ডার বিশ্লেষণ এবং ফলাফল মূল্যায়ন করা।

একটি টেকসই সমন্বিত পানি ব্যবস্থাপনার জন্য এই ধাপটি হচ্ছে একটি পূর্বশর্ত হওয়া উচিত, কারণ জেন্ডার এই পদ্ধতির মূলনীতিগুলোর একটি।

জেন্ডার বিশ্লেষণ সম্পন্ন করলে এটি ,সংশ্লিষ্ট এসডিজি বাস্তবায়ন করার জন্য প্রয়োজনীয় তহবিলের (পাবলিক, ব্যক্তিগত, ওডিএ, ইত্যাদি) প্রকৃত পরিমাণ নির্ধারণ করতে সাহায্য করবে। এই কার্যকলাপগুলোর উচিত অন্যান্য প্রান্তিক দলগুলোর (দরিদ্র পুরুষ, আদিবাসী মানুষ, অভিবাসী, ইত্যাদি) প্রয়োজনের উপরও দৃষ্টি নিবদ্ধ করা। এই অনুশীলনের জন্য, উইমেন ২০৩০ প্রকল্প দ্বারা প্রস্তুতকৃত জেন্ডার বিশ্লেষণ কাঠামো ,বিশেষ করে সামাজিক সম্পর্ক ম্যাট্রিক্স বিশেষ উপযোগী যা আপনি ব্যবহার করতে পারেন নিচের লিংক থেকেঃ
https://drive.google.com/open?id=0Byej Yllir UcWVLaF83cH lfakE

হটানে নদীর পানি ব্যবস্থাপনার কেস ব্যবহারের ক্ষেত্রে কিছু পথনির্দেশক প্রশ্ন হতে পারেঃ

- নদী দূষিত করে কারা?
- কারা / কিভাবে (জেন্ডার, সামাজিক শ্রেণি, অভিবাসী, ইত্যাদি দ্বারা বিভক্ত) নদী দূষণের ফলে ক্ষতিগ্রস্ত ?(এবং কিভাবে বৃহত্তর পরিবেশ ক্ষতিগ্রস্ত হয়: সমুদ্র ও মহাসাগর এবং এদের মধ্যের সব প্রাণী)।
- কিভাবে স্থানীয় সরকার (পৌরসভা ও ইউনিয়ন) দূষণ সমস্যার মোকাবেলা করেছে?
- নদী ব্যবস্থাপনায় নারী ও পুরুষের ভূমিকা কি? কে কি করে? এবং তারা কিভাবে পুরস্কৃত হয়?
- হটানে নদীর পানি পরিচালনার সিদ্ধান্তগ্রহণের ক্ষেত্রে কিভাবে বিভিন্ন মানুষ অংশগ্রহণ করে? প্রান্তিক সংখ্যালঘু সম্প্রদায়ের অংশগ্রহণকে উন্নীত করার জন্য কোন পদ্ধতি কি আছে?

ধাপ ৩: একটি সুনির্দিষ্ট দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্যের বিবৃতি তৈরি করা।

পানির সমস্যাগুলো বহুবিধ ব্যবহারের এবং বিভিন্ন ব্যবহারকারীদের সাথে সংযুক্ত এবং সম্পর্কিত। সুনির্দিষ্টভাবে একটি সর্বজনীন দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্যের বিবৃতি তৈরি করা প্রয়োজন, যা একটি সমন্বিত পদ্ধতিতে বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারদের বিভিন্ন স্বল্প-মেয়াদী কার্যাবলী পালনে নির্দেশনা প্রদান করতে পারবে। বক্স ১-এ বর্ণিত কেসটি কিছুটা ধারনা দিতে পারবে। এই ক্ষেত্রে আরও তথ্যের জন্য আপনি নিম্নলিখিত লিঙ্ক দেখতে পারেন:

http://www.ima.org.pe/publicaciones/experiencias/PUB_huatanay.pdf

ধাপ ৪: স্বল্পমেয়াদী কিছু কাজ দিয়ে ১৫-বছর মেয়াদী একটি জেন্ডার-প্রতিক্রিয়াশীল কৌশল তৈরি করা।

হটানে নদীর কেসটি অনুসরণ করে, একাধিক স্টেকহোল্ডার প্ল্যাটফর্ম নিচের স্বল্পমেয়াদী কৌশলগুলো তৈরি করেছে তাদের পরিকল্পিত দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্যগুলো অর্জন করতেঃ

- বর্জ্য ব্যবস্থাপনা ,পানি ব্যবস্থাপনা ও পানির পুনঃব্যবহার ,বনায়ন, জৈবিক কৃষি, মাটি ও নদী সুরক্ষা, মৌলিক অবকাঠামো নির্মাণ, ইত্যাদি বিষয়ে স্থানীয় জনগণের জেন্ডার-সংবেদনশীল জ্ঞান ও দক্ষতার উন্নয়ন;
- জেন্ডার একটি সমন্বিত পদ্ধতি। জেন্ডার ইস্যুগুলো যেন সব ধরণের চর্চায় থাকে তা নিশ্চিত করার জন্য , একটি জেন্ডার কোটা সব ধরণের কার্যক্রমে অন্তর্ভুক্ত করতে সম্মত হওয়া;
- কর্মসূচীতে জেন্ডার-প্রতিক্রিয়াশীল জলবায়ু পরিবর্তন অভিযোজন এবং স্থিতিস্থাপকতার কৌশল অন্তর্ভুক্ত করা;
- প্রাথমিক ও মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষা পাঠ্যক্রমে পরিবেশ ও জলবায়ু শিক্ষার অন্তর্ভুক্তকরণ;
- নদীর পানির গুণগতমান নিরীক্ষা;
- সমন্বিত পানি শাসনকার্য ব্যবস্থার উন্নতির জন্য বিভিন্ন নারী পানি ব্যবহারকারী সংস্থার সাথে জোটের প্রতিষ্ঠা;
- অংশগ্রহণমূলক বার্ষিক পরিকল্পনা, যা দীর্ঘমেয়াদী পরিকল্পনায় পরিবর্তন আনতে পারে;
- প্ল্যাটফর্মের প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের দক্ষতা অনুযায়ী কর্মসূচী বাস্তবায়ন করার জন্য কাজ এবং দায়িত্ব বিতরণ;
- প্রাইভেট সেক্টর সহ সকল স্টেকহোল্ডারের আর্থিক বিধি ব্যবস্থা নির্দিষ্টকরণ;
- রিপোর্টিং এবং জবাবদিহিতা পদ্ধতির প্রতি ঐকমত্য।

বক্স ১: কুসকো-পেরু থেকে একটি সমন্বিত পানি ব্যবস্থার কেস
হটানে নদী পেরুর কুসকো শহর (ইনকা সাম্রাজ্যের সাবেক রাজধানী) এবং অন্যান্য অনেক ছোট শহর এবং গ্রামের ওপর দিয়ে প্রবাহিত অন্যতম প্রধান একটি নদী। নদীটি বিভিন্ন কাজে

পানি সরবরাহ করেযেমন , কৃষি, শিল্প ও পর্যটন। বেশ কয়েক বছর আগে, নদীটি জনগণের দৈনন্দিন ব্যবহারের জন্যও পানি সরবরাহ করেছিল, তবে উচ্চ মাত্রার দূষণের কারণে (নগরের ভূগর্ভস্থ নালী, বর্জ্য ও শিল্পের বিষ) এই নদীটির পানি ব্যবহার বন্ধ হয়ে যায়। বর্ষাকালে নদীটি বন্যার সৃষ্টি করত যা নদীর তীরে বসবাসকারী (দরিদ্র) মানুষকে ক্ষতিগ্রস্ত করত। যদিও হটানে নদীর দূষণের ফলে দরিদ্র জনগোষ্ঠী (বিশেষ করে নারী ও শিশু) এবং কৃষকেরা সবচেয়ে বেশি ক্ষতিগ্রস্থ হত, শেষ পর্যন্ত পুরো শহরই এর দুর্গন্ধময় পানি এবং সেঁচের কাজে ব্যবহৃত এই পানির কারনে দূষিত সবজি খেয়ে ভুগছিল।

১৯৯৫ সালে, স্থানীয় সরকার হটানে নদীর ব্যবস্থাপনা এবং পরিষ্কার করার জন্য একটি কর্মসূচী হাতে নেবার উদ্যোগ গ্রহণ করে। এ জন্য পানি সেক্টরের (সরকারি, এনজিও, কৃষক, পর্যটন, স্থানীয় পৌরসভা, এবং স্বাস্থ্যসেবা) বিভিন্ন কর্মীরা আমন্ত্রিত হয়, যারা দীর্ঘ তিন বছর আলোচনা প্রক্রিয়ার পর একটি প্ল্যাটফর্মে সমবেত হন। সেই সময়, নারীদের সংগঠনের কোন প্রতিনিধিকে অংশগ্রহণের জন্য আমন্ত্রণ জানানো হয়নি।

প্ল্যাটফর্মের সর্বজনীন দীর্ঘমেয়াদী লক্ষ্যটি ছিলঃ "হুতানে নদীর পানি পরিষ্কার এবং তা একটি টেকসই পদ্ধতিতে পরিচালিত হয়"। প্রায় ৫ বছরের আলোচনা এবং কোন বাস্তব ফলাফল অর্জনে ব্যর্থতার পর, প্ল্যাটফর্মটি সমন্বিত পানি ব্যবস্থাপনা এবং অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতি গ্রহণ করে। প্ল্যাটফর্মের প্রথম অর্জনগুলোর মধ্যে একটি ছিল তার আইনি স্বীকৃতি। পাশাপাশি, তারা নীতিগুলোকে প্রভাবিত করতে পারে এবং পরামর্শ ও পরিকল্পনা প্রক্রিয়া শুরু করার জন্য তহবিল সংগ্রহ করতে সক্ষম হয়।

হটানে নদীর সমন্বিত পানি ব্যবস্থাপনায় অন্তর্ভুক্ত ছিলঃ

ক) বর্জ্যপানি ব্যবস্থাপনা এবং কৃষি কাজের জন্য পুনঃব্যবহার,
খ) গার্হস্থ্য বর্জ্য ব্যবস্থাপনা,
গ) বনায়ন,
ঘ) বন্যা প্রতিরোধে নদীর পাড়ের সুরক্ষা, এবং
ঙ) সব স্তরে পরিবেশগত শিক্ষা কার্যক্রম।

জেন্ডার সমন্বিত পানি ব্যবস্থাপনায় অন্তর্নিহিত ছিল। প্ল্যাটফর্মের প্রতিটি সংগঠন এই উদ্দেশ্যগুলোর মধ্যে একটি বা দুটি অর্জনের দায়িত্ব গ্রহণ করে। কর্মসূচী বাস্তবায়ন পর্যায় পর্যন্ত, নারীরা অনুপস্থিত ছিল। নকশা এবং পরিকল্পনা প্রক্রিয়ার সময় তারা উপেক্ষিত ছিল, যদিও নারীরা (ব্যক্তি এবং দল হিসাবে) কৃষক ,গার্হস্থ্য ব্যবহারকারীপানি ও , স্যানিটেশনপরিচালক ,এবং আবর্জনা সংগ্রহকারী হিসেবে সক্রিয় পানি ব্যবহারকারী ছিল। প্ল্যাটফর্মটির নারীদেরকে সক্রিয় পানি ব্যবহারকারী হিসেবে দেখার ' চোখ' ছিল না এবং তাদের নির্দিষ্ট জেন্ডার প্রয়োজনগুলো চিহ্নিত করতে পারেনি। পানি ও বর্জ্য ব্যবস্থাপনার বিভিন্ন কর্মকান্ডে নারীদের সক্রিয় ভূমিকা প্রদান করে, প্ল্যাটফর্মটি একটি জেন্ডার মূল্যায়ন করতে উদ্যোগ গ্রহণ করে। তারপর নারীদের কাজ দৃশ্যমান হয় এবং কর্মসূচিতে নেতা হিসেবে যুক্ত হয়। অনেক চুক্তিকে বাস্তবে পরিণত করার জন্য এবং স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা উন্নত করার জন্য তারাই ছিল প্রধান সহযোগী। কারন কিছু পুরুষ নেতা রাজনৈতিক পক্ষপাতিত্ব অর্জনে এই কর্মসূচির সুবিধা গ্রহণ করার চেষ্টা করেন।

এই কৌশলগুলো হটানে নদীর (জেন্ডার-সংবেদনশীল) সমন্বিত পানি ব্যবস্থাপনার জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ছিল। প্রথম পাঁচ বছর, কর্মসূচীটি প্রকট অনাগ্রহ এবং আর্থিক সমস্যার সম্মুখীন হয়, যা প্রথম দিকে উন্নয়নকে ব্যহত করে। যখন হটানে নদীর সমন্বিত পানি ব্যবস্থাপনা একটি আইনি অনুমতি অর্জন করে, ধাপে ধাপে প্রত্যাশিত ফলাফলের দিকে পরিবর্তন আসতে থাকে। সেইসময়, এবং কর্মসূচী শুরুর ১৫ বছর পর পর্যন্ত, হটানে নদীর সমন্বিত পানি ব্যবস্থাপনার একাধিক স্টকহোল্ডার প্ল্যাটফর্ম আইনি বৈধতা এবং কর্তৃতের অধিকার অর্জন করে। কর্মসূচীটি এখনও পরিকল্পিত দীর্ঘমেয়াদী উদ্দেশ্য অর্জনে সংগ্রাম করছে, কারন গত ১৫ বছরে কুসকো শহরের জনসংখ্যা এবং পর্যটন কার্যক্রম দ্রুত বৃদ্ধি পেয়েছে। হটানে নদীর সমন্বিত পানি ব্যবস্থাপনা শুধুমাত্র স্থানীয় স্বার্থের নয়, বরং জাতীয় স্বার্থের কারন হয়। সেইসাথে সামুদ্রিক পরিবেশ রক্ষা করার প্রয়োজন দ্বারা আন্তর্জাতিক স্বার্থেরও।

ধাপ ৫: স্বল্পমেয়াদী কর্ম নিরীক্ষার জন্য সূচক নির্ধারণ করা।

আমাদের অভিজ্ঞতা থেকে শেখার সাফল্যের পাশাপাশি আমাদের অগ্রগতির মূল্যায়ন নির্ভর করে কিছু যথাযথ নিরীক্ষার উপর। মানসম্পন্ন, অধিগত করার যোগ্য, সময়মত এবং নির্ভরযোগ্য জেন্ডার বিভক্ত তথ্য অগ্রগতি পরিমাপ করতে প্রয়োজন হবে এবং এটি কেউ পিছিয়ে নেই তা নিশ্চিত করতে সাহায্য করবে। এই ধরনের উপাত্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণের এর জন্য খুবই গুরুত্বপূর্ণ।

আপনার সংস্থা কাজ করছে এমন এসডিজিগুলোর বিভিন্ন লক্ষ্যমাত্রার সাথে সম্পর্কিত রূপান্তরমূলক সূচক নির্ধারণ করতে মনোযোগ দেওয়া উচিত। নিম্নলিখিত সূচকগুলো হচ্ছে তার কিছু উদাহরণঃ

- দরিদ্র মানুষের অনুপাত, এবং / অথবা উন্নত (নিরাপদ) পানির সুবিধা রয়েছে এমন নারীদের অনুপাত;
- জেন্ডার ও সমন্বিত পানি ব্যবস্থাপনার মূলধারাকরণ করে এমন একাধিক স্টেকহোল্ডার পানি প্ল্যাটফর্মের অনুপাত;
- স্থানীয় সরকার (পৌরসভা) এবং স্থানীয় পানি কর্তৃপক্ষের সাথে সমন্বয় সাধন করে স্থানীয় পানি ব্যবহারকারী সংস্থাগুলোর দ্বারা সুরক্ষিত পানির উৎসের অনুপাত।

উপরন্তু, আপনাকে নির্ভরযোগ্য তথ্য সংগ্রহ করতে হবে, যা তিনটি মূল প্রক্রিয়ার উপর নির্ভর করবেঃ

- স্থানীয় এবং / অথবা জাতীয় নিরীক্ষার সূচকগুলোর একটি শক্তিশালী সেট তৈরি
- পরিসংখ্যানগত সক্ষমতার শক্তিশালীকরণ
- তথ্য বিপ্লব সুসজ্জিত ,নতুন প্রযুক্তি এবং তথ্যের নতুন উৎসের পুজিবাদি ব্যবহার

অবশেষে, নারী ও মেয়েদের অধিকার লাভে কাঠামোগত বাধাগুলোর মোকাবেলা এবং সকলের জন্য মানবিক অধিকার, সমতা ও স্থিতিশীলতা উপলব্ধি করতে টেকসই উন্নয়নের উপর একটি রাজনৈতিক ফোরাম চালু করা উচিত।

ধাপ ৬: জেন্ডার-প্রতিক্রিয়াশীল বাজেট অন্তর্ভুক্ত করা

এই ম্যানুয়ালের মডিউল ৪ এ জেন্ডার-প্রতিক্রিয়াশীল বাজেটের বিস্তারিত ব্যাখ্যা করা হয়েছে।

একটি কর্মশালার অধিবেশন পরিচালনার উদাহরণঃ অনুশীলন, কেস এবং উপকরণ

প্রারম্ভিক অনুশীলনঃ মাকড়সার জাল
সময় বরাদ্দঃ ৩০-৪৫ মিনিট

এই অনুশীলনের জন্য প্রয়োজন / প্রয়োজনীয়ঃ

- একটি ফ্লিপ- চার্ট বা ছোট বোর্ড
- বিভিন্ন রঙের মার্কার বা কার্ড

অনুশীলনের বর্ণনা

প্রশিক্ষকদের অবশ্যই নিম্নলিখিত বার্তাগুলোর সাথে দুটি চক্রাকার কার্ড প্রস্তুত করতে হবেঃ

- "জেন্ডার সমতা এবং নারী ও মেয়েদের ক্ষমতায়ন" এবং
- "এসডিজি (৬ বা ৭ বা ১৫, আপনার সংগঠনটি যেটির উপর কাজ করছে সেটি)"

প্রতিটি কার্ড একটি ফ্লিপ- চার্ট বা বোর্ডের কেন্দ্রে রাখা হবে।

অংশগ্রহণকারীদের দুটি দলে বিভক্ত করা হবে। তাদের প্রত্যেকে যেকোনো একটি বার্তার উপর কাজ করবে। অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা বেশি (২০ এরও বেশি) থাকলে তাদের চারটি দলে বিভক্ত করা যায়, তখন তারা অন্য এসডিজি গুলোর উপর কাজ করতে পারে, তবে সর্বদা “জেন্ডার সমতা” বার্তাটির উপর একসাথে কাজ করবে। অংশগ্রহণকারীদেরকে ফ্লিপ- চার্টের উপর রাখা বার্তা সম্পর্কিত একটি কার্যকলাপ (বা বিষয় বা কৌশল) একটি বা দুইটি কার্ডে লিখতে বলুন, যা নিয়ে তার প্রতিষ্ঠানটি কাজ করছে। এরপর, প্রতিটি অংশগ্রহণকারী তার কার্ডটি ফ্লিপ-চার্টের কেন্দ্রীয় কার্ডের কাছাকাছি আটকে দিবে এবং একটার সাথে আরেকটা লিঙ্ক করার জন্য একটি লাইন অঙ্কন করবে। যখন সকল অংশগ্রহণকারী তাদের কার্ডগুলো আটকে দিবে এবং লাইন অঙ্কন শেষ করবে, তখন তাদেরকে আবার পাশাপাশি লাইন আঁকতে বলুন যেগুলো তাদের লিখিত অন্যান্য কার্ডগুলোর সাথে সম্পর্কিত হতে পারে। পরিশেষে, ফলাফলটি একটি মাকড়সার জালের মত দেখাবে।

অবশেষে, অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞাসা করুন এই মাকড়সার জাল থেকে তারা কি ধরণের বার্তা বা ধারণা লাভ করতে পারে। প্রশিক্ষক এবং তার সহযোগীরা একটি কার্ডে এই বার্তাগুলো লিখবেন, যা পরবর্তীতে ব্যবহার করা হবে। উদাহরণস্বরূপ, জেন্ডার যে গঠনমূলক (আন্তঃসম্পর্কিত), এটি প্রকাশ করার জন্য এসডিজি গুলোতে জেন্ডার মূলধারাকরণের পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনায়।

এসডিজিগুলোতে জেন্ডার মূলধারাকরণ

অনুশীলন এবং সময় বরাদ্দঃ

- পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনা (প্রথম অংশ): ১৫ মিনিট
- প্রশ্নঃ ১০ মিনিট
- পূর্ববর্তী অনুশীলনের বার্তাগুলোর পুনরাবৃত্তিঃ ১০-১৫ মিনিট

এই অনুশীলনের জন্য প্রয়োজন / প্রয়োজনীয়ঃ

- কম্পিউটার
- পাওয়ার পয়েন্ট প্রজেক্টর
- প্রশ্ন লিখতে কলম এবং ফ্লিপ-চার্ট
- পূর্ববর্তী অনুশীলনের লিখিত বার্তাগুলো

মাকড়সার জাল অনুশীলনের পরে, প্রশিক্ষক এসডিজিগুলোর উপর সংক্ষিপ্ত পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনা (তথ্য বিভাগে প্রদান করা) করবেন এবং ১৭টি এসডিজিতে জেন্ডার মূলধারাকরণের প্রাসঙ্গিকতার বিষয়ে আলোচনা করবেন। এই উপস্থাপনা সময় প্রশিক্ষক একটি অংশগ্রহণমূলক আলোচনা শুরু করার জন্য প্রারম্ভিক অনুশীলনে (মাকড়সার জাল) উঠে আসা ধারণা এবং বার্তাগুলো ব্যবহার করতে পারেন। এটি করার জন্য, প্রশিক্ষক নিম্নলিখিত প্রশ্নগুলো ব্যবহার করতে পারেনঃ

এসডিজির জেন্ডার-প্রতিক্রিয়াশীল পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়ন

অনুশীলন এবং সময় বরাদ্দঃ একটি কেসের উপর ফোকাস গ্রুপ আলোচনা

- ফোকাস গ্রুপ আলোচনাঃ ৯০ মিনিট
- সবার সঙ্গে আলোচনাঃ ৩০-৪০ মিনিট
- সংক্ষেপন এবং প্রতিফলনঃ ১০ মিনিট

প্রশিক্ষণের এই অংশের উদ্দেশ্য হল যে অংশগ্রহণকারীরা এসডিজিগুলোতে জেন্ডার মূলধারাকরণ করার একটি প্রাথমিক পরিকল্পনার নকশা করতে সক্ষম হবে। সেটি করার জন্য, প্রতিটি দল তাদের নিজস্ব অঞ্চলের একটি নির্দিষ্ট কেস নির্বাচন করবে, এবং এই সেশনে ' হটানে নদীর' (বক্স ১) কেসের ক্ষেত্রে যে ধাপগুলো ব্যবহার করা হয়েছে, সেই ধাপগুলো অনুসরণ করবে। অংশগ্রহণকারীদেরকে দলে বিভক্ত করার আগে প্রশিক্ষকের উচিত এই ধাপগুলো অংশগ্রহণকারীদের কাছে ব্যাখ্যা করা (ফ্লিপ-চার্ট বা পাওয়ার পয়েন্ট উপস্থাপনা ব্যবহার করে)।

এসডিজিগুলোর উপর ভিডিও উপস্থাপনা

আপনার নিজের অঞ্চলে এসডিজিগুলো কিভাবে জেন্ডারের সাথে সংযুক্ত তার উপর একটি ছোট ভিডিও উপস্থাপনের মাধ্যমে আপনি এই সেশন শেষ করতে পারেন, যা আপনি ইন্টারনেট থেকেও নিতে করতে পারেন। এর একটি বিকল্প হতে পারে মাকড়সার জাল অনুশীলনের পরে ভিডিওটি উপস্থাপন করা।

তথ্যসূত্রঃ

1. Aguilar, L., Granat, M., & Owren, C. (2015). *Roots for the future: The landscape and way forward on gender and climate change*. Washington, DC: IUCN & GGCA.
2. IUCN, UNDP, & GGCA. (2009). *Training manual on gender and climate change* (L. Aguilar, Author). Retrieved from https://cmsdata.iucn.org/downloads/eng_version_web_final_1.pdf
3. ODI 2015. Projecting Progress. Reaching the SDGs by 2030. Flagship Report of the Overseas Development Institute: https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9938.pdf
4. UN. Tools for designing SDG strategies and roadmaps. https://sdg.guide/chapter-3-tools-for-designing-sdg-strategies-and-roadmaps-a8172680d5ef#.yx6jj32jw
5. SDSN 2015. Getting Started with the Sustainable Development Goals. A Guide for Stakeholders. http://unsdsn.org/wp-content/uploads/2015/12/151211-getting-started-guide-FINAL-PDF-.pdf
6. UNwomen 2016. Driving the Gender-Responsive Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development.

http://www.womenforwater.org/uploads/7/7/5/1/77516286/un_women_csw_gender-responsive_implementation_of_sdgs_2030_agenda.pdf

7. UNHR and UNwomen 2013. Realizing Women's Rights to Land and other Productive Resources. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf
8. UDHR. Universal Declaration of Human rights. http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf