

# জেন্ডার নীতি

প্রথম সংস্করণ: ডিসেম্বর ২০২৫



## সৃজনশীল গাইবান্ধা ফাউন্ডেশন

জান্নাতুল ভিলা, বাড়ি নং-৮৩, রোড নং-০১, টেংগরজানী, গাইবান্ধা-৫৭০০

ই-মেইল: [srijonshilgaibandha@gmail.com](mailto:srijonshilgaibandha@gmail.com) মোবাইল: +৮৮০১৭৫৯-৪৫৪১৬৭, +৮৮০১৭৬৭-১৪০১১৪

ওয়েবসাইট: [www.srijonshilgaibandha.org](http://www.srijonshilgaibandha.org) ফেসবুক: [Facebook.com/SrijonshilGaibandha](https://www.facebook.com/SrijonshilGaibandha)

সংস্থাটি যুব উন্নয়ন অধিদপ্তর (নিবন্ধন নং: Gai-98/Sadar-20/22), সমাজসেবা অধিদপ্তর (নিবন্ধন নং: Gai/Sadar/1541/2023) এবং যৌথ মূলধন কোম্পানি ও ফার্মসমূহের নিবন্ধক (RJSC) (নিবন্ধন নং: RAJS-557/2025)-এ নিবন্ধিত।



## সংগঠনের পটভূমি

সৃজনশীল গাইবান্ধা ফাউন্ডেশন (SGF) একটি যুবনেতৃত্বাধীন সংগঠন, যা এমন একটি বাংলাদেশের স্বপ্ন দেখে যেখানে তরুণরা বিশেষ করে নারী ও কিশোরী মেয়েরা সচেতন, সক্রিয় ও সমান নাগরিক হিসেবে ক্ষমতায়িত হবে। এই সংগঠন তরুণদের পূর্ণ সম্ভাবনা বিকাশে সহায়তা করে এবং নিশ্চিত করে যে নারী ও কিশোরী মেয়েরা তাদের জীবনকে প্রভাবিত করে এমন নীতি ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অর্থবহ ও ইতিবাচকভাবে প্রভাব বিস্তার করতে পারে।

সৃজনশীল গাইবান্ধা ফাউন্ডেশন (SGF) যুব উন্নয়ন অধিদপ্তর (নিবন্ধন নং: Gai-98/Sadar-20/22), সমাজসেবা অধিদপ্তর (নিবন্ধন নং: Gai/Sadar/1541/2023) এবং যৌথ মূলধন কোম্পানি ও ফার্মসমূহের নিবন্ধক কার্যালয় RJSC (নিবন্ধন নং: RAJS-557/2025)-এ নিবন্ধিত।

## জেডার নীতিমালার উদ্দেশ্য, লক্ষ্য ও অভীষ্টসমূহ

এই নীতিমালার উদ্দেশ্য হলো একটি সুস্পষ্ট দৃষ্টিভঙ্গি, দিকনির্দেশনা, অভিন্ন ভাষা এবং ধারাবাহিক বার্তা প্রতিষ্ঠা করা, যার মাধ্যমে সংগঠনের সকল স্তরের কর্মীদের জন্য জেডার সমতা, কন্যাশিশু ও নারীর অধিকার এবং অন্তর্ভুক্তি বিষয়ে আমাদের অঙ্গীকার কার্যকরভাবে বাস্তবায়ন ও যোগাযোগ করা যায়।

### লক্ষ্য:

এই নীতিমালার সামগ্রিক লক্ষ্য হলো জেডার সমতার মানদণ্ড ও মূলনীতি নির্ধারণ করা, যার আওতায় সংগঠন এমন ব্যবস্থা, কর্মসূচি, প্রক্রিয়া ও চর্চা গড়ে তুলবে যা জেডার সমতা ও নারীর ক্ষমতায়নকে মূলধারায় অন্তর্ভুক্ত করবে। এর মাধ্যমে সকল প্রকার শোষণ ও বৈষম্য থেকে মুক্ত একটি পরিবেশ নিশ্চিত করা হবে, যেখানে প্রত্যেকে তার নিজস্ব সম্ভাবনা পূর্ণভাবে বিকাশের সুযোগ পাবে।

### অভীষ্টসমূহ:

এই নীতিমালার উদ্দেশ্য হলো জেডার সমতা ও নারীর ক্ষমতায়নের মূল নীতিসমূহ সুস্পষ্টভাবে সংজ্ঞায়িত করা এবং একটি অভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নেওয়া, যা সংগঠনের কর্মীদের তাদের কাজে সুস্পষ্ট দিকনির্দেশনা দেবে। এর মাধ্যমে প্রাতিষ্ঠানিক ও কর্মসূচি পর্যায়ে জেডার সমতা ও ন্যায়সংগততা নিশ্চিত করা এবং এমন একটি সাংগঠনিক সংস্কৃতি গড়ে তোলা যা জেডার সমতা ও নারীর ক্ষমতায়নের প্রতি দৃঢ় প্রতিশ্রুতি প্রদর্শন করে।

### মূল নীতিসমূহ

অসম সমাজব্যবস্থাকে সমতাভিত্তিক সমাজে রূপান্তরের জন্য পুরুষ ও ছেলেদের সক্রিয় পরিবর্তনকারী হিসেবে ভূমিকা পালনে উৎসাহিত করা। জেডারভিত্তিক সকল প্রকার বৈষম্য ও মানবাধিকার লঙ্ঘনের বিরুদ্ধে অবস্থান নেওয়া ও তা চ্যালেঞ্জ করা যার মধ্যে জেডারভিত্তিক সহিংসতা এবং অন্যান্য বর্জনের রূপ অন্তর্ভুক্ত। নারী, পুরুষ, ছেলে ও মেয়েদের মধ্যে বিদ্যমান প্রচলিত ধারণা, ক্ষমতার অসম সম্পর্ক ও নেতিবাচক স্টেরিওটাইপ চ্যালেঞ্জ করে জেডার সমতা, কন্যাশিশু ও নারীর অধিকার এবং অন্তর্ভুক্তি নিশ্চিত করা। পাশাপাশি এমন একটি সাংগঠনিক সংস্কৃতি গড়ে তোলা, যা জেডার সমতা, কন্যাশিশু ও নারীর অধিকার এবং অন্তর্ভুক্তির প্রতি সংগঠনের প্রতিশ্রুতিকে ধারণ ও বাস্তবায়ন করে এবং কর্মীদের ইতিবাচক মনোভাব, উত্তম চর্চা ও জেডার সমতার নীতিমালা অনুসরণে সহায়তা করে।

### সংগঠনের জেডার কৌশল

- সংগঠনের সকল স্তরে নারীদের অংশগ্রহণ উৎসাহিত করা এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ পর্যায়ে তাদের প্রতিনিধিত্ব বৃদ্ধি করার জন্য কৌশল প্রণয়ন করা।
- সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও পরিকল্পনা প্রক্রিয়ায় সমান প্রবেশাধিকার নিশ্চিত করা, সাংগঠনিক উন্নয়ন কার্যক্রমে অংশগ্রহণ এবং সংগঠনের সকল ধরনের সম্পদ ব্যবহারে সমতা নিশ্চিত করা।
- জাতীয় পর্যায়ে নারী ও পুরুষের সমতার পক্ষে অ্যাডভোকেসি ও লবিং কার্যক্রম পরিচালনা করা।
- কর্মীদের জ্ঞান ও তথ্য হালনাগাদের জন্য জেডার ও উন্নয়ন বিষয়ক উপকরণ সংগ্রহ, প্রস্তুত ও প্রচার করা।
- জেডার ও উন্নয়ন ক্ষেত্রে সক্রিয়, শক্তিশালী ও পরিচিত সংগঠনসমূহের সঙ্গে সংযোগ ও কার্যকর নেটওয়ার্ক গড়ে তোলা।
- সংগঠন এবং লক্ষ্যভুক্ত কমিউনিটির ভেতরে একটি সুবক্ষাকবচ হিসেবে কাজ করা, যাতে জেডারভিত্তিক কার্যক্রম ও এর বাস্তব চর্চা তদারকি, সক্রিয়করণ ও দিকনির্দেশনা প্রদান করা যায়।

► জেডার ও উন্নয়ন ধারণা এবং এর বাস্তব প্রয়োগকে উৎসাহিত করতে বিভিন্ন ধরনের তথ্য, শিক্ষা ও যোগাযোগ/আচরণ পরিবর্তন যোগাযোগ (IEC/BCC) উপকরণ তৈরি ও প্রচার করা।

### সংগঠনের ভেতরে জেডার নীতিমালার প্রয়োগ

আমরা একটি সমান সুযোগভিত্তিক সংগঠন। লিঙ্গ, জেডার, ধর্ম, বর্ণ, ভাষা, এইচআইভি অবস্থা, প্রতিবন্ধিতা, সামাজিক শ্রেণি, জাতিসত্তা, যৌন অভিমুখিতা ও যৌন পরিচয় নির্বিশেষে আমরা সদস্য, কর্মী ও স্বেচ্ছাসেবক নিয়োগ করি। সংগঠনে নারী ও পুরুষ তরুণদের জন্য সমান সুযোগ প্রদান করা হয়; তবে বাস্তবতার প্রেক্ষিতে অনেক ক্ষেত্রে নারী ও কিশোরী মেয়েদের অগ্রাধিকার দেওয়া হয়ে থাকে। আমরা সিনিয়র ও জুনিয়র-উভয় স্তরেই কর্মীদের লিঙ্গ অনুপাত যতটা সম্ভব ভারসাম্যপূর্ণ রাখার চেষ্টা করি।

### ► কর্মসূচি সংক্রান্ত ব্যবস্থা:

সকল নতুন কর্মসূচি ও প্রকল্পের প্রতিটি ধাপে (যেমন: প্রেক্ষাপট বিশ্লেষণ, পরিকল্পনা প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, ব্যবস্থাপনা, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন, লক্ষ্য ও সূচক নির্ধারণ এবং বাজেট প্রণয়ন) জেডার সমতা ও জেডার ন্যায়ের দৃষ্টিভঙ্গি অন্তর্ভুক্ত করা হয়।

### ► কর্মী উন্নয়ন:

জেডার ও উন্নয়ন বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে সকল স্তরের কর্মীদের জন্য প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হবে, যাতে নারী ও পুরুষ নিরাপত্তা ও মর্যাদার সঙ্গে কাজ করতে পারে। সকল কর্মীর জন্য ক্যারিয়ার ও পেশাগত উন্নয়নের সমান সুযোগ নিশ্চিত করা হবে।

### ► বেতন, পদোন্নতি ও অন্যান্য সুবিধা:

একই পদে কর্মরত নারী ও পুরুষ কর্মীদের জন্য একই বেতন কাঠামো প্রযোজ্য হবে। এই সংগঠনে বেতন/মজুরি, পদোন্নতি বা অন্যান্য সুবিধা প্রদানের ক্ষেত্রে কোনো ধরনের বৈষম্য করা হবে না।

### ► ছুটি:

সংগঠন কর্তৃক নির্ধারিত সকল সাধারণ ছুটি (বার্ষিক/অর্জিত ছুটি, নৈমিত্তিক ছুটি, অসুস্থতাজনিত ছুটি ও শিক্ষাছুটি) নারী ও পুরুষ কর্মীদের জন্য সমানভাবে প্রযোজ্য হবে। তবে নারী ও কন্যাকর্মীরা অতিরিক্ত কিছু সুবিধা ভোগ করবেন, যেমন-১৮০ দিনের মাতৃত্বকালীন ছুটি।

### ► শিশু যত্ন সুবিধা:

মানবিক ও সামাজিক দায়িত্ববোধ থেকে, যেসব মায়ের সন্তান দুই বছরের কম বয়সী, তাদের কর্মঘণ্টার মধ্যে দিনে তিনবার শিশুকে বুকের দুধ খাওয়ানোর সুযোগ প্রদান করা হবে এবং প্রয়োজন অনুযায়ী অন্যান্য সহায়ক সেবা বিবেচনা করা হবে।

### ► পরিবহন সুবিধা:

কর্মসংক্রান্ত ভ্রমণের ক্ষেত্রে উপযুক্ত পরিবহন ও আবাসনের ব্যবস্থা করার জন্য সর্বোচ্চ চেষ্টা করা হবে, বিশেষত নারী কর্মী ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য।

### ► শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা:

কর্মীর লিঙ্গ, অপরাধের ধরন বা পদমর্যাদা নির্বিশেষে সকল গুরুতর ও লঘু শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা সমানভাবে প্রযোজ্য হবে। কোনো গুরুতর অভিযোগের ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষ উভয় কর্মীরই লিখিতভাবে তাদের লাইন ম্যানেজারের নিকট অভিযোগ জানানোর সমান সুযোগ থাকবে। কিছু ক্ষেত্রে তারা সিনিয়র ম্যানেজমেন্ট টিম (SMT)-এর নিকটও অভিযোগ দাখিল করতে পারবেন।

### ► অ্যাডভোকেসি, নেটওয়ার্কিং ও অংশীদারিত্ব:

স্থানীয়, জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে বিভিন্ন ফোরাম, কমিটি ও সভায় জেডার বৈচিত্র্য ও আন্তঃসংযোগিতার (Intersectionality) ভিত্তিতে নারী ও কন্যাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা হবে। জেডার সমতা ও নারীর ক্ষমতায়নে বিশ্বাসী সমমনা জাতীয় ও আন্তর্জাতিক সংগঠনের সঙ্গে নেটওয়ার্কিংয়ের মাধ্যমে অংশীদারিত্ব ও সহযোগিতা গড়ে তোলা হবে। নারীর মানবাধিকার সম্মুখত রেখে নারীর ক্ষমতায়ন, জেডার সমতা ও ন্যায়বিচার বিষয়ক জাতীয় নীতিতে প্রভাব বিস্তার এবং নীতির বাস্তবায়ন নিশ্চিত করতে কার্যকর উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে।

### ► বহিঃপ্রতিনিধিত্ব:

দেশীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে কর্মসূচি ও সাংগঠনিক সব পর্যায়ে নারী ও কন্যাদের মর্যাদা ও সম্মানের সঙ্গে প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা হবে। সকল অভ্যন্তরীণ ও বহিঃযোগাযোগে জেডার সংবেদনশীল ভাষা ও চিত্র ব্যবহার করা হবে।

### ► কন্যা ও নারীর অধিকার:

সংগঠনের সকল স্তরে কন্যাশিশু ও নারীর অধিকার, বৈচিত্র্য ও অন্তর্ভুক্তির প্রতি প্রতিশ্রুতি জোরদার করা হবে এবং সকল কর্মী ও অংশীজনকে আন্তঃসংযোগিতাভিত্তিক দৃষ্টিভঙ্গিতে জেডার সমতার গুরুত্ব সম্পর্কে দিকনির্দেশনা প্রদান করা হবে।

### ► ন্যায়সংগততা (Equity) ভিত্তিক দৃষ্টিভঙ্গি:

নারী ও পুরুষের প্রতি ন্যায়্য আচরণ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে জেডার ন্যায়সংগত দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ ও প্রচার করা হবে। এ জন্য জেডার বৈষম্য দূরীকরণ এবং নারীর স্বনির্ভরতা বৃদ্ধিতে নির্দিষ্ট ও কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে।

## নির্দিষ্ট ভূমিকা ও দায়িত্ব

সংগঠনের সকল কর্মী-তাদের দায়িত্ব, পদবি বা কর্মস্থল নির্বিশেষে-এই নীতিমালায় উল্লিখিত শর্ত ও নির্দেশনা বাস্তবায়নের জন্য দায়বদ্ধ। এই দায়িত্বসমূহ কর্মী নিয়োগ প্রক্রিয়া, পদবিবরণী, কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন এবং পারস্পরিক জবাবদিহিতার পদ্ধতিতে প্রতিফলিত হবে। প্রয়োজনে সংগঠন একজন জেডার ফোকাল পারসন নিয়োগ করতে পারে, যিনি সংশ্লিষ্ট কর্মসূচিতে জেডার নীতিমালা অন্তর্ভুক্ত করবেন, কর্মীদের সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য উপযুক্ত প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করবেন এবং সাংগঠনিক জেডার ও সেফগার্ডিং নীতিমালা বাস্তবায়নে সহায়তা করবেন।

## শব্দকোষ (Glossary)

### জেডার (Gender):

জেডার বলতে নারী, পুরুষ এবং অন্যান্য জেডার পরিচয়ের মানুষের জন্য সমাজ কর্তৃক নির্মিত ভূমিকা ও দায়িত্বকে বোঝায়, যা মূলত জনাগত লিঙ্গের ভিত্তিতে নির্ধারিত হয়। জেডার শব্দটি নারী, পুরুষ এবং অন্যান্য যৌন অভিমুখিতা বা জেডার পরিচয়ের মানুষের মধ্যে বিদ্যমান সাদৃশ্য ও পার্থক্য ব্যাখ্যা করতে ব্যবহৃত হয়, যেখানে মানব জীববিজ্ঞানের সরাসরি উল্লেখ না করে বরং নারী ও পুরুষের কাছ থেকে প্রত্যাশিত আচরণ, সামাজিক ভূমিকা এবং সাংস্কৃতিকভাবে সেগুলোর স্বীকৃতি ও চর্চার ওপর গুরুত্ব দেওয়া হয়। এই সামাজিক ভূমিকা সাধারণত নির্দিষ্ট সময় ও ভৌগোলিক প্রেক্ষাপটভেদে ভিন্ন হয়ে থাকে।

### জেডার বিশ্লেষণ (Gender Analysis):

জেডার বিশ্লেষণ হলো একটি পদ্ধতিগত প্রক্রিয়া, যার মাধ্যমে উন্নয়ন কার্যক্রম, নীতি, কর্মসূচি এবং আইন নারী, পুরুষ এবং অন্যান্য যৌন অভিমুখিতা বা জেডার পরিচয়ের মানুষের ওপর কী ধরনের ভিন্ন ভিন্ন প্রভাব ফেলে তা বিশ্লেষণ করা হয়। এর মূল অংশ হলো লিঙ্গভিত্তিক পৃথক তথ্য (sex-disaggregated data) এবং জেডার সংবেদনশীল তথ্য সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ। জেডার বিশ্লেষণের মধ্যে আরও অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে-নারী, পুরুষ এবং অন্যান্য যৌন অভিমুখিতা বা জেডার পরিচয়ের মানুষ কীভাবে সামাজিক অংশীজন হিসেবে বিদ্যমান ভূমিকা, সম্পর্ক ও প্রক্রিয়াকে নিজেদের এবং অন্যদের স্বার্থে পরিবর্তনের কৌশল গ্রহণ করে, তার মূল্যায়ন।

### ক্রস-কাটিং বিষয় হিসেবে জেডার (Gender as Crosscutting):

ক্রস-কাটিং বিষয় বলতে এমন বিষয়কে বোঝায়, যা একটি কর্মসূচির সব দিককে প্রভাবিত করে এবং তাই বিশেষ গুরুত্বসহকারে বিবেচনা করা প্রয়োজন। এসব বিষয় পরিকল্পনা প্রণয়ন থেকে শুরু করে বাস্তবায়ন এবং প্রভাব মূল্যায়ন পর্যন্ত প্রতিটি ধাপে অন্তর্ভুক্ত করা উচিত, যদিও বাস্তবে তা সবসময় করা হয় না। তাই কর্মসূচিগত ও প্রাতিষ্ঠানিক উভয় পর্যায়েই জেডারকে একটি গুরুত্বপূর্ণ ক্রস-কাটিং বিষয় হিসেবে বিবেচনা করা অত্যন্ত জরুরি।

### জেডার ভারসাম্য (Gender Balance):

জেডার ভারসাম্য হলো মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনার একটি বিষয়, যেখানে কাজের সব ক্ষেত্রে এবং সংস্থা যে কর্মসূচি গ্রহণ বা সহায়তা করে, সেখানে নারী ও পুরুষের সমান অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার কথা বলা হয়। জনবল কাঠামোতে ভারসাম্য আনা এবং বৈচিত্র্যপূর্ণ কর্মশক্তির জন্য উপযোগী কর্মপরিবেশ তৈরি করা নীতি ও কর্মসূচির সামগ্রিক কার্যকারিতা বৃদ্ধি করে এবং সংস্থার সক্ষমতা বাড়ায়, যাতে তারা সমাজের সব শ্রেণির মানুষের সেবা দিতে পারে।

### জেডারভিত্তিক সহিংসতা (Gender-Based Violence – GBV):

জেডারভিত্তিক সহিংসতা একটি সামগ্রিক পরিভাষা, যা এমন সব ক্ষতিকর কার্যক্রমকে বোঝায়, যা কোনো ব্যক্তির ইচ্ছার বিরুদ্ধে সংঘটিত হয় এবং নারী ও পুরুষের মধ্যে সমাজ কর্তৃক নির্ধারিত জেডার পার্থক্যের ভিত্তিতে ঘটে। বিভিন্ন সংস্কৃতি, দেশ ও অঞ্চলে জিবিভির ধরন ও ব্যাপকতা ভিন্ন হতে পারে। এর উদাহরণ হলো-যৌন সহিংসতা (যার মধ্যে যৌন শোষণ ও নির্যাতন এবং জোরপূর্বক পতিতাবৃত্তি অন্তর্ভুক্ত), পারিবারিক সহিংসতা, মানবপাচার, জোরপূর্বক বা অল্প বয়সে বিয়ে, ক্ষতিকর প্রথা যেমন নারী খুনা, সম্মান হত্যাকাণ্ড এবং বিধবা উত্তরাধিকার প্রথা।

### জরুরি পরিস্থিতিতে জেডারভিত্তিক সহিংসতা (GBV in Emergencies – GBVIE):

সংঘাত, প্রাকৃতিক দুর্যোগ বা অন্যান্য জরুরি পরিস্থিতিতে সহিংসতা, শোষণ ও নির্যাতনের ঝুঁকি বহুগুণ বেড়ে যায়, বিশেষ করে নারী ও কিশোরীদের জন্য। একই সময়ে জাতীয় ব্যবস্থা, সামাজিক সহায়তা কাঠামো এবং কমিউনিটি নেটওয়ার্ক দুর্বল হয়ে পড়ে।

দায়মুক্তির পরিবেশ তৈরি হলে অপরাধীরা শাস্তির আওতায় আসে না। বিদ্যমান জেন্ডার বৈষম্য আরও তীব্র হয়। এসব পরিস্থিতিতে নারী ও কিশোরীরা যৌন সহিংসতা, শোষণ, নির্যাতন, জোরপূর্বক বা অল্প বয়সে বিয়ে, সম্পদের অধিকার থেকে বঞ্চিত হওয়া এবং ক্ষতিকর প্রথার উচ্চ ঝুঁকিতে থাকে। পুরুষ ও ছেলেরাও এসব সহিংসতার শিকার হতে পারে। জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা ভুক্তভোগী ও তাদের পরিবারের স্বাস্থ্য, মানসিক, সামাজিক ও অর্থনৈতিক কল্যাণের ওপর দীর্ঘস্থায়ী ও গুরুতর প্রভাব ফেলে।

### জেন্ডার পক্ষপাত (Gender Bias):

জেন্ডার পক্ষপাত বলতে এমন সিদ্ধান্ত গ্রহণকে বোঝায়, যেখানে লিঙ্গের ভিত্তিতে এক পক্ষকে অন্য পক্ষের তুলনায় অগ্রাধিকার দেওয়া হয়, যা অধিকাংশ সময় নারী ও মেয়েদের তুলনায় পুরুষ ও ছেলেদের পক্ষে পরিবেশ তৈরি করে।

### জেন্ডার পক্ষপাতমূলক লিঙ্গ নির্বাচন (Gender-Biased Sex Selection):

লিঙ্গ নির্বাচন গর্ভধারণের আগে, গর্ভকালীন সময়ে জ্রণের লিঙ্গ নির্ণয়ের মাধ্যমে গর্ভপাতের মাধ্যমে অথবা জন্মের পর শিশুহত্যা কিংবা অবহেলার মাধ্যমে ঘটতে পারে। কখনো কখনো পারিবারিক ভারসাম্যের অজুহাতে এটি করা হলেও অধিকাংশ ক্ষেত্রে এটি ছেলে সন্তানের প্রতি পদ্ধতিগত পক্ষপাতের ফল।

### জেন্ডার বৈষম্য (Gender Discrimination):

জেন্ডার বৈষম্য বলতে লিঙ্গের ভিত্তিতে এমন কোনো পার্থক্য, বর্জন বা সীমাবদ্ধতাকে বোঝায়, যার ফলে নারী-বৈবাহিক অবস্থা নির্বিশেষে-পুরুষের সঙ্গে সমতার ভিত্তিতে রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, সামাজিক, সাংস্কৃতিক, নাগরিক বা অন্য যেকোনো ক্ষেত্রে তাদের মানবাধিকার ও মৌলিক স্বাধীনতা ভোগ ও প্রয়োগ থেকে বঞ্চিত হয়।

### জেন্ডার সমতা (Gender Equality):

জেন্ডার সমতা এমন একটি ধারণা, যেখানে নারী, পুরুষ এবং অন্যান্য জেন্ডার পরিচয়ের সব মানুষ সামাজিক কুসংস্কার, কঠোর জেন্ডার ভূমিকা ও পূর্বধারণার সীমাবদ্ধতা ছাড়াই নিজেদের সক্ষমতা বিকাশ এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণে স্বাধীন। এর অর্থ হলো নারী, পুরুষ ও অন্যান্য জেন্ডার পরিচয়ের মানুষের আচরণ, আকাঙ্ক্ষা ও প্রয়োজনকে সমানভাবে বিবেচনা ও মূল্যায়ন করা। এর মানে এই নয় যে সবাই একই রকম হবে, বরং তাদের অধিকার, দায়িত্ব ও সুযোগ জন্মগত লিঙ্গের ওপর নির্ভরশীল হবে না। টেকসই উন্নয়নের চূড়ান্ত লক্ষ্য হলো জেন্ডার সমতা।

### জেন্ডার ন্যায্যতা (Gender Equity):

জেন্ডার ন্যায্যতা বলতে নারী, পুরুষ ও অন্যান্য যৌন পরিচয়ের মানুষের প্রতি তাদের অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক প্রয়োজন অনুযায়ী ন্যায্য আচরণকে বোঝায়। এতে সমান আচরণ অথবা ভিন্ন হলেও সমমানের অধিকার, সুযোগ ও সুবিধা নিশ্চিতকারী আচরণ অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে। অতীত ও সামাজিক বৈষম্য দূর করতে বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণের মাধ্যমে সমতাভিত্তিক পরিবেশ তৈরি করা প্রয়োজন। জেন্ডার ন্যায্যতা হলো জেন্ডার সমতা অর্জনের একটি উপায়।

### জেন্ডার ব্যবধান (Gender Gap):

জেন্ডার ব্যবধান বলতে নারী ও পুরুষ, ছেলে ও মেয়েদের মধ্যে বিদ্যমান অসামঞ্জস্যপূর্ণ পার্থক্যকে বোঝায়, যা উন্নয়ন লক্ষ্য অর্জন, সম্পদের প্রাপ্তি এবং অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে প্রতিফলিত হয়। জেন্ডার ব্যবধান জেন্ডার বৈষম্যের নির্দেশক।

### জেন্ডার পরিচয় (Gender Identity):

জেন্ডার পরিচয় বলতে একজন ব্যক্তি নিজেকে কোন জেন্ডারের অন্তর্ভুক্ত বলে অনুভব করেন তা বোঝায়। কেউ নিজেকে পুরুষ, নারী অথবা অন্য কোনো জেন্ডার হিসেবে চিহ্নিত করতে পারেন এবং এটি জন্মের সময় নির্ধারিত লিঙ্গের সঙ্গে মিলতেও পারে, নাও পারে। প্রত্যেক মানুষেরই একটি জেন্ডার পরিচয় রয়েছে এবং তারা তা নিজস্ব ও ব্যক্তিগত উপায়ে প্রকাশ করে।

### জেন্ডার ন্যায়বিচার (Gender Justice)

জেন্ডার ন্যায়বিচার বলতে জীবনের সকল ক্ষেত্রেই নারী ও পুরুষের পূর্ণ সমতা ও ন্যায্যতা নিশ্চিত করাকে বোঝায়, যার ফলে নারীরা পুরুষদের সমান ভিত্তিতে মিলিতভাবে নিজেদের জীবন এবং সমাজকে প্রভাবিত করা নীতি, কাঠামো ও সিদ্ধান্তগুলো নির্ধারণ ও গঠন করে।

## জেন্ডার মূলধারাকরণ (Gender Mainstreaming)

জেন্ডার সমতা অর্জনের জন্য আন্তর্জাতিকভাবে গ্রহণযোগ্য একটি কৌশল হলো জেন্ডার মূলধারাকরণ। এর অর্থ হলো, নারী ও পুরুষ কী কাজ করে এবং তাদের কোন সম্পদ ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় প্রবেশাধিকার আছে—এসব জেন্ডার দৃষ্টিভঙ্গি নীতিনির্ধারণ, গবেষণা, প্রচার, উন্নয়ন, বাস্তবায়ন, নিয়মকানুন নির্ধারণ ও পর্যবেক্ষণ এবং প্রকল্প পরিকল্পনা ও বাস্তবায়নের সব পর্যায়ে কেন্দ্রীভূত করা। প্রকল্প, প্রস্তাবনা এবং প্রতিষ্ঠানের উন্নয়নের সব পর্যায়ে জেন্ডারের দুইটি দিক—প্রতিনিধিত্ব এবং সংবেদনশীল বিষয়বস্তু—গুরুত্ব দিয়ে বিবেচনা করতে হবে। জেন্ডার মূলধারাকরণ মানে কর্মসূচির মধ্যে আলাদা নারী প্রকল্প তৈরি করা বা বিদ্যমান কার্যক্রমে নারী অংশের সংযোজন নয়। বরং, সব কর্মসূচির প্রতিটি কর্মকাণ্ডে জেন্ডার দৃষ্টিভঙ্গি অঙ্গাঙ্গিভাবে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে। এর জন্য প্রতিষ্ঠানের সংস্কৃতি ও মূল্যবোধ গুরুত্বপূর্ণ, কারণ সেগুলো এমন কর্মপরিবেশ তৈরিতে সাহায্য করে যা জেন্ডার মূলধারাকরণকে সহায়ক করে।

## জেন্ডার সংবেদনশীল আচরণ (Gender Responsive Behavior)

জেন্ডার সংবেদনশীল আচরণ বলতে এমন মনোভাব বোঝায় যা বৈষম্যহীন, সকল মানুষের—যৌন পরিচয় নির্বিশেষে—মর্যাদা ও সম্মান রক্ষা করে। এমন আচরণে কর্মীরা তাদের সহকর্মীদের থেকে স্বাচ্ছন্দ্যবোধ করে এবং নিরাপদ পরিবেশে পেশাগত আকাঙ্ক্ষা পূরণ করতে পারে।

## জেন্ডার সংবেদনশীল কর্মপরিবেশ (Gender Responsive Work Environment)

এমন কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করা যা নারীদের জীবনের বাস্তবতা বোঝে এবং তাদের সমস্যা ও প্রয়োজনের প্রতিফলন ঘটায়। জেন্ডার সংবেদনশীল কর্মপরিবেশ নারীদের, পুরুষদের এবং অন্যান্য যৌন পরিচয়ের কর্মীদের জীবন circumstances এবং আচরণগত পার্থক্যগুলোকে স্বীকৃতি দিয়ে, প্রতিষ্ঠানের লজিস্টিক, সংস্কৃতি এবং কার্যপ্রণালী পরিকল্পনায় সেগুলোকে বিবেচনায় নেয়, যাতে সর্বোত্তম ফলাফল অর্জিত হয়।

## জেন্ডার ভূমিকা (Gender Roles)

নির্দিষ্ট সংস্কৃতিতে সামাজিক ও আচরণগত নিয়মাবলী, যা নির্দিষ্ট লিঙ্গের মানুষের জন্য সামাজিকভাবে গ্রহণযোগ্য বলে বিবেচিত হয়। এগুলো সাধারণত পুরুষ, নারী, ছেলে ও মেয়েদের জন্য ঐতিহ্যগত দায়িত্ব ও কাজ নির্ধারণ করে। জেন্ডার-ভিত্তিক ভূমিকা প্রভাবিত হয় পারিবারিক কাঠামো, সম্পদ প্রাপ্তি, বৈশ্বিক অর্থনীতির প্রভাব, সংঘাত বা দুর্যোগের উপস্থিতি এবং স্থানীয় পরিবেশগত অবস্থার মতো বিষয়গুলো দ্বারা।

## জেন্ডার সমাজীকরণ (Gender Socialization)

মেয়েরা ও ছেলেরা, নারী ও পুরুষরা নিজের লিঙ্গভিত্তিক সামাজিক ভূমিকা শেখার প্রক্রিয়া, যা বিভিন্ন আচরণ এবং জেন্ডার ভিত্তিক প্রত্যাশা ও মনোভাব সৃষ্টি করে। উদাহরণস্বরূপ, মেয়েরা ও নারীরা সাধারণত রান্নাবান্না ও ঘর পরিষ্কারের মতো বাড়ির কাজ বেশি করে, যেখানে ছেলেরা ও পুরুষরা ঘরের বাইরে বেশি কাজ করে। জেন্ডার ভূমিকা প্রায়শই অসমতার কারণ হয়ে দাঁড়ায়।

## জেন্ডার রূপান্তর (Gender Transformation)

জেন্ডার ও সামাজিক নিয়ম পরিবর্তনের প্রচেষ্টা, যা বিভিন্ন লিঙ্গের মানুষের মধ্যে ক্ষমতা ও সুবিধার বৈষম্য দূর করার লক্ষ্যে নেয়া হয়, যেন সবাই ক্ষতিকর ও বিধ্বংসী নিয়ম থেকে মুক্তি পায়। এই নিয়মগুলোর মধ্যে রয়েছে জেন্ডার ভূমিকা, প্রত্যাশা, ষড়যন্ত্রমূলক ধারণা এবং ক্ষতিকর মনোভাব, রীতি ও প্রথা, যার মধ্যে জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা অন্তর্ভুক্ত (Men Engage Alliance, 2017)। জেন্ডার রূপান্তর মানুষকে জেন্ডার বৈষম্য ও অন্যান্য সম্পর্কে প্রশ্ন তুলতে এবং ক্ষতিকর নিয়মকে চ্যালেঞ্জ করার সুযোগ প্রদান করে।

## বৈচিত্র্য (Diversity)

জেন্ডার বৈচিত্র্য একটি সামগ্রিক ধারণা, যা বাইনারি কাঠামোর বাইরে থাকা বিভিন্ন জেন্ডার পরিচয়কে বোঝায়। অনেক জেন্ডার বৈচিত্র্যময় মানুষের জন্য, শুধুমাত্র পুরুষ বা নারী হিসেবে নিজেকে প্রকাশ করার ধারণা সীমাবদ্ধতা সৃষ্টি করে।

## বর্জন (Exclusion)

বর্জন বলতে কিছু ব্যক্তি বা গোষ্ঠীকে তাদের অধিকার বাস্তবায়নে বাধা দেয় এমন প্রক্রিয়াকে বোঝায়। বর্জনের কারণ হলো সম্পদ ও ক্ষমতার অসম বন্টন, ভিন্ন গোষ্ঠীর মূল্যায়নের অসমতা এবং সামাজিক নিয়ম যা এই পার্থক্যগুলোকে টিকে রাখে। এই কারণগুলো একে অপরের সাথে সংযুক্ত ও জটিল। সাধারণত যারা মূল্যায়িত হয় না, তাদের অধিকারও পূর্ণতা পায় না। উদাহরণস্বরূপ, প্রতিবন্ধী

কিশোর-কিশোরী ও যুবকদের প্রায়ই কলঙ্কিত করা হয়, বিদ্যালয়গুলো তাদের জন্য উপযোগী নয় এবং শিক্ষকমণ্ডলী তাদের প্রয়োজন বুঝতে সক্ষম নয়, যার ফলে তাদের শিক্ষা অধিকার সীমাবদ্ধ হয়।

### কন্যাশিশুর অধিকার (Girls' Rights)

বিশ্বব্যাপী কন্যাশিশুরা তাদের বয়স ও নারী হওয়ায় অনেক প্রতিবন্ধকতার সম্মুখীন হয়। কন্যাশিশুদের কার্যকর সহায়তা ও সমতা অর্জনের জন্য তাদের একটি বৃহৎ বন্ধিত সামাজিক গোষ্ঠী হিসেবে স্বীকৃতি দেওয়া জরুরি। তবে তারা একটি শক্তিশালী ঐক্যবদ্ধ ক্ষমতা হিসাবে কাজ করতে পারে এবং পরিবর্তনের জন্য একত্রিত হয়ে সাধারণ কৌশলগত স্বার্থ অর্জন করতে সক্ষম। কন্যাশিশুরা কেবল 'নারী' বা 'শিশু' গোষ্ঠীর একটি উপ-গোষ্ঠী নয়, তারা স্বতন্ত্র অধিকারভোগী। কন্যাশিশুর অধিকার শিশু অধিকার সনদ (CRC) ও নারীর প্রতি বৈষম্য হ্রাস সনদ (CEDAW) দ্বারা সুরক্ষিত।

### অন্তর্ভুক্তি (Inclusion)

অন্তর্ভুক্তি হলো মানুষকে অর্থপূর্ণভাবে কোনো প্রক্রিয়ায় যুক্ত করার প্রক্রিয়া। এটি ব্যক্তিবর্গ এবং গোষ্ঠীকে সমাজে অংশগ্রহণের সুযোগ উন্নত করার মাধ্যমে তাদের অধিকার পূর্ণভাবে ভোগের পরিবেশ তৈরি করে। এর জন্য বর্জনের মূল কারণগুলো চিহ্নিত ও সমাধান করতে হয় এবং বিভিন্ন বর্জিত গোষ্ঠীর সমস্যা বোঝা প্রয়োজন। অন্তর্ভুক্তি কিশোর-কিশোরী, বিশেষ করে ঝুঁকিপূর্ণ ও বর্জিত জনগোষ্ঠী, যেমন প্রতিবন্ধী শিশুদের জন্য সুযোগ বৃদ্ধি এবং তাদের মর্যাদা রক্ষায় কাজ করে।

### ইন্টারসেকশনালিটি (Intersectionality)

ইন্টারসেকশনালিটি বা অন্তঃসংযোগ হলো নারীদের দ্বারা একসাথে এবং একই সময়ে ভোগ করা সকল ধরনের বৈষম্যের সচেতনতা। এই তত্ত্ব বলছে যে, জাতি, লিঙ্গ, ধর্ম, জাতীয়তা, যৌন অভিমুখ, সামাজিক শ্রেণি বা প্রতিবন্ধকতার উপর ভিত্তি করে যে সমস্ত বৈষম্য ঘটে, সেগুলো কিভাবে একসাথে কাজ করে তা বিশ্লেষণ করা প্রয়োজন নারীদের অভিজ্ঞতা পুরোপুরি বোঝার জন্য। তাই সব নারী সমান নয়।

### এলজিবিটিকিউ+ (LGBTQ+)

এটি একটি ছাতার মত শব্দ যা সব ধরনের অপচলিত লিঙ্গ বা যৌনতা বোঝাতে ব্যবহার করা হয়। LGBTQ অর্থ হলো লেসবিয়ান, গে, বাইসেক্সুয়াল, ট্রান্সজেন্ডার, এবং কুইয়ার বা প্রশ্নবোধক। কখনও কখনও আরও অন্তর্ভুক্তিমূলক করতে শেষে + চিহ্ন যোগ করা হয়।

### প্র্যাকটিক্যাল জেন্ডার নিডস (PGNs)

প্র্যাকটিক্যাল জেন্ডার নিডস বলতে সমাজে নারীরা তাদের সামাজিকভাবে গৃহীত ভূমিকা অনুযায়ী চিহ্নিত করা প্রয়োজনগুলো বোঝায়। এই প্রয়োজনগুলো লিঙ্গভিত্তিক শ্রম বিভাজন ও নারীর অবনতি অবস্থার বিরুদ্ধে দাঁড়ায় না, বরং এগুলো মূলত অবিলম্বে প্রত্যক্ষ প্রয়োজনের প্রতিক্রিয়া, যা নির্দিষ্ট প্রেক্ষাপটে চিহ্নিত হয়। এগুলো সাধারণত বাসস্থানের অপ্রতুলতা, যেমন পানি, স্বাস্থ্যসেবা এবং কর্মসংস্থান সংক্রান্ত।

### লিঙ্গ (Sex)

লিঙ্গ বলতে পুরুষ বা নারীর জীববৈজ্ঞানিক ও শারীরবৃত্তীয় বাস্তবতাকে বোঝানো হয়।

### যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য ও অধিকার (SRHR)

এটি বুঝায় যে, বয়স নির্বিশেষে—নারী, পুরুষ, ট্রান্সজেন্ডার, সোজা, গে, লেসবিয়ান, বাইসেক্সুয়াল, এইচআইভি পজিটিভ বা নেগেটিভ—সবার অধিকার রয়েছে তাদের নিজস্ব যৌনতা এবং প্রজনন বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণের, তবে এটি অন্যদের শারীরিক অখণ্ডতার অধিকার সম্মান করে করতে হবে। এই সংজ্ঞায় তথ্য ও সেবায় প্রবেশাধিকারও অন্তর্ভুক্ত, যা এই সিদ্ধান্তগুলোকে সহায়তা করে এবং স্বাস্থ্য উন্নত করে।

### যৌন অভিমুখ (Sexual Orientation)

যৌন অভিমুখ হলো এমন এক ধারাবাহিকতা যা প্রতিটি ব্যক্তির গভীর আবেগপূর্ণ, স্নেহপূর্ণ এবং যৌন আকর্ষণ বা ঘনিষ্ঠ সম্পর্ক গড়ার সক্ষমতাকে বোঝায়, সেটা ভিন্ন লিঙ্গের, একই লিঙ্গের বা একাধিক লিঙ্গের প্রতি হতে পারে।

## সামাজিক নিয়ম (Social Norms)

সামাজিক নিয়ম আমাদের জীবনের একটি ব্যাপক বৈশিষ্ট্য। নিয়ম হলো কোনো গোষ্ঠীর মধ্যে স্বীকৃত ধারণা যা নির্ধারণ করে কোন আচরণ গ্রহণযোগ্য ও উপযুক্ত, যেমন নারী, মেয়ে, পুরুষ ও ছেলেদের ক্ষেত্রে। সামাজিক নিয়মগুলো আনুষ্ঠানিক আইন ও বিধিমালা দ্বারা প্রভাবিত হয় এবং নিজেও সেগুলোকে প্রভাবিত করে। নিয়মগুলি প্রত্যাশা ও মনোভাব গঠন করে এবং লিঙ্গ বৈষম্যকে বজায় রাখতে পারে। সারা বিশ্বের সামাজিক নিয়মগুলো নারীদের ও মেয়েদের অবস্থা ও সমাজে তাদের ভূমিকা সম্পর্কে অসমতা তৈরি করে।

## পুত্রপ্ৰীতি (Son Preference)

পুত্রপ্ৰীতি বলতে এমন একটি প্রথাকে বোঝায় যেখানে পরিবারগুলো মেয়েদের থেকে ছেলেদের বেশি পছন্দ করে, বিশেষ করে দরিদ্র সম্প্রদায়গুলোতে, যেখানে মেয়েদের বোঝা ও ছেলেদের সম্পদ হিসেবে ধরা হয়। এর ফলে পরিবারের মধ্যে ছেলেদের প্রতি উচ্চতর মূল্যায়ন ও মেয়েদের প্রতি নিম্নতর মনোভাব জন্মায়, যেমন ছেলেদের স্কুলে পাঠানো হয় বিশেষত উচ্চশিক্ষায়, আর মেয়েদের নয়, বা ছেলেদের খাবার মেয়েদের থেকে ভাল দেওয়া হয়।

## কৌশলগত জেডার প্রয়োজন (Strategic Gender Needs)

কৌশলগত জেডার প্রয়োজন বলতে নারীদের ও পুরুষদের সমাজ বা সম্প্রদায়কে উন্নত করার জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়গুলো বোঝায়, যা তাদের জীবন নিয়ন্ত্রণের ক্ষমতা দেয় সামাজিকভাবে নির্ধারিত সীমাবদ্ধ ভূমিকা ছাড়িয়ে। নারীদের জন্য কৌশলগত প্রয়োজন হতে পারে ভূমির অধিকার, সিদ্ধান্ত গ্রহণে অধিক ক্ষমতা, সমান বেতন এবং ঋণের সুবিধা বৃদ্ধি। এই প্রয়োজনগুলো নারীদের মর্যাদা ও অবস্থান বাড়াতে সহায়তা করে পরিবার, কর্মক্ষেত্র ও সমাজে।

## রূপান্তরমূলক জেডার কর্মসূচি/নীতি (Transformative Gender Programs/Policies)

এসব কর্মসূচি ও নীতি লিঙ্গ সম্পর্ক পরিবর্তনের মাধ্যমে সমতা প্রতিষ্ঠা ও কর্মসূচির লক্ষ্য অর্জনের চেষ্টা করে। এই পন্থাটি:

- ১) বৈষম্য ও লিঙ্গভিত্তিক ভূমিকা, নিয়ম ও গতিবিধি সম্পর্কে সমালোচনামূলক বিশ্লেষণ বৃদ্ধি করে,
- ২) সমর্থনযোগ্য ইতিবাচক নিয়ম ও সূচু পরিবেশকে স্বীকৃতি ও শক্তিশালী করে,
- ৩) নারী, মেয়ে ও বঞ্চিত গোষ্ঠীর আপেক্ষিক অবস্থান উন্নীত করে এবং
- ৪) লিঙ্গ বৈষম্য চালিয়ে যাওয়ার সামাজিক কাঠামো, নীতি ও নিয়মগুলো রূপান্তরিত করে।

## নারীর ক্ষমতায়ন (Women's Empowerment)

নারীর ক্ষমতায়ন বলতে নারীর অর্থনৈতিক স্বনির্ভর হওয়ার, জীবনের বিভিন্ন সিদ্ধান্তে নিয়ন্ত্রণ রাখার, এবং সহিংসতা থেকে মুক্ত থাকার ক্ষমতা বুঝায়।

## টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা (SDGs) এবং লিঙ্গ সমতা

কন্যাশিশুদের প্রয়োজন ও অধিকার অন্তর্ভুক্ত:

**লক্ষ্য ৫:** লিঙ্গ সমতা ও নারীর ক্ষমতায়ন, যা ২০৩০ সালের টেকসই উন্নয়ন এজেন্ডার একটি মূল অংশ।

অন্যান্য প্রাসঙ্গিক লক্ষ্যমাত্রা ও সূচক:

**লক্ষ্য ৩:** সুস্বাস্থ্য ও মঙ্গল - মাতৃমৃত্যু কমানো, নবজাতক ও ৫ বছরের নিচের শিশুদের অবাঞ্ছিত মৃত্যু বন্ধ করা, যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য সেবা নিশ্চিত করা এবং এইচআইভি/এইডসসহ অন্যান্য রোগ নিরসন।

**লক্ষ্য ৪:** মানসম্মত শিক্ষা - প্রাথমিক থেকে উচ্চশিক্ষা পর্যন্ত সবার জন্য সমান সুযোগ নিশ্চিত করা, বিশেষ করে শিক্ষায় লিঙ্গ বৈষম্য দূরীকরণ ও শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানকে লিঙ্গ সংবেদনশীল করা।

**লক্ষ্য ৬:** পরিষ্কার পানি ও স্যানিটেশন - নারীদের ও কন্যাশিশুদের প্রয়োজন বিশেষভাবে বিবেচনা করা।