

Women in Bangladesh Public Administration: A Comparative Study of Central & Field Administration



SUBMITTED TO

Professor Musleh Uddin Ahmed PhD

Department of Public Administration

University of Dhaka

SUBMITTED BY

Sharmila Sayeed Mouree

Reg. No 307, Session 2012-13

M.Phil

Department of Public Administration

University of Dhaka

Date of Submission: 23 June 2019

Women in Bangladesh Public Administration: A Comparative Study of Central & Field Administration

Sharmila Sayeed Mouree

This dissertation is submitted to the university of Dhaka, Bangladesh. in fulfillment of the requirement for the degree of Master of Philosophy (M.Phil) in Public Administration.

Department of Public Administration

University of Dhaka-1000, Bangladesh

Date of Submission: *23 June 2019*

Letter of Transmittal

23 June 2019

Musleh Uddin Ahmed, PhD,
Professor
Department of Public Administration
University of Dhaka
Dhaka, Bangladesh

Subject: Submission of the thesis entitled “Women in Bangladesh Public Administration: A Comparative Study of Central & Field Administration”.

Dear Sir,

With due respect, I would like to inform you that I have finally completed my thesis for the partial fulfillment of the degree “**M.Phil**”. The study on “**Women in Bangladesh Public Administration: A Comparative Study of Central & Field Administration**”. It is a matter of immense pleasure for me to have the opportunity to do research on such an important topic. In future this might help me in many ways. I have tried my level best to present it as clearly as possible within the time and resources available. I think the findings presented in the thesis will provide a clear picture about scenario of said topic.

Finally, I would like to express my heartiest gratitude to you for your support and guidelines for formulating and developing the structure of the thesis.

Sincerely yours,

Sharmila Sayeed Mouree
Reg. No. 307, Session 2012-13

**Dedicated to
MY
Parents**

DECLARATION

It is hereby declared that the study on “**Women in Bangladesh Public Administration: A Comparative Study of Central & Field Administration**” is my own work and unique. The study is prepared for the partial fulfillment of the degree of Master of Philosophy (M.Phil) from Department of Public Administration under Faculty of Social Sciences at University of Dhaka. All future correspondences about the study and thesis as of the information provided is subject to referred to the author.

Sharmila Sayeed Mouree

Student's Signature:

Reg. No. 307,

Session 2012-13

Certification

This is to certify that the work incorporated in the M.Phil thesis entitled “**Women in Bangladesh Public Administration: A Comparative Study of Central & Field Administration**” submitted by **Sharmila Sayeed Mouree** was carried out by the candidate under my guidance. Such materials as has been obtained from other sources have been duly acknowledged in the thesis.

Musleh Uddin Ahmed, PhD,
Professor
Department of Public Administration
University of Dhaka
Dhaka, Bangladesh

ACKNOWLEDGEMENT

I would like to thank my M.Phil Supervisor Professor Musleh Uddin Ahmed, *PhD* of the Department of Public Administration, University of Dhaka. The door of my supervisor was always open for me whenever I fall in a trouble with my thesis and get help from his. He was consistently allowed me to work on this paper as my own but he guided me in every step of development of the thesis whenever he thought that I needed it.

I would also like to thank all of the experts who involved in the validation of the study. I also thank all of the passionate participants who gage the inputs and instructions in every step of the thesis, without which this gigantic task would not be successfully accomplished.

My heartiest thanks to those who helped me in collecting the primary data as well as the participants of the study. The main and ultimate target group of the study is my respondents who help me giving their candid information which is the biggest input for the thesis. Without getting the data and information from the respondents, the study would not be possible.

Finally, I must have to express my special gratitude to my parents, my sister, my brother, my husband and my son who supported me to accomplish this job on time. Their encouragements throughout the years of my studies helped me to submit the time to time submissions and write the thesis accordingly. My greatest thanks for them.

Sharmila Sayeed Mouree

ABSTRACT

Women in Bangladesh public administration have been serving for the last four decades with glass-ceiling phenomenon which directly or indirectly affects on their performance; either positively or negatively. Though there are many promotional and affirmative measures taken by the national and international consortiums to ensure gender equality and women's empowerment like outlines in the SDGs, Perspective Plan, Five-year plans and National Women Development Policy, still there are many disparities between male and female in Bangladesh Public Administration both in field and central administration. The thesis is an attempt to explore the problems faced by the women civil servants working in both field and central administration of Bangladesh. The study tried to find out the nature and types of problems and challenges that women civil servant face, their reasons and consequences. Finally, some recommendations are made based on the findings and experts' opinions. To achieve the study aims, this cross-sectional study used a mixed method approach of research which includes both qualitative and quantitative approaches for triangulation of data and information. Both primary and secondary data was utilized for the study and primary data was mostly collected through questionnaire survey, In-depth Interview (IDI) and Case Studies. A representative sample of fifty (50) civil servants from field and central administration, five IDI respondents and two case studies were conducted. By analyzing the data, the study found that the respondents have been serving in both central and field administration ranging from one year to twenty years. They opined that though there are no difference (48%) in responsibilities assigned for male and female officials, there exist gender specific differences (26%), number of task assigned (10%) and quality of task done (12%). In many times, the male officials get the preferences over female in assigning the challenging and rewarding tasks. It is an optimistic indication that great majority (96%) of the participants got the courage and motivation from the family to join and continue in the civil service and more interestingly they get the special respect from the family for their job. More than

half (52%) of the respondents live in the workplace without their family and among them, about forty percent (38.5%) civil servants opined that living without family hampers their job performance. Though the women civil servants face many challenges in their service, half (50%) of the respondents opined that they have to play the dual roles; family and offices, equally for maintaining the career path. Majority (60%) of the attendants of the study noticed that there are significant differences in the challenges faced by male and female officials. This is also evident in civil servants serving in field and central administration. Many of them opined that they get the limited opportunities in the field administration rather central and they have to perform duties over extra hours. Women have to experience unequal distribution of responsibilities and gender biased posting. The privileges and opportunities are also being enjoyed unequally based on gender and workplace. Thus, the study found that women civil servants who work in field administration are mostly isolated and enjoy the least privileges for the socio-cultural and administrative nature of the country. If, however, many of the challenges and problems hinder women civil servants in both central and field administration in terms of –posting, promotion, service station, gender based bias and attitude. Government along with other concerned authority should take short-term, long-run master plan and strategic plan to eradicate the unequal treatment among the male and female civil servants working both in central and field administration.

Key Words: Women, Public Administration, Civil Service, BCS, Bangladesh Public Administration

| Table of Contents | |
|--|-----------------|
| Contents | Page No. |
| Letter of Transmittal | ii |
| Dedication | iii |
| Declaration | iv |
| Certification | v |
| Acknowledgements | vi |
| Abstract | vii-viii |
| List of Tables | xiv |
| List of Figures | xv |
| Acronyms | xvi |
| CHAPTER ONE: INTRODUCTION | |
| 1.1 Background of the Study | 2-3 |
| 1.2 Statement of the Problem | 3-5 |
| 1.3 Objective of the Study | 5 |
| <i>1.3.1 General Objective of the Study</i> | 5 |
| <i>1.3.2. Specific Objective of the Study</i> | 5 |
| 1.4 Research Questions | 6 |
| 1.5 Hypothesis | 6 |
| 1.6 Rationale of the Study | 7-8 |
| 1.7 Limitation of the Study | 8 |
| 1.8 Organization of the Thesis | 8-10 |
| CHAPTER TWO: LITERATURE REVIEW | |
| 2.1 Introduction | 12 |
| 2.2. Literature Review | 12 |
| <i>2.2.1 Women in Bangladesh Public Administration</i> | 12-13 |
| <i>2.2.2. Glass Ceiling in Bangladesh Public Administration and its Effects on Women</i> | 14-16 |

| | |
|--|-------|
| 2.2.3 Challenges and Problems Faced by Women in Bangladesh Public Administration | 17-18 |
| 2.3 Conclusion | 18 |
| CHAPTER THREE: METHODOLOGY | |
| 3.1 Introduction | 20 |
| 3.2 Methods | 20 |
| 3.3 Sources of Data | 21 |
| 3.4 Data Collection Techniques | 21-22 |
| (a) Primary Data | 21 |
| Questionnaire survey | 21 |
| In-depth Interview | 22 |
| Case Study | 22 |
| (b) Secondary Data | 22 |
| 3.5 Sampling | 22 |
| 3.6 Sample Size | 23 |
| 3.7 Data Validation | 23 |
| 3.8 Data Analysis Techniques | 23 |
| 3.9 Problems of Data Collection | 24 |
| CHAPTER FOUR: STRUCTURE OF PUBLIC ADMINISTRATION IN BANGLADESH | |
| 4.1 Introduction | 26 |
| 4.2 The Structure of Bangladesh Public Administration | 26-27 |
| 4.3 Administrative Reform Efforts | 27-30 |
| 4.4 Background of Bangladesh Public Administration | 30-31 |
| 4.5 Recruitment Examination System | 31-32 |
| 4.6 Problems in the Recruitment System | 32-34 |
| 4.7 Present Status of Public Administration | 34-35 |
| 4.8 The Administrative Hierarchy of Bangladesh | 36-37 |
| 4.9 The Way of Improvement of Public Administration of Bangladesh | 38-41 |
| 4.10 Conclusion | 42 |
| CHAPTER FIVE: WOMEN IN BANGLADESH PUBLIC ADMINISTRATION: AN | |

| | |
|--|-------|
| OVERVIEW | |
| 5.1 Introduction | 44 |
| 5.2 Background of Women in Bangladesh Public Administration | 44-45 |
| 5.3 Constitutional and Legal Status of Women in Bangladesh Public Administration | 45 |
| 5.3.1 <i>The Constitutional Mandate</i> | 45-46 |
| 5.3.2 <i>National Women Development Policy 2011</i> | 46 |
| 5.3.3 <i>Seventh Five Year Plan (2016-2021)</i> | 47 |
| 5.3.4 <i>Perspective Plan (2010-2021)</i> | 47-48 |
| 5.3.5 <i>Sustainable Development Goals (2016-2030)</i> | 48 |
| 5.4 Participation of Women in Bangladesh Public Administration | 48-50 |
| 5.5 Trend of Women's Participation in compared to Men in Last 10 BCS | 50 |
| 5.6 Trend of Women's Participation in BCS | 51 |
| 5.7 Present Status of Women in Public Administration of Bangladesh | 51-52 |
| 5.8 Rank-wise Male and Female Officials in Field Administration | 52-53 |
| 5.9 Class-wise Women in Bangladesh Civil Administration | 53-54 |
| 5.10 Conclusion | 54-55 |
| CHAPTER SIX: FINDINGS AND DISCUSSION | |
| 6.1 Introduction | 57 |
| 6.2 Socio-Demographic Information of the Respondents | 57 |
| 6.2.1 Current Designation of the Respondents | 57-58 |
| 6.2.2 BCS Batch in which they get Involved in Service | 58-59 |
| 6.2.3 Age Group of the Respondents | 59 |
| 6.2.4 Home District of the Participants | 60-61 |
| 6.3 Current Place of Posting | 61 |
| 6.4 District of Posting in Field Administration | 62 |
| 6.5 Duration in Service | 63 |
| 6.6 Last Academic Degree Earned | 64 |
| 6.7 Academic Background Discipline | 64 |
| 6.8 Marital Status of the Respondents | 65 |

| | |
|---|-------|
| 6.9 Spouse's Occupation of the Married Respondents | 66 |
| 6.10 Father's Occupation | 67 |
| 6.11 Mother's Occupation | 67 |
| 6.12 Status of Having Child of the Respondents | 68 |
| 6.13 Previous Job of the Respondents | 69 |
| 6.14 Previous Posting Place of Past Job | 69-70 |
| 6.15 Previous Posting Place of the Current Job | 70 |
| 6.16 Functions that Vary Men to Women Leading in Civil Service | 71 |
| 6.17 Different Challenges that Vary Men to Women Leading in Civil Service | 72 |
| 6.18 Behavioral Perceptions towards their Female Colleagues | 73-74 |
| 6.19 Status of Distribution of Responsibilities Based On Gender | 74-75 |
| 6.19.1 Main Differences in Distribution of Responsibilities based on Gender | 75-76 |
| 6.20 Status of Family Encouragement to Join or Continue in Job | 76 |
| 6.21 Special Respect due to Job | 77 |
| 6.22 Status of Living with Family Members at Work Station | 78 |
| 6.23 Status of Hamper in Work Due to Living with or without Family | 78-79 |
| 76.24 Strategy in Managing Tough Responsibility | 79-80 |
| 6.25 Strategy in Managing Multiple Roles in Home and Office by the Female Officers | 80-81 |
| 6.26 Status of Women Friendly Services and Facilities at Work Station | 81-82 |
| 6.27 Perceptions about the Abasement and Harassment of Women or Men in Bangladesh Public Administration | 82-83 |
| 6.28 Factors Affecting Efficiency and Performance | 83-84 |
| 6.29 Selected Challenges that Faced by the Respondents | 84 |
| 6.29.1 Maintaining Dual Responsibilities in Household and Office | 84 |
| 6.29.2 Overtime Duty is a Difficult for Women | 84 |
| 6.29.3 Lack of Cooperation from the Family | 84 |
| 6.29.4 Political Pressure | 85 |
| 6.29.5 Lack of Proper Cooperation from the Male Colleagues | 85 |

| | |
|---|---------|
| 6.29.6 Stability of the Tenure of Service at Workstation | 85 |
| 6.29.7 Lack of Adequate Facilities for Women | 85 |
| 6.30 Differences in Challenges Facing by the Male and Female Civil Servants | 86-87 |
| 6.30.1 Main Challenges Facing by the Male and Female Civil Servants | 87 |
| 6.30.1.1 Limited Facilities in Field Offices | 87 |
| 6.30.1.2 Senior Officers' Dominating Role | 87 |
| 6.30.1.3 Unequal Distribution of Responsibilities | 87 |
| 6.30.1.4 Gender biased Posting and Work Distribution | 88 |
| 6.31 Differences between the Challenges Faced by Female Officials in Field and Central Administration: Reasons and Consequences | 88-89 |
| 6.32 Differences in Privileges Enjoying by Civil Servants from Gender Perspective | 89 |
| 6.32.1 Differences between Privileges in Central and Field Administration Enjoyed by Women Officials: Reasons and Consequences | 90-91 |
| Case Study -01 | 92 |
| Case Study -02 | 93 |
| CHAPTER SEVEN: RECOMMENDATIONS AND CONCLUSION | |
| 7.1 Recommendations | 95-96 |
| 7.2 Conclusion | 96-97 |
| References | 98-101 |
| Appendix-1 | 103-113 |
| Appendix-2 | 114-117 |
| Appendix-3 | 118-145 |

| List of Tables | |
|---|-----------------|
| <i>Table Number and Title</i> | <i>Page No.</i> |
| Table 1: Sample size | 23 |
| Table 2: Participation of Women in BCS | 49 |
| Table 3: Rank-wise Male and Female Officials in Civil Administration | 52 |
| Table 4: Rank-wise Male and Female Officials in Field Administration | 53 |
| Table 5: Class-wise Women in Bangladesh Civil Administration | 54 |
| Table 6: Current Designation of the Respondents | 57 |
| Table 7: BCS Batch in which they get Involved in Service | 58 |
| Table 8: Home District of the Respondents | 60 |
| Table 9: District of Posting in Field Administration | 62 |
| Table 10: Spouse's Occupation of the Married Respondents | 66 |
| Table 11: Differences in Privileges in Central and Field Administration Enjoyed by Women Officials, Reasons and Consequences of such Privileges | 90 |

| List of Figures | |
|--|-----------------|
| <i>Figure Number and Title</i> | <i>Page No.</i> |
| Figure 5.5: Trend of Women's Participation in Last 10 BCS | 50 |
| Figure 5.6: Trend of Women's Participation in BCS | 51 |
| Figure 6.2.3: Age Group of the Respondents | 59 |
| Figure 6.3: Current Place of Posting | 61 |
| Figure 6.5: Duration in service | 63 |
| Figure 6.6: Last Academic Degree Earned | 64 |
| Figure 6.7: Academic Background Discipline | 64 |
| Figure 6.8: Marital Status Of The Respondents | 65 |
| Figure 6.10: Father's Occupation | 67 |
| Figure 6.11: Mother's Occupation | 67 |
| Figure 6.12: Status Of Having Child Of The Respondents | 68 |
| Figure 6.13: Previous Job of the Respondents | 69 |
| Figure 6.14: Previous Posting Place of Past Job | 69 |
| Figure 6.15: Previous Posting Place of the Current Job | 70 |
| Figure 6.16: Functions that Vary Men to Women Leading in Civil Service | 71 |
| Figure 6.17: Different Challenges that Vary Men to Women Leading in Civil Service | 72 |
| Figure 6.18: Behavioral Perceptions towards their Female Colleagues | 73 |
| Figure 6.19: Status Of Distribution Of Responsibilities Based On Gender | 74 |
| Figure 6.20: Status of Family Encouragement to Join or Continue in Job | 76 |
| Figure 6.21: Special Respect due to Job | 77 |
| Figure 6.22: Status of Living with Family Members at Work Station | 78 |
| Figure 6.23: Status of Hamper in work due to living with or without family | 78 |
| Figure 6.24: Strategy in Managing Tough Responsibility | 79 |
| Figure 6.25: Strategy in Managing Multiple Roles in Home and Office by the Female Officers | 80 |
| Figure 6.26: Status of Women Friendly Services and Facilities at Work Station | 81 |
| Figure 6.27: Perceptions about the Abasement and Harassment for Women or Men in Bangladesh Public Administration | 82 |
| Figure 6.28: Factors Affec ting Efficiency and Performance | 83 |
| Figure 6.30: Differences in Challenges Facing by the Male and Female Civil Servants | 86 |
| Figure 6.32: Differences In Privileges Enjoying By Civil Servants From Gender Perspective | 89 |

| Acronym | |
|------------------|--|
| BCS | Bangladesh Civil Service |
| AC (Land) | Assistant Commissioner (Land) |
| BB | Bangladesh Bank |
| BPSC | Bangladesh Public Service Commission |
| CEDAW | Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women |
| CSP | Civil Service of Pakistan |
| DC | Deputy Commissioner |
| DD | Deputy Director |
| ICS | Indian Civil Service |
| IDI | In-depth Interview |
| MBA | Master of Business Administration |
| MoPA | Ministry of Public Administration |
| Mphil | Master of Philosophy |
| PhD | Doctor of Philosophy |
| PSC | Public Service Commission |
| SDGs | Sustainable Development Goals |
| SPSS | Statistical Package for Social Sciences |
| UN | United Nations |
| UNDP | United Nations Development Programme |
| UNO | Upazila Nirbahi Officer |

CHAPTER-I

INTRODUCTION

Discussion Points

- ❖ Background of the Study
- ❖ Problem Statement
- ❖ Objective of the Study
- ❖ Research Question
- ❖ Hypothesis
- ❖ Rational of the Study
- ❖ Limitation of the Study
- ❖ Organization of the Thesis

1.1. Background of the Study

Many global initiatives had been taken to encourage and enforce women's rights. These include the Declaration of the Decade for Women (1975-85), the adoption of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) in 1979 (ratified by Bangladesh in 1984), four World Conferences on Women, the adoption by consensus of the Nairobi Forward Looking Strategies (1985), and the Beijing Platform for Action (1995) etc. (United Nations General Assembly, 1979; Çağatay et al., 1986). Empowering women is not only a national agenda but also a global aim. Sustainable Development Goals (SDGs) have been proposed by most of the United Nations (UN) agencies and set the targets for achieving them (Griggs et al., 2013). Achieving the gender equality and empowering all women and girls is proposed in the fifth goals of the SDGs. Hence, Government of Bangladesh has the mandate to achieve these targets within 2030 as the country is one of the UN member state and ratified the goals.

The Constitution of Bangladesh mandates certain rights and privileges to women. These are articulated in Article 27, 28 (I, ii, iii, and IV), and Article 29 (i) (Government of Bangladesh, 1996). National Women Development Policy 2011 was adopted to uplift the national vision for social, economic and legal empowerment for women. The Seventh Five Year Plan of the country has enormous provisions for women and their rights, women empowerment and reducing gender inequality through the significant affirmative measures and actions to push them up in participating in the political and administrative leadership (Planning Commission, 2016).

Considerable progress has been achieved in the area of women advancement during the last 47 years of independence of Bangladesh. Though the country has progressed in many of its development indices, women empowerment is still to go far for many reasons (Amin and Mojumdar, 2018). In Bangladesh context, gender equality depends on the women empowerment because women

employees are still not satisfactory in mainstream government sectors (Amin and Mojumdar, 2018). Thus, the civil service of Bangladesh has many options to make the attentions for the women targeting their rights and opportunities in terms of empowerment.

Women's advancement and rights are essential for three reasons; to uphold fundamental human rights because women's rights are also human rights; to achieve efficiency in poverty reduction and to achieve sustainable development. The government of Bangladesh has been trying to expand support to women as they represent almost half of its population and half of the potential. There has been an increase of women participation in employment in the Public Administration of Bangladesh through competitive examination conducted by different government agencies including Bangladesh Public Service Commission (BPSC). Though many initiatives are taken to encourage women to come forward, women's participation in the higher levels of administration is inadequately represented than that of their male counterparts. Moreover, women civil servants have to face uneven problems, challenges and competition in the service both in field and central administration.

1.2 Statement of the Problem

Women in Bangladesh are under-paid, under-privileged, under-employed and under-appreciated (Planning Commission, 2015). Among the total population, half of them are women and girls. In fact, only 14.48 percent of the positions are representing in Bangladesh Public Administration (MoPA and BPSC, 2011). Women in Bangladesh are not only representing the fewer positions in the Bangladesh Civil Service but also they are tending to be in lower positions of the hierarchy (Public Administration Country Profile, United Nations, 2004). Historically, civil service was male dominated and women are only supposed to enter the civil service from 1982. Thus, it might be assumed that women are lagging behind from the very early of the country in the leadership positions.

Thus, they may have many challenges in entering and occupying in the BCS (Bilkis, 2012).

In recent years, though both men and women enjoy the same privileges and benefits in the public sector employment in terms of payments, pensions and other allowances, various studies found that their working conditions are not women friendly. There are many opportunities to make room for women to attract them in civil service and contribute to the national growth. There are many constraints and challenges which may have the further attention for the women empowerment and equally distributing their rights. The participation of women in public administration especially in decision making is important. Their posting and promotions are not based on their performance rather many vague issues considered (UNDP, 2012).

All political governments state strong commitment to women's empowerment. Employment of women is a vital issue for women empowerment. The government is the biggest employer in Bangladesh. In Bangladesh Public Administration, women officers seem to suffer from different socio-economic, environmental and cultural disparities for various reasons. Therefore, it is an important responsibility of the government to create congenial working environment for women in field level offices. Women cover nearly 50 per cent of the country's human resources; however, women participation in public administration is not satisfactory. Only 10 percent of Bangladesh Civil Services (BCS) and 14.8 percent of BCS Administration are represented by women (MoPA& BPSC 2011).

It is mentioned that administrative officials selected by Bangladesh Public Service Commission (BPSC) have scope to implement administrative power in the public administration. To ensure adequate representation of women in civil service, the Constitution of Bangladesh mandates the government to make special provision for women. Further, special programmes for enhancing gender equality and equity have been considered as crosscutting issues in the Constitution of Bangladesh, National Policy on Women's Development, Poverty

Reduction Strategy Paper and Annual Development Programmes, but empirically these reflect rarely (Karim, 2008). In spite of Constitutional guarantees, Government's commitment for gender equality, and reservation for women in civil service, women of Bangladesh are still lagging behind in representation in Bangladesh public administration.

The unequal representation of women in BCS might for many a reasons and challenges they face in the civil service. Socially and biologically women have many constraints and women who are engaged in a formal employment have to face many challenges in their services. Besides these, socio-economic culture of the country restricts them to join in the formal service sectors (Amin and Mojumdar, 2018). Moreover, there may have some glass-ceilings for which the women of our country are facing these challenges though there have been structured and well-organized sets of provisions to uplift the women's rights and dignity in all spheres of the country mandating by the Constitution and many other national and international legal arrangements.

1.3 Objective of the Study

1.3.1 General Objective of the Study

The main objective of this study is to explore the problems and challenges faced by the women in the Public Administration of Bangladesh.

1.3.2. Specific Objective of the Study

In this regard the study concentrates on the following issues:

1. Identifying the natures and types of the problems that woman officials of field and central administration are facing.
2. Finding out the causes and the consequences of such problems.
3. Attempting to propose some policy or operational guidelines based on the empirical findings.

1.4 Research Questions

In this study, attempts have been made to answer some questions regarding the problems of women civil servants engaged in the central and field administration of Bangladesh. The answers of these questions will expose the reality in secretariat and the field administration and will open up the way of addressing the issues. These questions are:

1. What types of problems women civil servants are facing in the central and the field level of Bangladesh Public Administration?
2. Is there any difference between the problems faced by the women civil servants in the central and the field level of Bangladesh Public Administration?
3. What are the reasons and the consequences of such problems faced by the women civil servants of Bangladesh?

1.5 Hypothesis

H1:

If women work in Bangladesh Civil Service, then they face many problems and challenges in compared to their male colleagues.

H2:

If women work in field administration rather central administration of BCS, then they have the chance to face more critical challenges and problems in compared to those women who work in central administration.

H3:

If women face the problems in working in BCS then there have many socio-economic and cultural reasons as well as consequences.

1.6 Rationale of the Study

To achieve the sustainable development goals, women empowerment and gender equality is an obligatory issue. In our country, women lag behind in the service sectors because of many socio-economic factors. They suffer from many constraints and problems in their services in the formal as well as informal organizations. There are many legal instruments which oblige the governments all around the world to enrich the women's dignity by taking the effective measures. The Constitution of Bangladesh also ensures the equal opportunity for women in service sectors especially in the public services. The national women development plan, seventh five-year plan and the sectoral plans also mandates to ensure the equal rights and opportunities for women.

To ensure the gender equality, women should be empowered in mainstream service sectors. They need to take part in decision making processes, policy formulation and implementation in the national level. Bangladesh civil service is the highest avenue to serve the country in a holistic manner. Thus, Bangladesh public administration is the first target for educated women where they can take part in decision making and policy implementation. In fact, work environment and the culture of Bangladesh Public Administration is not well-suited and women friendly. Though there are many of the legal and procedural instruments for ensuring the equality in the service sectors, women are still face many constraints and obstacles in this regards. Women who work in civil service either it be in central or field administration face many challenges in their service tenures. It is assumed that the women who work in field administration face more challenges than that of the central administration.

Without eradicating the obstacles and problems what women civil servants face, atendency of losing interest to work in civil service may evolve in Bangladesh. If women will not equally participate in the policy formulation as well as policy implementation, it will be tough to achieve the goal of SDGs and other

development plans of the country. Thus, the current study will hopefully identify the major challenges and problems women civil servants are facing in Bangladesh Public Administration. The study will also identify the differences of those challenges in central and field administration. At the last, there will be an attempt to make some scholarly recommendations to eradicate those problems which can ensure equality and equity in civil service.

1.7 Limitation of the Study

The main limitation of the study is the lack of resources. The resources includes; time, data and information. In fact, data availability and information is the main and ultimate resource for any scholarly work. But, the current study about the Bangladesh public administration and the comparison between the central and field administration suffers a lot from data constraints. The respondents have the strict time bound for which they could not give the efforts in the survey. The response rate was very low and required many reminders during the survey. Moreover, the respondents could not give enough time for filling up the questionnaire and answering the interview questions. On the other hand, there are plenty of secondary data on this particular field thus finding the relevant and exact one for citing and reviewing was tiresome.

The thesis has also faced the limitation in developing an effective research methodology as well as the sampling techniques. The data was collected through both online and face-to-face interview. And both of these techniques have some limitations.

1.8 Organization of the Thesis

This thesis is composed of seven chapters which have been presented in the following paragraphs:

Chapter 1: Introduction

This chapter briefly discusses the background of the study and elaboration of problem statement. It also specifies research objectives. In addition, it also sheds

light on the rationale of the study, limitations of the study and organization of the thesis.

Chapter 2: Literature Review

This chapter contains perspectives of women in Bangladesh public administration according to existing literature. To do this study, I have reviewed relevant and available literatures on female participation in public administration in Bangladesh context which are displayed in this chapter.

Chapter 3: Methodology

In this chapter the research methodology i.e. methods, sources of data, data collection technique, sampling, validation of data, data analysis techniques are presented.

Chapter 4: Structure of Public Administration in Bangladesh

This Chapter presents the structure of Bangladesh public administration, administrative reform efforts, background of Bangladesh public administration. It also presents the recruitment system, problems in the recruitment system, present status of Bangladesh public administration, the administrative hierarchy of Bangladesh and the way of improvement of public administration of Bangladesh.

Chapter 5: Women in Bangladesh Public Administration: An Overview

This Chapter contains the issues of women participation in Public Administration of Bangladesh in the socio-cultural context of Bangladesh. It also presents a historical overview of female participation in Public Administration of Bangladesh and analyzes the legal provisions to encourage women participation, and finally, according to the data collected from Ministry of Public Administration it gives an existing picture of women participation in Public Administration of Bangladesh.

Chapter 6: Findings and Discussion

This chapter presents the results collected from the field through observation; case studies, in-depth interviews and questionnaire survey. Only collected data are presented in this chapter. Statistical technique SPSS has been applied to analyze data. This chapter also elaborately explains the findings of the analysis

by triangulation of the results from case studies, in-depth interviews and questionnaire survey. By using observation tool the findings have also been explained. According to gathered data, the challenges of the women working in different ranks of central and field level of public administration in Bangladesh have been identified; and the reasons of such challenges and consequences of these problems in Bangladesh public administration have also been explored in this chapter.

Chapter 7: Recommendation and Conclusion

In this chapter I tried to present some recommendations of the respondents to overcome the problems of women in Bangladesh public administration and makes concluding remarks of the study.

CHAPTER-II

LITERATURE REVIEW

Discussion Points

- ❖ Introduction
- ❖ Literature Review
 - *Women in Bangladesh Public Administration*
 - *Glass Ceiling in Bangladesh Public Administration and its Effects on Women*
 - *Challenges and Problems Faced by Women in Bangladesh Public Administration*
- ❖ Conclusion

2.1 Introduction

Reviewing the existing literatures related to the research topic is essential before entering on the study. In this chapter relevant and available literatures are reviewed on the basis of the grounded reality of the issue.

2.2. Literature Review

Relevant and available literatures on women in civil service of Bangladesh have been reviewed, to understand the gender issues in public administration.

2.2.1 Women in Bangladesh Public Administration

While researching on women in Bangladesh civil service by Labony (2013) identified that the number of women serving as civil servants have been increasing over the last few decades. Though the number of women civil servants were increased in the last couple of years, the role in influencing the power and decision making positions were neglected. They could not take part in the formal and informal decision making processes and in the challenging jobs while their service period. Particularly, the researcher tried to identify the gaps in the presence of women in participating in the policy formulation and implementation holding the top management of the administration. She has collected the data from both primary and secondary sources and collected the information from assistant secretaries to secretaries of the people's republic of Bangladesh through interview. The researcher argued that the country has been progressing in social and economic indices but the gender issues are being remained almost same where women's empowerment is an important mandate of the constitution of Bangladesh. The study found that the number of women serving in civil service is not reflecting the gender balance. Women are not being posted in the challenging jobs for some social and cultural misconceptions. Patriarchal norms, stereotype attitudes towards women and the socio-cultural beliefs and norms are the responsible factors behind undermining the women. The researcher concluded that these issues are continued and creating

overwhelming negative consequences. Thus, women's issue of ensuring their rights and dignities has been unaddressed because of their lower representation in the top management and decision making.

On the other hand, study on women elite'. i. e., civil servants conducted by Sultana and Ferdous (2017) tried to understand the existing status of women in leadership positions of Bangladesh civil service in different cadres and found some obstacles for which women have lower representation in Bangladesh civil service. They analyzed the issues based on secondary data and information collected from different sources. The researcher found that though the number of women in civil service has been increased in last three decades, the position in terms of power exercise and influence in decision making has not been improved yet. In particular, the number of women who are serving in the leaderships roles did not increase such a way which reflects the gender imbalance in Bangladesh civil service. Researchers analyzed the relevant documents and government websites and found that out of 75 secretaries, there are only 5 women secretaries in 2016. There were no women holding as a divisional commissioner, only 5 out of 64 deputy commissioner were in their position. The authors argued that civil service is the main and leading positions in decision making in Bangladesh. In fact, the women's representations in these positions are too much lower than that of their male counterparts. This scenario is pertaining in the country for last two and half decades.

Above mentioned two studies were based on the representation of women in Bangladesh Public Administration. Authors tried to identify the comparative studies and percentile of male and female working in civil service of Bangladesh. The first study identified some major causes for which the females are not wide apparently participating in the civil service. While second study could not identify the reasons behind lower representations of the women in civil services. In fact, both of the study is mostly secondary data based and they just found the ratio of male and female officials. Thus, they could not find any difference in representation in central and field administration. Moreover, they don't find any

obstacles and problems for which the women have the less participation in the leadership positions in Bangladesh Public Administration.

2.2.2. Glass Ceiling in Bangladesh Public Administration and its Effects on Women

While conducting the study to break the brick wall and that of glass ceiling, Zafarullah (2000) identified that there is wide range of disparity between male and female serving at Bangladesh public administration. The main and ultimate reason behind the problem laid on both of the systematic and procedural constraints which have the impact in entering and making the BCS as the career for many women in Bangladesh. The researcher argued that the personnel administration of the country is mostly being dominated by the male and thus women have always been neglected in this arena. These systems are leading women in discriminatory treatment in every step of their career starting from very beginning to the end. They face challenges in recruitment, placement, promotions and training also. The study identified that many women civil servants had to leave the job due to procedural flaws in the field level positions. They face many challenges in choosing their career, for instance, more than one-fourth (28.11%) of the respondents noticed that they encountered family obstacles regarding the decision in entering the civil service. The major problem that women civil servants are facing in their career is the dual responsibilities; one is at their house and the other in office. They have to look after their families back in home and have to play the responsive role in their workstations. Thus, working in the rural areas e. i., in the field administration is challenging for them. The author also found that male treat themselves as superior officials and they have negative attitudes towards their female colleagues; therefore, the survey found that women civil servants perceive a higher degree of discrimination in Bangladesh public administration.

Glass ceiling in Bangladesh civil service is major phenomenon for which many women are not encouraged to hold the senior positions in administration. The

study of Provat (2015) identified two main dimensions of glass ceiling. Firstly, glass ceiling for women and secondly, glass ceiling for minority and tribal people. The researcher identified two main categories of glass ceiling. Glass ceiling of political nature and cadre biased glass ceiling are two type of glass ceiling. The author argued that there are many a reasons for why the women are not widely recruited in Bangladesh civil service. Moreover, those who get recruited in civil service they don't have the opportunity to hold the senior post for exercising the leadership and decision making roles. Researcher argued that these causes can affect in the lower representation of women in Bangladesh civil service. According to the study, impediment to the access to training and completion of that training, lack of proper effort to maintain the effective liaison with the female officials, impediment to the post in the field level and challenging jobs which makes them incompetent to the senior level positions and stereotype conceptions about the female officials are the main reasons behind these problems. Lack of gender and sex aggregated data, male dominated superior selection board, lack of policy participation, and superiority complexity of male officials are most other causes of glass ceiling of women in Bangladesh Public Administration.

To find out the effects of glass ceiling in Bangladesh public administration based on gender and representation of women in civil service, Khairat *al.* (2017), surveyed among 385 civil servants in posted in different ministries and agencies in Dhaka city. They tried to identify that whether there is a glass ceiling or not, and then they find out the reasons and effects of the glass ceiling BCS and finally they make some pragmatic recommendations to the concerned persons to eradicate the glass ceilings. The study found that the work environment for women in Bangladesh civil service is not fully conducive yet and there are lack of opportunities for them for their career advancements. Women get less organizational support than that of men, the job is more competitive for women. Hence, women could not take part in decision making process and thus their performance could not be recognized to the senior officials. The researchers also

identified that women are not wide apparently willing to take part in challenging jobs and assigning them in the outstations and overseas jobs are difficult. They can't sacrifice more for the job in compared to that of man. Women face difficulties in working independently and most of the time men face uncomfortable working under the supervision of women. Negative connotations and stereotype conceptions towards women are also contributing to these problems.

Moreover, the study also revealed that the discriminatory practices towards women are also still persisting Bangladesh civil service. Though the number of entry level women civil servants increased, the disparity is still high. Thus, this simple increase in number can't guarantee that women can hold the top positions in BCS. Although, the things have been changing over the years, a "Glass Ceiling Effect" is always been there. The researcher argued that there are many scopes of making the work environment women friendly. Women and their male colleagues should break the glass ceiling so that they make an easy access to the policy making process holding top position in Bangladesh Public Administration.

All of the three studies have tried to identify the 'Glass Ceiling' effect among women civil servants in Bangladesh. They found many a reasons behind the lower representations of women in Bangladesh Public Administration. The first study on breaking the glass ceiling has lost the validity due to time of study conduction. The study was conducted almost two decades ago thus the situation and contexts have been changed enormously. The second one has the methodological limitations as well as conceptual shortcomings of the research. Most of the arguments made by the author are vague and the study was based on secondary data which lost the strength in this regards. In contrast, the last study conducted among a total of 385 civil servants working in the Dhaka city ignoring the rural and field administration. While many of the challenges face by the women are concerning about the field administration. Thus, the study also

has a great limitation where there is a scope for new studies on the subject arena.

2.2.3 Challenges and Problems Faced by Women in Bangladesh Public Administration

The study conducted by Jahan (2007) tried to identify the problems and constraints in mainstreaming women in Bangladesh public administration. The study was conducted based on secondary data and information. The researcher found that there are many problems behind lower participation of women in Bangladesh public administration. Interviewing a total of 22 female civil servants from different cadres, the author identified that the apprehension of being posted in remote areas and transferable jobs are the main reasons of reluctance of women in BCS. On the other hand, women have to maintain the family responsibilities and the official duties. Maintaining these dual responsibilities make their jobs challenging to them. Many areas of the country have no child care facilities; thus, women civil servants can't get this kind of facilities. The author also mentioned that women civil servants also face non-cooperation from the male colleagues and family as well. There are lack of supportive and appropriate work environment, and security are other causes of unequal representation of women in Bangladesh civil service. The author also recommended the counter mechanisms to make a solution to the problems being faced by women civil servants in Bangladesh.

Using mixed method approach, a study conducted by Jahan (2010) to explore the problems and challenges faced by women civil servants in field level administration. Collecting information through survey questionnaire, In-depth interview and case studies as primary data and secondary data from various sources, the researcher tried to identify the problems and challenges in the field administration that face by women civil servants in our country. Using the theory of Hofstede (2010), the researcher found many cultural dimensions and variations among the female officials. Majority (81%) of women civil servants face more problems in the field administration than that of men. Great majority (84%)

of the respondents noticed that serving at field administration is harder than serving at the headquarters. Dual responsibilities at home and offices, safety at duty station, lack of women friendly work environment is the major problems faced by women in Bangladesh public administration. More importantly, the research also revealed that the women have to face negative attitudes and stereotype approaches which may lead them in many other challenges. There are many reasons of these problems like male dominated administration, our patriarchal culture, and perceived lower social dignity of women are important to note down. The author finally argued that women who work in field administration have the disadvantages compared to the male counterparts. Without, the eradication of the problem, the country may lose the ability to attract women in civil service which may lead to other social inequality and disproportion.

Although, both of the study found many of the challenges and problems faced by women in Bangladesh public administration, there are some limitations in methodologies, objectives and the investigations at all. The first one identified the major constraints and problems, women civil servants are facing at the workstation. But, there is a lack of information why the things are happening. The study also conducted within a limited number of civil servants and not valid to the current context at it was conducted in 2007. On the other hand, the second study is also being conducted for identifying the difficulties face by women civil servants working in the field administration ignoring the central administration. Thus, there is a lack of procedural and methodological way in both of the studies.

2.3 Conclusion

From the above discussion, we can conclude that so far, there is no comprehensive and unique study on the current subject matter. No study has been undertaken to assess and examine the comparison of social, operational and functional problems of women working at the field and central administration of Bangladesh. This study, therefore, would attempt to fill in a significant gap in the literature of women in Bangladesh Public Administration in comparing the central and field administration.

CHAPTER- III

METHODOLOGY

Discussion Points

- ❖ Introduction
- ❖ Methods
- ❖ Sources of Data
- ❖ Data Collection Techniques
- ❖ Sampling
- ❖ Sample Size
- ❖ Data Validation
- ❖ Data Analysis Techniques
- ❖ Problems of Data Collection

3.1 Introduction

This chapter examines the selected methods to achieve the research objectives. I used both primary and secondary sources of data in carrying out my study. The major data collection tools were interviews and questionnaire survey. With a view to find out the actual problems of female civil servants and to avoid biasness I took interview from both the male and female civil servants of different levels.

3.2 Methods

There are at least three points that should be borne in mind while choosing an appropriate research method, these are: answering to the research question, current state of knowledge and the nature of the variables involved in research (Bennett, 1983; Aminuzzaman, 1991). Both qualitative and quantitative methods which refer to the mixed method approach were utilized for the study. Where data are available in the form of number, Quantitative method has been used. Alternatively, where data are not available in the form of number, qualitative method has been used. Experience reveals that use of one single method in social research is not always enough to respond to the research need rather a combination of methods is more useful to bring desired level of methodological sophistication (Aminuzzaman, 1991).

Qualitative method offers scope for discussion between the researcher and respondents which creates opportunity to capture inner thought of the respondents. In other words, in-depth analysis is allowed by qualitative study. On the other hand, quantitative method makes the data analysis easier and it helps to condense the human errors. Therefore, the combined method overcomes the particular disadvantages of qualitative and quantitative methods, and allows taking the benefits of each. The combination of the methods benefitted to utilize their strengths and to overcome their limitations in the study as well.

3.3 Sources of Data

Both primary and secondary data was collected for the study. The study was carried out with the civil servants working in the field and secretariat. Respondents were selected from different districts and different cadres. Civil servants from different cadres: police, administration, health, family planning, statistical, tax, agriculture, fisheries and postal department were selected for the study. Some of the officials had outstanding experiences about the field. Total 50 samples constituted the study population.

3.4 Data Collection Techniques

Both primary and secondary methods of data collection were used.

(a) Primary Data:

To collect primary data three methods: questionnaire survey, in-depth interview and case study were used. For this study a combination of Questionnaire Survey, Interview, and Case Study has been selected. Considering the variables involved and for answering the research questions selected four methods are the most suitable for the study.

Questionnaire Survey:

Data were collected through questionnaire from 50 civil servants having experience of working in the field and the central administration. Both open and close ended questions were used. Some parts of questionnaire were designed to get opinions and comments on specific issues from the research participants. To save time close ended questions were used and to get in-depth knowledge and in sight open ended question were used. The survey method is used because it is probably the best method available to the social scientists interested in collecting original data for purposes of describing a population too large to observe directly. Such longitudinal analysis enables the researchers to identify not only the variables which are related to each other but also how these relationships change over time (Aminuzzaman, 1991).

In-depth Interview:

Interview is another method of collecting primary data. Interviews of some former civil servants, especially with field experience were taken. During interview the participants were encouraged to tell their own story and experiences, which allowed further understanding of the phenomenon. Formal approach was maintained as the respondents had high prestige and power in the society. To gather clear idea about the topic through discussions with the relevant personnel the interview method has been taken. Case study has been used for in-depth knowledge of the phenomena.

Case Study:

There were also collected two case studies from the field. The case studies were collected for having in-depth case studies about the problems and challenges women civil servants are facing in Bangladesh Public Administration.

(b) Secondary Data:

For the reanalysis of previously collected and analyzed data secondary data were used. "There are some clear advantages to working with an existing body of data, including cost, time and making difficult populations accessible (Punch, 1998)." In this study, different books, journals, reports, some official's records and documents were used. The books and published documents relevant to the study collected from various sources are- Seminar, Department of Public Administration, Dhaka University, Seminar, Department of Women and Gender Studies, Dhaka University; Central Library, Dhaka University; Ministry of Women and Children Affairs; Ministry of Public Administration.

3.5 Sampling

In addition to interviews, and secondary information a sample survey was drawn to analyze the research questions. The population was drawn from different cadres. The sampling technique was the purposive sampling. This was used for

having the fruitful result from the respondents from different levels of civil servants both male and female working in central and field administration.

3.6 Sample Size

A total of 50 respondents have been targeted for the survey. Respondents were distributed between the field level and the Ministry level officials. Moreover, five key officers of different levels of the administrative ladder have been interviewed purposively to suit the study purpose. Two case studies have been included here for in-depth analysis of the situations. One Senior Assistant Secretary and one Additional Secretary have been interviewed and presented as cases. The population of the study has the following combination:

Table 1: Sample size

| Sl. No. | Research Method | Sample Size |
|--------------------------|----------------------------|--------------------|
| 1 | Questionnaire Survey | 50 |
| 2 | In-Depth Interviews (IDIs) | 5 |
| 3 | Case Studies | 2 |
| <i>Total sample size</i> | | 57 |

Table 2.1: sample size for the study

3.7 Data Validation

100 questionnaires were distributed but some of the participants did not respond. From the filled in questionnaires only 50 were found useful for the study after scrutiny and selected for analysis. I distributed and collected the questionnaire from the respondents personally by visiting their offices. I also distributed some of the questionnaires by email. Responses were cross-checked with the respondents over telephone whenever needed. Interviews and discussions were conducted as well. So the collected data were credible and reliable as possible.

3.8 Data Analysis Techniques

The data were analyzed both qualitatively and quantitatively. By using statistical tools quantitative analysis was done. To generalize and identify prevalence from the data provided by the respondent's quantitative method was used. To explain the significant phenomena, causalities, social realities and experiences qualitative method was used. They are well able to deal with the complexity of social phenomena (Punch, 1998). The simple descriptive statistics were done and shown by the tables and pie and bar charts. Therefore, in the research both methods complemented each-other.

3.9 Problems of Data Collection

It was quite difficult to collect data from the respondents as all the respondents were very busy. For taking interviews, schedules have been changed several times. It took huge time to get relevant data because the documentation system of the government is not systematic. Moreover, to get permission to enter into the secretariat and collect information was very difficult. To get relevant information use of informal connections was helpful.

It was not very easy to get answers of the questions which were related to the personal experiences. It was a big challenge to convince the respondents to get adequate response. Some of the respondents were very reluctant to talk. However, some others were very friendly; they spend much time on giving answer. To conduct the research time was very limited. To collect data going all the places were also not possible. So I had to depend on email and telephone. Resources were also limited. However, the overall period of data collection was memorable.

CHAPTER- IV

STRUCTURE OF PUBLIC ADMINISTRATION IN BANGLADESH

Discussion Points

- ❖ Introduction
- ❖ Structure of Public Administration
- ❖ Administrative Reform Efforts
- ❖ Background of Bangladesh Public Administration
- ❖ Recruitment Examination System
- ❖ Problems in the Recruitment System
- ❖ Present Status of Public Administration in Bangladesh
- ❖ The Administrative Hierarchy of Bangladesh
- ❖ The Way of Improvement of Public Administration of Bangladesh
- ❖ Conclusion

4.1 Introduction

Public administration is the key institution for policy implementation. If it is not functioning well, then SDG targets are unlikely to be met. The state has to make sure that its administrative apparatus is functioning well, so that it can innovate and implement solutions.

4.2 The Structure of Bangladesh Public Administration

The government of Bangladesh has a two-tier administrative system. The upper tier is the central secretariat at the national level consisting of the ministries and divisions to provide policies and to perform clearinghouse functions. The other tier consists of 'line' departments/directorates attached to the ministries and divisions that are mainly responsible for general administration, service delivery to citizens and implementation of various government development programs at the sub-national level. (Ahmed, 2002: 327).

The internal organization structure of a ministry reflects a hierarchical order. A minister is in charge of a ministry and is normally the "political head" of that ministry. A ministry consists of at least one division. A secretary or, in his absence an additional secretary, is considered the "administrative head" of the ministry. He/she conducts and looks after the duties of a division, which includes routine operation, supervision of its staffing and organizational processes. He/she is also the adviser to the minister regarding policy and administrative issues. A division can further be divided into wings. A joint secretary is the head of a wing and has the power to submit cases directly to the minister for decisions. In practice, such cases are first submitted to the secretary/additional secretary for his consideration before being placed before the minister. A wing is composed of branches. The head of a wing—a joint secretary— supervises the activities of the branches within his wing. Each branch is under the charge of a deputy secretary. Below the branch is the section. Headed by an assistant secretary, it is the basic working unit of a division. An assistant secretary disposes all cases based on

clear precedents. Below the level of assistant secretary, there are a considerable number of office personnel (Zafarullah, 1998: 83-87).

Departments are also attached to each ministry/division. The departments determine the blueprint for implementing various decisions taken by the ministry/division by providing technical information and advice. Who heads these departments or directorates depends on their importance. In some cases, an officer enjoying the pay grades and benefits of a secretary heads a department while on the other cases it is headed by an official enjoying the pay grade and benefits of a deputy secretary, joint secretary or an additional secretary (Ahmed, 2002: 329).

There are 20 classes in Bangladesh civil service. Grade 09 and Grade 10 officers are treated as “gazetted” officers; the rest are considered as “non-gazetted” officers (Ahmed, 2002: 334). The number of Grade 09 officers is about 40,000. Of them 70% are recruited into 27 cadres; the rest do not belong to a particular cadre but work in functional areas. Recruitment is conducted by the Public Service Commission (BPSC) as per requirement conveyed by the Ministry of Public Administration, which is responsible for the personnel policy within the civil service and human resources function, particularly in the administrative cadre (DFID, 2004).

4.3 Administrative Reform Efforts

Bangladesh inherited an archaic and colonial administrative structure. The performance of the bureaucracy has never been beyond question (Khan and Zafarullah, 1985: 45-46). To meet the demands of a changing society, government tried to reform the administrative system. Successive governments appointed as many as fifteen administrative reform commissions and committees. Each tried to change the administrative system to make it more dynamic, efficient and representative. Two of them, Administrative and Services and Reorganization Commission (ASRC) and Committee for Administrative Reform and Reorganization (CARR) went beyond “the domain of the traditional

administrative system and pleaded for democratization of administration and devolution of power to elected local governments”. However, most of the recommendations of the reform committees were never implemented; in a few cases, the recommendations were implemented in a modified form (Ahmed, 2002: 336-37).

The literature on administrative reform suggests that the reform efforts are unsuccessful mainly because of the lack of commitment of the government and the strong resistance posed by civil servants. Most of these reform efforts tried to provide technical solutions and neglected the socio-political dimensions (World Bank, 2002). Nonetheless, the recommendations made by the Pay and Services Commission in 1977 brought some significant changes in the civil service system. For example, it led to the creation of 28 class I services under 14 main cadres in 1981 and constitution of an apex service, the Senior Services Pool, which was abolished in 1989. The reform efforts by the Public Administration Reform Commission (PARC) are clearly influenced by the New Public Management movement. PARC provided some innovative ideas, submitting 70 short-term and 37 long-term recommendations. Considering citizens as customers, the commission urged, among other things, the improvement of public service delivery, reform and downsizing of the civil service, taking measures to combat corruption, among others (GoB, 2000). However, only a few of these recommendations have been implemented so far and in reality things stand more or less where they started. On the poverty reduction front, the government considers good governance as an important prerequisite. In 2005, Bangladesh prepared its own poverty reduction strategy paper [PRSP], called, “Bangladesh, Unlocking the Future, National Strategy for Accelerated Poverty Reduction”. Good governance, including “improving implementation capacity, promoting local governance, tackling corruption, enhancing access to justice for the poor, and improving sectoral governance”, has been deemed as one of the PRSP’s “policy priorities.” Due importance is also given to improving service delivery and enhancing implementation capacity. Implementation has proved to be the bane of policy and programme initiatives on poverty reduction. A sharper

engagement with implementation challenges is a critical necessity for accelerated poverty reduction. Four challenges merit priority attention: freeing the annual development programme (ADP) from the consistent burden of under-completed and underfunded projects; addressing the “incentives and motivation” issue pertaining to the civil service; a mind-set change to ensure a focus on the “little decisions” as much as on the “big decisions”; and, better information flows (PRSP, 2005: xviii).

None of these efforts is possible without an efficient, able, energetic, dynamic and effective administrative apparatus capable of operationalizing and implementing the necessary reforms. M. Mahbubur Rahman Morshed makes an interesting comment about administrative reform efforts in Bangladesh. It is an irony that only bureaucrats—whether present or former—were included as chairmen and members in all the commissions and committees which were constituted by the government from time to time for examining, evaluating and improving public administration who used those commissions and committees only to safeguard their own interest. (Morshed, 1997: 130)

This, in fact, is the main reason for the lack of innovative ideas in the administrative system of Bangladesh. Bureaucrats, in general, are reluctant to change. A review of the literature suggests that, so far, they have succeeded either to resist any reform agenda or to create impediments in implementing it. Resistance has two phases. First, power and authority to make the reform successful is concentrated in the hands of bureaucrats and, second, after taking control, they adopt a non-cooperative or a go slow approach. A study conducted by Monem on the privatization experience of the country provides a classic example. From the beginning of the privatization experience, “successive regimes placed enormous responsibility and authority for privatizing enterprises in the hands of a group of senior bureaucrats” (Monem, 2006:114). A number of bureaucrats supported the privatization policy but their main interest was “to get a share of the pie.” Public corporation bureaucrats always resist privatization, as there is every possibility of losing power and authority. By maintaining strong

connections with the ministerial bureaucrats, who could not get a share of the pie, the impediment is created. The impediment is manifest by “non-co-operation or slow official actions on privatization affairs” (Ibid: 123).

Reforms that threaten the status of the civil service face even more resistance. For example, the Rules of Business followed in the civil service of Bangladesh was initiated in 1975. Though it has been revised, the bureaucracy has so far been successful in resisting any effort that can pose a threat to its centralized character (Siddiqui, 2006: 118-19). The same response has met the decentralization agendas of various governments. Whatever the method used, the bureaucracy has successfully created impediments to ensuring people’s participation (Morshed, 1997: 166-68).

4.4 Background of Bangladesh Public Administration

During colonial times, the bureaucracy was simply an apparatus of the colonial lords. For their own purposes, the colonial powers placed special emphasis on making the bureaucracy an elite and organized force totally alienated from the society. At independence, the bureaucracy remained a strong and highly developed state apparatus (Alavi, 1972: 59-62).

In the British colonial period, access to civil service was limited to young university graduates belonging to the rich upper class. This pattern continued during the Pakistani period. After liberation, the Bangladesh constitution established that equal opportunity for all citizens should be the guiding principle in public service recruitment. However, no system was developed to regulate the induction of personnel at the base level of the higher civil service until 1977: it was regulated by ad hoc arrangements. In 1977 and 1979, the Public Service Commission, the constitutional body, conducted two superior post examinations to recruit candidates through open competition. As per recommendation of Pay and Services Commission, 1977, 14 main cadres (later increased to 29) were created. The first Bangladesh civil service examination was held in 1982

following the Bangladesh Civil Service (Recruitment) rules, 1981(Zafarullah, 1988: 130-33).

According to the current recruitment policy, there are three means of recruitment: direct recruitment—open competitive examinations; promotion and transfer; and direct lateral recruitment (Report of Bangladesh Public Service Commission, 2004:12). Class I Officers (the key decision makers and roughly 8% of all civil servants) are recruited directly by the PSC through an open competitive examination into 27 cadres and other government services. The Ministry of Public Administration gathers staffing requirements from ministries and government bodies to determine the number of new officers to be recruited. It then advises the PSC to conduct the competitive examination and finalize the list of potential recruits. Finally, the Ministry of Public Administration appoints officers from the list supplied by the PSC. Recruitment follows the Bangladesh Civil Service Recruitment Rules of 1981. While Bangladesh largely follows a closed entry system, there is a provision for 10% “lateral” entry into the civil service to more senior grade.

The Public Administration Reform Commission of 2000 also proposed gradual abolishment of this system, and development partners like World Bank and ADB concur.

4.5 Recruitment Examination System

When the open competitive examination for BCS recruitment started in 1982, each candidate had to sit for an exam of 1600 marks total. In 1984, the total marks were reduced to 900. However, in 1985, the Public Service Commission (PSC) decided to increase the total marks again. Since then, each candidate had to participate in an exam of 1000 marks: 500 marks for compulsory subjects, 300 marks for optional subjects and 200 marks for viva voce test. The five compulsory subjects were Bangla, English, Bangladesh Affairs, International Affairs and General Mathematics and Science with 100 marks for each. A candidate selected three exams from 64 optional subjects with 100 marks each.

The marks distribution for technical and functional cadres had no optional subject exams: instead, 300 marks were based on the candidate's academic attainments (Public Service Commission Report, 2004:17).

In 1998, the PSC initiated a reform of the BCS written examination system to match better contemporary needs. In 2004, the PSC decided to introduce the new BCS examination in 2006 with the 27th BCS exam. Now all candidates sit for 900 marks of written examinations in five subjects and 200 marks viva voce. The distribution of marks is as follows: 200 for Bangla, 200 for English, 200 for Bangladesh Affairs, 100 for International Affairs, 100 for General Science and Technology, 100 for Mathematics and IQ, and 200 for viva voce. Professional and technical cadres have the following distribution of marks: 100 for Bangla, 200 for English, 200 for Bangladesh Affairs, 100 for International Affairs, 100 for Mathematics and IQ, 200 for academic results and 200 for viva voce. (The Daily Star, August 11, 2004).

Although the process of direct recruitment is conducted by the PSC, all appointments to the senior civil service (deputy secretary and above) are made by the Prime Minister upon the advice of the Superior Selection Board which is comprised of the Principal Secretary, the Cabinet Secretary, the Secretary of Law Ministry, the Secretary of Home Ministry, and the Secretary of Public Administration Ministry (DFID, 2004).

4.6 Problems in the Recruitment System

In case of direct recruitment, the literature suggests that the examination system, even the modified one, is sufficient to bring meritorious personnel into the public service. It does not test for creative thinking and analytical ability. Studies show that the civil service examination is not as tough and competitive as it was during the British or Pakistani periods. The BSC exam has become so easy that most candidates memorize study guides, write the answers mechanically and pass. The question papers prepared for the BCS exam are not rich enough to identify deserving candidates for class I positions.

Serious allegations such as the leakage of question papers have been made against the, Public Service Commission (PSC). The PSC had to cancel the 24th BCS preliminary test due to the alleged leakage of question papers (The Daily Star, August 11, 2003). The persistent concern about leakage as well as politicization damages the credibility of the public service examination process and is causing meritorious students to reconsider pursuing public sector careers.

A senior PSC member confessed that the performance of the civil service is sometimes embarrassing for the government as some civil servants lack basic command of English language and communication skills (The Financial Express, October 29, 2005). The increase in contractual recruitment in the civil service may also reflect the competency problem: the government often has no alternative but to contract because of the insufficient number of skilled public servants.

The problem in the recruitment process is two-fold. The first is structural and includes the lengthy procedure and the inadequate salary structure. The second is political and corruption-related; this includes leakage of question papers and political consideration on the part of the political parties in recruitment. Neither problem is too difficult or complex to solve. Donors are willing to fund reform projects because development assistance is more likely to succeed if there is an effective administrative apparatus.

Bangladesh bears a colonial legacy in its entire public administration system. Present day Bangladesh was part of the British Empire for almost two hundred years. In 1947 Pakistani rulers replaced the British and dominated the area then known as East Pakistan until a bitter war in 1971 brought about an independent Bangladesh. A colonial imprint persists in Bangladesh especially in political and administrative arrangements. The British tradition helped the bureaucracy to become an essential tool of governance. At the same time, it is accused of following the “Pakistani tradition of involvement in power politics.” The political system of Bangladesh has survived a series of transitions. Ironically, the nature and role of bureaucracy in both the pre and post-democratic period remained

almost the same except for an increase in number of ministries, divisions, departments and statutory bodies.

4.7 Present Status of Public Administration

By the constitution of Bangladesh the present structure of administration are recognized. In the constitution of Bangladesh, the article of 48 to 58 about executive branch, article 65 to 93 about legislature branch, article 94 to 116 judiciary branches and article 59 to 60 about local government are discussed clearly.

Legal Structure of Public Administration of Bangladesh:

As per the constitution of the republic it comprises three basic organs:

Legislative Branch

Executive Branch

Judicial Branch

Legislative Branch:

Unicameral National Parliament or Jatiya Sangsad; 300 seats elected by popular vote from single territorial constituencies and 50 reserved for female members serve five-year terms. The Parliament of Bangladesh (known as the House of the Nation) is vested with the legislative powers of the Republic. Parliament is the apex institution in Bangladesh's accountability system. It is Parliament that empowers the government and gives it its legitimacy. It is through Parliament that the enfranchised citizens determine who is to rule.

Executive Branch:

Prime Minister as Chief Executive and a President as the Head of State with very Circumscribed powers. The president's duties are normally ceremonial. Cabinet selected by the prime minister and appointed by the president. President is elected by National Parliament for a five-year term. The Prime Minister appoints and heads a Cabinet of Ministers which is collectively responsible to Parliament. The Executive is organized on the basis of Ministries and, within Ministries, by Divisions. A politically appointed Minister heads each Ministry, while a permanent civil servant (usually a Secretary) is the Ministry's administrative head and Chief Accounting Officer.

Judiciary Branch:

Supreme Court (the chief justices and other judges are appointed by the president).The Constitution provides for the separation of powers with an independent judiciary, though up to now the administration of the lower judiciary has been in the hands of the Ministry of Law. The Bangladesh judicial system comprises four judicial institutions:

- a) The Supreme Court,
- b) The Subordinate Courts,
- c) The Magistracy, and
- d) The Administrative Tribunal

4.8 The Administrative Hierarchy of Bangladesh:

a) Central Administration:

The government of Bangladesh has a two-tier administrative system. The upper tier is the central secretariat at the national level consisting of the ministries and divisions to provide policies and to perform clearinghouse functions. The other tier consists of 'line' departments/directorates attached to the ministries and divisions that are mainly responsible for general administration, service delivery to citizens and implementation of various government development programs at the sub-national level. At present, in Bangladesh there are 37 ministries, 11 divisions, 54 departments and 173 statutory bodies (ADB, 2005). The internal organization structure of a ministry reflects a hierarchical order. A minister is in charge of a ministry and is normally the "political head" of that ministry. A ministry consists of at least one division. A secretary or, in his absence an additional secretary, is considered the "administrative head" of the ministry.

b) Field Administration:

Division: Division is the main administrative unit of field administration. There are eight divisions in Bangladesh. These are Rajshahi, Dhaka, Khulna, Barisal, Chittagong, Sylhet, Rangpur, Mymensing. A Divisional Commissioner (joint secretary) or an equivalent officer of Bangladesh government is in charge of a Division. Each Division consists of some districts. All administrative responsibilities depend on the officer in charge of the Division on behalf of the central administration.

District

After division District is one of the important administrative units of Bangladesh. There are 64 districts in Bangladesh. Normally a Deputy Commissioner (deputy secretary or a joint secretary of Bangladesh government) administrates a district. Some subordinate officers co-operate the district in charge. A district comprises some of upazilas to overlook overall function of the upazilla.

Upazila

Upazila is the last administrative unit of Bangladesh. Upazila Nirbahi Officer (UNO) is in charge of an upazila who is a senior assistant secretary of Bangladesh. UNO looks over the whole welfare of the upazila.

Local Government

Under the close supervision of the district administration, there is a local government system composed of elected union parishads and municipal pourashavas, and appointed thana and district committees. The lowest level of government is the union parishad.

E-Government Approaches to Facilitate the Process of Democracy in the Administration of Bangladesh

Modernizing public administration through the use of ICTs, even if it has a lot of potentials, is constrained by various structural factors and cross-sectorial tensions. Considering the case of Bangladesh, public administration reflects with the principles of Weberian type of administrative system which works in the context of elitist governance structure. In any case, with an intention to make the administration citizen friendly and to promote the proper interaction between government and its customers, the government started in the latter half of the 1990s an ambitious process which aimed at introducing ICTs in all administrative procedures. (Ahmed, M.U and Khan, A.H, 2016)

4.9 The Way of Improvement of Public Administration of Bangladesh

1. Citizen-Oriented Services:

The evaluation of citizen-oriented services depends both on the role and performance of the service providers—the public servants—and also on the satisfaction of service recipients—the citizens. Under constant pressure from development partners, the government is trying to emulate business ethics such as effectiveness, decentralization, competition, efficiency, value-for-money, and partnership in public services.

2. Innovation in the Bangladesh Civil Service:

The administrative reform committee, the Public Administration Reform Commission (PARC), proposed the preparation of performance standards and a citizen's charter for three ministries and five important organizations; and the creation of three public service commissions—one for general services, another for technical services and a third for education services. It is to be noted that none of these recommendations has been implemented.

3. Transparent and Neutral Recruitment System:

According to the current recruitment policy, there are three means of recruitment: direct recruitment—open competitive examinations; promotion and transfer; and direct lateral recruitment. Grade 09 Officers are recruited directly by the PSC through an open competitive examination into 27 cadres and other government services. So, recruitments should be transparent and neutral,

4. Introduction of E-governance:

PARC recommended introducing e-governance. The activities of various ministries have already been computerized. A Ministry of Science and Technology was created. Websites containing important information for several ministries were launched. Ministry of Finance developed software for budget planning, sensitivity and impact analysis. Ministry of Communication created a database containing information about contractors and tenders. It also created a project monitoring system for tracking project progress. The achievement of Bangladesh Planning Commission, in this case, is noteworthy. It has a file sharing system through a Local Area Network (LAN), the capability for video-conferencing, and it maintains a digital library. It has also created software for interfacing between development and revenue budgets (Chowdhury and Taifur, 2003: 5).

5. Administrative Reform Efforts Should be Effective:

To meet the demands of a changing society, government tried to reform the administrative system. Successive governments appointed as many as fifteen administrative reform commissions and committees. Each tried to change the administrative system to make it more dynamic, efficient, effective and representative. Two of them, Administrative and Services and Reorganization Commission (ASRC) and Committee for Administrative Reform and Reorganization (CARR) should be activated.

6. Implementation of Political Commitment:

The commitment of political leadership is a driving force behind implementation of administrative reform efforts. Therefore, in the Bangladesh context political commitment is circumscribed by clientele's politics, which is responsible for

distracting the political leadership from embarking on comprehensive reform programs.

7. Increase Capacity of Government:

Administrative reforms need concerted efforts on the part of the government in power. Unless it can demonstrate its capacity, its reform agenda is bound to fail to deliver the desired results. It is now a fact that successive governments in Bangladesh have miserably failed to demonstrate this capacity. A number of factors can be discerned that have stifled the capacity of successive governments to push through reform initiatives. The rule of law is in limbo, crippling public lives in all spheres. So, capacity of the government should be increased.

8. Bureaucratic Resistance:

There is a common perception that civil servants all over the world are more or less apathetic to the needs of the people and that they are even unwilling to listen to them. The situation is no different in Bangladesh; indeed, it may be even worse because an inadequate, faulty recruitment procedure can place a non-qualified person in a formalized organization; and because politicization—the priority of party loyalty—can amplify the pressures a bureaucrat already feels.

9. Removal of Factionalism in the Public Sector:

Instead of implementing broad-based reform programs, successive governments have been interested in playing with the existing factional strife within the public bureaucracy, rivalry between freedom fighters versus non-freedom fighters, pro-Awami league versus pro-Bangladesh Nationalist Party civil servants, civil servants with a military background versus civil servants with civilian backgrounds, and factionalism based on district affiliation.

10. Effective New Public Management:

It is known that, in developed countries, NPM is typically used to improve existing institutions where the bureaucracy is already conversant with basic public management processes. However, in most developing countries, including Bangladesh, solid institutional frameworks, rule of law, proper control structures, checks and balances, the civil service system, and accountability systems are all absent or ineffective.

11. Eradication of Corruption:

Although corruption is one of the areas identified by different commissions, committees, it may be considered as a factor impeding the reform programs. Bangladesh administration has been plagued by both political and administrative corruption. Corruption is an old phenomenon. In fact, it is difficult to find any sector of the government without corrupt practices. Almost all forms of corruption are found in politics and administration in Bangladesh: bribery, abuse of authority, nepotism, favoritism, patronage, theft, and deceit.

12. Politics Free/ Depoliticisation of Administration:

There is also an unprecedented level of politicization of administration. While this phenomenon is common in almost all countries, it has taken an ugly turn in Bangladesh and its ramifications are detrimental to the basics of administration. With this pattern of politicization, it is an impossible task to reform the public administration system along the NPM model.

13. The Role of International Donor Agency:

Being an aid-dependent country, Bangladesh has always remained susceptible to the pressures of the international donor agencies in formulating and reformulating its reform agenda. The decision makers of the developed world hold the lifeline of any regime in Bangladesh in their hands and can create havoc in the life of a country in a way that was inconceivable two decades ago. So the government should be careful about this.

14. Good Governance:

Corruption everywhere may be largely responsible for the lack of “good enough governance” in Bangladesh. It is the time to eradicate corruption and ensure good governance in every sector in Bangladesh.

4.10 Conclusion

Administrative improvement is not an easy task, particularly in a country like Bangladesh which is confronted with multifarious problems. This does not imply that the government should be indifferent toward improvement. The political leadership must commit itself to reform programs, as they are bound to yield both high political and economic payoffs to the government itself. The government must act promptly to restore discipline in the governing system through positive instruments of order, protection, provision and rule before embark

Chapter-V

WOMEN IN BANGLADESH PUBLIC ADMINISTRATION: AN OVERVIEW

Discussion Points

- ❖ Introduction
- ❖ Background of Women in Bangladesh Public Administration
- ❖ Constitutional and Legal Status of Women in Bangladesh Public Administration
- ❖ Participation of Women in Bangladesh Public Administration
- ❖ Trend of Women's Participation in Compared to Men in Last 10 BCS
- ❖ Trend of Women's Participation in BCS
- ❖ Present Status of Women in Public Administration of Bangladesh
- ❖ Rank-wise Male and Female Officials in Field Administration
- ❖ Class-wise Women in Bangladesh Civil Administration
- ❖ Conclusion

5.1 Introduction

The purpose of this chapter is to introduce the readers with the issues of women's participation in Public Administration in the socio-cultural context of Bangladesh. This chapter makes historical overview of women's participation in Bangladesh Public Administration, and analyzes the legal arrangements to encourage women's participation, and finally it gives a current picture of women's representation in Public Administration of Bangladesh according to the data collected from various secondary sources.

5.2 Background of Women in Bangladesh Public Administration

The present BCS had its foundation during the British rule in the Indian Sub-continent. Bangladesh Public Administration system is an inherited administrative system which was earned from Pakistan and a legacy of Indian Civil Service (ICS). The ICS was manned totally by men. No women entered the ICS up to 1935. The system of ICS was followed by the Civil Service of Pakistan (CSP) in terms of its trends and traditions.

During Pakistan era, only unmarried women were allowed to get jobs only in four services mostly related to accounts. The main purpose behind this was to keep women confined mostly to desk-bound jobs. In that time, it was perceived that women are not capable of doing the job which has extensive field visits and duties (Chowdhury, 1969). The argument of the Pakistan Government was that a married female would be unable to keep her skills up to the standard level. For this reason and of Recruitment Rules, women were deprived of their basic right to get into the profession in Pakistan period. As a result, a very negligible number of women could enter the cadre service. (Mahtab,1995).

In fact, after the independence of Bangladesh in 1971, Bangladesh Civil Service was inaugurated. In a reform initiative of 1980, there were only 14 cadre services and a total of 22 sub-cadres. Later on in 1987, it was revised into 30 cadres. In fact, recently rearranged into 28 cadres and very recently (November, 2018),

integrating economic cadre into administration cadre, the cadre service is confined into 27 cadres. It opened the service for the women. But till 1980 there were no woman in administration, judicial, postal and telecommunication cadre; only 1 woman was in revenue department of finance division, 4 women were in the Foreign Service and 6 women were in information department but by 1986 it reached at 1417 (Haque and Bala, 1988). Data from 1994 to 2002 shows that there were only 2 Joint Secretaries, 8 Deputy Secretaries in the civil service (Mahtab, 2007).

5.3 Constitutional and Legal Status of Women in Bangladesh Public Administration

5.3.1 The Constitutional Mandate

Constitution of the People's Republic of Bangladesh gives us the highest mandate for uplifting women's rights and dignity in all spheres of life. From social life to economic and national spheres, women will get the equal rights and opportunities ignoring the sex. The article number 19, 27, 28 and 29 are a few of the provisions which protect the rights of women in Bangladesh and provides broader guidelines to take actions in respect to women.

Article number 19 speaks for equality of opportunity for all of the citizens and ensures for taking effective measures to remove social and economic inequality among the people. Moreover, Article 19(3) specially mandated that the state shall endeavor to ensure the equal opportunity and participation of women in all spheres of national life. Article 27 seeks for equality of all citizens before law and equal opportunity to protect by the law. Article no. 28 of the Constitution declares to remove the discriminations on grounds of religion and other aspects like sex, race, caste and place of birth. Women shall have the equal rights with men in all spheres of the state and of public life [28(3)].

Finally, Article no. 29 of the constitution mandates for equality of opportunity in public employment. There shall be equality of opportunity for all citizens in respect of employment or office in the service of the republic [29(1)]. No citizen

shall, on grounds only of religion, race, caste, sex or place of birth, be ineligible for, or discriminated against in respect of, any employment or office in the service of the republic [29(2)]. Also there is a provision for taking special opportunity for backward sections of the citizens. From this grounds, the government took and implemented Quota system for creating positive discriminations for women. In fact, evaluating the context, recently government abolished Quota system for merit based recruitment in the first and second class officials of the republic.

5.3.2 National Women Development Policy 2011

This policy document has emphasized on engagement of women in all sphere of development mainstreaming including in the civil service and to set up equal rights. In this policy special emphasis has given on women's employment and administrative empowerment.

The main goals of this policy are to take initiative for employment of both literate and illiterate women; initiative to increase quota reservation including at job level for women and its effective implementation; create an environment for entry into the service, and their advancement, and better position in the service; take initiative to reform women's substantial employment related all laws, rules and policies; take necessary measures for creating more opportunities for women in the foreign labour market; make arrangements for easier entry into the higher administrative posts of government job through contractual and lateral entry process; take initiative for employment in the Bangladeshi embassy offices, university grants commission, vice chancellor of the university, planning commission and higher judiciary posts for women; increase quota for all gazetted and non-gazetted posts for different levels of the services; ensure implementation of quota system at all areas and continue quota system; maintain quota system in all autonomous and semi-autonomous bodies of the government; and encourage non-government and voluntary organizations to follow the same; take initiative to increase the existing quota for ensuring equal and full participation of women in line with the recommendation of the Economic and Social Commission of the United Nations.

5.3.3 Seventh Five Year Plan (2016-2021)

Empowering women and reducing gender equality is one of the main plans of 7th five-year plan of the government to be implemented in 2016-2020. Mobilization for 'Active Agency for Women' in ensuring the social, economic and legal empowerment of women in the country is major goal. Empowering through education and technology and taking prospective agenda for women is inevitable. Measures will be taken to ensure the women's advancements for reducing inequality in the society and thus women can be self-reliant to eradicate all discriminatory treatments against them. Access to resources, eradicating the barriers and pursuing the opportunities are the main targets. This is actually for protecting the rights and privileges of women in all spheres of national life. The main motto is to "create a society where men and women will have equal opportunities and will enjoy all fundamental rights on an equal basis".

Notwithstanding to that women progressed in many gender indices, there are many scopes for which initiatives could be taken in advancements of women. The global Gender Gap Report indicates that Bangladesh is in lower positions in many arena of Gender equality, Lower female labour force participation, wage discrimination against women and more importantly, inadequate representation of women in senior civil service. Thus, the plan takes initiatives to ensure the political, legal, economic and social empowerment of women in the country by creating the provisions for them.

5.3.4 Perspective Plan (2010-2021)

With a great motto of "Making Vision 2021 A Reality", government of the people's republic of Bangladesh has taken a perspective plan in 2010 and will be implemented within 2021. Third part of the first chapter of the perspective plan is about promoting gender balance for a prosperous future. It states that ensuring the gender equality is one of the fundamental principles of state policy. A system of reserved seat has been introduced which was increased from 45 to 50 and

already implemented from 10th parliament. Similar measures are also taken to ensure the gender equality and women's empowerment. Increasing the number of women in the formal labour force is another strategy to promote the gender balance. Within these couple of years, all laws relating to the gender inequality will be reviewed so that the authority can effective measures for ensuring equality. The gender sensitive and specific laws will be taken for having efficient outcomes.

5.3.5 Sustainable Development Goals (2016-2030)

Sustainable Development Goals (SDGs) or global goals are a set of 17 goals unanimously accepted by the United Nations General Assembly in 2015 to be implemented by UN member states by 2030. It is also known as "Agenda 2030" and hereof a total of 169 targets for achieving those 17 goals. Government of Bangladesh is also mandated to implement these goals in national level as it is a signatory member state of United Nations. Many initiatives have already taken by the government to achieve the goals. The symptoms of transforming are being reflected into the national plans and programs as well as the current five-year plan and budgets.

Special focus has been given to the "Goal-05" which is about achieving gender equality and empowering all women and girls. This goal has a total of nine (09) targets and fourteen (14) indicators to be achieved. Planning commission of Bangladesh sets targets for ending all forms of discrimination against all women and girls everywhere. Specially, concentration has been given to ensure women's full and effective participation and equal opportunities for leadership at all level of decision-making in political, economic and public life.

5.4 Participation of Women in Bangladesh Public Administration

Since 1972, when the first recruitment was done, then a total of 37 Civil Service examinations was held and recommended to the Ministry of Public Administration for the recruitment. Moreover, recently 38th, 39th and 40th BCS is being implementing and will be finalized soon. So far, the data was found from 5th BCS to the 37 BCS, a total of 55,207 candidates have been recruited.

| Table 2: Participation of Women in BCS | | | |
|---|--------------|---------------|--------------|
| Name of BCS Exam | Male | Female | Total |
| 5 th BCS Exam 1984 | 678 | 81 | 759 |
| 7 th BCS Exam 1985 | 2026 | 318 | 2344 |
| 8 th BCS Exam 1986 | 1714 | 292 | 2006 |
| 9 th BCS Exam 1988-89 | 874 | 182 | 1056 |
| 10 th BCS Exam 1989-90 | 796 | 112 | 908 |
| 11 th BCS Exam 1990-91 | 556 | 89 | 645 |
| 13 th BCS Exam 1991-92 | 954 | 158 | 1112 |
| 14 th BCS Exam 1992 | 1318 | 514 | 1832 |
| 15 th BCS Exam 1993 | 644 | 139 | 783 |
| 16 th BCS Exam 1994 | 873 | 378 | 1251 |
| 17 th BCS Exam 1995 | 479 | 79 | 558 |
| 18 th BCS Exam 1996 | 1281 | 258 | 1539 |
| 19 th BCS Exam 1998 | 493 | 54 | 547 |
| 20 th BCS Exam 1998 | 1561 | 447 | 2008 |
| 21 st BCS Exam 2001 | 1036 | 239 | 1275 |
| 22 nd BCS Exam 2001 | 1818 | 412 | 2230 |
| 24 th BCS Exam 2002 | 3693 | 1372 | 5065 |
| 25 th BCS Exam 2004 | 1991 | 673 | 2664 |
| 26 th Special BCS 2004 | 702 | 345 | 1047 |
| 28 th BCS Exam 2008 | 1477 | 655 | 2132 |
| 29 th BCS Exam 2009 | 1116 | 440 | 1556 |
| 30 th BCS Exam 2010 | 1581 | 727 | 2308 |
| 31 st BCS Exam 2011 | 1351 | 569 | 1920 |
| 32 nd Special BCS 2012 | 729 | 910 | 1639 |
| 33 rd BCS Exam 2012 | 5102 | 3212 | 8314 |
| 34 th BCS Exam 2013 | 1305 | 744 | 2049 |
| 35 th BCS Exam 2015 | 1530 | 595 | 2125 |
| 36 th BCS Exam 2016 | 1654 | 567 | 2221 |
| 37 th BCS Exam 2016 | 991 | 323 | 1314 |
| Totals | 40323 | 14884 | 55207 |

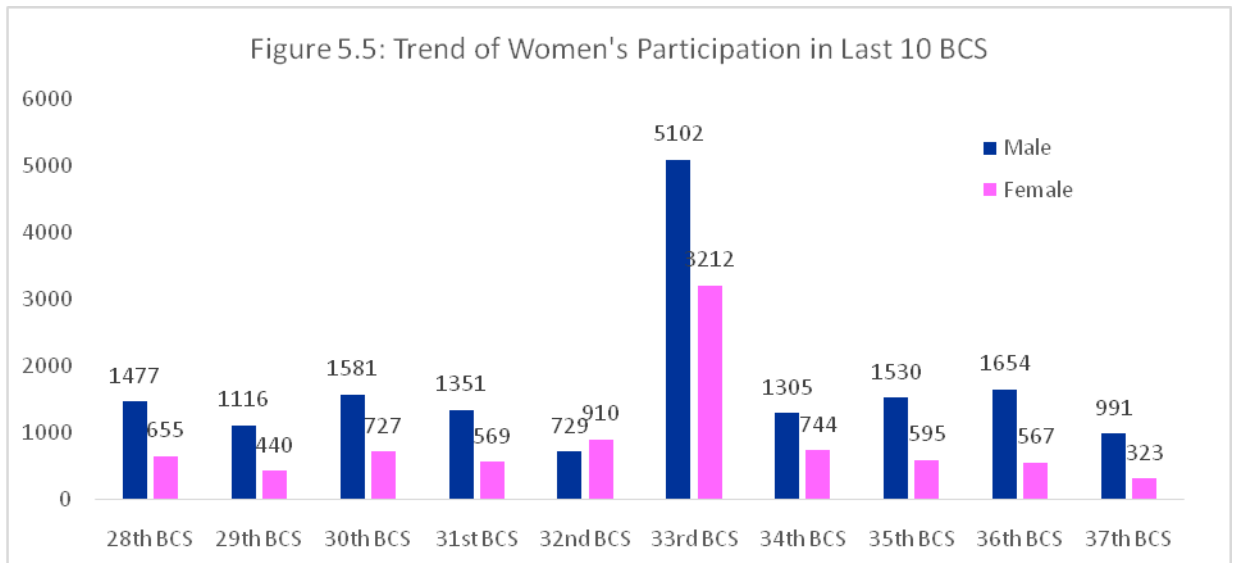
Source: Ministry of Public Administration, 2018

Above mentioned table 2 represents the gender-wise number of candidates recruited in Bangladesh Civil Service from very beginning of the BCS till date. Among a total of 55,207 civil servants, 14,884 were female candidates and rest of 40,323 were male which is almost three time higher than that of female candidates. Thus, the scenario looks easy to understand that women lag behind

and unequally represent in Bangladesh Public Administration whereas almost half of the population are women and girls.

5.5 Trend of Women's Participation in Compared to Men in Last 10 BCS

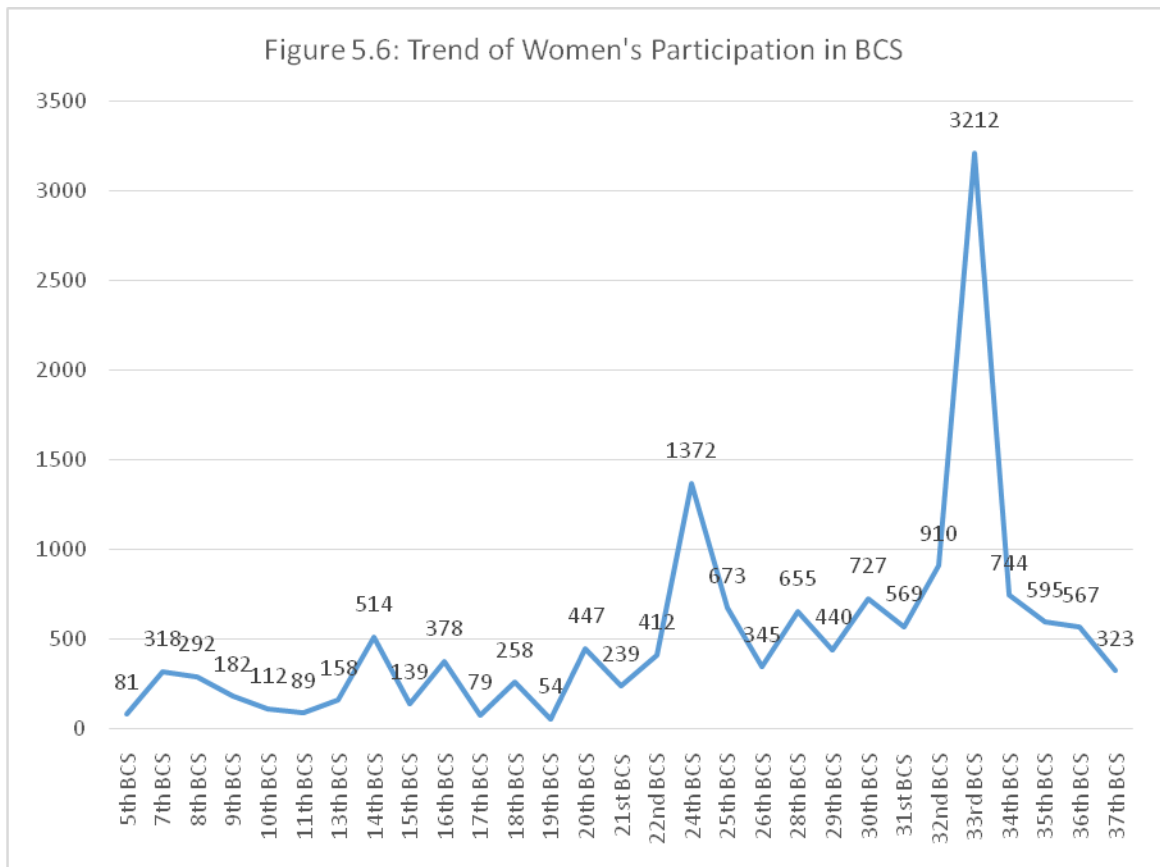
There has always been a trend of women that they are less occupied in Bangladesh Civil Service from very beginning till date. Female officials are less employed in BCS in compared to the male officials in Bangladesh.



Source: Ministry of Public Administration, 2018

The figure 5.5 portrayed the trend of men and women civil officials who have been recruited in last ten (10) BCS e. i., from 28th BCS to 37th BCS examinations. If we look into the bar chart, we can see that in every BCS of last ten BCS examinations, men are dominating in terms of number. Women participation is less in number in every BCS. Sometimes, male candidates reached to more than two times higher than that of women officials, for instance, in 28th BCS women officials were only 655 whereas male officials were 1,477 and in 31st BCS it was 569 for women and 1351 for men. More alarmingly, sometimes it becomes more than three times higher than female officials. For example, in last two BCS e. i., in 36th and 37th, women were only 567 and 323 whereas male officials were 1654 and 991 respectively. Only in 32nd BCS which was a special BCS, it was higher than that of male where male officials were 729 and female officials were 910 officials.

5.6 Trend of Women's Participation in BCS



Source: Ministry of Public Administration, 2018

Figure 5.6 denoted the trend line of women's participation in Bangladesh civil service from 5th BCS to 37th BCS. It showed that the trend of participating of women in BCS is ups and downs relationship. In 33rd BCS, the number of women officials was 3,212 which was the highest number of women civil servants recruited in a single BCS. In fact, in last few years, the trend of participating of women in Bangladesh civil service is declining. In last 37th BCS, only a total of 323 women were appointed in civil service which was too less than that of male officials.

5.7 Present Status of Women in Public Administration of Bangladesh

It has always been proved that women civil officials were occupied less in every step of civil service. The number of women civil servants in the higher ranks have been decreasing.

| Table 3: Rank-wise Male and Female Officials in Civil Administration | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Rank | Male | Female | Total |
| Secretaries | 68 | 10 | 78 |
| Additional Secretaries | 479 | 81 | 560 |
| Joint Secretaries | 578 | 71 | 649 |
| Deputy Secretaries | 1290 | 262 | 1552 |
| Senior Assistant Secretaries | 1121 | 397 | 1518 |
| Assistant Secretaries | 983 | 432 | 1415 |
| Totals | 4519 | 1253 | 5772 |

Source: Ministry of Public Administration, 2018

The table 3 reflects the rank-wise male and female officials in civil administration of Bangladesh. According to Ministry of Public Administration (MoPA), currently, a total of 5,772 civil servants are serving in different ministries and departments. Among them, only a total of 1,253 are female civil servants and the rest of 4,519 are male civil servants. The scenario is unequal in the senior levels. The difference between the ratio of men and women is too high. For instance, in secretary level, there are only 10 female secretaries are serving in different ministries among 78 secretaries. The percent of female additional secretaries are six times less than that of male. In the case of joint secretary, the scenario is more alarming. The number of women joint secretaries is only 71 whereas the male joint secretary is 578 which is eight times higher than women Joint Secretaries. The gap in representation of male and female civil servants in the lower positions like deputy secretary, senior assistant secretary and assistant secretary is not such kind of remarkable and disastrous which is seen in the policy level officials.

5.8 Rank-wise Male and Female Officials in Field Administration

Posting and serving at field administration is always a challenging job for both male and female civil servants in our country. In fact, the challenges and problems might be uncountable for the women who work at field administration leaving the family in other places. Working as divisional commissioners to Upazila Nirbahi Officer (UNO) are equally challenging for women.

| Table 4: Rank-wise Male and Female Officials in Field Administration | | | |
|---|------|--------|------------|
| Rank | Male | Female | Total |
| Divisional Commissioners | 7 | 1 | 8 |
| Additional Divisional Commissioners | 14 | - | 14 |
| Deputy Commissioners | 60 | 6 | 66 |
| Additional Deputy Commissioners | 192 | 17 | 209 |
| UpazilaNirbahi Officers | 308 | 97 | 405 |
| Totals | 581 | 121 | 702 |

Source: *Ministry of Public Administration, 2018*

The above mentioned table 4 portrays the rank-wise male and female officials working in the field administration of Bangladesh. Serving at division, district, zila and upazila level are called field administration service. According to Ministry of Public Administration (MoPA), currently, a total of 702 civil servants are serving at different field administration. Among them, a total of 121 are female officials and 581 are male officials. In fact, the ratio of male and female is always high disparity. The number of women who work at senior level is alarmingly less than that of male officials. For instance, there is only one (01) female divisional commissioner working as a divisional head out of eight divisions of the country. Moreover, there is no additional divisional commissioner currently working there among the 14 additional divisional commissioners. On the other hand, male deputy commissioners who work as district heads are 10 times higher than that of female deputy commissioners.

5.9 Class-wise Women in Bangladesh Civil Administration

There are a total of four classes in civil administration of the country. First class, second class, third class and fourth class are familiar terms being used in this regards. In fact, there are many other classifications like cadre service and non-cadre service, first class cadre service and first class non-cadre service. Moreover, there are a total of 20 pay scale grades by which we can measure the classes of the officials. Among these 20 pay scale grades, the officials who belong to 9th pay grade to above are called first class officials.

| Table 5: Class-wise Women in Bangladesh Civil Administration | | | | |
|---|----------------------|------------------------------|------------------------------------|-----------------|
| Class | Ministries/Divisions | Departments/ Directorates | Autonomous bodies/ Corporations | Total |
| Class-I | 619 | 15118 | 10259 | 25996 |
| Class-II | 401 | 52087 | 4888 | 57376 |
| Class-III | 424 | 236540 | 8418 | 245382 |
| Class-IV | 420 | 44606 | 4574 | 49600 |
| Total | 1,864 | 3,48,351 | 28,139 | 3,78,354 |

Source: *Ministry of Public Administration, 2018*

The table 5 denotes the class-wise women in Bangladesh civil administration. According to Ministry of Public Administration (MoPA), a total of 3,78,354 women are currently serving in various central and field administration starting from Class-I to Class-IV, among these women officials and employees, a total of 1,864 are serving at the central administration like ministries or divisions. The highest number of women who are serving are belong to the departments or directorates counted for 3,48,351. The rest of 28,139 women are serving at autonomous bodies. Among these officials and employees, the highest number of women are working as Class-III employees in different ministries, departments and autonomous bodies counted for 2,45,382. A total of 25,996 women are serving as Class-I officials and 57,376 women are serving as Class-II officials in Bangladesh civil administration whereas it is central or field administration.

5.10 Conclusion

From the above mentioned discussions, we may conclude that the representation of women in civil administration of the country is alarmingly less than that of male officials and employees. The number of women who serve at policy level – decision making positions is too much poor. This scenario is actually portraying the real picture of our inequality in the civil administration of the country. Female officials have always been seen that they have the fewer representations in both local and field administration in the country. In fact, the inequality of the number is wide apparently seen in the field administration where the ratio has a broad gap. More alarming news is that the women have less representation in the

decision making and policy level officials in compared to than that of their representation in the junior levels like Assistant Secretary to joint secretary levels. It is hypothetically proved that the more you will find the female officials in senior level, the more disparity you will found.

CHAPTER- VI

FINDINGS AND DISCUSSION

Discussion Points

- ❖ Introduction
- ❖ Socio-Demographic Information of the Respondents
- ❖ Job Related Information
- ❖ Challenges and Problems they Face
- ❖ Differences in Challenges they Face
- ❖ Reasons and Consequences of the Challenges they Face
- ❖ Privileges they Enjoy, Reasons and Consequences
- ❖ Case Studies

6.1 Introduction

In this chapter, collected data on the research topic from the field through questionnaire survey, In-depth interview and case study have been presented. The chapter analyzes data and information based on the study objectives and contexts. In case of questionnaire survey, the respondents' composition and distribution have been showed here, the findings from the SPSS tool and qualitative study are also demonstrated and analyzed in the respective segments based on the context.

6.2 Socio-Demographic Information of the Respondents

6.2.1 Current Designation of the Respondents

| Table 6: Current Designation of the Respondents | | |
|---|----|-------|
| Designation | N | P |
| Additional Secretary | 1 | 2.0 |
| Joint Secretary | 1 | 2.0 |
| Joint Director | 1 | 2.0 |
| Senior Assistant Secretary | 6 | 12.0 |
| Senior Assistant Commissioner | 1 | 2.0 |
| Deputy Finance Controller | 1 | 2.0 |
| Sub divisional Engineer | 1 | 2.0 |
| Additional Police Super | 2 | 4.0 |
| Deputy Director | 8 | 16.0 |
| Assistant Chief | 4 | 8.0 |
| Assistant Registrar | 1 | 2.0 |
| Assistant Director | 1 | 2.0 |
| Scientific Officer | 2 | 4.0 |
| Assistant Engineer | 1 | 2.0 |
| Agricultural Extension Officer | 1 | 2.0 |
| National Consultant | 1 | 2.0 |
| Assistant Commissioner (Land) | 14 | 28.0 |
| Statistical Officer | 3 | 6.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Source: *Field Survey Data, 2018*

Respondents' current designation is shown in the table 6. The positions they are currently holding in different service sectors are demonstrated here. More than

one-fourth (28.0%) of the participants to this study hold the position of Assistant Commissioner (Land) commonly known as AC (Land) at different areas of Bangladesh. Many of them (8.0%) are holding the designation of Deputy Director (DD) and some of them are Senior Assistant Secretary (6.0%). Few of them are Statistical Officer (6.0%), Scientific Officer (4.0%) and Assistant Police Super (4.0%). Moreover, there were representations of the Assistant Registrar, Assistant Director, Deputy Finance Controller, Assistant Engineer, Senior Assistant Commissioner and Additional Secretary, one from each of the positions.

On the other hand, there were five respondents from whom in-depth information were collected. In-depth interview was collected mostly from the officials who were serving at field administration. Their designations are Assistant Commissioner and Executive Magistrates and Deputy Director.

6.2.2 BCS Batch In Which They Get Involved In Service

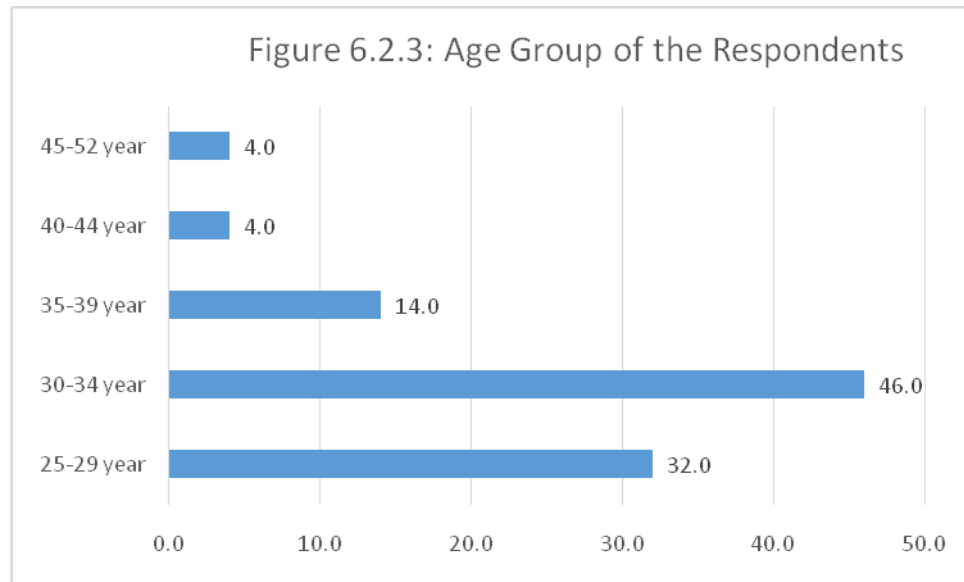
| Table 7: BCS Batch in which they get Involved in Service | | |
|---|----------|----------|
| Batch No | N | P |
| 9th BCS | 1 | 2.0 |
| 13th BCS | 1 | 2.0 |
| 22th BCS | 1 | 2.0 |
| 24th BCS | 1 | 2.0 |
| 25th BCS | 1 | 2.0 |
| 27th BCS | 2 | 4.0 |
| 28th BCS | 2 | 4.0 |
| 29th BCS | 3 | 6.0 |
| 30th BCS | 6 | 12.0 |
| 31 st BCS | 12 | 24.0 |
| 32 nd BCS | 1 | 2.0 |
| 33 ^d BCS | 5 | 10.0 |
| 34th BCS | 7 | 14.0 |
| 35th BCS | 7 | 14.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

Source: *Field Survey Data, 2018*

The batch of the Bangladesh Civil Service (BCS) examination in which they get involved in the service is represented in the table 7. About one fourth (24.0) of

the respondents belong to 31st BCS. Many (14.0%) of them are from 34th and 35th BCS examination. A good number of them are from 30th (12.0%) and 33rd (10.0%) BCS. A very few of them were from 29th (6.0%) and 28th (4.0%) BCS. There were also representations from the 9th, 13th, 22th, 24th, 25th and 32nd BCS examination.

6.2.3 Age Group of the Respondents



Source: *Field Survey Data, 2018*

The figure 6.2.3 portrayed the age group of the respondents. About fifty percent of the participants to this study were 30 to 34 years aged. About one-third of them were belonged to the age of 25 to 29 years. Many of them (14.0%) were at the range of 35 to 39-year age. In addition, very few of the respondents were in the range of 40 to 44 years old and 45 to 52 years old, 4.0 percent in each group. So, data were mostly collected from the 30-39 year-old civil officials. This might be happened because the junior level officials are mostly available to survey and give the time to share their experiences. Moreover, they might be posted in the field administration for first few years of their career and the survey where mostly conducted in the field and central administration.

6.2.4 Home District of the Participants

| Table 8: Home District of the Respondents | | |
|---|----|-------|
| District | N | P |
| Barishal | 1 | 2.0 |
| Bogura | 2 | 4.0 |
| Brahmanbaria | 2 | 4.0 |
| Chittagong | 4 | 8.0 |
| Comilla | 4 | 8.0 |
| Dhaka | 4 | 8.0 |
| Gazipur | 1 | 2.0 |
| Habiganj | 1 | 2.0 |
| Joypurhat | 1 | 2.0 |
| Khagrachari | 1 | 2.0 |
| Khulna | 2 | 4.0 |
| Kishoreganj | 2 | 4.0 |
| Kurigram | 1 | 2.0 |
| Kustia | 1 | 2.0 |
| Lakhmipur | 2 | 4.0 |
| Lalmonirhat | 1 | 2.0 |
| Madaripur | 2 | 4.0 |
| Manikganj | 1 | 2.0 |
| Moulvibazar | 1 | 2.0 |
| Narayanganj | 1 | 2.0 |
| Mymensingh | 1 | 2.0 |
| Netrokona | 1 | 2.0 |
| Pabna | 2 | 4.0 |
| Pachagarh | 2 | 4.0 |
| Rajshahi | 3 | 6.0 |
| Satkhira | 2 | 4.0 |
| Shariatpur | 2 | 4.0 |
| Sylhet | 1 | 2.0 |
| Thakurgaon | 1 | 2.0 |
| Total | 50 | 100.0 |

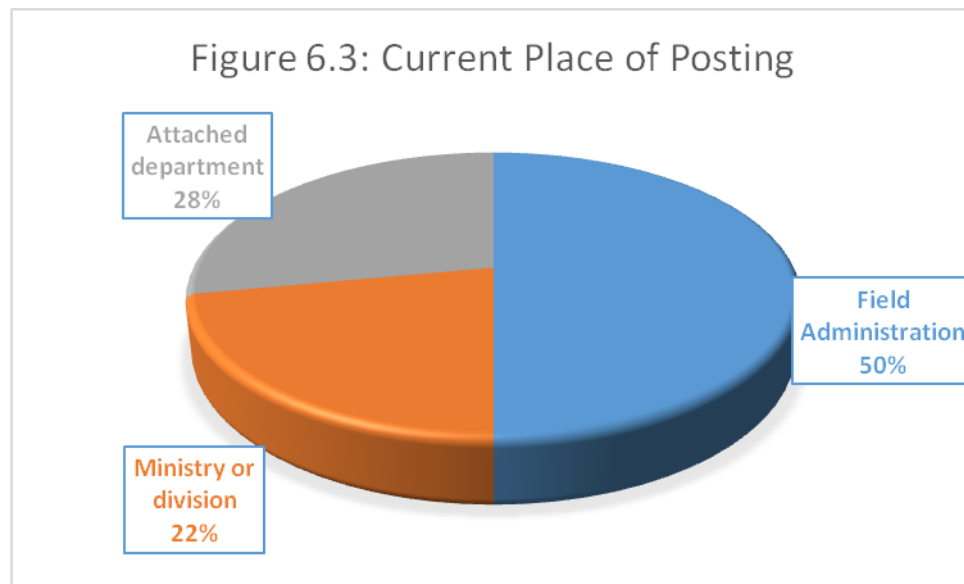
Source: *Field Survey Data, 2018*

The respondents in this study were from various districts of the country. The table 8 elucidates the home districts of the respondents. Some of the participants

were from Chittagong (8.0%), Dhaka (8.0%), Comilla (8.0%), Rajshahi (6.0%), Bogura (4.0%) and Madaripur (4.0%). There were

representations from Thakurgaon, Sylhet, Pabna, Netrokona, Moulvibazar, Kustia and Khulna district. Thus, the respondents represent the country as a whole as they come from diverse and different districts of the country.

6.3 Current Place of Posting



Source: *Field Survey Data, 2018*

The figure 6.3 showed the current place of posting in services in respect to the various service stations. Half of the participants (50.0%) of this study are currently working at field administration of various districts. More than one-fourth (28.5%) of them are working at attached department and less than one-fourth (22.0%) of the attendants working at Ministry or Division. This data proves that the study maintains the equality in surveying in both central and field administration. The officials of field administration are also important for comparing the challenges and problems they face in the field while the ministry level and attached department is the other portion to compare. We can call these two segments; officials from ministry level and attached department are control units and the other officials from the field administration are the case units. So, can compare them based on the problems and privileges they expose.

6.4 District of Posting in Field Administration

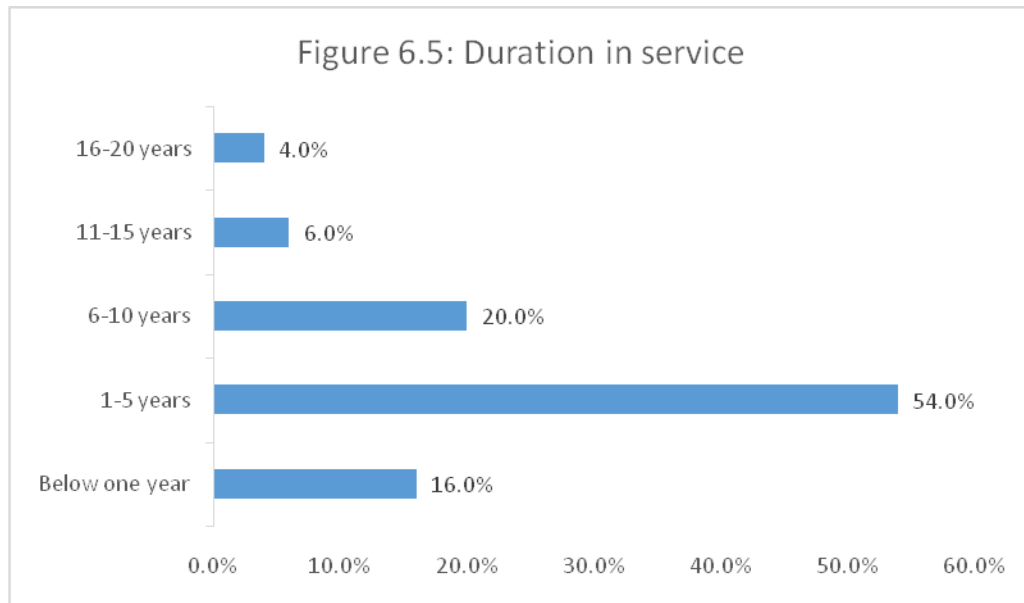
| Table 9: District of Posting in Field Administration | | |
|--|----|-------|
| Name of the District | N | P |
| Brahmanbaria | 5 | 15.6 |
| Chittagong | 1 | 3.1 |
| Chuadanga | 1 | 3.1 |
| Cox's Bazar | 1 | 3.1 |
| Dhaka | 7 | 21.9 |
| Dinajpur | 1 | 3.1 |
| Jessore | 3 | 9.4 |
| Jhenaida | 1 | 3.1 |
| Kishoreganj | 1 | 3.1 |
| Lalmonirhat | 1 | 3.1 |
| Moulvibazar | 1 | 3.1 |
| Mymensingh | 2 | 6.3 |
| Narayanganj | 1 | 3.1 |
| Narsingdi | 2 | 6.3 |
| Netrokona | 1 | 3.1 |
| Sylhet | 1 | 3.1 |
| Panchagar | 1 | 3.1 |
| Rangamati | 1 | 3.1 |
| Total | 32 | 100.0 |

Source: *Field Survey Data, 2018*

Those who are working at the field administration, the service station in terms of districts are shown at the table 9. More than twenty percent (21.9%) of the respondents are working at Dhaka district, about fifteen percent (15.6%) of them are serving at Brahmanbaria district, less than ten percent (9.4%) are working at Jessore district whereas, 6.3 percent working at Narshingdi district. In addition, there are representation of the respondents who are currently working at field administration at Rangamati, Panchagar, Sylhet, Netrokona, Dinajpur and Chittagong district. Though the central administration is located at Dhaka, there

are field administrations of many of the central administration, departments and divisions.

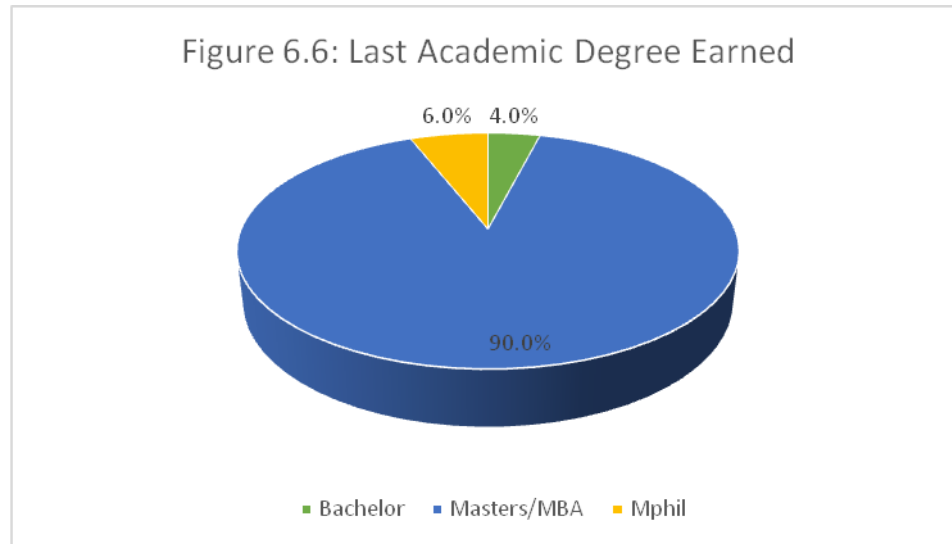
6.5 Duration in Service



Source: *Field Survey Data, 2018*

The figure 6.5 demonstrates the service length or duration in service sector of the respondents. A few of them (16.0%) have been working in the service sector for less than one year whereas more than half of the respondents have been working for one to five-years duration. Twenty percent of the participants have a six to ten years' service providing experiences. A very few of them have been working 11 to 15 years (6.0%) and 16 to 20 years (4.0%). Because, our administration designed as pyramid and lower level officials are more than that of the senior level officials, and many of the junior level officials are serving at local levels, thus, the survey respondents represent mostly those who have only 1-5 year of service experience.

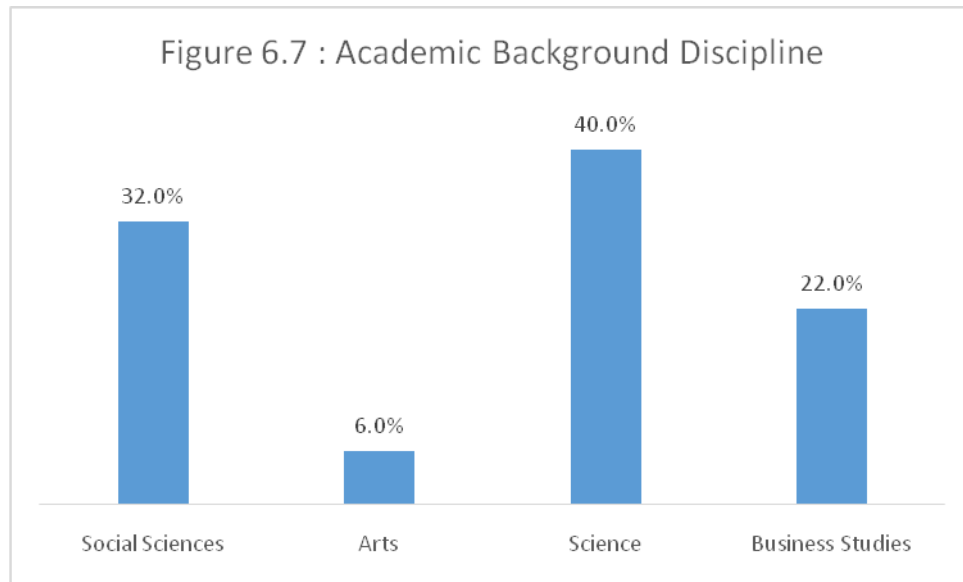
6.6 Last Academic Degree Earned



Source: *Field Survey Data, 2018*

The degree earned by the respondents at the last time is portrayed at the figure 6.6. The most the participants (90.0%) of the study have earned Masters or MBA degree. On the other hand, very few of them (6.0%) have earned MPhil degree whereas only 4.0 percent earned only Bachelor degree in their academic life.

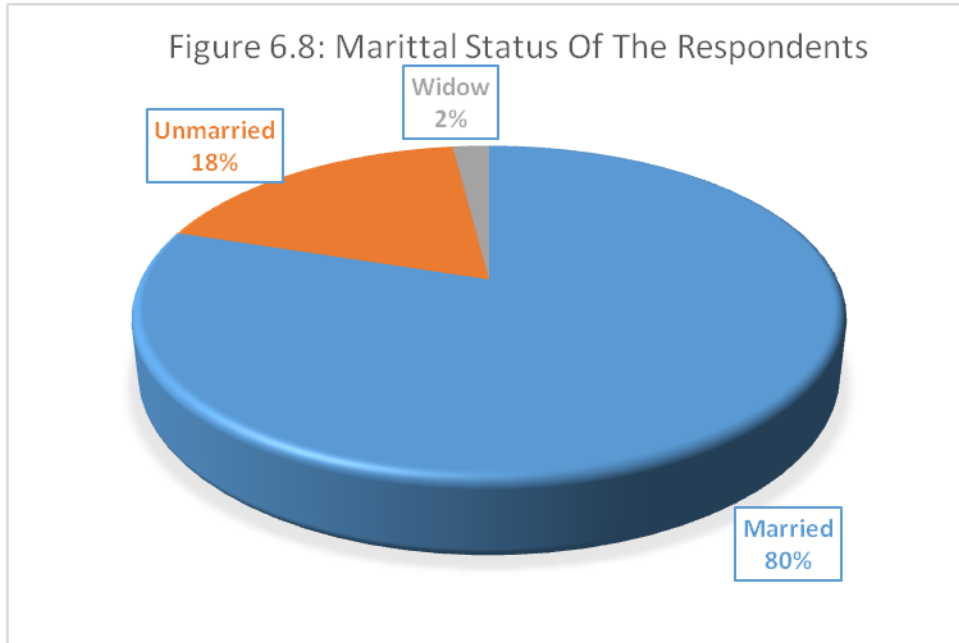
6.7 Academic Background Discipline



Source: *Field Survey Data, 2018*

The basic general academic background of the respondents is denoted at the figure 6.7. Forty percent of the respondents have come from science background whereas, about one-third (32.0%) of them are from social sciences background. In addition, approximately one-fourth (22.0%) of the participants of the study have a business background discipline whereas, only six percent came from Arts background.

6.8 Marital Status of the Respondents



Source: *Field Survey Data, 2018*

The respondents' marital status is demonstrated in the figure 6.8. Most of the participants (80.0%) to this study are married and less than twenty percent (18.0%) are unmarried whereas only two percent of the attendants are widow. It is perceived that the married officials might face many challenges and problems than that of the unmarried officials; either they are male officials or female officials. In fact, the study result could be compared in the next sections of the survey data and information.

6.9 Spouse's Occupation of the Married Respondents

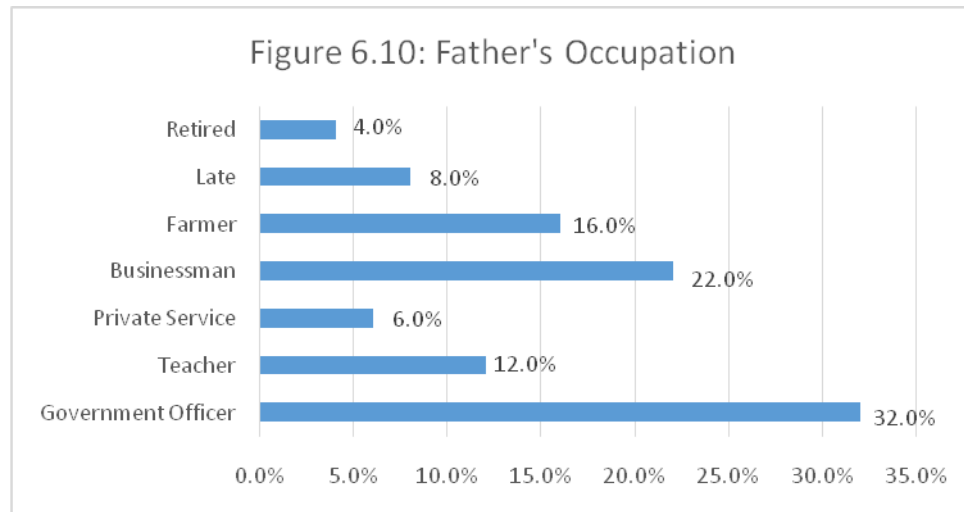
| Table 10: Spouse's Occupation of the Married Respondents | | |
|--|----|-----|
| Occupation | N | P |
| BCS Cadre Officer | 10 | 25 |
| Assistant Director of BB | 1 | 2.5 |

| | | |
|----------------------|----|------|
| Other Govt. Officers | 5 | 12.5 |
| Banker | 1 | 2.5 |
| Teacher | 1 | 2.5 |
| Private Service | 11 | 27.5 |
| Doctor | 3 | 7.5 |
| Housewife | 4 | 10 |
| Student | 4 | 10 |
| Total | 40 | 100 |

Source: *Field Survey Data, 2018*

Those who are married, the occupation of the spouse i. e. husband's occupation of the female respondents and wife's occupation of the male respondents are exposed in the table 10. More than one-fourth of the respondents' (27.5%) spouse is working at private sector organizations whereas, one-fourth (25.0%) of the participants' spouse are serving as Bangladesh Civil Service cadre officer. Moreover, some of the said people are serving at various government services except the civil service cadre officer. Some of them are doctor (7.5%) and some of them (10.0%) are housewives or students. There are some spouse working as assistant director of Bangladesh bank, at other banks and in teaching. As of the study about the problems and challenges of women officials who serve in the field or central administration, there may have an impact of the spouse's occupations and career. Thus, the information regarding the spouse's occupation is analyzed here.

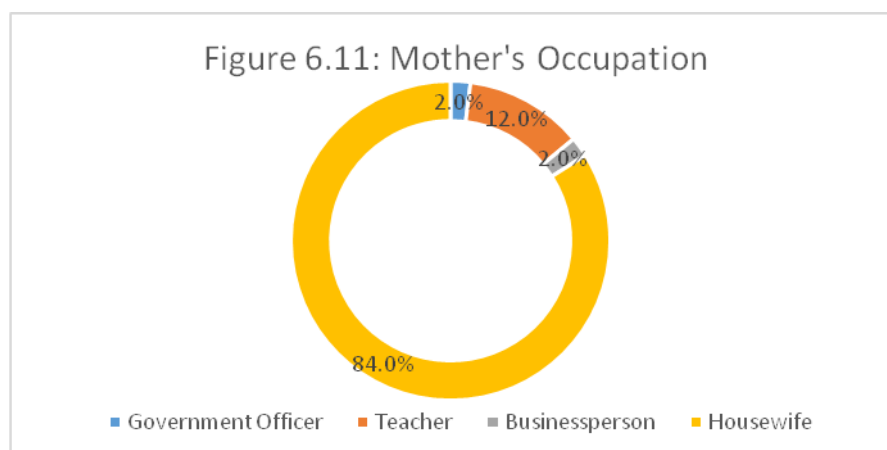
6.10 Father's Occupation



Source: *Field Survey Data, 2018*

Occupation of the father of the respondents is manifested in the figure 6.10. About one-third (32.0%) of the respondents' fathers are working as government officers. Less than one-fourth (22.0%) of the participants' fathers are businessperson. Many of them (16.0%) are farmers whereas, 12.0 percent are in teaching positions. Very few of them (6.0%) are working at private sector, 8.0% of them had died and only 4.0% retired from the service sectors. Occupation of the unmarried women civil officials are directly or indirectly influenced by the occupation of the father. Thus, the study on the father's occupation is analyzed in this segment.

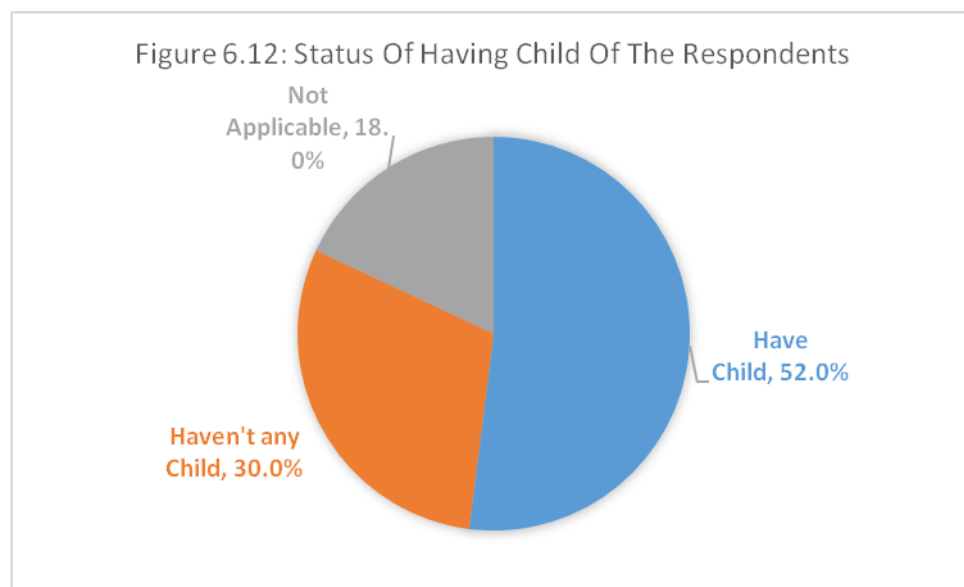
6.11 Mother's Occupation



Source: *Field Survey Data, 2018*

Occupation of the respondents' mothers is illustrated in the figure 6.11. Great majority of the respondents' mother are housewives or homemakers. Many of them (12.0%) are teachers whereas only about two percent of them are government officers and businesspersons. As of the father's and spouse's occupation, the occupation of mother of women civil servants is also an important determinant of women's occupation. Hence, the information is important to analyze based on the contexts.

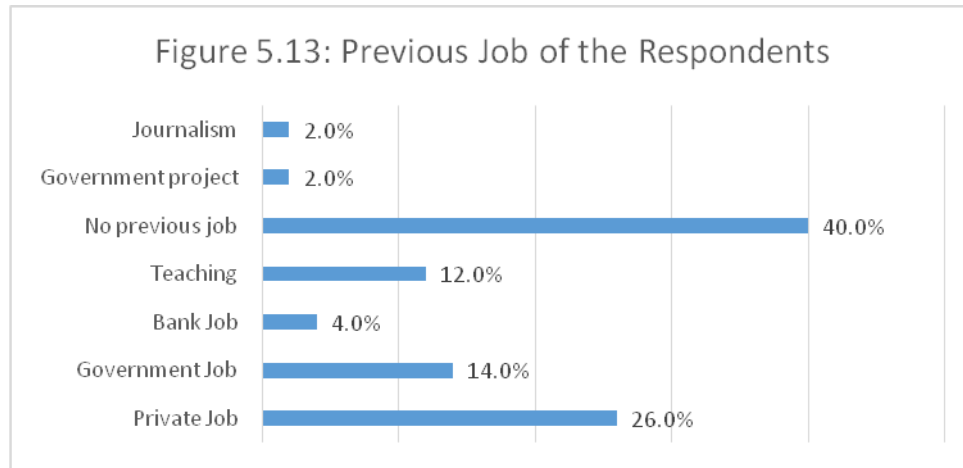
6.12 Status of Having Child of the Respondents



Source: *Field Survey Data, 2018*

Status of having child of the participants is illustrated in the figure 6.12. More than half (52.0%) of the respondents have their child. Less than one-third (30.0%) of them have not any child yet though they are married. On the other hand, this segment is not applicable for the participants of less than twenty percent (18.0%) as they have not married yet. It is perceived that having child/children during the serving period makes the women civil servants challenging. Many of women civil servants who get pregnancy during their service in field administration may affect negatively in their performance in the job and doing it well.

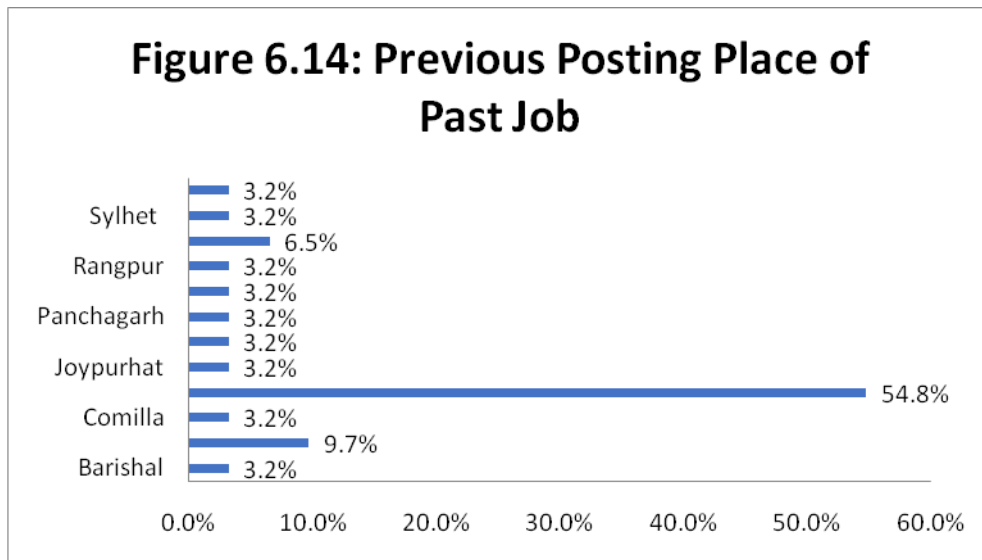
6.13 Previous Job of the Respondents



Source: *Field Survey Data, 2018*

The figure 6.13 demonstrates the previous job status of the participants to this study. Many of them (40.0%) were not in any job previously. On the other hand, those who were employed, they were mostly in private sector jobs (26.0%), some of them (14.0%) were at another government jobs whereas twelve percent of the participants were in teaching positions. Very few (4.0%) of the respondents were serving at banking sectors. Moreover, only two percent of them were working at journalism career and at government projects.

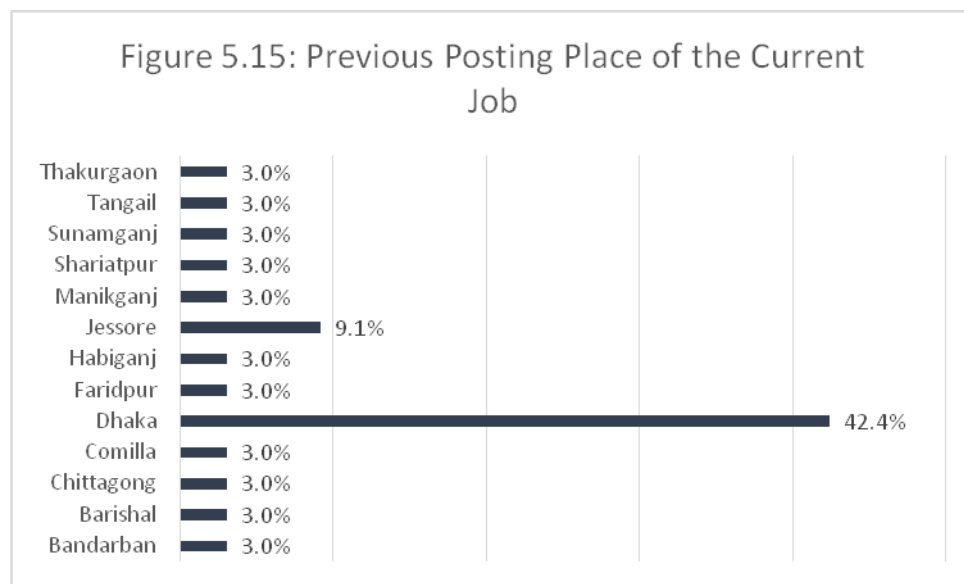
6.14 Previous Posting Place of Past Job



Source: *Field Survey Data, 2018*

The diagram 6.14 showed the previous posting places of the past jobs of the respondents in terms of the districts. This question is applicable only for those participants who have worked at any previous jobs before joining the current jobs. More than half of the participants (54.8%) of the study denoted that they were working at Dhaka at their previous jobs. Some of them (9.7%) were working at Chittagong district whereas, 6.5 percent of the participants were working at Shariatpur district. Moreover, there were representations from the respondents who were working at different districts of the country like Tangail, Sylhet, Rangpur, Rajshahi, Natore, Joypurhat, Barishal and Cumilla districts.

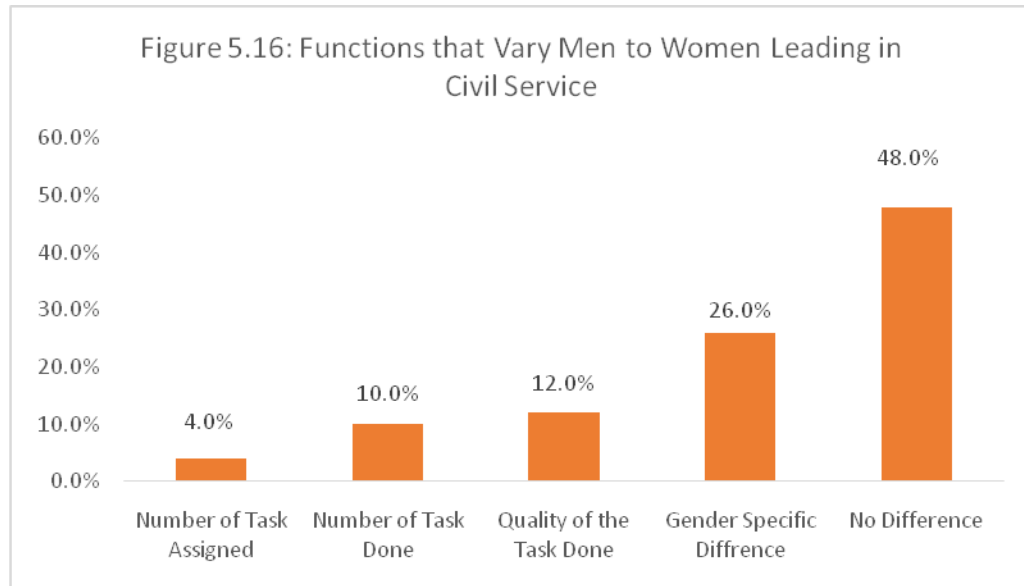
6.15 Previous Posting Place of the Current Job



Source: *Field Survey Data, 2018*

The respondents who have been working for some time at the current position or working place, the previous posting or working station are showed in the diagram 6.15. Among the respondents who have been working at the current job were mostly posted at Dhaka district (42.4%). Some of them (9.1%) were working at Jessore district. Furthermore, there are representations from the participants who were working at Thakurgaon, Tangail, Sunamganj, Manikganj, Barishal and Bandarban districts as well, only 3.0 percent at each district.

6.16 Functions that Vary Men to Women Leading in Civil Service

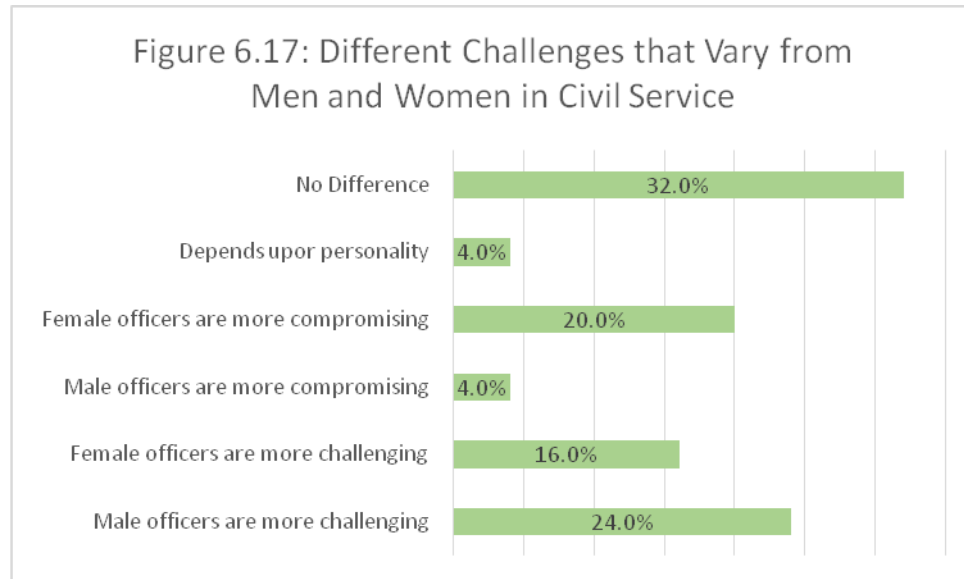


Source: *Field Survey Data, 2018*

The figure 6.16 convey the messages of the functions that vary or differ men to women leading in civil service. Among the respondents, about half (48.0%) of them reported that there is no difference in functions that may have variations in respect to gender. Simultaneously, those who noticed that there are differences and variations in functions dealing with the activities, they mostly said about basic connotations that are found in our administrative culture. More than one-fourth (26.0%) of them reported that there are some gender specific difference in service sector, some (12.0%) of them noticed about the quality of the task done by men and women differs. Few (10.0%) of the respondents said about the number of task done and very few (4.0%) of them argued about the quality of task done varies in terms of the gender.

One of the IDI respondents' also denoted that, in civil service, the functions and responsibilities don't vary based on gender. Whether the officer is male or female, s/he will be assigned in same duty. In fact, there might be differences in the way they do the functions and some intrinsic responsibilities.

6.17 Different Challenges that Vary from Men to Women in Civil Service

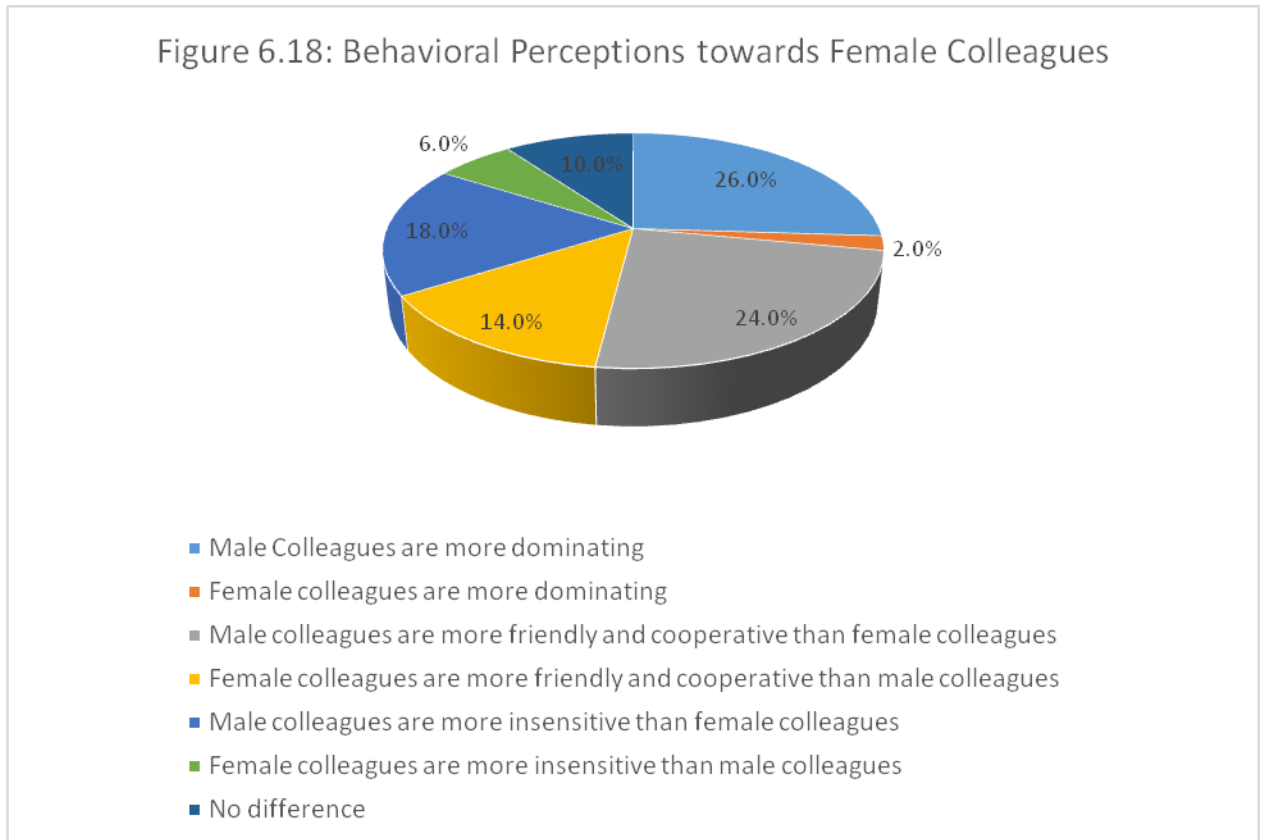


Source: *Field Survey Data, 2018*

The status of challenges that differ from men to women in civil service is elucidated in the diagram 6.17. Less than one-third (32.0%) of the participants to this study have stated that there is no difference in challenges that vary between men and women in civil service. Among the respondents who have agreed that there is found difference, less than one-fourth (24.0%) of them noticed that male officers are more challenging in dealing their services whereas, some (16.0%) of them reported that female officers are more challenging in their services. On the other hand, one-fifth (20.0%) of the attendants to the study said that female officers are more compromising in service sectors whereas study found only 4.0 percent male officers are compromising. Additionally, very few (4.0%) of the respondents argued that it depends upon personality of the officers whether it would vary in facing challenges in civil service with respect to gender.

The qualitative results show that there are some sorts of differences in the way women and men face the challenges in civil service. They argued that women civil servants have to compromise more in their service. Women officials have been facing many problems in the field administration, they articulated.

6.18 Behavioral Perceptions towards Female Colleagues



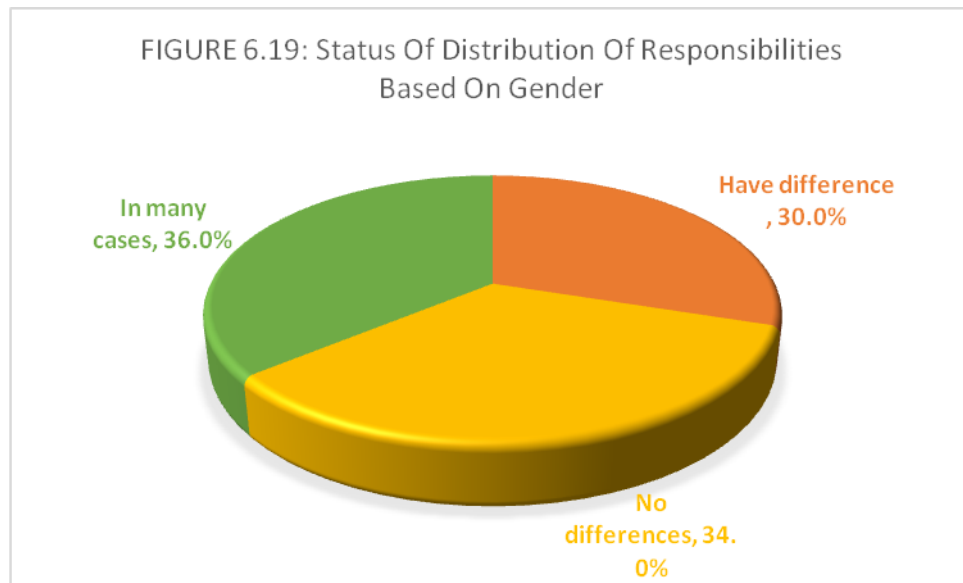
Source: *Field Survey Data, 2018*

The behavioral aspects of the colleagues towards the female colleagues in various segments are demonstrated in the figure 6.18. The differences between male and female colleagues in their behavior towards their female colleagues have no difference, which is the vote of some (10.0%) respondents. Among the participants who reported that there are differences in behavior, they mostly (24.0%) said that male colleagues are more friendly and cooperative than that of the female colleagues whereas it is about to 14.0 percent for the female colleagues.

Furthermore, more than one quarter (26.0%) of the participants reported that male colleagues are more dominating than that of the female colleagues. Simultaneously, only two percent responded that female colleagues are more dominating than that of the male colleagues. In addition, less than one-fifth

(18.0%) of the participants reported that male colleagues are more insensitive than that of the female colleagues about the female colleagues' obligations towards their children and family. Moreover, very few of them (6.0%) disagreed with the last statement made and they noticed the diverse propositions.

6.19 Status of Distribution of Responsibilities Based On Gender



Source: *Field Survey Data, 2018*

The status of the distribution of the responsibilities based on the gender i.e., the difference of the tasks allocation based on male or female induction is demonstrated in the figure 6.19. About one-third (34.0%) of the participants of the study reported that there is no difference in distribution of the responsibilities based on gender. Hence, they tried to clarify that male and female civil servants are given same tasks in their responsibilities. Among the participants who argued that there are differences in allocation of the task and responsibility, more than one-third (36.0%) strongly argued that there are differences in task distribution based on gender in many cases whereas only thirty percent (30%) slightly said there are found differences in the distribution of the services based on the gender orientation.

An IDI attendant opined that Bangladesh Civil Service is designed for both male and female civil servants and there is no particular line of demarcation where a female officer will be assigned and where not. In fact, sometimes, it is shown that the women officers have been posted in such a field where she can be best suited for and give her full efforts to serve the country.

6.19.1 Main Differences in Distribution of Responsibilities based on Gender

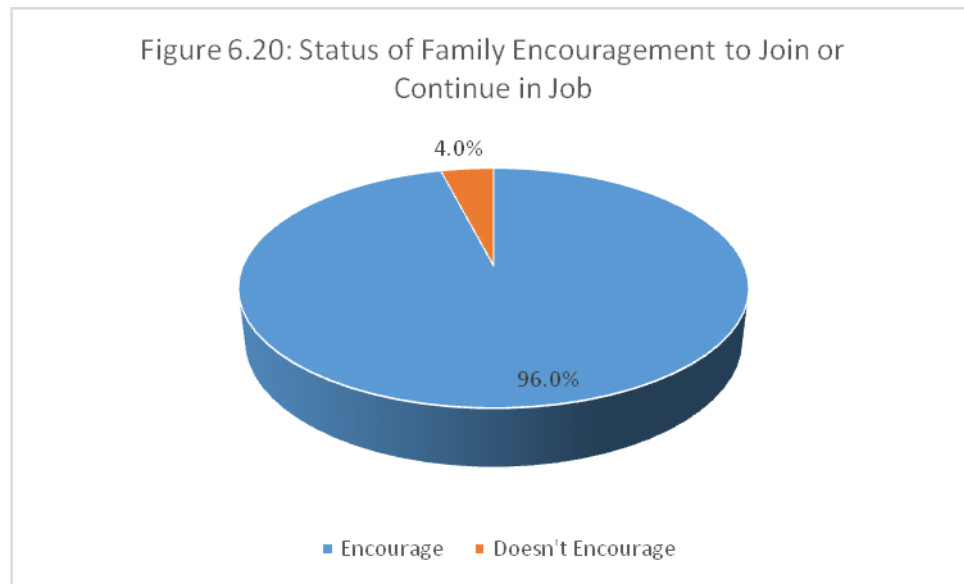
Among the respondents those who reported that there are differences in distribution of the responsibilities based on gender or sex orientation of the officers, they have portrayed a good number of the differences in their opinions. Some of the differences are elucidated below:

- Preference of male to female in rewarding task opportunity.
- Outside/field trip is rarely possible for women;
- For financial activities, males get the priority;
- Women are considered less energetic than men.
- Higher authority prefers male officers, because they think women give more time on their family and they ignore duty, they don't carry the workload.
- Male are provided with comparatively riskier and tougher tasks
- Male colleagues are used to take more pressure and stress as well as challenges
- Male officers are the choice of the authority for taking quick decision, eviction activities, handling political matters and night duty as well.
- Some typical tasks are assigned to the females.
- Sometimes authority thinks that female cannot handle the critical issues.
- The prestigious, beneficial and promising work is distributed to the male colleagues.

Though, above mentioned responsibilities are found as a connotation of difference of services in the BCS found from the survey data, the qualitative information is contrasting these. The IDI respondents denoted that women and

men civil servants have no difference in responsibilities and duties. In fact, they have to work under pressure in the field while their family is far alone from their service stations.

6.20 Status of Family Encouragement to Join or Continue in Job

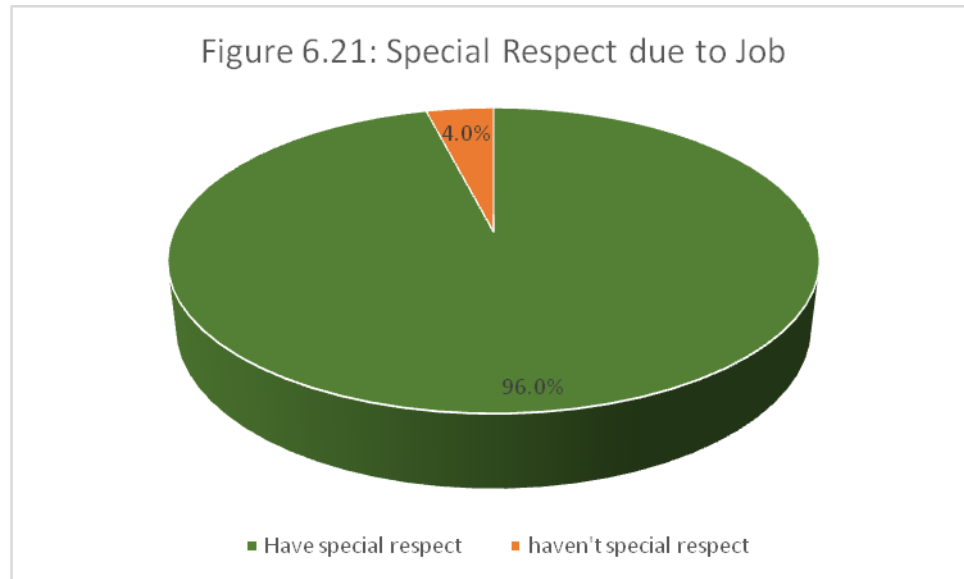


Source: *Field Survey Data, 2018*

The diagram 6.20 exhibits the status of the family whether it encourages the respondents to join the civil service or to continue in the service who have already joined in the service. Almost all (96.0%) of the participants of the study reported that their family have encouraged to join and/or continue in the job. Simultaneously, a very few of the respondents (4.0%) reported that their family does not encourage or motivate to join or to continue in the job.

It is observed from the qualitative information gathered for the study that, there is hardly a family which does not permit and support their daughter to serve in BCS while this is a lucrative and prestigious for all. Thus, if anybody get the recommendation and get appointed by the authority, their family must support her to the work in the service.

6.21 Special Respect due to Job

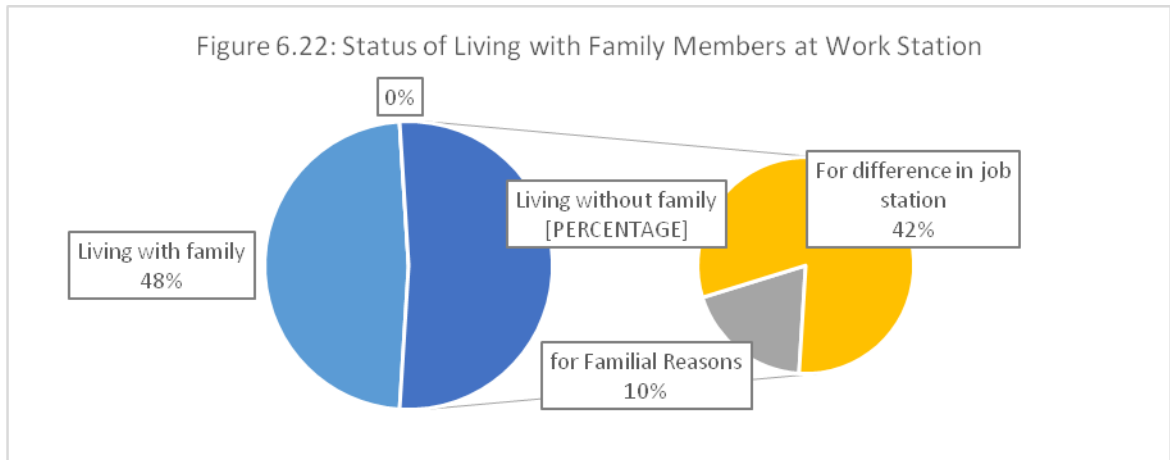


Source: *Field Survey Data, 2018*

The diagram 6.21 showed the status of the special respect of the respondents' family members towards the respondents due to the job or involvement in the civil service. Almost all of the participants agreed to this segment that their family members' have a special respect towards the respondents due to their involvement in the job. Simultaneously, only very few (4.0%) of them reported that there is no special respect due to their job involvement.

One of the IDI respondents also opined in this regard that being appointed in BCS is a prestigious accomplishment. So, the respect is an obvious matter for all who get appointment as a civil servant. Whether male or female, the family members show special respect to them for their position.

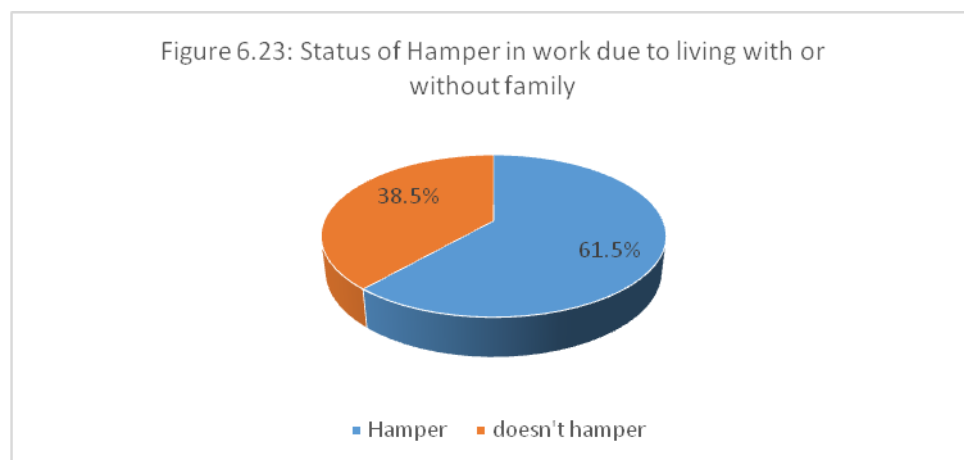
6.22 Status of Living with Family Members at Work Station



Source: *Field Survey Data, 2018*

The respondents' status of living with or without family members in the work station is portrayed in the figure 6.22. Less than half (48.0%) of the participants said that they are currently living with the family or family members at the work station or nearby the service point. Simultaneously, more than half of the participants (52.0%) reported that they are currently living without family members at the service station. Among the attendants who have reported that they are living without family members, most of them (42.0%) argued that is due to the difference in job or far away from the home and service center. The rest of them (10.0%) noticed about the familial matter for which they are living without family members.

6.23 Status of Hamper in work due to living with or without Family

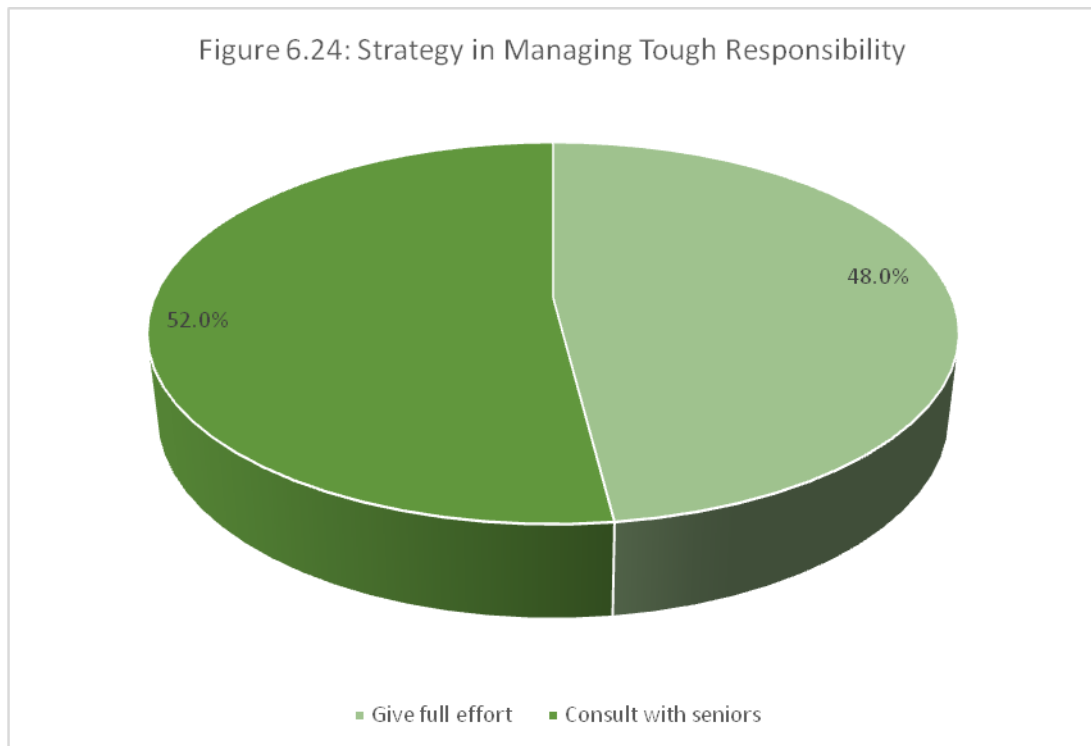


Source: *Field Survey Data, 2018*

The status of disturbance in service delivery of the respondents due to the living status with or without family members is denoted in the chart 6.23. Majority (61.5%) of the respondents stated that the matter induced with the living with or without family hamper their performance in service delivery. On the other hand, less than forty percent (38.5%) of the respondents does not agree with the statement. They just argued that, it has no impact on work or performance whether we are living with or without family members.

The qualitative study also reveals that if a woman stays alone in workstation, her performance and work conditions must hamper by anyway. These disturbance may have many dimensions and connotations. But, without any family members, working in a remote area is challenging for female civil servants which have a negative effect on job.

6.24 Strategy in Managing Tough Responsibility

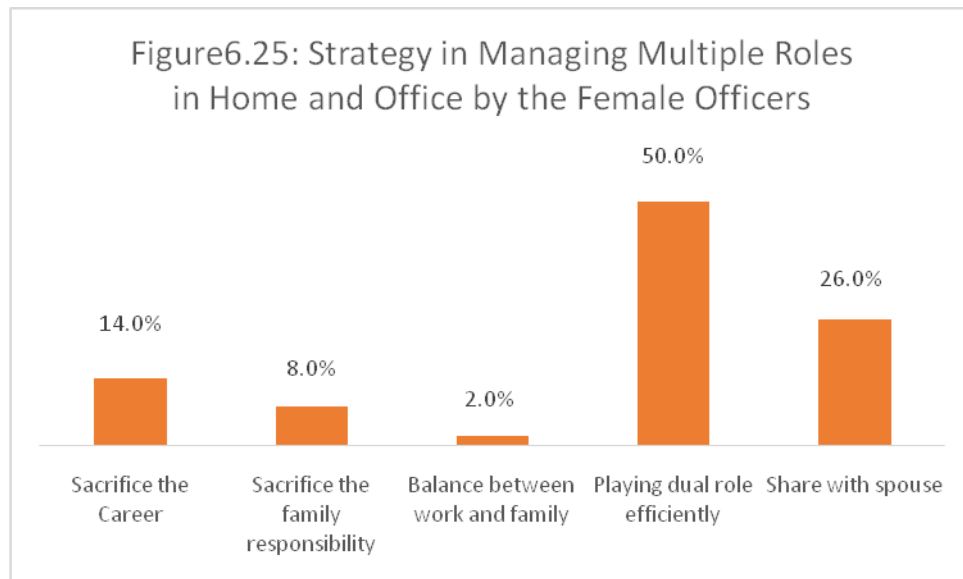


Source: *Field Survey Data, 2018*

When the respondents have to manage or tackle up the tough responsibility assigned by the authority, the strategy they used to manage is described in the diagram 6.24. Less than half (48.0%) of the participants to the study said that they used to consult with the senior officers in their respective service for managing the diverse and tough responsibilities. Moreover, more than half (52.0%) of the respondents reported that they used to give full effort and concentration on that particular tasks assigned which is perceived to be tough responsibility.

The qualitative data also denotes that female officials have to face many unexpected situations. Managing those challenging situations is tough to them. In many times, they have to consult with other senior officials either they are male or female. Sometimes, these women have to give their full efforts to solve the problem and overcome the tough situations. Now and then the working women fall into dilemma.

6.25 Strategy in Managing Multiple Roles in Home and Office by the Female Officers

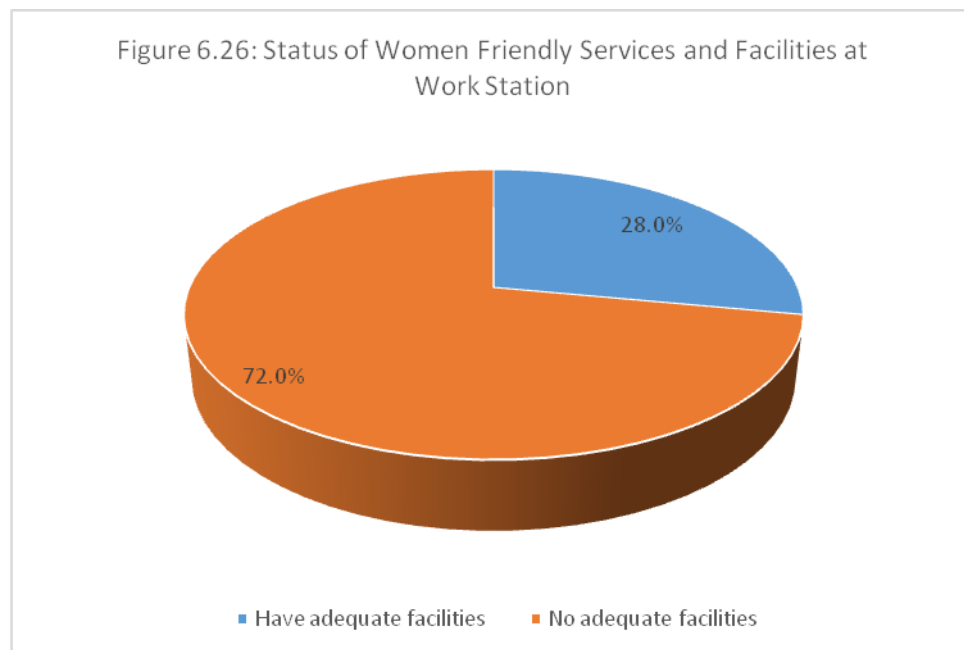


Source: *Field Survey Data, 2018*

The strategy in managing the multiple roles in home and office by the female officials are described in the figure 6.25. Women of Bangladesh Public Administration have to play dual role both in the houses and in the offices which creates double burden on them. In this situation, some of the women officers sacrifice their career. One of the respondents said that she refused to take promotion as an UNO. Because, after promotion she had to go another Upazila but she had a little baby which restricted her to move anywhere of the country. It will have serious implication in her carrier. Half (50.0%) of the respondents answered that women are playing dual role efficiently, 26% answered that share with spouse, 14.0% answered women sacrifices their career, 8.0% answered that women sacrifices the family responsibilities.

This is always difficult for female officials to manage the multiple role in home and office. In fact, the qualitative study also reveals that they use different strategies for managing these roles. Most of the cases they had to play the dual role which make their life tougher.

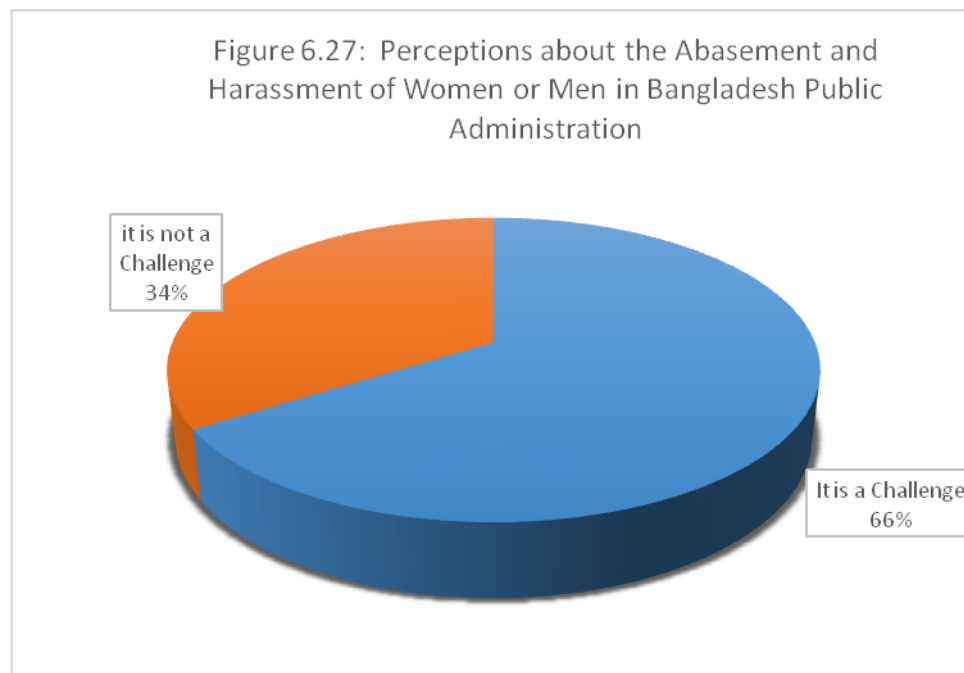
6.26 Status of Women Friendly Services and Facilities at Work Station



Source: *Field Survey Data, 2018*

The status of women friendly services and facilities at work station for the female official are elucidated in the figure 6.26. Majority (72.0%) of the respondents reported that there is no adequate female friendly service and facilities like day care centers, separate washroom, amiable working atmosphere for the female officials at their working station. On the other hand, more than one-fourth (28.0%) of them reported that there are enough facilities for the women in their service station. They also agreed that absence of Day care centre; separate washroom affects their performance negatively. One of the respondents said that during working hour she thinks about her child because a maid servant takes care of her child. If there were day care centre she can give full concentration on her duties. In many DC Offices there is no separate wash room for the women Assistant Commissioners.

6.27 Perceptions about the Abasement and Harassment of Women or Men in Bangladesh Public Administration

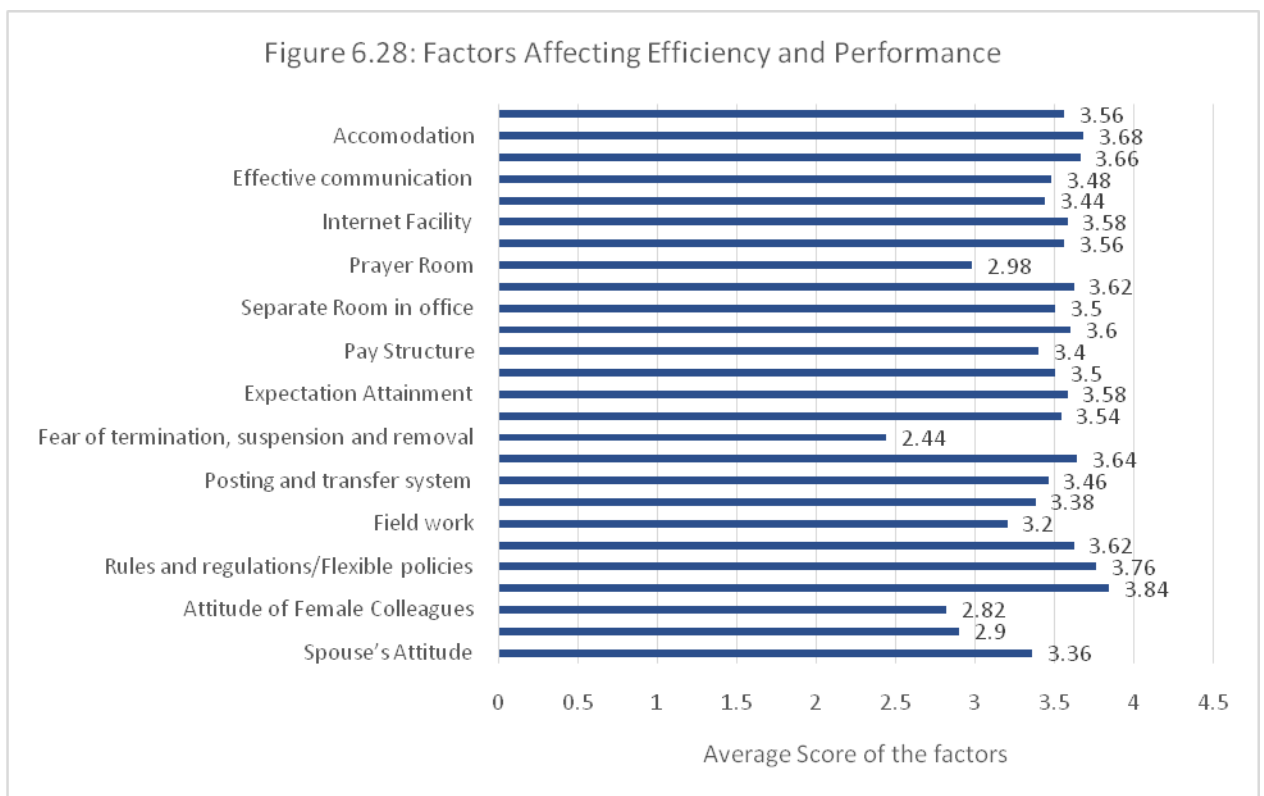


Source: *Field Survey Data, 2018*

Perceptions of the respondents about the abasement and harassment for the women as well as men in the Bangladesh Public Administration is shown in the figure

6.27. Majority of the respondents (66.0%) there is a challenge and found the abuse or the trace of the harassment for both of the male and female officials in their service station. In addition, more than one-third (34.0%) of the participants to the survey reported that it is not a challenge in BCS. One of the Assistant Commissioners said about her bad experience. Women officers in field level have to face some unwanted situations. Though the attitudes towards women have changed, some respondent are treated as women by Local people.

6.28 Factors Affecting Efficiency and Performance



Source: *Field Survey Data, 2018*

There are lots of factors that directly or indirectly affect the efficiency and performance of the civil servants in their services. The figure 6.28 portrayed the factors affecting the efficiency and performance of them. The main factors that have a direct influence of the efficiency of the service giving and performance are rules and regulations and flexible policies, effective communications, pay

structure, posting and transfer systems, attitude of the female colleagues, separate room in the office. The other factors that have to some extents influence of the efficiency and performance are spouse's attitude, field work, prayer room, internal facilities and accommodation. The factor which have least influence on the performance is fear of termination from the job, suspension, and removal from the services.

6.29 Selected Challenges that Faced by the Respondents

Though the civil servants face many challenges in their service by both of the male and female officials, followings are some of the prioritized and selected challenges they face in the service sectors:

6.29.1 Maintaining Dual Responsibilities in Household and Office

Female officials have to maintain dual responsibilities; they have to look after their family and take care of the child and elderly persons as well as the official duties also at the same way. These dual responsibilities hamper their creativity and performance and lead them some sorts of tougher situations. One of the IDI respondents opined that though male and female officials are being assigned for same duties to perform but female have another world that have to maintain at a time, e. i., the family.

6.29.2 Overtime Duty is Difficult for Women

It is a common nature in Bangladesh Public Administration that officials have to work extra hours after their scheduled official time. This is not such kind of laborious but assigning in late hour duty is too much difficult for women civil servants in Bangladesh Public Administration.

6.29.3 Lack of Cooperation from the Family

Many of the women civil servants who have to serve in both family and office, have opined that, sometimes, they do not have any momentum supports from the family. Their family members do not cooperate in their service as they need the supports from them.

6.29.4 Political Pressure

Sometimes, women civil servants fall in trouble for local political pressures. Women are perceived to be physically and mentally weak and supposed to be the target of the political powers. Thus, political leadership do make their agenda achieved by women civil servants.

6.29.5 Lack of Proper Cooperation from the Male Colleagues

The system is designed for equal responsibilities and duties to be performed in Bangladesh civil service for both male and female officials. In fact, female civil servants need some sorts of cooperation from their male colleagues in many times. But, they noticed that they don't get enough supports from their male colleagues.

6.29.6 Stability of the Tenure of Service at Workstation

When a person has been serving for a long time in a specific workstation, he or she may have the opportunity to better understand about the context and serve strategically. Though, Bangladesh civil service is designed for the transfer and promotion for better output and reducing the corruption by the civil servants. In fact, this type of frequent transfer hampers the performance of women civil servants and make them tough to cope up with the new environment.

6.29.7 Lack of Adequate Facilities for Women

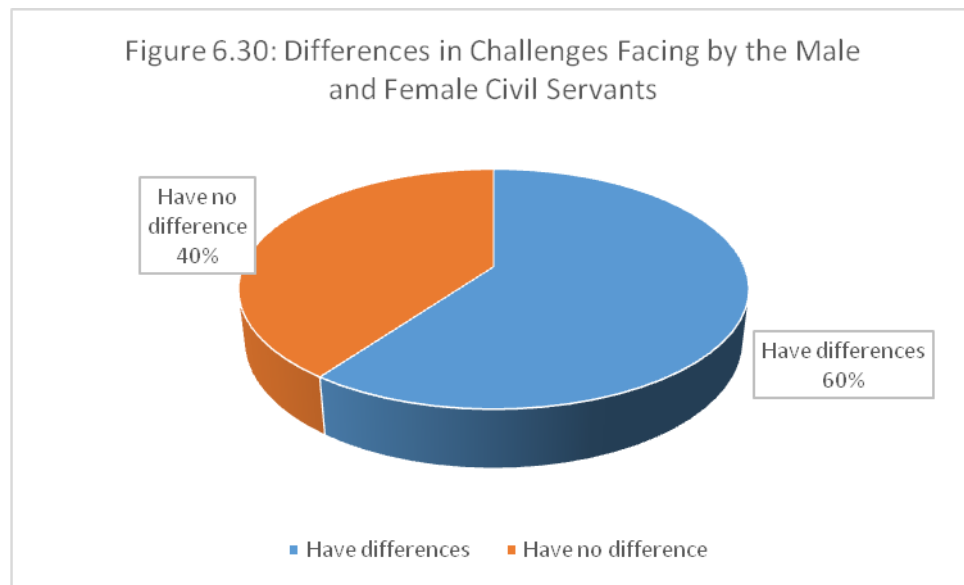
Women need some special facilities in their workplace. But, in our country, it's tough to get any standard and adequate facility developed for the women civil servants in Bangladesh. Day care center is a must for new-born baby of the women civil servants and their care giving opportunity in home and office is important which is not found in the current study. The study revealed that for a woman if there is no support to take care her child it is difficult to concentrate at office.

There are many other challenges face by women civil service which are listed below:

- As a woman, maternal time is crucial and challenging.
- Field work and tour are also sometimes difficult to manage.
- Excessive rules and regulation.
- Harassment in workplace.
- Work place environment and service politics.
- Risk in mobile court.
- Safety issues while a woman have to move anywhere in anytime.

Although the qualitative data also revealed mostly the similar in information, the context they explain is same. Thus, this is validated that there are many challenges working in the field and central administration of Bangladesh by male or female civil servant.

6.30 Differences in Challenges Facing by the Male and Female Civil Servants



Source: *Field Survey Data, 2018*

The differences in challenges facing by the male and female civil servants in the different work station like secretariat, Ministry, Division, department or at field administration are indicated in the figure 6.30. Majority of the participants to the survey denoted that there are differences in challenges facing by the male and

female civil servants in their service centers. Simultaneously, two-fifths (40.0%) of them reported that there is no difference based on the gender orientation in facing the challenges in their work station.

One of the IDI respondents also opined that there are found huge differences in between challenges face by a female and male officer in BCS though their roles and responsibilities are defined same and distributed equally. Women civil servants have to face many diverse and challenging problems in their service period.

6.30.1 Main Challenges Facing by the Male and Female Civil Servants

Now, those who reported that there is found the differences and variations in challenges facing by the male and female officials in their service station due to the gender indication, they mostly said about some of the basic administrative culture in respect to the gender induction. The followings are some of the variations in challenges facing differently by the respondents.

6.30.1.1 Limited Facilities in Field Offices

Both of the male and female officials agreed that the facilities in the field administration are limited and fewer than that of the central administration. The adequate room facility at the field offices and service station is not up to the mark of their job responsibilities.

6.30.1.2 Senior Officers' Dominating Role

Seniors generally dominates junior officers which make them psychologically vulnerable and make them discomfort to work smoothly.

6.30.1.3 Unequal Distribution of Responsibilities

The study reveals that the responsibilities in field and central administration are being distributed unequally. The field officials have to play more challenging roles and their job is riskier than that of central administration.

6.30.1.4 Gender Biased Posting and Work Distribution

Many of the respondents noticed that there is an unequal treatment in defining the job responsibilities among the male and female officials.

The study also revealed some other challenges faced by the respondents in their service tenure:

- Fulfilling unusual wants and needs of higher authority
- Distance of work station from home town.
- Not fixed work hour/extra work hour
- Political pressure is more in field

In fact, these challenges vary between men and women as well as according to their place of posting; central or field administration which may not actually separable.

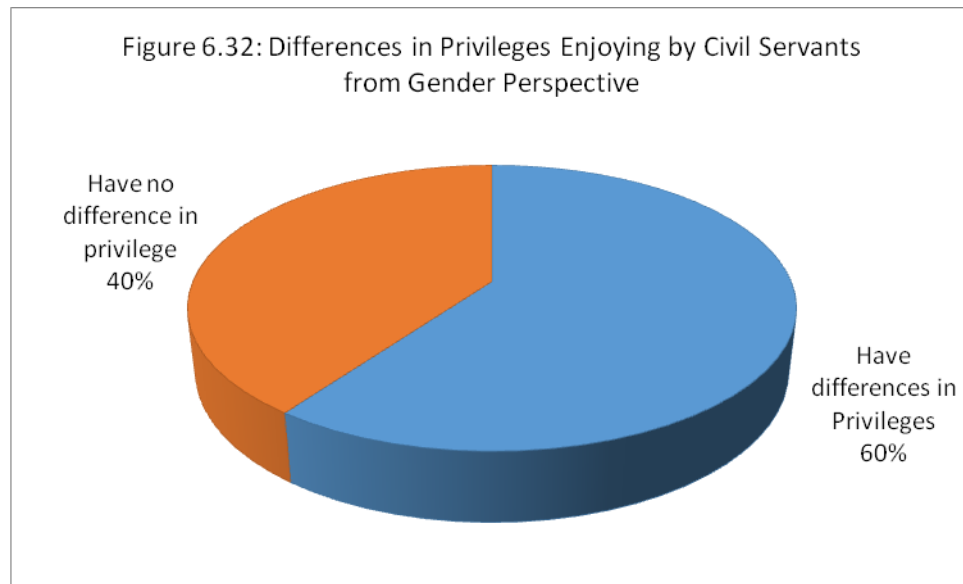
6.31 Differences between the Challenges Faced by Female Officials in Field and Central Administration: Reasons and Consequences

In the previous diagrams, we have found that there are many challenges that vary among men to women and also vary between central to field administration. The survey results found that challenges which female officials face in the field and central administration have many reasons and diverse consequences also which a female civil servant has to expose. Our qualitative study also revealed the similar information that the women civil servants have to face different situations in the field and central administration.

One of the IDI respondents opined that the context varies in terms of location of service. Women who work in the field have to face many challenges and problems like tough duty, risky post and field visits. These happen due to the structure and design of our administration which have been developed for long time and also for our social and cultural contexts. Thus, they (women civil servants) have nothing to do except accepting and facing those challenges

boldly. The interviewee also agreed that these diverse challenges have many consequences which have a short and long term effects on them including inefficiency on performance, increasing tension, disturbance in family and social life and negative effects on public administration as a whole.

6.32 Differences in Privileges Enjoying by Civil Servants from Gender Perspective



Source: *Field Survey Data, 2018*

The differences or variations in the facilities and privileges enjoying by the civil servants in the ministry, divisions, departments or in the field level due to their gender orientation is portrayed in the figure 6.32. Majority of the participants of the study denoted that there are variations and anomalies in the facilities and privileges enjoying by the civil servants in their service centers due to the gender specification. For more clarification, the facilities and privileges varies male to female officers in the service centers. Moreover, two-fifths (40.0%) of the participants to the survey denied this statement and they argued that there is no difference and variation in the facilities and privileges enjoyed by the male or female officers.

6.32.1 Differences between Privileges in Central and Field Administration Enjoyed by Women Officials: Reasons and Consequences

In the previous diagram, it was shown that there are many privileges which are enjoyed unequally by women civil servants in central and field administration of Bangladesh. Some reasons of getting those privileges and of the consequences are as follow:

Table 11: Differences between Privileges in Central and Field Administration Enjoyed by Women Officials: Reasons and Consequences

| SI No. | Differences between Privileges in Central and Field Administration | Reasons of such Privileges | The Consequences of such Privileges |
|--------|---|--|---|
| 1. | Officers in central administration get updated information quickly. | Because they stay in centre and all facilities are centralized | Field officers think that they are depriving and it affects their performance negatively |
| 2. | Officers in central administration enjoy more facilities in terms of social security, education, housing and infrastructure | Job nature and centralization of the country | Most of the officers irrespective of sex want to stay in Dhaka or capital to enjoy the extra benefits |
| 3. | Women officers of centre can leave office at scheduled time which is rare in field administration | Job nature | Female officers in field administration have to take more stress |
| 4. | Privileges on foreign tour, seminar, workshop etc. | All are managed centrally | Field officers become demoralized. |
| 5. | Field officers enjoy more privileges in exercising administrative and executive power. | Field administration is largely entitled to enforce the administrative and executive power | Female officers are encouraged to join field administration. |
| 6. | Officers in Central administration can participate in policy formulation but female officers in field administration cannot participate in female friendly policy formulation | Policies are formulated in central administration. | Women are still neglected in national policy. |

Source: *Field Survey Data, 2018*

Above mentioned table 5.6 reflects the differences between the privileges are being enjoyed by women civil servants in field and central administration. Many of these privileges are based on the structure, nature and context of the administration. It was perceived that those who work in the central administration can get the most lucrative privileges as they are mostly connected and involved in. In fact, getting the privileges in the field and central administration have some reasons also. If somebody gets the privileges in their interest or do not get, they have been influenced and dealt with some consequences also either positively or negatively. Thus, it is proved that the privileges differ from central to field administration in Bangladesh.

Moreover, the qualitative study also revealed that there are disparities in the privileges enjoyed by women civil servants working field and central administration. Though most of the IDI respondents agreed that there is difference in between the officers of filed and central administration in getting and enjoying the privileges as well the reasons and consequences vary across the administration and place, they have given the mixed opinion on what happens in the distribution and enjoyment of privileges as of the reasons and consequences also. They tried to denote that women who work in the field administration can face some challenges in their service but they can get extra privileges in promotion, posting and foreign tour. In fact, one of the respondents also disagreed with these connotations and she told that women who work in the central administration get many privileges as they are connected with the center and most of the information is disseminated easily and quickly to them.

In fact, another IDI respondent opined that women who serve in the field administration get the privileges and priorities in rewards posting and get promotion in early. Also they grow themselves as committed and experienced civil servants as they work in the field administration. The reasons behind these privileges depend on the skills and expertise they earn from the field. Consequently, they get the most priority in higher education abroad and special trainings.

Case Study: 01

Mrs. ZarinTasnim (Pseudonym) is a Senior Assistant Commissioner. She gets one hour for launch break. She has a child of one-year-old. In the launch break she has to go home to feed her child. Within one hour she has to take launch, complete her prayer, feed her child, clean her child. It takes 40 minutes to feed her child. But time is limited. Most of the time she can't take launch and feels very tired during working hour. In working hour, she thinks about her child, which hampers her work. She tries to go home as early as possible for her child. This problem occurs for the absence of baby day care Centre in her office. After returning home she has to do the household activities. It is difficult for her to play the dual role efficiently. Her husband is also a Senior Assistant Commissioner. But he is free from such kind of pressure. He can give full efforts in his job.

Case Study: 02

Mrs. Samira Sabnam (Pseudonym) an Assistant Commissioner. One day she was doing her duties on mobile court. During playing her duty, one of the local journalists teased her calling helpless woman. After informing the higher authority the journalist was punished. She said that the journalist was punished in later, but she was insulted in front of many people which can't return back. In many cases, the higher authority thinks that women are not capable of doing the challenging jobs and women are given the desk job.

CHAPTER-VII

RECOMMENDATIONS

AND

CONCLUSION

Discussion Points

- ❖ Recommendation
- ❖ Conclusion

7.1 Recommendations

Based on the analysis of data and information data that are found from the study as well as based on the respondents' observations and discussions, I have developed some of the recommendations for the concerned authority by which the disparities in the field and central administration that are faced by women civil servants in Bangladesh can be solved. Following attempts can be taken in short-term and long run initiatives by different stakeholders from family to government and many other consortiums for eradicating the problems of women civil servants in central and field administration of the country:

- Family support is very much important for female civil servants.
- Working environment should be more female oriented and women friendly.
- Day care Centre is very much important.
- Wash room and prayer room facilities is needed.
- Maternity leave should be extended.
- Posting place should be the nearest district from one's home district.
- Need more sensitization in civil service.
- Changing the mentality of all- (field- level officers and central working ones)
- Eliminate inter cadre discrimination.
- Providing better logistics and perquisites in the field level
- Reducing workload and maintaining strict office hours for both men and women,
- Providing facilities like separate washroom and adequate transportation for women. Logistic support should be increased specially for women. At the same time housing facilities should be provided at the very beginning level. Priorities should be given in case of posting area.
- Attitude towards female officers should be changed by the male officers. To change male's attitude, some inspirational training should be provided.
- Spouse should be more helpful.
- Facilities between central and field administration should be redesigned.

- Women should be appreciated for doing their dual job efficiently both in office and home.
- Ensure safe and secured working environment.
- To place right person at right place assessing the strengths.
- There must be synchronization between field and ministry/department /division level.
- Making women friendly rules and regulations.
- Ensuring Performance based rewarding system in the administration.
- Ensuring gender equality in every sector to improve the situation of women in Bangladesh public administration
- Smooth and equal promotion for all cadres
- Same posting place with spouse.

Taking above mentioned initiatives by the different stakeholders in family and organization level can surely decrease the problems and challenges faced by women civil servants in Bangladesh. Without taking a long run, comprehensive and master plan, the problems of women civil servants could not be solved efficiently and effectively. Government should take necessary measures as policy formulation, programs and projects. Ensuring the gender equality through women's empowerment in multi-sectors; social, economic and political arena are important.

7.2 Conclusion

It was found in the study that the both of the women civil servants working in the Central and field administration face certain problems. The underlying social, administrative and familial factors cause these problems. But the situation of the women working in the field is inferior to the Centre. The major problems facing by the women civil servants in field are; lack of security, inadequate housing facility, and dual responsibility of job and household chores, uncongenial working environment and family interference in the profession. The inequality between male and female representation in public administration is wide.

The situation of the women in the field level is very worse. The women working in the field are in detrimental position compared to their male colleagues as well as compared to the officials of head offices. Both organized and attitudinal constraints are faced by women in Bangladesh to enter and make career in the Public Administration. The role of female officials in policy formulation or in influencing the policy is very poor; because of the females belong to the lower position in the hierarchy. Without the participation of women in the decision making of the civil service, women are most likely to be sidetracked in the male dominated bureaucracy.

There are some common barriers that seriously restrain women in the Public Administration of Bangladesh from carrying out duties impulsively. The problems regularly disturb their performances. The reasons behind most of the problems they face are: male domination, patriarchal mentality and perceived lower social status for women. Other problems are related to traditional values, lack of education among people, lack of security, especially for women in the society and underdevelopment of the country. Consequences of those problems in their life are very serious. These range from reduced performance, mental and physical stress, negative effect on children, disturbance in family life, impaired career development and weakened initiative and innovativeness.

In order to create a gender sensitive and enable working environment, and a level playing field for all citizens of a country on the ground of sex identity, necessary effective measures should be taken by government and concerned stakeholders simultaneously. The experiences and lessons learnt from the study reveals that the Constitutional and legal mandates, national policies, strategies and plans, and quota reservation for women etc., which are known as safeguards for women, cannot ensure equal and equitable employment opportunity and working environment for women. Locally suitable policies, actions and a social movement leading towards creating a gender sensitive environment and enable environment for women, will in fact, lead to improve women's representation in the Public Administration of Bangladesh.

References

- Ahmed, M. U., Khan, M. A. H. (2016). E-government Approaches to Facilitate the Process of Democracy in the Administration of Bangladesh: Rhetoric or Reality. In IS Sodhi (Ed.) Trends Prospects and Challenges in Asain E-Governance, Hershey, USA, IGI Global.
- Ahmed, Musleh Uddin (2014) Development Administration in Bangladesh: Concepts and Issue 3rd Edition, Dhaka: RRS Publication.
- Alam, Quamrul and Teicher, Julian , (2012) “The State of Governance in Bangladesh: THE Capture of Stare Institutions” South Asia: Journal of South Asian Studies, DOI: 10.1080/ 00856401.2012.702723
- Amin, M. A., Mojumdar, M. M. H. (2018). Digital Bangladesh Through E-governance: Challenges and Opportunities for Gender Equality and Women’s Empowerment. *Journal of Public Administration*, 1(4).
- Aminuzzaman, S. M. (1991). *Introduction to Social Research*. Bangladesh publishers.
- Bangladesh, G. o. (2018). National Women Development Policy, 2011. Dhaka, Bangladesh. Retrieved December 15, 2018, from <https://www.unescogym.org/wp-content/uploads/2017/05/Bangladesh-National-Women-Policy-2011English.pdf>
- Bennett, R. (1983). *Management research*. OIT.
- Bilkis, M. (2012). Motivation and De-Motivation of Female Civil Servants: A Study On Bangladesh Civil Service Administration Cadre. *MPPG, North South University, Dhaka, Bangladesh*.

BPSC. (2011), Bangladesh Public Service Commission, Ministry of Public Administration, Government of People's Republic of Bangladesh, retrieved on 15 December, 2018 Retrieved from http://www.bpsc.gov.bd/site/view/annual_reports/

Çağatay, N., Grown, C., & Santiago, A. (1986). The Nairobi Women's Conference: Toward a Global Feminism? *Feminist Studies*, 12(2), 401-412.

Chowdhury, M.A. (1969). The Civil Service of Pakistan. Dhaka: National Institute of Public Administration.

Commission, P. (2010). Perspective Plan of Bangladesh (2010-2021): Making Vision 2021 a Reality. Dhaka, Bangladesh. Retrieved December 15, 2018, from <http://www.plancomm.gov.bd/perspective-plan/>

Commission, P. (2016). The Seventh Five Year Plan. Dhaka, Bangladesh. Retrieved December 15, 2018, from <http://www.plancomm.gov.bd/site/files/2eb8022b-d4fb-42e1-a67d-67bccabd8fe9/%E0%A6%B8%E0%A6%AA%E0%A7%8D%E0%A6%A4%E0%A6%AE%E0%A6%AA%E0%A6%9E%E0%A7%8D%E0%A6%9A%E0%A6%AC%E0%A6%BE%E0%A6%B0%E0%A7%8D%E0%A6%B7%E0%A6%BF%E0%A6%95%E0%A6%AA%E0%A6%B0%E0%A6%BF%E0%A6%>

Government of Bangladesh. (1996). The Constitution of the People's Republic of Bangladesh.

Griggs, D., Stafford-Smith, M., Gaffney, O., Rockström, J., Öhman, M.C., Shyamsundar, P., & Noble, I. (2013). Policy: Sustainable development goals for people and planet. *Nature*, 495(7441), 305.

- Grindle, M. S. (2004). Good enough governance: poverty reduction and reform in developing countries. *Governance*, 17(4), 525-548.
- Hofstede, G. (2010). Geert hofstede. *National cultural dimensions*.
- Hoque, A. K. M. H. and Bala, H. (1985), *Women in Bangladesh Civil Service*, Bangladesh Journal of Public Administration, BPATC, Savar.
- Jahan, M. O. M. T. A. Z. (2007). Gender mainstreaming in Bangladesh civil service: Prospects and constraints. *Asian Affairs*, 29(1), 41-72.
- Jahan, R. (2010). Problems of working at the field level: A study of women civil servants of Bangladesh. Dhaka, Bangladesh. Retrieved December 15, 2018, from http://www.mppgnsu.org/attachments/119_Rawnak_Women%20Civil%20Servants.pdf
- Karim, M. R. (2008, July). Women in Bangladesh civil service: Vulnerability and challenges. In *12th World Congress of Rural Sociology, Goyang, KR* (pp. 6-11).
- Khair, R., Haque, M. S., & Mukta, A. R. (2017). Gender and Representation of Women in Bangladesh Civil Service: An Empirical Analysis of 'Glass Ceiling' Effect.
- Labony, R. A. (2013). *Women representation in top management of civil service in Bangladesh* (Doctoral dissertation, BRAC University).
- Mahtab, N. (1995). Women in Bangladesh Civil Service Cadres (1972-1986). *Women in politics and bureaucracy*, 86-99.
- Mahtab, N. (2007). *Women in Bangladesh: From inequality to empowerment*. AH Development Publishing House.

- MoPA. (2011), Ministry of Public Administration, Government of People's Republic of Bangladesh, retrieved on 15 December, 2018 Retrieved from <http://www.mopa.gov.bd/en>
- MoPA. (2018). *Ministry of Public Administration, People's Republic of Bangladesh*. Retrieved December 15, 2018, from <http://www.mopa.gov.bd/en>
- Nations, U. (2004). People's Republic of Bangladesh: Public Administration Country Profile. USA. Retrieved December 15, 2018, from <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan023229.pdf>
- Planning Commission. (2015). Seventh Five-Year Plan FY2016-FY2020: Accelerating growth, empowering citizens. *Final version, Planning Commission, Bangladesh Government*.
- Provat, A. H. (2015). Glass Ceiling in Bangladesh civil service—Causes and Effects. Dhaka, Bangladesh. Retrieved December 15, 2018, from Glass Ceiling in Bangladesh civil service—Causes and Effects
- Sultana, F. N., & Ferdous, J. (2017). Women Elites (Civil Service) in Bangladesh: A Governance Paradox. *Society & Change*, 11(1).
- Sultana, F. N., & Ferdous, J. (2017). Women Elites (Civil Service) in Bangladesh: A Governance Paradox. *Society & Change*, 11(1).
- Sumi, N. J. (2015). Work-Life Balance: Study on Female Civil Servants in Urban Areas of Bangladesh.
- UNDP. (2012). Gender Equality and Women's Empowerment in Public Administration: Bangladesh Case. New York, USA. Retrieved December 15, 2018, from

<http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Women-s%20Empowerment/BangladeshFinal%20-%20HiRes.pdf>

United Nations. General Assembly. (1979). *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women*. UN.

Zafarullah, H. (2000). Through the brick wall, and the glass ceiling: Women in the civil service in Bangladesh. *Gender, Work & Organization*, 7(3), 197-209.

Appendix-01: Questionnaire

Survey on “Women in Bangladesh Public Administration: A Comparative Study of Central & Field Administration.”

Consent Cover Letter

Dear Sir

My name is Sharmila Sayeed Mouree and I am an M.Phil. student at Department of Public Administration, University of Dhaka. For my thesis, I am conducting a study on “Women in Bangladesh Public Administration: A Comparative Study of Central & Field Administration.” Because you are a vibrant officer in Bangladesh Civil Service, I am requesting you to participate in this research study by completing the attached survey. There is no compensation for responding nor is there any known risk. In order to ensure that all information will remain confidential, I firmly assured that individual level data will not be disclosed anywhere, or in any part of the thesis, seminars or presentation. Participation is strictly voluntary and you may refuse to participate at any time. The data collected will provide useful information regarding women participation in civil service and their role in the public administration.

If you agree to participate in this survey, please answer the questions on the questionnaire as best as you can. It will take approximately thirty minutes to complete the survey. Please return the questionnaire as soon as possible to the e-mail address stated below.

If you have any questions about this survey, please feel free to contact to the numbers listed below. A requests for a summary copy of this study is always welcome, please complete the Request for Information Form attached below for a summary thesis copy.

Thank you for your assistance in this important endeavor.

Sincerely yours,

Sharmila Sayeed Mouree
Contact No. 01721063921
E-mail :moureehossen@gmail.com

Supervisor: Musleh Uddin Ahmed, PhD.
Professor, Department of Public Administration, University of Dhaka
E-mail: drmuslehua@yahoo.com;

(This request for information form is an optional part of the cover letter)

Request for Information

Please send a copy of the study results to the address listed below.

Name:

Address:

Survey

on

“Women in Bangladesh Public Administration: A Comparative Study of Central & Field Administration.”

This survey is being conducted for the fulfillment of M.Phil. in Public Administration under University of Dhaka, Dhaka-1000

Part A: Respondent's Basic Information

Please Write down details where necessary and Mark the left check box as for your answer (where applicable)

1. Designation:

2. Batch:

3. Age:

4. Home District:

5. Current place of posting:

a. Ministry/Division b. Attached Department c. Field, name of districts.....

6. Service length:

a. 1-5 years b. 6-10 years c. 11-15 years
 d. 15-20 years e. 21-25 years f. above 25

7. Last academic degree:

a. Bachelor b. Masters c. M. Phil d. Ph.D.
 e. Others

8. Academic discipline:

a. Arts b. Social science c. Science d. Business Studies
 e. Others

9. Marital Status:

a. Married b. Unmarried c. Divorced d. Separated
 e. Others

10. Spouse's Occupation (if applicable):

a. BCS Cadre Officer b. Other Govt. officials c. Teacher

- d. Private service e. Businessman f. Farmer g. Others

(pls specify)

11. Father's Occupation:

- a. BCS Cadre Officer b. Other Govt. officials c. Teacher

- d. Private service e. Businessman f. Farmer g. Others

(pls specify)

12. Mother's Occupation:

- a. BCS Cadre Officer b. Other Govt. officials c. Teacher

- d. Private service e. Businessman f. Housewife g. Others (pl specify)

13. Do you have any Child?

- a. Yes b. No

*** if the answer is "Yes", then please provide details on the following table**

| Sr. No | Age of the Children | Gender | Class read in |
|--------|---------------------|--------|---------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

14. Previous job (if any) :

- a. Private job b. Govt. job c. Teaching

- d. Not Applicable e. Others (please specify)

15. Previous posting places (Districts) in the present job:

16. Previous posting places (Districts) in the past job:

Part- B :

1. What are the main differences between men and women leaders in civil service in dealing with day to day functions?

a. Number of task assigned b. Number of task done c. quality of task done

d. Gender specific difference e. No Difference f. others (please specify.....)

2. In your experience, what are the differences between men and women leaders in civil service in dealing with challenging situation” (for example, if a political leader asks for actions which the administration should not do)

a. male officers are more challenging b. female officers are more challenging

c. male officers are more compromising d. female officers are more compromising

e. No Difference f. others (please specify.....)

3. Is there any difference between male and female colleagues in their behavior towards their female colleagues?

a. male colleagues are more dominating

b. female colleagues are more dominating

c. male colleagues are friendlier and cooperative than female colleagues

d. female colleagues are friendlier and cooperative than male colleagues

e. Male colleagues are more insensitive than the female colleagues about female colleague’s obligations towards family and children.

f. Female colleagues are more insensitive than the male colleagues about female colleague’s obligations towards family and children.

g. No Difference

4. Is there any difference between male and female colleagues in distribution of responsibilities?

- a. Yes
many cases
- b. No
- c. In

If **yes**, what are the differences? Please provide four main differences.

- a)
b)
c)
d)

5. Does your family encourage you to join or continue your job?

- a. Yes
- b. No

6. Do you think family member express a special respect to you due to your job?

- a. Yes
- b. No

7. Can you live with your family members in your work station?

- a. Yes
- b. No

If NO

7.1 Why they cannot live with you?

- a. Difference in job location/ Posting
Familial Reasons
- b. Economic Reasons
- c.
- d. Educational reasons
- e. others (please
specify.....)

7.2 Does this factor hampers your work?

- a. Yes
- b. No

8. How do you manage tough responsibilities?

- a. try to avoid seniors b. give full effort c. Consult the seniors
- d. share with peers e. others (please specify.....)

If try to avoid, what are the reasons?

- a)
b)
c)
d)

9. How does a female officer try to manage playing multiple roles at home and office?

- a. Sacrifice their career responsibility b. Sacrifice family responsibility
- c. playing dual role efficiently d. share with spouse
- e. others (please specify.....)

10. Adequate facilities and services like day care centers, separate washroom, amiable working atmosphere, transport and accommodation etc. are available in your work place?

- a. Yes b. No

11. Do you think that abuse and harassment is a challenge for women/men in Bangladesh Public Administration?

- a. Yes b. No

12. What are the factors that affect your efficiency and performance?

| Variables | Indicators/Issues | Scale (1= Minimum, 5=Maximum) | | | | |
|---------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a) Spouse's Attitude | | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b) Attitude of Colleagues | 1. Attitudes of male colleagues | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 2. Attitudes of female colleagues | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

| | | | | | | |
|--|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| c) Job Characteristics | 1. Clearly defined roles and responsibilities | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 2. Rules and regulations/Flexible policies | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 3. High work volume | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 4. Field work | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 5. Challenging works: [Mobile Court, Eviction, Disinter, Handling public, Conducting Public Examination, Election Duties, Presiding meetings, Attending foreign delegates etc] | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 6. Posting and transfer system | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 7. Scheduled work time [Not flexible] | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 8. Others (Please specify) | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| d) Job Security | Fear of termination, suspension and removal | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| e) Career Potential | 1. Smooth Promotion | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 2. Expectation Attainment | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 3. Desired Posting | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| f) Pay Structure | | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| g) Recognition, motivation and perquisites | | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| h) Work Environment | 1. Separate Room in office | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 2. Separate Bathroom Facility | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 3. Prayer Room | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 4. Computer facility | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 5. Internet Facility | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 6. Day Care Centre | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 7. Effective communication | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| | 8. Transportation Facilities | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| i) Family | | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| j) Accommodation /Housing | | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| k) Others (Please Specify) | | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

13. What are the challenges in the job for a woman/man? Please note down according to the priority you would give them.

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

14. Is there any difference between the challenges faced by the men/women civil servants in the secretariat, ministry, division, department and field level?

a. Yes

b. No

If yes, what are the differences?

- a.
- b.
- c.
- d.

15. What are the reasons of such problems?

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

16. What are the consequences of such problems?

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

17. Is there any difference between the privileges enjoyed by the men/women civil servants in the secretariat, ministry, division, department and field level?

a. Yes

b. No

If yes, what are the differences?

a.

b.

c.

d.

e.

18. What are the reasons of such privileges?

a.

b.

c.

d.

e.

19. What are the consequences of such privileges?

a.

b.

c.

d.

e.

20. Please provide some specific suggestion to improve the situation of men/women in Bangladesh Public Administration and how to remove the obstacles?

a.

b.

c.

d.

e.

21. Overall comments (if any) :

(Name.....)

Signature.....,

Date:.....

Appendix-02

Reports from the Daily News Papers

According to the report of the **Daily Independent** published on 17 September 2016 said that the number of female officials in the civil administration, especially on the field, is increasing steadily, giving a big boost to women's empowerment.

At present, 1,138 women—20.57 per cent of the total 5,530—are working as Class-I Bangladesh Civil Service (BCS) officers, said sources in the public administration ministry. Only about five years ago, this figure was less than 8 per cent, the sources added.

Seven women are working in as many ministries and divisions as secretaries—the topmost post in the civil administration.

For the first time, a woman, Suraiya Begum, is working as a secretary in the Prime Minister's Office (PMO).

The other female secretaries are Nasima Begum, women and children affairs secretary, Kaniz Fatema, director general (DG) of the Academy of Planning and Development, Mushfeka Ikfat, chairman of the Tariff Commission, Begum Shamsun Nahar, expatriates' welfare and overseas employment secretary, Aktari Mamtaz, cultural affairs secretary, and Zuena Aziz, a member of the Planning Commission.

There are also 57 female additional secretaries, 100 female joint secretaries, 189 female deputy secretaries, 348 female senior assistant secretaries, and 438 female assistant secretaries.

Out of the 64 deputy commissioner (DC) posts in field administration, nine are occupied by women. At least 63 women are working as upazila nirbahi officers

(UNOs). The public administration ministry has selected another seven deputy secretaries to be posted as DCs in the districts. Umme Salma Tanjia, a deputy secretary of the home ministry, was posted as DC of Faridpur recently.

Tanjia told The Independent that her dream was to become a DC and that she had succeeded in fulfilling her dream. “I will always enjoy my duty as DC, and I will prove that female officials are well capable of performing their duties,” she said.

Like female officials, bureaucrat couples are increasing in number, too. At present, there are one secretary couple and two DC couples in the bureaucracy. The secretary couple is post and telecommunications secretary Faizur Rahman Chowdhury, and women and children affairs secretary Nasima Begum.

Tanjia is one half of a DC couple. Her husband Mohammad Mukhlesur Rahman is the DC of Gopalganj district. The other couple is Noakhali DC Badre Munir Firdause, and Habiganj DC Sabina Alam.

Not only in the civil bureaucracy, the number of female officials recruited in important posts of the law enforcement agencies and the armed forces increased significantly as well. At present, a total of 16,69,987 men and women serve the Government of Bangladesh in different capacities.

A report of the **Daily ProthomAlo** published on Nov 04, 2017 said that Women’s participation in the civil administration has increased a lot over the years, according to statistics of the ministry of public administration.

A total of 106 women Upazila Nirbahi Officers (UNOs) have been working in field administration across the country.

Besides, 10 secretaries, six deputy commissioners and 16 additional deputy commissioners are working in the administration: all women.

Public administration ministry statistics also show the participation of women officials all across the government is increasing gradually.

There were some 274,114 women in government service in 2009 and the number increased to 378,354 in 2015.

There are 5,759 officials in the administration cadre of the civil service. Of them, 1,100 are women.

The participation of women at the grassroots level is increasing day by day. Earlier, women officials were based mostly in Dhaka. Now women officials have been discharging their duties at the district and upazila levels.

The number of upazilas is 491. There are full time UNOs in 428 upazilas. Of them, 106 are women UNOs.

In some districts, the majority of upazilas have women UNOs. Eight upazilas out of 13 in Kishoreganj have women UNOs and there are eight women UNOs out of 12 in Tangail.

Former advisor to the caretaker government, Rasheda K Chowdhury, considers women's participation in the administration as positive.

Speaking to ProthomAlo, she said women's development and achievement in Bangladesh is now visible to the world. But the participation of women in decision-making is still not significant, she noted.

Rasheda K Chowdhury said the posts of DC and UNO in decision-making at the grassroots levels are vital. "I see the participation of women in those posts as positive."

Some women UNOs said they are working hard and sincerely, and are not facing any trouble.

Mymensingh district's Eshwarganjupazila UNO, MituMariom said, "I do not face any trouble as a woman. Rather I get cooperation at different levels."

Out of 64 districts, there are women DCs in Sirajganj, Faridpur, Laxmipur, Munshiganj, Pabna and Natore. Out of eight divisions, a woman is in charge as divisional commissioner in Sylhet division.

DC of Sirajganj, Kamrun Nahar Siddique, said DCs have to work under pressure. "I, however, have managed it well. I do not feel pressured in particular as a woman."

Till 31 October there were 206 additional deputy commissioners. Of them, 16 were women. The Bangladesh Civil Service (BCS) Women's Network has been advancing the cause of women officials.

According to the public administration ministry, there are 10 women secretaries out of 78 secretarial posts of equal rank as of 2 November. This is the highest number of women secretaries in recent times.

13 per cent of secretaries are women. They are: senior secretary at the Prime Minister's Office (PMO), Suraiya Begum, women and children affairs ministry secretary, Nasima Begum, director general of Planning and Development Academy, Kaniz Fatema, rural development and cooperatives division secretary, Mafruha Sultana, Public Service Commission secretary, Aktari Mamtaz, managing director of Bangladesh Hi-tech Park Authority, Hosne Ara Begum, member of planning commission, Joyna Aziz, labour and employment secretary, Afroza Khan, expatriates' welfare and overseas employment secretary, Nomita Halder, and planning commission member, Shamima Nargis.

Speaking to ProthomAlo, public administration ministry senior secretary, MdMozammelHaque Khan, said the present government has taken various steps for the advancement of women, including a higher budget allocation for women in government. Participation of women has certainly increased.

The senior secretary claimed the administration has become more dynamic due to women's participation.

Appendix-03
National Women Developments Policy 2011

জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ২০১১

সূচিপত্র

প্রথম ভাগ

| | |
|--|---|
| ১. ভূমিকা | ১ |
| ২. পটভূমি | ১ |
| ৩. উন্নয়ন পরিকল্পনা ও নারী | ২ |
| ৪. বিশ্ব প্রেক্ষাপট ও বাংলাদেশ..... | ৩ |
| ৪.১ নারীর প্রতি বৈষম্য বিলোপ সনদ..... | ৪ |
| ৫. নারীর মানবাধিকার ও সংবিধান | ৪ |
| ৬. বর্তমান প্রেক্ষাপট | ৫ |
| ৭. নারী ও আইন | ৬ |
| ৭.১ পারিবারিক সহিংসতা (প্রতিরোধ ও সুরক্ষা) আইন, ২০১০ | ৬ |
| ৭.২ নাগরিকত্ব আইন (সংশোধিত), ২০০৯..... | ৬ |
| ৭.৩ ভ্রাম্যমাণ আদালত আইন, ২০০৯..... | ৬ |
| ৮. নারী নির্ধাতন প্রতিরোধ | ৬ |
| ৯. নারী মানবসম্পদ..... | ৭ |
| ১০. রাজনীতি ও প্রশাসন..... | ৭ |
| ১১. দারিদ্র্য | ৮ |
| ১২. নারী উন্নয়নে সাংগঠনিক ও প্রাতিষ্ঠানিক উত্তরণ | ৮ |
| ১৩. সরকারী ও বেসরকারী কার্যক্রমের মধ্যে সমন্বয় ও সহযোগিতা | ৯ |
| ১৪. সম্পদ ও অর্থায়ন | ৯ |
| ১৫. মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের দায়িত্ব | ৯ |

দ্বিতীয় ভাগ

| | |
|--|----|
| ১৬. জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতির লক্ষ্য..... | ১০ |
| ১৭. নারীর মানবাধিকার এবং মৌলিক স্বাধীনতা নিশ্চিতকরণ | ১০ |
| ১৮. কন্যা শিশুর উন্নয়ন | ১১ |
| ১৯. নারীর প্রতি সকল নির্ধাতন দূরীকরণ | ১১ |
| ২০. সশস্ত্র সংঘর্ষ ও নারীর অবস্থা | ১২ |
| ২১. শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ | ১২ |
| ২২. ক্রোড়া ও সংস্কৃতি | ১৩ |
| ২৩. জাতীয় অর্থনীতির সকল কর্মকাণ্ডে নারীর সক্রিয় ও সমঅধিকার নিশ্চিতকরণ | ১৩ |
| ২৪. নারীর দারিদ্র্য দূরীকরণ | ১৩ |
| ২৫. নারীর অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন | ১৪ |
| ২৬. নারীর কর্মসংস্থান | ১৪ |
| ২৭. জেডার সংবেদনশীল বাজেট এবং জেডার বিভাজিত (Disaggregated) ডাটাবেইজ প্রণয়ন | ১৪ |
| ২৮. সহায়ক সেবা..... | ১৫ |
| ২৯. নারী ও প্রযুক্তি..... | ১৫ |

| | |
|--|----|
| ৩০. নারীর খাদ্য নিরাপত্তা..... | ১৫ |
| ৩১. নারী ও কৃষি..... | ১৫ |
| ৩২. নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন..... | ১৬ |
| ৩৩. নারীর প্রশাসনিক ক্ষমতায়ন..... | ১৬ |
| ৩৪. স্বাস্থ্য ও পুষ্টি..... | ১৭ |
| ৩৫. গৃহায়ণ ও আশ্রয়..... | ১৭ |
| ৩৬. নারী ও পরিবেশ..... | ১৭ |
| ৩৭. দুর্যোগ পূর্ববর্তী, দুর্যোগকালীন ও দুর্যোগ পরবর্তী সময়ে নারী ও শিশুর সুরক্ষা..... | ১৮ |
| ৩৮. অনগ্রসর ও ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠী নারীর জন্য বিশেষ কার্যক্রম..... | ১৮ |
| ৩৯. প্রতিবন্ধী নারীর জন্য বিশেষ কার্যক্রম | ১৮ |
| ৪০. নারী ও গণমাধ্যম | ১৯ |
| ৪১. বিশেষ দুর্দশাগ্রস্ত নারী..... | ১৯ |
| তৃতীয় ভাগ | |
| ৪২. প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থা ও কৌশল | ২০ |
| ৪২.১ জাতীয় পর্যায়ে | ২০ |
| ৪২.২ জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে | ২১ |
| ৪২.৩ তৃণমূল পর্যায়ে..... | ২১ |
| ৪৩. নারী উন্নয়নে এনজিও এবং সামাজিক সংগঠনের সাথে সহযোগিতা | ২১ |
| ৪৪. নারী ও জেডার সমতা বিষয়ক গবেষণা..... | ২২ |
| ৪৫. নারী উন্নয়ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান..... | ২২ |
| ৪৬. কর্মপরিকল্পনা ও কর্মসূচীগত কৌশল..... | ২২ |
| ৪৭. আর্থিক ব্যবস্থা..... | ২৩ |
| ৪৮. সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সহযোগিতা..... | ২৪ |
| ৪৯. নারীর ক্ষমতায়ন ও আন্তর্জাতিক সহযোগিতা | ২৪ |

জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ২০১১

প্রথম ভাগ

১. ভূমিকা

বাংলাদেশের জনসংখ্যার এক বিশাল অংশ নারী। নারী উন্নয়ন তাই জাতীয় উন্নয়নের অন্যতম পূর্বশর্ত। সকল ক্ষেত্রে নারীর সমসুযোগ ও সমঅধিকার প্রতিষ্ঠা জাতীয় উন্নয়ন নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে একান্ত অপরিহার্য। ১৯৯৬ সালের ১২ জুন জাতীয় নির্বাচনে দেয়া প্রতিশ্রুতি অনুযায়ী তৎকালীন আওয়ামী লীগ সরকার দেশে প্রথমবারের মত জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ১৯৯৭ প্রণয়ন করে, যার প্রধান লক্ষ্য ছিল যুগ যুগ ধরে নির্ধারিত ও অবহেলিত এদেশের বৃহত্তর নারী সমাজের ভাগ্যোন্নয়ন করা। ১৯৯৭ সালে নারী সমাজের নেত্রীবৃন্দ এবং সংশ্লিষ্ট সকলের সাথে ব্যাপক মতবিনিময়ের মাধ্যমে প্রণীত নারী উন্নয়ন নীতিতে এদেশের নারী অধিকার প্রতিষ্ঠার দীর্ঘ আন্দোলনের প্রতিফলন ঘটে।

পরবর্তীতে ২০০৪ সালে তৎকালীন চার দলীয় বিএনপি-জামায়াত জোট সরকার উক্ত নীতিতে পরিবর্তন ঘটায় ও জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ২০০৪ প্রণয়ন করে। ২০০৮ সালে তত্ত্বাবধায়ক সরকারের সময় সংশোধিত আকারে প্রণীত হয় নারী উন্নয়ন নীতি ২০০৮, কিন্তু তার কার্যকর বাস্তবায়ন সম্ভব হয়নি।

বাংলাদেশ আওয়ামী লীগ নির্বাচনী ইশতেহার ২০০৮-এ নারীর ক্ষমতায়ন, সমঅধিকার ও সুযোগ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে ১৯৯৭ সালে আওয়ামী লীগ সরকার কর্তৃক প্রণীত নারী উন্নয়ন নীতি পুনর্বহাল করার অঙ্গীকার ব্যক্ত করে। মাননীয় প্রধানমন্ত্রী জননেত্রী শেখ হাসিনার নেতৃত্বে পরিচালিত বর্তমান সরকার নির্বাচনী অঙ্গীকার বাস্তবায়নে এবং নারীর উন্নয়ন ও ক্ষমতায়ন নিশ্চিত করার নিমিত্ত জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ২০১১ প্রণয়ন করছে।

২. পটভূমি

নারী যুগ যুগ ধরে শোষিত ও অবহেলিত হয়ে আসছে। পুরুষশাসিত সমাজ ব্যবস্থায় ধর্মীয় গোড়ামী, সামাজিক কুসংস্কার, কুপমস্কৃততা, নিপীড়ন ও বৈষম্যের বেড়া জালে তাকে সর্বদা রাখা হয়েছে অবদমিত। গৃহস্থালী কাজে ব্যয়িত নারীর মেধা ও শ্রমকে যথাযথ মূল্যায়ন করা হয়নি। নারী আন্দোলনের অগ্রদূত বেগম রোকেয়া নারী জাগরণের আহ্বান জানিয়ে বলেছিলেন “তোমাদের কন্যাগুলিকে শিক্ষা দিয়া ছাড়িয়া দাও, নিজেরাই নিজেদের অন্নের সংস্থান করুক”। তার এ আহ্বানে নারীর অধিকার অর্জনের পছা সম্পর্কে সুস্পষ্ট দিক নির্দেশনা রয়েছে। ঊনবিংশ শতাব্দীর শেষভাগে এ দেশের নারী জাগরণে সাড়া পড়েছিল সাধারণত: শিক্ষা গ্রহণকে কেন্দ্র করে। এছাড়া ব্রিটিশবিরোধী আন্দোলনে অংশগ্রহণ করে নারী তার অধিকার আদায়ে সচেতন হয়ে ওঠে। বায়ান্ন-এর ভাষা আন্দোলন ও ঊনসত্তরের গণঅভ্যুত্থান ও স্বাধিকার আন্দোলনে নারীর অংশগ্রহণ ছিল গুরুত্বপূর্ণ।

১৯৭১ সালে জাতির জনক বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমানের নেতৃত্বে একটি রক্তক্ষয়ী মুক্তিযুদ্ধের মধ্য দিয়ে বাংলাদেশ স্বাধীন রাষ্ট্ররূপে প্রতিষ্ঠা লাভ করে। স্বাধীনতা যুদ্ধে পুরুষের পাশাপাশি নারীরাও অসামান্য অবদান রাখে। যুদ্ধে সক্রিয় অংশগ্রহণ ছাড়াও বিভিন্নভাবে সহায়তা প্রদান এবং স্বামী ও সন্তানকে মুক্তিযুদ্ধে পাঠিয়ে আমাদের মায়েরা এক বিশাল দেশপ্রেম ও আত্মত্যাগের নিদর্শন রেখেছেন। মুক্তিযুদ্ধে পাকিস্তানী সেনাবাহিনীর হাতে আমাদের লক্ষাধিক মা-বোন সন্ত্রম হারিয়েছেন। মানবাধিকার লংঘনের এই জঘন্য অপরাধ কখনই ভুলবার নয়। মুক্তিযুদ্ধের প্রত্যক্ষ অভিজ্ঞতা থেকে নারী আত্মনির্ভরশীল হয়ে ওঠে। শিক্ষা গ্রহণ ও কর্মসংস্থানের প্রত্যাশায় নারী সমাজের মাঝে বিপুল সাড়া জাগে। গ্রামে নিরক্ষর নারী সমাজের মাঝেও কাজের মাধ্যমে স্বাবলম্বী হবার

আগ্রহ জাগে। জাতীয় উৎপাদনে নারীর অংশগ্রহণ আবশ্যিক হয়ে ওঠে। স্বাধীন সার্বভৌম বাংলাদেশে নারীর ক্ষমতায়ন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে গৃহীত হয় উন্নয়ন পরিকল্পনা। পরবর্তীতে ১৯৭৫ সালের ১৫ই আগস্ট জাতির জনক বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমানকে সপরিবারে নির্মমভাবে হত্যার পর বাংলাদেশের শাসন ক্ষমতায় অগণতান্ত্রিক স্বৈরশাসন জেঁকে বসে ও দীর্ঘ সময় সুষ্ঠু গণতন্ত্রের চর্চা ব্যাহত হয়। অবশ্য এ সময়ে রাজনৈতিক, সামাজিক ও অর্থনৈতিকভাবে নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠায় নারী সংগঠনগুলির আন্দোলনের ভূমিকা ছিল অগ্রণী। বেসরকারি সাহায্য সংস্থাগুলিও দেশের প্রত্যন্ত অঞ্চলে নারীর আর্থ-সামাজিক উন্নয়নের বিভিন্ন কর্মসূচি অব্যাহত রাখে। দেশে গণতন্ত্র প্রতিষ্ঠার সংগ্রামে রাজনৈতিক দলগুলির পাশাপাশি নারী সংগঠনগুলিও প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষভাবে অংশগ্রহণ করে। ফলশ্রুতিতে নিজেদের রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক ও সামাজিক অধিকার প্রতিষ্ঠায় তাঁরা সচেতন হয়ে ওঠে। এতে করে দেশে নারী উন্নয়নে এক বিরাট সম্ভাবনা সৃষ্টি হয়।

৩. উন্নয়ন পরিকল্পনা ও নারী

প্রথম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় (১৯৭৩-৭৮) স্বাধীনতা যুদ্ধে ক্ষতিগ্রস্ত, ছিন্নমূল নারীর পুনর্বাসনের লক্ষ্যে কর্মসূচি গৃহীত হয়। নারী শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও পরিবার পরিকল্পনা, সমাজকল্যাণমূলক বিভিন্ন আর্থিক স্বাবলম্বিতা অর্জনের জন্য প্রথমবারের মত নারী উন্নয়ন বিষয়টি গুরুত্ব পায় ও নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে বিদেশী সাহায্যের মাধ্যমে কর্মসূচি গ্রহণ ও অর্থ বরাদ্দ করা হয়। ১৯৭২ সনে জাতির জনক বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমান মুক্তিযুদ্ধের সময় পাক-বাহিনীর হাতে সন্ত্রাস হারানো মা-বোনদের আত্মত্যাগকে শ্রদ্ধাভরে স্মরণীয় করে রাখার জন্য ‘বীরাঙ্গনা’ উপাধিতে ভূষিত করেন। যে সব মায়ের পাকিস্তানী দখলদার বাহিনীর অত্যাচারের কবল থেকে মুক্ত করা গিয়েছিল তাঁদের পুনর্বাসনের জন্য বঙ্গবন্ধুর সরকার ব্যাপক কর্মসূচি গ্রহণ করেছিল। শহীদ পরিবারের সদস্যদের জন্য বিশেষতঃ শহীদের স্ত্রী ও কন্যাদের জন্য চাকরি ও ভাতার ব্যবস্থা করেছিল বঙ্গবন্ধুর সরকার। বঙ্গবন্ধুর সরকার ১৯৭২ সনে বাংলাদেশ নারী পুনর্বাসন বোর্ড প্রতিষ্ঠা করে। এই বোর্ডের উল্লেখযোগ্য কার্যক্রম ছিল: (ক) স্বাধীনতা যুদ্ধে নির্যাতিত নারী ও শিশুর সঠিক তথ্য আহরণের জন্য জরিপ কাজ পরিচালনা করা এবং তাদের পুনর্বাসনের ব্যবস্থা করা; (খ) যুদ্ধে নির্যাতিত নারীদের বিভিন্ন বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ প্রদান করা; এছাড়াও, বেগম ফজিলাতুন্নেছা মুজিবের প্রচেষ্টায় দশজন বীরাঙ্গনা নারীর বিয়ের ব্যবস্থা করা। পারিবারিক ও সামাজিকভাবে অধিকাংশ মেয়ের পুনর্বাসনের ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

নারী পুনর্বাসন বোর্ডের দায়িত্ব ও কার্যপরিধি ক্রমশ: বৃদ্ধি পাওয়ায় ১৯৭৪ সনে এই বোর্ডকে বৃহত্তর কলেবরে পুনর্গঠিত করে নারী পুনর্বাসন ও কল্যাণ ফাউন্ডেশনে রূপান্তরিত করা হয়। ফাউন্ডেশনের বহুবিধ কার্যক্রমের মধ্যে অন্যতম ছিল: (১) দেশের সকল জেলা ও মহকুমায় নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে ভৌত অবকাঠামো গড়ে তোলা; (২) নারীর ব্যাপক কর্মসংস্থানের লক্ষ্যে বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ প্রদান করা; (৩) নারীকে উৎপাদনমুখী কর্মকাণ্ডে নিয়োজিত করে প্রদর্শনী ও বিক্রয় কেন্দ্র স্থাপন করা; (৪) উৎপাদন ও প্রশিক্ষণ কাজে নিয়োজিত নারীর জন্যে দিবাযত্ন সুবিধা প্রদান করা; (৫) যুদ্ধে ক্ষতিগ্রস্ত নারীদের চিকিৎসা প্রদান করা; এবং (৬) মুক্তিযুদ্ধে ক্ষতিগ্রস্ত নারীর ছেলে-মেয়েদের লেখাপড়ার জন্যে বৃত্তিপ্রথা চালু করা যা বর্তমানে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের আওতায় “দুঃস্থ মহিলা ও শিশু কল্যাণ তহবিল” নামে পরিচালিত হচ্ছে।

প্রথম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় নারীদের অর্থকরী কাজে নিয়োজিত করার উদ্দেশ্যে সর্বপ্রথম আনুষ্ঠানিক উদ্যোগ গৃহীত হয়। সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয় নারীদের জন্য বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ কর্মসূচি (গ্রামীণ মহিলা ক্লাব) চালু করে। স্থানীয় সরকার ও পল্লী উন্নয়ন মন্ত্রণালয় গণশিক্ষা কার্যক্রম চালু করে। পরবর্তীতে এই কর্মসূচি বিশ্বব্যাংকের সহায়তায় নারী সমবায় কর্মসূচীতে রূপান্তরিত হয়। ১৯৭৩ সনে সাভারে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের ৩৩ বিধা জমির উপর প্রতিষ্ঠিত “গ্রামীণ মহিলাদের জন্য কৃষিভিত্তিক কর্মসূচীর” কাজও শুরু হয়।

দ্বিবার্ষিক পরিকল্পনায় (১৯৭৮-১৯৮০) নারী কর্মসংস্থান ও দক্ষতা বৃদ্ধি কর্মসূচি গ্রহণ করা হয়। তৃতীয় পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় (১৯৮৫-৯০) একই কর্মসূচি গৃহীত হয়।

চতুর্থ পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় (১৯৯০-৯৫) নারী উন্নয়নকে সামাজিক ও অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের অংশ হিসেবে চিহ্নিত করে উন্নয়নের মূলধারায় সম্পৃক্তকরণের লক্ষ্যে আশ্রিত উদ্যোগ গৃহীত হয়। এ পরিকল্পনায় শিক্ষা, স্বাস্থ্য, কৃষি, শিল্প-বাণিজ্য, সেবা ও অন্যান্য খাতে নারীর বর্ধিত অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা, দারিদ্র্য দূর করা, দক্ষতা বৃদ্ধি করা, স্ব-কর্মসংস্থান ও ঋণ সুবিধা সম্প্রসারণ করা, জেতার সম্পর্কিত সচেতনতা বৃদ্ধি করা এবং নারীর জন্য সহায়ক সুবিধা সম্প্রসারণ যথা, হোস্টেল, শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র, আইন সহায়তা প্রদান উল্লেখযোগ্য।

ত্রিবার্ষিক আবর্তক পরিকল্পনা ও বার্ষিক উন্নয়ন কর্মসূচীতে নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে স্ব-কর্মসংস্থান, নারী নির্যাতন প্রতিরোধ, অনানুষ্ঠানিক ও বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ, শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র স্থাপন, নারী সহায়তা কর্মসূচী, কর্মজীবী মহিলা হোস্টেল স্থাপন, দুঃস্থ নারীর জন্য খাদ্য-সহায়তা কর্মসূচী, খাদ্যের বিনিময়ে শিক্ষা কর্মসূচী, বাধ্যতামূলক প্রাথমিক শিক্ষা, পল্লী অঞ্চলে মাধ্যমিক পর্যায়ে মেয়েদের অবৈতনিক শিক্ষা, স্বাস্থ্যসেবা এবং টিকাদান কর্মসূচী গ্রহণ করা হয়।

পঞ্চম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় নারীকে উন্নয়নের মূল ধারায় সম্পৃক্তকরণের প্রচেষ্টাকেই আরো জোরদার করা হয় এবং নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য দূরীকরণ সনদ, বেইজিং প্ল্যাটফর্ম ফর এ্যাকশন, নারী উন্নয়নে জাতীয় পরিকল্পনা বাস্তবায়নে দৃঢ় অঙ্গীকার ব্যক্ত করা হয়। কৃষি এবং পল্লী উন্নয়ন, শিল্প, স্বাস্থ্য ও পরিবার পরিকল্পনা, শিক্ষা, খনিজ, পরিবহন ও যোগাযোগ, শ্রম ও কর্মসংস্থান এবং তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি বিষয়ক মাইক্রো অধ্যায়গুলোতে জেতার প্রেক্ষিত সম্পৃক্ত করা হয়।

৪. বিশ্ব প্রেক্ষাপট ও বাংলাদেশ

আন্তর্জাতিক ক্ষেত্রে সত্তর দশকের প্রথম ভাগ থেকেই তৎকালীন বঙ্গবন্ধু সরকার নারী উন্নয়নে কার্যকর ভূমিকা পালন করে। ১৯৭৫ সনে মেক্সিকোতে অনুষ্ঠিত প্রথম বিশ্ব নারী সম্মেলনে বাংলাদেশ সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করে। ফলশ্রুতিতে দেশের বাইরে নারী উন্নয়নের যে আন্দোলন চলছিল তার মূলধারায় বাংলাদেশ যুক্ত হয়ে পড়ে। বাংলাদেশে নারী সমাজ উন্নয়নের যে অবস্থানে রয়েছে তার ভিত্তি এই উদ্যোগের ফলে রচিত হয়। জাতিসংঘ নারীর রাষ্ট্রীয়, সামাজিক, রাজনৈতিক ও অর্থনৈতিক উন্নয়ন ও ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে ১৯৭৫ সালকে 'নারী বর্ষ' হিসাবে ঘোষণা করে। ১৯৭৫ সালে প্রথম বিশ্ব নারী সম্মেলনে ১৯৭৬-১৯৮৫ সালকে নারী দশক হিসেবে ঘোষণা করা হয়। নারী দশকের লক্ষ্য ছিল সমতা, উন্নয়ন ও শান্তি। ১৯৮০ সালে কোপেনহেগেনে অনুষ্ঠিত হয় দ্বিতীয় নারী সম্মেলন। এতে ১৯৭৬-৮৫ পর্বের নারী দশকের প্রথম পাঁচ বছরের অগ্রগতি পর্যালোচনা করা হয় এবং নারী দশকের লক্ষ্যের আওতায় আরও তিনটি লক্ষ্য- শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও কর্মসংস্থান চিহ্নিত হয়। ১৯৮৫ সালে কেনিয়ার রাজধানী নাইরোবীতে তৃতীয় বিশ্ব নারী সম্মেলন অনুষ্ঠিত হয় এবং নারী উন্নয়নের জন্য সমতা, উন্নয়ন ও শান্তির ভিত্তিতে অগ্রমুখী কৌশল গৃহীত হয়। চতুর্থ বিশ্ব নারী সম্মেলনের প্রস্তুতি পর্বে ১৯৯৪ সালে জাকার্তায় অনুষ্ঠিত দ্বিতীয় এশীয় ও প্রশান্ত মহাসাগরীয় নারী উন্নয়ন বিষয়ক মন্ত্রী পর্যায়ের সম্মেলনে জাকার্তা ঘোষণা ও কর্মপরিকল্পনা গৃহীত হয়। এ ঘোষণায় বলা হয় ক্ষমতা বন্টন ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে নারী পুরুষের মাঝে তীব্র অসমতা বিদ্যমান। এই অসমতা ও সীমাবদ্ধতা নিরসনের উদ্দেশ্যে সরকারসমূহকে উদ্যোগ নিতে তাগিদ দেয়া হয়। কমনওয়েলথ ১৯৯৫ সালে জেতার ও উন্নয়ন কর্ম-পরিকল্পনা প্রণয়ন করে। সার্ক দেশসমূহও নারী উন্নয়নের জন্যে কর্ম-পরিকল্পনা গ্রহণ করেছে। ১৯৯৫ সালের ৪-১৫

সেপ্টেম্বর বেইজিং-এর চতুর্থ বিশ্ব নারী সম্মেলনে বেইজিং ঘোষণা ও কর্মপরিকল্পনা গৃহীত হয়। বেইজিং কর্মপরিকল্পনায় নারী উন্নয়নে ১২টি বিশেষ গুরুত্বপূর্ণ ক্ষেত্র চিহ্নিত হয়েছে। ক্ষেত্রগুলো হলো- নারীর ক্রমবর্ধমান দারিদ্র্য; শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের অসম সুযোগ; স্বাস্থ্য সেবার অসম সুযোগ; নারী নির্যাতন; সশস্ত্র সংঘর্ষের শিকার নারী; অর্থনৈতিক সম্পদে নারীর সীমিত অধিকার; সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও ক্ষমতায় অংশগ্রহণে অসমতা; নারী উন্নয়নে অপরিপূর্ণ প্রাতিষ্ঠানিক অবকাঠামো; নারীর মানবাধিকার লঙ্ঘন; গণমাধ্যমে নারীর নেতিবাচক প্রতিফলন এবং অপ্রতুল অংশগ্রহণ; পরিবেশ সংরক্ষণে ও প্রাকৃতিক সম্পদে নারীর সীমিত অধিকার এবং কন্যা শিশুর প্রতি বৈষম্য। সকল আন্তর্জাতিক ঘোষণা ও কর্মপরিকল্পনা বাস্তবায়নে বাংলাদেশ অঙ্গীকারবদ্ধ।

১৯৯২ সালে রিও-ডিজেনেরিওতে অনুষ্ঠিত ধরিত্রী সম্মেলনে গৃহীত পরিবেশ ও উন্নয়ন কর্মপরিকল্পনা, ১৯৯৩ সালে ভিয়েতনাম মানবাধিকার ঘোষণা, ১৯৯৪ সালে কায়রোতে অনুষ্ঠিত আন্তর্জাতিক সম্মেলনে গৃহীত জনসংখ্যা ও উন্নয়ন কর্মপরিকল্পনা এবং ১৯৯৫ সালে কোপেনহেগেনে অনুষ্ঠিত বিশ্ব সামাজিক শীর্ষ সম্মেলনে গৃহীত কর্মপরিকল্পনায় নারী ও শিশু উন্নয়ন ও তাদের অধিকারের উপর সর্বোচ্চ গুরুত্ব আরোপ করা হয়। এ সকল সনদ ও কর্মপরিকল্পনায় বাংলাদেশ অনুস্বাক্ষর এবং এগুলোর বাস্তবায়নে অঙ্গীকার করেছে। জাতিসংঘের সাধারণ পরিষদে শিশুদের মৌলিক অধিকার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে ১৯৮৯ সালে গৃহীত শিশু অধিকার সনদে স্বাক্ষরকৃত দেশগুলোর মধ্যে বাংলাদেশ অন্যতম।

৪.১ নারীর প্রতি বৈষম্য বিলোপ সনদ

রাষ্ট্র, অর্থনীতি, পরিবার ও সমাজ জীবনের প্রতিটি ক্ষেত্রে নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য দূরীকরণের লক্ষ্যে ডিসেম্বর, ১৯৭৯ সালে জাতিসংঘে নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ (সিডও) গৃহীত হয় এবং ৩ সেপ্টেম্বর, ১৯৮১ সালে কার্যকর হয়। নারীর জন্য আন্তর্জাতিক বিল অব রাইটস বলে চিহ্নিত এ দলিল নারী অধিকার সংরক্ষণের একটি স্বয়ংসম্পূর্ণ মানদণ্ড বলে বিবেচিত। ১৯৮৪ সালে বাংলাদেশ চারটি ধারায় [২, ১৩(ক), ১৬(ক) ও (চ)] সংরক্ষণসহ এ সনদ অনুসমর্থন করে। পরবর্তীতে ১৯৯৬ সালে ধারা ১৩(ক) এবং ১৬.১(চ) থেকে সংরক্ষণ প্রত্যাহার করা হয়। এই সনদে অনুস্বাক্ষরকারী রাষ্ট্ররূপে বাংলাদেশ প্রতি চার বছর অল্প জাতিসংঘে রিপোর্ট পেশ করে। সর্বশেষ ষষ্ঠ ও সপ্তম পিরিয়ডিক রিপোর্ট ডিসেম্বর, ২০০৯ সালে জাতিসংঘে প্রেরণ করা হয় ও ২৫ জানুয়ারি ২০১১ তে সিডও কমিটিতে বাংলাদেশ সরকার রিপোর্টটি উপস্থাপন করে।

আন্তর্জাতিক পরিমন্ডলে প্রায় সকল ফোরামে বাংলাদেশ সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করেছে এবং গুরুত্বপূর্ণ ও আন্তর্জাতিক সনদ ও দলিলসমূহে স্বাক্ষরের মাধ্যমে নারী উন্নয়নে বিশ্ব ভাবধারার সাথে সম্পৃক্ত হয়েছে। ২০০০ সালে অনুষ্ঠিত মিলেনিয়াম সামিটের অধিবেশনে অংশগ্রহণের মাধ্যমে সহস্রাব্দ উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা (এমডিজি) অর্জনে বাংলাদেশ অঙ্গীকার ব্যক্ত করে। একই সময় Optional Protocol on CEDAW-তে বাংলাদেশ স্বাক্ষর করে। গুরুত্বপূর্ণ এই সনদে স্বাক্ষরকারী প্রথম ১০টি দেশের মধ্যে বাংলাদেশ অন্যতম। এছাড়াও আঞ্চলিক পর্যায়ে বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ সনদে বাংলাদেশ স্বাক্ষরকারী ও অনুসমর্থনকারী রাষ্ট্র হিসেবে নারী উন্নয়নের ক্ষেত্রে বহুমুখী ব্যবস্থা গ্রহণে নিজ অঙ্গীকার ব্যক্ত করেছে।

৫. নারীর মানবাধিকার ও সংবিধান

১৯৭২ সনে নবগঠিত রাষ্ট্র বাংলাদেশের সংবিধান রচিত হয়। জাতির জনক বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমানের প্রত্যক্ষ নির্দেশনায় রচিত এ সংবিধানে নারীর মানবাধিকার ও মৌলিক স্বাধীনতা নিশ্চিত করা হয়েছে। সংবিধানে ২৭ অনুচ্ছেদে উল্লেখ আছে যে, “সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং আইনের সমান আশ্রয় লাভের

অধিকারী”। ২৮(১) অনুচ্ছেদে রয়েছে, “কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিকের প্রতি রাষ্ট্র বৈষম্য প্রদর্শন করিবেন না”। ২৮(২) অনুচ্ছেদ আছে, “রাষ্ট্র ও গণজীবনের সর্বস্বরে নারী পুরুষের সমান অধিকার লাভ করিবেন”। ২৮(৩)-এ আছে, “কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ নারী পুরুষভেদ বা জন্মস্থানের কারণে জনসাধারণের কোন বিনোদন বা বিশ্রামের স্থানে প্রবেশের কিংবা কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে ভর্তির বিষয়ে কোন নাগরিককে কোনরূপ অক্ষমতা, বাধ্যবাধকতা, বাধা বা শর্তের অধীন করা যাইবে না”। ২৮(৪)-এ উল্লেখ আছে যে, “নারী বা শিশুদের অনুকূলে কিংবা নাগরিকদের যে কোন অনগ্রসর অংশের অগ্রগতির জন্য বিশেষ বিধান প্রণয়ন হইতে এই অনুচ্ছেদের কোন কিছুই রাষ্ট্রকে নিবৃত্ত করিবে না”। ২৯(১) এ রয়েছে “প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদ লাভের ক্ষেত্রে সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা থাকিবে”। ২৯(২) এ আছে, “কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ নারীপুরুষ ভেদ বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিক প্রজাতন্ত্রের কর্মের নিয়োগ বা পদলাভের অযোগ্য হইবেন না কিংবা সেই ক্ষেত্রে তাঁহার প্রতি বৈষম্য প্রদর্শন করা যাইবে না”। ৬৫(৩) অনুচ্ছেদে নারীর জন্য জাতীয় সংসদে ৪৫টি আসন সংরক্ষিত রাখা হয়েছে এবং ৯ অনুচ্ছেদের অধীনে স্থানীয় শাসন সংক্রান্ত প্রতিষ্ঠান সমূহের উন্নয়নে নারীর প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা হয়েছে।

৬. বর্তমান প্রেক্ষাপট

মাননীয় প্রধানমন্ত্রী শেখ হাসিনার নেতৃত্বে সরকার ২০২১ সালের রূপকল্প বাস্তবায়নের লক্ষ্যে নারী অধিকার প্রতিষ্ঠা, ক্ষমতায়ন এবং সার্বিক উন্নয়নের মূল ধারায় সম্পৃক্তকরণের জন্য বিভিন্ন কর্মসূচী গ্রহণ করেছে। মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় নারী দারিদ্র বিমোচন, নারী নির্যাতন বন্ধ, নারী পাচার রোধ, কর্মক্ষেত্রসহ সকল ক্ষেত্রে নারীর নিরাপত্তা বিধান এবং আর্থ-সামাজিক কর্মকাণ্ডে নারীর পূর্ণ ও সম অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার লক্ষ্য নিয়ে বিভিন্ন কার্যক্রম বাস্তবায়ন করেছে। হতদরিদ্র নারীদের জন্য সামাজিক নিরাপত্তা বলয়ের অধীনে পরিচালিত হচ্ছে বিধবা ও স্বামী পরিত্যক্তা মহিলাদের ভাতা প্রদান কর্মসূচী, শহরাঞ্চলে কর্মজীবী ল্যাকটেটিং মাদার ভাতা, মাতৃত্বকালীন ভাতা, বিত্তহীন মহিলাদের খাদ্য নিরাপত্তা সংক্রান্ত ভিজিডি কর্মসূচী, দারিদ্র বিমোচন ঋণ প্রদান কর্মসূচী। নারীদের কৃষি, সেলাই, ব্লক-বাটিক, হর্শশিল্প, বিউটিফিকেশন, কম্পিউটার ও বিভিন্ন আয়বর্ধক বিষয়ে ব্যাপক প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে দক্ষতা বৃদ্ধি, কর্মসংস্থান সৃষ্টি, শ্রমবাজারে ব্যাপক অংশগ্রহণ, ক্ষুদ্র ও মাঝারী উদ্যোক্তাদের সহজ শর্তে ও বিনা জামানতে ঋণ সহায়তা প্রদান ও পৃষ্ঠপোষকতার মধ্য দিয়ে অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে ব্যাপক কার্যক্রম পরিচালিত হচ্ছে।

বিশ্বায়নের এই যুগে নারীকে সামষ্টিক অর্থনীতির মূলধারায় সম্পৃক্ত করার লক্ষ্যে দারিদ্র বিমোচন কৌশলপত্র National Strategy For Accelerated Poverty Reduction (NSAPR II) তে বিভিন্ন কার্যক্রম সন্নিবেশিত হয়েছে। এই কৌশলপত্রে দারিদ্র নির্মূলের লক্ষ্যে পাঁচটি কৌশল ব্লক চিহ্নিত করা হয়েছে যেখানে দারিদ্রবান্ধব অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির জন্য সামষ্টিক অর্থনৈতিক ব্যবস্থাপনার পাশাপাশি ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীর জন্য সামাজিক নিরাপত্তা ও মানব সম্পদ উন্নয়ন অন্যতম। যে পাঁচটি সহায়ক কৌশল গৃহীত হয়েছে তন্মধ্যে উন্নয়ন কর্মকাণ্ডের সকল জনগোষ্ঠীর অংশগ্রহণমূলক ক্ষমতায়নের উপর বিশেষ গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে। নারী দারিদ্র দূরীকরণে গৃহীত বিশেষ কার্যক্রমের মধ্যে এই কৌশলপত্রে রয়েছে সামাজিক নিরাপত্তা বেট্টনী বলয়ের প্রসারের মধ্য দিয়ে হতদরিদ্র নারীদের ক্ষমতায়ন নিশ্চিত করা। ১৯৯৮ সালে শুরু হয় বিধবা ও দুঃস্থ নারীদের ভাতা প্রদান কার্যক্রম। বর্তমানে দেশে ৯,২০,০০০ নারী এই কার্যক্রমের অন্তর্ভুক্ত। প্রতি মাসে একজন বিধবা নারী ৩০০ টাকা হারে ভাতা পেয়ে থাকেন। সেই সাথে রয়েছে মাতৃত্বকালীন ভাতা। মোট ৮৮,০০০ দারিদ্র মা এই কর্মসূচীর আওতায় প্রতি মাসে ৩৫০ টাকা ভাতা প্রাপ্ত হন। এছাড়াও বয়স্ক ভাতা, প্রতিবন্ধী ভাতা কার্যক্রম চলমান যা থেকে নারীরা উপকৃত হন। বিত্তহীন নারীর দারিদ্র্য বিমোচন কর্মসূচী (ভিজিডি) এর আওতায় খাদ্য নিরাপত্তারূপে ৭,৫০,০০০

দরিদ্র নারীকে প্রতি মাসে ৩০ কেজি চাল বা ২৫ কেজি পুষ্টি আটা বিতরণ করা হয়। কৌশলপত্রে বিভিন্ন ধরনের প্রশিক্ষণ প্রদান বিশেষত আয় বর্ধক প্রশিক্ষণ, কৃষি, কম্পিউটার ইত্যাদি প্রশিক্ষণের মাধ্যমে নারীকে আত্মনির্ভরশীল ও স্বাবলম্বী করে গড়ে তোলার বিষয় সন্নিবেশিত রয়েছে। ক্ষুদ্র ও মাঝারি নারী উদ্যোক্তাদের সহায়তা প্রদানের লক্ষ্যে সহজ শর্তে স্বল্প হারে ঋণ প্রদান, বাজারজাতকরণের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধকতা দূরীকরণ, আর্থিক সহায়তা প্রদানের পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে। বিশেষত টেক্সটাইল, হস্তশিল্প, বয়নশিল্পের বিকাশে সহায়তা প্রদানের মাধ্যমে Home Based Micro Enterprise গড়ে তোলার ক্ষেত্রে গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে। শ্রম বাজারে নারীর প্রবেশের সুযোগ বৃদ্ধি, কর্মসংস্থান সৃষ্টি ও দক্ষতা বৃদ্ধির ক্ষেত্রে গুরুত্ব প্রদান করা হয়েছে। Rural Non Farm Activities এর উপর অধিক গুরুত্ব প্রদান করার মধ্য দিয়ে নারীদের প্রশিক্ষণের মাধ্যমে দক্ষ মানব সম্পদরূপে গড়ে তোলার বিষয় কৌশলপত্রে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।

এই কৌশলপত্রের সাথে সংগতিপূর্ণ করে সরকারের দীর্ঘমেয়াদী প্রেক্ষিত পরিকল্পনা (২০১০-২০২১) ও ষষ্ঠ পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা (২০১০-২০১৫) প্রণয়ন করার পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে।

৭. নারী ও আইন

বাংলাদেশে নারী ও কণ্যা শিশুর প্রতি নির্যাতন রোধকল্পে কতিপয় প্রচলিত আইনের সংশোধন ও নতুন আইন প্রণীত হয়েছে। এসব আইনের মধ্যে উল্লেখযোগ্য হল যৌতুক নিরোধ আইন, বাল্যবিবাহ রোধ আইন, নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন, ২০০০ প্রভৃতি। নারী ও শিশু নির্যাতন প্রতিরোধে আইনগত সহায়তা ও পরামর্শ প্রদানের জন্য নারী নির্যাতন প্রতিরোধ সেল, নির্যাতিত নারীদের জন্য পুনর্বাসন কেন্দ্র স্থাপন করা হয়েছে। তাছাড়া, আইনজীবীর ফি ও অন্যান্য খরচ বহনে সহায়তা দানের উদ্দেশ্যে জেলা ও সেশন জজ এর অধীনে নির্যাতিত নারীদের জন্য একটি তহবিল রয়েছে।

৭.১ পারিবারিক সহিংসতা (প্রতিরোধ ও সুরক্ষা) আইন, ২০১০

জাতিসংঘ কর্তৃক ঘোষিত নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ, ১৯৭৯ ও শিশু অধিকার সনদ, ১৯৮৯ এর স্বাক্ষরকারী রাষ্ট্র হিসাবে এবং গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানে বর্ণিত নারী ও শিশুর সমঅধিকার প্রতিষ্ঠার নিমিত্ত পারিবারিক সহিংসতা প্রতিরোধ, পারিবারিক সহিংসতা হইতে নারী ও শিশুর সুরক্ষা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে প্রণীত হয় পারিবারিক সহিংসতা (প্রতিরোধ ও সুরক্ষা) আইন, ২০১০।

৭.২ নাগরিকত্ব আইন (সংশোধিত), ২০০৯

২০০৯ সালে মহান জাতীয় সংসদ কর্তৃক নাগরিকত্ব আইন সংশোধনের মাধ্যমে মা কর্তৃক সন্মানকে নাগরিকত্ব প্রদানের বিধান সন্নিবেশিত করা হয়।

৭.৩ ভ্রাম্যমাণ আদালত আইন, ২০০৯

মেয়েদের উত্যক্ত করা ও যৌন হয়রানী প্রতিরোধে ভ্রাম্যমাণ আদালত আইনের তফসিলে দণ্ডবিধি আইনের ৫০৯ ধারা সংযুক্ত করার মাধ্যমে নির্বাহী ম্যাজিস্ট্রেটকে ব্যবস্থা গ্রহণের ক্ষমতা অর্পণ করা হয়।

৮. নারী নির্যাতন প্রতিরোধ

নারী নির্যাতন প্রতিরোধে বিভিন্ন আইন রয়েছে। এখনও নারী নির্যাতন, যৌতুকের জন্য নারী হত্যা, নারী ও কণ্যা শিশু অপহরণ ও পাচার, ধর্ষণ, এসিড নিক্ষেপ, পারিবারিক নির্যাতন, যৌন হয়রানী ও অন্যান্য নারী নির্যাতনমূলক

অপরাধ সংঘটিত হচ্ছে। গ্রাম্য সালিশির মাধ্যমে ধর্মীয় অপব্যখ্যা ও ফতোয়ার নামে বিচার বহির্ভূত শাস্তি প্রদানের ঘটনা ঘটছে। নারী নির্যাতনের মামলাগুলো তদন্তের জন্য যথেষ্ট ফরেনসিক সুবিধা এখনও গড়ে ওঠেনি। এক্ষেত্রে উল্লেখযোগ্য মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের অধীনে পরিচালিত ন্যাশনাল ডিএনএ প্রোফাইলিং ল্যাবরেটরী এবং পাঁচটি বিভাগীয় ডিএনএ স্ক্রিনিং ল্যাবরেটরীতে ডিএনএ পরীক্ষার মাধ্যমে অপরাধীকে সনাক্ত করার ক্ষেত্রে সহায়তা প্রদান করা। অনেক ক্ষেত্রে মামলা দায়ের হয়না এবং বিভিন্ন কারণে বিচার বিলম্বিত হয়। মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের অধীনে নির্যাতনের শিকার নারী ও কণ্যা শিশুর সহায়তার জন্য বিভাগীয় শহরে মহিলা সহায়তা কেন্দ্র চালু রয়েছে। এ কেন্দ্রে নির্যাতনের শিকার নারীদের আশ্রয়, বিনা খরচে আইনগত পরামর্শ ও মামলা পরিচালনার জন্য সহায়তা দেয়া হয়। ছয়টি বিভাগীয় শহরে ওয়ান-স্টপ ক্রাইসিস সেন্টার (ওসিসি) স্থাপন করা হয়েছে ও এর মাধ্যমে একই জায়গা থেকে সমন্বিতভাবে চিকিৎসা সেবা, আইনগত সেবা, পুলিশী সহায়তা, আশ্রয় ও পুনর্বাসনের ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়। মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরে ন্যাশনাল ট্রমা কাউন্সেলিং সেন্টারের মাধ্যমে নির্যাতনের শিকার নারীকে মনোসামাজিক কাউন্সেলিং সেবা প্রদান করা হয়। সেই সাথে বিভিন্ন পেশায় প্রশিক্ষণ দান করে আত্মনির্ভর হওয়ার সুযোগ দেয়া হয়। মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর ও জাতীয় মহিলা সংস্থায় নারী নির্যাতন প্রতিরোধ সেল ও হেল্প লাইনের মাধ্যমে সহায়তা প্রদান করা হয়। স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ের অধীনে ভিকটিম সাপোর্ট সেন্টার স্থাপন করা হয়েছে। যথাক্রমে জেলা পর্যায়ে জেলা প্রশাসকের নেতৃত্বে এবং উপজেলা পর্যায়ে উপজেলা নির্বাহী কর্মকর্তার নেতৃত্বে এবং ইউনিয়নে ইউপি চেয়ারম্যানের নেতৃত্বে নারী নির্যাতন প্রতিরোধ কমিটি গঠন করা হয়েছে। এই কমিটিসমূহে জেলা মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তা ও উপজেলা মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তা সদস্য সচিবের দায়িত্ব পালন করেন। নারী ও কণ্যা শিশু নির্যাতন প্রতিরোধের লক্ষ্যে সারা দেশে ৪৪টি নারী ও শিশু নির্যাতন দমন ট্রাইব্যুনাল স্থাপিত হয়েছে।

৯. নারী মানবসম্পদ

অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি ত্বরান্বিত করাসহ টেকসই জাতীয় উন্নয়ন নিশ্চিত করার জন্য দক্ষ মানব সম্পদের কোন বিকল্প নেই। দক্ষ মানব সম্পদ তৈরীর পূর্বশর্ত শিক্ষা, স্বাস্থ্য, প্রশিক্ষণ, মানসিক ও সাংস্কৃতিক বিকাশ। সরকার নারীকে দক্ষ মানব সম্পদে রূপান্তরের প্রচেষ্টায় শিক্ষা খাতকে অগ্রাধিকার দিচ্ছে। শিক্ষার গুরুত্ব অনুধাবন করে প্রাথমিক শিক্ষা বাধ্যতামূলক করা হয়েছে। নারী শিক্ষা বিষয়টিকে বিশেষ প্রাধিকার দিয়ে এগিয়ে নেওয়ার লক্ষ্যে ছাত্রীদের উপবৃত্তি প্রদান কর্মসূচী অব্যাহত রয়েছে। এই কর্মসূচী ছাত্রী ভর্তির হার বৃদ্ধি ও বারে পড়া রোধে অত্যন্ত ফলপ্রসূ হয়েছে। স্নাতক পর্যন্ত নারী শিক্ষাকে অবৈতনিক করার পরিকল্পনা সরকারের রয়েছে। এছাড়া বিভিন্ন বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে নারীকে স্বাবলম্বী করার প্রয়াস অব্যাহত রয়েছে। নারী শিক্ষা, প্রশিক্ষণ, বিজ্ঞান, প্রযুক্তি ও কারিগরি ক্ষেত্রে সমসুযোগ প্রদানে সরকার সচেষ্ট। নারী শিক্ষার সম্প্রসারণে সরকারের বহুমুখী পদক্ষেপের কারণে দক্ষ মানব সম্পদ হিসেবে নারীর অবস্থানে ইতিবাচক প্রভাব ঘটেছে। নারী স্বাস্থ্যের উন্নয়নের লক্ষ্যে সারা দেশে কমিউনিটি ক্লিনিক চালু করার পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে। মাতৃত্বকালীন ভাতা প্রদান, ভাউচার স্কিমের মাধ্যমে গর্ভবতী মায়াদের চিকিৎসা সেবা নিশ্চিতকরণের মাধ্যমে মাতৃ মৃত্যুর হার কমিয়ে আনার ক্ষেত্রে সরকার সচেষ্ট। নারীর জন্য স্বাস্থ্য সেবা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সরকার দশটি নারী বাস্কব হাসপাতাল প্রতিষ্ঠা করেছে।

১০. রাজনীতি ও প্রশাসন

নারীর প্রশাসনিক ক্ষমতায়ন, সিদ্ধান্ত গ্রহণের পর্যায়ে নারীর অন্বেষণ তথা উন্নয়নের মূলধারায় নারীকে সম্পৃক্ত করার প্রথম উদ্যোগ ১৯৭২ সনে বঙ্গবন্ধু সরকার গ্রহণ করে। সরকারি চাকরিতে মেয়েদের উপর আরোপিত নিষেধাজ্ঞা উঠিয়ে দিয়ে সকল ক্ষেত্রে অংশগ্রহণ অব্যাহত করে দশভাগ কোটা সংরক্ষণ করা হয়। ১৯৭৩ সনে

দু'জন নারীকে মন্ত্রিসভায় অন্তর্ভুক্ত করা হয় এবং ১৯৭৪ সনে একজন নারীকে বাংলা একাডেমীর মহাপরিচালক নিয়োগ করা হয়।

সমাজ ও রাষ্ট্রীয় প্রশাসনের সকল ক্ষেত্রেই নারীর বর্ধিত অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার পাশাপাশি নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়নের বিষয়টিতেও সরকার গুরুত্ব আরোপ করেছে। সরকারের নীতি নির্ধারণী পর্যায়ে নারীর অংশগ্রহণ ইতিবাচক। দেশের প্রধানমন্ত্রী নারী, বিরোধীদলীয় নেত্রী নারী, সংসদের উপনেতা নারী। মন্ত্রিসভায় ৬ জন এবং জাতীয় সংসদে ৩৪৫ জন সংসদ সদস্যের মধ্যে ১৯ জন সরাসরি নির্বাচিত ও ৪৫ জন সংরক্ষিত আসনে নির্বাচিত নারী রয়েছেন। জাতীয় সংসদ ও তৃণমূল পর্যায়ে নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়নের বিষয়টি আজ দৃশ্যমান। ১৯৯৮ সালে প্রধানমন্ত্রী শেখ হাসিনা স্থানীয় সরকারে ইউনিয়ন পরিষদে ৩ জন নির্বাচিত নারী সদস্য হওয়ার বিধান প্রণয়ন করেন। শেখ হাসিনার সরকার কর্তৃক প্রশাসনে সচিব ও জেলা প্রশাসক পদে, পুলিশ, সেনাবাহিনী, নৌবাহিনী ও বিমান বাহিনীতে নারী কর্মকর্তাদের নিয়োগ প্রদান করা হয়। পরবর্তীতে উপজেলা পর্যায়ে ১ জন নির্বাচিত মহিলা ভাইস চেয়ারম্যানের পদ সৃষ্টি করা হয়।

বর্তমানে প্রশাসনে সচিব পর্যায়ে তিন জন এবং অতিরিক্ত সচিব পর্যায়ে চার জন নারী দায়িত্ব পালন করছেন। রাষ্ট্রদূত পদে তিন জন নারী বর্তমানে নিয়োগপ্রাপ্ত রয়েছেন। দেশের সর্বোচ্চ আদালত বাংলাদেশ সুপ্রীম কোর্টের আপীল বিভাগে সর্বপ্রথম নারী বিচারপতি নিয়োগ প্রদান নারী ক্ষমতায়নের নতুন মাইলফলক যুক্ত করেছে। এছাড়াও হাইকোর্ট বিভাগে বিচারপতি পদে পাঁচ জন নারী, বাংলাদেশ মানবাধিকার কমিশন, তথ্য অধিকার কমিশনে নারী সদস্য রয়েছেন। ক্ষমতায় নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য গেজেটেড বা তদসমপদে প্রবেশ পর্যায়ে শতকরা ১০ ভাগ এবং ওয় ও ৪র্থ শ্রেণী পদে প্রবেশ পর্যায়ে শতকরা ১৫ ভাগ কোটা নির্দিষ্ট রয়েছে। প্রাথমিক বিদ্যালয়ের নতুন শিক্ষক নিয়োগের ক্ষেত্রে শতকরা ৬০ ভাগ নারীদের জন্য সংরক্ষিত। জাতিসংঘ শান্তি রক্ষা মিশনে বাংলাদেশের সম্পূর্ণ নারী সংগঠিত পুলিশ ইউনিট (ফিমেল ফর্মড পুলিশ ইউনিট, এফপিইউ) প্রথমবারের মত হাইতিতে দায়িত্ব পালন করছে।

১১. দারিদ্র্য

দেশের শতকরা ৪০ ভাগ দারিদ্র্যসীমার নিচে বসবাসকারী জনগোষ্ঠীর মধ্যে দুই-তৃতীয়াংশই নারী এবং এর মাঝে নারী প্রধান পরিবারের সংখ্যা অধিক। এখনও নারীর অনেক কাজের অর্থনৈতিক মূল্যায়ন হয় নাই। গৃহস্থালী কর্মে নারীর শ্রম ও কৃষি অর্থনীতিতে নারীর অবদানের মূল্যায়ন দারিদ্র্য বিমোচনের ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ। এসব ক্ষেত্রে নারীর সঠিক মূল্যায়ণ নিরূপিত হয়নি। হতদরিদ্র নারীদের সামাজিক নিরাপত্তা বলয়ে অন্তর্ভুক্ত করার মাধ্যমে সহায়তা প্রদান করা হচ্ছে।

১২. নারী উন্নয়নে সাংগঠনিক ও প্রতিষ্ঠানিক উত্তরণ

নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে সরকার ১৯৭২ সালে নারী পুনর্বাসন বোর্ড, ১৯৭৪ সালে বাংলাদেশ নারী পুনর্বাসন কল্যাণ ফাউন্ডেশন, ১৯৭৬ সালে জাতীয় মহিলা সংস্থা ও ১৯৭৮ সালে মহিলা বিষয়ক মন্ত্রণালয় গঠন করে। ১৯৮৪ সালে মহিলা বিষয়ক পরিদপ্তর গঠিত হয়। ১৯৯০ সালে পরিদপ্তরকে অধিদপ্তরে উন্নীত করা হয়। ১৯৯৪ সালে শিশু বিষয় অন্তর্ভুক্ত করে মহিলা বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের নামকরণ “মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়” করা হয়। মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের অধীনে, জাতীয় মহিলা প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন একাডেমী, কর্মজীবী মহিলা হোস্টেল, শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র, নারীদের কৃষি প্রশিক্ষণ কেন্দ্র, বেগম রোকেয়া প্রশিক্ষণ কেন্দ্র স্থাপন করা হয়েছে। সকল জেলা ও উপজেলায় বিভিন্ন প্রকল্পের আওতায় অনানুষ্ঠানিক শিক্ষা, বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ প্রদান ও ব্যাপক সচেতনতা বৃদ্ধি কার্যক্রম গ্রহণ করা হয়েছে।

জাতীয় মহিলা সংস্থা ৬৪টি জেলা ও ৫০টি উপজেলায় নারী উন্নয়ন কার্যক্রম বাস্তবায়ন করছে। শিশুদের সামাজিক, সাংস্কৃতিক ও মানসিক বিকাশের লক্ষ্যে ১৯৭৬ সালে বাংলাদেশ শিশু একাডেমী প্রতিষ্ঠিত হয়। বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও সংস্থায় নারী উন্নয়ন কর্মকান্ড সমন্বিত করার লক্ষ্যে ৪৪ টি নারী উন্নয়ন ফোকাল পয়েন্ট মনোনীত করা হয়েছে। এছাড়া, জাতীয় পর্যায়ে নারীর আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন, নীতি নির্ধারণ ও উন্নয়ন কর্মসূচি বাস্তবায়ন ও পর্যালোচনার জন্য প্রধানমন্ত্রীকে সভাপতি করে ৫০ সদস্য বিশিষ্ট “জাতীয় মহিলা ও শিশু উন্নয়ন পরিষদ (NCWCD)” গঠন করা হয়েছে। নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠা ও নারী নির্যাতন প্রতিরোধকল্পে আন্তঃমন্ত্রণালয় নারী ও শিশু নির্যাতন প্রতিরোধ কমিটি গঠিত হয়েছে। নারী ও কণ্যা শিশু নির্যাতন প্রতিরোধের লক্ষ্যে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর ও জাতীয় মহিলা সংস্থায় নারী ও শিশু নির্যাতন প্রতিরোধ সেল এবং জেলা, উপজেলা ও ইউনিয়ন পর্যায়ে নারী নির্যাতন প্রতিরোধ কমিটি গঠন করা হয়েছে। সরকারী-বেসরকারী উভয় পর্যায়ে নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে একযোগে কাজ করার সমন্বিত উদ্যোগ গ্রহণ করা হয়েছে। বেসরকারী প্রতিষ্ঠান সমূহকে সরকার সক্রিয় সহযোগিতা প্রদান করছে।

১৩. সরকারী ও বেসরকারী কার্যক্রমের মধ্যে সমন্বয় ও সহযোগিতা

সরকারী এবং বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সমন্বয় ও সহযোগিতার মাধ্যমে উন্নয়ন কর্মকান্ড বাস্তবায়ন করা হচ্ছে। এক্ষেত্রে নারী সংগঠনগুলি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করছে।

১৪. সম্পদ ও অর্থায়ন

নারী উন্নয়নের অভীষ্ট লক্ষ্য অর্জনে সম্পদের সীমাবদ্ধতা রয়েছে। এক্ষেত্রে আন্তর্জাতিক পর্যায়ে নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে গৃহীত কর্মসূচী হতে সহায়তার সম্ভাবনা রয়েছে। চতুর্থ বিশ্ব নারী সম্মেলনসহ বিভিন্ন আন্তর্জাতিক সম্মেলনে সরকারসমূহ ও আন্তর্জাতিক অর্থায়ন সংস্থাসমূহকে দেশে দেশে নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে ক্রমবর্ধমানহারে অর্থ বরাদ্দের সুপারিশ করা হয়েছে। জাতিসংঘ কর্তৃক সারা বিশ্বে নারী ক্ষমতায়ন ও উন্নয়ন ত্বরান্বিত করার লক্ষ্যে ইউএন উইমেন (UN Women) নামক একটি পৃথক সংস্থা প্রতিষ্ঠা করা হয়েছে। বাংলাদেশ সরকার এ বিষয়ে অবহিত এবং আন্তর্জাতিক পরিসর ও ইউএন উইমেন (UN Women) থেকে নারী উন্নয়নে সহযোগিতা গ্রহণের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করছে।

১৫. মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের দায়িত্ব

সরকারের রুলস অব বিজনেস অনুসারে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের অন্যতম দায়িত্ব নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে নীতি প্রণয়ন করা। এ দায়িত্ব পালনের উদ্দেশ্যে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় সংশ্লিষ্ট সকল মন্ত্রণালয়, সংস্থা ও বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে আলোচনার ভিত্তিতে সংবিধানে স্বীকৃত নারীর মৌলিক অধিকার, আন্তর্জাতিক সনদসমূহ যথা, সিডও, সিআরসি এবং বেইজিং ঘোষণা ও কর্ম-পরিকল্পনার আলোকে জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি প্রণয়ন করেছে। মন্ত্রণালয়ের কাজের মধ্যে অন্যতম হচ্ছে নারী ও শিশু বিষয়ক নীতিমালা প্রণয়ন, নারী ও শিশুদের কল্যাণ ও উন্নয়নের জন্য কর্মসূচি গ্রহণ, নারী ও শিশুদের আইনগত ও সামাজিক অধিকার সংক্রান্ত বিষয়, কাজের সুযোগ সৃষ্টিসহ নারীর ক্ষমতায়ন, জাতীয় নারী ও শিশু উন্নয়ন বিষয়ক পরিষদের কার্যক্রম, উইড ফোকাল পয়েন্ট কার্যক্রম সমন্বয়, নারী সংগঠন ও সুশীল সমাজের কাজের সমন্বয়, স্বেচ্ছাসেবী নারী সংগঠনের নিবন্ধিকরণ ও নিয়ন্ত্রণ, নারী ও শিশু নির্যাতন প্রতিরোধ বিষয়ক কার্যক্রম, আন্তর্জাতিক নারী দিবস, আন্তর্জাতিক শিশু দিবস ও জাতির জনক বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমানের জন্ম বার্ষিকী পালন, বেগম রোকেয়া দিবস উদযাপন, রোকেয়া পদক প্রদান, শিশুর উন্নয়ন বিষয়ে ইউনেসফসহ আন্তর্জাতিক সংস্থাসমূহের সাথে যোগাযোগ অব্যাহত রাখা।

দ্বিতীয় ভাগ

১৬. জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতির লক্ষ্য

জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ২০১১-এর লক্ষ্যসমূহ নিম্নরূপ:

- ১৬.১ বাংলাদেশ সংবিধানের আলোকে রাষ্ট্রীয় ও গণজীবনের সকল ক্ষেত্রে নারী পুরুষের সমান অধিকার প্রতিষ্ঠা করা।
- ১৬.২ রাষ্ট্রীয়, সামাজিক ও পারিবারিক জীবনের সকল ক্ষেত্রে নারীর নিরাপত্তা নিশ্চিত করা।
- ১৬.৩ নারীর অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক, সামাজিক, প্রশাসনিক ও আইনগত ক্ষমতায়ন নিশ্চিত করা।
- ১৬.৪ নারীর মানবাধিকার প্রতিষ্ঠা করা।
- ১৬.৫ আর্থ-সামাজিক উন্নয়নের মূল ধারায় নারীর পূর্ণ ও সম অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।
- ১৬.৬ নারীকে শিক্ষিত ও দক্ষ মানবসম্পদ রূপে গড়ে তোলা।
- ১৬.৭ নারী সমাজকে দারিদ্র্যের অভিশাপ থেকে মুক্ত করা।
- ১৬.৮ নারী পুরুষের বিদ্যমান বৈষম্য নিরসন করা।
- ১৬.৯ সামাজিক ও অর্থনৈতিক পরিমন্ডলে নারীর অবদানের যথাযথ স্বীকৃতি প্রদান করা।
- ১৬.১০ নারী ও কন্যা শিশুর প্রতি সকল প্রকার নির্যাতন দূর করা।
- ১৬.১১ নারী ও কন্যা শিশুর প্রতি বৈষম্য দূর করা।
- ১৬.১২ রাজনীতি, প্রশাসন ও অন্যান্য কর্মক্ষেত্রে, আর্থ-সামাজিক কর্মকান্ড, শিক্ষা, সংস্কৃতি ও ক্রীড়া এবং পারিবারিক জীবনের সর্বত্র নারী পুরুষের সমানাধিকার প্রতিষ্ঠা করা।
- ১৬.১৩ নারীর স্বার্থের অনুকূল প্রযুক্তি উদ্ভাবন ও আমদানী করা এবং নারীর স্বার্থ বিরোধী প্রযুক্তির ব্যবহার নিষিদ্ধ করা।
- ১৬.১৪ নারীর সুস্বাস্থ্য ও পুষ্টি নিশ্চিত করার জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ নিশ্চিত করা।
- ১৬.১৫ নারীর জন্য উপযুক্ত আশ্রয় এবং গৃহায়ন ব্যবস্থায় নারীর অধিকার নিশ্চিত করা।
- ১৬.১৬ প্রাকৃতিক দুর্যোগ ও সশস্ত্র সংঘর্ষে ক্ষতিগ্রস্ত নারীর পুনর্বাসনের ব্যবস্থা করা।
- ১৬.১৭ প্রতিবন্ধী নারী, ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠী নারীর অধিকার নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে সার্বিক সহায়তা প্রদান করা।
- ১৬.১৮ বিধবা, বয়স্ক, অভিভাবকহীন, স্বামী পরিত্যক্তা, অবিবাহিত ও সন্তানহীন নারীর নিরাপত্তার ব্যবস্থা করা।
- ১৬.১৯ গণ মাধ্যমে নারী ও কন্যা শিশুর ইতিবাচক ভাবমূর্তি তুলে ধরা সহ জেন্ডার প্রেক্ষিত প্রতিফলিত করা।
- ১৬.২০ মেধাবী ও প্রতিভাময়ী নারীর সৃজনশীল ক্ষমতা বিকাশে সহায়তা করা।
- ১৬.২১ নারী উন্নয়নে প্রয়োজনীয় সহায়ক সেবা প্রদান করা।
- ১৬.২২ নারী উদ্যোক্তাদের বিকাশ নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে সার্বিক সহায়তা প্রদান করা।

১৭. নারীর মানবাধিকার এবং মৌলিক স্বাধীনতা নিশ্চিতকরণ

- ১৭.১ মানবাধিকার এবং মৌলিক স্বাধীনতার সকল ক্ষেত্রে, যেমন, রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক ইত্যাদি ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষ যে সমঅধিকারী, তার স্বীকৃতি স্বরূপ নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ করা।

- ১৭.২ নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ (CEDAW) এর প্রচার ও বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- ১৭.৩ নারীর মানবাধিকার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে বিদ্যমান আইন সংশোধন ও প্রয়োজনীয় নতুন আইন প্রণয়ন করা।
- ১৭.৪ বিদ্যমান সকল বৈষম্যমূলক আইন বিলোপ করা এবং আইন প্রণয়ন ও সংস্কারের লক্ষ্যে গঠিত কমিশন বা কমিটিতে নারী আইনজ্ঞদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।
- ১৭.৫ স্থানীয় বা রাষ্ট্রীয় পর্যায়ে কোন ধর্মের, কোন অনুশাসনের ভুল ব্যাখ্যার ভিত্তিতে নারী স্বার্থের পরিপন্থী এবং প্রচলিত আইন বিরোধী কোন বক্তব্য প্রদান বা অনুরূপ কাজ বা কোন উদ্যোগ গ্রহণ না করা।
- ১৭.৬ বৈষম্যমূলক কোন আইন প্রণয়ন না করা বা বৈষম্যমূলক কোন সামাজিক প্রথার উন্মেষ ঘটতে না দেয়া।
- ১৭.৭ গুণগত শিক্ষার সকল পর্যায়ে, চাকুরিতে, কারিগরি প্রশিক্ষণে, সমপারিতোষিকের ক্ষেত্রে, কর্মরত অবস্থায় স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, সামাজিক নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য পরিচর্যায় নারীর সমান অধিকার নিশ্চিত করা।
- ১৭.৮ মানবাধিকার ও নারী বিষয়ক আইন সম্পর্কে শিক্ষা প্রদান ও সংবেদনশীলতা বৃদ্ধি করা।
- ১৭.৯ পিতা ও মাতা উভয়ের পরিচয়ে সন্তানের পরিচিতির ব্যবস্থা করা, যেমন জন্মনিবন্ধীকরণ, সকল সনদপত্র, ভোটার তালিকা, ফরম, চাকরির আবেদনপত্র, পাসপোর্ট ইত্যাদিতে ব্যক্তির নাম প্রদানের সময় পিতা ও মাতার নাম উল্লেখ করা।

১৮. কন্যা শিশুর উন্নয়ন

- ১৮.১ বাল্য বিবাহ, কন্যা শিশু ধর্ষণ, নিপীড়ন, পাচারের বিরুদ্ধে আইনের কঠোর প্রয়োগ করা।
- ১৮.২ কন্যা শিশুর চাহিদা যেমন, খাদ্য, পুষ্টি, স্বাস্থ্য, শিক্ষা, ক্রীড়া, সংস্কৃতি ও বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে বৈষম্যহীন আচরণ করা ও বিশেষ গুরুত্ব প্রদান করা।
- ১৮.৩ কন্যা শিশুর শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের যথাযথ বিকাশের লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় অধিকারসমূহ নিশ্চিত করা।
- ১৮.৪ কন্যা শিশুর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্যমূলক আচরণ দূরীকরণ এবং পরিবারসহ সকল ক্ষেত্রে লিঙ্গ সমতা নিশ্চিত করা।
- ১৮.৫ কন্যা শিশুদের শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে নিয়মিত উপস্থিতি নিশ্চিত করা।
- ১৮.৬ শিক্ষা প্রতিষ্ঠানসহ বিভিন্ন ক্ষেত্রে যেমন রাস্তাঘাটে কন্যা শিশুরা যেন কোনরূপ যৌন হয়রানি, পর্নোগ্রাফী, শারীরিক ও মানসিক নির্যাতনের শিকার না হয় তার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।
- ১৮.৭ কন্যা শিশুর জন্য নিরাপদ ও মানসম্পন্ন বিনোদন, খেলাধুলা ও সাংস্কৃতিক চর্চার সুবিধা নিশ্চিত করা।
- ১৮.৮ প্রতিবন্ধী কন্যা শিশুর প্রতি বৈষম্যমূলক আচরণ দূরীকরণ এবং সকল ক্ষেত্রে নিরাপত্তা নিশ্চিত করা।

১৯. নারীর প্রতি সকল নির্যাতন দূরীকরণ

- ১৯.১ পারিবারিক ও সামাজিক পর্যায়ে এবং কর্মক্ষেত্রে নারীর প্রতি শারীরিক, মানসিক ও যৌন নিপীড়ন, নারী ধর্ষণ, যৌতুক, পারিবারিক নির্যাতন, এসিড নিক্ষেপসহ নারীর প্রতি সকল প্রকার সহিংসতা দূর করা,
- ১৯.২ নারী নির্যাতন প্রতিরোধ সম্পর্কিত প্রচলিত আইন যুগোপযোগী করার লক্ষ্যে সংশোধন এবং প্রয়োজনে নতুন আইন প্রণয়ন করা।
- ১৯.৩ নির্যাতনের শিকার নারীকে আইনগত সহায়তা প্রদান করা।
- ১৯.৪ নারী পাচার বন্ধ ও ক্ষতিগ্রস্তদের পুনর্বাসন করা।
- ১৯.৫ নারীর প্রতি নির্যাতন দূরীকরণ এবং এক্ষেত্রে আইনের যথাযথ প্রয়োগের জন্য বিচার ব্যবস্থায় পুলিশ বাহিনীর সর্বস্তরে বর্ধিতহারে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।
- ১৯.৬ বিচার বিভাগ ও পুলিশ বিভাগকে নারীর অধিকার সংশ্লিষ্ট আইন বিষয়ে প্রশিক্ষণ দেয়া ও জেডার সংবেদনশীল করা।
- ১৯.৭ নারী ও কন্যা শিশু নির্যাতন ও পাচার সম্পর্কীয় অপরাধের বিচার ছয় মাসের মধ্যে নিষ্পন্ন করার লক্ষ্যে বিচার পদ্ধতি সহজতর করা।
- ১৯.৮ নারী নির্যাতন প্রতিরোধে বিভাগীয় শহরে ওয়ান-স্টপ ক্রাইসিস সেন্টার (ওসিসি) ও মহিলা সহায়তা কেন্দ্রের মাধ্যমে প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদান করা এবং ওসিসির কার্যক্রম জেলা পর্যায়ে সম্প্রসারণের পদক্ষেপ গ্রহণ করা। নির্যাতনের শিকার নারীদের মানসিক সহায়তা প্রদানের লক্ষ্যে জাতীয় ট্রমা কাউন্সেলিং সেন্টারের কার্যক্রম বৃদ্ধি করা। মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়, জাতীয় মহিলা সংস্থা ও মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের নারী নির্যাতন প্রতিরোধ সেলের মাধ্যমে প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদান করা।
- ১৯.৯ নারী নির্যাতন প্রতিরোধে সমাজের সকল পর্যায়ে সরকারি ও বেসরকারি সমন্বিত উদ্যোগের মাধ্যমে ব্যাপক সচেতনতা গড়ে তোলা এবং পুরুষতান্ত্রিক মানসিকতা পরিবর্তনে যথাযথ উদ্যোগ গ্রহণ করা।
- ১৯.১০ নারী নির্যাতন প্রতিরোধে গণমাধ্যমে ব্যাপক জনসচেতনতা সৃষ্টি করা।
- ১৯.১১ নারী নির্যাতন প্রতিরোধে গণসচেতনতা গড়ে তোলার ক্ষেত্রে পুরুষ ও যুবকদেরকে সম্পৃক্ত করা।

২০. সশস্ত্র সংঘর্ষ ও নারীর অবস্থা

- ২০.১ সশস্ত্র সংঘর্ষ ও জাতিগত যুদ্ধে নারীর অধিকতর নির্যাতিত ও ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার বিরুদ্ধে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে সচেতনতা সৃষ্টি করা।
- ২০.২ সংঘর্ষ বন্ধ ও শান্তি প্রতিষ্ঠায় নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করা।
- ২০.৩ আন্তর্জাতিক শান্তি প্রতিষ্ঠার মিশনে নারী প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত করা।

২১. শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ

- ২১.১ নারী শিক্ষা বৃদ্ধি, নারী পুরুষের মধ্যে শিক্ষার হার ও সুযোগের বৈষম্য দূর করা এবং উন্নয়নের মূল ধারায় নারীকে সম্পৃক্ত করার লক্ষ্যে শিক্ষা নীতি ২০১০ অনুসরণ করা।

২১.২ নারীর নিরক্ষরতা দূর করার সর্বাঙ্গিক প্রচেষ্টা অব্যাহত রাখা, বিশেষত: কন্যা শিশু ও নারী সমাজকে কারিগরী, বিজ্ঞান ও প্রযুক্তিসহ সকল বিষয়ে শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রদানের উপর সর্বাধিক গুরুত্ব আরোপ করা।

২১.৩ কন্যা শিশুদের শিক্ষায় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে উপবৃত্তি প্রদান অব্যাহত রাখা।

২১.৪ মেয়েদের জন্যে স্নাতক পর্যন্ত শিক্ষা অবৈতনিক করার পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

২২. ক্রীড়া ও সংস্কৃতি

২২.১ ক্রীড়া ক্ষেত্রে নারীর বর্ধিত অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।

২২.২ স্থানীয় পর্যায়ে নারীর জন্য পৃথক ক্রীড়া কমপ্লেক্স গড়ে তোলা।

২২.৩ সাংস্কৃতিক পরিমন্ডলে নারীর বর্ধিত অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।

২২.৪ নাটক ও চলচ্চিত্র নির্মাণে নারীকে উৎসাহিত করার লক্ষ্যে সরকারি অনুদানের ব্যবস্থা করা।

২৩. জাতীয় অর্থনীতির সকল কর্মকাণ্ডে নারীর সক্রিয় ও সমঅধিকার নিশ্চিতকরণ

২৩.১ অর্থনৈতিক প্রতিষ্ঠান সমূহের সিদ্ধান্ত গ্রহণ পর্যায়ে নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি এবং নারী পুরুষের মধ্যে বিরাজমান পার্থক্য দূর করা।

২৩.২ অর্থনৈতিক নীতি (বাণিজ্যনীতি, মুদ্রানীতি, করনীতি প্রভৃতি) প্রণয়ন ও বাস্তবায়নে নারীর সমান অধিকার নিশ্চিত করা।

২৩.৩ নারীর ক্ষমতায়নের প্রতি লক্ষ্য রেখে সামষ্টিক অর্থনৈতিক নীতি প্রণয়নে ও কর্মসূচীতে নারীর চাহিদা ও স্বার্থ বিবেচনায় রাখা।

২৩.৪ সামষ্টিক অর্থনৈতিক নীতির প্রয়োগে বিরূপ প্রতিক্রিয়া প্রতিহত করার লক্ষ্যে নারীর অনুকূলে সামাজিক নিরাপত্তা বলয় (safety nets) গড়ে তোলা।

২৩.৫ সম্পদ, কর্মসংস্থান, বাজার ও ব্যবসায় নারীকে সমান সুযোগ ও অংশীদারিত্ব দেয়া।

২৩.৬ শিক্ষা পাঠ্যক্রম, বিভিন্ন পুস্তকাদিতে নারীর অবমূল্যায়ন দূরীভূত করা এবং নারীর ইতিবাচক ভাবমূর্তি তুলে ধরা।

২৩.৭ নারী-পুরুষ শ্রমিকদের সমান মজুরী, শ্রম বাজারে নারীর বর্ধিত অংশগ্রহণ ও কর্মস্থলে সমসুযোগ ও নিরাপত্তা নিশ্চিত এবং চাকরি ক্ষেত্রে বৈষম্য দূর করা।

২৩.৮ নারীর অংশগ্রহণ প্রাতিষ্ঠানিকীকরণের মাধ্যমে প্রাতিষ্ঠানিক এবং অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে নারীর অবদানের স্বীকৃতি দেয়া।

২৩.৯ জাতীয় অর্থনীতিতে নারীর অবদান প্রতিফলনের জন্য বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোসহ সকল প্রতিষ্ঠানে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

২৩.১০ সরকারের জাতীয় হিসাবসমূহে, জাতীয় উন্নয়ন ও অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধিতে কৃষি ও গার্হস্থ্য শ্রমসহ সকল নারী শ্রমের সঠিক প্রতিফলন ও মূল্যায়ন নিশ্চিত করা।

২৩.১১ নারী যেখানে অধিক সংখ্যায় কর্মরত আছেন, সেখানে যাতায়াত ব্যবস্থা, বাসস্থান, বিশ্রামাগার, পৃথক প্রক্ষালনকক্ষ এবং দিবাযত্ন কেন্দ্র স্থাপনসহ অন্যান্য প্রয়োজনীয় বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

২৪. নারীর দারিদ্র দূরীকরণ

- ২৪.১ হতদরিদ্র নারীদের সামাজিক নিরাপত্তা বলয়ে অন্তর্ভুক্ত করা, বিধবা ও দুঃস্থ মহিলা ভাতা প্রণয়ন, বয়স্ক ভাতা, প্রতিবন্ধী ভাতা, মাতৃত্বকালীন ভাতা প্রণয়ন ও বিত্তহীন মহিলাদের খাদ্য নিরাপত্তা কর্মসূচী (ভিজিডি) অব্যাহত রাখা।
- ২৪.২ দরিদ্র নারী শ্রমশক্তির দক্ষতা বৃদ্ধিকল্পে তাদের সংগঠিত করা ও প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে নতুন এবং বিকল্প অর্থনৈতিক ও সামাজিক সুযোগ সৃষ্টি করা।
- ২৪.৩ দরিদ্র নারীকে উৎপাদনশীল কর্মে এবং অর্থনৈতিক মূলধারায় সম্পৃক্ত করা।
- ২৪.৪ অন্ন, বস্ত্র, বাসস্থান, চিকিৎসা, শিক্ষাসহ নারীর সকল চাহিদা পূরণের লক্ষ্যে জাতীয় বাজেটে বরাদ্দ বৃদ্ধি করা।
- ২৪.৫ জাতিসংঘের সংশ্লিষ্ট সংস্থা, উন্নয়ন সহযোগী সংস্থা ও স্বেচ্ছাসেবী সংগঠনগুলোকে নারীর দারিদ্র্য দূরীকরণের প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণে সহায়তা দান ও অনুপ্রাণিত করা।

২৫. নারীর অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন

নারীর অর্থনৈতিক ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে জরুরী বিষয়াদি যথা;

- ২৫.১ স্বাস্থ্য, শিক্ষা, প্রশিক্ষণ, জীবনব্যাপী শিক্ষা, কারিগরি শিক্ষা, আয়বর্ধক প্রশিক্ষণ, তথ্য ও প্রযুক্তিতে নারীকে পূর্ণ ও সমান সুযোগ প্রদান করা।
- ২৫.২ উপার্জন, উত্তরাধিকার, ঋণ, ভূমি এবং বাজার ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে অর্জিত সম্পদের ক্ষেত্রে নারীর পূর্ণ নিয়ন্ত্রণের অধিকার প্রদান করা।

২৬. নারীর কর্মসংস্থান

- ২৬.১ নারী শ্রমশক্তির শিক্ষিত ও নিরক্ষর উভয় অংশের কর্মসংস্থানের জন্যে সর্বাঙ্গিক উদ্যোগ গ্রহণ করা।
- ২৬.২ চাকরি ক্ষেত্রে নারীর বর্ধিত নিয়োগ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে প্রবেশ পর্যায়সহ সকল ক্ষেত্রে কোটা বৃদ্ধি এবং কার্যকর বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা।
- ২৬.৩ সকল নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানকে সরকার অনুসৃত কোটা ও কর্মসংস্থান নীতির আওতায় চাকরি ক্ষেত্রে নারীকে সকল প্রকার সমসুযোগ প্রদানের জন্যে উদ্বুদ্ধ করা।
- ২৬.৪ নারী উদ্যোক্তা শ্রেণী গড়ে তোলার লক্ষ্যে বিশেষ প্রশিক্ষণ ও ঋণদান কর্মসূচি গ্রহণ করা।
- ২৬.৫ নারীর বর্ধিত হারে কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ, অবস্থান ও অগ্রসরমানতা বজায় রাখার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় পরিবেশ গড়ে তোলা।
- ২৬.৬ নারীর ব্যাপক কর্মসংস্থানের লক্ষ্যে সংশ্লিষ্ট সকল আইন, বিধি ও নীতির প্রয়োজনীয় সংস্কার করা।

২৭. জেভার সংবেদনশীল বাজেট এবং জেভার বিভাজিত (Disaggregated) ডাটাবেইজ প্রণয়ন

- ২৭.১ নারী উন্নয়ন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে জেভার সংবেদনশীল বাজেট প্রণয়ন কার্যক্রম অব্যাহত রাখা।

- ২৭.২ জেডার সংবেদনশীল বাজেট যথাযথভাবে বাস্তবায়ন করা এবং মধ্য মেয়াদী বাজেট কাঠামোর আওতায় তথা রাষ্ট্রীয় বাজেট প্রণয়নের ক্ষেত্রে জেডার সংবেদনশীল বাজেট প্রক্রিয়া (Gender Responsive Budgeting, GRB) অনুসরণ অব্যাহত রাখা। বাজেটকৃত অর্থের সর্বোত্তম ও যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে বাস্তবায়ন ও পরিবাক্ষণ করার কাঠামো শক্তিশালী করা।
- ২৭.৩ জেডার ভিত্তিক পৃথক তথ্য/উপাত্ত সংগ্রহ, সন্নিবেশ এবং নিয়মিত প্রকাশনার ব্যবস্থা গ্রহণ করা। সরকারি ও বেসরকারি গবেষণা কেন্দ্র, ব্যুরো অব স্ট্যাটিসটিকস এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের প্রাথমিক তথ্য/উপাত্ত সংগ্রহকারী অঙ্গসমূহ নারীর অবস্থান ও ভূমিকা সম্বলিত জেডার বিভাজিত ডাটাবেইজ গড়ে তুলবে। সংশ্লিষ্ট সকল মন্ত্রণালয়/দপ্তর, কর্পোরেশন, ব্যাংক এবং আর্থিক প্রতিষ্ঠান সকল কাজের জন্যে জেডার ভিত্তিক তথ্য উপাত্ত সংগ্রহ, সংরক্ষণ এবং প্রকাশনার ব্যবস্থা করা।

২৮. সহায়ক সেবা

সকল অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডে ও উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় নারীর কার্যকর অংশগ্রহণের লক্ষ্যে সহায়ক সেবা যেমন, শিশুযত্ন সুবিধা, কর্মস্থলে শিশু দিবাযত্ন পরিচর্যা কেন্দ্র, বৃদ্ধ, অক্ষম, প্রতিবন্ধী নারীদের জন্যে গৃহায়ন, স্বাস্থ্য, বিনোদনের ব্যবস্থা প্রবর্তন, সম্প্রসারণ এবং উন্নীত করা।

২৯. নারী ও প্রযুক্তি

- ২৯.১ নতুন প্রযুক্তি উদ্ভাবন, আমদানী ও প্রয়োগের ক্ষেত্রে জেডার প্রেক্ষিত প্রতিফলিত করা।
- ২৯.২ উদ্ভাবিত প্রযুক্তির প্রয়োগের ফলে নারীর স্বার্থ বিঘ্নিত হলে গবেষণার মাধ্যমে ঐ প্রযুক্তিকে নারীর প্রতি ক্ষতিকারক উপাদানমুক্ত করার উদ্যোগ গ্রহণ করা।
- ২৯.৩ প্রযুক্তি ক্ষেত্রে নারীর স্বার্থের অনুকূল লক্ষ্যসমূহ অর্জনের জন্যে প্রয়োজনীয় আইন প্রণয়ন ও সংস্কার করা।

৩০. নারীর খাদ্য নিরাপত্তা

- ৩০.১ দুঃস্থ নারীর চাহিদা ও প্রয়োজনের প্রতি লক্ষ্য রেখে সরকারি খাদ্য বিতরণ ব্যবস্থা শক্তিশালী করা।
- ৩০.২ খাদ্য নিরাপত্তা অর্জন প্রক্রিয়ায় পরিকল্পনা, তত্ত্বাবধান ও বিতরণে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।
- ৩০.৩ খাদ্য নিরাপত্তা নিশ্চিতকরণে নারীর শ্রম, ভূমিকা, অবদান, মূল্যায়ন ও স্বীকৃতি প্রদান করা।

৩১. নারী ও কৃষি

- ৩১.১ কৃষিপ্রধান অর্থনীতিতে খাদ্য নিরাপত্তা, কর্মসংস্থান, অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি অর্জনে কৃষির ভূমিকা গুরুত্বপূর্ণ। কৃষিতে প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষভাবে নারীর শ্রম ও অংশগ্রহণ বিশ্বব্যাপী সর্বজনবিদিত। জাতীয় অর্থনীতিতে নারী কৃষি শ্রমিকের শ্রমের স্বীকৃতি প্রদান করা।
- ৩১.২ জলবায়ু পরিবর্তন ও দুর্যোগের কারণে সৃষ্ট প্রতিবন্ধকতা দূরীকরণে নারী কৃষি শ্রমিকদের সকল প্রকার সহায়তা প্রদান করা।
- ৩১.৩ কৃষিতে নারী শ্রমিকের মজুরী বৈষম্য দূরীকরণ এবং সমকাজে সম মজুরা নিশ্চিত করার উদ্যোগ গ্রহণ করা।

৩১.৪ কৃষি উপকরণ, সার, বীজ, কৃষক কার্ড, ঋণ সুবিধা প্রদানের ক্ষেত্রে নারী কৃষি শ্রমিকদের সমান সুযোগ নিশ্চিত করার পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

৩২. নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন

৩২.১ রাজনীতিতে অধিকহারে নারীর সক্রিয় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্যে প্রচার মাধ্যমসহ রাজনৈতিক দলসমূহকে সর্বাঙ্গিক প্রচেষ্টা গ্রহণে উদ্বুদ্ধ করা।

৩২.২ নারীর রাজনৈতিক অধিকার অর্জন ও প্রয়োগ এবং এর সুফল সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টির কর্মসূচি বাস্তবায়ন করা।

৩২.৩ রাজনৈতিক দলের অভ্যন্তরে পর্যায়ক্রমে ৩৩ শতাংশ নারী প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা।

৩২.৪ নির্বাচনে অধিকহারে নারী পার্থী মনোনয়ন দেয়ার জন্য রাজনৈতিক দলগুলোকে অনুপ্রাণিত করা।

৩২.৫ নারীর রাজনৈতিক অধিকার আদায় ও প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে ভোটাধিকার প্রয়োগে সচেতন করা এবং তৃণমূল পর্যায় থেকে জাতীয় পর্যায় পর্যন্ত ভোটার প্রশিক্ষণ কর্মসূচি বাস্তবায়ন করা।

৩২.৬ রাজনীতিতে নারীর সক্রিয় অংশগ্রহণের তাগিদ সৃষ্টি করার উদ্দেশ্যে নারী সংগঠনসহ বেসরকারি প্রতিষ্ঠানসমূহকে প্রচার অভিযান গ্রহণ করার জন্য উদ্বুদ্ধ করা।

৩২.৭ জাতীয় সংসদে সংরক্ষিত মহিলা আসনের সংখ্যা ৩৩ শতাংশে উন্নীত করা ও বর্ধিত সংরক্ষিত আসনে প্রত্যক্ষ ভোটে নির্বাচনের উদ্যোগ গ্রহণ করা।

৩২.৮ স্থানীয় সরকার পদ্ধতির সকল পর্যায়ে বর্ধিত সংরক্ষিত আসনে প্রত্যক্ষ নির্বাচনের ব্যবস্থা করা।

৩২.৯ সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ার উচ্চ পর্যায়ে উল্লেখযোগ্য সংখ্যক নারী নিয়োগ করা।

৩৩. নারীর প্রশাসনিক ক্ষমতায়ন

৩৩.১ প্রশাসনিক কাঠামোর উচ্চ পর্যায়ে নারীর জন্য সরকারি চাকরিতে প্রবেশ সহজ করার লক্ষ্যে চুক্তিভিত্তিক এবং পার্শ্ব প্রবেশের (Lateral entry) ব্যবস্থা করা।

৩৩.২ প্রশাসনিক, নীতি নির্ধারনী ও সাংবিধানিক পদে অধিকহারে নারীদের নিয়োগ প্রদান করা।

৩৩.৩ জাতিসংঘের বিভিন্ন শাখা ও অঙ্গ সংগঠনে এবং অন্যান্য আন্তর্জাতিক সংগঠনে রাষ্ট্রীয় প্রতিনিধি বা প্রার্থী হিসেবে নারীকে নিয়োগ/ মনোনয়ন দেয়া।

৩৩.৪ নারীর ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে প্রবেশপর্যায় সহ সকল পর্যায়ে, গেজেটেড ও নন-গেজেটেড পদে কোটা বৃদ্ধি করা।

৩৩.৫ সকল ক্ষেত্রে নারীর জন্য নির্ধারিত কোটা পূরণ সাপেক্ষে কোটা পদ্ধতি চালু রাখা।

৩৩.৬ কোটার একই পদ্ধতি স্বায়ত্বশাসিত ও বিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠানে প্রযোজ্য করা এবং বেসরকারি ও স্বেচ্ছাসেবী প্রতিষ্ঠানসমূহকেও এই নীতি অনুসরণের জন্য উৎসাহিত করা।

৩৩.৭ জাতিসংঘের অর্থনৈতিক ও সামাজিক পরিষদের সুপারিশ অনুসারে সরকারের নীতি নির্ধারনী পদসহ সিদ্ধান্ত গ্রহণের সকল স্তরে নারীর সম ও পূর্ণ অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে শতকরা ৩০ ভাগ পদে নারী নিয়োগের উদ্দেশ্যে সর্বাঙ্গিক উদ্যোগ গ্রহণ করা।

৩৪. স্বাস্থ্য ও পুষ্টি

- ৩৪.১ নারীর জীবন চক্রের সকল পর্যায়ে যথা, শৈশব, কৈশোর, যৌবন, গর্ভকালীন সময় এবং বৃদ্ধ বয়সে পুষ্টি, সর্বোচ্চ মানের শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্য লাভের অধিকার নিশ্চিত করা।
- ৩৪.২ নারীর জন্য প্রাথমিক স্বাস্থ্যসেবা শক্তিশালী করা।
- ৩৪.৩ মাতৃ মৃত্যু ও শিশু মৃত্যুর হার হ্রাস করা।
- ৩৪.৪ এইডস রোগসহ সকল ঘাতকব্যাদি প্রতিরোধ করা বিশেষত: গর্ভকালীন স্বাস্থ্যসহ নারীর স্বাস্থ্য সম্পর্কিত গবেষণা করা এবং স্বাস্থ্য বিষয়ক তথ্যের প্রচার ও সচেতনতা বৃদ্ধি করা।
- ৩৪.৫ নারীর পুষ্টি বিষয়ক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রদান করা।
- ৩৪.৬ জনসংখ্যা পরিকল্পনা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে নারীর প্রজনন স্বাস্থ্য ও প্রজনন অধিকারের বিষয়টি বিবেচনায় রাখা।
- ৩৪.৭ বিশুদ্ধ নিরাপদ পানীয় জল ও পয়: নিষ্কাশন ব্যবস্থায় নারীর প্রয়োজনের উপর বিশেষ গুরুত্ব দেয়া।
- ৩৪.৮ উল্লেখিত সকল সেবার পরিকল্পনা, বিতরণ এবং সংরক্ষণে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।
- ৩৪.৯ পরিবার পরিকল্পনা ও সন্তান গ্রহণের সিদ্ধান্তের ক্ষেত্রে পুরুষ ও নারীর সমান অধিকার নিশ্চিত করা।
- ৩৪.১০ নারীর স্বাস্থ্য, শিশুর শারীরিক ও মানসিক বৃদ্ধি, জন্ম-নিয়ন্ত্রণে সাহায্য, কর্মস্থলে মা'র কর্মক্ষমতা বাড়ানো ও মাতৃবান্ধব কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে মায়ের বুকের দুধের উপকারিতার পক্ষে যথোপযুক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- ৩৪.১১ মায়ের দুধ শিশুর অধিকার, এই অধিকার (ছয় মাস শুধুমাত্র বুকের দুধ) নিশ্চিত করার লক্ষ্যে শিশু প্রসবের সময় থেকে পরবর্তী ৬ মাস ছুটি ভোগের জন্য আইন প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করা এবং মাতৃত্বজনিত প্রয়োজনীয় ছুটি প্রদান করা।

৩৫. গৃহায়ণ ও আশ্রয়

- ৩৫.১ পল্লী ও শহর এলাকায় গৃহায়ন পরিকল্পনা ও আশ্রয় ব্যবস্থায় নারী প্রেক্ষিত অন্তর্ভুক্ত করা।
- ৩৫.২ একক নারী, নারী প্রধান পরিবার, শ্রমজীবী ও পেশাজীবীনারী, শিক্ষানবিশ ও প্রশিক্ষনার্থী নারীর জন্য পর্যাপ্ত নিরাপদ গৃহ ও আবাসন সুবিধা প্রদানের উপর বিশেষ গুরুত্ব প্রদান করা।
- ৩৫.৩ নারীর জন্য বিশেষ সুবিধা যেমন, হোস্টেল, ডরমিটরী, বয়স্কদের হোম, স্বল্পকালীন আবাসস্থলের ব্যবস্থা করা এবং গৃহায়ন ও নগরায়ন পরিকল্পনায় দরিদ্র, দু:স্থ ও শ্রমজীবী নারীর জন্য সংরক্ষিত ব্যবস্থা করা।

৩৬. নারী ও পরিবেশ

- ৩৬.১ প্রাকৃতিক সম্পদ সংরক্ষণ ব্যবস্থাপনা এবং পরিবেশের নিরাপত্তায় নারীর অবদান স্বীকার করে পরিবেশ সংরক্ষণের নীতি ও কর্মসূচীতে নারীর সমান অংশগ্রহণের সুযোগ ও নারী প্রেক্ষিত প্রতিফলিত করা।
- ৩৬.২ পরিবেশ ব্যবস্থাপনা ও দূষণ নিয়ন্ত্রণ সম্পর্কিত সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও কর্মসূচী বাস্তবায়নে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।
- ৩৬.৩ কৃষি, মৎস্য, গবাদি পশুপালন ও বনায়নে নারীকে উৎসাহিত করা ও সমান সুযোগ প্রদান করা।

৩৭. দুর্যোগ পূর্ববর্তী, দুর্যোগকালীন ও দুর্যোগ পরবর্তী সময়ে নারী ও শিশুর সুরক্ষা

- ৩৭.১ দুর্যোগ পূর্ববর্তী সময়ে নারী ও কন্যা শিশুদের সার্বিক নিরাপত্তা ও সুরক্ষার জন্য বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করা এবং ব্যাপক সচেতনতামূলক প্রশিক্ষণ প্রদান ও কার্যক্রমের মাধ্যমে দুর্যোগ মোকাবিলায় জন্য প্রস্তুত করার ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- ৩৭.২ নদী ভাঙ্গন ও প্রাকৃতিক দুর্যোগে ক্ষতিগ্রস্ত নারী ও শিশুর পুনর্বাসন করা।
- ৩৭.৩ দুর্যোগ মোকাবেলায় প্রস্তুতি গ্রহণ এবং দুর্যোগ পরবর্তী পুনর্বাসনের সময় নারীর নিরাপত্তার বিষয়টি অগ্রাধিকার ভিত্তিতে বিবেচনা করে তাদের নিরাপত্তা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করা। এ ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী নারীর নিরাপত্তা বিশেষভাবে বিবেচনা করা।
- ৩৭.৪ দুর্যোগের জরুরি অবস্থায় কন্যা শিশুদের নিরাপত্তার লক্ষ্যে যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করা। স্বাস্থ্য বিষয়ক উপকরণের প্রাপ্যতা ও পয়ঃপ্রণালী ব্যবস্থা নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- ৩৭.৫ দুর্যোগকালীন জরুরি অবস্থা মোকাবেলায় নারীদের বিপদ কাটিয়ে উঠার ক্ষমতার উপর গুরুত্ব দিয়ে বস্তগত সাহায্যের পাশাপাশি নারীর প্রয়োজনীয় মনো-সামাজিক সহায়তা প্রদান করা।
- ৩৭.৬ সামাজিক নিরাপত্তা কার্যক্রমকে আরো নারী-বান্ধব করা এবং সুরক্ষার জন্য কর্মকৌশল প্রবর্তন করা।
- ৩৭.৭ দুর্যোগকালীন জরুরি অবস্থায় খাদ্য বিতরণ কার্যক্রম যেন নারীর চাহিদা পূরণ করতে পারে, তা নিশ্চিত করার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- ৩৭.৮ দুর্যোগ পরবর্তী জরুরি অবস্থায় খাদ্যের পাশাপাশি নারীর স্বাস্থ্যের বিষয়ে বিশেষ গুরুত্ব আরোপ করা।
- ৩৭.৯ গর্ভবতী ও প্রসূতি এবং নবজাতকদের জন্য বিশেষ ব্যবস্থা, যেমন ব্রেস্ট ফিডিং কর্ণার রাখা।
- ৩৭.১০ দুর্যোগকালীন ও দুর্যোগ পরবর্তী সময়ে নারী যে কমিউনিটি বা সম্প্রদায়ে বসবাস করে, উক্ত কমিউনিটি বা সম্প্রদায়ের সদস্যদেরকে দুর্দশাগ্রস্ত নারীর কল্যাণ কার্যক্রমে সম্পৃক্ত করা।

৩৮. অনগ্রসর ও ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠী নারীর জন্য বিশেষ কার্যক্রম

- ৩৮.১ ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠী ও অনগ্রসর নারীর উন্নয়ন ও বিকাশের সকল অধিকার নিশ্চিত করা।
- ৩৮.২ ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্ঠী নারী যাতে তার নিজস্ব ঐতিহ্য ও সংস্কৃতি অক্ষুণ্ন রেখে বিকাশ লাভ করতে পারে সে লক্ষ্যে ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- ৩৮.৩ অনগ্রসর নারীদের উন্নয়নের লক্ষ্যে বিশেষ কার্যক্রম গ্রহণ করা।

৩৯. প্রতিবন্ধী নারীর জন্য বিশেষ কার্যক্রম :

- ৩৯.১ জাতিসংঘ প্রতিবন্ধী অধিকার সনদ অনুযায়ী সকল ধরনের প্রতিবন্ধী নারীর স্বীকৃতি ও সম্মানের সাথে বেঁচে থাকার অধিকার নিশ্চিত করা।
- ৩৯.২ প্রতিবন্ধী নারীদের সমাজের মূলধারায় একীভূত রাখা এবং শিক্ষাসহ জীবনের প্রতিটি ক্ষেত্রে সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করা। শিক্ষাক্ষেত্রে প্রতিবন্ধিতার ভিন্নতার প্রতি গুরুত্বারোপ করা।

- ৩৯.৩ যে সমস্ত নারী অনিবার্য কারণে শিক্ষার মূলধারায় অন্ভুক্ত হতে পারবে না, শুধুমাত্র সেইসব নারীর জন্য বিশেষ শিক্ষা ব্যবস্থা বিবেচনা করা।
- ৩৯.৪ প্রতিবন্ধী নারীদের শিক্ষা, চিকিৎসা, প্রশিক্ষণ ও পুনর্বাসনের জন্য যথাযথ প্রাতিষ্ঠানিক কার্যক্রম গ্রহণ করা।
- ৩৯.৫ প্রতিবন্ধিতা প্রতিরোধ ও নির্ণয়ের জন্য কার্যক্রম গ্রহণ এবং পারিবারিক পরিবেশে প্রতিবন্ধী নারীদের লালন পালন ও বিকাশের জন্য তাদের পরিবারকে বিশেষ সহযোগিতা প্রদান করা।
- ৩৯.৬ প্রতিবন্ধিতার কারণে কোন নারী যেন জাতীয় নারী নীতির আওতায় কোন প্রকার অধিকার, সুবিধা ও সেবা প্রাপ্তি থেকে বঞ্চিত না হয় তা নিশ্চিত করতে সকল অবকাঠামো, সুবিধা ও সেবাসমূহ সকলের জন্য প্রবেশগম্য করা।

৪০. নারী ও গণমাধ্যম

- ৪০.১ গণমাধ্যমে নারীর সঠিক ভূমিকা প্রচার করা, প্রবেশাধিকার নিশ্চিত করা এবং অংশগ্রহণের বৈষম্য দূর করা, গণমাধ্যমে নারী ও কন্যা শিশুর বিষয়ে ইতিবাচক উদ্যোগ গ্রহণ করা।
- ৪০.২ নারীর প্রতি অবমাননাকর, নেতিবাচক, সনাতনী প্রতিফলন এবং নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতা বন্ধের লক্ষ্যে প্রচারের ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- ৪০.৩ বিভিন্ন গণমাধ্যমের ব্যবস্থাপনা ও আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণে নারীর জন্য সমান সুযোগ সৃষ্টি করা।
- ৪০.৪ প্রচার মাধ্যম নীতিমালায় জেভার প্রেক্ষিত সমন্বিত করা।

৪১. বিশেষ দুর্দশাগ্রস্ত নারী

যদি কোন নারী বিশেষ পরিস্থিতির কারণে দুর্দশাগ্রস্ত হন তাহলে তার প্রয়োজনীয়তা বিবেচনা করে সহায়তা প্রদানের জন্য পদক্ষেপ ও কর্মসূচী গ্রহণ করা।

তৃতীয় ভাগ

৪২. প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থা ও কৌশল

নারী উন্নয়ন নীতি ও কর্মপরিকল্পনা বাস্তবায়নের মূল দায়িত্ব সরকারের। একটি সুসংগঠিত ও সুবিন্যস্ত প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থা গড়ার মাধ্যমে এ দায়িত্ব সুচারুরূপে সম্পন্ন করা সম্ভব। সরকারি-বেসরকারি সকল পর্যায়ের কর্মকাণ্ডে নারী উন্নয়ন প্রেক্ষিত অম্ভুক্তির বিষয়ে প্রচেষ্টা নেয়া হবে। এ লক্ষ্যে নিম্নলিখিত পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে:

৪২.১ জাতীয় পর্যায়

ক) নারী উন্নয়নে প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো: নারীর সমতা, উন্নয়ন ও ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে জাতীয় অবকাঠামো যেমন, মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর, জাতীয় মহিলা সংস্থা ও বাংলাদেশ শিশু একাডেমীর প্রশাসনিক কাঠামো শক্তিশালী করা হবে। এসব প্রতিষ্ঠানের জনবল ও সম্পদ নিশ্চিত করা হবে। পর্যায়ক্রমে দেশের সকল বিভাগ, জেলা, উপজেলা ও ইউনিয়ন পর্যায়ে এসব প্রতিষ্ঠানের প্রশাসনিক কাঠামো বিস্তৃত করা হবে। নারী উন্নয়নের যাবতীয় কর্মসূচী প্রণয়ন, বাস্তবায়ন ও পরিবীক্ষণের জন্যে এ প্রতিষ্ঠানসমূহের ক্ষমতা বৃদ্ধি করা হবে।

খ) জাতীয় মহিলা ও শিশু উন্নয়ন পরিষদ (NCWCD): নারী উন্নয়ন নীতি নির্ধারণ ও উন্নয়ন কর্মসূচী বাস্তবায়ন ও পর্যালোচনার জন্যে প্রধানমন্ত্রীকে সভাপতি করে ৫০ সদস্য বিশিষ্ট জাতীয় মহিলা ও শিশু উন্নয়ন পরিষদ গঠন করা হয়েছে। এ পরিষদে কার্যপরিধি নিম্নরূপঃ

- (১) আর্থ-সামাজিক উন্নয়নমূলক কর্মকাণ্ডে মহিলাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, বিভাগ ও সংস্থার উন্নয়নমূলক কার্যক্রম সংক্রান্ত নীতি প্রণয়ন ও কার্যক্রমের সমন্বয় সাধন।
- (২) শিশুর স্বার্থ ও অধিকার রক্ষা এবং শিশু কল্যাণের নিমিত্ত সার্বিক নীতি নির্ধারণ ও অধিকার সংরক্ষণের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনবোধে নূতন আইন ও বিধিমালা প্রণয়ন এবং বিদ্যমান আইনসমূহের সময়োপযোগী সংশোধন ও পরিবর্তনের জন্য সুপারিশ প্রণয়ন।
- (৩) নারী ও শিশু উন্নয়নের জন্য প্রণীত কর্মপরিকল্পনার বাস্তবায়ন পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন।
- (৪) নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ (সিডো) ও শিশু অধিকার সনদের বাস্তবায়ন পর্যবেক্ষণ ও পরিবীক্ষণ।
- (৫) মহিলাদের আইনগত অধিকার, মহিলা উন্নয়ন এবং মহিলাদের নির্যাতন প্রতিরোধ সংক্রান্ত বিষয়াবলী সম্বন্ধে নীতি প্রণয়ন।
- (৬) সকল কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের স্বার্থ সংরক্ষণ, অংশগ্রহণ ও তাদের ভাগ্যোন্নয়ন সম্পর্কে গৃহীত পদক্ষেপ বাস্তবায়নের প্রয়োজনীয় সিদ্ধান্ত গ্রহণ।
- (৭) পরিষদ ৬ (ছয়) মাস অন্তর সভায় মিলিত হবে।

গ) সংসদীয় কমিটি: বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ কর্তৃক গঠিত নারী উন্নয়ন বিষয়ক সংসদীয় স্থায়ী কমিটি নারী উন্নয়ন কর্মসূচী পর্যালোচনা করে নারী অগ্রগতির লক্ষ্যে সরকারকে সুনির্দিষ্ট উদ্যোগ গ্রহণ করার পরামর্শ প্রদান করবে।

ঘ) নারী উন্নয়নে ফোকাল পয়েন্ট: বিভিন্ন ফোকাল পয়েন্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগ/সংস্থা জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতির আলোকে কর্মসূচী গ্রহণ, প্রকল্প প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করবে। বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/বিভাগ/সংস্থায় নারী উন্নয়ন কার্যক্রম যাতে যথাযথভাবে সম্পন্ন করা যায় সে জন্যে ঐ প্রতিষ্ঠানসমূহে ন্যূনতম পক্ষে যুগ্ম-সচিব/যুগ্ম-প্রধান পদমর্যাদাসম্পন্ন কর্মকর্তাকে ফোকাল পয়েন্ট হিসেবে মনোনীত করা হবে। নারী উন্নয়ন কার্যক্রমের নিয়মিত মনিটরিং এর উদ্দেশ্যে মন্ত্রণালয়/বিভাগ/সংস্থার মাসিক এডিপি পর্যালোচনা সভা ও মাসিক সমন্বয় সভায় আলোচনা ও পর্যালোচনা করা হবে। তাছাড়া, ফোকাল পয়েন্ট মন্ত্রণালয়/ বিভাগ/ সংস্থার কার্যক্রমে যাতে জেডার প্রেক্ষিত প্রতিফলিত হয় ও তাদের বিভিন্ন প্রতিবেদন ও দলিলসমূহে জেডার বিষয়ে সুস্পষ্ট ও পর্যাপ্ত তথ্য সন্নিবেশিত হয় সে লক্ষ্যে উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে।

ঙ) মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রীকে সভাপতি এবং নারী উন্নয়নে চিহ্নিত ফোকাল পয়েন্ট মন্ত্রণালয় ও সরকারী-বেসরকারী নারী উন্নয়নমূলক সংস্থার প্রতিনিধিদের নিয়ে একটি “নারী উন্নয়ন বাস্তবায়ন ও মূল্যায়ন কমিটি” গঠন করা হবে। এই কমিটি নারী উন্নয়ন সম্পর্কিত কর্মসূচী পর্যালোচনা, সমন্বয় ও মূল্যায়ন করবে। কমিটি সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় ও সংস্থার সমস্যা চিহ্নিত করে ভবিষ্যৎ কর্মসূচী দ্রুত বাস্তবায়নের জন্যে পরামর্শ প্রদান করবে।

৪২.২ জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে

নারীর অগ্রগতি এবং ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে জেলা পর্যায়ের প্রশাসন, জেলা পরিষদ, পৌরসভা, স্থানীয় সরকার, সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়ের দপ্তর ও এনজিওদের কার্যক্রমের সমন্বয় সাধন ও নারী উন্নয়ন কার্যক্রমের অগ্রগতি পর্যালোচনা করা হবে। জেলা পর্যায়ে জেলা মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তা, উপজেলা পর্যায়ে উপজেলা মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তা নারী উন্নয়নকল্পে গৃহীত সকল কার্যক্রম বাস্তবায়নে অন্যান্য সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের সমন্বয়ে দায়িত্ব পালন করবে।

৪২.৩ তৃণমূল পর্যায়ে

তৃণমূল পর্যায়ে গ্রাম ও ইউনিয়নে নারীকে স্বাবলম্বী দল হিসেবে সংগঠিত করা হবে। এ দলসমূহকে শক্তিশালী করার লক্ষ্যে বিভিন্ন সরকারি সংস্থার আওতায় নিবন্ধীকৃত সংগঠন হিসেবে রূপ দেয়া হবে। সরকারি, বেসরকারি উৎস, ব্যাংক, অন্যান্য আর্থিক সংস্থা থেকে প্রাপ্ত সম্পদ আহরণ করে এ সংগঠনগুলোর সাথে ইউনিয়ন পরিষদ, উপজেলা পরিষদ, জেলা পরিষদ, পৌরসভা ও সিটি কর্পোরেশন সমূহের নিবিড় সম্পর্ক স্থাপন ও সমন্বয় সাধন করা হবে। উপরন্তু, তৃণমূল পর্যায়ের সকল সংগঠনের কার্যক্রমের স্থানীয় উন্নয়নের প্রেক্ষিত অশুভুক্তির জন্যে উৎসাহিত এবং সহায়তা প্রদান করা হবে।

৪৩. নারী উন্নয়নে এনজিও এবং সামাজিক সংগঠনের সাথে সহযোগিতা

প্রকৃত নারী উন্নয়ন একটি ব্যাপক কাজ। এই কাজে সরকারি-বেসকারী উদ্যোগের সমন্বয় ঘটানোর প্রয়াস নেয়া হবে যাতে করে সর্বস্তরের জনগণের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা সম্ভব হয়। বেসরকারি ও সামাজিক সংগঠন সমূহকে সম্পৃক্ত করার লক্ষ্যে নিম্নলিখিত পদক্ষেপ নেয়া হবে :

ক. গ্রাম, ইউনিয়ন, উপজেলা, জেলা, বিভাগ ও জাতীয় পর্যায়ে নারী উন্নয়নের সকল স্তরে নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠা এবং উন্নয়নে বিশেষ ভূমিকা পালনকারী স্বেচ্ছাসেবী ও সামাজিক সংগঠনগুলোকে সম্পৃক্তকরণ ও তাদের কর্মকাণ্ডের সাথে সমন্বয় সাধন করা হবে। নারী উন্নয়ন ও ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে সহায়ক সেবা প্রদান করা হবে। সরকারি সকল কর্মকাণ্ডে তাদের সহযোগিতা নিশ্চিত করা হবে। নারীর ক্ষমতায়ন প্রক্রিয়ায় যথোপযুক্ত ভূমিকা পালনের লক্ষ্যে নারীর প্রতি সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গী পরিবর্তনের উদ্দেশ্যে এসব প্রতিষ্ঠানের সহায়তায় কর্মসূচী গ্রহণ ও বাস্তবায়ন করা হবে।

খ. জাতীয় থেকে তৃণমূল পর্যায়ে নারী উন্নয়ন, নারী অধিকার সংরক্ষণ, সচেতনতা সৃষ্টি, নারী নির্যাতন প্রতিরোধ, আইনগত সহায়তাদান এবং এ জাতীয় কর্মসূচী বাস্তবায়নরত নারী সংগঠন সমূহকে শক্তিশালী করার জন্য সহায়তা প্রদান করা হবে। উল্লেখিত ধরনের কর্মসূচী প্রণয়ন ও বাস্তবায়নে নারী সংগঠন সমূহের সাথে সহায়তা ও সমন্বয় করা হবে।

৪৪. নারী ও জেভার সমতা বিষয়ক গবেষণা

নারী উন্নয়ন ও সমতা বিষয়ে ব্যাপক গবেষণা পরিচালনার জন্যে দক্ষতা বৃদ্ধির ব্যবস্থা নেয়া হবে। সকল গবেষণা প্রতিষ্ঠানকে নারী উন্নয়ন, ক্ষমতায়ন এবং নারী ও শিশুদের অধিকার সম্পর্কিত বিষয়ে গবেষণা পরিচালনায় উৎসাহিত করা হবে। পৃথক জেভার গবেষণা ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠান গড়ে তোলা হবে। সেখান থেকে নীতি নির্ধারকদের প্রয়োজনীয় তথ্য সরবরাহ করা হবে।

৪৫. নারী উন্নয়ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান

ঢাকায় বিদ্যমান নারী উন্নয়ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান শক্তিশালীকরণসহ বিভাগ, জেলা ও উপজেলায় প্রশিক্ষণ কেন্দ্র গড়ে তোলা হবে। এসব কেন্দ্রে বিভিন্ন কারিগরী, বৃত্তিমূলক, নারী অধিকার এবং শিক্ষা ও সচেতনতা বৃদ্ধি সংক্রান্ত প্রশিক্ষণ দেয়া হবে।

৪৬. কর্মপরিকল্পনা ও কর্মসূচীগত কৌশল

৪৬.১ মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়সহ অন্যান্য মন্ত্রণালয়/বিভাগ/সংস্থা এবং জেলা, উপজেলা ও ইউনিয়ন পর্যায়ের সরকারি-বেসরকারি সংগঠনসমূহ জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে বাস্তবায়নের জন্যে কর্ম-পরিকল্পনা গ্রহণ করবে।

৪৬.২ সকল মন্ত্রণালয়/ বিভাগ/ সংস্থার নিজ নিজ কর্ম-পরিকল্পনায় জেভার প্রেক্ষিতের প্রতিফলন ঘটানো হবে যাতে করে সকল খাতে নারীর সুসম অধিকার ও স্বার্থ সংরক্ষিত হয়।

৪৬.৩ সকল কর্ম-পরিকল্পনা ও কর্মসূচী বাস্তবায়নের জন্য নির্দিষ্ট সময়সীমা বেঁধে দেয়া হবে।

৪৬.৪ মনিটরিং ও মূল্যায়নের উদ্দেশ্যে সকল কর্ম-পরিকল্পনা ও কর্মসূচীর অগ্রগতি নির্দিষ্ট সময় অঙ্গর পর্যালোচনা করা হবে।

৪৬.৫ বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/ বিভাগ/ সংস্থার কর্ম-পরিকল্পনা ও কর্মসূচীতে যাতে নারী প্রেক্ষিত সঠিকভাবে প্রতিফলিত হয় সে লক্ষ্যে কর্ম-পরিকল্পনা ও কর্মসূচী প্রণয়নকারী কর্মকর্তাবৃন্দকে পিএটিসি, প্লানিং একাডেমী ও অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে জেভার এবং উন্নয়ন বিষয়ে যথাযথ প্রশিক্ষণ দেয়া হবে। এ লক্ষ্যে পাঠ্যসূচীতে ও কোর্সে জেভার ও উন্নয়ন সম্পর্কিত বিষয় অন্তর্ভুক্ত করা হবে।

৪৬.৬ নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে সামাজিক সচেতনতা কর্মসূচীর উপর বিশেষ গুরুত্ব দেয়া হবে। এই সচেতনতা কর্মসূচীতে অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে (১) আইনবিধি ও দলিলাদি থেকে নারীর মর্যাদাহানিকর বক্তব্য ও মন্তব্য অপসারণ (২) মন্ত্রণালয় ও সংস্থার কার্যনির্বাহী, আইন ও বিচার বিভাগীয় কর্মকর্তা নীতি নির্ধারক, আইন প্রয়োগকারী সংস্থার কর্মকর্তা, বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তাবৃন্দের সচেতনতা এবং (৩) নারী-পুরুষের সম্পর্ক, অধিকার ও নারী উন্নয়ন সংক্রান্ত বিষয়াবলী শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের পাঠ্যসূচীতে অন্তর্ভুক্তকরণ ইত্যাদি বিষয়ের উপর সবিশেষ গুরুত্ব আরোপ করা হবে।

- ৪৬.৭ সমাজের সকল স্তরে বিশেষভাবে প্রণীত এবং সুষ্ঠু অর্থায়নের ভিত্তিতে নারী বিষয়কে সংবেদনশীলকরণ কর্মসূচী নিয়মিতভাবে পরিচালনা করা হবে। এ ব্যাপারে প্রশাসন, বিশেষতঃ আইন প্রয়োগকারী সংস্থা, বিচার বিভাগ এবং সরকারি-বেসকারী সকল উন্নয়ন সংস্থার কর্মকর্তা কর্মচারীদের বিশেষ দৃষ্টি আকর্ষণ করা হবে। নারীর বিষয়ে সংবেদনশীলকরণ কর্মসূচী সরকারি ও বেসরকারি উভয় ক্ষেত্রে সকল চলতি প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে পর্যায়ক্রমে সমন্বিত করা হবে।
- ৪৬.৮ নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে নারী নির্ধাতন প্রতিরোধ কর্মসূচীর উপরও বিশেষ গুরুত্ব আরোপ করা হবে। বিভিন্ন সরকারি-বেসরকারি প্রতিষ্ঠানকে এ উদ্দেশ্যে সুপরিচালিত কর্মসূচী গ্রহণ করতে উদ্বুদ্ধ করা হবে। সে সব কর্মসূচীতে সচেতনতা, আইনগত পরামর্শ ও শিক্ষা, শাস্তিমূলক ব্যবস্থা তথা মামলা পরিচালনা করা, মামলা পরিচালনার জন্যে নিরাপদ আশ্রয় ও পুনর্বাসন, আর্থিক সহায়তা ইত্যাদি কার্যক্রম অন্তর্ভুক্ত থাকবে। এ ক্ষেত্রে একটি বিশেষ কৌশল হিসেবে মহিলা বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের কেন্দ্রীয় নারী ও শিশু নির্ধাতন প্রতিরোধ সেলসহ অন্যান্য নারী ও শিশু নির্ধাতন প্রতিরোধ সেলের কর্মপরিধিকে বিস্তৃত ও শক্তিশালী করা হবে।
৪৭. আর্থিক ব্যবস্থা
- ৪৭.১ তৃণমূল পর্যায়ে ইউনিয়ন পরিষদ, উপজেলা পরিষদ ও জেলা পরিষদে নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে অর্থ বরাদ্দ করা হবে।
- ৪৭.২ জেলায় সংবেদনশীল বাজেট যথাযথভাবে বাস্তবায়ন করা হবে এবং মধ্য মেয়াদী বাজেট কাঠামোর আওতায় তথা রাষ্ট্রীয় বাজেট প্রণয়নের ক্ষেত্রে জেলায় সংবেদনশীল বাজেট প্রক্রিয়া (জিআরবি) অনুসরণ অব্যাহত রাখা হবে। বাজেটকৃত অর্থের সর্বোত্তম ও যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে বাস্তবায়ন ও পরিবীক্ষণ করার কাঠামো শক্তিশালী করা হবে।
- ৪৭.৩ উন্নয়ন প্রকল্প গ্রহণের ক্ষেত্রে জেলায় সংবেদনশীল নীতিমালা অনুসরণ করা হবে।
- ৪৭.৪ জাতীয় পর্যায়ে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের রাজস্ব ও উন্নয়ন বাজেট বরাদ্দ বৃদ্ধি করা হবে। নারী উন্নয়নে নিয়োজিত মন্ত্রণালয় এবং সংস্থা যেমন, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ, স্থানীয় সরকার, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায়, শ্রম ও জনশক্তি, কৃষি, শিল্প, শিক্ষা, বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি প্রভৃতি মন্ত্রণালয়ে নারী উন্নয়নের জন্য লক্ষ্যমাত্রা ও কর্মসূচী চিহ্নিত করে অতিরিক্ত বাজেট বরাদ্দ করা হবে।
- ৪৭.৫ পরিকল্পনা কমিশন সকল খাতে বিশেষ করে শিক্ষা, শিল্প, গৃহায়ন, পানিসম্পদ, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ, প্রশিক্ষণ, দক্ষতা বৃদ্ধি, কর্মসংস্থান এবং অন্যান্য উপ-খাতে নারী ও পুরুষের জন্য পৃথক ভৌত ও আর্থিক সম্পদ চিহ্নিত করে অর্থ বরাদ্দ করা হবে।
- ৪৭.৬ অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ নারী উন্নয়নে আন্তর্জাতিক উৎস থেকে নতুন ও অতিরিক্ত আর্থিক সহযোগিতা পাণ্ডির প্রয়োজনীয় উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে।
- ৪৭.৭ বাণিজ্যিক ব্যাংক, বাংলাদেশ ব্যাংক ও অন্যান্য আর্থিক প্রতিষ্ঠানসমূহ কর্তৃক নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে ক্ষুদ্র ও মাঝারী নারী উদ্যোক্তাদের আর্থিক সহায়তা প্রদান করা হবে।

৪৮. সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সহযোগিতা

নারী উন্নয়ন নীতি বাস্তবায়নের লক্ষ্যে ভূগমূল পর্যায় থেকে জাতীয় পর্যায় পর্যন্ত সর্বস্তরে সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সম্ভাব্য সহযোগিতার যোগসূত্র গড়ে তোলা হবে। সরকারের পক্ষ থেকে বেসরকারি স্বেচ্ছাসেবী প্রতিষ্ঠানসমূহকে যথোপযুক্ত এবং সময়োপযোগী সহায়তা প্রদান করা হবে। সরকারি-বেসরকারি প্রতিষ্ঠানসমূহের মধ্যে নিয়মিত যোগাযোগ, বৈঠক/কর্মশালা ইত্যাদির মাধ্যমে এই আদান প্রদান চলবে। ক্ষেত্র বিশেষে সরকারি বেসরকারি যৌথ উদ্যোগে নারী উন্নয়ন কর্মসূচী গ্রহণ করা হবে।

৪৯. নারীর ক্ষমতায়ন ও আন্তর্জাতিক সহযোগিতা

নারীর ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে দ্বিপাক্ষিক ও বহুপাক্ষিক আর্থিক ও কারিগরী সহযোগিতা এবং অভিজ্ঞতা ও প্রযুক্তি বিনিময়ের মাধ্যমে আন্তর্জাতিক, আঞ্চলিক ও উপ-আঞ্চলিক সহযোগিতাকে উৎসাহিত করা হবে।