



তফসিলি ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের কর্মকর্তা/কর্মচারীদের জেভার সমতা
(Gender Equality) বিষয়ক ষাণ্মাসিক প্রতিবেদন
(জানুয়ারি-জুন ২০২৫)



সাসটেইনেবল ফাইন্যান্স ডিপার্টমেন্ট
বাংলাদেশ ব্যাংক
প্রধান কার্যালয়
ঢাকা

১. ভূমিকা :

জেন্ডার সমতা (Gender Equality) একটি মৌলিক মানবাধিকার এবং সামাজিক অগ্রগতির মূল হাতিয়ার। বর্তমান বিশ্বে আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে ও মানবাধিকার রক্ষার ক্ষেত্রে জেন্ডার সমতার গুরুত্ব অপরিসীম। এটি সামাজিক ন্যায়-বিচার নিশ্চিতকরণ, টেকসই উন্নয়ন ও অগ্রগতির একটি গুরুত্বপূর্ণ চালিকাশক্তি। ২০১৫ সালে জাতিসংঘ কর্তৃক গৃহীত ১৭ টি Sustainable Development Goals (টেকসই উন্নয়ন অভীষ্ট) যা ২০৩০ সালের মধ্যে বাস্তবায়নের লক্ষ্যে নির্ধারণ করা হয়েছে তন্মধ্যে পঞ্চম অভীষ্টটি হলো জেন্ডার সমতা। জেন্ডার সমতা বিষয়ে বৈশ্বিক তথ্য-উপাত্ত নিয়ে World Economic Forum কর্তৃক প্রকাশিত বাৎসরিক রিপোর্ট “Global Gender Gap Report 2025” অনুযায়ী বিশ্বের ১৪৮ টি দেশের মধ্যে বাংলাদেশের অবস্থান ২৪ তম। রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক ও সামাজিক ক্ষেত্রে নেতৃত্ব প্রদান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে পূর্ণাঙ্গ এবং কার্যকর জেন্ডার সমতা নিশ্চিত করা টেকসই ও অন্তর্ভুক্তিমূলক উন্নয়নের একটি আবশ্যিক সূচক হিসেবে বিবেচনা করা হয়েছে। শতভাগ আর্থিক অন্তর্ভুক্তির লক্ষ্যে ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিতে জেন্ডার সমতা বিধান এবং Gender responsive আর্থিক সেবা নিশ্চিতকরণ আবশ্যিক। প্রতিটি ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিতে কর্মকর্তা/কর্মচারীদের জন্য একটি অনুকূল কর্মপরিবেশ তৈরিসহ প্রতিষ্ঠানের সর্বক্ষেত্রে জেন্ডার সমতা প্রতিষ্ঠা করার লক্ষ্যে বাংলাদেশ ব্যাংক কর্তৃক ০১ ডিসেম্বর ২০১১ তারিখে ডিওএস সার্কুলার নং-০৫ ও ১৩ জুন ২০১৩ তারিখে জিবিএসআরডি সার্কুলার লেটার নং-০৩ জারি করা হয়। পরবর্তীতে ০১ ডিসেম্বর ২০১৫ তারিখে জিবিএসআরডি সার্কুলার লেটার নং-০৯ এর মাধ্যমে ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহকে রাষ্ট্রীয়ভাবে স্বীকৃত তৃতীয় লিঙ্গের জনগোষ্ঠীর জীবনযাত্রার মানোন্নয়নের লক্ষ্যে CSR খাত হতে ব্যয় করার নির্দেশনা প্রদান করা হয়। অধিকন্তু, ২৫ জানুয়ারি ২০১৭ তারিখে এসএফডি সার্কুলার-০১ এর মাধ্যমে ব্যাংকিং খাতে কর্মরত কর্মকর্তা/কর্মচারীদের শিশু সন্তানদের জন্য দিবা-যত্ন কেন্দ্র স্থাপন ও পরিচালনা সংক্রান্ত নীতিমালাও জারি করা হয়। সর্বশেষ, ০৯ জানুয়ারি ২০২২ তারিখের এসএফডি সার্কুলার নং-০১ এর মাধ্যমে নারীর ক্ষমতায়নকে গুরুত্ব প্রদানপূর্বক তাদের স্বাস্থ্যসেবা, কর্মক্ষেত্রে সমান অংশগ্রহণ, মৌলিক অধিকার ও অর্থনৈতিক সুবিধা নিশ্চিতকরণসহ জেন্ডার অসমতা দূরীকরণের প্রয়াসে শিক্ষা, স্বাস্থ্য, কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি ইত্যাদি খাতে CSR ব্যয় নির্বাহের জন্য ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহকে পরামর্শ প্রদান করা হয়েছে, যা জেন্ডার সমতা বিধানে কার্যকর ভূমিকা রাখছে। বাংলাদেশ ব্যাংকের নির্দেশনার আলোকে দেশে কার্যরত সকল তফসিলি ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানির জানুয়ারি-জুন ২০২৫ ষান্মাসিকে জেন্ডার সমতা বিধান সংক্রান্ত কার্যক্রমের ভিত্তিতে দাখিলকৃত তথ্য/উপাত্তের আলোকে প্রণীত প্রতিবেদন নিম্নরূপ:

২. ব্যাংকসমূহের Gender Equality বিষয়ক সূচক পর্যালোচনা :

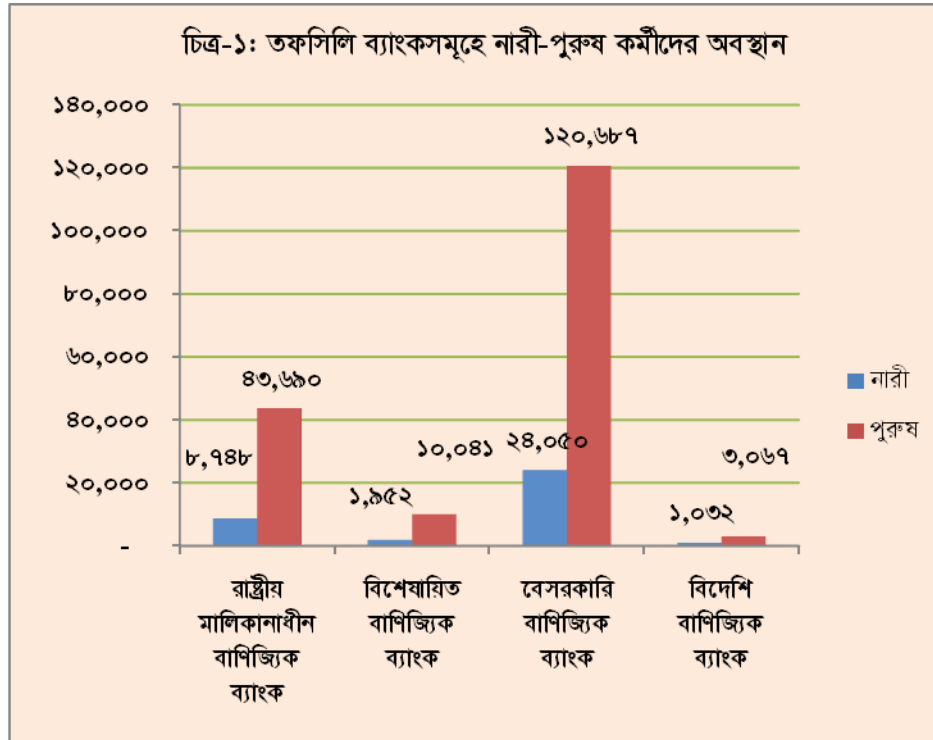
বাংলাদেশ ব্যাংকের নির্দেশনা মোতাবেক তফসিলি ব্যাংকসমূহ কর্তৃক দাখিলকৃত জানুয়ারি-জুন ২০২৫ ভিত্তিক জেন্ডার সমতা বিষয়ক প্রতিবেদন পর্যালোচনাপূর্বক তফসিলি ব্যাংকসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর সংখ্যা, ব্যাংকের বিভিন্ন পর্যায় (Rank) এবং বয়সভেদে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের অংশগ্রহণ, কর্মক্ষেত্রে Gender Equality নিশ্চিতকল্পে ব্যাংকসমূহ কর্তৃক গৃহীত পদক্ষেপ এবং ব্যাংকসমূহের Gender Equality সূচকের তুলনামূলক অবস্থান বিষয়ে প্রাপ্ত তথ্যাবলী নিম্নে উপস্থাপিত হলো:

২.১. তফসিলি ব্যাংকসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর সংখ্যা :

জানুয়ারি-জুন ২০২৫ ষান্মাসিক শেষে তফসিলি ব্যাংকসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সংখ্যা ও তুলনামূলক অবস্থান ছক-১ এবং চিত্র-১, ২ ও ৩-এ প্রদর্শিত হলো:

ছক-১ : জানুয়ারি-জুন ২০২৫ ষান্মাষিকে তফসিলি ব্যাংকসমূহে কর্মরত জনবল

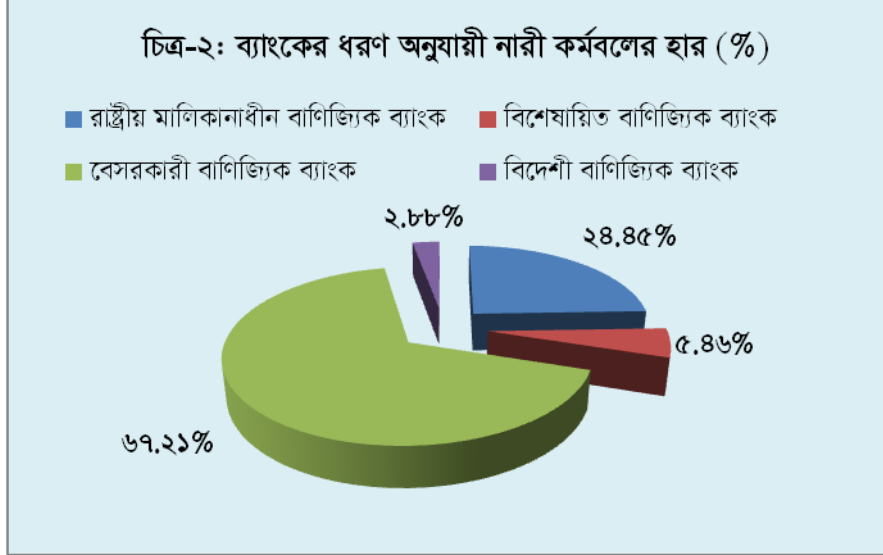
ব্যাংকের ধরণ	নারী (সংখ্যা)	পুরুষ (সংখ্যা)	মোট কর্মকর্তা/কর্মচারী	নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর হার (%)	পুরুষ কর্মকর্তা/কর্মচারীর হার (%)
রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন বাণিজ্যিক ব্যাংক (৬)	৮,৭৪৮	৪৩,৬৯০	৫২,৪৩৮	১৬.৬৮%	৮৩.৩২%
বিশেষায়িত বাণিজ্যিক ব্যাংক (৩)	১,৯৫২	১০,০৪১	১১,৯৯৩	১৬.২৮%	৮৩.৭২%
বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংক (৪৩)	২৪,০৫০	১,২০,৬৮৭	১,৪৪,৭৩৭	১৬.৬২%	৮৩.৩৮%
বিদেশি বাণিজ্যিক ব্যাংক (৯)	১,০৩২	৩,০৬৭	৪,০৯৯	২৫.১৮%	৭৪.৮২%
মোট (৬১)	৩৫,৭৮২	১,৭৭,৪৮৫	২,১৩,২৬৭	১৬.৭৮%	৮৩.২২%



ছক-১ এ উপস্থাপিত তথ্যাবলীর ভিত্তিতে প্রস্তুতকৃত চিত্র-১ পর্যালোচনাপূর্বক প্রাপ্ত পর্যবেক্ষণ নিম্নরূপ:

- দেশে কার্যরত ৬১ টি তফসিলি ব্যাংকে কর্মরত নারী-পুরুষ কর্মীদের মোট সংখ্যা ২,১৩,২৬৭ জন যেখানে নারী-পুরুষের হার যথাক্রমে ১৬.৭৮% ও ৮৩.২২%।
- দেশে কার্যরত ০৪ (চার) ধরনের বাণিজ্যিক ব্যাংকের মধ্যে বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংকে (৪৩ টি) সর্বোচ্চ সংখ্যক নারী কর্মকর্তা/কর্মচারী (২৪,০৫০ জন) কর্মরত রয়েছেন, যা বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংকের মোট কর্মবলের ১৬.৬২%।

- ৬টি রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন বাণিজ্যিক ব্যাংকে দ্বিতীয় সর্বোচ্চ সংখ্যক নারী কর্মকর্তা/কর্মচারী (৮,৭৪৮ জন) কর্মরত রয়েছেন, যা উল্লিখিত ৬টি ব্যাংকের মোট কর্মকর্তা/কর্মচারীর ১৬.৬৮%।
- ৩টি বিশেষায়িত ব্যাংকে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারী (১,৯৫২ জন) কর্মরত রয়েছেন, যা উক্ত ৩টি ব্যাংকের মোট কর্মকর্তা/কর্মচারীর ১৬.২৮%।
- ৯টি বিদেশি বাণিজ্যিক ব্যাংকে সবচেয়ে কম সংখ্যক নারী কর্মকর্তা/কর্মচারী (১,০৩২ জন) কর্মরত থাকলেও অন্যান্য ব্যাংকসমূহের তুলনায় বিদেশি বাণিজ্যিক ব্যাংকসমূহে নারী কর্মবলের হার সবচেয়ে বেশি (২৫.১৮%)।



চিত্র-২ পর্যালোচনান্তে পরিলক্ষিত হয় যে,

- দেশে কার্যরত ৬১টি তফসিলি ব্যাংকে কর্মরত মোট নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর মধ্যে বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংকে সর্বোচ্চ ৬৯.২১% নারী কর্মরত রয়েছেন।
- রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন বাণিজ্যিক ব্যাংকসমূহে দ্বিতীয় সর্বোচ্চ ২৮.৮৫% নারী কর্মরত রয়েছেন।
- ৬১টি তফসিলি ব্যাংকে কর্মরত কর্মকর্তা/কর্মচারীর মধ্যে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর হার ১৬.৭৮%।

২.২. ব্যাংকের বিভিন্ন পদে (Rank) এবং বয়সভেদে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের হার:

জানুয়ারি-জুন ২০২৫ ষান্মাসিকে ব্যাংকের বিভিন্ন পদে (Rank) এবং বয়স ভেদে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর তুলনামূলক হার ছক-২ এ উপস্থাপন করা হলো:

ছক-২ : ব্যাংকসমূহের বিভিন্ন পদে কর্মরত নারীদের অংশগ্রহণের হার (%)								
ব্যাংক	বোর্ড সদস্য (%)	প্রারম্ভিক পর্যায়ে কর্মরত (%)	মধ্যবর্তী পর্যায়ে কর্মরত (%)	উচ্চ পর্যায়ে কর্মরত (%)	<৩০ বছর (%)	৩০-৫০ বছর (%)	>৫০ বছর (%)	কর্মসংস্থান বদলীকৃত (Employee turnover) নারী কর্মকর্তার হার (%)
রাষ্ট্র মালিকানাধীন ব্যাংক	৩.৮৫%	১৬.৩২%	১৭.৭২%	১৫.৩০%	১৮.২৪%	১৭.৩৯%	১১.৭৬%	১৪.৯৮%
বিশেষায়িত ব্যাংক	৮.৭০%	১৭.৪১%	১৫.৩৫%	৯.৪১%	১৪.৭৬%	১৭.২০%	১০.৮৪%	১৬.২৮%
বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংক	১৩.৭২%	১৭.৮৭%	১৫.১০%	৭.৮৫%	২২.৪৯%	১৬.২৬%	৯.৭৭%	১৪.৭১%
বিদেশি ব্যাংক	১৭.২৪%	৩০.৯৫%	২০.০৯%	১৩.৬৮%	৪২.৫০%	২২.৩৩%	১১.৩৪%	২৮.৫৭%
	১২.৯৭%	১৭.৬৬%	১৫.৮৪%	১০.২৫%	২১.৮১%	১৬.৭০%	১০.৫৬%	১৪.৬৫%

বিশ্লেষণ :

উপরোল্লিখিত ছকের তথ্যাবলী বিশ্লেষণে প্রাপ্ত পর্যবেক্ষণ নিম্নরূপ:

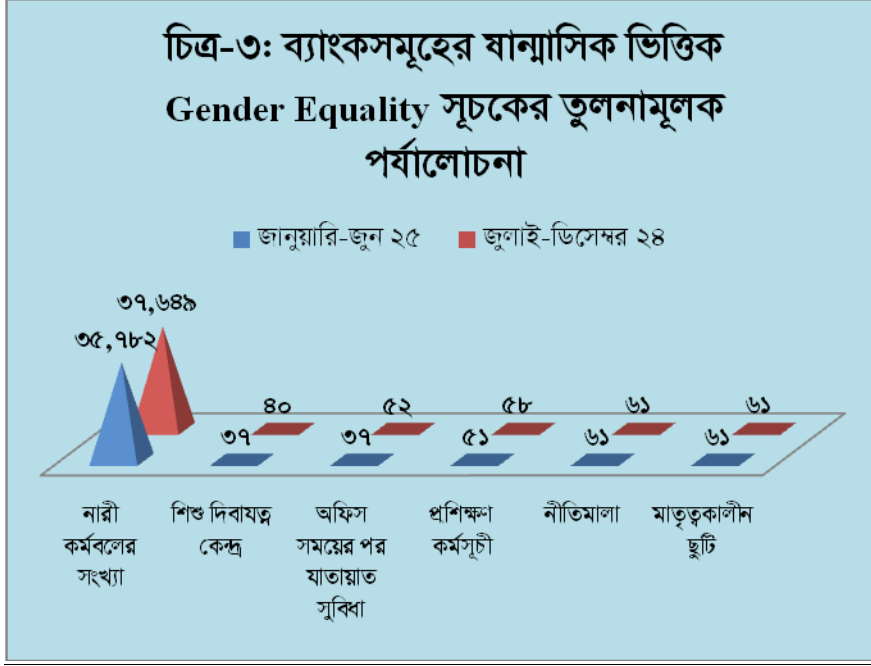
- জানুয়ারি-জুন ২০২৫ ষান্মাসিকে বোর্ড সদস্য হিসেবে নারীদের অংশগ্রহণ মাত্র ১২.৯৭%। তন্মধ্যে বিদেশি বাণিজ্যিক ব্যাংকসমূহে নারী বোর্ড সদস্যের অংশগ্রহণের হার সবচেয়ে বেশি (১৭.২৪%) এবং রাষ্ট্র মালিকানাধীন ব্যাংকে সবচেয়ে কম (৩.৮৫%)।
- আলোচ্য ষান্মাসিকে ব্যাংকিং খাতে প্রারম্ভিক পদে কর্মরত নারীদের হার বেশি। তবে প্রারম্ভিক পদে কর্মরত (১৭.৬৬%) ও মধ্যবর্তী পদে কর্মরত (১৫.৮৪%) নারীদের তুলনায় উচ্চ পদে কর্মরত (১০.২৫%) নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর অংশগ্রহণের হার কম।
- একই সময়ে তফসিলি ব্যাংকসমূহে কর্মরত পঞ্চাশোর্ধ নারী কর্মকর্তাদের (১০.৫৬%) তুলনায় অনূর্ধ্ব ত্রিশ বছর বয়সী নারী কর্মকর্তাদের অংশগ্রহণের হার প্রায় দ্বিগুণ (২১.৮১%)।
- এ সময়কালে বিদেশি ব্যাংকসমূহে নারী কর্মকর্তাদের মধ্যে Employee turnover এর হার রাষ্ট্র মালিকানাধীন, বিশেষায়িত ও বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংকের নারীদের তুলনায় অনেক বেশি।

২.৩. কর্মক্ষেত্রে Gender Equality নিশ্চিতকল্পে ব্যাংকসমূহ কর্তৃক গৃহীত পদক্ষেপ

- সকল তফসিলি ব্যাংকে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের জন্য ৬ মাসের মাতৃত্বকালীন ছুটি কার্যকর রয়েছে।
- সকল তফসিলি ব্যাংকের Sexual harassment prevention/Awareness policy রয়েছে।
- ৫১ টি তফসিলি ব্যাংক জানুয়ারি-জুন ২০২৫ সময়কালে Gender Equality বিষয়ক Awareness training এর আয়োজন করেছে।
- ৩৭ টি ব্যাংক নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সম্ভানদের জন্য একক/যৌথভাবে শিশু দিবাযাত্র কেন্দ্র স্থাপন করেছে।

➤ নির্দিষ্ট কর্মঘণ্টার পর নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের যাতায়াতের সুবিধার্থে ৩৭টি ব্যাংকের নিজস্ব পরিবহন সুবিধা চালু রয়েছে।

২.৪. ব্যাংকসমূহের Gender Equality সূচকের তুলনামূলক পর্যালোচনা:



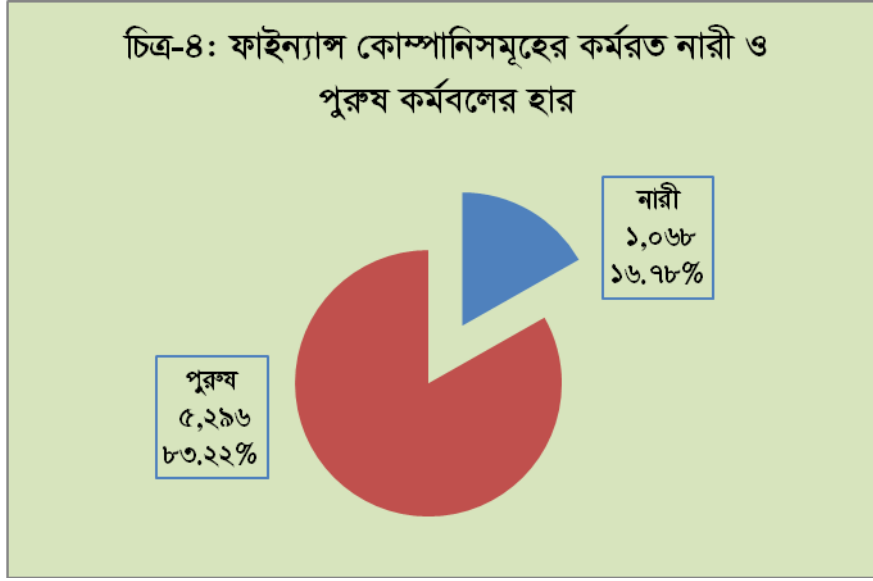
চিত্র-৩ পর্যালোচনান্তে পরিলক্ষিত হয় যে, জানুয়ারি-জুন ২০২৫ ষাণ্মাসিকে ব্যাংকসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর সংখ্যা (৩৫,৯৮২জন) যা জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪ ষাণ্মাসিকের (৩৯,৬৮৯) তুলনায় ১,৮৬৭ জন (৪.৯৬%) কম। জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪ ষাণ্মাসিকের তুলনায় চলতি (জানুয়ারি-জুন ২০২৫) ষাণ্মাসিকে শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র স্থাপনের সংখ্যা, নির্দিষ্ট কর্মঘণ্টার পর নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের যাতায়াত সুবিধা ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচী সূচকের মান হ্রাস পেয়েছে।

৩. ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে Gender Equality বিষয়ক সূচক:

ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহ কর্তৃক দাখিলকৃত জানুয়ারি-জুন ২০২৫ ভিত্তিক জেডার সমতা বিষয়ক প্রতিবেদন পর্যালোচনাপূর্বক উক্ত কোম্পানিসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর সংখ্যা, বিভিন্ন পদে (Rank) এবং বয়সভেদে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের অংশগ্রহণ, কর্মক্ষেত্রে Gender Equality নিশ্চিতকল্পে গৃহীত পদক্ষেপ এবং Gender Equality সূচকে এসব কোম্পানিসমূহের তুলনামূলক অবস্থান বিষয়ে প্রাপ্ত তথ্যাবলী নিম্নে উপস্থাপিত হলো:

৩.১. ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের অবস্থান:

জানুয়ারি-জুন ২০২৫ ষাণ্মাসিকে বাংলাদেশে কার্যরত ৩৫টি ফাইন্যান্স কোম্পানি কর্তৃক দাখিলকৃত Gender Equality বিষয়ক বিবরণীসমূহ পর্যালোচনান্তে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের তুলনামূলক অবস্থান চিত্র-৪ এর মাধ্যমে উপস্থাপন করা হলো:



বিশ্লেষণ:

চিত্র-৪ পর্যালোচনায় দেখা যায় যে, জানুয়ারি-জুন ২০২৫ ষান্মাসিকে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে কর্মরত মোট জনবলের মধ্যে ১৬.৭৮% নারী। অর্থাৎ, আলোচ্য ষান্মাসিকে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে নারী ও পুরুষ কর্মকর্তা/কর্মচারীদের অনুপাত প্রায় ১ঃ৫।

৩.২. ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের বিভিন্ন পদে (Rank) এবং বয়স ভেদে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের হার:

জানুয়ারি-জুন ২০২৫ ষান্মাসিকে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের বিভিন্ন পদে (Rank) এবং বয়স ভেদে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর তুলনামূলক চিত্র ছক-৩ এর মাধ্যমে উপস্থাপন করা হলো:

ছক-৩ : ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের বিভিন্ন পর্যায়ে নারীদের অংশগ্রহণের হার							
বোর্ড সদস্য (%)	প্রারম্ভিক পর্যায়ে কর্মরত (%)	মধ্যবর্তী পর্যায়ে কর্মরত (%)	উচ্চ পর্যায়ে কর্মরত (%)	<৩০ বছর (%)	৩০-৫০ বছর (%)	>৫০ বছর (%)	কর্মসংস্থান বদলকৃত নারী কর্মকর্তার হার (%)
১৩.৭৬	১৯.৬৮	১২.৯৮	৭.৭৫	২৬.১৩	১৫.৭১	১০.১৮	১৭.৬১

বিশ্লেষণ :

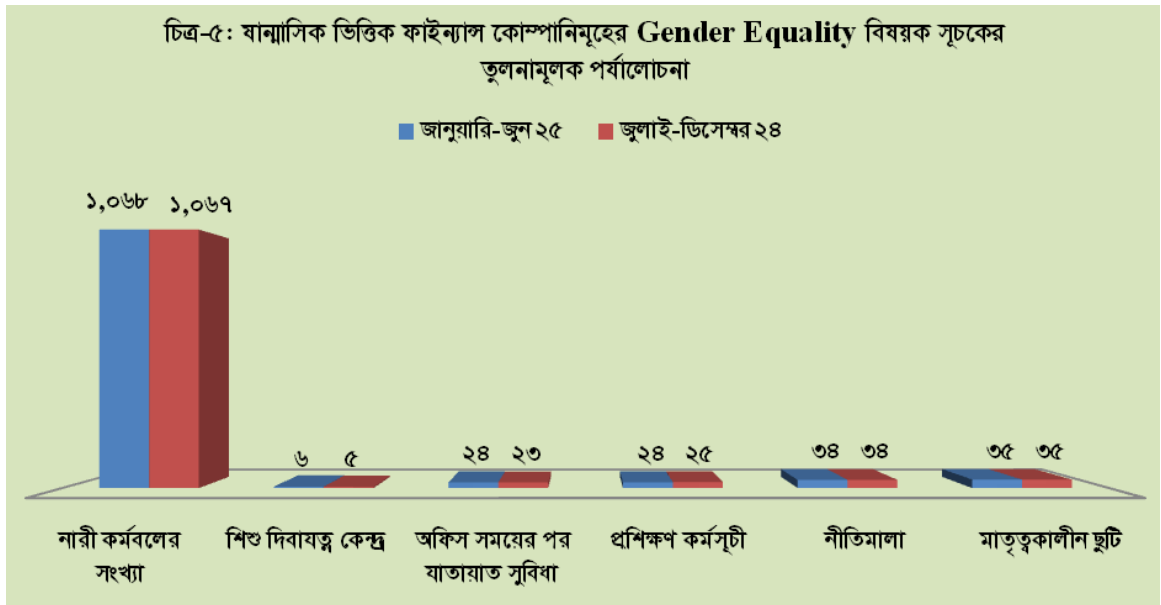
- জানুয়ারি-জুন ২০২৫ ষান্মাসিকে দেশে কার্যরত ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের বোর্ড সদস্য হিসেবে নারীদের অংশগ্রহণ (১৩.৭৬%) পুরুষদের তুলনায় কম এবং উচ্চপদে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর হারের তুলনায় (৭.৭৫%) তুলনায় প্রারম্ভিক পদে (১৯.৬৮%) ও মধ্যবর্তী পদে (১২.৯৮%) বেশি।
- আলোচ্য ষান্মাসিকে পঞ্চাশোর্ধ নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর তুলনায় অনূর্ধ্ব ত্রিশ বছর বয়সী নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর হার বেশি।
- এ সময়কালে নারী কর্মকর্তাদের কর্মস্থল বদলের হার ১৭.৬১%।

৩.৩. কর্মক্ষেত্রে Gender Equality নিশ্চিতকল্পে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহ কর্তৃক গৃহীত পদক্ষেপ:

- সকল ফাইন্যান্স কোম্পানি ৬ (ছয়) মাসের মাতৃত্বকালীন ছুটি কার্যকর করেছে।
- ৩৪ টি ফাইন্যান্স কোম্পানির Sexual Harassment prevention/Awareness policy রয়েছে।
- ২৪ টি ফাইন্যান্স কোম্পানি Gender Equality বিষয়ক Awareness training এর আয়োজন করেছে।
- নির্দিষ্ট কর্মঘণ্টার পর নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের যাতায়াতের সুবিধার্থে ২৪ টি ফাইন্যান্স কোম্পানির নিজস্ব পরিবহন সুবিধা রয়েছে।
- ৬টি ফাইন্যান্স কোম্পানি (অগ্রণী এসএমই ফাইন্যান্সিং কোম্পানী লিমিটেড, বাংলাদেশ ফাইন্যান্স পিএলসি, বাংলাদেশ ইন্ডাস্ট্রিয়াল ফাইন্যান্স কোম্পানি লিমিটেড, বাংলাদেশ ইনফ্রাস্ট্রাকচার ফাইন্যান্স ফান্ড লিমিটেড, জিএসপি ফাইন্যান্স কোম্পানি লিমিটেড এবং আইপিডিসি ফাইন্যান্স পিএলসি) ব্যতীত অন্য কোন ফাইন্যান্স কোম্পানি তাদের কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সন্তানদের জন্য একক/যৌথভাবে এখনো শিশু দিবায়ত্ন কেন্দ্র স্থাপন করেনি।

৩.৪. ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের Gender Equality সূচকের তুলনামূলক পর্যালোচনা:

চিত্র-৫ পর্যালোচনান্তে পরিলক্ষিত হয় যে, জানুয়ারি-জুন ২০২৫ ষান্মাসিকে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর সংখ্যা ১,০৬৮ জন যা জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪ ষান্মাসিকের ১,০৬৭ জনের তুলনায় মাত্র ১ জন বেশি। উক্ত সময়ে শিশু দিবায়ত্ন কেন্দ্র স্থাপনের সংখ্যা ১ টি বৃদ্ধি পেয়েছে। মাতৃত্বকালীন ছুটি এবং Sexual Harassment policy সূচকের মান অপরিবর্তিত থাকলেও জানুয়ারি-জুন ২০২৫ ষান্মাসিকে প্রশিক্ষণ কর্মসূচী আয়োজন হ্রাস পেয়েছে ও নির্দিষ্ট কর্মঘণ্টার পর নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের যাতায়াতের সুবিধা বিষয়ক সূচকের মান পূর্ববর্তী ষান্মাসিকের তুলনায় বৃদ্ধি পেয়েছে।



৪. সার্বিক পর্যালোচনা :

জানুয়ারি-জুন ২০২৫ ষান্মাসিকে দেশে কার্যরত ৬১ টি তফসিলি ব্যাংক এবং ৩৫ টি ফাইন্যান্স কোম্পানি হতে প্রাপ্ত ষান্মাসিক ভিত্তিক Gender Equality বিষয়ক বিবরণীর পর্যালোচনায় প্রাপ্ত পর্যবেক্ষণ নিম্নরূপ:

- ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে বোর্ড সদস্য হিসেবে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর অংশগ্রহণের হার যথাক্রমে ১২.৯৭% ও ১৩.৭৬%।
- ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের মধ্যে তুলনামূলকভাবে উচ্চ পদে কর্মরতদের চেয়ে প্রারম্ভিক ও মধ্যবর্তী পর্যায়ে কর্মরতদের সংখ্যা বেশি।
- ব্যাংকিং প্রবিধি ও নীতি বিভাগের ২৮ মার্চ ২০১৩ তারিখের বিআরপিডি সার্কুলার লেটার নং-০১ এবং আর্থিক প্রতিষ্ঠান ও বাজার বিভাগের ২৮ জুলাই ২০১৩ তারিখের ডিএফআইএম সার্কুলার লেটার নং-০৬ অনুযায়ী মাতৃকালীন ছুটির মেয়াদ ৬ (ছয়) মাসে উন্নীত করার বিষয়টি সকল তফসিলি ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানি পরিপালন করেছে।
- ৩৭ টি ব্যাংক ও ৬ টি ফাইন্যান্স কোম্পানি ব্যতীত অন্যান্য ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহ তাদের কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সন্তানদের জন্য শিশু দিব্যত্ব কেন্দ্র স্থাপন করেনি।

৫. উপসংহার:

বিশ্বের যেকোন সমাজেই পারিবারিক, আর্থ-সামাজিক ও রাষ্ট্রীয় পর্যায়ে জেডার বৈষম্য নেতিবাচক প্রভাব ফেলে। জেডার সমতা বিধানের মাধ্যমে সকল ক্ষেত্রে সকলের জন্য সামাজিক অবস্থানের উন্নয়ন, মত প্রকাশের স্বাধীনতা নিশ্চিতকরণ এবং কর্মক্ষেত্রে সকলের জন্য সমান প্রবেশাধিকার প্রতিষ্ঠাকরণ, আর্থিক সুবিধা ও শিক্ষাসহ সর্বক্ষেত্রেই সমান অংশগ্রহণ ও ক্ষমতায়ন নিশ্চিতকরণ সম্ভবপর হয়। জেডার সমতার সাথে নারীদের অধিকার ও ক্ষমতায়নের বিষয়টি ঘনিষ্ঠভাবে সম্পৃক্ত। এ সমতা বৈশ্বিকভাবে নিশ্চিত করা হলে নারীহত্যা, যৌন হয়রানি, জৈবিক সরলীকরণ, যৌন নির্যাতন ও নিপীড়ন ইত্যাদি অনাকাঙ্ক্ষিত ঘটনা বহুলাংশে হ্রাস পাবে। একইসাথে তৃতীয় লিঙ্গের জনগোষ্ঠীকে সমাজের মূলধারায় অন্তর্ভুক্তিকরণ সহজতর হবে। বাংলাদেশ ব্যাংক দেশে কার্যরত তফসিলি ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের সমূহে নারীর অংশগ্রহণ, ক্ষমতায়ন ও সুরক্ষা নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের ষাণ্মাসিক ভিত্তিক Gender Equality বিষয়ক সূচক নিয়মিত পর্যালোচনা ও তদারকি করছে এবং এ বিষয়ে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণে ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহকে প্রতিনিয়ত উৎসাহিত করছে।