



তফসিলি ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানসমূহের কর্মকর্তা/কর্মচারীদের জেভার সমতা
(Gender Equality) বিষয়ক ষাণ্মাসিক প্রতিবেদন
(জানুয়ারি-জুন ২০২৬)



সাসটেইনেবল ফাইন্যান্স ডিপার্টমেন্ট
বাংলাদেশ ব্যাংক
প্রধান কার্যালয়
ঢাকা

সূচিপত্র

অনুচ্ছেদ	বিষয়	পৃষ্ঠা
১	ভূমিকা	১
২	ব্যাংকসমূহের Gender Equality বিষয়ক সূচক পর্যালোচনা	১-৪
২.১	তফসিলি ব্যাংকসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর সংখ্যা	১-৩
২.২	ব্যাংকের বিভিন্ন পদে (Rank) এবং বয়সভেদে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের অবস্থান	৩
২.৩	কর্মক্ষেত্রে Gender Equality নিশ্চিতকল্পে ব্যাংকসমূহ কর্তৃক গৃহীত পদক্ষেপ	৩
২.৪	ব্যাংকসমূহের Gender Equality সূচকের তুলনামূলক পর্যালোচনা	৪
৩	ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের Gender Equality বিষয়ক সূচক	৪-৬
৩.১	ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সংখ্যা	৪
৩.২	ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের বিভিন্ন পদে (Rank) এবং বয়স ভেদে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের অবস্থান	৫
৩.৩	কর্মক্ষেত্রে Gender Equality নিশ্চিতকল্পে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহ কর্তৃক গৃহীত পদক্ষেপ	৫
৩.৪	ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের Gender Equality সূচকের তুলনামূলক পর্যালোচনা	৫-৬
৪	সার্বিক পর্যালোচনা	৬
৫	উপসংহার	৬

১. ভূমিকা :

জেন্ডার সমতা (Gender Equality) হলো একটি মৌলিক মানবাধিকার যা নারী, পুরুষ বা তৃতীয় লিঙ্গের সকল মানুষের জন্য বৈষম্যহীন সমান অধিকার, সুযোগ ও দায়িত্ব নিশ্চিত করে। বর্তমান বিশ্বে আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন ও মানবাধিকার রক্ষার ক্ষেত্রে জেন্ডার সমতার গুরুত্ব অপরিসীম। এটি সামাজিক ন্যায়-বিচার স্থাপন, টেকসই উন্নয়ন ও সামগ্রিক অগ্রগতির একটি গুরুত্বপূর্ণ চালিকাশক্তি। জাতিসংঘ কর্তৃক ২০৩০ সালের মধ্যে বাস্তবায়নের লক্ষ্যে যে ১৭টি Sustainable Development Goals (টেকসই উন্নয়ন অভীষ্ট) ২০১৫ সালে নির্ধারণ করা হয়েছে তন্মধ্যে পঞ্চম অভীষ্টটি হলো জেন্ডার সমতা। জেন্ডার সমতার বৈশ্বিক তথ্য-উপাত্তের ভিত্তিতে “World Economic Forum” কর্তৃক প্রকাশিত বাৎসরিক “The Global Gender Gap Report 2025” অনুযায়ী বিশ্বের ১৪৮টি দেশের মধ্যে বাংলাদেশের অবস্থান ২৪তম, যা ২০২৪ সালের অবস্থান ৯৯তম এর তুলনায় একটি অভূতপূর্ব অগ্রগতি ও অসামান্য অর্জন নির্দেশ করে। রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক ও সামাজিক ক্ষেত্রে নেতৃত্ব প্রদান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে, পূর্ণ এবং কার্যকর জেন্ডার সমতা নিশ্চিত করা টেকসই ও অন্তর্ভুক্তিমূলক উন্নয়নের একটি আবশ্যিক সূচক হিসেবে জেন্ডার সমতাকে বিবেচনা করা হয়ে থাকে। শতভাগ আর্থিক অন্তর্ভুক্তির লক্ষ্যে ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিতে জেন্ডার সমতা বিধান এবং Gender responsive আর্থিক সেবা নিশ্চিত করা আবশ্যিক। প্রতিটি ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিতে কর্মকর্তা/কর্মচারীদের জন্য একটি অনুকূল কর্মপরিবেশ তৈরিসহ প্রতিষ্ঠানের সর্বক্ষেত্রে জেন্ডার সমতা প্রতিষ্ঠা করার লক্ষ্যে পরিস্থিতি পর্যালোচনার নিমিত্ত বাংলাদেশ ব্যাংক হতে ০১ ডিসেম্বর ২০১১ তারিখে ডিওএস সার্কুলার নং-০৫ ও ১৩ জুন ২০১৩ তারিখে জিবিসিএসআরডি সার্কুলার লেটার নং-০৩ জারি করা হয়েছে। পরবর্তীতে ০১ ডিসেম্বর ২০১৫ তারিখে জিবিসিএসআরডি সার্কুলার লেটার নং-০৯ এর মাধ্যমে ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহকে কার্যক্রমের আওতায় রাষ্ট্রীয়ভাবে স্বীকৃত তৃতীয় লিঙ্গের জনগোষ্ঠীর জীবনযাত্রার মানোন্নয়নের লক্ষ্যে CSR খাত হতে ব্যয় করার নির্দেশনা প্রদান করা হয়। অধিকন্তু, ০১ ডিসেম্বর ২০১৭ তারিখে এসএফডি সার্কুলার-০১ এর মাধ্যমে ব্যাংকিং খাতে কর্মরত/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 কার্যকরী ভূমিকা রাখছে। দেশে কার্যরত সকল তফসিলি ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের জানুয়ারি-জুন ২০২৬ ষান্মাসিক ভিত্তিক জেন্ডার সমতা বিধান সংক্রান্ত বিদ্যমান কার্যক্রমের দাখিলকৃত তথ্য/উপাত্তের ভিত্তিতে এই প্রতিবেদনটি প্রণয়ন করা হয়েছে:

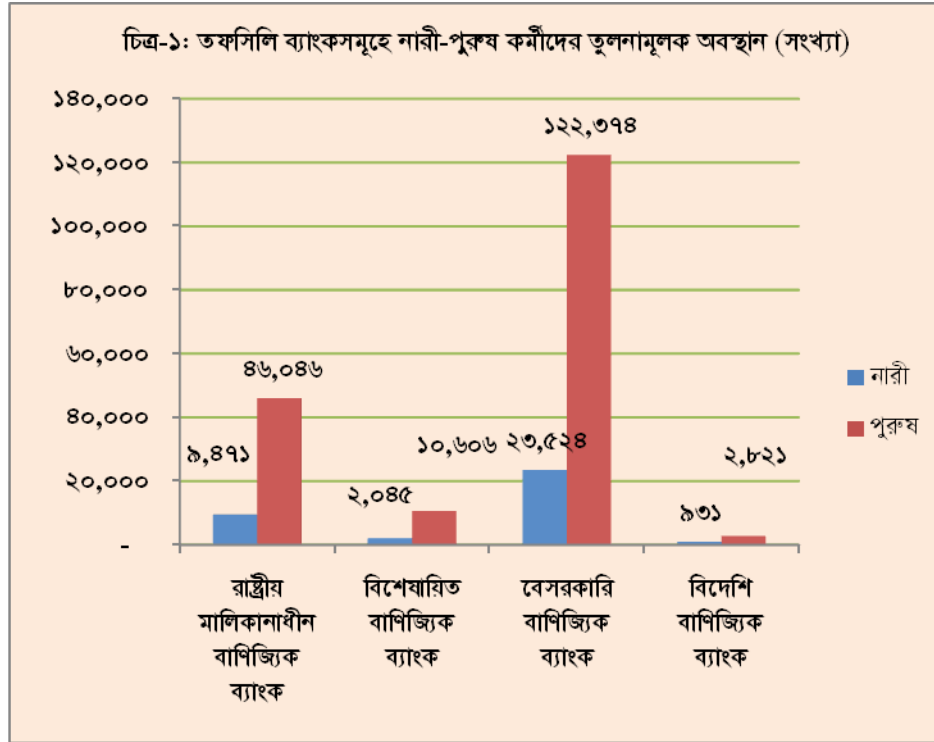
২. ব্যাংকসমূহের Gender Equality বিষয়ক সূচক পর্যালোচনা :

২.১. তফসিলি ব্যাংকসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর সংখ্যা :

জানুয়ারি-জুন ২০২৬ ষান্মাসিক শেষে ৬১টি তফসিলি ব্যাংকের Gender Equality বিষয়ক বিবরণীসমূহ পর্যালোচনান্তে তফসিলি ব্যাংকসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সংখ্যা ও তুলনামূলক অবস্থান ছক-১ এবং চিত্র-১, ২ ও ৩-এ প্রদর্শিত হলো:

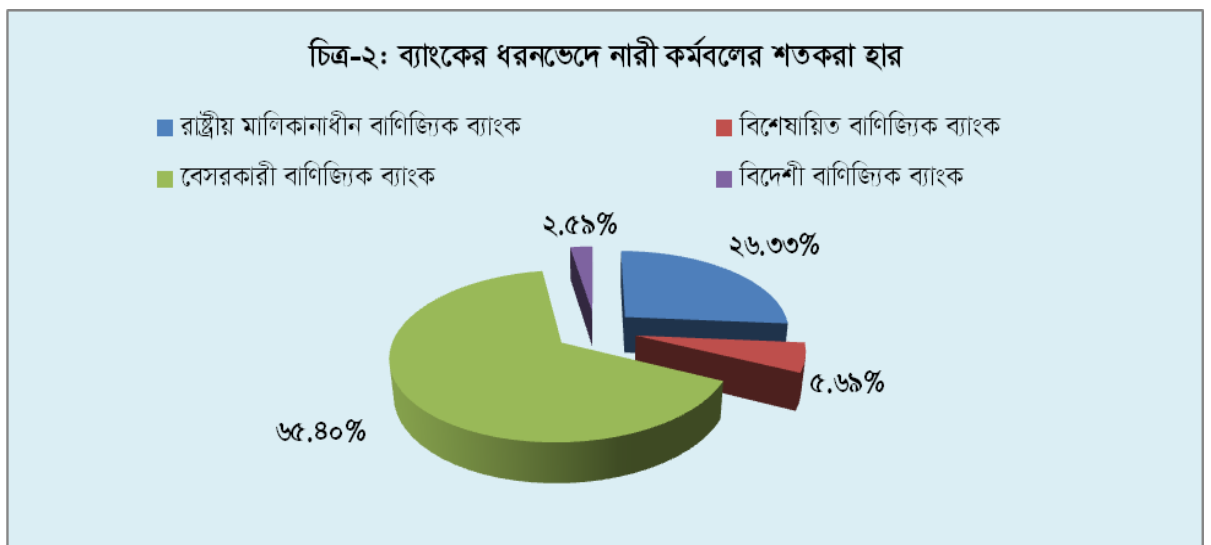
ছক-১: জানুয়ারি-জুন ২০২৬ ষান্মাসিকে তফসিলি ব্যাংকসমূহে কর্মরত জনবল

ব্যাংকের ধরণ	নারী (সংখ্যা)	পুরুষ (সংখ্যা)	মোট কর্মকর্তা/কর্মচারী	নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর হার (%)
রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন বাণিজ্যিক ব্যাংক (৬)	৯,৪৭১	৪৬,০৪৬	৫৫,৫১৭	১৭.০৬%
বিশেষায়িত বাণিজ্যিক ব্যাংক (৩)	২,০৪৫	১০,৬০৬	১২,৬৫১	১৬.১৬%
বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংক (৪৩)	২৩,৫২৪	১২২,৩৭৪	১৪৫,৮৯৮	১৬.১২%
বিদেশি বাণিজ্যিক ব্যাংক (৯)	৯৩১	২,৮২১	৩,৭৫২	২৪.৮১%
মোট (৬১)	৩৫,৯৭১	১৮১,৮৪৭	২১৭,৮১৮	১৬.৫১%



ছক-১ ও চিত্র-১ পর্যালোচনান্তে পরিলক্ষিত হয় যে,

- দেশে কার্যরত তফসিলি ব্যাংকসমূহের মধ্যে ৪৩ টি বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংকে সর্বোচ্চ সংখ্যক নারী কর্মকর্তা/কর্মচারী (২৩,৫২৪ জন) কর্মরত রয়েছেন, যা বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংকের মোট কর্মবলের ১৬.১২%।
- ৬টি রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন বাণিজ্যিক ব্যাংকে দ্বিতীয় সর্বোচ্চ সংখ্যক নারী কর্মকর্তা/কর্মচারী (৯,৪৭১ জন) কর্মরত রয়েছেন, যা মোট কর্মকর্তা/কর্মচারীর ১৭.০৬%।
- ৩টি বিশেষায়িত ব্যাংকে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারী (২,০৪৫ জন) কর্মরত রয়েছেন, যা মোট কর্মকর্তা/কর্মচারীর ১৬.১৬%।
- ৯টি বিদেশি বাণিজ্যিক ব্যাংকে সবচেয়ে কম সংখ্যক নারী কর্মকর্তা/কর্মচারী (৯৩১ জন) কর্মরত থাকলেও অন্যান্য ব্যাংকসমূহের তুলনায় বিদেশি বাণিজ্যিক ব্যাংকসমূহে নারী কর্মবলের হার সবচেয়ে বেশি (২৪.৮১%)।



ছক-১ ও চিত্র-২ পর্যালোচনান্তে পরিলক্ষিত হয় যে,

- ৬১টি তফসিলি ব্যাংকে কর্মরত মোট নারী কর্মকর্তা/কর্মচারী সংখ্যা ৩৫,৯৭১ জন, যার মধ্যে বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংকসমূহে সর্বোচ্চ সংখ্যক ২৩,৫২৪ জন (৬৫.৪০%) নারী বিভিন্ন পদে কর্মরত রয়েছে।
- রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন বাণিজ্যিক ব্যাংকসমূহে বিভিন্ন পদে ৯,৪৭১ জন নারী কর্মরত রয়েছে, যা দ্বিতীয় সর্বোচ্চ (২৬.৩৩%)।
- ৬১টি তফসিলি ব্যাংকে কর্মরত মোট ২১৭,৮১৮ জন কর্মকর্তা/কর্মচারীর মধ্যে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর হার ১৬.৫১%।

২.২. ব্যাংকের বিভিন্ন পদ (Rank) এবং বয়সভেদে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের অবস্থান:

জানুয়ারি-জুন ২০২৬ ষান্মাসিকে ব্যাংকের বিভিন্ন পদ (Rank) এবং বয়স ভেদে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর তুলনামূলক অবস্থানের চিত্র নিম্নলিখিত ছক-২ এ উপস্থাপন করা হলো:

ছক-২ : ব্যাংকসমূহের ধরনভেদে বিভিন্ন পদে নারীদের অবস্থানের হার								
ব্যাংক	বোর্ড সদস্য (%)	প্রারম্ভিক পদে কর্মরত (%)	মধ্যবর্তী পদে কর্মরত (%)	উচ্চ পদে কর্মরত (%)	<৩০ বছর (%)	৩০-৫০ বছর (%)	>৫০ বছর (%)	কর্মসংস্থান বদলীকৃত (Employee turnover) নারী কর্মকর্তার হার (%)
রাষ্ট্র মালিকানাধীন ব্যাংক	৪.০০%	১৬.৭৯%	১৭.৯২%	১৫.০৭%	২০.৪১%	১৭.২৩%	১২.৪৯%	১৬.৩৪%
বিশেষায়িত ব্যাংক	১৩.৬৪%	১৭.১৮%	১৫.৪০%	৯.১৮%	১২.৯৯%	১৭.৩০%	১১.৩৬%	১০.৪৫%
বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংক	১৩.৬৭%	১৬.৭৮%	১৫.৭৮%	৮.৬৪%	২১.৭০%	১৫.৯৪%	১০.১৭%	১২.৮৫%
বিদেশি ব্যাংক	১৭.২৪%	৩০.০৭%	২০.৩৬%	১৪.৪০%	৪১.০৩%	২২.৪৫%	১৪.০২%	২৮.৯২%
সকল ব্যাংক	১৩.১৪%	১৬.৯৯%	১৬.৩৭%	১০.৫৫%	২১.১০%	১৬.৪৫%	১১.০০%	১৩.৮৭%

ছক-২ পর্যালোচনান্তে পরিলক্ষিত হয় যে,

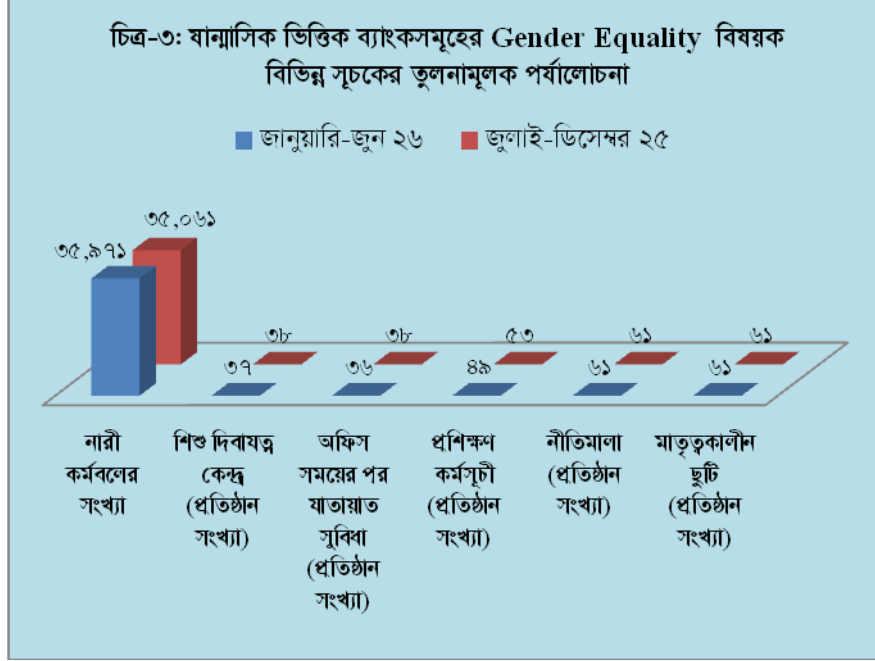
- আলোচ্য ষান্মাসিকে বোর্ড সদস্য হিসেবে নারীদের অংশগ্রহণ ১৩.১৪%। তন্মধ্যে বিদেশি বাণিজ্যিক ব্যাংকসমূহে নারী বোর্ড সদস্যের অংশগ্রহণের হার সবচেয়ে বেশি (১৭.২৪%) এবং রাষ্ট্র মালিকানাধীন ব্যাংকে সবচেয়ে কম (৪.০০%)।
- এ ষান্মাসিকে ব্যাংকিং খাতে প্রারম্ভিক পদে নারীদের অংশগ্রহণের হার বেশি। তবে প্রারম্ভিক (১৬.৯৯%) ও মধ্যবর্তী (১৬.৩৭%) পদের তুলনায় উচ্চ পদে (১০.৫৫%) নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর অংশগ্রহণের হার কম।
- একই সময়ে তফসিলি ব্যাংকসমূহে পঞ্চাশোর্ধ নারী কর্মকর্তাদের (১১.০০%) চেয়ে অনূর্ধ্ব ত্রিশ বছর বয়সী নারী কর্মকর্তাদের (২১.১০%) অংশগ্রহণের হার প্রায় দ্বিগুণ।
- এ সময়কালে বিদেশি ব্যাংকসমূহে নারীদের কর্মসংস্থান বদলের (Employee turnover) হার রাষ্ট্র মালিকানাধীন, বিশেষায়িত ও বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংকসমূহের নারীদের তুলনায় 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।
- ৩৭টি ব্যাংক নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সন্তানদের জন্য একক/যৌথভাবে শিশু দিবায়ত্ন কেন্দ্র স্থাপন করেছে।
- নির্দিষ্ট কর্মঘণ্টার পর নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের যাতায়াতের সুবিধার্থে ৩৬টি ব্যাংকের নিজস্ব পরিবহন সুবিধা কার্যকর রয়েছে।
- ৪৯টি তফসিলি ব্যাংক জানুয়ারি-জুন ২০২৬ সময়কালে Gender Equality বিষয়ক Awareness training এর আয়োজন করেছে।

২.৪. ব্যাংকসমূহের Gender Equality সূচকের তুলনামূলক পর্যালোচনা:

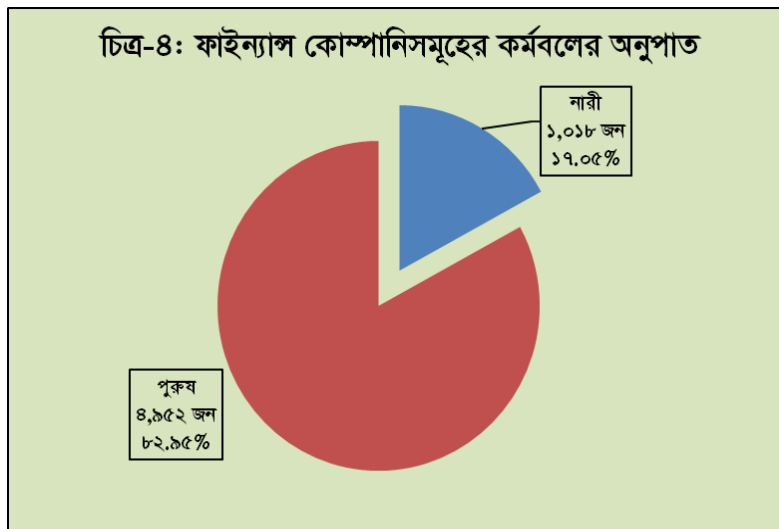
চিত্র-৩ পর্যালোচনাস্থে পরিলক্ষিত হয় যে, জানুয়ারি-জুন ২০২৬ ষান্মাসিকে ব্যাংকসমূহে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর সংখ্যা (৩৫,৯৭১জন) যা জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৫ ষান্মাসিকের (৩৫,০৬১) তুলনায় ৯১০ জন (২.৬০%) বৃদ্ধি পেয়েছে। জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৫ ষান্মাসিকের তুলনায় এ ষান্মাসিকে শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র স্থাপন/যুক্ত হওয়ার সংখ্যা, নির্দিষ্ট কর্মঘণ্টার পর নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের যাতায়াত সুবিধা ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচী সূচকের মান কিছুটা হ্রাস পেয়েছে।



৩. ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের Gender Equality বিষয়ক সূচক:

৩.১. ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সংখ্যা:

জানুয়ারি-জুন ২০২৬ ষান্মাসিকে বাংলাদেশে কার্যরত ৩৫টি ফাইন্যান্স কোম্পানি কর্তৃক প্রেরিত Gender Equality বিষয়ক বিবরণীসমূহ পর্যালোচনাস্থে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের তুলনামূলক অবস্থান চিত্র-৪ এর মাধ্যমে উপস্থাপন করা হলো:



চিত্র-৪ পর্যালোচনায় দেখা যায় যে, জানুয়ারি-জুন ২০২৬ ষান্মাসিকে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে কর্মরত মোট জনবলের মধ্যে ১৯.০৫% নারী। অর্থাৎ, আলোচ্য ষান্মাসিকে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে নারী ও পুরুষ কর্মকর্তা/কর্মচারীদের অনুপাত প্রায় ১ঃ৪।

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

জানুয়ারি-জুন ২০২৬ যান্মাসিকে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের বিভিন্ন পদে (Rank) এবং বয়স ভেদে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর তুলনামূলক চিত্র নিম্নলিখিত ছক-৩ এ উপস্থাপন করা হলো:

ছক-৩: ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের বিভিন্ন পদে নারীদের অবস্থানের হার							
বোর্ড সদস্য	প্রারম্ভিক পদে কর্মরত	মধ্যবর্তী পদে কর্মরত	উচ্চ পদে কর্মরত	<৩০ বছর	৩০-৫০ বছর	>৫০ বছর	কর্মসংস্থান বদলকৃত নারী কর্মকর্তার হার
১৪.৭৮%	১৯.৭৬%	১২.৮৬%	৮.৩২%	২৭.২৫%	১৫.৮৩%	১০.১৪%	১৬.২৮%

ছক-৩ এর তথ্যাবলী পর্যালোচনায় দেখা যায় যে,

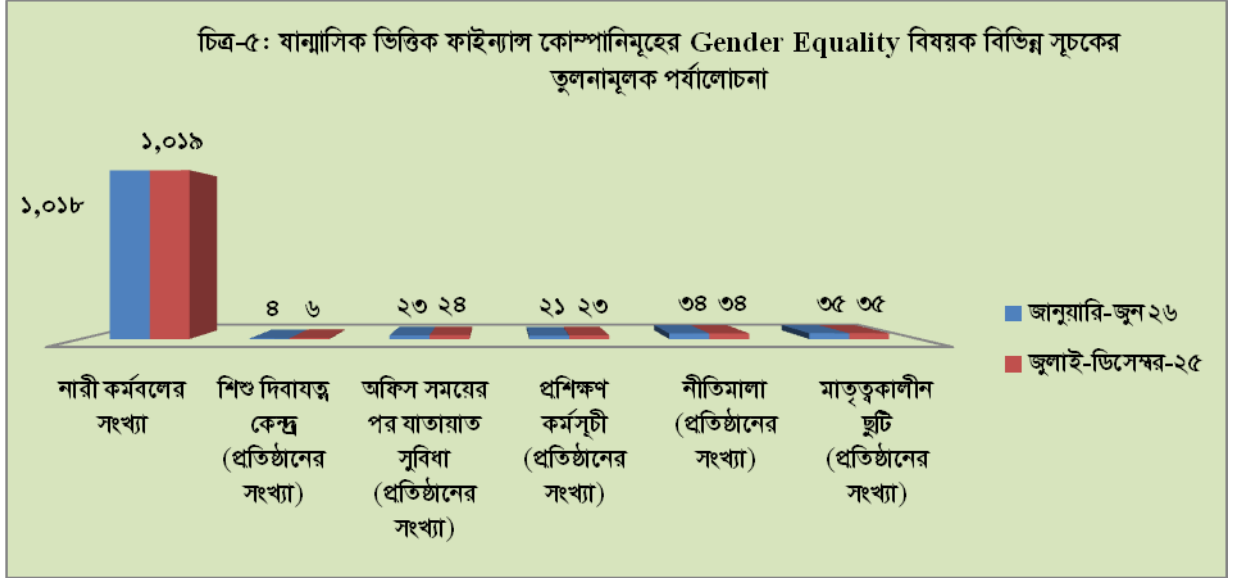
- জানুয়ারি-জুন ২০২৬ যান্মাসিকে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের বোর্ড সদস্য হিসেবে নারীদের অংশগ্রহণের হার ১৪.৭৮% এবং উচ্চ পদে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর অংশগ্রহণের হার ৮.৩২%, প্রারম্ভিক ১৯.৭৬% ও মধ্যবর্তী পদে ১২.৮৬%।
- একই সময়ে পঞ্চাশোর্ধ নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর তুলনায় অনূর্ধ্ব ত্রিশ বছর বয়সী নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর অংশগ্রহণের হার বেশি।
- এ সময়কালে নারী কর্মকর্তাদের কর্মসংস্থান বদলের হার ১৬.২৮%।

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

- সকল ফাইন্যান্স কোম্পানি ৬ (ছয়) মাসের মাতৃত্বকালীন ছুটি কার্যকর করেছে।
- ৩৪টি ফাইন্যান্স কোম্পানির Sexual Harassment prevention/awareness policy রয়েছে।
- ২১টি ফাইন্যান্স কোম্পানি Gender Equality বিষয়ক Awareness training এর আয়োজন করেছে।
- ৪টি ফাইন্যান্স কোম্পানি (অগ্রণী এসএমই ফাইন্যান্সিং কোম্পানী লিমিটেড, বাংলাদেশ ইন্ডাস্ট্রিয়াল ফাইন্যান্স কোম্পানি লিমিটেড, বাংলাদেশ ইনফ্রাস্ট্রাকচার ফাইন্যান্স ফান্ড লিমিটেড এবং আইপিডিসি ফাইন্যান্স পিএলসি) ব্যতীত অন্য কোন ফাইন্যান্স কোম্পানি কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সন্তানদের জন্য একক/যৌথভাবে এখনো শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র স্থাপন করেনি।
- নির্দিষ্ট কর্মঘণ্টার পর নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের যাতায়াতের সুবিধার্থে ২৩টি ফাইন্যান্স কোম্পানির নিজস্ব পরিবহন সুবিধা রয়েছে।

৩.৪. ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের Gender Equality সূচকের তুলনামূলক পর্যালোচনা:

চিত্র-৫ পর্যালোচনান্তে পরিলক্ষিত হয় যে, জানুয়ারি-জুন ২০২৬ যান্মাসিকে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর সংখ্যা (১,০১৮ জন) জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৫ যান্মাসিকের (১,০১৯) তুলনায় ০১ জন হ্রাস পেয়েছে এবং শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র স্থাপনের সংখ্যা ০২টি হ্রাস পেয়েছে। মাতৃত্বকালীন ছুটি, Sexual Harassment policy সূচকের মান অপরিবর্তিত থাকলেও জানুয়ারি-জুন ২০২৬ যান্মাসিকে নির্দিষ্ট কর্মঘণ্টার পর নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের যাতায়াতের সুবিধা, প্রশিক্ষণ কর্মসূচী আয়োজন, শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের সংখ্যা সামান্য হ্রাস পেয়েছে।



৪. সার্বিক পর্যালোচনা :

জানুয়ারি-জুন ২০২৬ ষাণ্মাসিকে দেশে কার্যরত ৬১টি তফসিলি ব্যাংক এবং ৩৫টি ফাইন্যান্স কোম্পানি হতে প্রাপ্ত Gender Equality বিষয়ক বিবরণীর তথ্য-উপাত্তের ভিত্তিতে পর্যালোচনা নিম্নরূপ:

- ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে বোর্ড সদস্য হিসেবে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর হার যথাক্রমে ১৩.১৪% ও ১৪.৭৮%।
- ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের মধ্যে তুলনামূলকভাবে উচ্চ পদের চেয়ে প্রারম্ভিক ও মধ্যবর্তী পদে 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 মাতৃত্বকালীন ছুটির মেয়াদ ৬ (ছয়) মাস করার বিষয়টি সকল তফসিলি ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানি পরিপালন করেছে।
- ৩৭টি ব্যাংক ও ৪টি ফাইন্যান্স কোম্পানি ব্যতীত অন্যান্য ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহ তাদের কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সন্তানদের জন্য শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র স্থাপন করেনি।

৫. উপসংহার:

বিশ্বের প্রায় সকল সমাজে এখনো জেভার বৈষম্যের বহুমাত্রিক বহিঃপ্রকাশ বিরাজমান রয়েছে। জেভার সমতা বজায় রাখার মাধ্যমে নারীদের পরিবারিক ও সামাজিক অবস্থানের উন্নয়ন, মত প্রকাশের স্বাধীনতা, কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ, আর্থিক সুবিধা বা শিক্ষার সুযোগ সর্বক্ষেত্রেই অংশগ্রহণ ও ক্ষমতায়ন নিশ্চিত হবে। জেভার সমতার সাথে নারীদের অধিকার ও ক্ষমতায়নের বিষয়টি ঘনিষ্ঠভাবে সম্পৃক্ত। জেভার সমতা বৈশ্বিকভাবে নিশ্চিত করা সম্ভব হলে যৌন হয়রানি, জৈবিক সরলীকরণ, যৌন নির্যাতন ও নিপীড়ন ইত্যাদি অনাকাঙ্ক্ষিত ঘটনা বহুলাংশে হ্রাস পাবে। বাংলাদেশ ব্যাংক নারীর ক্ষমতায়নকে গুরুত্বারোপ করে আর্থিক খাতে Gender Equality ও ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের ষাণ্মাসিক ভিত্তিক Gender Equality বিষয়ক সূচক পর্যালোচনা ও তদারকি অব্যাহত রেখেছে এবং এ বিষয়ে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণে ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহকে প্রতিনিয়ত উৎসাহিত করেছে।