



তফসিলি ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের কর্মকর্তা/কর্মচারীদের জেডার সমতা  
(Gender Equality) বিষয়ক ষাণ্মাসিক প্রতিবেদন  
(জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪)



সাসটেইনেবল ফাইন্যান্স ডিপার্টমেন্ট  
বাংলাদেশ ব্যাংক  
প্রধান কার্যালয়  
ঢাকা

## ১. ভূমিকা :

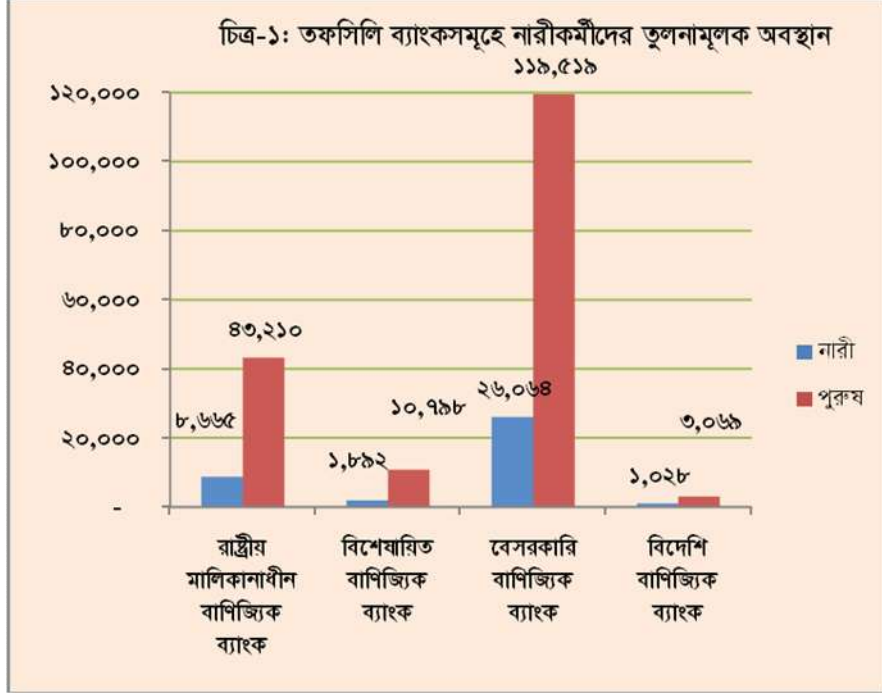
লিঙ্গ সমতা (Gender Equality) একটি মৌলিক মানবাধিকার যা সামাজিক অগ্রগতির ভিত্তি নির্দেশ করে। বর্তমান বিশ্বে আর্থ-সামাজিক ও মানবাধিকার রক্ষার ক্ষেত্রে লিঙ্গ সমতার গুরুত্ব অপরিসীম। এটি সামাজিক ন্যায়-বিচার প্রতিষ্ঠা, টেকসই উন্নয়ন ও অগ্রগতির একটি গুরুত্বপূর্ণ চালিকাশক্তি। ২০১৫ সালে জাতিসংঘ ঘোষিত ১৭টি Sustainable Development Goals (টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা) ২০৩০ এর পঞ্চম লক্ষ্য হলো লিঙ্গ সমতা (Gender Equality)। Gender Equality এর সমতার বৈশ্বিক তথ্য-উপাত্ত নিয়ে World Economic Forum কর্তৃক প্রকাশিত বার্ষিক “The Global Gender Gap Report 2024” অনুযায়ী বিশ্বের ১৪৬টি দেশের মধ্যে বাংলাদেশের অবস্থান ৯৯তম। রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক ও সামাজিক ক্ষেত্রে নেতৃত্ব প্রদান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে পূর্ণ এবং কার্যকর লিঙ্গ সমতা নিশ্চিত করা টেকসই ও অন্তর্ভুক্তিমূলক উন্নয়নের একটি আবশ্যিক সূচক হিসেবে বিবেচনা করা হয়ে থাকে। শতভাগ আর্থিক অন্তর্ভুক্তির লক্ষ্যে ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিতে লিঙ্গ সমতা বিধান এবং Gender responsive আর্থিক সেবা নিশ্চিতকরণ আবশ্যিক। প্রতিটি ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিতে কর্মকর্তা/কর্মচারীদের জন্য একটি অনুকূল কর্মপরিবেশ তৈরিসহ প্রতিষ্ঠানের সর্বক্ষেত্রে লিঙ্গ সমতা প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে পরিস্থিতি পর্যালোচনার নিমিত্ত বাংলাদেশ ব্যাংক হতে ০১ ডিসেম্বর ২০১১ তারিখে ডিওএস সার্কুলার নং-০৫ ও ১৩ জুন ২০১৩ তারিখে জিবিএসআরডি সার্কুলার লেটার নং-০৩ জারি করা হয়েছে। পরবর্তীতে ০১ ডিসেম্বর ২০১৫ তারিখে জিবিএসআরডি সার্কুলার লেটার নং-০৯ এর মাধ্যমে ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহকে তাদের 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-যাত্র কেন্দ্র স্থাপন ও পরিচালনা সংক্রান্ত নীতিমালা 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 লিঙ্গ অসমতা (Gender inequality) দূরীকরণের প্রয়াসে শিক্ষা, স্বাস্থ্য, কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টির লক্ষ্যে CSR ব্যয় নির্বাহের জন্য ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহকে পরামর্শ প্রদান করা হয়েছে, যা লিঙ্গ সমতা বিধানে কার্যকর ভূমিকা রাখছে। বাংলাদেশ ব্যাংকের নির্দেশনার আলোকে দেশে কার্যরত সকল তফসিলি ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪ ষান্মাসিকে লিঙ্গ সমতা বিধান সংক্রান্ত কার্যক্রমের প্রেক্ষিতে দাখিলকৃত তথ্য/উপাত্তের ভিত্তিতে নিম্নোক্ত প্রতিবেদন প্রণয়ন করা হয়েছে:

## ২. ব্যাংকসমূহের লিঙ্গ সমতা (Gender Equality) বিষয়ক সূচক পর্যালোচনা :

### ২.১. তফসিলি ব্যাংকসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর সংখ্যা :

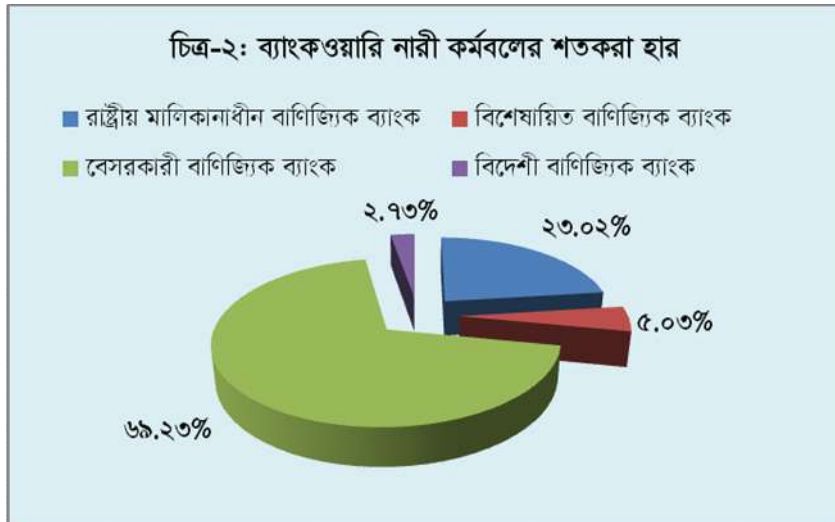
জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪ ষান্মাসিক শেষে ৬১টি তফসিলি ব্যাংকের Gender Equality বিষয়ক বিবরণীসমূহ পর্যালোচনান্তে তফসিলি ব্যাংকসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সংখ্যা ও তুলনামূলক অবস্থান ছক-১ এবং চিত্র-১, ২ ও ৩-এ প্রদর্শিত হলো:

ছক-১ : জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪ তফসিলি ব্যাংকসমূহে কর্মরত জনবল				
ব্যাংকের ধরণ/সংখ্যা	নারী (সংখ্যা)	পুরুষ (সংখ্যা)	মোট কর্মকর্তা/কর্মচারী	নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর হার (%)
রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন বাণিজ্যিক ব্যাংক (৬)	৮,৬৬৫	৪৩,২১০	৫১,৮৭৫	১৬.৭০%
বিশেষায়িত বাণিজ্যিক ব্যাংক (৩)	১,৮৯২	১০,৭৯৮	১২,৬৯০	১৪.৯১%
বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংক (৪৩)	২৬,০৬৪	১,১৯,৫১৯	১,৪৫,৫৮৩	১৭.৯০%
বিদেশি বাণিজ্যিক ব্যাংক (৯)	১,০২৮	৩,০৬৯	৪,০৯৭	২৫.০৯%
মোট (৬১)	৩৭,৬৪৯	১,৭৬,৫৯৬	২,১৪,২৪৫	১৭.৫৭%



ছক-১ এর আলোকে চিত্র-১ পর্যালোচনান্তে পরিলক্ষিত হয় যে,

- দেশে কার্যরত তফসিলি ব্যাংকসমূহের মধ্যে ৪৩টি বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংকে সর্বোচ্চ সংখ্যক নারী কর্মকর্তা/কর্মচারী (২৬,০৬৪ জন) কর্মরত রয়েছেন, যা বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংকের মোট কর্মবলের ১৭.৯০%।
- ৬টি রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন বাণিজ্যিক ব্যাংকে দ্বিতীয় সর্বোচ্চ সংখ্যক নারী কর্মকর্তা/কর্মচারী (৮,৬৬৫ জন) কর্মরত রয়েছেন, যা মোট কর্মকর্তা/কর্মচারীর ১৬.৭০%।
- ৩টি বিশেষায়িত ব্যাংকে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারী (১,৮৯২ জন) কর্মরত রয়েছেন, যা মোট কর্মকর্তা/কর্মচারীর ১৪.৯১%।
- ৯টি বিদেশি বাণিজ্যিক ব্যাংকে সবচেয়ে কম সংখ্যক নারী কর্মকর্তা/কর্মচারী (১,০২৮ জন) কর্মরত থাকলেও অন্যান্য ব্যাংকসমূহের তুলনায় বিদেশি বাণিজ্যিক ব্যাংকসমূহে নারী কর্মবলের হার সবচেয়ে বেশি (২৫.০৯%)।



চিত্র-২ পর্যালোচনান্তে পরিলক্ষিত হয় যে,

- ৬১টি তফসিলি ব্যাংকে কর্মরত মোট নারী কর্মকর্তা/কর্মচারী সংখ্যা ৩৭,৬৪৯ জন, যার মধ্যে বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংকে সর্বোচ্চ সংখ্যক ২৬,০৬৪ জন (৬৯.২৩%) নারী কর্মরত রয়েছে।
- রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন বাণিজ্যিক ব্যাংকসমূহে ৮,৬৬৫ জন নারী কর্মরত রয়েছে, যা দ্বিতীয় সর্বোচ্চ (২৩.০২%)।
- ৬১টি তফসিলি ব্যাংকে কর্মরত মোট ২,১৪,২৪৫ জন কর্মকর্তা/কর্মচারীর মধ্যে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর হার ১৭.৫৭%।

## ২.২. ব্যাংকের বিভিন্ন পর্যায়ে কর্মরত (Rank wise) এবং বয়সভেদে (Age wise) নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের অংশগ্রহণ:

জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪ ষান্মাসিকে ব্যাংকের বিভিন্ন পর্যায়ে কর্মরত (Rank wise) এবং বয়সভেদে (Age wise) নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর তুলনামূলক অংশগ্রহণের চিত্র ছক-২ মাধ্যমে নিম্নে উপস্থাপন করা হলো:

ছক-২ : ব্যাংকসমূহের বিভিন্ন পর্যায়ে নারীদের অংশগ্রহণের হার								
ব্যাংক	বোর্ড সদস্য (%)	প্রারম্ভিক পর্যায়ে কর্মরত (%)	মধ্যবর্তী পর্যায়ে কর্মরত (%)	উচ্চ পর্যায়ে কর্মরত (%)	<৩০ বছর (%)	৩০-৫০ বছর (%)	>৫০ বছর (%)	কর্মসংস্থান পরিবর্তনকারী (Employee turnover) নারী কর্মকর্তার হার (%)
রাষ্ট্র মালিকানাধীন ব্যাংক	৬.২৫%	১৬.৫৭%	১৭.৩০%	১৫.১৬%	১৮.৬৬%	১৭.৪৬%	১১.৭৬%	১৮.৪৬%
বিশেষায়িত ব্যাংক	১৪.২৯%	১৫.২০%	১৫.১৬%	৯.৩১%	১১.৮০%	১৬.৫২%	৮.৯৬%	১৪.৩৩%
বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংক	১৩.৮৬%	১৯.৭২%	১৫.৪৪%	৭.৪৩%	২২.২৯%	১৬.১২%	৯.৫৮%	১৫.৫১%
বিদেশি ব্যাংক	১৭.৫৪%	৩০.৭১%	১৯.৯৬%	১৩.১০%	৫২.৯৩%	২২.০০%	১০.৫৭%	২৯.৭০%
	১৩.৬১%	১৮.৮৭%	১৫.৯৬%	৯.৭৩%	২১.৯০%	১৬.৫৯%	১০.৩৬%	১৬.০৮%

### বিশ্লেষণ :

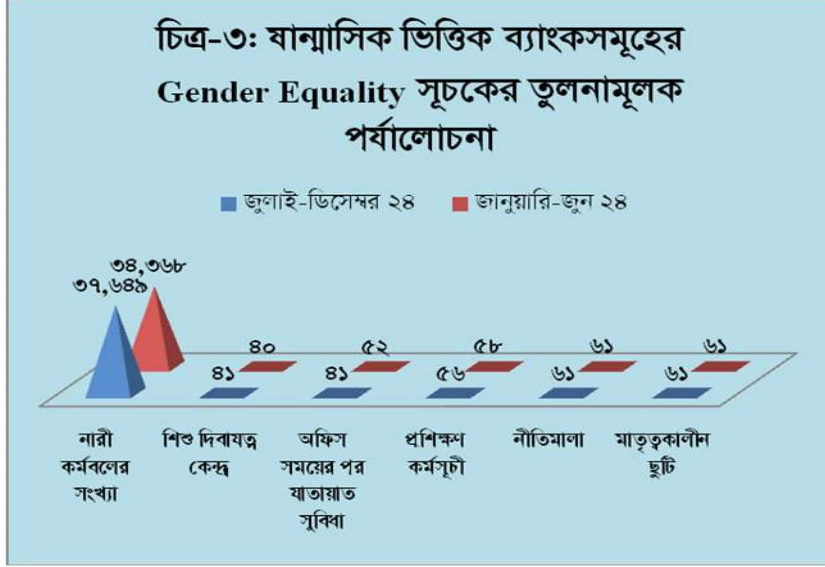
- আলোচ্য ষান্মাসিকে বোর্ড সদস্য হিসেবে নারীদের অংশগ্রহণ মাত্র ১৩.৬১%। তন্মধ্যে বিদেশি বাণিজ্যিক ব্যাংকসমূহে নারী বোর্ড সদস্যের অংশগ্রহণের হার সবচেয়ে বেশি (১৭.৫৪%) এবং রাষ্ট্র মালিকানাধীন ব্যাংকে সবচেয়ে কম (৬.২৫%)।
- এ ষান্মাসিকে ব্যাংকিং খাতে প্রারম্ভিক পর্যায়ে নারীদের অংশগ্রহণের হার বেশি। তবে প্রারম্ভিক (১৮.৮৭%) ও মধ্যবর্তী (১৫.৯৬%) পর্যায়ের তুলনায় উচ্চ পর্যায়ের (৯.৭৩%) নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর অংশগ্রহণের হার অনেক কম।
- একই সময়ে তফসিলি ব্যাংকসমূহে পঞ্চাশোর্ধ নারী কর্মকর্তাদের (১০.৩৬%) চেয়ে অনূর্ধ্ব ত্রিশ বছর বয়সী নারী কর্মকর্তাদের (২১.৯০%) অংশগ্রহণের হার দ্বিগুণেরও বেশি।
- এ সময়কালে বিদেশি ব্যাংকসমূহে নারীদের কর্মসংস্থান পরিবর্তনের (Employee turnover) হার রাষ্ট্র মালিকানাধীন, বিশেষায়িত ও বেসরকারি বাণিজ্যিক ব্যাংকের নারীদের তুলনায় অনেক বেশি।

## ২.৩. কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ সমতা (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।

- ৫৬টি তফসিলি ব্যাংক কর্তৃক জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪ সময়কালে Gender Equality বিষয়ক Awareness training এর আয়োজন করা হয়েছে।
- ৪১টি ব্যাংক কর্তৃক নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সন্তানদের জন্য একক/যৌথভাবে শিশু দিবায়ত্ন কেন্দ্র স্থাপন করা হয়েছে।
- নির্দিষ্ট কর্মঘণ্টার পর নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের যাতায়াতের সুবিধার্থে ৪১টি ব্যাংকের নিজস্ব পরিবহন সুবিধা রয়েছে।

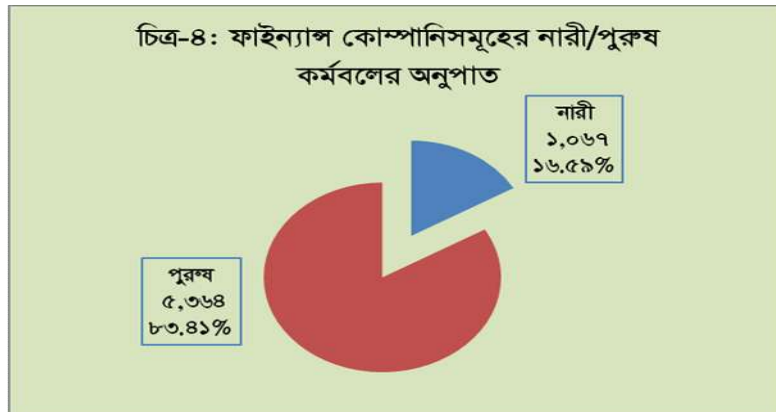
**২.৪. ব্যাংকসমূহের লিঙ্গ সমতা (Gender Equality) সূচকের তুলনামূলক পর্যালোচনা:**



চিত্র-৩ পর্যালোচনান্তে পরিলক্ষিত হয় যে, জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪ ষাণ্মাসিকে ব্যাংকসমূহে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর সংখ্যা (৩৯,৬৪৯ জন) জানুয়ারি-জুন ২০২৪ ষাণ্মাসিকের (৩৪,৩৬৮) তুলনায় ৩,২৮১ জন (৯.৫৫%) বৃদ্ধি পেয়েছে। জানুয়ারি-জুন ২০২৪ ষাণ্মাসিকের তুলনায় এ ষাণ্মাসিকে শিশু দিবায়ত্ন কেন্দ্র স্থাপনের সংখ্যা বৃদ্ধি পেলেও নির্দিষ্ট কর্মঘণ্টার পর নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের যাতায়াত সুবিধা ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচী সূচকের মানহ্রাস পেয়েছে।

**৩. ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের লিঙ্গ সমতা (Gender Equality) বিষয়ক সূচক:**

**৩.১. ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সংখ্যা:**



জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪ ষাণ্মাসিকে বাংলাদেশে কার্যরত ৩৫টি ফাইন্যান্স কোম্পানি কর্তৃক প্রেরিত 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, জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪ ষান্মাসিকে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে কর্মরত মোট জনবলের মধ্যে ১৬.৫৯% নারী। অর্থাৎ, আলোচ্য ষান্মাসিকে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে নারী ও পুরুষ কর্মকর্তা/কর্মচারীদের অনুপাত প্রায় ১ঃ৫।

**৩.২. ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের বিভিন্ন পর্যায়ে কর্মরত (Rank wise) এবং বয়সভেদে (Age wise) নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের অংশগ্রহণ:**

জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪ ষান্মাসিকে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের বিভিন্ন পর্যায়ে (Rank) এবং বয়স ভেদে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর তুলনামূলক অংশগ্রহণের 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 পরিবর্তনকারী নারী কর্মকর্তার হার (%)
১৪.৫৫	১৯.২০	১৪.২২	৭.৮২	২৫.৫৮	১৫.৩০	১১.৪৭	১৮.০১

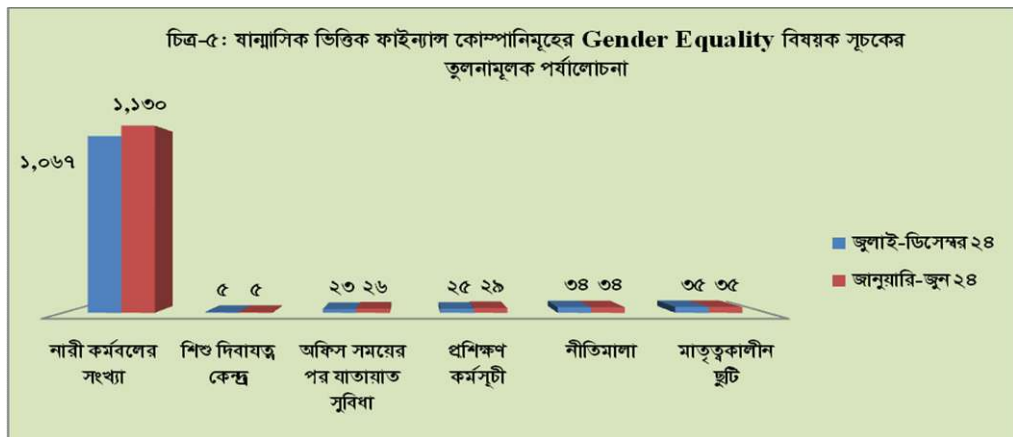
**বিশ্লেষণ :**

- এ ষান্মাসিকে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের বোর্ড সদস্য হিসেবে নারীদের অংশগ্রহণ কম (১৪.৫৫%) এবং কর্মক্ষেত্রে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর অংশগ্রহণের হার উচ্চ পর্যায়ের তুলনায় প্রারম্ভিক (১৯.২০%) ও মধ্যবর্তী পর্যায়ে (১৪.২২%) বেশি।
- একই সময়ে পঞ্চাশোর্ধ নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর (১১.৪৭%) তুলনায় অনূর্ধ্ব ত্রিশ বছর বয়সী নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর অংশগ্রহণের হার বেশি (২৫.৫৮%)।
- এ সময়কালে নারী কর্মকর্তাদের কর্মসংস্থান পরিবর্তনের হার ১৮.০১%।

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

- সকল ফাইন্যান্স কোম্পানি ৬ (ছয়) মাসের মাতৃকালীন ছুটি কার্যকর করেছে।
- ৩৪টি ফাইন্যান্স কোম্পানির Sexual Harassment prevention/awareness policy রয়েছে।
- ২৫টি ফাইন্যান্স কোম্পানি কর্তৃক Gender Equality বিষয়ক Awareness training এর আয়োজন করা হয়েছে।
- নির্দিষ্ট কর্মঘণ্টার পর নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের যাতায়াতের সুবিধার্থে ২৩টি ফাইন্যান্স কোম্পানির নিজস্ব পরিবহন সুবিধা রয়েছে।
- ৫টি ফাইন্যান্স কোম্পানি (অগ্রণী এসএমই ফাইন্যান্সিং কোম্পানী লিমিটেড, বাংলাদেশ ইন্ডাস্ট্রিয়াল ফাইন্যান্স কোম্পানি লিমিটেড, বাংলাদেশ ইনফ্রাস্ট্রাকচার ফাইন্যান্স ফান্ড লিমিটেড, জিএসপি ফাইন্যান্স কোম্পানি লিমিটেড এবং আইপিডিসি ফাইন্যান্স পিএলসি) ব্যতীত অন্য কোন ফাইন্যান্স কোম্পানি কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সন্তানদের জন্য একক/যৌথভাবে এখনো শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র স্থাপন করেনি।
- ২টি ব্যাংকের ক্ষেত্রে মোট ৪টি Sexual Harassment সংক্রান্ত অভিযোগ পরিলক্ষিত হয়েছে; তন্মধ্যে ২টির বিষয়ে কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে এবং অন্য ২টির তদন্ত কার্যক্রম চলমান রয়েছে।

**৩.৪. ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের লিঙ্গ সমতা (Gender Equality) সূচকের তুলনামূলক পর্যালোচনা:**



চিত্র-৫ পর্যালোচনান্তে পরিলক্ষিত হয় যে, জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪ ষান্মাসিকে ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর সংখ্যা (১,০৬৭ জন) জানুয়ারি-জুন ২০২৪ ষান্মাসিকের (১,১৩০) তুলনায় ৬৩ জন (৫.৫৭%) হ্রাস পেয়েছে। উভয় ষান্মাসিকে শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র স্থাপন ও Sexual Harassment policy সূচকের মান অপরিবর্তিত থাকলেও জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪ ষান্মাসিকে প্রশিক্ষণ কর্মসূচী আয়োজন ও নির্দিষ্ট কর্মঘন্টার পর নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের যাতায়াতের সুবিধা সূচকের মান পূর্ববর্তী ষান্মাসিকের তুলনায় হ্রাস পেয়েছে।

#### ৪. সার্বিক পর্যালোচনা :

জুলাই-ডিসেম্বর ২০২৪ ষান্মাসিকে দেশে কার্যরত ৬১টি তফসিলি ব্যাংক এবং ৩৫টি ফাইন্যান্স কোম্পানি হতে প্রাপ্ত ষান্মাসিক ভিত্তিক Gender Equality বিষয়ক বিবরণীর পর্যালোচনা নিম্নরূপ:

- ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে বোর্ড সদস্য হিসেবে নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীর অংশগ্রহণের হার যথাক্রমে ১৩.৬১% ও ১৪.৫৫%।
- ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহে কর্মরত নারী কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সংখ্যা তুলনামূলকভাবে উচ্চ পর্যায়ের চেয়ে প্রারম্ভিক ও মধ্যবর্তী পর্যায়ে বেশি।
- ব্যাংকিং প্রতিষ্ঠান 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) মাসে উন্নীত করার বিষয়টি সকল তফসিলি ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানি পরিপালন করেছে।
- ৪১টি ব্যাংক ও ৫টি ফাইন্যান্স কোম্পানি ব্যতীত অন্যান্য ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহ কর্তৃক তাদের কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সন্তানদের জন্য শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র স্থাপন করা হয়নি।

#### ৫. উপসংহার:

বিশ্বের সকল সমাজেই বিরাজমান নারী-পুরুষের বৈষম্যের বহিঃপ্রকাশ বহুমাত্রিক। সেক্ষেত্রে সমতা বিধানের মাধ্যমে নারীদের পরিবারিক ও সামাজিক অবস্থানের উন্নয়ন, মত প্রকাশের স্বাধীনতা, কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ, আর্থিক সুবিধা বা শিক্ষার সুযোগ সর্বক্ষেত্রেই অংশগ্রহণ ও ক্ষমতায়ন নিশ্চিত হবে। নারী-পুরুষের 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 অন্তর্ভুক্তি সহজতর হবে। বাংলাদেশ ব্যাংক নারীর ক্ষমতায়নকে গুরুত্বারোপ করে আর্থিক খাতে Gender Equality ও ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহের ষান্মাসিক ভিত্তিক Gender Equality বিষয়ক সূচক পর্যালোচনা ও তদারকি অব্যাহত রেখেছে এবং এ বিষয়ে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণে ব্যাংক ও ফাইন্যান্স কোম্পানিসমূহকে প্রতিনিয়ত উৎসাহিত করেছে।