

# বাইজ আপ

যুবনারীদের রূপান্তরকারী  
নেতৃত্ব প্রদানের গাইডলাইন

ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্নিউসিএ

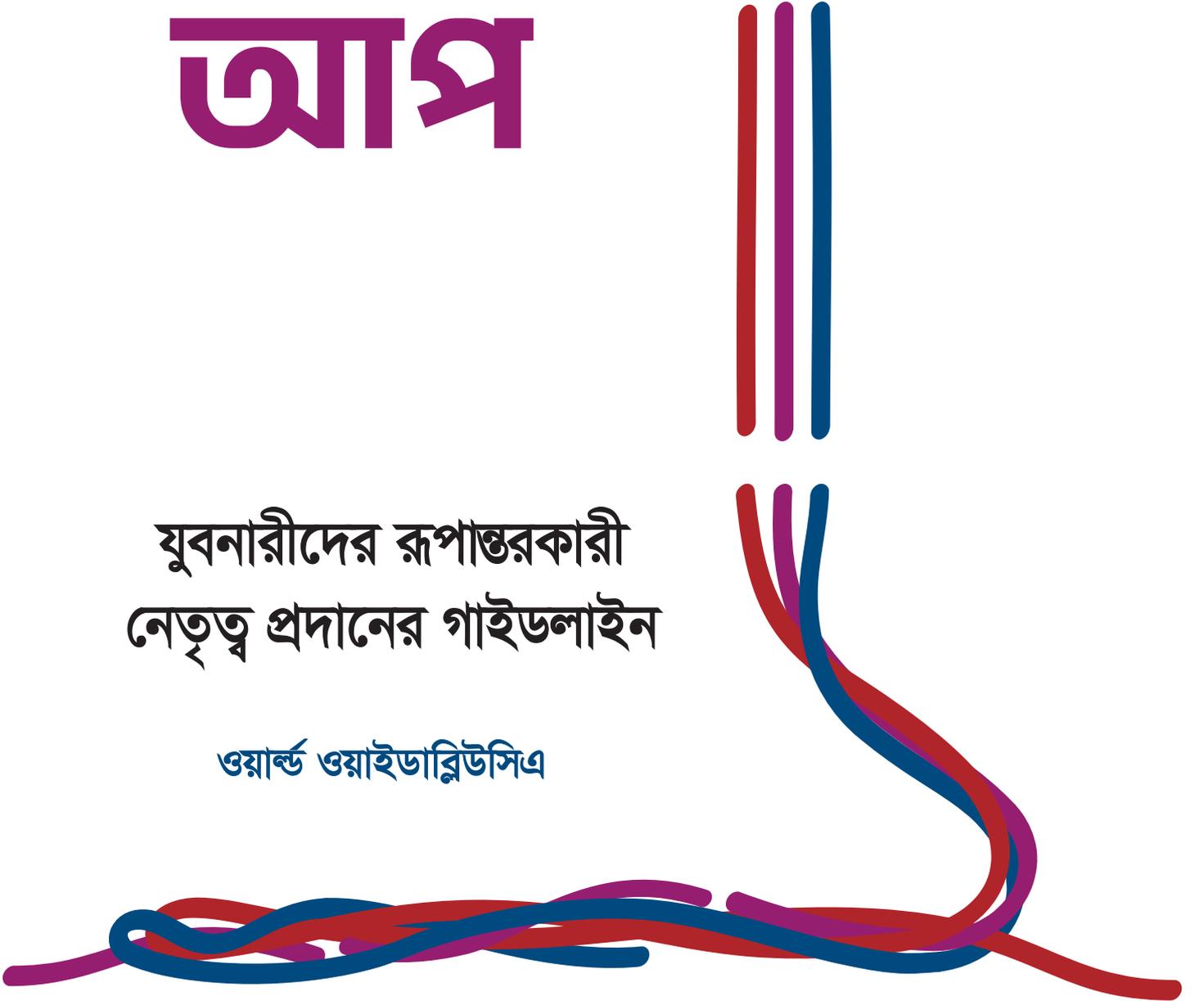




# বাইজ আপ

যুবনারীদের রূপান্তরকারী  
নেতৃত্ব প্রদানের গাইডলাইন

ওয়ার্ল্ড ওয়াইডাব্লিউসিএ



অনুবাদ: বাংলাদেশ ওয়াইডাব্লিউসিএ

স্বত্ব: সংরক্ষিত

# সূচিপত্র

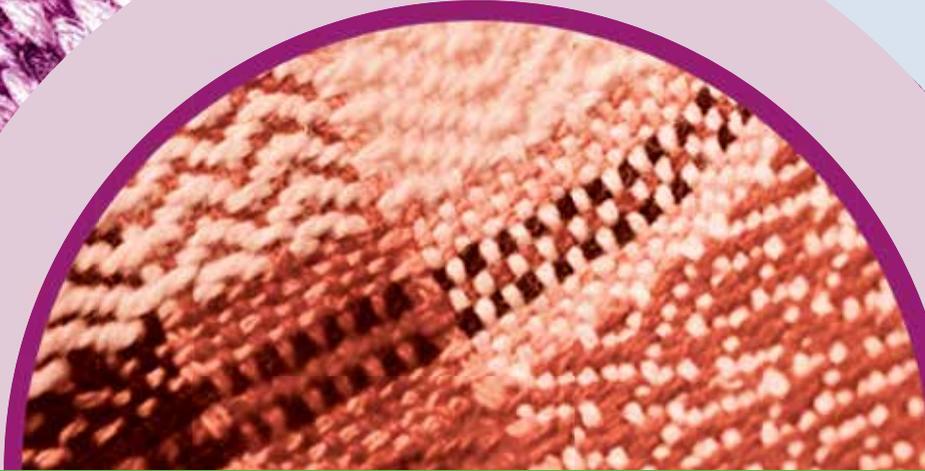
অধ্যায় ১: সূচনা	০৬
কিভাবে এই গাইড ব্যবহার করতে হবে	০৮
গাইডটি কিভাবে পাঠ করা উচিত?	০৮
সহজবোধ্যতা বা ব্যবহার উপযোগিতা	০৯
পথ নির্দেশনা	০৯
বিন্যস্তকরণ	১০
প্রত্যাশিত ফলাফল	১০
পটভূমি	১২
আমরা কেন রাইজআপ! গাইড হালনাগাদ করেছি?	১২
গাইডটি আপডেট করার প্রক্রিয়া কী ছিল?	১৪
কাদের জন্য এই গাইড?	১৪
কীভাবে কোভিড-১৯ মহামারী যুব নারীদের আক্রান্ত করেছিল?	১৫
কেন নিরাপদ স্থান (সেফ স্পেস) তৈরি করা জরুরি?	১৬
অধ্যায় ২ নেতৃত্ব + শিখন	১৭
ক. রূপান্তরকারী নেতৃত্ব	২০
যুবনারীদের রূপান্তরকারী নেতৃত্ব গঠনে ওয়াইডার্লিউসিএ-ও এপ্রোচ/কৌশল	২০
কী নেতৃত্বকে রূপান্তরিত করে?	২২
খ. মানবাধিকার	২৬
মানবাধিকার কী?	২৬
মানবাধিকার সম্মুখ রাখার দায়িত্ব কার?	২৭
মানবাধিকার বিষয়ে জাতিসংঘের কী করতে হবে?	২৮
কারা “অধিকার ধারণকারী”? এবং কারা “দায়িত্ব পালনকারী”?	২৮
মানবাধিকার সম্পর্কে সচেতনতা বাড়ানো যুব নারীদের জন্য কেনো গুরুত্বপূর্ণ?	৩০
মানবাধিকার ভিত্তিক মনোভাব কী?	৩২
যুবনারী এবং কিশোরীদের জন্য এই বিষয়গুলো কী অর্থ বহন করে?	৩৩
নারীর মানবাধিকার রক্ষকদের সুরক্ষা দেওয়া	৩৪
গ. নারীবাদী মূল্যবোধ + নীতি	৩৬
সাম্যতা + সমতা	৩৬
ইন্টারসেকশনাল (আন্তঃবিভাগীয়) + আন্তঃপ্রজন্মীয়	৩৬
বৈচিত্র্য + অন্তর্ভুক্তি	৩৮

ঘ. দক্ষতা- গঠন	৩৯
১. নিরাপদ স্থান তৈরি করা	৩৯
২. অনলাইনে নিরাপদ থাকা	৪৫
৩. অনুধাবন/বোঝা এবং নির্ভরযোগ্য প্রমাণ এবং গবেষণা খোঁজা	৪৭
৪. নীতি পরিবর্তনে এ্যাডভোকেসি	৪৮
৫. নেটওয়ার্কিং এবং অংশীদারিত্ব ব্যবস্থাপনা	৫৪
৬. এ্যাডভোকেসি কৌশল, যোগাযোগ এবং পর্যবেক্ষণ (মনিটরিং)	৫৫
৭. সম্পদ এবং তহবিল সংগ্রহ	৫৮
৮. বৈচিত্র্যকে অগ্রাধিকার দেওয়া এবং উদযাপন করা	৫৯
৯. নেতৃত্বের চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করা	৬২
ঙ. যুবনারীদের অধিকার মানবাধিকার: বিষয়টি সম্পর্কে জানা	৬৪
১. যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য এবং অধিকার	৬৫
২. অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন	৬৭
৩. শান্তি এবং ন্যায়াবিচার	৬৮
৪. দুর্যোগ এবং জলবায়ু পরিবর্তন	৭০
৫. মানসিক স্বাস্থ্য	৭২
৬. যৌন এবং লিঙ্গ ভিত্তিক সহিংসতা	৭২
৭. বিশ্বাস + নারীবাদ	৭৩
অধ্যায় ৩: প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর টুলবক্স	৭৬
শুরু করা	৭৮
ক. প্রশিক্ষণের জন্য প্রস্তুত হওয়া	৭৯
১. এই গাইডটির প্রাসঙ্গিককরণ	৭৯
২. অংশগ্রহণকারীদের সুনির্দিষ্ট করা	৮০
৩. পরিচালনাসংক্রান্ত বা লজিস্টিকাল বিবেচনা	৮১
৪. অংশগ্রহণকারীদের যুক্ত করা	৮১
৫. বিষয়বস্তু নির্ধারণ করা	৮২
খ. সহায়তাকারীর টিপস	৮৫
গ. জড়তা কাটান+উজ্জীবিত করা	৮৬
ঘ. সরবরাহ + উপকরণ	৮৭

ঙ. বাড়তি রেফারেন্স ডকুমেন্ট + টেমপ্লেট	৮৮
উপস্থিতির তালিকা	৮৮
সম্মতিপত্র	৮৮
পরিচালনাসংক্রান্ত নোট বা লজিস্টিক নোট	৮৮
চ. প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন + সংযুক্ত থাকা	৮৯
ছ. ওয়ার্কশীট, কাজ এবং প্রিন্ট আউট	৯১
অ্যানেক্স ১: মূল শব্দ + বাক্যাংশ	১০৬
অ্যানেক্স ২: শব্দ সংক্ষেপ	১২২
অ্যানেক্স ৩: আরও পড়া	১২২
অ্যানেক্স ৪: রাইজআপ! গাইড আপডেট	১৩৪



# অধ্যায় ১: সূচনা



প্রিয় নেত্রীবৃন্দ

ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ-র রাইজআপ! যুবনারীদের রূপান্তকারী নেতৃত্ব গাইডের ভূবনে আপনাকে স্বাগতম। আমরা আপনাদের এখানে পেয়ে এবং আপনাদের সাথে এই যাত্রায় সামিল হতে পেরে আনন্দিত এবং একই সাথে আমরা উদ্দীপিত। ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ-তে, আমরা জানি যে নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের নেতৃত্বের বিকাশ ঘটানোর জন্য বিনিয়োগ মূলত ব্যক্তির রূপান্তর এবং তার সাথে সাথে ভালো কিছু স্বার্থে সমগ্র জনগোষ্ঠী ও পৃথিবীর পরিবর্তন। একটি বৈশ্বিক আন্দোলন হিসাবে নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের যুক্ত এবং একত্রিত করে তাদের মাধ্যমে কর্মসূচি পালনের মধ্য দিয়ে প্রগতিশীল এবং সমাজভিত্তিক নেতৃত্ব গড়ে তোলার লক্ষ্যে ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। যখন নারী, যুবনারী এবং কিশোরী মেয়েরা নেতা এবং চেঞ্জ-মেকার হয়ে উঠে, তখন তারা একটি প্রভাবশালী শক্তি এবং সমাজ সেবা পরিবর্তনকারী হয়ে উঠে, যা তাৎক্ষণিক পারিপার্শ্বিকতারও বাইরে। ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ'র নেতৃত্বের কাজ এবং পদ্ধতি নারীবাদী এবং প্রগতিশীল; সম্প্রদায়-ভিত্তিক এবং প্রজন্মগত; অতি-প্রান্তিক এবং কম প্রতিনিধিত্বকারীদের প্রতি অধিক মনোযোগী; এবং সকল বৈচিত্র্যের নারী, যুবনারী এবং কিশোরীর চাহিদা এবং অগ্রগণ্যতার প্রতি সংবেদনশীল হওয়ার জন্য দায়বদ্ধ।

যদিও ওয়াইডার্লিউসিএ-তে নেতৃত্ব বিষয়ক কাজ ওয়াইডার্লিউসিএ-র মতোই পুরনো, রাইজআপ! ইয়াং ওমেনস লিডারশীপ প্রোগ্রাম ২০১০ সালে এশিয়া-প্যাসিফিক অঞ্চলে যুবনারীদের তাদের ক্ষমতায়নে অবদান রাখার অভিপ্রায়ে তৈরি করেছিল যেন তারা তাদের নেতৃত্বের সম্ভাবনা আবিষ্কার করতে পারে এবং জেগে উঠতে পারে। যখন আমরা 'পরিবর্তনমূলক নেতৃত্ব'-এর কথা বলি, তখন আমরা সেই নেতৃত্বকেই বাবোই যা জ্ঞান, দক্ষতা এবং নারীবাদী মূল্যবোধকে একত্রিত করে, যা একটি সম্প্রদায়ের বৃহৎ স্বার্থের সাথে একই রেখায় সংযুক্ত। এই নির্দেশিকা বিদ্যমান জ্ঞান, সৃজনশীলতা এবং ওয়াইডার্লিউসিএ'র যুবনারীদের দক্ষতার উপর ভিত্তি করে তৈরি করা হয়েছে, ইতিবাচক সামাজিক, অর্থনৈতিক ও পরিবেশগত পরিবর্তনের নেত্রী হয়ে উঠার জন্য। এই নির্দেশিকা যুবনারীদের নিজস্ব শক্তি অন্বেষণ করার প্রক্রিয়াকে উদযাপন করার জন্য, তাদের শিক্ষিত করে তোলার জন্য, সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী হিসাবে নিজেদের চিহ্নিত করার জন্য এবং আত্মবিশ্বাস, জ্ঞান, তথ্য, দক্ষতা, ও শক্তি ভারসাম্যহীনতা বুঝতে এবং পরিচালনা করতে সহায়তা করবে, একই সাথে অন্যায়কে চ্যালেঞ্জ করা, ক্ষমতাবানদের কাছে কৈফিয়ত চাওয়া এবং তাদের জীবনে ইতিবাচক পরিবর্তন

আনতে সহায়তা করবে। এই নির্দেশিকায় রাইজআপ! এর মূল মূল্যবোধকে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে অংশগ্রহণমূলক পীয়ার-টু-পীয়ার প্রশিক্ষণ ও মূল্যায়নের পদ্ধতিকে শক্তিশালী করার জন্য।

এখানে এটাও বলা হয়েছে যে যুবনারী নেতৃত্বের লক্ষ্য সর্বতোভাবে পুরুষতান্ত্রিকতাকে ব্যাহত করা এবং বর্তমান ও ভবিষ্যৎ নারী নেত্রীদের জন্য একটি শক্তিশালী এবং সহায়ক নেটওয়ার্ক নির্মাণ করা, যার মাধ্যমে নেতৃত্বের উপনিবেশকে নির্মূল করা যাবে। এই গাইডের মাধ্যমে আমরা সক্রিয় কর্মীদের নিয়ে একটি সুন্দর আচ্ছাদন গড়তে চাই, নানারকম সুতাকে

### আরও জানুন

পিতৃতান্ত্রিক কাঠামো এবং উপনিবেশকরণের  
বিলোপ সম্পর্কে জানুন  
অধ্যায় ২ এ

একত্রিত করে একটি সুন্দর কাপড় তৈরি করে, পরিবর্তনশীল এবং নারীবাদী নেতৃত্বের সমস্ত উপাদান দিয়ে সেলাই করে। আমরা চাই ব্যক্তি থেকে আন্দোলন গড়ে তুলতে, ঠিক যেমন একটি কাপড়ের জন্য প্রতিটি সুতোই জরুরী।



<sup>১</sup> ওয়াইডার্লিউসিএ সলোমন দ্বীপের যুব নারীরা এবং ফিজি নারী অধিকার আন্দোলনের সহায়তায়

# কিভাবে এই গাইড ব্যবহার করতে হবে

এই গাইডটি পাঠক উপযোগী, ভিন্ন ভিন্ন স্তরে ব্যবহারকারী এবং প্রেক্ষাপটের সাথে সহজে খাপ খাইয়ে নেওয়ার উপযোগী করে তৈরি করা হয়েছে। ব্যবহার-উপযোগী করে তৈরি করার পিছনের মূল ভাবনাটি হল, যাতে করে যে কেউ এই গাইডের বিষয়বস্তুর মূল উপাদান তাদের সহকর্মী বা সমাজের যে কোন সদস্যদের সহযোগিতায় নিজেদের প্রেক্ষাপট এবং চাহিদা অনুযায়ী তৈরি করে নিতে পারেন, যাতে নিজস্ব চাহিদার সাথে মানানসই হয় এবং নির্দিষ্ট প্রেক্ষাপট গুরুত্বের সাথে তুলে আনা যায়।

যদিও এই গাইড বা নির্দেশিকায় ‘রাইজআপ! প্রোগ্রামের’ কথা উল্লেখ করা হয়েছে, তবু এই গাইড ওয়াইডার্লিউসিএ’র সাথে সংশ্লিষ্টতা নির্বিশেষে সারা বিশ্বের বিভিন্ন বয়সের কিশোরী এবং যুবনারীদের কাছে সুবোধ্য, প্রাসঙ্গিক এবং কার্যকর হওয়ার চেষ্টা করেছে। একটি মজবুত ভিত্তি গঠনের উদ্দেশ্যে রূপান্তরকারী নেতৃত্ব মডেলের অনুসন্ধানী যে কেউ বা প্রত্যেককে এই গাইড নির্দেশনা দিবে। এটি যুব নারী এবং কিশোরীদের জন্য বিশেষভাবে প্রাসঙ্গিক এবং দরকারী হলেও, পুরুষ-কিশোর কিংবা লিঙ্গ এবং বৈচিত্র্য নির্বিশেষে যেকোনো মানুষের জন্য অর্থবহ।

যখন আমরা ‘আপনি’ বলে সম্বোধন করছি, তখন আমরা আপনাদের যে কাউকেই বোঝাচ্ছি; যে কিনা কোনো স্বেচ্ছাসেবক দল, অলাভজনক সংস্থা, ছাত্র গবেষণা দল, সমবায়-এর সদস্য বা কোনো সম্প্রদায়ের নেতা/নেত্রী। উপরন্তু, যেসব সংগঠন বা সংস্থা মেয়ে এবং যুব নারীদের নেতৃত্ব গঠনের যাত্রায় সহযোগিতা করতে আগ্রহী, তাদের উপযোগী করেই এই গাইড তৈরি করা হয়েছে। এই গাইডটি আপনার বিভিন্ন বৈচিত্র্যতাকে কল্পনা এবং ধারণ করার চেষ্টা করেছে এবং একই সাথে আশা করছে আপনি আপনার নিজস্ব সত্ত্বাকে এই গাইডের মধ্যে খুঁজে পাবেন এবং আপনার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ প্রেক্ষাপটটি বেছে নিতে পারবেন।

## গাইডটি কিভাবে পাঠ করা উচিত?

এই গাইডটি তিনটি ভাগে বিভক্ত, যা অংশগ্রহণকারীদের আগ্রহ, চাহিদা এবং প্রেক্ষাপটকে মাথায় রেখে প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণের জন্য এবং প্রশিক্ষণ পরিচালনার জন্য আপনাকে প্রস্তুত হতে সহায়তা করবে।

## অধ্যায় ১: প্রস্তুতি গ্রহণ

একজন রূপান্তরকারী নেতা হিসেবে গড়ে উঠার ক্ষেত্রে আপনার মন ও মস্তিষ্কের প্রস্তুতির জন্য সকল প্রয়োজনীয়, অপ্রয়োজনীয় কিংবা পুনরায় শিখনের সবকিছুই এই অধ্যায়ে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। এই অধ্যায়ের লক্ষ্য হল, সঠিক দৃষ্টিভঙ্গি নিয়ে অধ্যায় ২-এ প্রবেশের জন্য আপনাকে প্রস্তুত করা, একজন শিক্ষার্থী কিংবা প্রশিক্ষণ সহায়তাকারী হিসেবে যে কোনো মুহূর্তে যে কোনো সুবিধাজনক অবস্থান থেকে এই গাইডটি খুঁজে দেখার প্রয়োজনীয়তা স্বীকার করা। এই অধ্যায়ে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে ভূমিকা, গাইডটির ব্যবহার প্রণালী, প্রেক্ষাপটের তথ্যসমূহ, যা এই গাইডটির সর্বোচ্চ ব্যবহারে আপনাকে দক্ষ করে তুলবে।

## অধ্যায় ২: শিখন + নেতৃত্ব

এই অধ্যায় আপনাকে জানতে সহায়তা করবে রূপান্তরকারী নেতৃত্ব সম্পর্কিত মূল ধারণাসমূহ, নেতৃত্ব গঠনে সহায়তাকারী ব্যবহারিক দক্ষতা, মানবাধিকার এবং বিভিন্ন ইস্যুভিত্তিক বিষয় যা যুব নারীদের অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে চিহ্নিত করা হয়েছে। একজন রূপান্তরকারী নেতা হিসেবে গড়ে উঠার জন্য প্রয়োজনীয় জ্ঞান ও দক্ষতা দিয়ে আপনাকে প্রস্তুত করাই এই অধ্যায়ের লক্ষ্য। অর্থাৎ, গাইডটি ভালোভাবে অনুধাবন করে আপনার এবং আপনার সম্প্রদায়ের জন্য যা সামঞ্জস্যপূর্ণ তা বেছে নেওয়া, এবং মূল ধারণাগুলোর বিষয়ে আপনি স্বাচ্ছন্দ্যবোধ করছেন কিনা তা নিশ্চিত হওয়ার জন্য সুযোগ দেওয়া। মনে রাখবেন এই অধ্যায়ের বিষয়গুলোই সব নয়, বরং নেতৃত্ব গঠন এবং বর্ধনের জন্য প্রয়োজনীয় বুনয়াদী এবং ব্যবহারিক তথ্য উপস্থাপন এবং যোগান দেওয়া, যেন আপনি আপনার আগ্রহ এবং অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে আরও কিছু শিখতে পারেন। রাইজআপ! নিরবিচ্ছিন্ন শিখন এবং এই বিষয়সমূহের (অথবা যেকোনো বিষয়) অনুসন্ধানকে উৎসাহিত করে, এবং সেসবের জন্য আপনাকে সহায়তা করাই এই অধ্যায়ের লক্ষ্য।

## অধ্যায় ৩: প্রশিক্ষণ পরিচালনাকারীর টুলবক্স (সরঞ্জামসমূহ)

অধ্যায় ২-এ আপনি যা শিখেছেন তা অন্তর্ভুক্ত করে আপনার এবং আপনার সহযোগীদের উপযোগী প্রশিক্ষণে পরিণত করতে এই অধ্যায়টি আপনাকে প্রস্তুত করবে। এখানে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে-

- প্রশিক্ষণ প্রস্তুতির তথ্যবলী: গাইডের প্রাসঙ্গিককরণসহ
  - অংশগ্রহণকারী সম্পর্কে সঠিক ধারণা দেওয়া
  - ব্যবস্থাপনা বিষয়ক বিবেচনা
  - অংশগ্রহণকারীদের প্রশিক্ষণের সাথে যুক্ত করা
  - বিষয়সূচি তৈরি করা
- প্রশিক্ষণ পরিচালনার পরামর্শ
- জড়তা কাটানো + উজ্জীবিতকরণ
- সরবরাহ + উপরকণ
- বাড়তি তথ্য নির্দেশিত নথি/ডকুমেন্টস
- প্রশিক্ষণের মূল্যায়ন+ যুক্ত থাকার কৌশল
- কাজের তালিকা, কর্মসূচি + প্রিন্ট আউট

এই গাইডের শেষে একটি শক্তিশালী পরিশিষ্ট আছে, যেখানে নিম্নলিখিত বিষয়গুলি আছে-

- শব্দকোষ + মূল পরিভাষা
- শব্দ সংক্ষেপ
- বাড়তি পাঠ উপকরণ + অধিকমু পঠন-পাঠন
- গাইড হালনাগাদ করার প্রক্রিয়া সম্পর্কিত তথ্য

প্রতিটি অধ্যায় পূর্ববর্তী অধ্যায়ের সহায়ক হিসেবে তৈরি করা হয়েছে। আপনি যখন অধ্যায় ৩-এ পৌঁছাবেন, ততক্ষণে নেতা হিসেবে আপনার নিজস্ব যাত্রা অনুসন্ধান করার মতো এবং/কিংবা আপনার সম্প্রদায়/সমাজের কিশোরী এবং যুব নারীদের প্রশিক্ষণ দেওয়ার পরিকল্পনা করার মতো প্রয়োজনীয় জ্ঞান আপনার থাকবে।

প্রথম অধ্যায় দুটি 'শিক্ষার্থী' হিসেবে গাইডটি অনুধাবন করতে আপনাকে সাহায্য করবে। এটি আপনার নেতৃত্ব তৈরির যাত্রাকে সহায়তা করার জন্য তৈরি করা হয়েছে এমনকি আপনি যদি প্রশিক্ষণ সহায়তাকারী হিসেবে/প্রশিক্ষণের জন্য দক্ষতা উন্নয়নে/অন্যদের নেতৃত্ব গঠনে সাহায্য করার পরিকল্পনা নাও করে থাকেন।

গাইডটি সহজে পরিবর্তনযোগ্য, যা আপনার পারিপার্শ্বিকতা, প্রেক্ষিত এবং আপনার সমাজ/সম্প্রদায়ের যে সকল যুব নারীদের নিয়ে আপনি কাজ করতে চাইছেন তাদের চাহিদা অনুযায়ী অধ্যায় বাছাই ও পছন্দ করে নেওয়ার সুযোগ দিবে।

এর জন্য সম্পূর্ণ গাইডটি পাঠের প্রয়োজনীয়তা নেই, যদিও আমরা সম্পূর্ণ গাইডটি পাঠ করার জন্য সুপারিশ করছি। সমগ্র গাইড জুড়ে আমরা বিভিন্ন কর্মশালা এবং প্রশিক্ষণ পরিচালনার কথা উল্লেখ করেছি, তবে আপনার সময়, জ্ঞান-দক্ষতা, আগ্রহ, প্রেক্ষিত এবং প্রশিক্ষণ পরিচালনার পরিকল্পনা অনুযায়ী শুধুমাত্র অধ্যায় ১ এবং ২ কে মনোযোগের কেন্দ্র হিসেবে নির্দিধায় বেছে নিতে পারেন। অধ্যায় ৩ আপনার পরিকল্পনা এবং ছক অনুযায়ী প্রশিক্ষণ বাস্তবায়ন এবং মূল্যায়ন করতে আপনাকে সাহায্য করবে।

## সহজবোধ্যতা বা ব্যবহার উপযোগিতা

রাইজআপ! গাইডটি যোগ্যতা এবং পরিচয় নির্বিশেষে সকল মানুষের জন্য ব্যবহার উপযোগী করে তৈরি করা হয়েছে। সকলকে অন্তর্ভুক্ত করার চিন্তা মাথায় নিয়েই এটির ছক করা হয়েছে। একটি চলমান দলিল হিসেবে আমরা আপনাকে আমন্ত্রণ জানাচ্ছি- মূল বিষয়ের সাথে বৈসাদৃশ্য কিংবা ভিন্ন কোন বিষয় চোখে পড়লে আপনার মন্তব্য এবং ভাবনা আমাদের সাথে আলোচনা করার জন্য। নেতৃত্ব গঠনের প্রশিক্ষণ কীভাবে পরিচালিত হবে সেই প্রক্রিয়াকে শক্তিশালী করার জন্য আমরা সহ-সৃজনশীলতা এবং অংশীদারিত্বে বিশ্বাসী। আমরা সবাই মিলে, বিভিন্ন সক্ষমতার মানুষের বাস্তবতার উপর ভিত্তি করে নেতৃত্ব গঠনের এই প্রক্রিয়াকে আরও সর্বব্যাপী এবং সকল মানুষের জন্য উপযোগী করতে পারব। আপনার কোনো মতামত থাকলে কিংবা আপনি অংশীদার হতে চাইলে অনুগ্রহ করে যোগাযোগ করুন। যোগাযোগের ঠিকানা ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ:

[getinvolved@worldywca.org](mailto:getinvolved@worldywca.org)

## পথ নির্দেশনা

আপনি যখন গাইডটি পাঠ করবেন, তখন নিম্নলিখিত উপাদান ছক দেখতে পাবেন।

**উল্লেখযোগ্য পরিভাষা/শব্দ:** আপনি যখনই কোন নতুন শব্দ বা পরিভাষা পাবেন, দেখবেন এটি গোলাপী রঙ দিয়ে চিহ্নিত করা হয়েছে, একই সাথে এর সংজ্ঞা দেওয়া থাকবে এ্যানেক্সের টিকা-টিপ্পনি অধ্যায়ে অথবা স্টিকি নোট ফরম্যাটের মাধ্যমে এর সংজ্ঞা দেওয়া থাকবে।

**উল্লেখযোগ্য পরিভাষা/শব্দ:** আপনি যখনই কোন নতুন শব্দ বা পরিভাষা পাবেন, দেখবেন এটি গোলাপী রঙ দিয়ে চিহ্নিত করা হয়েছে, একই সাথে এর সংজ্ঞা দেওয়া থাকবে এ্যানেক্সের টিকা-টিপ্পনি অধ্যায়ে অথবা স্টিকি নোট ফরম্যাটের মাধ্যমে এর সংজ্ঞা দেওয়া থাকবে।



### প্রশিক্ষণ পরিচালনাকারীর লেন্স

যখনই একটি লাল বাক্স দেখতে পাবেন, সেই মুহূর্তে আপনাকে একজন প্রশিক্ষণ সহায়ক হিসেবে চিন্তা করার জন্য আমন্ত্রণ জানানো হবে এবং আপনাকে প্রশিক্ষণ পরিচালনাকারীর লেন্স পরে নিতে হবে। ঠিক চশমার মতো! আমরা ধারণা করছি একটি প্রশিক্ষণ শুরু করার আগে আপনি গাইডটি ভালো করে পড়ে নিবেন, রূপান্তরকারী নেতৃত্বের বিভিন্ন বৈশিষ্ট্য জানার জন্য। অধ্যায় ২ এর মধ্য দিয়ে যাওয়ার সময় আপনি চাইলে গাইডের পিছনে নোট লিখে রাখতে পারেন। আপনি যখন অধ্যায়-৩ এ পৌঁছাবেন তখন প্রশিক্ষণের জন্য প্রস্তুত হতে আপনাকে সাহায্য করবে। এটা শুধু আপনার বাড়তি জ্ঞান বৃদ্ধির জন্য।

অধ্যায়-২ মূলত রূপান্তরকারী নেতৃত্বের তিনটি 'সূতা' দিয়ে বোনা বা তৈরি করা হয়েছে:

### প্রথম সূতা: জ্ঞান

একজন প্রযুক্তিগত বিশেষজ্ঞ হওয়া সম্ভব, তবুও একজন পরিবর্তনকারী নেতা/নেত্রী হওয়া কঠিন। মানবাধিকার, মানসিক স্বাস্থ্য, জলবায়ু পরিবর্তন ইত্যাদির মতো মূল ধারণা এবং সমস্যাগুলি রূপান্তরকারী নেতা/নেত্রী হিসেবে আপনার বিশ্বদর্শন গঠনে সাহায্য করবে, এবং কিশোরী ও নারীরা যে সকল বিষয়ের মুখোমুখি হয় তা কিভাবে একে অপরের সাথে সংযুক্ততাও প্রদর্শন করবে।

### দ্বিতীয় সূতা: দক্ষতা

একই ভাবে একজন বিশেষজ্ঞ পেশাজীবী হওয়া সম্ভব, কিন্তু একজন রূপান্তরকারী নেতা নয়। এইসব দক্ষতা আপনার অর্জিত জ্ঞান অনুশীলনে সাহায্য করবে এবং আপনার সমাজ/সম্প্রদায়ের বাইরেও প্রভাব ফেলবে।

### তৃতীয় সূতা: নারীবাদী মূল্যবোধ

এটি সেই জায়গা যেখানে আপনি আপনার অর্জিত জ্ঞান এবং শেখা দক্ষতা গ্রহণ করবেন এবং আন্তঃসামাজিক শ্রেণী নির্বিশেষে সাম্যতা ও নিরাপত্তার সাথে প্রয়োগ করবেন। আপনার জ্ঞান এবং দক্ষতা আপনার সম্প্রদায়/সমাজের সাথে এবং বিশ্বের সাথে ভাগ করে নেওয়ার মনোভাবই হচ্ছে সত্যিকারে পরিবর্তনকারী এবং একটি নারীবাদী মান পদ্ধতি আপনাকে এই বিষয়ে সাহায্য করবে।

অধ্যায় -৩ নানারকম উপকরণ, টুলস এবং টেমপ্লেটে ভরা, যার কিছু কিছু আপনি প্রিন্ট করতে চাইতে পারেন। এই পিডিএফ ফাইলের পৃথক কিছু পৃষ্ঠাও আপনি ডাউনলোড করে নিতে চাইতে পারেন, তবে প্রতি অধ্যায়ের সব তথ্য ঠিকঠাক মতো প্রিন্ট না হওয়ারও সম্ভাবনা আছে। দুর্ভাগ্যবশত এটি ডিজিটাল ফাইলের একটি সীমাবদ্ধতা যার উপরে আসলে আমাদের কোনো নিয়ন্ত্রণ নেই। আমরা প্রথমে একটি পৃষ্ঠা প্রিন্ট দিয়ে পরীক্ষা করে দেখে নেওয়ার জন্য সুপারিশ করছি, পরবর্তীতে আপনি বাকি পৃষ্ঠাগুলো প্রিন্ট নিতে পারেন। টুলস এবং টেমপ্লেটগুলো উৎসাহের সাথে ব্যবহার করার জন্য এবং প্রয়োজনীয় যেকোনো সমন্বয়ের জন্য আমরা আপনাকে আমন্ত্রণ জানাই।



### আরও জানুন

সবুজ বাক্স দেখতে পাওয়ার অর্থ হচ্ছে, আমরা আপনাকে বাড়তি তথ্য জানাবো এবং/অথবা এই গাইডের অন্য কোনো অংশে আপনাকে যেতে বলব (যেমন এ্যানেক্স বা পরিশিষ্ট) যদি আপনি আরও কিছু শিখতে চান, তার জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য ভাগ্য সম্পর্কে অবগত করার জন্য।



### মনে রাখবেন

প্রতিটি নীল বাক্স আপনাকে শিক্ষার্থী/অংশগ্রহণকারী এবং পরিচালনাকারী হিসেবে কিছু মনে করিয়ে দিবে



### নিজের যত্ন/মানসিক স্বাস্থ্য পরীক্ষা

হলুদ বাক্সের মাধ্যমে আমরা আপনাকে নিজের যত্ন এবং মানসিক স্বাস্থ্য পরীক্ষার জন্য আহ্বান জানাব, বিশেষ করে কোনো কঠিন বিষয়বস্তুর পর। আপনি শারীরিকভাবে কেমন বোধ করছেন? এই বিষয়ের প্রতি আপনার প্রতিক্রিয়া কি দৃঢ় ছিল? আপনি কি উপকৃত হবেন, যে বিষয়টি আপনি শিখলেন সেটার বিভিন্ন আঙ্গিক নিয়ে কারো সাথে কথা বলার জন্য অথবা বিষয়টির প্রতিফলনের জন্য কিংবা কারও সহায়তা নেওয়ার জন্য সময় পেলে? হলুদ বাক্স মূলত আপনাকে নিশ্বাস নেওয়ার/ফেলার সুযোগ দিবে।

## বিন্যস্তকরণ

আপনি যখন এই গাইডের মধ্যে আস্তে আস্তে প্রবেশ করবেন, দেখবেন বিভিন্ন রকম তথ্য এরকম বিভিন্ন রীতিতে প্রদর্শিত হচ্ছে:

## অনুবাদ

আপনি যখন এই গাইডের মধ্যে দিয়ে যাবেন এবং আপনার স্বতন্ত্র পরিবেশে একে ব্যবহার করার পরিকল্পনা করবেন, তখন আপনার প্রেক্ষাপটের সাথে সর্বোচ্চ সামঞ্জস্যপূর্ণ কী কী বিষয় আপনি মাথায় রাখতে চাইবেন?

আপনার স্থানীয় ভাষায় এই গাইডটি থাকা- আপনার সম্প্রদায়ের কিশোরী এবং যুব নারীদের কাছে এর উপাদানগুলোকে সহজলভ্য করার জন্য আপনি যে যে প্রধান পদক্ষেপগুলো নিবেন তার মধ্যে অন্যতম। আপনি যখন ভাষান্তর প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে যাবেন, তখন মূল বিষয়বস্তু অক্ষুণ্ন রাখার বিষয়টি জটিল। উপরন্তু, এটা মনে রাখতে হবে যে, প্রতিটি ভাষার জেডার সংবেদনশীল শব্দ ব্যবহার এবং লেখাস্বত্ব ওয়ার্ল্ড ওয়াইডারিউসিএ-র কাছে রাখাও জরুরি। আমরা স্বীকার করি যে এই ম্যানুয়ালে অন্তর্ভুক্ত বেশ কিছু বিষয়বস্তু বেশ সংবেদনশীল এবং আপনার দেশে অবৈধ হিসেবে বিবেচিত হতে পারে। প্রিন্ট নেওয়া বা অনুবাদ করতে পাঠানোর আগে সেই অধ্যায়গুলি ফাঁকা রাখা বা কেটে দেওয়ার জন্য আমরা সুপারিশ করি।  
অনুবাদ সহায়তার জন্য যোগাযোগ:  
[getinvolved@worldywca.org](mailto:getinvolved@worldywca.org)

## প্রত্যাশিত ফলাফল

একজন শিক্ষার্থী এবং একজন পরিচালনাকারী হিসাবে এই গাইডটি আপনার জন্য একটি পথ নির্দেশনা- শেখার জন্য, স্থানীয় প্রেক্ষাপট অনুযায়ী গাইডটি ব্যবহার করার জন্য এবং আপনার এলাকার নারী, যুবনারী এবং কিশোরী বা বৃহত্তর জনগোষ্ঠীর সাথে কাজ করার জন্য। সেক্ষেত্রে এর প্রত্যাশিত ফলাফল সম্পূর্ণ আপনার উপরেই নির্ভরশীল। *আপনি এখান থেকে কী পেতে চাইছেন?* এই প্রশিক্ষণ শেষে, আপনি (এবং আপনার মতো যুব নারী, যারা আপনার নেওয়া প্রশিক্ষণে অংশ নিবে) যা পাবেন:

১. মানবাধিকার এবং মানবাধিকার ভিত্তিক মনোভাব বিষয়ে সুগভীর ধারণা এবং সাধারণভাবে এবং রূপান্তরকারী নেতৃত্ব গঠনে এর গুরুত্ব।

২. রূপান্তরকারী নেতৃত্ব গঠনের যাত্রার ধারাবাহিকতা বজায় রাখার জন্য, নির্মাণ এবং শক্তিশালী করার জন্য এর চ্যালেঞ্জ এবং সুযোগগুলোকে চিহ্নিত করতে শেখা।
৩. সমগ্র বিশ্বজুড়ে যেসকল গুরুত্বপূর্ণ বিষয় নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের উপর প্রভাব ফেলছে সেগুলো বিষয়ে গভীর ধারণা লাভ করা, আপনার জনগোষ্ঠীর সুনির্দিষ্ট চাহিদা খুঁজে বের করার জন্য সম্পদ এবং সুযোগের সঠিক প্রকাশের মাধ্যমে।
৪. আপনার আগ্রহ এবং জনগোষ্ঠীর চাহিদা বিবেচনা করে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলি নিয়ে প্রচার এবং পরামর্শ দেওয়ার মতো বৈচিত্র্যময় দক্ষতা তৈরি হবে।
৫. আত্মসম্মান এবং আত্মবিশ্বাস বৃদ্ধির দক্ষতা অর্জন করবেন।
৬. নীতিমালাকে প্রভাবিত করা এবং আপনার ও আপনার জনগোষ্ঠীর অন্যদের অধিকার আদায়ে সক্ষমতা বৃদ্ধি পাবে।
৭. 'নিরাপদ স্থান' তৈরি, পরিচালনা এবং অনুশীলনের দক্ষতা তৈরি হবে এবং নেটওয়ার্কের অংশ হিসেবে শিখন, মতবিনিময় এবং সচলতা রক্ষায় আপনার ভূমিকা আরও শক্তিশালী হবে।
৮. সহকর্মীদের সাথে যোগাযোগ এবং সহায়তা বৃদ্ধি পাবে।



## পটভূমি

### আমরা কেন রাইজআপ! গাইডটির নতুন করে পর্যালোচনা করেছি?

একটি সদা পরিবর্তনশীল বিশ্বে যুব নারীদের রূপান্তরকারী নেতৃত্ব গঠনের যাত্রাকে সহায়তা দেওয়া এবং শক্তিশালী করার জন্য তৈরি সরঞ্জাম এবং সম্পদ পরিবর্তনশীল, পরিমাপযোগ্য এবং তাদের প্রেক্ষাপট এবং চাহিদার সাথে প্রাসঙ্গিক হওয়া খুব জরুরি।

পূর্ববর্তী কারিকুলাম ২০১৭ সালে প্রকাশিত হয়েছিল। সেই সময় থেকে পৃথিবী এক বৈশ্বিক মহামারীর মুখোমুখি হয়েছে, যা নারীসহ সকল প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর উপরে এক অসম প্রভাব ফেলেছে। কোভিড-১৯ শুধু আমাদের কাজ, যোগাযোগ এবং সহযোগিতার ক্ষেত্রে প্রভাব ফেলেনি, একই সাথে যুব নারীদের জন্য বিবেচ্য বিষয়গুলোর সীমাবদ্ধতা এবং আমাদের অগ্রযাত্রার দুর্বলতাগুলোর উপরেও প্রভাব ফেলেছে, বিশেষ করে কিশোরী এবং নারীর প্রতি সহিংসতা, যৌন প্রজনন স্বাস্থ্য এবং অধিকার, পরিবেশ ন্যায্যতা এবং নারী-পুরুষের সম-অধিকার।

যে প্রক্রিয়ায় আগে এ্যাডভোকেসী এবং দক্ষতা বৃদ্ধির কাজগুলো করা হতো, সেই প্রক্রিয়াকেও কোভিড বদলে দিয়েছে, আমাদের আরও বেশি 'অনলাইনের' দিকে ঠেলে দিয়েছে। ভার্সুয়াল জগতের সাথে যুক্ত হওয়ার কারণে নানা মতের মানুষেরা বিভিন্ন জায়গায় ও আলোচনায় অংশ নিচ্ছে যা আগে খুব সহজ ছিল না। তবে এর ফলে নিরাপদ ডিজিটাল স্পেস তৈরি করা, অনলাইন ও অফলাইনের সাথে সংযুক্তি বজায় রাখার প্রয়োজনীয়তা বৃদ্ধি পেয়েছে, ডিজিটাল স্পেসকে ক্ষমতায়নের হাতিয়ার হিসেবে নির্মাণ করা নিশ্চিত করার জন্য। উদ্ভাবন এবং সহজলভ্য সম্পদ ব্যবহারের মাধ্যমে সমাজের জটিল সমস্যা সমাধানে যুব এবং রূপান্তরকারী নেতৃত্বের ভূমিকাকে কোভিড-১৯ আরও শক্তিশালী করেছে। আনুমানিক ১.২ বিলিয়ন যুব কোভিড-১৯ এর প্রতিক্রিয়া ব্যবস্থাপনার দ্বারা প্রভাবিত হয়েছে।<sup>২</sup> তবু, কোভিড-১৯ এর নেতিবাচক প্রভাবের বিপক্ষে সারা বিশ্বের যুবরা অগ্রভাগে থেকেছে মহামারী পরবর্তী ঝুঁকি কমিয়ে টেকসই উন্নয়নে ফিরে আসার জন্য, নিশ্চিত করেছে কোভিড পরবর্তী বিশ্বে যুবরা সকল সিদ্ধান্তের কেন্দ্রবিন্দুতে রয়েছে। স্থানীয় সমাধান, পরিবর্তনশীল কার্যক্রম, সহজ ডিজিটাল এবং সামগ্রিক কার্যপদ্ধতি, মেন্টরিং এবং

পিয়োর-টু-পিয়োর সহায়তার<sup>৩</sup> উপর বিশেষ মনোযোগ সহকারে টেকসই বিনিয়োগই মুখ্য।<sup>৪</sup>

এমনকি কোভিড-১৯ প্রাদুর্ভাবের আগে ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ সারা বিশ্বের যুব নারী এবং কিশোরীদের সম্মিলিত শক্তি এবং পরিবর্তনশীল নেতৃত্ব গঠনে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ ছিল, যেমনটা প্রতিফলিত হয়েছে লক্ষ্য ২০৩৫-এ:

২০৩৫ সালের মধ্যে ১০০ মিলিয়ন যুব নারী এবং কিশোরীরা ন্যায় বিচার, লিঙ্গ সমতা, সহিংসতা এবং যুদ্ধবিহীন একটি বিশ্ব তৈরি করতে ক্ষমতা কাঠামো পরিবর্তন করবে; সকল নারীকে যুক্ত করে একটি টেকসই ওয়াইডার্লিউসিএ আন্দোলনের নেতৃত্ব দিবে।

আমরা বিশ্বাস করি যুব নারীদের চাহিদার উপর ভিত্তি করে টুলসগুলো পুনর্বিবেচনা গুরুত্বপূর্ণ, নতুন বাস্তবতায় ধারাবাহিকভাবে কার্যকর এবং সংবেদনশীল রাখার জন্য। প্রতিটি স্তরে সহ-সৃজনশীলতা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে গাইডটি সংশোধন এবং পরিমার্জনার সময় আমরা নারীবাদী পরামর্শ পদ্ধতি যুক্ত করার চেষ্টা করেছি। এই গাইডে ব্যবহৃত ভাষা এবং বিভিন্ন পরিভাষা বন্ধুত্বপূর্ণ এবং সকল পরিচয় ও সক্ষমতাকে অন্তর্ভুক্ত করে করা হয়েছে তা নিশ্চিত করাও সমান গুরুত্বপূর্ণ ছিল। অর্থহীন ভারী শব্দ কিংবা খুব প্রায়োগিক ধারণাকে আমরা সযতনে এড়িয়ে গেছি; অন্তর্ভুক্তিকরণ এবং বৈচিত্র্যতাকে অগ্রাধিকার দেওয়া এবং মান্য করার বিষয়ে পাঠকদের আমরা উৎসাহিত করেছি; যে সকল বিষয় লিঙ্গ অনির্দিষ্ট (gender non-conforming) মানুষকে প্রভাবিত করে সকল বিষয়কে আমরা স্বীকৃতি দিয়েছি, এবং এই গাইড ব্যবহার, সমন্বয় এবং প্রাসঙ্গিকীকরণের মূলনীতি হিসেবে ইন্টারসেকশনালিটি (intersectionality) বিষয়ে একটি অধ্যায় যুক্ত করেছি। একটি চলমান দলিল হিসেবে আপনার দৃষ্টিগত যে কোন ফাঁক-ফোকর বিষয়ে প্রতিক্রিয়া এবং উপলব্ধি জানাতে আহ্বান জানাই এখানে: [getinvolved@worldywca.org](mailto:getinvolved@worldywca.org)

২. Big 6 Youth Organisations. "Young People Championing Post-Pandemic Futures". December 2020 [globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2021/03/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf](https://globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2021/03/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf)

৩. The Global Youth Mobilization (GYM) is a movement of young people taking action to improve their lives and their communities now and in a post-COVID-19 world. Powered by the Big Six – the world's largest global youth organisations – and supported by the World Health Organization and the United Nations Foundation, GYM aims to harness this momentum to address the negative impacts of the pandemic on young people and support them to build back better. Learn more about GYM [globalyouthmobilization.org/about](https://globalyouthmobilization.org/about)

৪. The Global Youth Mobilization (GYM). Interim Report, February 2022 [globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf](https://globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf)

## লক্ষ্য ২০৩৫: পরিবর্তনের তত্ত্ব/খিওরি অব চেঞ্জ

ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ হল একটি আন্দোলন যা বিশ্বব্যাপী কিশোরীদের, যুবনারীদেরকে সংযুক্ত এবং সংগঠিত করে তাদের জীবন যাপনে ইতিবাচক পরিবর্তন আনা এবং বিশ্বকে উন্নত করার জন্য। লক্ষ্য ২০৩৫ হল আন্দোলনের একটি সম্মিলিত লক্ষ্য এবং এটি ভবিষ্যতের জন্য একটি প্রতিশ্রুতি, এবং ২০৩৫ সালের মধ্যে উপলব্ধি করা যাবে ওয়াইডার্লিউসিএ-র এমন কাজের প্রভাবকে বর্ণনা করে।

### ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ-র উদ্দেশ্য

ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ-র উদ্দেশ্য হল ন্যায়বিচার, শান্তি, স্বাস্থ্য, মানবিক মর্যাদা, স্বাধীনতা এবং সমস্ত মানুষের জন্য একটি টেকসই পরিবেশ অর্জনের জন্য বিশ্বজুড়ে নারী ও যুবনারীদের নেতৃত্ব এবং সম্মিলিত শক্তির বিকাশ করা (ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ সংবিধান)।

### ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ-র ভিশন

ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ-এর ভিশন একটি সম্পূর্ণ অন্তর্ভুক্তিমূলক বিশ্ব যেখানে ন্যায়বিচার, শান্তি, স্বাস্থ্য, মানবিক মর্যাদা, স্বাধীনতা এবং পরিবেশের যত্ন নারী নেতৃত্বের দ্বারা প্রচারিত হবে এবং টিকিয়ে রাখা হবে। ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ সব মানুষের সমান মূল্য স্বীকার করে। এই লক্ষ্যে, ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ স্বেচ্ছাসেবা, সদস্যপদ, বৈচিত্র্য, সহনশীলতা, পারস্পরিক শ্রদ্ধা, অখণ্ডতা এবং দায়িত্বশীল জবাবদিহিতার সমর্থন করে এবং প্রচার করে। ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ-র শক্তি এবং সংহতি অতীত এবং বর্তমানের নেতাদের বিশ্বস্ততা দ্বারা অনুপ্রাণিত, যাদের মানবতার সেবা ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ-র উদ্দেশ্যকে এগিয়ে নিয়ে যায়। (ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ সংবিধান)

### লক্ষ্য ২০৩৫



২০৩৫ সালের মধ্যে, ১০০ মিলিয়ন যুব নারী ও কিশোরীরা ন্যায়বিচার, লিঙ্গ সমতা, সহিংসতা ও যুদ্ধবিহীন একটি বিশ্ব তৈরি করতে ক্ষমতার কাঠামোকে রূপান্তরিত করবে, যা সকলকে অন্তর্ভুক্ত করে একটি টেকসই ওয়াইডার্লিউসিএ আন্দোলনের নেতৃত্ব দেবে।

### লক্ষ্য ২০৩৫ এর বিশ্বাসের ভিত্তি



ক্ষমতার কাঠামো যুবনারী ও কিশোরীদেরকে তাদের মানবাধিকার জানতে এবং দাবি করতে এবং তাদের পূর্ণ সম্ভাবনা অর্জনে বাধা দেয়।



যুবনারী ও কিশোরীদের সম্পৃক্ততা এবং সংগঠিত হওয়া ইতিবাচক পরিবর্তনের অন্যতম।



যখন যুবনারী এবং কিশোরীরা, তাদের সমস্ত বৈচিত্র্য নিয়ে, তাদের পরিবারে, সম্প্রদায়ে এবং তাদের জাতির নেতা হিসাবে কাজ করে, তখন তারা আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক সকল ক্ষমতা কাঠামোকে রূপান্তরিত করে।



যুবনারী নারীদের নেতৃত্ব শক্তির বিশ্ব গড়তে, ন্যায় বিচার, স্বাস্থ্য, স্বাধীনতা এবং পরিবেশের যত্নের জন্য প্রয়োজন



একটি বিশ্বাসের প্রতিশ্রুতি, সামাজিক ন্যায়বিচার এবং মানবাধিকার বৈচিত্র্যমূলক এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক ওয়াইডার্লিউসিএ আন্দোলনের দিকে পরিচালিত করে।

### লক্ষ্য ২০৩৫ মূল দৃষ্টি



যুবনারী এবং তাদের সহযোগীদের যুক্ত করা

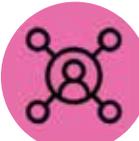


ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ সংগঠন, নেতা এবং আন্দোলন



কৌশলগত অংশীদারী সংস্থা এবং নেতার যাদের লক্ষ্য ২০৩৫-এ অবদান রাখা

### লক্ষ্য ২০৩৫- অর্জনের পদ্ধতি



যুক্ত করা-ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ'র ভিতরের এবং বাহিরের নেতৃত্বদের সাথে সংযোগ, সংহতি এবং পরামর্শের মাধ্যমে পরিবর্তনকে চালিত করা



মানবাধিকারভিত্তিক, নারীবাদী, বিশ্বাসভিত্তিক এবং সামাজিক ন্যায়বিচার চালিত নেতৃত্ব যা সমগ্র বিশ্বের সম্প্রদায়ের মধ্যে নিহিত এবং স্থানীয়, সম্প্রদায়, জাতীয় এবং আঞ্চলিক বাস্তবতা দ্বারা অবহিত।



উদ্দেশ্যমূলকভাবে যুবনারীদের নেতৃত্ব বিনিয়োগ।



বিশ্বব্যাপী মানবাধিকার এজেন্ডাকে কার্যকরভাবে প্রভাবিত করার জন্য বিশ্বজুড়ে ওয়াইডার্লিউসিএ এবং ব্যক্তি ও সাংগঠনিক মিত্রদের মধ্যে কৌশলগত সহযোগিতা।



শক্তি কাঠামোকে রূপান্তরিত করার জন্য অনুপ্রেরণামূলক, কর্মমুখী, প্রমাণ ভিত্তিক গ্র্যাডভোকেসিস।

## গাইডটি আপডেট করার প্রক্রিয়া কী ছিল?

২০১১ সালে ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ টর্চলাইট কালেকটিভকে (Torchlight Collective) যুব নারীদের পরিবর্তনকারী নেতৃত্বের জন্য রাইজআপ! গাইডটি আপডেট করার মতো উদ্দীপনামূলক কাজে যুক্ত করে।

এটি অর্জনের জন্য, পরামর্শক দল নতুন এই গাইড তৈরির উদ্দেশ্যে যাত্রার (চিত্র-১) প্রক্রিয়া শুরু করেন, যার প্রতিটি ধাপের কেন্দ্রে ছিল নারী, যুব নারী এবং কিশোরীরা।

এর শুরু হয়েছিল বিভিন্ন বিদ্যমান পুস্তক, প্রতিবেদন ইত্যাদির পর্যালোচনার মধ্যে দিয়ে। এমনকি রাইজআপ! গাইডের পূর্ববর্তী সংস্করণও পর্যালোচনা করা হয়েছে-ওয়াইডার্লিউসিএ-র দৃষ্টিভঙ্গি এবং নেতৃত্ব গঠনের নির্দেশক নীতিমালা ভালোভাবে বোঝার জন্য। তারপর গাইডটি আরও মানসম্মত করার উদ্দেশ্যে নারীবাদী পরামর্শক প্রক্রিয়ার মাধ্যমে নেতৃত্বের সঠিক অর্থ, যুব নারীদের সাফল্যের গল্প এবং বাঁধাসমূহ বোঝার জন্য দলটি গভীর মনোনিবেশ করে, যা পরামর্শ প্রক্রিয়ায় অংশ নেওয়া যুব নারীদের দ্বারা চিহ্নিত কিছু বিষয়বস্তুকে অন্তর্ভুক্ত করেছে। রাইজ আপ! গাইডের এই নতুন এবং উন্নত সংস্করণ সহ-সৃজনশীলতা এবং সহযোগিতামূলক যাত্রার ফলাফল। যার খুব গভীরে রয়েছে সকলকে অন্তর্ভুক্তিকরণ, বৈচিত্র্য এবং নারীবাদী নীতিমালা এবং এসবের অনুশীলন।

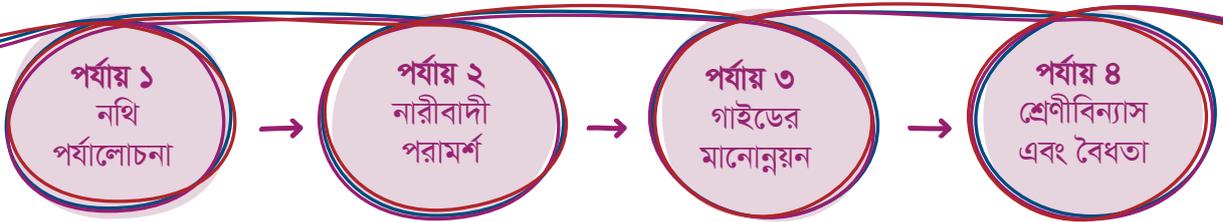
### আরও জানুন

এ্যানেক্স ৪ এ এই প্রক্রিয়ার প্রতিটি ধাপের আরও অনেক তথ্য পাবেন, যেহেতু এই প্রক্রিয়াটি ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ-ও নারীবাদী পরামর্শ পদ্ধতির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ।

## কার জন্য এই গাইড?

যুব নারীদের ক্ষমতায়নের জন্য যারা বিনিয়োগে আগ্রহী এই গাইড তাদের সকলের জন্য। এর মধ্যে রয়েছে যুবী নারী যারা তাদের রূপান্তরকারী নেতৃত্বের দক্ষতাকে আরও বিকশিত করতে চায়, বিশেষ করে যারা তাদের জনগোষ্ঠীর সাথে কাজ করছে, যারা অতি প্রান্তিক, সুবিধাবঞ্চিত এবং সমাজে উপেক্ষিত; নারী এবং যুব নারীদের জন্য যারা প্রশিক্ষণ দিচ্ছেন এবং যুব নারী নেত্রীদের একটি দল গড়ে তুলছেন, এবং সেইসব সংগঠন যারা নারী এবং কিশোরীদের নিয়ে কাজ করছেন এবং তাদের রূপান্তরকারী নেতৃত্ব সহায়তা করছেন।

চিত্র ১. যুব নারীদের পরিবর্তনকারী নেতৃত্ব গঠনের জন্য রাইজআপ!



যুব নারীদের রূপান্তরকারী নেতৃত্বের জন্য পূর্ববর্তী রাইজ আপ! গাইডটির পর্যালোচনা করা।

নেতৃত্ব এবং নির্দেশনা নীতিমালা বিষয়ে ওয়াইডার্লিউসিএ-র কার্যপদ্ধতি বিষয়ক বাড়তি নথিসমূহের পর্যালোচনা করা।

ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ-র নারীবাদী পরামর্শ প্রক্রিয়া ব্যবহার করা, পরামর্শক দল নেতৃত্ব গঠন প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণকারী অভিজ্ঞতা; নেতৃত্বের সঠিক অর্থ এবং যুব নারী নেত্রীদের সাফল্য এবং প্রতিবন্ধকতা নিয়ে গভীর বিশ্লেষণ করেছেন।

পরামর্শ আলোচনা চলাকালীন পর্যায়ে উদ্ভূত বিষয়সমূহ এবং প্রতিবন্ধকতার উপর ভিত্তি করে বিষয়বস্তু এবং কাঠামোকে উন্নত করা হয়েছে।

মূলত যে সকল যুব নারী নেত্রী গাইডটি ব্যবহার করবে, গাইডটি যে তাদের বৈচিত্র্যতার কথা বলছে তা নিশ্চিত করার জন্য ওয়াইডার্লিউসিএ-র সহযোগিতায় গাইডটি চূড়ান্ত করা হয়।

## কীভাবে কোভিড-১৯ মহামারী যুব নারীদের আক্রান্ত করেছিল?

কোভিড-১৯ সারা বিশ্বের যুবদের উপর এক অসামঞ্জস্যপূর্ণ প্রভাব ফেলেছিল। স্কুল বন্ধের ফলে সারা বিশ্বের ছাত্র জনগোষ্ঠীর প্রায় ৮৭% আক্রান্ত হয়েছিল<sup>৫</sup>, যখন যুব বেকারত্ব এবং চাকরির নিরাপত্তাহীনতা বৃদ্ধি পেয়েছিল। ঘরবন্দী জীবন বা লকডাউন তাদেরকে বিচ্ছিন্নতার দিকে নিয়ে গিয়েছিল, তরুণদের মানসিক স্বাস্থ্যকে প্রভাবিত করেছিল এবং লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতা, আন্তঃব্যক্তি সহিংসতার মুখোমুখি হওয়ার ঝুঁকিতে ছিল, একই সাথে অনলাইনে বেশি সময় কাটানোর কারণে সাইবার বুলিং-এর ঝুঁকিও ছিল<sup>৬</sup>।

এই মহামারী বিদ্যমান অসমতাকে আরও প্রকট করেছিল। যুব নারী এবং যুব নারী, বিশেষ করে যারা দারিদ্র্য এবং প্রান্তিক প্রেক্ষাপটে বসবাস করে, অথবা যারা গ্রামীণ বা জনবিচ্ছিন্ন গোষ্ঠীর অংশ, তাদেরকে পরিবারের বাড়তি সেবা যত্ন এবং গৃহস্থালী কাজের চাপ সামলানোর জন্য স্কুল থেকে বের করে আনার সম্ভাবনা তৈরি হয়েছিল, একই সাথে পরিবারের সদস্যদের চাকরি হারানো এবং আয় হ্রাস পাওয়ার<sup>৭</sup> কারণে পরিবারের উপর আর্থিক চাপ বা বোঝাও তাদের প্রভাবিত করেছিল।

দূরবর্তী শিখন পদ্ধতি ডিজিটাল বৈষম্যকেই (digital divide) মূলত তুলে ধরেছে। নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের ডিজিটাল প্রযুক্তি ব্যবহার এবং পর্যাপ্ত ইন্টারনেট সংযোগ প্রাপ্তিতে প্রতিবন্ধকতাকে নজরে এনেছে। ইতিপূর্বে বিদ্যমান চ্যালেঞ্জিং প্রেক্ষাপটের সাথে যুক্ত হয়ে বিষয়টি তাদের মানসম্মত শিক্ষা পাওয়ার অধিকারকে হুমকির মুখে ফেলেছে।

পুরুষ বা ছেলেদের তুলনায় যুবনারী এবং কিশোরীদের সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষমতা এবং ব্যক্তিস্বাধীনতা কম; আর্থিক অনিশ্চয়তার এই সময় তাদের নিজস্ব চাহিদা পূরণের সম্ভাবনা ছিলনা।<sup>৮</sup> ইউএন ওমেনের (Un Women) গবেষণা বলছে যে মহামারী গুরুর সময় থেকেই নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের উপর

৫. UNESCO. Education: From disruption to recovery. [en.unesco.org/covid19/educationresponse](https://en.unesco.org/covid19/educationresponse)
৬. Big 6 Youth Organisations. op.cit., p. 2.
৭. UN Women. How COVID-19 Impacts Women and Girls. Available at [interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/en/index.html](https://interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/en/index.html)
৮. Plan International (2021). HALTING LIVES 2 In their Own Voice: Girls and Young Women on the Impact of COVID-19. Available at [plan-international.org/publications/halting-lives-2](https://plan-international.org/publications/halting-lives-2)
৯. Big 6 Youth Organisations. op.cit., p. 6.
১০. UN Women (2021). Measuring the Shadow Pandemic: Violence Against Women During COVID-19. Available at [data.unwomen.org/publications/vaw-rga](https://data.unwomen.org/publications/vaw-rga)

কোভিড-১৯ সংকটের সময় ঋতুশ্রাব/মাসিক বিষয়ে সামাজিক ও ধর্মীয় বিধি-নিষেধ পরাভূত করার জন্য যুব নারীদের ক্ষমতায়ন-নেপাল

যুব নেত্রী নিসাক্য নেপালে যুব নারী এবং কিশোরীদের মাসিক স্বাস্থ্যের উপর কোভিড-১৯ মহামারীর প্রভাব বিষয়ে আলোচনার জন্য তরুণী এবং কিশোরীদের উপযোগী নিরাপদ ক্ষেত্র প্রস্তুত রাখা বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদান করেন। স্থানীয় সরকারের সহযোগিতায় দলটি কোভিড-১৯ সুরক্ষা ও স্বাস্থ্য অনুশীলন উৎসাহিত করার লক্ষ্যে ঘরে তৈরি স্যানিটারি প্যাড, স্যানিটাইজার, মাস্ক এবং সাবান দান করেন।

Global Youth Mobilization  
“Powering change: young people leading the COVID-19 response and recovery Interim Report” (February 2022)  
[globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf](https://globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf)

লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতা বৃদ্ধি পায়, যা সহিংসতা, খাদ্য নিরাপত্তাহীনতা এবং মানসিক স্বাস্থ্যের মধ্যকার সম্পর্ককেই নির্দেশ করে।<sup>৯</sup> বেশ কিছু দেশে এটা প্রতীয়মান হয়েছে যে, পরিবারের খাদ্য নিরাপত্তাহীনতা নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতা এবং শ্রম-শোষণের ঝুঁকির মধ্যে ফেলে দেয়।

যুবনারীরা এই মহামারীর ফলে অসামঞ্জস্যপূর্ণভাবে আক্রান্ত হয়েছে। তা সত্ত্বেও, কোভিড পরবর্তী প্রতিক্রিয়া ব্যবস্থাপনা পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়নে যুব নারীদের যুক্ত করা হয়নি। তবু, স্বাস্থ্য এবং শিক্ষার মতো সংকটপূর্ণ সেক্টরের সামনের সারিতে থেকে ব্যবস্থাপনা কার্যক্রমে অংশ নিয়ে জনগণের সাহায্য করার মাধ্যমে যুবনারীরা তাদের শক্তিশালী নেতৃত্ব দেখিয়েছে। এই দুই সেক্টর মূলত নারী-পরিচালিত বা যুবনারী পরিচালিত ছিল। যুব নারী এবং কিশোরী, বিশেষ করে যারা প্রান্তিক, বঞ্চিত এবং প্রতিনিধিত্বহীন জনগোষ্ঠী থেকে এসেছে, তাদের রূপান্তরকারী নেতৃত্ব গঠনে (transformative leadership) বিনিয়োগ করা অপরিহার্য, সকল পর্যায়ের সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় যুব নারীদের অন্তর্ভুক্ত করার জন্য, এই বিষয়ে এবং অন্যান্য সামাজিক, অর্থনৈতিক এবং পরিবেশগত সংকটে সাড়া দিয়ে বিভিন্ন কৌশল, নীতিমালা এবং কর্মসূচি বাস্তবায়নে নারীদের তাৎপর্যপূর্ণভাবে যুক্ত করা প্রয়োজন। যুব নারী অধিকার সংগঠন এবং আন্দোলনের সম্পদ সংস্থাপনের মাধ্যমে, জনগণের হাতে ক্ষমতা হস্তান্তরে, সাম্যতা এবং

ন্যায়বিচার পরিচালনায় এবং নারী, যুবনারী ও কিশোরীদের উন্নতি এবং পূর্ণ অধিকার অনুশীলনের জন্য নিরাপদ এবং সহনীয় ক্ষেত্র প্রস্তুতিতে আমরা ভূমিকা রাখছি।

দক্ষতা উন্নয়ন অধ্যায়ে নিরাপদ স্থান প্রস্তুত বিষয়ে আরও পড়তে পারেন, অথবা এখানে পড়তে পারেন [YWCA Safe Spaces Guide](#) এবং [YWCA Virtual Safe Spaces](#)

## কেন নিরাপদ স্থান (সেফ স্পেস) তৈরি করা জরুরি?

নিরাপদ মানে নিজের অধিকার উপভোগ করা এবং সকল প্রকার বৈষম্য থেকে মুক্তি লাভ করা। নিরাপদ স্থান (**Safe Space**) তৈরি করার অর্থ হচ্ছে আলোচনার জন্য একটি জায়গা তৈরি করা, যেখানে শারীরিকভাবে বা ভার্চুয়ালি সকলে সম্পূর্ণ অংশ নিতে পারবে, তাদের অভিজ্ঞতা এবং প্রতিবন্ধকতা আলোচনা করতে পারবে, সব রকম তথ্য পাবে, সচেতনতা আরও বৃদ্ধি করতে পারবে এবং দক্ষতা আরও বাড়বে, নিজেদের মধ্যে নেটওয়ার্কিং তৈরি হবে এবং একসাথে কাজ করতে পারবে।

নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের জন্য নিরাপদ ক্ষেত্র তৈরি এবং প্রদানে ওয়াইডার্লিউসিএ-র একটি ইতিহাস আছে। ১৮৫৫ সালে আন্দোলন তৈরির জন্য এটি ছিল মূল ধারণা। সেই থেকে ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ নিরাপদ স্থান তৈরির জন্য সেরা অনুশীলনের আটটি সংজ্ঞায়িত উপাদান এবং মানদণ্ডের রূপরেখা দাঁড় করিয়েছে। এই মানদণ্ডগুলো ইতিহাস, অভিজ্ঞতা এবং পরিবর্তনশীল প্রযুক্তির তথ্যসম্পৃক্ত, একই সাথে সারা বিশ্বের যুব নারীদের নানারকম সামাজিক, অর্থনৈতিক এবং রাজনৈতিক প্রেক্ষাপটের তথ্যসম্মিলিত। এই মানদণ্ডগুলো স্বনির্বাচিত, এবং বিভিন্ন জনগোষ্ঠীর বিভিন্ন চাহিদা অনুযায়ী পরিবর্তনীয় এবং প্রাসঙ্গিক করা যাবে।

ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ-র মতে নিরাপদ স্থান এবং সেরা **অনুশীলন** মানদণ্ডের দশটি সংজ্ঞায়িত উপাদান হলো:

১. প্রবেশযোগ্যতা
২. নিরাপত্তা এবং গোপনীয়তা
৩. নেতৃত্ব এবং অংশগ্রহণ
৪. সঠিক এবং বিশ্বাসযোগ্য তথ্য
৫. আস্থা এবং জনগোষ্ঠি
৬. অন্তর্ভুক্তিকরণ
৭. সামগ্রিক মনোভাব
৮. আন্তঃপ্রজন্মীয় (Intergenerational) সহযোগিতা
৯. মর্যাদা এবং সম্মান
১০. অংশীদারিত্ব এবং জবাবদিহিতা



# ଅଧ୍ୟାୟ ୨: ନେତୃତ୍ୱ + ଶିକ୍ଷନ



আপনি এই গাইডটি পড়ছেন কারণ সম্ভবত আপনি মনে করেন যে একটি উন্নত বিশ্ব সম্ভব, বিশেষ করে নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের জন্য। চারপাশে তাকালে আপনি দেখতে পাবেন যে আপনার চারিদিকে ক্রমাগত অন্যায় এবং অবিচার ঘটে চলছে, কিছু কিছু বিষয় গত কয়েক বছরের তুলনায় আরও খারাপ হয়েছে- সহিংসতা, অসাম্যতা, দারিদ্র্য, জলবায়ুর ক্ষতি সাধন-এবং আপনি খেয়াল করে দেখবেন এসব ঘটছে আপনার সাথে, আপনার জনগোষ্ঠিতে, আপনার দেশে, আপনার এলাকায় এবং সারা বিশ্বে, এবং আপনি চাইছেন এসব বিষয়ে কিছু করতে। সারা পৃথিবী জুড়ে আপনার মতো অনেকেই সাহস নিয়ে দাঁড়িয়েছে, বলছে ‘যথেষ্ট অবিচার’ হয়েছে, যদিও সহজ ভাষায় বললে ‘যথেষ্ট’ মানে যথেষ্ট নয়। এই কঠিন সময়ে, প্রতিটি একক কাজকে সম্মিলিত চেষ্টায় পরিণত করার বিষয়ে প্রতিটি ব্যক্তির ভূমিকা পালন করা প্রয়োজন। এর জন্য যুব সমাজের নেতৃত্ব দরকার-বিশেষ করে যুবনারীদের- পথ দেখানোর জন্য।

শত শত বছর ধরে নারী, যুবনারী, কিশোরী এবং নন-বাইনারি (nonbinary) মানুষেরা পদ্ধতিগত নিপীড়নের মুখোমুখি হয়েছে। মাঝে মাঝে ভিন্ন ধরনের বৈষম্যের শিকার হয়েছে-জাতি বিদ্বেষ, সক্ষম মানুষের স্বপক্ষে বৈষম্য, শ্রেণীবাদ এবং আরও অনেক-সব মিলে নারী-পুরুষের মধ্যকার বৈষম্য। আমরা শিক্ষা থেকে দুর্যোগ ত্রাণ এবং স্বাস্থ্য থেকে জলবায়ু পরিবর্তন সকল ক্ষেত্রে এর প্রভাব দেখতে পাই।<sup>১১</sup>

যাইহোক, একমাত্র নেতৃত্বের মাধ্যমে যারা সবথেকে বেশি অসাম্য, অবিচার এবং নিপীড়নের শিকার তাদের মধ্যে রূপান্তরকারী পরিবর্তন এসেছে।

কিন্তু নেতা কারা? নেতা/নেত্রী হওয়ার জন্য কি প্রয়োজন?

আমরা সকলেই নেতা/নেত্রী নানা উপায়ে, এবং এই গাইড আপনাকে একজন রূপান্তরকারী নেতা/নেত্রী হওয়ার যাত্রায় সহায়তা করার জন্য তৈরি করা হয়েছে। রূপান্তরকারী নেতৃত্ব অনুসন্ধানের মাধ্যমে আপনি সাম্যতার সর্মথনে, বিশ্বব্যাপী বর্ণবাদ-বিরোধী (anti-racism)<sup>১২</sup>, নিপীড়ন বিরোধী আন্দোলনে (anti-oppression movements)<sup>১৩</sup>, এবং অব-উপনিবেশবাদের (decolonising) প্রচেষ্টায় কি ভূমিকা রাখছেন তা নির্ধারণ করতে এবং সর্বত্র নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের জন্য এটি কী অর্থ বহন করবে তা বুঝতে সক্ষম হবেন।

এই অধ্যায়টি নেতৃত্ব গঠনের যাত্রায় প্রয়োজনীয় জ্ঞান, দক্ষতা, সম্পদ এবং নারীবাদী মূল্যবোধ নির্ণয় পদ্ধতি দিয়ে আপনাকে এবং আপনি যে সকল যুব নারীদের সাথে কাজ করছেন তাদেরকে প্রস্তুত করবে। পরবর্তী অধ্যায়গুলোতে তাৎপর্যপূর্ণ পরিবর্তন তৈরি করার জন্য আপনার টুলবক্সে যোগ করতে পারেন এমন মূল দক্ষতা তৈরি এবং যেসকল বিষয় নিয়ে আপনি উদ্বিগ্ন বা আগ্রহী যে সকল বিষয় অনুসন্ধানের করার সুযোগ থাকবে। কিন্তু প্রথমেই আসুন আমাদের ভিত্তি তৈরি করি।

১১. [www.bridgespan.org/bridgespan/Images/articles/philanthropy-and-feminist-movements/full-report-philanthropy-and-feminist-movements.pdf](http://www.bridgespan.org/bridgespan/Images/articles/philanthropy-and-feminist-movements/full-report-philanthropy-and-feminist-movements.pdf)

১২. [simmons.libguides.com/anti-oppression/anti-racism](http://simmons.libguides.com/anti-oppression/anti-racism)

১৩. [simmons.libguides.com/anti-oppression/welcome](http://simmons.libguides.com/anti-oppression/welcome)

## অসমতা

সুযোগে অসম  
অধিকার



## সমতা

সরঞ্জাম এবং  
সহায়তার  
সমবন্টন



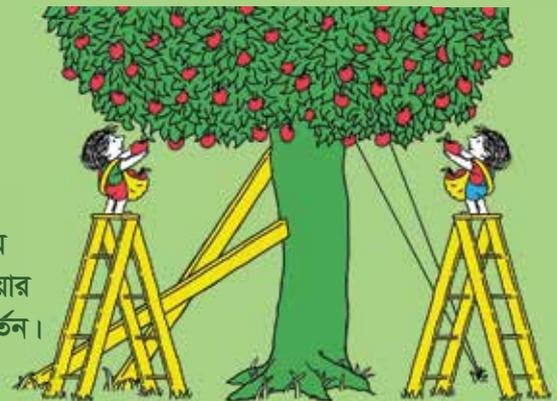
## সাম্যতা

যা সমতা আনতে  
বাধা দিচ্ছে তা  
চিহ্নিত করা এবং  
পরিবর্তন করা



## ন্যায্যতা

সুযোগ এবং সরঞ্জামে  
সমান অধিকার পাওয়ার  
জন্য পদ্ধতির পরিবর্তন।



যে বিষয়গুলো আপনার কাছে বিবেচ্য, সেই সব বিষয়গুলোতে মানবাধিকার ভিত্তিক মনোভাব নিয়ে আসা ন্যায্যতা আনয়নের অনেক পথ খুলে দেয়, আর আমরা সকলে মিলে সেটাই খুঁজে বের করব এখানে। পরিবর্তনের জন্য আপনাকে মানবাধিকার বিষয়ক আইনজ্ঞ হতে হবে না! মানবাধিকার বিষয়ে মৌলিক ধারণাগুলো আপনাকে আপনার আন্দোলন, এ্যাডভোকেসী এবং ন্যায্য বিচার খোঁজার প্রচেষ্টাকে সাহায্য করবে।

চলুন রূপান্তরকারী নেতৃত্ব  
দিয়ে শুরু করি।

### আরও জানুন: অব-উপনিবেশবাদ নেতৃত্ব

অব-উপনিবেশবাদ নেতৃত্ব বলতে কি বোঝায়? জানতে হলে এই ডিজিটাল অডিও ফাইলটি (পডকাস্ট) শুনুন: (১) অব-উপনিবেশবাদ বলতে কি বোঝায়; (২) আদিবাসী সম্প্রদায়ের উপর উপনিবেশবাদের কী বৈশ্বিক প্রভাব ছিল; (৩) কীভাবে অব-উপনিবেশবাদ মনোভাব/পদ্ধতি নেতৃত্ব অনুশীলনে প্রয়োগ করতে হবে।

[www.yorku.ca/edu/unleading/podcast-episodes/decolonizing-leadership](http://www.yorku.ca/edu/unleading/podcast-episodes/decolonizing-leadership)



## ক. রূপান্তরকারী নেতৃত্ব

### যুবনারীদের রূপান্তরকারী নেতৃত্ব গঠনে ওয়াইডার্লিউসিএ-র এপ্রোচ/কৌশল

সকলের সাথে মিলে নিজেদের মধ্যে, পরিবার, সম্প্রদায় এবং সংস্থাগুলিতে ইতিবাচক পরিবর্তন আনার জন্য যুবনারীদের মধ্যে সহযোগিতা, অনুপ্রেরণা, সহ-সৃষ্টি এবং সৃজনশীল পরিবর্তনকে অনুপ্রাণিত করার ক্ষমতা রয়েছে।<sup>১৪</sup>

যুবনারীদের জন্য মূল্যবোধের একটি সিরিজ রয়েছে যা তার নেতৃত্বের দক্ষতা, শক্তি সম্পর্কে সচেতনতা, অধিকার এবং কর্মের সুযোগ সম্পর্কে জ্ঞান বিকাশে মুখ্য। যখন একজন যুবনারী তার মানবাধিকার সুরক্ষা এবং স্বীকার করার জন্য শিখন প্রক্রিয়া এবং অভিজ্ঞতার মধ্য দিয়ে যায়, তখন তার দেশেও আন্দোলন শক্তিশালী হয় এবং এর বাইরেও নেতৃত্বের প্রয়োজন হয়:

- **নারীবাদ এবং প্রগতিশীলতা:** সমাজে লিঙ্গ ভিত্তিক ক্ষমতা সম্পর্ক বিশ্লেষণের জন্য নারীবাদ একটি আদর্শ এবং একটি কৌশলগত কাঠামো হাতিয়ার। নারীবাদ সামাজিক পরিবর্তনের কৌশলগুলি বিকাশে সহায়তা করে যা সমস্ত সামাজিক পরিবর্তন প্রক্রিয়ার কেন্দ্রে এই শক্তি সম্পর্কের রূপান্তরকে বিবেচনা করে। নারীবাদ একটি একক ধারণা হওয়ার পরিবর্তে, বিশ্বজুড়ে নারীবাদীদের চলমান অভিজ্ঞতা, পরিচয় এবং জনগোষ্ঠীর মাধ্যমে একটি বর্ণচ্ছটা তৈরি করেছে। নারীবাদী পরিবর্তনের প্রক্রিয়াগুলো প্রায়শই একটি 'জেন্ডার লেন্সের' মাধ্যমে দেখা হয়, অর্থাৎ পরিবর্তন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে লিঙ্গ সমতা এবং নারীর অধিকার সচেতনভাবে সম্বোধন করা হচ্ছে কিনা এবং তার অগ্রগতি হচ্ছে কিনা তা দেখা হয়।<sup>১৫</sup>
- **জনগোষ্ঠী বা সম্প্রদায় ভিত্তিক:** আমরা আগেই উল্লেখ করেছি, এই গাইড এবং রাইজআপ! প্রোগ্রামের মূল ভিত্তি হচ্ছে যুব নারীদের স্থানীয় বাস্তবতা। যে সকল বিষয় অসমতা, ক্ষমতাহীনতা এবং যুবনারীদের, জনসমাজ এবং তৃণমূল স্তরে মানবাধিকার অনুশীলনে বাঁধা তৈরি করে সেসবের মূল

কারণ এবং অন্তর্নিহিত উপাদানগুলোকে চিহ্নিত করার উপলব্ধি থেকেই রূপান্তরকারী নেতৃত্ব উদ্ভূত।

- **আন্তঃপ্রজন্মভিত্তিক:** এটি দুই প্রজন্মের মধ্যে এবং একটি প্রজন্ম জুড়ে সম্পর্ককে বর্ণনা করে। আন্তঃপ্রজন্মীয় পদ্ধতি প্রতিটি ব্যক্তির চলমান অভিজ্ঞতা, বয়স নির্বিশেষে, অপরের কাছ থেকে শেখার শ্রদ্ধার উপর ভিত্তি করে গড়ে উঠে।<sup>১৬</sup> নেতৃত্বের ভাগাভাগি বেশির ভাগ সময় আন্তঃপ্রজন্মীয়। একসাথে কাজ করার মাধ্যমে, সকল বয়সের নারীরা একে অপরকে বেড়ে উঠতে, শক্তির সর্বোচ্চ ব্যবহার করতে এবং পরিবর্তনকারী (চেঞ্জ মেকার) হিসেবে তাদের সম্ভাবনা পূরণ করতে সহায়তা করতে পারে।
- **অদমনীয়তা এবং সংবেদনশীলতা:** অদমনীয় নেতা/নেত্রী প্রতিকূলতা, মানসিক আঘাত, দুঃজনক ঘটনা, হুমকি সবকিছু মানিয়ে নেওয়ার এবং কাটিয়ে উঠার ক্ষমতাসম্পন্ন। সকল বৈশিষ্ট্যের অধিকারী একজন ব্যক্তি হওয়ার পরিবর্তে একজন অদমনীয় নেতা/নেত্রী নিজের যত্ন, নেটওয়ার্ক তৈরি এবং সহযোগিতার মাধ্যমে শিখন এবং শক্তিশালী হয়ে উঠেন। অদমনীয় নেতৃত্ব পরিবর্তন আনার জন্য জনগোষ্ঠী, সংস্থা, পরিবার ইত্যাদি যুবনারীদের গুরুত্ব দিয়ে সংবেদনশীল নেতৃত্বকে টিকিয়ে রাখতে সাহায্য করতে পারে।
- **টেকসই:** রূপান্তরকারী নেতৃত্ব টেকসই বা স্থায়ী করার জন্য, ব্যক্তিগত এবং প্রাতিষ্ঠানিক উভয় পর্যায়ে দীর্ঘমেয়াদী বিনিয়োগ প্রয়োজন। নেতৃত্ব হল একটি ধারাবাহিক যাত্রা যার শুরু আছে কিন্তু শেষ নেই। টেকসই সমাধানে তখনই পৌঁছানো যায়, যখন যুবনারীদের সিদ্ধান্ত গ্রহণে অন্তর্ভুক্ত করা হয় এবং যখন উন্নত পরিষেবা, বিচারিক পদক্ষেপ এবং ন্যায্যসঙ্গত নীতিতে তাদের মানবাধিকারের দাবি প্রতিফলিত হয়।

১৪. World YWCA. Aspiring Leaders Inspiring Change. [www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf)

১৫. World YWCA Glossary and Definitions [www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.World-YWCA-Movement-Glossary-and-Definitions-1-3.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.World-YWCA-Movement-Glossary-and-Definitions-1-3.pdf)

১৬. *Idem.*



### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেটর) লেঙ্গ

উপরের অধ্যায়টি পড়ার পর, যখন প্রশিক্ষণ পরিচালনা করবেন তখন আপনি আপনার দলের সাথে বিভিন্ন ধরনের নেতৃত্ব বিশ্লেষণ করতে চাইতে পারেন। তবে তা করার আগে, আপনার নিজের জীবনে আপনি যে বিভিন্নধরনের নেতৃত্ব দেখেছেন সে সম্পর্কে চিন্তা করার জন্য কয়েক মিনিট সময় নিন। একটি কার্যকর, ন্যায়সঙ্গত এবং প্রভাব ফেলার মতো নেতৃত্বের উদাহরণ কী হতে পারে আপনার কাছে? বিপরীতভাবে, নেতৃত্বের অবস্থানে আছে এমন কারো কথা ভাবতে পারেন যে রূপান্তরকারী নয় অথবা যা এর মানদণ্ডগুলোর সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ নয়?

### যুবনারীদের নেতৃত্বের গল্প (নানাকো তোজো, ২৬ বছর, জাপান)

নানাকো তার স্নাতক সম্পন্ন করে, ইন্টারনেটে স্বেচ্ছাসেবী হিসেবে কাজের সুযোগ খুঁজছিল এবং সেইসময় সে ওয়াইডার্লিউসিএ সম্পর্কে জানতে পারে এবং সাথে সাথে যোগ দেওয়ার জন্য অনুপ্রাণিত বোধ করে।

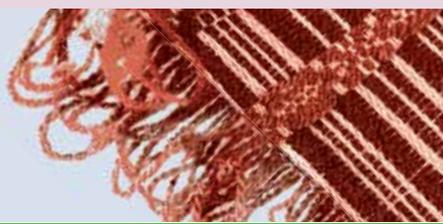
নানাকো জাপানের শিক্ষার্থীদের সাথে কাজ করার বিষয়ে উৎসাহী ছিল। সে স্কুল শিক্ষার্থীদের জন্য নেতৃত্ব প্রশিক্ষণ এবং কর্মশালার আয়োজন করে। নানাকো বিশ্বাস করত যে অল্প বয়স থেকেই নেতৃত্বের মূল্যবোধকে কার্যকর করা এবং সমর্থন করা গুরুত্বপূর্ণ, যাতে অল্পবয়সী মেয়েরা সমাজে তাদের ন্যায্য স্থান দাবি করতে পারে।

নানাকো যুবনারীদের চাহিদা গ্রহণে এবং নিজের জনগোষ্ঠীদের প্রমিত ঘটনা এবং বাস্তবতা গ্রহণে আগ্রহী ছিল। সে স্কুলের শিক্ষার্থীদের নিয়ে ডিজিটাল প্ল্যাটফর্মে এ্যডভোকেসী করার সম্ভাবনা এবং সচেতন চিন্তাভাবনাকে প্রভাবিত করার জন্য মূলধারা মিডিয়ার ভূমিকা বিষয়ে আলোচনা করে। নানাকো যুব কর্মজীবী নারীদের মধ্যে কর্মক্ষেত্রের হতাশা এবং বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষার্থীদের মধ্যে চাপের চ্যালেঞ্জগুলি নিয়ে কাজ করে।

কোভিড মহামারীর আগে, তার স্কুলের শিক্ষার্থীদের সাথে সরাসরি যোগাযোগ করতে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন করার কথা চিন্তা করে। এখন সে অনলাইনে তাদের জন্য সচেতনতামূলক সেশন এবং প্রশিক্ষণ কর্মশালার আয়োজন করছে। যুব কর্মজীবী নারী এবং বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষার্থীদের মধ্যে বন্ধুত্ব গড়ে তোলার জন্য, তিনি প্রায়শই দল-ভিত্তিক বিনোদনমূলক কার্যকলাপের আয়োজন করেন যেখানে তারা তাদের প্রিয় সঙ্গীত, বই এবং চলচ্চিত্র বিষয়ে মতবিনিময় করে। নানাকো জেভার-লেঙ্গ দিয়ে তাদের বিশ্লেষণ করার সুযোগ ব্যবহার করছে।

জনগোষ্ঠী-ভিত্তিক নেতৃত্ব পদ্ধতির মাধ্যমে নানাকো পারস্পরিক মত বিনিময় এবং শেখার পরিবেশকে উৎসাহিত করছে। জাপানে যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য এবং অধিকারের বিষয়ে কথা মূলত বলা হয় না, তা সত্ত্বেও, নানাকো অল্পবয়সী নারী ও মেয়েদেরকে তাদের শরীর এবং চাহিদার পরিবর্তন সম্পর্কে তার সাথে কথা বলার জন্য রাজি করাতে সক্ষম হয়েছে।

যদিও এটা মনে হতে পারে যে বিশ্ব উন্নতি করছে, তবুও সমান অধিকারের জন্য এখনো দীর্ঘ পথ পাড়ি দিতে হবে। বাড়িতে, অল্পবয়সী কিশোরীরা তাদের পরিবারের সাথে তাদের শরীর বিষয়ে প্রশ্নগুলির উত্তরের জন্য নিরাপদ জায়গা খুঁজে পায় না। কর্মক্ষেত্রে বেশিরভাগই যৌনতাবাদী পরিবেশ। বিবাহিত পরিবারগুলিতে, নারীদের মূলত গৃহিণী এবং শিশু দেখাশুনার মানুষ হিসাবে দেখা হয়। কিন্তু এই একই নারীরা তাদের নিজস্ব দৃষ্টিভঙ্গিতে পরিবর্তন লক্ষ্য করছেন। দক্ষতা, আত্মবিশ্বাস এবং জ্ঞান বিনিময়ের উপর মনোযোগ দিয়ে, নানাকো যুবনারী ও কিশোরীদের নিয়মিত অংশগ্রহণ বৃদ্ধি উৎসাহিত করতে সক্ষম হয়েছে। এটি যুব উচ্চাকাঙ্খী নারী যারা বিশাল চিন্তা করতে এবং তাদের স্বপ্নগুলি অনুসরণ করতে ইচ্ছুক তাদের একটি ক্ষেত্র তৈরি করার পথে নিয়ে গেছে। নানাকোর পরবর্তী লক্ষ্য হল জাপানে সিদ্ধান্তগ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারীর নেতৃত্ব আরও বৃদ্ধি করা।



## কী নেতৃত্বকে রূপান্তরিত করে?

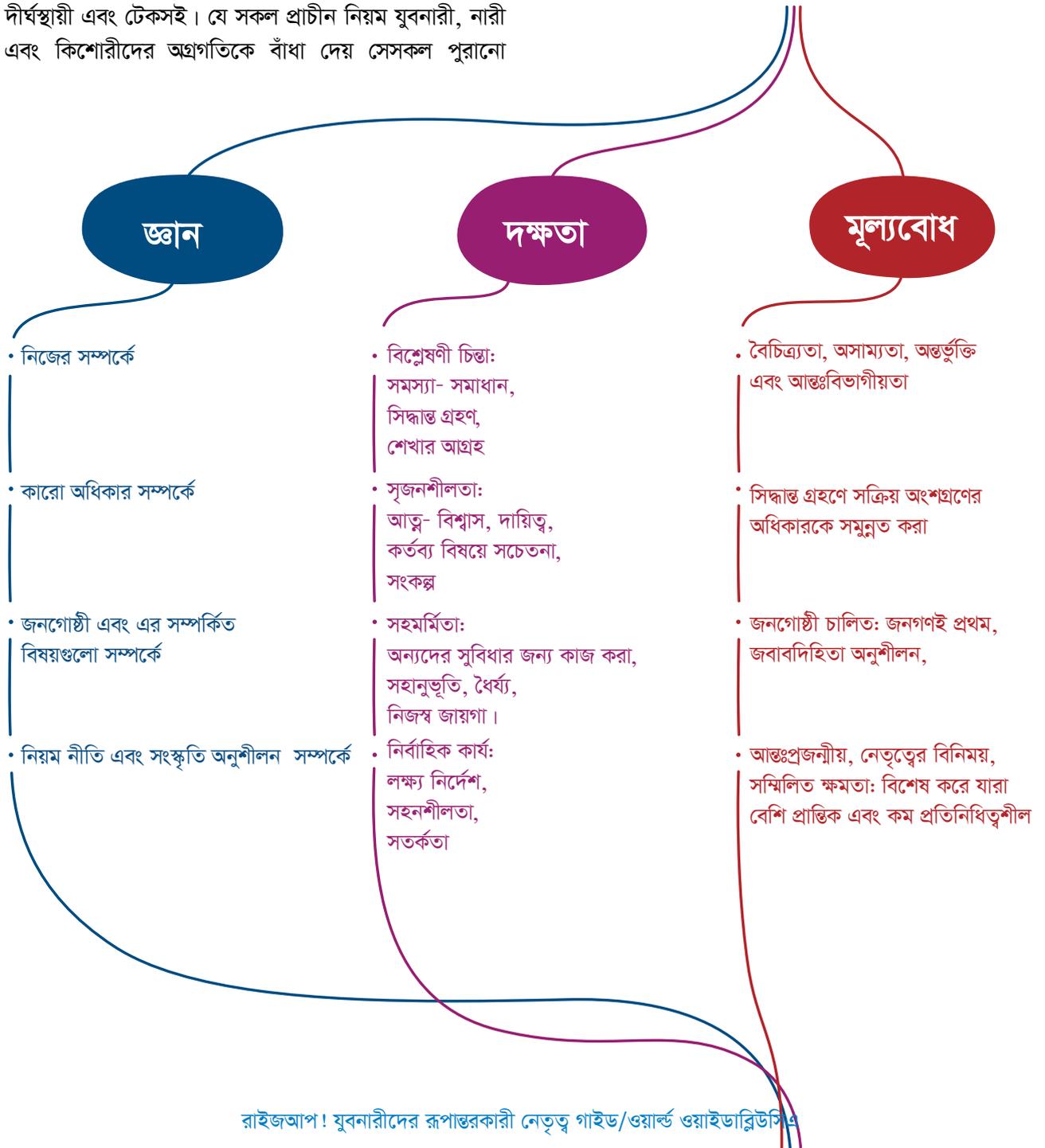
ওয়াইডার্লিউসিএ মনে করে সকল যুব নারীই নেত্রী, নানা বৈচিত্র্যময় গুণাবলীসহ। রাইজআপ! এবং নেতৃত্বের পথে এর যাত্রার লক্ষ্য যুবনারীদের জীবনে এবং তাদের আশেপাশের লোকদের জীবনের গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলি নিয়ে মতামত দেওয়া এবং পদক্ষেপ নেওয়ার জন্য যুবনারীদের প্রস্তুত করা, সমর্থিত এবং নিরাপত্তা বোধ তৈরির মধ্য দিয়ে। এটি তাদের নিজস্ব জায়গা খোঁজা, জায়গা নেওয়া, ধরে রাখা এবং অন্যান্য যুবনেত্রীদের জায়গা দেওয়ার বিষয়ও।

রূপান্তরকারী নেতৃত্ব হল একটি যাত্রা যা ক্ষমতা কাঠামো পরিবর্তনের জন্য রূপান্তরমূলক পরিবর্তনের পথ প্রস্তুত করে, যা দীর্ঘস্থায়ী এবং টেকসই। যে সকল প্রাচীন নিয়ম যুবনারী, নারী এবং কিশোরীদের অগ্রগতিকে বাঁধা দেয় সেসকল পুরানো

নিয়মগুলিকে প্রশ্নবিদ্ধ করার গতি তৈরি করে এই নেতৃত্ব, এবং ক্ষমতা কাঠামো ও সম্পর্কের পরিবর্তনকে সক্ষম করে। যখন এই ধরনের পরিবর্তন যুবনারীদের নেতৃত্বে হয়, তখন এটি একটি নারী-পুরুষের অসমতার রূপান্তরমূলক পরিবর্তন প্রক্রিয়ায় পরিণত হয় যা নারী-পুরুষের অসমতার বিষয়কে অগ্রাধিকার দেয় এবং চিন্তার কেন্দ্রে রাখে।

রূপান্তরকারী নেতৃত্বের জন্য প্রয়োজনীয় সঠিক জ্ঞান, দক্ষতা এবং মূল্যবোধে সজ্জিত হয়ে যুবনারীরা রূপান্তরমূলক পরিবর্তন আনার যাত্রা শুরু করতে পারে।

নীচের ম্যাট্রিক্সটি কিছু মৌলিক জ্ঞান, দক্ষতা এবং মূল্যবোধকে সংজ্ঞায়িত করেছে যা রাইজআপ! যুব নেত্রীদের জন্য বিবেচ্য:





### মনে রাখবেন: নেতৃত্ব ধারাবাহিক

অর্থাৎ যুবনারীরা তাদের নেতৃত্ব পথের যাত্রার যে কোনো সময়ই এই প্রশিক্ষণে আসতে পারে এবং আপনিও! রূপান্তরকারী নেতৃত্বের পরবর্তী উপাদানগুলো পরস্পরের সাথে সংযুক্ত এবং খাপ খাওয়ানো। এই পদ্ধতিটি নির্দেশনামূলক এবং এক রৈখিক না, এবং “এক সাইজ সবাই পরতে পারবে” এমন মডেলেরও হওয়া উচিত না।

নেতৃত্বের দক্ষতা এবং আচরণ একটি নির্দিষ্ট সময় ধরে চর্চা করা হয়েছে। একজন ভালো নেতা হলেন তিনি যিনি সবসময়ই সক্ষম এবং ক্রমাগত অন্যদের আরও ভালো করার দিকে নজর দেন। সেকারণে একজন রূপান্তরকারী নেতা এমন একজনের হওয়া উচিত যিনি সমালোচনামূলকভাবে সমস্যাগুলি নির্ণয় করতে পারেন এবং অন্যদের অবস্থা এবং পরিস্থিতি থেকে শিখতে আগ্রহী। নেতৃত্বের জন্য আত্মবিশ্বাসী এবং সৃজনশীল হওয়ার সক্ষমতা প্রয়োজন, সীমানার বাইরে চিন্তা করা, সহানুভূতিশীল এবং সহযোগী হওয়া এবং এমনভাবে কাজ করা যাতে একজনের পরিবেশ (বাড়ি, জনগোষ্ঠী, পৃথিবী) আরও বেশি করে সমতাভিত্তিক এবং ন্যায্য করে তোলা যায়।

যখন যুবনারীরা রূপান্তরকারী নেতা হয়ে ওঠে, তখন তারা একজন সক্ষম ব্যক্তি হিসেবে কাজ করে এবং তাদের জনগোষ্ঠীর আশেপাশের লোকজনকে কথা বলতে, সমস্যাগুলি নির্ণয় করতে এবং সহযোগিতার মাধ্যমে সমাধান খুঁজে বের করতে সক্ষম করে তুলে, এভাবেই প্রয়োজনীয় ছোট ছোট পরিবর্তন ঘটানোর মাধ্যমে চূড়ান্ত রূপান্তরমূলক পরিবর্তন সাধিত হয়।

এই সবই রাইজআপ! রূপান্তরকারী নেতৃত্ব গঠনের এর মূল উপাদান।

### ■ নিজেকে জানা

আত্ম-সচেতনতা এবং আত্মবিশ্বাস তৈরি করা, জীবনের প্রতিটি পর্যায়ে আপনার পছন্দ খুঁজে নেওয়ার ভিত্তি স্থাপন করে। উদাহরণস্বরূপ বলা যায়, আপনার আগ্রহ সম্পর্কে চিন্তা করা; আপনার চেতনার সাথে সংযোগ স্থাপন করা এবং তাদের মেনে নেওয়া, আপনার ইন্টারসেক্টিং পরিচয়, আপনি আপনার জনগোষ্ঠীর জন্য কী নিয়ে এসেছেন, আপনার শক্তি, আপনার ক্ষমতা এবং নিজের সম্পর্কে আপনি যে জিনিসগুলি সবচেয়ে বেশি পছন্দ করেন সেগুলি সম্পর্কে প্রতিফলিত করা নেতৃত্ব যাত্রার এই অংশটি আপনাকে আপনার অনন্য চরিত্র উদযাপন করতে এবং একজন নেতা হিসাবে নিজেকে আবিষ্কার করতে আমন্ত্রণ জানায়।

### ■ আমাদের অধিকারগুলি জানা

অধিকার সম্পর্কে শেখা মানবাধিকারের মতো সমস্যাগুলিকে গভীরভাবে বোঝার অনুমতি দেয়, লিঙ্গ বৈষম্যকে তুলে ধরে, বৈষম্যকে স্পষ্টভাবে চিহ্নিত করে এবং তাদের মূল কারণগুলি উদ্ঘাটন করে এই মুহূর্তে আপনার রূপান্তরকারী নেতৃত্বের যাত্রা বুঝতে, আপনার সম্প্রদায় বা দেশে সমস্যাটি কী তা নিয়ে ভাবুন, কোনটি সঠিক মনে হয় না বা অন্যায্য বলে মনে হয়? যুবনারী ও কিশোরীদের কোনো দল মানবাধিকার লঙ্ঘনের বেশি ঝুঁকিতে? আপনার প্রেক্ষাপটে মানবাধিকার সম্পর্কে আপনার জ্ঞানকে বিস্তৃত করার অর্থ হচ্ছে বৈষম্যমূলক সাংস্কৃতিক চর্চা, ঐতিহ্য কিংবা এমন কি আইন ও নীতি, একই সাথে আপনার অধিকার রক্ষা ও প্রচারের দায়িত্ব রয়েছে এবং এই বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষমতা রাখে এমন লোকেদেরও চিহ্নিত করা। পরিশেষে, কী করা দরকার এবং কীভাবে যুবনারীদের সম্পৃক্ত করা যায় তা চিন্তা করা।

### ■ আমাদের নেতৃত্ব কে শক্তিশালী করা

আপনি যখন মানবাধিকার বিষয়ক চ্যালেঞ্জগুলি সনাক্ত করার জন্য আপনার সমর্থন মতা বাড়ান, তখন আপনি একটি সাধারণ উদ্দেশ্যের জন্য সমর্থন তৈরি করেন যা আপনার এবং অন্যান্য যুবনারীদের কল্যাণে ভূমিকা রাখে। এটি একটি সাধারণ উদ্দেশ্যে ও একতার অনুভূতি তৈরি করতে সহায়তা করে। তথ্য, সমর্থন এবং উৎসাহ দিয়ে, আপনি এবং অন্যান্য যুবনারীরা সমস্যাগুলি সনাক্ত করতে পারেন, মানবাধিকারগুলিকে চিনতে পারেন, কৌশলগত অংশীদারিত্ব গঠনের জন্য অগ্রসর হতে পারেন, সমাধানগুলি সংগঠিত করতে পারেন এবং পরিবর্তনের পক্ষে সমর্থন করতে পারেন। সামাজিক আন্দোলন, বন্ধু এবং সহকর্মী, সমমনা দল এবং সুশীল সমাজের নেটওয়ার্ক সবই আপনার নেতৃত্বকে উৎসাহিত করতে ভূমিকা রাখতে পারে। বিশ্বাস, অন্তর্ভুক্তি, বৈচিত্র্য এবং গোপনীয়তার বিষয়গুলি মানবাধিকার বিশ্লেষণে আপনাকে সমর্থন দেওয়ার জন্য এবং অধিকার বিষয়ক জ্ঞান থেকে অধিকারের জন্য পদক্ষেপের নেওয়ার দিকে অগ্রসর হওয়ার জন্য অপরিহার্য উপাদান। আপনি স্বতন্ত্রভাবে বা আন্দোলনের মধ্যে কাজ করার সিদ্ধান্ত নিন না কেন, নেতৃত্বের বিভিন্ন দিককে সমর্থন করে এমন একটি সক্ষম পরিবেশ নিশ্চিত করা গুরুত্বপূর্ণ।

## ■ সম্মিলিত কাজ এবং এ্যাডভোকেসি

একটি সহায়ক পরিবেশ এ্যাডভোকেসিকে সমর্থন করার জন্য আপনাকে পরিস্থিতি মূল্যায়ন করতে এবং তথ্য সংগ্রহ করতে আরও ভালভাবে প্রস্তুত করবে (বাড়িতে, স্কুলে, জনগোষ্ঠীতে অথবা জাতীয় বা বৈশ্বিক স্তরে)। কাজ এবং এ্যাডভোকেসি বেছে নেওয়ার মাধ্যমে, বৈষম্যমূলক এবং অন্যায্য নিয়ম নীতি এবং এর অনুশীলনকে চ্যালেঞ্জ করার সুযোগ তৈরি করতে পারবেন। মানবাধিকারের দৃষ্টিকোণ থেকে একটি পরিস্থিতির নেতৃত্ব দেওয়ার এবং বিশ্লেষণ করার ক্ষমতার সাথে, আপনি প্রাসঙ্গিক সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীদের সনাক্ত করবেন এবং সমাধান খুঁজে পেতে তাদের সাথে যুক্ত হবেন। নিয়মিত হাজিরা এবং কর্ম মতা অনুসরণ সামাজিক, অর্থনৈতিক এবং রাজনৈতিক সিদ্ধান্ত গ্রহণের পর্যায়ে সক্রিয় অংশগ্রহণ বজায় রাখে। আপনার এ্যাডভোকেসির উদ্দেশ্য হচ্ছে সমতা, ন্যায়বিচার, সামাজিক অন্তর্ভুক্তি এবং মানবাধিকার অর্জনের জন্য পরিবর্তনকে প্রভাবিত করা।

## ■ নেতৃত্ব ভাগ করে নেওয়া

একজন নেতা হিসেবে, আপনি অবশ্যই আপনার জনগোষ্ঠীর অন্যান্য যুবনারী ও কিশোরীদের সাথে এই ক্ষমতায়নের অভিজ্ঞতা ভাগ করে নেওয়ার গুরুত্ব বোঝেন, এটা জানেন যে তাদের নেতৃত্বের যাত্রায় সমর্থন করা এবং তাদের কণ্ঠস্বরকে জোরদার করা সামাজিক ন্যায়বিচারের প্রচেষ্টাকে সমৃদ্ধ ও শক্তিশালী করে এবং অন্যদেরকে নেতা হওয়ার জন্য অনুপ্রাণিত করে। নেতৃত্ব ভাগ করে নেওয়ার প্রক্রিয়া প্রায়শই আন্তঃপ্রজন্মীয়। আপনার যাত্রার এই পর্বটি আপনাকে যুবনেত্রীদের সাথে এবং তাদের পরিবার, স্কুল, জনগোষ্ঠী এবং দেশের অন্যান্য যুবদের সাথে সংযোগের বৃদ্ধি করতে; অন্যদের অনুপ্রাণিত করার জন্য আপনার জীবনের দক্ষতা, তথ্য এবং আপনার নিজের নেতৃত্বের অভিজ্ঞতা শেয়ার করতে উৎসাহিত করে। কাজের ক্ষেত্র ভাগাভাগি করার মাধ্যমে আপনি যুবনারী ও মেয়েদের সম্মিলিত শক্তিকে শক্তিশালী

করতে পারেন। এর ফলাফল দ্বিমুখী, আপনি, একজন যুবনারী হিসাবে, আরও আত্মবিশ্বাসী এবং একজন দক্ষ নেত্রী হিসেবে সমর্থন পাবেন। একই সময়ে, অগ্রগতিতে বাধা দেওয়া গভীরভাবে প্রোথিত অসমতা এবং ক্ষমতা কাঠামোকে চ্যালেঞ্জ করার জন্য আপনার সক্ষমতাকে ব্যবহার করতে পারবেন। নেতৃত্বের দক্ষতা যা ব্যক্তি পর্যায়ে অনেকটাই রূপান্তরকারী, তা লিঙ্গভিত্তিক ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতা, সবাইকে অন্তর্ভুক্ত না করে সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়া এবং বৈষম্যমূলক মনোভাব মোকাবেলায় আপনার জনগোষ্ঠী এবং দেশকে চ্যালেঞ্জ করতে সমানভাবে শক্তিশালী হয়ে ওঠে।

### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেঙ্গ

রূপান্তরকারী নেতৃত্বের এই বিভাগটি পড়া শেষ করার পরে, কিছু সময় নিন, নিম্নলিখিত বিষয়গুলোকে প্রতিফলিত করার জন্য। এ পর্যন্ত নেতৃত্ব নিয়ে আপনার যাত্রা কী ছিল? আপনার নেতৃত্বের যাত্রায় আপনি আজ যেখানে আছেন সেখানে পৌঁছানোর প্রক্রিয়া সম্পর্কে আপনি আপনার দলকে কী জানাতে চান? এরপরে, অংশগ্রহণকারীদের তাদের নিজস্ব নেতৃত্বের যাত্রা সম্পর্কে কথা বলার জন্য আমন্ত্রণ জানান।

(দ্রষ্টব্য: অধ্যায় ৩ এ কর্মসূচি ২ দেখুন)

অভিজ্ঞতা আমাদের দেখিয়েছে যে একা, কিশোরী ও যুব নারীদের স্বতন্ত্র কণ্ঠস্বর প্রায়শই উপেক্ষা করা হয় অথবা মনে রাখা হয় না, কিন্তু তাদের সম্মিলিত কণ্ঠ সকলকে বধির করে দিতে পারে।

What Young Women Want YWCA 2014

## চিত্র ২: রূপান্তরকারী নেতৃত্ব যাত্রা

নিজেদের  
জানা



আমাদের  
নেতৃত্বকে  
শক্তিশালী করা



আমাদের  
অধিকার  
সম্পর্কে জানা



আমাদের  
নেতৃত্বকে  
ভাগ করে  
নেওয়া

প্রচার এবং  
সম্মিলিত  
কাজ করা



## খ. মানবাধিকার

আসুন মানবাধিকার বিষয়ে কথা বলি। মানবাধিকার কি? কোথা থেকে এর উৎপত্তি? কেন মানবাধিকার জানা জরুরি? কেন জরুরি আপনার সহকর্মী এবং জনগোষ্ঠী এ বিষয়ে জানে কিনা তা নিশ্চিত করা? আপনার কাজের ক্ষেত্রে মানবাধিকার বলতে কি বুঝায়? বিশেষত, নারী, কিশোরী এবং নানা বৈচিত্র্যের যুবনারীদের জন্য মানবাধিকার ভিত্তিক পদ্ধতি বা এপ্রোচ বলতে কি বুঝায়? এসব এবং আরও অনেক কিছু আমরা একসাথে আলোচনা করব এখানে। কিন্তু প্রথমেই আসুন আমরা কিছু মৌলিক বিষয় জানা নিশ্চিত করি।

### মানবাধিকার কী?

মানবাধিকার জাতি, লিঙ্গ, জাতীয়তা, জাতিগত সত্তা, ভাষা, ধর্ম, বা অন্য কোন অবস্থা নির্বিশেষে সকল মানুষের সহজাত অধিকার। মানবাধিকার দাসত্ব ও নির্যাতন থেকে মুক্তি, মতামত ও মতপ্রকাশের স্বাধীনতা, কাজ ও শিক্ষার অধিকার এবং আরো অনেক কিছুকেই অন্তর্ভুক্ত করে। বৈষম্যহীন ভাবে প্রত্যেকেরই এগুলো পাওয়ার অধিকার রয়েছে।<sup>১৭</sup>



#### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেখ

এটা খুবই সম্ভব যে আপনি মানবাধিকার ধারণাটিতে নতুন, ঠিক আপনার অংশগ্রহণকারীদের মতো যখন আপনি একটি নেতৃত্ব দিবেন। একটি দ্রুত অনুশীলন আপনি করতে পারেন আপনার গ্রুপের সাথে যে কোন মানবাধিকার ইস্যুগুলো বিবেচনা করা উচিত। এই অধ্যায়ে প্রবেশের আগে তিন মিনিট সময় নেন মানবাধিকার বিষয় নিয়ে ভাবার জন্য (বা মানবাধিকার লঙ্ঘন)। আপনি দেখতে পাবেন আপনার এলাকায় কী ঘটছে এবং বৈশ্বিক কোন বিষয়গুলো ভাবা উচিত।

মানবাধিকার ৪টি মৌলিক নীতির উপর দাঁড়িয়ে আছে

### ১. সার্বজনীনতা এবং অখণ্ডতা

প্রতিটি মানুষ একই অধিকার নিয়ে জন্মগ্রহণ করে। বিশ্বের সমস্ত মানুষ সর্বত্র এই অধিকারের যোগ্য।

১৭. [www.un.org/en/global-issues/human-rights](http://www.un.org/en/global-issues/human-rights)

উদাহরণস্বরূপ: আপনি যে স্থানেই জন্মগ্রহণ করুন না কেন, গায়ের রঙ যাই হোক না কেন, আপনি যে ধর্ম পালন করেন বা যে লিঙ্গ পরিচয় বা যৌন অভিমুখীতা যাই হোক না কেন, আপনার ক্ষমতা বা ভাষায় যাই হোক না কেন, আপনার অর্জিত শিক্ষার স্তর বা চাকরি যাই হোক না কেন - প্রত্যেকেরই অধিকার রয়েছে, যা দেওয়া বা কেড়ে নেওয়া হয় না। অধিকার লঙ্ঘিত বা অস্বীকৃত হতে পারে, বা এই অধিকারগুলোর অনুশীলন বাধাগ্রস্ত হতে পারে, তবে অধিকারগুলি সর্বদা একই রকম থাকে।

### ২. পারস্পরিক নির্ভরশীলতা

একটি অধিকারের পরিপূর্ণতা সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে নির্ভর করে অন্যান্য অধিকারের পরিপূর্ণতার উপর। প্রত্যেকের জীবনযাত্রার পরিমিত মান নিশ্চিত করার জন্য অন্য কোন অধিকারের সাথে আপোষ করা যাবে না। এর অর্থ হল একটি ছাড়া অন্য অধিকার সম্পূর্ণরূপে উপভোগ করা যায় না।

উদাহরণস্বরূপ: স্বাস্থ্যবিধি এবং স্বাস্থ্যব্যবস্থার সুযোগ পাওয়া একটি মৌলিক মানবাধিকার। তারপরও, অনেক জনগোষ্ঠী এবং দেশে স্যানিটারি প্যাড ব্যবহার সামাজিক প্রথা এবং একপাক্ষিক আচরণের কারণে বাধাগ্রস্ত হয়, বিশেষ করে অল্পবয়সী যুবনারী এবং কিশোরীদের ক্ষেত্রে। এই সামাজিক বৈষম্যের প্রথা নারী, যুবনারী ও কিশোরীদের প্রজনন স্বাস্থ্যের উপর ক্ষতিকর প্রভাব ফেলে। অধিকন্তু, অনেক সমাজে, পিরিয়ড হলে অল্পবয়সী যুবনারী এবং কিশোরীদের স্কুলে যাওয়ার অনুমতি দেওয়া হয় না (অথবা স্কুলে যেতে খুব বিব্রত বোধ করে), যা তাদের শিক্ষার অধিকারকে প্রভাবিত করে।

মানবাধিকারের পরস্পর নির্ভরশীল বৈশিষ্ট্যের জন্য একটি সামগ্রিক পদ্ধতি প্রয়োজন অল্পবয়সী যুবনারী এবং কিশোরীদের শিক্ষার অধিকার পূরণের লক্ষ্যে, তাদের মাসিকের স্বাস্থ্যবিধি অনুশীলনের সুযোগ পাওয়া নিশ্চিত করার জন্য।

### ৩. অবিভাজ্যতা

মানুষের অধিকারগুলিকে অন্য অধিকার থেকে আলাদা বা শ্রেণীবদ্ধ করা যায় না। সকল মানবাধিকারের সমান মর্যাদা রয়েছে। একজন ব্যক্তির বিকাশ, শারীরিক, মানসিক এবং আধ্যাত্মিক চাহিদার সম্ভূষ্টির মাধ্যমে প্রতিটি অধিকার তার মানবিক মর্যাদা উপলব্ধিতে অবদান রাখে।

উদাহরণস্বরূপ: কোভিড-১৯ প্রাদুর্ভাবের পরে, অনেক দেশই প্রতিকার ব্যবস্থা বাস্তবায়ন করেছে কিন্তু সেখানে নারীর চাহিদা

এবং অধিকার বিবেচনা করা হয়নি। উদাহরণস্বরূপ, এই সময় প্রজনন স্বাস্থ্য সরবরাহ এবং সেবা ব্যাহত হয়েছিল। প্রজনন স্বাস্থ্য সেবার এই ব্যাঘাত জনস্বাস্থ্যের উপর দীর্ঘমেয়াদী প্রভাব ফেলেছে, বিশেষ করে নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের উপর। কোভিড-১৯ জরুরী পরিস্থিতিতে সরকারের নেওয়া প্রতিকার এবং প্রতিরোধ কৌশলগুলি নারীদের অধিকারকে বিবেচনা করবে এবং প্রজনন স্বাস্থ্য সেবা এবং সরবরাহের জন্য অব্যাহত আর্থিক সহায়তা নিশ্চিত করবে এমন উদ্যোগ দাবি করে।

## ৪. অসমতা এবং বৈষম্যহীনতা

মর্যাদায় সব মানুষই সমান। বর্ণ, জাতি, জাতিসত্তা, লিঙ্গ, বয়স, ভাষা, যৌন অভিমুখীতা, ধর্ম, রাজনৈতিক দৃষ্টিভঙ্গি, জাতীয়তা, সামাজিক বা ভৌগোলিক অবস্থান, অক্ষমতা বা অন্য কোনো অবস্থা বা অবস্থানের ভিত্তিতে কারও সাথে বৈষম্য করা উচিত নয়।

উদাহরণস্বরূপ: আন্না একজন ১৬ বছর বয়সী ইউক্রেনিয়ান যে যুদ্ধ থেকে পালিয়ে এসেছে। অদिति ভারতের একজন বিশ্ববিদ্যালয়ের ছাত্রী এবং দুই সন্তানের মা। ইনগ্রিড গুয়াতেমালার একজন আদিবাসী সম্প্রদায়ের নেতা। এই ৩ জন যুবনারী বিভিন্ন প্রেক্ষাপট থেকে এসেছেন এবং সারা জীবন বিভিন্ন চ্যালেঞ্জের মুখোমুখি হয়েছেন। যাই হোক, তারা সমান মর্যাদায় জনগ্রহণ করেছেন এবং তাদের শরণার্থী অবস্থা, তাদের শিক্ষার স্তর, সন্তান হওয়া বা না হওয়া, জাতিগত সত্তার ভিন্নতা এসব নির্বিশেষে তারা সম্পূর্ণভাবে মানবাধিকার পাওয়া এবং প্রয়োগ করার অধিকারী।

মানবাধিকার সম্পর্কে আরও কিছু মৌলিক তথ্যের জন্য এই ভিডিওটি দেখতে পারেন:



[What are the universal human rights?](#)  
Benedetta Berti

## মানবাধিকার সম্মুত রাখার দায়িত্ব কার?

ছোট করে বললে: আমাদের সকলেরই দায়িত্ব। কিন্তু যখন আমরা মানবাধিকার নিয়ে কথা বলি, আমরা মূলত এবং সবার আগে আইনি ব্যবস্থার কথা বলি, কিন্তু এটি জীবনের অন্যান্য অনেক দিক যেমন সামাজিক, রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, সাংস্কৃতিক ইত্যাদির সাথে যুক্ত। আসুন এটিকে একটু ভেঙে আলোচনা করা যাক।

আন্তর্জাতিক মানবাধিকার আইনই হচ্ছে প্রধান হাতিয়ার যা মানবাধিকারকে এবং এর সাথে যুক্ত জবাবদিহিতাকে জোরদার করে। এই আইনের ভিত্তি হল জাতিসংঘের সনদ এবং মানবাধিকারের সার্বজনীন ঘোষণা, যা পর্যায়ক্রমে ১৯৪৫ এবং ১৯৪৮ সালে জাতিসংঘ সাধারণ পরিষদ কর্তৃক গৃহীত হয়েছিল, দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের ভয়াবহতার পরে, যে যুদ্ধ আমাদের আজকের পরিচিত জাতিসংঘ প্রতিষ্ঠিত করেছে, এবং “মৌলিক মানবাধিকারের প্রতি বিশ্বাস পুনঃনিশ্চিত করা” এই শ্লোগানকে জাতিসংঘের অন্যতম প্রধান উদ্দেশ্য হিসাবে স্পষ্টভাবে উচ্চারণ করেছে। এরপর থেকে, জাতিসংঘ ধীরে ধীরে নারী, শিশু, প্রতিবন্ধী ব্যক্তি, সংখ্যালঘু এবং অন্যান্য দুর্বল জাতি গোষ্ঠীর জন্য সুনির্দিষ্ট মানদণ্ডগুলি অন্তর্ভুক্ত করে মানবাধিকার আইন আরও বিস্তৃত করেছে, যারা এখন বৈষম্য থেকে রক্ষা পাওয়ার মতো অধিকার পাচ্ছে।<sup>১৮</sup>

আন্তর্জাতিক মানবাধিকার চুক্তি অনুমোদনের মাধ্যমে, একটি দেশের সরকার তাদের চুক্তির বাধ্যবাধকতা এবং কর্তব্য অনুসারে সেই দেশের আইন- বা জাতীয় আইনগুলি (সাধারণত একটি সংবিধান)- সমন্বয় করার জন্য একটি প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে যায়। সংক্ষেপে, সরকার তাদের জাতীয় আইনি ব্যবস্থার মধ্যে এই মানবাধিকার-গুলিকে কার্যকর করার জন্য দায়বদ্ধ থাকে। এছাড়াও, যখন জাতীয় আইন রাষ্ট্রসহ যেকোনো সংখ্যক ব্যক্তির দ্বারা সংঘটিত মানবাধিকার লঙ্ঘন মোকাবেলা করতে ব্যর্থ হয়, তখন আঞ্চলিক এবং আন্তর্জাতিক স্তরে ব্যক্তিগত এবং সম্মিলিত অভিযোগের জন্য ব্যবস্থা রয়েছে। আঞ্চলিক এবং বৈশ্বিক স্তরের ব্যবস্থার মধ্যে রয়েছে বিশেষ ট্রাইব্যুনাল, আঞ্চলিক আদালত এবং ফৌজদারি আদালত (আন্তর্জাতিক অপরাধ আদালত, যেটি গণহত্যা, যুদ্ধাপরাধ, মানবতার বিরুদ্ধে অপরাধ, এবং আত্মসনের জন্য দায়ীদের বিচার করে; এবং আন্তর্জাতিক বিচার আদালত, যা জাতিসংঘের প্রধান বিচার বিভাগীয় শাখা)। এই ব্যবস্থাগুলোর প্রধান নির্দেশনা হল আন্তর্জাতিক মানবাধিকারের মানদণ্ডগুলি স্থানীয় স্তরে মর্যাদার সাথে বাস্তবায়িত এবং প্রয়োগ করা হচ্ছে কিনা তা নিশ্চিত করতে সহায়তা করা।<sup>১৯</sup>

১৮. [www.un.org/en/global-issues/human-rights](http://www.un.org/en/global-issues/human-rights)

১৯. [www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law](http://www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law)



### আরও জানুন

এখানে পশ্চিম পাপুয়াতে ইন্দোনেশিয়া সরকার কর্তৃক [মানবাধিকার লঙ্ঘনের](#) উদাহরণ দেখতে পাবেন। পশ্চিম পাপুয়া বা পাপুয়া ইন্দোনেশিয়ার একটি প্রদেশ। ইন্দোনেশিয়ার আইনে পশ্চিম পাপুয়ার জনগণ সুরক্ষিত নয় এবং তারা তাদের অধিকারের দাবি জানাতে পারেনা, এবং পশ্চিম পাপুয়ান জনগণের মানবাধিকার লঙ্ঘন এবং স্বাধীনতার জন্য তারা আঞ্চলিক এবং আন্তর্জাতিক পর্যায়ে (জাতীয় পর্যায়ের পরিবর্তে) সহযোগিতা কামনা করে।

([www.lowyinstitute.org/publications/west-papua-issues-wont-go-away-melanesia#sec42351](http://www.lowyinstitute.org/publications/west-papua-issues-wont-go-away-melanesia#sec42351))

## মানবাধিকার বিষয়ে জাতিসংঘের কী করতে হবে?

জাতিসংঘ ৬টি মূল অঙ্গসংস্থার সমন্বয়ে গঠিত, যাদের মূল কাজ হচ্ছে মানবাধিকার লঙ্ঘন বিষয়ে তদন্ত ও মনিটরিং করা:

- **সাধারণ পরিষদ:** এটি প্রধান আইন প্রণেতা, নীতি নির্ধারক এবং প্রতিনিধিত্বশীল অঙ্গসংস্থা যা ১৯৩টি সদস্য রাষ্ট্র নিয়ে গঠিত।
- **নিরাপত্তা পরিষদ:** মূলত আন্তর্জাতিক পর্যায়ে শান্তি ও নিরাপত্তা রক্ষা করা এর কাজ, ১৫টি সদস্য রাষ্ট্র দ্বারা পরিচালিত (৫টি স্থায়ী /১০টি অস্থায়ী), প্রত্যেকের একটি করে ভোট রয়েছে।
- **অর্থনৈতিক ও সামাজিক পরিষদ:** অর্থনৈতিক, সামাজিক এবং পরিবেশগত বিষয়ে সমন্বয়, নীতি পুনঃমূল্যায়ন, নীতি নির্ধারনী আলোচনা এবং সুপারিশের জন্য প্রধান সংস্থা, একই সাথে আন্তর্জাতিক ভাবে গৃহীত উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা বাস্তবায়নের কাজও করে থাকে।
- **অছি পরিষদ:** ১৯৯৪ সালে এই পরিষদ নিষ্ক্রিয় করা হয়, তবে সাতটি সদস্য দেশের প্রশাসনের অধীনে ১১টি আস্থা অঞ্চলকে আন্তর্জাতিক পর্যায়ে তত্ত্বাবধান করার লক্ষ্যে প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল এবং একই সাথে এই অঞ্চলগুলোর নিজস্ব প্রশাসন এবং স্বাধীনতার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নেওয়া হয়েছে কিনা তা নিশ্চিত করা।

- **আন্তর্জাতিক আদালত:** এটি জাতিসংঘের প্রধান আইনি সংস্থা, হেগ শহরের পিস প্যালাসে এর অবস্থান; আন্তর্জাতিক আইনের অনুসারে রাষ্ট্রগুলোর উপস্থাপিত আইনি বিরোধ নিষ্পত্তি করাই এর কাজ।
- **জাতিসংঘের সচিবালয়:** সেক্রেটারি-জেনারেল এবং জাতিসংঘের কয়েক হাজার আন্তর্জাতিক কর্মী সদস্য যারা সাধারণ পরিষদ এবং অন্যান্য প্রধান সংস্থাগুলির নির্দেশ অনুসারে জাতিসংঘের দৈনন্দিন কাজ পরিচালনা করে।

### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটরের) লেজ

আপনি যখন একটি প্রশিক্ষণ পরিচালনা করছেন, তখন জাতিসংঘ বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের সচেতনতা কী রকম তা জানতে হবে। কিন্তু প্রথমে, আপনি জাতিসংঘের সাথে কীভাবে জড়িত আছেন, যদি আদৌ জড়িত হয়ে থাকেন? কোন সক্ষমতায়? এ বিষয়ে আপনার মতামত কী? আপনি জাতিসংঘের সিস্টেম সম্পর্কে যে সমালোচনা শুনেছেন সেগুলো কী?



জাতিসংঘের প্রধান সংস্থাগুলি ছাড়াও, এখানে অনেকগুলি কমিশন, তহবিল প্রদানের সুবিধা, বিভাগ এবং সংস্থা রয়েছে।

ইউএন সিস্টেম সম্পর্কে আরও জানতে, জাতিসংঘের বিভিন্ন সংস্থার এই [চার্ট](#) এবং তাদের কার্যাবলী সম্পর্কে দেখুন। (আমরা এই গাইডে কিশোরীদের এবং নারীদেরকে প্রভাবিত করে এমন নির্দিষ্ট মানবাধিকার বিষয় নিয়ে আলোচনা করব, তাই সাথে থাকুন।)

## কারা “অধিকার ধারণকারী”? এবং কারা “দায়িত্ব পালনকারী”?

**দায়িত্ব পালনকারী (Duty bearer)** এমন একটি সত্তা বা ব্যক্তি যার একটি বিশেষ বাধ্যবাধকতা বা দায়িত্ব রয়েছে মানবাধিকারকে মর্যাদা দেওয়ার, প্রচার ও উপলব্ধি করার এবং মানবাধিকার লঙ্ঘন থেকে বিরত থাকার, কারণ সমস্ত মানুষই মানবাধিকারের সার্বজনীন ঘোষণার অধীনে **অধিকার ধারণকারী (rights-holders)**।



একজন অধিকার ধারণকারী এবং একজন দায়িত্ব পালনকারীর মধ্যে সম্পর্ক দ্বিমুখী হতে পারে:

- **ব্যক্তি এবং সমাজের জনগণকে** তাদের অধিকার সম্পর্কে সম্পূর্ণরূপে অবহিত থাকতে হবে, যাতে তারা তাদের জন্য প্রয়োজনীয় এমন সিদ্ধান্তে অংশগ্রহণ করতে পারে।
- **সরকার এবং অন্যান্য দায়িত্ব পালনকারী সংস্থাগুলোকে** তাদের ক্ষমতা, সম্পদ এবং রাজনৈতিক সদিচ্ছা বিকাশে সহায়তা করতে হবে, মানবাধিকারের প্রতি তাদের দেওয়া প্রতিশ্রুতি পূরণের জন্য।

#### আরও জানুন



[Rights Holders and Duty Bearers: International Human Rights System](#)



[UNCRC \[part 2\]: Who is who?](#)

অধিকার-ভিত্তিক পদ্ধতি শুধুমাত্র এর ফলাফল নিয়েই কাজ করে না, বরং এই ফলাফলগুলি **কীভাবে** অর্জন করা যায় তা নিয়েও কাজ করে। এটি স্বীকার করে যে, যেকোনো পরিবর্তনে জনগণ **একই সাথে অংশগ্রহণকারী এবং প্রতিনিধি**, শুধু মাত্র নিষ্ক্রিয় অংশগ্রহণকারী নয়। জনগণের কাছে তথ্য, শিক্ষা, সম্পদ এবং প্রতিষ্ঠানকে জবাবদিহি করার ক্ষমতা আছে কী-না তা নিশ্চিত করা অপরিহার্য। তাদের অংশগ্রহণ মুখ্য, শুধুমাত্র কর্মসূচিতে তাদের অধিকার নিশ্চিত করার জন্য নয়, অগ্রগতি টিকিয়ে রাখার জন্যও।

একটি অধিকার-ভিত্তিক দৃষ্টিভঙ্গি দায়িত্ব পালনকারীদের তাদের দায়িত্ব পালনে বাধ্যবাধকতা পূরণের ক্ষমতা বিকাশ করে এবং অধিকার ধারণকারীদের তাদের অধিকার দাবি করতে উৎসাহিত করে।<sup>২০</sup>

#### সরকারের দায়িত্ব তিনটি স্তরে:

প্রতিটি অধিকার কে সম্মান, রক্ষা এবং পূরণ করা।

১. অধিকারকে **সম্মান** করার অর্থ হল অধিকার ভোগে হস্তক্ষেপ করা থেকে বিরত থাকা।
২. একটি অধিকার **রক্ষা** করার অর্থ হল অধিকার ভোগে অন্য পক্ষগুলির হস্তক্ষেপ করা থেকে প্রতিরোধ করা।
৩. অধিকার **পূরণের** অর্থ হল জনগণকে অধিকার উপভোগে সক্ষম করার জন্য আইন, নীতি, সংস্থা এবং কার্যপ্রণালী স্থাপনের সক্রিয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা, সম্পদের বরাদ্দসহ।

**উদাহরণস্বরূপ:** আসুন প্রতিবন্ধীদের অধিকারের সাথে সম্পর্কিত একটি উদাহরণ দেখি।

২০. [www.unfpa.org/human-rights-based-approach](http://www.unfpa.org/human-rights-based-approach)

- **মর্যাদা দেওয়ার বাধ্যবাধকতা**- রাষ্ট্র পক্ষকে অবশ্যই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার ভোগে হস্তক্ষেপ করা থেকে বিরত থাকতে হবে। উদাহরণস্বরূপ, কোনো প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সম্মতি ছাড়া তার উপর চিকিৎসা গবেষণা চালানো রাষ্ট্রের উচিত নয়, অথবা প্রতিবন্ধীতার জন্য কাউকে স্কুল থেকে বাদ দেওয়াও উচিত নয়।
- **রক্ষা করার বাধ্যবাধকতা** - রাষ্ট্রপক্ষকে অবশ্যই তৃতীয় পক্ষের দ্বারা যেকোনো অধিকার লঙ্ঘন প্রতিরোধ করতে হবে। উদাহরণ স্বরূপ, রাষ্ট্র অবশ্যই বেসরকারী নিয়োগকর্তাদের প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য ন্যায্য এবং অনুকূল কাজের শর্ত প্রদান করতে নির্দেশ দিবেন, আবাসন প্রদানের মাধ্যমে, অর্থাৎ প্রতিবন্ধীসহ সকল কর্মচারীদের চাহিদা পূরণের জন্য কাজের শর্তগুলি অবশ্যই মানসই হতে হবে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে দুর্ব্যবহার করা বা অপব্যবহার থেকে রক্ষা করার জন্য রাষ্ট্রকে অবশ্যই যত্নশীল হতে হবে।
- **অধিকার পূরণ করার বাধ্যবাধকতা** - রাষ্ট্রপক্ষগুলিকে অবশ্যই অধিকারগুলির পূর্ণ বাস্তবায়নের জন্য উপযুক্ত আইনী, প্রশাসনিক, বাজেট, বিচারিক এবং অন্যান্য পদক্ষেপ নিতে হবে (উপরের বাস্তবতা দেখুন)।

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মানবাধিকার রক্ষার জন্য রাষ্ট্র যে ধরনের প্রশাসনিক ও আইন প্রণয়ন ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারে তার কয়েকটি উদাহরণ এখানে দেওয়া হল:

- বৈষম্য দূর করার জন্য আইন প্রণয়ন এবং অন্যান্য ব্যবস্থা গ্রহণ।
- সকল নীতি ও কর্মসূচিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সুরক্ষিত এবং প্রচার করা যাতে তাদের নির্দিষ্ট চাহিদাগুলি পূরণ করা হয় এবং উপেক্ষা করা না হয়।
- সচেতনতা বৃদ্ধি, নীতি ও আইন বাস্তবায়ন এবং রিসোর্সিং সেবার মাধ্যমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার লঙ্ঘন করে এমন কোনো কাজ বন্ধ করা।
- পাবলিক সেক্টর প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকারকে সম্মান করছে কী-না তা নিশ্চিত করা।
- বেসরকারী খাত এবং ব্যক্তি সচেতনতা প্রচার, শিক্ষা এবং দৃশ্যমানতার মাধ্যমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকারকে সম্মান করছে কী-না তা নিশ্চিত করা।
- অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতির মাধ্যমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য অর্জনযোগ্য পণ্য, সেবা এবং প্রযুক্তির গবেষণা ও উন্নয়ন করা এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানকে এই ধরনের গবেষণা করতে উৎসাহিত করা।

- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সহায়ক প্রযুক্তি সম্পর্কে সহজবোধ্য তথ্য প্রদান করা।
- সকল সরকারী সেক্টরের কর্মীদের অধিকার সম্পর্কে প্রশিক্ষণ প্রদান করা এবং অনুরূপ প্রশিক্ষণ প্রদানের জন্য বেসরকারী খাতকে উৎসাহিত করা এবং প্রণোদনা দেওয়া।
- আইন ও নীতিগুলি তৈরি এবং বাস্তবায়নে এবং তাদের সাথে সম্পর্কিত সিদ্ধান্তগ্রহণ প্রক্রিয়ায় প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্ত করা এবং তাদের সাথে পরামর্শ করা।

## মানবাধিকার সম্পর্কে সচেতনতা বাড়ানো কেন কিশোরী এবং যুবনারীদের জন্য গুরুত্বপূর্ণ?

দীর্ঘস্থায়ী পরিবর্তনের জন্য মানবাধিকার বিষয়ে মৌলিক সচেতনতা নিম্নলিখিত অবদান রাখতে সাহায্য করবে:

১. **এটি মানুষকে তাদের অধিকারের দাবি জানাতে সক্ষম করে।** নিজের মানবাধিকার সম্পর্কে জানাও একটি মানবাধিকার!<sup>২১</sup> এই বিষয়ে জানার মাধ্যমে, যুবনারীরা কখন অধিকার লঙ্ঘিত হচ্ছে তা সনাক্ত করতে পারে এবং তা রক্ষার জন্য রুখে দাঁড়াতে পারে।
২. **এটি বৈচিত্র্যের গুরুত্বকে বুঝায়।** যখন জনগণ, বিশেষ করে শিশু, কিশোর-কিশোরী, এবং যুব-যুবনারী (এবং বিশেষ করে যুবনারীরা!) তাদের মানবাধিকার সম্পর্কে জানতে পারে, তখন এটি তাদের ছোটবেলা থেকেই বৈচিত্র্য এবং সমতার ধারণাকে মর্যাদা দিতে উৎসাহিত করে। এটা তাদের শেখায় যে জাতি, লিঙ্গ, সম্পদ, জাতিসত্তা, ভাষা, ধর্ম ইত্যাদি পার্থক্য নির্বিশেষে -- **সকল মানুষের সমান অধিকার।**

### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেগ

আপনার স্থানীয় প্রেক্ষাপটে বৈচিত্র্য বলতে কি বুঝায়? আপনার সমাজের বিভিন্ন জনগোষ্ঠীর সাথে কী রকম আচরণ করা হয়/তাদের মানবাধিকারের উপর প্রভাব কী তার উপর আলোকপাত করুন। একটু সময় নিয়ে আবুন, আপনার সমাজে এর চিত্র কেমন।



২১. "Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups, and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms," Article 6

৩. এটি ইতিহাসকে বোঝার জন্য একটি সহায়ক লেঙ্গ প্রদান করে। অতীতের অন্যায় থেকে শিক্ষা নেওয়া এবং ভবিষ্যত উদ্যোগের পথনির্দেশনার জন্য মানবাধিকার লেঙ্গের মাধ্যমে ইতিহাস বোঝা গুরুত্বপূর্ণ। উপরন্তু, ইতিহাসের মাধ্যমে মানবাধিকার শেখা ইতিহাসের সহজ এবং পক্ষপাতদুষ্ট বর্ণনাকে চ্যালেঞ্জ করে, বিশেষ করে যেগুলি ঔপনিবেশিক ও নিপীড়ক ব্যবস্থা এবং এর রক্ষকের প্রেক্ষাপটকে অগ্রাধিকার দেয়।
৪. এটি মানুষকে মানবাধিকার বিষয়ক সমস্যাগুলির মূল কারণ চিনতে উৎসাহিত করে। সমস্যার মূল কারণগুলো চিহ্নিত করার মাধ্যমে মানুষ পরিবর্তনে অবদান রাখতে আরও ভালোভাবে প্রস্তুত হয়। উদাহরণস্বরূপ, এটি জানাই যথেষ্ট নয় যে লিঙ্গ ভিত্তিক সহিংসতা নারীদের জন্য একটি মানবাধিকার সমস্যা। এটিকে কার্যকরভাবে মোকাবেলা করার জন্য, জনগণকে জানতে হবে যে লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতা বৈষম্যমূলক সাংস্কৃতিক বিশ্বাস এবং মনোভাবের মধ্যে গভীরভাবে প্রোথিত যা বৈষম্য এবং ক্ষমতাহীনতাকে স্থায়ী করে, বিশেষ করে নারী, যুবনারী এবং মেয়েদের ক্ষেত্রে।
৫. এটি সমালোচনামূলক চিন্তাভাবনা এবং বিশ্লেষণাত্মক দক্ষতা বৃদ্ধি করে। মানবাধিকার, শিক্ষা এবং মানবাধিকার সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য সহজভাবে তথ্য প্রদানের বাইরেও মানুষের সমালোচনামূলক চিন্তাভাবনা করা এবং তথ্য বিশ্লেষণ করা প্রয়োজন। অনেক মানবাধিকার ইস্যু জটিল এবং সকল মানবাধিকার ইস্যু অন্যান্য ইস্যুর মধ্যে দিয়ে গেছে (intersect) (নীচে **intersectionality** সংজ্ঞা দেখুন)। মানবাধিকার ইস্যুতে কাজ করার জন্য আমাদের সকলকে চিন্তা করতে হবে, বিশ্বাসযোগ্য/নির্ভরযোগ্য উৎস সনাক্ত করতে হবে, পক্ষপাতকে চ্যালেঞ্জ করতে হবে এবং যুক্তি তৈরি করতে হবে। এটি মানবাধিকার আলোচনাকে আরও ফলপ্রসূ এবং অর্থবহ করে তুলবে।
৬. এটি সহানুভূতি এবং সহহিতিকে উৎসাহিত করে। মানবাধিকার সার্বজনীন তা স্বীকার করা মানবাধিকার বিষয়ক কাজের একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ। যখন মানুষ বুঝতে পারে অন্য কোথাও অধিকার লঙ্ঘন করা হচ্ছে, তখন তারা সহানুভূতিশীল হয়ে উঠে এবং একাত্মতা অনুভব করে, বিশেষ করে বিশ্বের বিভিন্ন অংশে যদি মানুষ একই রকম অধিকার লঙ্ঘনের সম্মুখীন হয়। এভাবেই গড়ে ওঠে আন্দোলন! একজনের অধিকার লঙ্ঘন প্রত্যেকের অধিকার লঙ্ঘন। এই বিশ্বাস মানুষকে একত্রিত করে - এমনকি তারা যদি একে অপরের থেকে খুব আলাদাও হয় - এবং আন্দোলনে উৎসাহিত করে।
৭. এটি মানুষকে মানবাধিকারের মূল্য দিতে উৎসাহিত করে। মানুষ যখন মানবাধিকার সম্পর্কে সচেতন হয় এবং এটি বুঝতে পারে, তখন তারা তাদের শিক্ষাকে মূল্যবোধে রূপ দিতে পারে। তারা বুঝতে পারবে যে মানবাধিকার কতটা গুরুত্বপূর্ণ এবং সেগুলি রক্ষা করা কতো গুরুত্বপূর্ণ। মানবাধিকার সম্পর্কে জানলে, যখন আপনার অধিকার (এবং অন্যদের অধিকার) হুমকির সম্মুখীন হচ্ছে বলে মনে হবে, তখন এর জন্য রুখে দাঁড়ানোর সম্ভাবনা বেশি থাকে।
৮. এটি সামাজিক ন্যায়বিচার কার্যক্রমকে প্রেরণা দেয়। যখন মানুষ শিক্ষিত হবে এবং প্রয়োজনীয় দক্ষতা, জ্ঞান এবং সম্পদ দিয়ে প্রস্তুত হবে, তখন তারা তাদের সমাজের সামাজিক ন্যায়বিচারের জন্য কাজ করবে। এগুলো হচ্ছে সমাজের সবচেয়ে ঝুঁকিতে থাকা জনগণের জন্য সচেতনতা বাড়ানো এবং মৌলিক চাহিদা পূরণকারী সংস্থা প্রতিষ্ঠিত করা বা সমর্থন দেওয়া। সামাজিক ন্যায়বিচার এবং সমতায় বিশ্বাস করা গুরুত্বপূর্ণ প্রথম পদক্ষেপ, এবং মানবাধিকার ও কীভাবে এর পক্ষে কাজ করতে হয় সে সম্পর্কে জানাই হচ্ছে পরিবর্তনকে জানা।
৯. এটি সরকারকে দায়বদ্ধ রাখে। মানবাধিকার শিক্ষা (Human rights education -HRE) শুধুমাত্র সংস্থাগুলিকে দায়বদ্ধ রাখতে লোকেদের উৎসাহিত করে না। এটি তাদের সরকারকে জবাবদিহি করতেও উৎসাহিত করে, কারণ তারা এই প্রধান দায়িত্বপালনকারী। মানবাধিকার বিশেষজ্ঞরা বলছেন যে HRE সরকারের জবাবদিহিতার জন্য গুরুত্বপূর্ণ। জ্ঞান, দক্ষতা এবং আবেগ দিয়ে তৈরি নাগরিকদের ক্ষমতা রয়েছে তাদের সরকারকে বিভিন্ন বিষয়ে চ্যালেঞ্জ করার এবং পরিবর্তনের দাবি জানানোর। এইচআরই সক্রিয় অংশগ্রহণকারীদের সম্পদ এবং বিশ্ব মানবাধিকার সম্প্রদায়ের সাথে সংযোগ স্থাপনে সহায়তা করে।<sup>২২</sup>

**প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেটরের) লেঙ্গ**  
আপনার প্রশিক্ষণের সময়, অংশগ্রহণকারীদের তাদের সমাজে/এলাকায় মানবাধিকার লঙ্ঘিত হয়েছে কিন্তু সরাসরি তাদেরকে আক্রান্ত করেনি এমন ঘটনা সম্পর্কে চিন্তা করতে সহায়তা করতে পারলে ভালো হবে। প্রথমে, নিজের জন্য, এক মুহূর্ত ভাবুন, কোনো স্থানীয় অধিকার লঙ্ঘনের ঘটনা ঘটতে দেখেছেন যা সরাসরি আপনাকে প্রভাবিত করেনি কিন্তু আপনি জানতেন এটা ভুল। আপনার জন্য কি ধরণের চিন্তা আসে দেখুন।



২২. Adapted from: [www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education/](http://www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education/)



নিজের যত্ন নিন

এই বিন্দুর আগ পর্যন্ত অনেক তথ্য শেয়ার করা হয়েছে। আপনার কেমন বোধ হচ্ছে? একটি বিরতি নেওয়া প্রয়োজন? আপনার শরীর টানটান করে প্রসারিত করুন। অল্প পানি খান, হালকা কিছু খান...

## মানবাধিকার ভিত্তিক মনোভাব কী?

### (HUMAN RIGHTS BASED APPROACH -HRBA)

এইচআরবিএ পাঁচটি মূল মানবাধিকার নীতির দ্বারা আবদ্ধ, যা PANEL নামেও পরিচিত: Participation বা অংশগ্রহণ, Accountability বা জবাবদিহিতা, Non-discrimination and Equality বা বৈষম্যহীনতা এবং সমতা, Empowerment বা ক্ষমতায়ন এবং Legality বা আইনী বৈধতা<sup>২৩</sup>

- **অংশগ্রহণ** - অধিকার উপভোগকে প্রভাবিত করতে পারে এমন যে কোনো সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় সকলের সক্রিয় অংশগ্রহণের অধিকার রয়েছে।
- **জবাবদিহিতা**- অধিকার-ধারণকারীদের প্রতি দায়িত্ব পালনে ব্যর্থ হলে দায়িত্ব-পালনকারীরা জবাবদিহি করতে বাধ্য। মানবাধিকার লঙ্ঘিত হলে কার্যকর প্রতিকার ব্যবস্থা থাকা উচিত।
- **বৈষম্যহীনতা এবং সমতা**- সকল ব্যক্তি কোন প্রকার বৈষম্য ছাড়াই তাদের অধিকার পাওয়ার অধিকারী। সব ধরনের বৈষম্য নিষিদ্ধ করা, প্রতিরোধ ও নির্মূল করা উচিত।
- **ক্ষমতায়ন**- প্রত্যেকেরই তাদের অধিকার দাবি করার এবং অনুশীলন করার অধিকার রয়েছে। ব্যক্তি ও জনগোষ্ঠীকে তাদের অধিকার বুঝতে হবে এবং তাদের জীবনের সাথে সম্পর্কিত এমন নীতি প্রণয়নে অংশগ্রহণ করতে হবে।
- **আইনি বৈধতা** - পদ্ধতি এবং মনোভাবকে দেশীয় এবং আন্তর্জাতিক আইনে নির্ধারিত আইনি অধিকারের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ হতে হবে।

## এইচআরবিএ কীভাবে এক্টিভিজমকে সমর্থন করে?

আপনি যখন কোনো কর্মসূচি, প্রচারাভিযান বা যেকোনো ধরনের উদ্যোগের পরিকল্পনা করবেন, তখন এইচআরবিএ -এর সফল উদাহরণগুলো মাথায় রাখা ভালো<sup>২৪</sup>:

- উদ্যোগগুলো স্পষ্টভাবে বলে দিবে মানবাধিকার আদায়ই চূড়ান্ত লক্ষ্য।
- মানুষ (বিশেষ করে বিভিন্ন বৈচিত্র্যের কিশোরী এবং যুবনারী) নিজস্ব উন্নয়নে মূল ভূমিকা পালনকারী হিসাবে স্বীকৃত হবে, শুধু মাত্র পণ্য এবং সেবার নিষ্ক্রিয় গ্রাহক হিসেবে নয়।
- তাৎপর্যপূর্ণ এবং ন্যায্যসঙ্গত অংশগ্রহণ হচ্ছে একই সাথে পদ্ধতি এবং লক্ষ্য।
- কৌশলই ক্ষমতায়ন করেছে, ক্ষমতাহীন নয়।
- ফলাফল এবং প্রক্রিয়া উভয়ই পর্যবেক্ষণ এবং মূল্যায়ন করা হয়।
- উদ্যোগগুলো প্রান্তিক এবং বাদ পড়া জনগোষ্ঠীর উপর আলোকপাত করা।
- প্রক্রিয়াটি কিশোরী এবং নারীদের অগ্রাধিকারকে ভিত্তি করে স্থানীয়ভাবে তৈরি হবে।
- উদ্যোগগুলোর লক্ষ্য বৈষম্য হ্রাস করা এবং যারা পিছনে পড়ে আছে তাদের ক্ষমতায়ন করা।
- মূল সমস্যা/অন্যায়ের তাৎক্ষণিক, অন্তর্নিহিত এবং মূল কারণ চিহ্নিত করার জন্য প্রেক্ষাপট, ইতিহাস এবং পরিস্থিতির সম্পূর্ণ বিশ্লেষণ করা হয়।
- বিশ্লেষণে সকল **স্টেকহোল্ডারকে** অন্তর্ভুক্ত করা হয়, যার মধ্যে প্রধান দায়িত্ব-পালনকারী হিসাবে রাষ্ট্রের ক্ষমতা এবং অন্যান্য অ-রাষ্ট্রীয় ভূমিকা পালনকারীদের ভূমিকা অন্তর্ভুক্ত থাকে।
- উদ্যোগের পরিমাপযোগ্য লক্ষ্য, লক্ষ্যমাত্রা এবং সূচকগুলির প্রণয়নের মানবাধিকারের মানদণ্ডগুলো নির্দেশনা দেয়।
- কৌশলগত অংশীদারিত্ব উন্নত এবং টেকসই হয়।

২৩. Adapted from: [ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights](http://ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights)

২৪. Adapted from: [www.unfpa.org/human-rights-based-approach](http://www.unfpa.org/human-rights-based-approach)

## যুবনারী এবং কিশোরীদের জন্য এই বিষয়গুলো কী অর্থ বহন করে?

জাতিসংঘের প্রতিষ্ঠাকাল থেকে নারীর মানবাধিকার এর মানদণ্ড ব্যবস্থার (Value system) কেন্দ্রে রয়েছে। যদিও জাতিসংঘের শুরু থেকেই নারীর মানবাধিকার রক্ষা প্রচেষ্টার একটি দীর্ঘ ইতিহাস রয়েছে, তবে তার অনেক আগে থেকেই নারী এবং যুবনারীরা সামাজিক ও মানবাধিকার আন্দোলনে নেতৃত্ব দিয়ে আসছে। এছাড়াও, নারী, যুবনারী এবং কিশোরীরা বিশ্বের জনসংখ্যার অর্ধেক প্রতিনিধিত্ব করে এবং তাই, তারা এই বিশ্বের সম্ভাবনারও অর্ধেক। নারী-পুরুষের সমতা একটি মৌলিক মানবাধিকার হওয়ার পাশাপাশি, মানুষের সম্ভাবনা এবং

আপনি জানেন কি ওয়ার্ল্ড ওয়াইডারিউসিএ কাজের কয়েক দশক ধরে শান্তি বিষয়ে ৪০ টিরও বেশি সিদ্ধান্ত পাস করেছে এবং এটি ইউএনএসআরসি ১৩২৫ গ্রহণ ও বাস্তবায়নের জন্য সক্রিয় এ্যাডভোকেসি করেছে? শান্তি ও ন্যায়বিচারের সম্পর্কিত ওয়াইডারিউসিএ-এর এডভোকেসির মূল লক্ষ্যগুলির মধ্যে একটি হল নীতিনির্ধারণ এবং শান্তি প্রক্রিয়াগুলিতে যুবনারী এবং আন্তঃপ্রজন্মীয় নেতাদের অন্তর্ভুক্তি এবং অর্থপূর্ণ অংশগ্রহণ এবং প্রতিনিধিত্ব বৃদ্ধি করা।

টেকসই উন্নয়ন সহ শান্তিপূর্ণ সমাজ অর্জনের জন্য অপরিহার্য। নারী-পুরুষের অধিকার ও সুযোগের পূর্ণ সমতা অর্জনে এখনও অনেক পথ পাড়ি দিতে হবে। লিঙ্গ সহিংসতার সকল ধরনের প্রতিক্রিয়া দেখানো এবং নারী, যুবনারী, কিশোরী এবং পুরুষ, যুবক ও কিশোর সকলের জন্য মানসম্পন্ন শিক্ষা ও স্বাস্থ্য, অর্থনৈতিক সম্পদ এবং রাজনৈতিক জীবনে অংশগ্রহণের সমান প্রবেশাধিকার নিশ্চিত করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।<sup>২৫</sup>

আইনি পদক্ষেপ নেওয়ার বাইরে, একত্রিত হয়ে এবং অন্যায়ের বিরুদ্ধে মানবাধিকার ভিত্তিক লেঙ্গ প্রয়োগ করে কথোপকথন শুরু করা, পরিবর্তনের জন্য দায়িত্ব থাকা ব্যক্তিদের উপর চাপ প্রয়োগ করা এবং সমমনা জনগোষ্ঠীকে সংযুক্ত করা একটি শক্তিশালী উপায়। সময়ের সাথে সাথে, পরিবর্তন ঘটতে পারে,

এবং আন্তর্জাতিক মানবাধিকার চুক্তিই সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ বিষয় নয়। সিডও (CEDAW) -এর লক্ষ্য নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য দূর করা এবং বিশ্বব্যাপী নারী ও পুরুষের মধ্যে সমান অধিকার প্রতিষ্ঠিত করা। নারীর অধিকারের আন্তর্জাতিক বিল হিসাবে কনভেনশনটি ১৯৭৯ সালের ডিসেম্বরে জাতিসংঘের সাধারণ পরিষদ কর্তৃক গৃহীত হয়েছিল। বিশটি রাষ্ট্রের অনুমোদনের পর ১৯৮১ সালের সেপ্টেম্বরে কনভেনশনটি একটি আন্তর্জাতিক চুক্তি হিসেবে কার্যকর হয়। জাতিসংঘের ১৯৩টি সদস্য রাষ্ট্রের মধ্যে, ১৮৯টি রাষ্ট্র সিডও অনুমোদন করার মাধ্যমে (মার্কিন যুক্তরাষ্ট্র, ইরান, পালাউ, সোমালিয়া, সুদান এবং টোঙ্গা ব্যতিক্রম) কনভেনশনটিকে সবচেয়ে বেশি অনুমোদিত মানবাধিকার চুক্তির একটিতে পরিণত হয়েছে।<sup>২৬</sup>

সিডও'র নীতি এবং নির্দেশনা বিষয়ক ভিডিও সিরিজ দেখুন এখানে



[CEDAW Quick & Concise: Explaining the Principle of Non Discrimination](#)



[CEDAW Quick & Concise: The principle of state obligation](#)



[CEDAW Quick & Concise: The principle of substantive equality](#)

নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ (CEDAW) সংক্রান্ত কমিটি হল স্বাধীন বিশেষজ্ঞদের সংগঠন যা সিডও বাস্তবায়নের পর্যবেক্ষণ করে থাকে। সিডও কমিটিতে সারা বিশ্ব থেকে নারী অধিকার বিষয়ক ২৩ জন বিশেষজ্ঞ রয়েছেন। কমিটির কাজ সম্পর্কে আরও জানতে [এখানে](#) ক্লিক করুন।

সিডও অনুমোদন করেছে এমন ১৮৯টি রাজ্যের প্রত্যেককে অবশ্যই কনভেনশনে বর্ণিত অধিকারগুলির সাথে সম্পর্কিত ব্যবস্থা গ্রহণ করা এবং নারীর অধিকার বজায় রাখার ক্ষেত্রে রাষ্ট্রের অগ্রগতি সম্পর্কে রিপোর্ট করতে হবে। রাষ্ট্রগুলির নীতমালার অগ্রগতি, পদক্ষেপ নেওয়া এবং রিপোর্ট করার সময়সীমা রয়েছে। কমিটি প্রতিটি রিপোর্ট পরীক্ষা করে এবং

২৫. [www.un.org/en/global-issues/gender-equality](http://www.un.org/en/global-issues/gender-equality)

২৬. [rutgers.international/resources/cedaw-advocacy/](http://rutgers.international/resources/cedaw-advocacy/)

রাষ্ট্রপক্ষের কাছে তার গুরুত্বপূর্ণ ইস্যু ও সুপারিশগুলিকে “সমাপ্ত পর্যবেক্ষণ” Concluding observation আকারে তুলে ধরে।

**বেসরকারী সংস্থাগুলি (এনজিও) এবং সুশীল সমাজ সংস্থাগুলি (সিএসও)** এই প্রক্রিয়াতে মুখ্য ভূমিকা পালন করে, কারণ তারা প্রায়শই সরকারকে তাদের প্রতিশ্রুতিগুলির জন্য দায়ী করে এবং রাষ্ট্র যে মানবাধিকার লঙ্ঘন করছে তা মনে করিয়ে দেয়। **ইন্টারন্যাশনাল উইমেনস রাইটস অ্যাকশন ওয়াচ (IWRAP)** হল সিডও-এর একটি নেতৃত্বান্বিত সংস্থা, যেটি বিশ্বজুড়ে যে সকল এনজিও নারীর মানবাধিকারের জন্য জবাবদিহিতা খুঁজে তাদের সহায়তা প্রদান করে। উপরন্তু, Rutgers এবং ARROW একটি টুলকিট অফার করে (নীচে দেখুন) যা আপনার সরকার কি প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হয়েছিল এবং নারীদের মানবাধিকার সংক্রান্ত গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলি সম্পর্কে তাদের প্রতিবেদন তারা কীভাবে করছে তা কীভাবে খুঁজে বের করতে হবে সে বিষয়ে।



### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটরের) লেন্স

সিডও-এর অধীনে আপনার সরকারের বাধ্যবাধকতাগুলি কীভাবে নির্ধারণ করবেন এবং তারা তাতেও প্রতিশ্রুতি পূরণ করছে কিনা তা দেখতে Rutgers/ARROW টুলকিট এবং ভিডিওটি দেখুন। এই তথ্য কী সহজে পাওয়া যায়? সরকার কি করছে তা খুঁজে বের করার চেষ্টা করার সময় আপনি কি কোন চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হয়েছেন? এই কর্মশালা বা প্রশিক্ষণে এই অনুশীলন করার আগে আপনার সহকর্মীরা যে দেশ থেকে এসেছে সেই দেশ বিষয়ে কি আপনি কিছু খুঁজে দেখেছেন?

## নারীর মানবাধিকার রক্ষাকারীদের সুরক্ষা দেওয়া

যে কেউ, তাদের পেশা বা চাকরি নির্বিশেষে, একজন মানবাধিকার রক্ষাকারী হতে পারেন; তারা কী করছে অথবা কিসের স্বপক্ষে দাঁড়াচ্ছে প্রাথমিকভাবে তা দিয়েই তাদের চিহ্নিত করা যাবে, তাদের চাকরি বা পদবী দিয়ে নয়। কিছু মানবাধিকার রক্ষাকারী পেশাদার মানবাধিকার কর্মী, মানবাধিকার মামলায় কাজ করা আইনজীবী, সাংবাদিক বা মিডিয়া কর্মী, ট্রেড ইউনিয়ন বা উন্নয়ন কর্মী। যাই হোক, বেশিরভাগ মানবাধিকার রক্ষক মানবাধিকারের পক্ষে করার জন্য কোনো বেতন বা রাজস্ব পান না। কেউ কেউ মানবাধিকার বিষয়ে আন্তর্জাতিক সম্প্রদায়ের সাথে যুক্ত হওয়ার জন্য কাজ করেন, জাতিসংঘ বা আঞ্চলিক সংস্থা যেমন আফ্রিকান ইউনিয়ন বা ইউরোপের কাউন্সিল অথবা রাজ্যের রাজধানীতে এগ্যডভোকেসি করার জন্য কাজ করে।<sup>২৭</sup>

### আরও জানুন

২০০০ সালে, নিরাপত্তা পরিষদ কর্তৃক নারী, শান্তি ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত রেজ্যুলেশন ১৩২৫ গৃহীত হয়, যা নারীদের অংশগ্রহণবৃদ্ধি এবং জাতিসংঘের শান্তি ও নিরাপত্তা প্রচেষ্টায় জেডার পরিপ্রেক্ষিতে অন্তর্ভুক্তির আহ্বান জানায়। (সিদ্ধান্তগ্রহণ এবং শান্তি প্রক্রিয়ায় নারীদের অংশগ্রহণ, প্রশিক্ষণ ও শান্তিরক্ষায় জেডার পরিপ্রেক্ষিতে এবং জাতিসংঘের রিপোর্টিং সিস্টেমের মূলধারায় জেডার অন্তর্ভুক্তকরণ)। এরপরে থেকে জাতিসংঘের নিরাপত্তা পরিষদ নারী, শান্তি ও নিরাপত্তা বিষয়ে বেশ কিছু প্রস্তাব গ্রহণ করেছে। ২০০৮ সালে ঐতিহাসিক রেজ্যুলেশন ১৮২০ (২০০৮) গৃহীত হয়, যা প্রথম সংঘাতের পরিস্থিতিতে যৌনসহিংসতা মোকাবেলার উদ্দেশ্যে গঠিত। পরবর্তী ফলো-আপ রেজ্যুলেশন, ১৮৮৮ (২০০৯), ১৮৮৯ (২০০৯), ১৯৬০ (২০১০), দ্বন্দ্ব-সম্পর্কিত যৌনসহিংসতা প্রতিরোধ এবং প্রতিক্রিয়ার উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করেছে, এবং এই লক্ষ্যে জাতিসংঘের প্রাতিষ্ঠানিক স্থাপত্য নির্মিত হয়েছে, যার মধ্যে রয়েছে দ্বন্দ্ব সংঘাতে যৌন সহিংসতার উপর বিশেষ প্রতিনিধি নিয়োগ দেওয়া এবং দ্বন্দ্ব সংঘাতে আইনের শাসন এবং যৌন সহিংসতার বিষয়ে বিশেষজ্ঞদের দল গঠন করা। আপনি জানেন কি রেজ্যুলেশন ১৩২৫ গৃহীত হওয়ার পিছনে ওয়ার্ল্ড ওয়াইডারিউসিএ একটি বড় ভূমিকা রয়েছে?

[www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights-and-gender](http://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights-and-gender)

নারী মানবাধিকার রক্ষাকারী (Women human rights defenders -WHRDs) হল সকল নারী, যুবনারী এবং কিশোরীরা যারা বিভিন্ন মানবাধিকার ইস্যুতে কাজ করছে (যারা নিজেকে “নারী/যুবনারী রক্ষাকারী” বা “কিশোরী রক্ষাকারী” হিসেবে পরিচয় দেয়) এবং সকল লিঙ্গের লোক যারা নারীর অধিকার এবং নারী-পুরুষের সমতার সাথে সম্পর্কিত সকল অধিকার নিয়ে কাজ করে। কারণ WHRD-এর কাজকে স্থিতাবস্থার জন্য হুমকি হিসেবে দেখা হয়, তারা যা অর্জনের চেষ্টা করছে-উদাহরণস্বরূপ, নারীর অধিকার বা নারী-পুরুষের সমতার সাথে সম্পর্কিত অন্যান্য অধিকারের ধারণা- এগুলো তাদের আক্রমণের লক্ষ্যবস্তুতে

২৭. [humanrightshouse.org/we-stand-for/human-rights-defenders](http://humanrightshouse.org/we-stand-for/human-rights-defenders)

পরিণত করে, ব্যক্তিগত এবং সমষ্টিগতভাবে WHRD-এর কাজ অনুশীলন করা থেকে নিরুৎসাহিত করার চেষ্টা করে।<sup>২৮</sup> যে দেশগুলিতে সংঘাত, সামাজিক বা রাজনৈতিক অস্থিরতা চলছে বা দীর্ঘস্থায়ী সংকট রয়েছে<sup>২৯</sup>, সেই সংঘাত কয়েক দশক ধরে বিদ্যমান বা সাম্প্রতিক সময়ে বিশ্ব রাজনীতির পট পরিবর্তনের কারণে হোক বা না হোক -সেই দেশগুলোতে WHRD-এর জন্য এটি বিশেষ ভাবে সত্য।

সকল মানবাধিকার রক্ষকদের জন্য একটি সক্ষম পরিবেশ নিশ্চিত করা এবং তাদের হুমকি ও আক্রমণ থেকে রক্ষা করা রাষ্ট্রের প্রাথমিক দায়িত্ব। আন্তর্জাতিক সম্প্রদায়ের পাশাপাশি জাতীয় পর্যায়ের জাতিসংঘ সংস্থারও তাদের সমর্থন করা, তাৎপর্যপূর্ণভাবে তাদের সাথে যুক্ত হওয়া এবং সুরক্ষা দেওয়ারও দায়িত্ব রয়েছে। নারীর মানবাধিকার রক্ষকদের বিরুদ্ধে ভয়-ভীতি, হুমকি, সহিংসতা এবং অন্যান্য নির্যাতনের দ্রুত তদন্ত করা উচিত। বাস্তবে, যাই হোক, নারী মানবাধিকার রক্ষকদের প্রায়শই কার্যকর, অন্তর্ভুক্তিমূলক এবং জেডার সংবেদনশীল সুরক্ষা ব্যবস্থার বাইরে থাকে।

মানবাধিকার রক্ষাকারীদের বিষয়ে ঘোষণা পত্র ([The Declaration on Human Rights Defenders](#))<sup>৩০</sup> হচ্ছে WHRD-এর গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকাকে স্বীকৃতি দেওয়ার দিকে এক ধাপ এগিয়ে যাওয়া এবং সকল মানবাধিকার ঘোষণার প্রাসঙ্গিক অধিকার এবং রাষ্ট্রগুলির বাধ্যবাধকতার রূপরেখা। জাতিসংঘের সাধারণ পরিষদে নারী মানবাধিকার রক্ষাকারীদের সুরক্ষার জন্য এই যুগান্তকারী প্রস্তাবটি গৃহীত হয়।<sup>৩১</sup>

মানবাধিকারের কাজে আপনাকে নিরাপদ, সুস্থ এবং বিবেকবান থাকতে সাহায্য করার জন্য এখানে কিছু পাঠোপকরণ উল্লেখ করা হলো:

- [Staying Resilient While Trying to Save the World](#) (Volume 2): A Well-Being Workbook for Youth Activists (Amnesty International)
- [Gendering Documentation: A guide for and about Women Human Rights Defenders](#) (Women Human Rights Defenders International Coalition)
- [Our Right To Safety: Women Human Rights Defenders' Holistic Approach to Protection](#) (Women Human Rights Defenders International Coalition)
- [Claiming Rights, Claiming Justice: A Guidebook on Women Human Rights Defenders](#) (Women Human Rights Defenders International Coalition)
- [Enhancing the Protection of Women Human Rights Defenders and Journalists: Survivors' perspectives](#) (webcast event, 12 APRIL 2022)
- [Our Rights, Our Safety: Resources for Women Human Rights Defenders](#) (International Land Coalition)
- [Women Human Rights Defenders confronting extractive industries](#) (AWID)

২৮. [www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders](http://www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders)

২৯. [www.humanitariancoalition.ca/protracted-crisis#:~:text=Protracted%20crises%20refer%20to%20situations.and%20breakdown%20of%20their%20livelihoods](http://www.humanitariancoalition.ca/protracted-crisis#:~:text=Protracted%20crises%20refer%20to%20situations.and%20breakdown%20of%20their%20livelihoods)

৩০. Additional languages available here: [undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F68%2F181&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False](http://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F68%2F181&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False)

৩১. [www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders](http://www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders)

## গ. নারীবাদী মূল্যবোধ + নীতি

একজন রূপান্তরকারী নেতা সত্যিকার অর্থেই বোঝেন যে ভাল নেতৃত্বের অর্থ হল অন্যদের নেতৃত্ব দেওয়াকে সমর্থন করা এবং তাকে নেতৃত্ব দেওয়ার জন্য সক্ষম করে তোলা এবং সকলকে নিয়ে ক্ষমতায়ন করা, ক্ষমতা ব্যবহার করা নয়। এই গাইডের অন্যান্য অধ্যায়ে আপনি অনেক নারীবাদী মূল্যবোধ এবং নীতি দেখতে পাবেন। কিন্তু এই মূল্যবোধ এবং নীতিগুলির মূল মৌলিক ধারণাগুলি কী তা বোঝার জন্য এই বিভাগটি মুখ্য।

### সাম্যতা + সমতা

জীবনের সকল ক্ষেত্রে ক্ষমতা যে ভূমিকা পালন করে রূপান্তরকারী নেতৃত্ব তা চিহ্নিত করে। নেতা হিসাবে আপনি যে যাত্রায় আছেন, যে ক্ষমতা ধরে রেখেছেন (বা ধরে রাখতে হবে) এবং কীভাবে তা সবার সাথে ভাগ করা যায় তা বিবেচনা করা খুব গুরুত্বপূর্ণ। নেতৃত্বে যখন সাম্যতা-বৃদ্ধির পদ্ধতি বা মনোভাব থাকে, তখন নেতৃত্ব সামষ্টিক পরিবর্তনের জন্য প্রয়োজনীয় গতিবেগ তৈরি করতে সক্ষম হয়।

ক্ষমতার নানা পথ। উদাহরণস্বরূপ, প্রশিক্ষণের জন্য আপনার কক্ষটি কীভাবে সেট আপ করা হয়েছে: আপনার কক্ষটি কি এভাবে সাজানো হয়েছে যাতে কক্ষের সামনের দিকে শুধু একটি স্পিকার থাকে বাকিদের উদ্দেশ্যে কথা বলার জন্য? সবার সাথে সমান ভাগ করার জন্য একটি বৃত্ত তৈরি করা হয়েছে কি? রুমে হুইলচেয়ার প্রবেশের জন্য একটি র‍্যাম্প আছে কি? ক্ষমতা বলয় পরিবর্তন করতে আপনি কী করতে পারেন সে সম্পর্কে সচেতন হওয়া গুরুত্বপূর্ণ। দক্ষতা গঠন বিষয়ক অধ্যায়ে এবং ফ্যাসিলিটেরস টুলবক্স এটিকে প্রশ্ন ও চ্যালেঞ্জ করার উপায় বলা হয়েছে।



### প্রশিক্ষণ সহায়কের (ফ্যাসিলিটরের) লেখ

যুবনারীদের রূপান্তরকারী নেতৃত্বের জন্য ইন্টারসেকশনালিটির গুরুত্ব সম্পর্কে কথা বলার আগে, অংশগ্রহণকারীদের চোখ বন্ধ করতে বলুন এবং বলুন কল্পনা করতে যে তারা আয়নায় নিজেদের কী দেখছেন। তারা কী দেখছেন (লিঙ্গ, বর্ণ, ভাষা, জাতি, বয়স, অক্ষমতা ইত্যাদি)? আমাদের বাস্তবতার কোন অংশ, সত্তা, আমাদের উপর আধিপত্য বিস্তার করে? কীভাবে আমাদের সহজাত বৈচিত্র্য আমাদের বিশ্বেদিকে তাকানোর উপায়কে বদলে দিচ্ছে?

“আমাদের অবশ্যই নারীবাদী মনোভাব নিয়ে লড়াই করতে হবে। নারীবাদ অন্যান্য ক্ষমতার অসমতা, ঐতিহাসিক এবং ঔপনিবেশিক শক্তি যার কারণে পুরুষদের এই নিপীড়ন চক্র তৈরি হয় তা বিবেচনা করে। বর্ণবিদ্বেষ বিরোধী এবং বর্ণবাদের শিকার মহিলাদের প্রয়োজনীয়তাকে অন্তর্ভুক্ত করে এমন স্বপক্ষের ব্যবস্থা তৈরি করা না গেলে, লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতার বিরুদ্ধে লড়াই অসম্পূর্ণ থেকে যাবে।”

রাকেল বেনেট, ব্রাজিল

## ইন্টারসেকশনাল

### (আন্তঃবিভাগীয়) + আন্তঃপ্রজনীয়

শব্দটি মূলত কিম্বার্লি ক্রেনশো ১৯৮৯ সালে উদ্ভূত করেন। ইন্টারসেকশনালিটি একটি নীতি এবং টুল। আমাদের বিভক্ত পরিচয় নিপীড়ন এবং সুবিধার বিশেষ অভিজ্ঞতায় যে ভূমিকা রাখে তা বুঝতে এবং প্রতিক্রিয়া জানাতে এটি সাহায্য করে।<sup>৩২</sup> এর অর্থ হল আমাদের আন্তঃসংযুক্ত পরিচয় নতুন ও পরস্পর নির্ভরশীল ক্ষমতা সম্পর্ক, বৈষম্য, (অ) সুবিধা, বা বিশেষ অধিকার তৈরি করতে পারে।<sup>৩৩</sup>



[Intersectionality 101](#)

নেতৃত্বকে অব-উপনিবেশিত করা এবং ক্ষমতার কাঠামোকে রূপান্তরিত করার জন্য ইন্টারসেকশনালিটি জরুরি। যখন আমরা একটি নীতি হিসাবে ইন্টারসেকশনালিটিকে গ্রহণ করি, তখন মূলত বৈচিত্র্যকেই গ্রহণ করা হয় এবং যুবনারীদের পরিচয়ের সমস্ত দিক স্বীকার করে নিয়ে সহযোগিতা করার ভিত্তি তৈরি করা হয়। যুবনারীদের বিভিন্ন চলমান বাস্তবতা বোঝা তাদেরকে ক্ষতি (নিপীড়ন) থেকে এবং এক নারী দল থেকে অন্যদের বহিষ্কার এড়াতে সাহায্য করে। পরামর্শ, আলোচনা, ইতিবাচক বিতর্ক এবং নারীবাদী ও মানবাধিকার নীতি অনুশীলনের মাধ্যমে রূপান্তরকারী নেতৃত্বের বিকাশের জন্য নিরাপদ স্থান তৈরিতে বৈচিত্র্য এবং অন্তর্ভুক্তি কীভাবে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে তা বুঝতে সাহায্য করে।

৩২. UNPRPD and UN Women (2022). INTERSECTIONALITY RESOURCE GUIDE AND TOOLKIT An Intersectional Approach to Leave No One Behind. Available at [www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf)

৩৩. World YWCA Glossary and Definitions [www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.World-YWCA-Movement-Glossary-and-Definitions-1-3.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.World-YWCA-Movement-Glossary-and-Definitions-1-3.pdf)

### চিত্র ৩: অন্তঃবিভাগীয় (ইন্টারসেকটিং) পরিচয়



Source: World YWCA & Feminism India

একজন রূপান্তরকারী নেতা হওয়ার জন্য আপনার যাত্রায় একটি ইন্টারসেকশনাল লেন্স অন্তর্ভুক্ত করা প্রয়োজন:<sup>৩৪</sup>

- **আত্ম-প্রতিফলন:** আপনার নিজের এবং আপনার সংস্থার অবচেতন পক্ষপাত, বিশ্বাস, বিচার এবং অনুশীলনের বিষয়গুলি যাচাই করুন এবং কীভাবে এগুলি অন্য যুবনারীদের সাথে আপনার কাজ করাকে এবং জড়িত হওয়াকে প্রভাবিত করতে পারে।
- **মর্যাদা, পছন্দ এবং স্বায়ত্তশাসন:** সকল যুবনারীদের মর্যাদা, পছন্দ এবং স্বায়ত্তশাসনকে সম্মান করুন এবং বজায় রাখুন।
- **প্রবেশযোগ্যতা এবং সর্বজনীন পরিকল্পনা (universal design):** প্রবেশযোগ্যতা এবং ন্যায্য উপযোজন (reasonable accommodation) নিশ্চিত করে একটি সর্বজনীন পরিকল্পনা পদ্ধতি গ্রহণ করুন।
- **বৈচিত্র্যপূর্ণ জ্ঞান:** বিভিন্ন ধরণের জ্ঞানের অধিকারী ব্যক্তিদের অগ্রাধিকার দিন এবং তাদের কাছ থেকে শিখুন যারা সাধারণত 'বিশেষজ্ঞ' ভূমিকা থেকে বাদ পড়েন। ক্ষমতা এবং জ্ঞান বৃদ্ধি এবং পরিকল্পনা মধ্যে একটি সম্পর্ক আছে।
- **ইন্টারসেক্টিং পরিচয়:** সময় এবং স্থান অনুযায়ী ভিন্ন ভিন্ন সামাজিক প্রভাব তৈরি করতে বৈচিত্র্যপূর্ণ পরিচয় কীভাবে পরস্পরের উপর কাজ করে তা বিবেচনা করুন।

- **সম্বন্ধযুক্ত ক্ষমতা:** আপনার নিজের সহ যেকোনো সম্বন্ধযুক্ত ক্ষমতা সম্পর্কে সচেতন হউন এবং চ্যালেঞ্জ করুন। মানুষ এক প্রেক্ষাপটে/সময়ে ক্ষমতা এবং অন্য ক্ষেত্রে নিপীড়ন অনুভব করতে পারে।
- **সময় এবং স্থান:** সময় এবং স্থানের প্রভাব চিহ্নিত করুন। কিছুই স্থির নয়, বিশেষ সুবিধা এবং অসুবিধা আমাদের সামাজিক অবস্থান এবং এলাকার ভিত্তিতে পরিবর্তনযোগ্য।
- **রূপান্তরমূলক এবং অধিকার-ভিত্তিক:** মানবাধিকারের প্রচার করুন এবং যে উপায়ে সামাজিক কাঠামো রূপান্তরিত করা যায়, সম্পদ এবং সম্পর্কের উৎপাদন ও বন্টন করা হয় তা পরিবর্তন করে বৈষম্য মোকাবেলা করুন।

#### প্রশিক্ষণ সহায়কের (ফ্যাসিলিটেরের) লেন্স

এই পর্বটি পর্যালোচনা করার পরে, আপনার ইন্টারসেক্টিং পরিচয়গুলি ভেবে দেখার জন্য একটু সময় নিন এবং এই পর্বের শুরুতে আপনি যে আলোচনা শুরু করেছিলেন তা চালিয়ে যান। আপনি কীভাবে বিশেষ সুবিধা এবং নিপীড়ন উভয়ই অনুভব করেন? এই অভিজ্ঞতাগুলি কীভাবে আপনার শেখার এবং আপনার নেতৃত্বের কাছে যাওয়ার উপায়কে ঠিক করে দেয়? অংশগ্রহণকারীদের এক মুহূর্ত নিজেকে বিশ্লেষণ করা বা আত্ম-প্রতিফলনের জন্য উৎসাহিত করুন এবং সেই বিষয়ে কথা বলার জন্য একটি নিরাপদ জায়গার সুযোগ দিন (দ্রষ্টব্য: বিভাগ ৩ এ কার্যকলাপ ১ দেখুন)



৩৪. UNPRPD and UN Women (2022). Op. cit., p. 13-14.

ইন্টারসেকশনাল বিষয়টি যতোটা গুরুত্বপূর্ণ হবে, ততই সত্যিকারের নেতৃত্ব তা বুঝতে পারবে আন্তঃপ্রজন্মগত পার্থক্য এবং মিলগুলি সমাজে কাজ করার ক্ষেত্রে কী ভূমিকা পালন করতে পারে। কোনো জনগোষ্ঠীর সাথে আপনার কাজের ক্ষেত্রে, বিভিন্ন প্রজন্মের মানুষের মধ্যে তাৎপর্যপূর্ণ যোগাযোগ থাকা গুরুত্বপূর্ণ, যেমন সামাজিক পরিবর্তন অর্জনের জন্য আরও সম্মিলিতভাবে কাজের পদ্ধতি থাকা। বিভিন্ন প্রজন্ম সম্পর্কে বুঝে শুনে সচেতন হওয়া আমাদের অংশীদারিত্ব এবং সহযোগিতার সুযোগ চিনতে সাহায্য করে।

বয়সবাদ/বয়স বৈষম্য (Ageism) কার্যকর সহযোগিতার জন্য একটি বড় বাধা তৈরি করতে পারে। এটি এক ধরনের বৈষম্যের উদাহরণ যা আপনাকে বাঁধা দিবে একজন কার জন্য কাজ করছে তা না দেখে একটি দৃষ্টিভঙ্গি থেকে দেখতে। মানুষেরা আলোচনার সময় অনেক ইন্টারসেক্টিং বাস্তবতা নিয়ে কথা বলে, বয়স তাদের মধ্যে একটি। এই বৈষম্য দুই তরফ থেকেই বাদ হতে পারে এবং বয়স ভিত্তিক দল গঠন সম্পর্কে নেতিবাচক ধারণা অন্তর্ভুক্ত করা উচিত।

আপনি যে আন্তঃপ্রজন্মীয় বিষয়কে গুরুত্ব দিচ্ছেন তা নিশ্চিত করতে আপনি যা করতে পারেন তা এখানে দেওয়া হল:

- বিভিন্ন বয়সের মানুষের প্রতি কৌতূহলী, খোলা, সদয় এবং শ্রদ্ধাশীল হওয়া।
- একটি সহযোগিতামূলক মনোভাব থেকে চিন্তা করা - বিভিন্ন বয়সের মানুষের সাথে জ্ঞান, দক্ষতা, সম্পদ বিনিময় করা।
- সব বয়সের মানুষকে পরামর্শ প্রদানের সুযোগ দেওয়া।
- বিভিন্ন পরিস্থিতি এবং রুটিন অন্তর্ভুক্ত করে এমন কার্যক্রম রাখা।
- বিভিন্ন কাজের শৈলী, প্রযুক্তি প্রবেশযোগ্যতা ও উদঘাটন এবং সামাজিক নানা বিষয়ের প্রতি মনোভাব এবং বিভিন্ন প্রজন্মের উপর তাদের প্রভাব বোঝার জন্য প্রস্তুত থাকা।

## বৈচিত্র্য + অন্তর্ভুক্তি

ইন্টারসেকশনাল এবং আন্তঃপ্রজন্মীয় দলের সাথে কাজ করার সময় আপনাকে বিভিন্ন লোকের সাথে যোগাযোগ করতে হবে। আমাদের প্রত্যেকে আলাদা। সম্ভবত চেহারা, ধর্মীয় বা আধ্যাত্মিক বিশ্বাস, আমাদের বয়স বা এমনকি আমরা কোথা থেকে এসেছি তার কারণে। সকল মানুষ আলাদা তা বোঝা এবং স্বীকার করা, এবং এই ভিন্ন দৃষ্টিকোণ থেকে সম্মান করা এবং শেখা নীচের বিষয়গুলোর জন্য গুরুত্বপূর্ণ:

- গুরুত্বপূর্ণ সম্পর্ক এবং জোট গড়ে তোলা
- একটি জনগোষ্ঠীর সাথে একাত্মবোধ তৈরি করা
- প্রশিক্ষণে গভীর বিশ্লেষণী দৃষ্টি যুক্ত করা এবং জনগোষ্ঠীকে এর সাথে জড়িত করা।

সকলকে অন্তর্ভুক্ত করার মানসিকতা থাকা নেতাদের জন্য গুরুত্বপূর্ণ এবং আরও গুরুত্বপূর্ণ সক্রিয়ভাবে অন্তর্ভুক্তি নিশ্চিত করার সময় প্রতিটি ব্যক্তি তাদের ভূমিকা এবং দায়িত্ব জানে কিনা তা জানা। অন্তর্ভুক্তি প্রদর্শন এবং প্রচারের জন্য ভাষা একটি শক্তিশালী হাতিয়ার। আগের বিভাগগুলিতে আপনি যে ইন্টারসেকশনালিটির বাস্তবতাগুলি সম্পর্কে শিখেছেন তা মনে রাখবেন। অন্তর্ভুক্তি নিশ্চিত করতে ভাষা ব্যবহার করা এবং ক্ষমতা ভাগ করে নেওয়া। আমন্ত্রণমূলক অবস্থান থেকে বাক্য গঠন করা নিষ্ক্রিয় অংশগ্রহণকারী হওয়ার পরিবর্তে আপনার চারপাশের সকলকে নিরাপদ এবং সক্রিয় ভাবে যুক্ত হওয়ার জন্য সহায়তা করতে পারে। পরবর্তী অধ্যায়ে, নিরাপদ ক্ষেত্র/জায়গা তৈরির বিষয়ে আরও অনেক তথ্য পাবেন, কীভাবে অন্তর্ভুক্তিকে মাথায় রেখে বৈচিত্র্য, সাম্যতা এবং প্রবেশযোগ্যতা ডিজাইন করা যায় এ বিষয়ে, যখন বিভাগ ৮ আপনাকে অগ্রাধিকার, বৈচিত্র্য এবং অন্তর্ভুক্তি বোঝার জন্য আরও গভীরে নিয়ে যাবে।



## ঘ. দক্ষতা- গঠন

এই বিভাগটি মূলত প্রযুক্তিগত, পেশাদার এবং আন্তঃব্যক্তিগত দক্ষতাগুলি বিষয়ে একটি ধারণা দিবে যা আপনার কাজের সক্রিয়তাকে আরও বৃদ্ধি করার জন্য বিভিন্ন সমস্যা ক্ষেত্র এবং পরিস্থিতিতে প্রয়োগ করতে পারবেন এবং যা আপনার রূপান্তকারী নেতৃত্বের যাত্রায় খুবই প্রাসঙ্গিক।

এই বিভাগ পাঠ এবং অনুশীলন করার সময় মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ যে আপনি বিভিন্ন দল এবং গোষ্ঠীর যুবনারী এবং মেয়েদের সাথে কাজ করবেন এবং তাদের পটভূমি এবং বাস্তবতা অন্যদের থেকে সম্পূর্ণ আলাদা হতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, কেউ কেউ হয়তো প্রযুক্তির সাথে খুব পরিচিত এবং প্রতিদিন ইন্টারনেট ব্যবহার করে, অন্যদের প্রযুক্তিতে সীমিত অ্যাক্সেস থাকতে পারে এবং মাঠে সক্রিয় হতে পারে।

এই বিভাগ অনুশীলনের সময়, নিম্নলিখিত বিষয়গুলি মনে রাখা একজনের জন্য গুরুত্বপূর্ণ হবে:

- এই বিভাগে বিষয়বস্তুর একটি ধারণা আলোচনা করা হয়েছে, এবং আপনি যদি এ বিষয়ে আরও জানতে চান এবং আপনার জ্ঞানকে আরও গভীর করতে চান তাহলে আপনার জন্য আরও পাঠোপকরণ রয়েছে।
- আপনি বিভিন্ন যুবনারী এবং কিশোরীদের সাথে কাজ করবেন এবং যাদের পটভূমি এবং বাস্তবতা অন্যদের থেকে সম্পূর্ণ আলাদা হতে পারে। আমরা আপনাকে আস্থান জানাবো তাদের জায়গায় নিজেদের কল্পনা করুন এবং চিন্তা করুন তাদের কোন স্তরের দক্ষতা তৈরি করা প্রয়োজন।
- কিছু মানুষ তাদের সমগ্র জীবন এবং কর্মজীবন জুড়ে এই দক্ষতার উপর কাজ করেছেন। ধারণাগুলি প্রথমবারই নাও আসতে পারে, কিন্তু আপনি (ফ্যাসিলিটের) এই বিষয়বস্তুর সাথে কাজ করার সাথে সাথে নিজে ধৈর্য রাখুন এবং আপনার অংশগ্রহণকারীদেরও উৎসাহিত করুন।

প্রতিটি দক্ষতার উপবিভাগ ভূমিকা, টিপস এবং কার্যকলাপ প্রদান করে। পরবর্তী পদক্ষেপের পরিকল্পনা করার জন্য আপনি ফ্যাসিলিটের টুলবক্সে প্রতিটি কার্যকলাপের সম্পূর্ণ ব্যাখ্যা পাবেন, যার মধ্যে কোন দক্ষতা পরবর্তী প্রাসঙ্গিক হবে।

প্রতিটি দক্ষতা অনুবিভাগগুলি একটি ভূমিকা, টিপস এবং কার্যকলাপ প্রদান করে। পরবর্তী পদক্ষেপের পরিকল্পনা করার জন্য আপনি ফ্যাসিলিটের টুলবক্সে প্রতিটি কার্যকলাপের সম্পূর্ণ ব্যাখ্যা পাবেন, এমনকি কোন দক্ষতা পরবর্তীতে প্রাসঙ্গিক হবে তা সহ।

এই দক্ষতাগুলোর সাথে নিজেকে পরিচিত করার সময়, এটি মনে রাখা প্রয়োজন যে পরিবর্তন তৈরি করা, বা **অ্যাডভোকেসি**

করা একটি সম্মিলিত পদক্ষেপ, একই সাথে নেটওয়ার্ক তৈরি ও একে অপরকে সমর্থন করা। একা একা কিছু করার চেষ্টা করা এবং পরিবর্তন করা কষ্টসাধ্য এবং সঙ্গিহীন, আপনি যদি আপনার সহকর্মী এবং জনগোষ্ঠীর সাথে ঘনিষ্ঠভাবে কাজ করেন তবে আরও অনেক কিছু সম্পন্ন করতে পারবেন। অন্য কথায়, যখন আমরা এখানে “আপনি” বলছি তখন আমরা শুধু আপনাকেই বুঝাই না; আমরা আপনাকে এবং অন্যদের বুঝাই, সবসময়।

## ১. নিরাপদ স্থান (Safe Space) তৈরি করা

‘নিরাপদ থাকার’ অর্থ হল সামাজিক নেতিবাচক মূল্যবোধ এবং বৈষম্য থেকে মুক্ত থেকে অধিকার উপভোগ করা। একটি নিরাপদ স্থান (Safe Space) মানে এমন একটি জায়গা যেখানে অংশগ্রহণকারীরা তাদের অভিজ্ঞতা এবং চ্যালেঞ্জ শেয়ার করতে পারে, সহজে তথ্য পেতে পারে, আরও সচেতনতা বিকাশ করতে পারে এবং তাদের ক্ষমতা তৈরি করতে পারে। একটি নিরাপদ স্থান যুবনারী এবং কিশোরীদের একে অপরের প্রতি সহানুভূতিশীল হওয়ার, বন্ধুদের খুঁজে বের করার এবং অন্যদের সাথে নেটওয়ার্ক গড়ে তোলার সুযোগ তৈরি করে, বিশেষ করে যাদের মধ্যে পরিবর্তনের আকাঙ্ক্ষা ও আগ্রহ রয়েছে তাদের মধ্যে এই সুযোগগুলি সমস্যা, চ্যালেঞ্জ এবং সম্ভাব্য সমাধান নিয়ে আলোচনা করতে সক্ষম করে।

একইভাবে, প্রশিক্ষণ সেশন, দল-আলোচনা বা এমনকি আশেপাশের বন্ধুদের সাথে কথোপকথন সমাজে কঠিন বা ‘নিষিদ্ধ’ বলে বিবেচিত বিষয়গুলি নিয়ে আলোচনা করার সুযোগ তৈরি করতে পারে। যদিও এই আলোচনাগুলি খুব উত্তেজনাপূর্ণ এবং অনুপ্রেরণাদায়ক হতে পারে, তবে এটি মনে রাখতে হবে যে বিভিন্ন ব্যক্তির দৃষ্টিভঙ্গি বিভিন্ন এবং তাদের বিশ্বাস দৃঢ়। আলোচনার জন্য একটি নিরাপদ স্থান তৈরি করা গুরুত্বপূর্ণ যাতে প্রত্যেকে সম্পূর্ণরূপে অংশগ্রহণ করতে সক্ষম হয়, তাদের নিজেদের এবং একে অপরের অভিজ্ঞতার প্রতিফলনকে উৎসাহিত করে।

নিরাপদ স্থানের মূল উপাদান হল পরিবর্তনমূলক কর্মের পরিকল্পনা করার জন্য সুস্বম এবং মানসিকভাবে সুস্থ আলোচনার মাধ্যমে সচেতনতা তৈরি করা। নিরাপদ স্থানগুলি পরবর্তীতে সরকারের প্রতিনিধি, নীতি নির্ধারক এবং অন্যান্য সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীদের সাথে সরাসরি সংলাপে যুক্ত হওয়ার জন্য সুযোগ তৈরি করতে পারে।

একটি নিরাপদ স্থানে আপনি যা করতে পারেন:

- বিভিন্ন বিষয় সম্পর্কে সচেতনতা তৈরি করা
- জনপ্রিয় বা প্রচলিত ধারণা/কাহিনীগুলোর সত্য এবং মিথ্যা নিয়ে আলোচনা
- কিশোরীদের জন্য উদ্বেগজনক বিষয়গুলো নিয়ে আলোচনা করা
- মতামতের জন্য নিজেকে বর্হীভূত না ভেবে এবং বৈষম্যহীনভাবে অবোধে কথা বলা
- দুর্নাম এবং ভয়ের সমস্যাগুলি কাটিয়ে উঠা

- আপনার সহকর্মীদের সাথে আপনার অভিজ্ঞতা যাচাই করা\*
- যে সমস্যাগুলির সমাধান আপনার জন্য জরুরি সেগুলোর সমাধানগুলি চিহ্নিত করা

\*নোট: যাচাই করা মানে অন্যের অভিজ্ঞতার সাথে একমত হওয়া, বিচার করা বা মেনে নেওয়া নয়, বরং অন্য ব্যক্তির আবেগ, চিন্তাভাবনা, অভিজ্ঞতা, মূল্যবোধ এবং বিশ্বাসকে স্বীকার করা।

ওয়ার্ল্ড ওয়াইডাব্লিউসিএ-এর মধ্যে দশটি সংজ্ঞায়িত উপাদান এবং সর্বোত্তম অনুশীলনের মানগুলি হল:

## ১. প্রবেশযোগ্যতা

প্রশিক্ষণ সেশন এবং মিটিংগুলি এমন এলাকায় এবং অবস্থানগুলিতে হতে হবে যেখানে সহজে যাওয়া যায়। এলাকার কেন্দ্রে এবং সুবিধাজনক স্থানে, যেখানে নিরাপত্তা এবং গোপনীয়তা নিশ্চিত করা যাবে, এবং সমস্ত অংশগ্রহণকারীরা যাতে সেশনগুলিতে সম্পূর্ণরূপে অংশগ্রহণ করতে পারে তা নিশ্চিত করার জন্য প্রয়োজনীয় আবাসন বা বিভিন্ন সরঞ্জাম সরবরাহ করা যাবে। প্রত্যন্ত অঞ্চল এবং বিচ্ছিন্ন সম্প্রদায়ের কাছে পৌঁছানো নিশ্চিত করার জন্য মোবাইল আউটরিচ প্রোগ্রাম এবং গ্রামীণ নেটওয়ার্ক ব্যবহার করা। প্রশিক্ষণের জন্য ভার্যুয়াল প্ল্যাটফর্মগুলি সম্পর্কে কথা বলার সময় খেয়াল রাখতে হবে তা সহজে প্রবেশযোগ্য, ব্যবহারকারী-বান্ধব, গোপনীয় এবং সহিংসতা থেকে মুক্ত কিনা (যেমন সাইবার বুলিং)।

### দৃশ্যকল্প উদাহরণ:

একটি স্থানীয় সংস্থা যুবনারী ও কিশোরীদের জন্য নেতৃত্বের কর্মসূচি আয়োজন করেছিল। অনুষ্ঠানের স্থানটি কমিউনিটি এলাকা থেকে অনেক দূরে ছিল। যুবনারী ও কিশোরীদের অন্তত দুটি বাস বদল করে একটি জঙ্গল অতিক্রম করে অনুষ্ঠানস্থলে পৌঁছাতে হত। ওয়াইডাব্লিউসিএ এ সময় দৈনিক ভিত্তিতে পরিবহন ভাতা প্রদান করে। কিন্তু অংশগ্রহণকারীরা দিন থাকতে থাকতে বাড়ি ফিরতে না পারার কারণে তাদের বেশ সমস্যা হচ্ছিল। তারা ফিডব্যাক সেশনের সময় এটি উল্লেখ করেছিল, যা মাথায় রেখে সংস্থাটি নিশ্চিত করেছে যে পরবর্তী প্রোগ্রামের স্থানগুলি শুধুমাত্র অংশগ্রহণকারীদের জন্য সহজে যাওয়া যায় এমন জায়গায় না, সাথে সাথে নিরাপদ আবাসন এবং খাবারের ব্যবস্থা থাকতে হবে, যা তাদের যাতায়াত ব্যবস্থা, ভ্রমণ, নিরাপত্তা এবং প্রোগ্রামে পৌঁছানোর সময় ব্যয় ইত্যাদি সম্পর্কে কোনও উদ্বেগ ছাড়াই সম্পূর্ণভাবে অংশগ্রহণ করতে সক্ষম করবে।

## ২. নিরাপত্তা এবং গোপনীয়তা

নিরাপদ স্থানে অবশ্যই অংশগ্রহণকারীদের নিরাপত্তা এবং গোপনীয়তা নিশ্চিত করতে হবে, আলোচনা সংক্রান্ত গোপনীয়তা সহ; যদি নিরাপদ স্থান থেকে কোনো তথ্য বা বিষয়বস্তু শেয়ার করতে হয়, তাহলে অংশগ্রহণকারীদের সম্মতি চাইতে হবে এবং মঞ্জুর করতে হবে।

### দৃশ্যকল্প উদাহরণ:

একটি স্থানীয় এনজিও ‘গার্লস্‌ স্‌হিংসতা সনাক্তকরণ এবং প্রতিরোধের’ বিষয়ে কর্মশালা পরিচালনা করছিল এবং স্থানীয় অনেক যুবনারী অংশ নিচ্ছিল। শেয়ারিং সেশনগুলির মধ্যে একটি সময়, একজন যুবনারী তার ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতার কথা বলেছিলেন এবং শেয়ার করার সময় কান্নায় ভেঙে পড়েছিলেন। তিনি আরও বুঝতে পেরেছিলেন যে তার বেশ কয়েকজন প্রতিবেশী একটি অতি ব্যক্তিগত গল্প শুনছেন যা তিনি আগে কাউকে বলেননি। সংস্থার একজন কর্মী বিষয়টি বুঝতে পেরেছিলেন এবং গ্রুপটিকে মনে করিয়ে দিয়েছিলেন যে যুবনারী সকলের প্রতি বিশ্বাসের জায়গা থেকে তার অভিজ্ঞতা জানিয়েছেন এবং তিনি আশা করছেন সবাই তাকে তার এই আবেগের বিষয়টিতে সমর্থন দিবেন। আরও স্পষ্ট করার এবং সমর্থনের জন্য প্রত্যেককে তার বা দলের অন্যদের সাথে যোগাযোগ করতে স্বাগত জানানো হয়েছিল।

অন্যান্য অংশগ্রহণকারীরা তাকে আশ্বস্ত করেছিল সে তার যে গল্প বলেছে, তা তাদের কাছে নিরাপদ থাকবে, এমনকি অনেকে সে ঠিক আছে কিনা তা নিশ্চিত করার জন্য নিয়মিত তার সাথে দেখা করার প্রস্তাব দেয়। যে যুবনারী তার অভিজ্ঞতা শেয়ার করেছিল তিনি স্বস্তি পেয়েছিলেন যে এখন তার শুধু অভিজ্ঞতা শেয়ার করার জায়গাই তৈরি হয়নি, বরং তার কিছু বন্ধুরা আছে যারা তাকে বোঝে এবং সমর্থন করে।

### ৩. নেতৃত্ব এবং অংশগ্রহণ

নারী এবং যুবনারী নেতৃত্বাধীন-স্থানগুলি সমস্ত বয়সের এবং তাদের সমস্ত বৈচিত্র্যের অংশগ্রহণকারীদের সুরক্ষিত, অন্তর্ভুক্তিমূলক এবং ক্ষমতায়নের জায়গা তৈরি করে দেয় নেতৃত্বের উন্নয়ন এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক অংশগ্রহণ হল সংহতি এবং মালিকানাতে উৎসাহিত করার জন্য অপরিহার্য উপাদান যা যুবনারীদের পরিবর্তনের প্রতিনিধি হতে সক্ষম করে।

#### দৃশ্যকল্প উদাহরণ:

আমাদের দল পরবর্তী মাসের কর্মসূচী এবং কার্যক্রম নিয়ে আলোচনা করার জন্য বসেছিল। দলে আমাদের দুজন নতুন জুনিয়র স্টাফ ছিল যারা নতুন যোগ দিয়েছে। নতুন হওয়ায় তারা সবসময় আরও জানার জন্য প্রশ্ন করতে পছন্দ করত। মিটিংয়ে দলের নেতা অ্যাকশন আইটেম গুলো ভাগ করে দায়িত্ব দিচ্ছিলেন, তখন একজন যুবনারী জুনিয়র স্টাফ সময়সীমা সম্পর্কে প্রশ্ন করে। দলনেতা থামলেন এবং স্টাফ সদস্যদের উদ্বেগগুলি সমাধান করতে কয়েক মুহূর্ত সময় নিলেন। বড় দলগুলোর বিষয়ে তাদের কোন সন্দেহ বা উদ্বেগ আছে কিনা সে সম্পর্কে জানতে তিনি কিছুক্ষণ সময় নিয়েছিলেন। তিনি দলকে উৎসাহিত করেছিলেন মনে কোনো সন্দেহ হলে প্রশ্ন উত্থাপন করতে, তাদের মনে করিয়ে দিয়েছিলেন যে এটি একটি ভাল অনুশীলন, এবং তাদের প্রশ্নগুলি কেবল নিজেদেরই নয়, অন্যদেরও সাহায্য করবে, এবং আরও স্পষ্টতা এবং সমর্থনের জন্য প্রত্যেককে তার বা দলের অন্যদের কাছে যেতে স্বাগত জানান।

### ৪. সঠিক এবং নির্ভরযোগ্য তথ্য

বাস্তবসম্মতভাবে নির্ভুল, প্রমাণ-ভিত্তিক তথ্য শেয়ার এবং প্রচার অংশগ্রহণকারীদের প্রয়োজনীয় জ্ঞান পেতে এবং অবহিত তথ্য বেছে নেওয়ার ক্ষেত্রে সক্ষমতা বাড়ায়।

#### দৃশ্যকল্প উদাহরণ:

সম্প্রতি আমরা একটি যৌন এবং প্রজনন স্বাস্থ্য বিষয়ে সেশন নিচ্ছিলাম। অধিবেশনটি মাসিক স্বাস্থ্যবিধি বিষয়ে ছিল। ফ্যাসিলিটের মাসিক চক্র সম্পর্কে কথা বলছিলেন এবং বলেছিলেন যে সাধারণত প্রতিটি মহিলার ২৮ দিন চক্র/সাইকেল থাকে এবং যদি আপনার তার থেকে কম বা বেশি দিনের চক্র হয়ে থাকে তবে এর অর্থ আপনার গুরুতর স্বাস্থ্য সমস্যা রয়েছে। সেশনে থাকা অনেক যুবনারী ও কিশোরীকে ভীত ও বিভ্রান্ত দেখাচ্ছিল। অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে একজন তার হাত তুলে ইঙ্গিত করলেন যে এটি ভুল তথ্য। কিন্তু প্রশিক্ষণ পরিচালনাকারী অনড় ছিলেন। যাই হোক, স্থানীয় কমিউনিটি ক্লিনিকের একজন নার্স ছিলেন যাকে সেশনে বক্তৃতা করার জন্য আমন্ত্রণ জানানো হয়েছিল। নার্স দলটিকে পরামর্শ দেওয়ার জন্য নিজ উদ্যোগে জানালেন যে অনেক মহিলা এবং কিশোরীদের ২৮ দিনের মাসিক চক্র থাকে আবার অন্যদের এর থেকে বড় বা ছোট চক্র থাকতে পারে। তাদেরকে আরও পরিষ্কার করার জন্য উদাহরণসহ কিছু কারণ ব্যাখ্যা করলেন। অল্পবয়সী নারীরা সঠিক তথ্য জানার জন্য কৃতজ্ঞ বোধ নিয়ে অধিবেশন শেষে স্থান ত্যাগ করেন। নিজেদের সম্পর্কে, তাদের নিজেদের শরীর এবং মাসিক চক্র সম্পর্কে আরও জানতে পেরে তারা স্বস্তি পেয়েছিলেন।

### ৫. আস্থা এবং জনগোষ্ঠী

এটা এমন জায়গা যেখানে অংশগ্রহণকারীরা একত্রিত হতে পারে, খোলাখুলিভাবে অভিজ্ঞতা শেয়ার করতে পারে, তাদের চিন্তাভাবনা, তাদের চ্যালেঞ্জ এবং মানসিক দুঃখ নিয়ে আলোচনা করতে পারে, অন্যদের সাথে একাত্মতা এবং বিশ্বাস গড়ে তুলতে পারে, গোপনীয়তার আশ্বাস, বৈধতা এবং সমর্থন বোধ করতে পারে।

#### দৃশ্যকল্প উদাহরণ:

সানায়্যা (২২ বছর) স্থানীয় ওয়াইডার্লিউসিএ পরিদর্শন করে যেখানে তাকে অন্যান্য যুবনারীরা স্বাগত জানায়। তাকে ওয়াইডার্লিউসিএ পরিদর্শনের উদ্দেশ্য জিজ্ঞাসা করা হয়েছিল, লাজুক এবং কীভাবে উত্তর দেবেন তা নিশ্চিত না হওয়ায় তিনি একটি শব্দও বলেননি। ওয়াইডার্লিউসিএ-এর যুবনারীরা তাকে আদর-যত্ন করেন এবং তাকে নিশ্চিন্তে আরাম করে বসার জায়গায় নিয়ে

যায়। তার সাথে থাকা একজন যুবনারী তাকে ওয়াইডার্লিউসিএ-র কাজগুলি সম্পর্কে জানান এবং তার প্রয়োজনে সহায়তা দেওয়ার আশ্বাস দেন। সানায় তখন বুঝতে পেরেছিলেন যে তিনি ওয়াইডার্লিউসিএ-তে ভয় ছাড়াই কথা বলতে পারেন কারণ এটি যুবনারীদের জন্য একটি স্থান। অন্য যুবনারীরা তাকে উৎসাহিত না করলে তিনি জানতেন না।

## ৬. অন্তর্ভুক্তি

নিরাপদ জায়গা হচ্ছে সেটাই যেখানে সকল অংশগ্রহণকারীরা তাদের পরিচয় নির্বিশেষে নিঃসঙ্কোচে সম্মানের সাথে সব কিছু শেয়ার করতে পারবে; যেখানে সকলে তাদের বৈচিত্র্যের মধ্যেই নিজেদের সাদরে অভ্যর্থিত এবং গৃহীত ভাবে।

### দৃশ্যকল্প উদাহরণ:

মনিকা তার স্থানীয় এনজিও সভায় নাজনীনকে আমন্ত্রণ জানিয়েছিলেন। তারা যুবনারীদের নেতৃত্বের উপর একটি নতুন প্রশিক্ষণ প্রোগ্রাম করছিলেন, এবং মনিকা নিশ্চিত ছিলেন যে তার বন্ধু এটি উপভোগ করবে। নাজনীন প্রথমে ঘাবড়ে গিয়েছিলেন, তিনি সেখানকার কাউকেই চিনতেন না এবং নিশ্চিত ছিলেন যে অস্বাভাবিক লাগবে। নিশ্চিতভাবেই, তিনি যখন ইভেন্টে গিয়েছিলেন, তখন তিনি যে খুব আলাদা পোশাক পরেছিলেন শুধু তাই নয়, সবাই তার স্পাইক করা নীল চুলের দিকেও তাকিয়ে ছিল! যখন নিজের পরিচয় দেওয়ার পালা এলো, তিনি খুব লজ্জা পাচ্ছিলেন এবং বিড়বিড় করে তার নামটি বলেছিলেন, নিজের সম্পর্কে অন্য কোনও তথ্য দেননি। অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে থেকে একজন তাকে তার সুন্দর চুলের রঙ সম্পর্কে গ্রুপকে সব বলার জন্য আমন্ত্রণ জানান এবং অন্য একজন নারী উত্তেজিতভাবে জিজ্ঞাসা করেন কীভাবে তিনি স্পাইকগুলি এত সুন্দর রাখতে পেরেছেন। নাজনীন মুখ তুলে তাকালেন এবং বুঝতে পারলেন যে অন্যরা তার সাথে পরিচিত হতে এবং তাকে জানতে আগ্রহী। তারপরে তিনি আন্তে আন্তে স্বস্তি বোধ করলেন এবং দ্রুতই হাসি এবং আনন্দের মধ্যে দিয়ে অন্যান্য অংশগ্রহণকারীদের সাথে প্রশিক্ষণ উপভোগ করেন।

## ৭. সামগ্রিক দৃষ্টিভঙ্গি

অংশগ্রহণকারীদের জীবনকে প্রভাবিত করে এমন একাধিক দিক এবং প্রেক্ষাপট বিবেচনা করা অংশগ্রহণকারীদের প্রকৃত চাহিদা পূরণ করার জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য ও সেবা প্রদান করা।

### দৃশ্যকল্প উদাহরণ:

আমাদের সংস্থায় আমরা সকল নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের চাহিদা অনুসারে বিভিন্ন কর্মসূচি প্রদান করি। আমরা ঘরোয়া বিক্রেতাদের অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন কর্মসূচীর অধীনে জীবন দক্ষতা বৃদ্ধির প্রশিক্ষণ দেই, আমরা যুব নারীদের জন্য নেতৃত্বের কর্মসূচি করি, এমনকি যারা সঠিক সময়ে স্কুলে যাওয়ার সামর্থ্য রাখে না তাদের জন্য আমাদের সকল বয়সের উপযোগী নিরক্ষরতা কর্মসূচি রয়েছে। আমরা যদি শুধুমাত্র এক ধরনের কর্মসূচি পালন করে থাকি তাহলে আমরা আমাদের সম্প্রদায়ের সবার কাছে পৌঁছাতে সক্ষম হতাম না।

## ৮. আন্তঃপ্রজন্মীয় সহযোগিতা

বিভিন্ন বয়সের গোষ্ঠীর মধ্যে সম্মান ও সমতার ভিত্তিতে আন্তঃপ্রজন্মীয় (**intergenerational dialogue**) সংলাপ, পরামর্শ দান, সাহায্য এবং সহযোগিতার মতো সহায়ক সম্পর্কগুলিকে উৎসাহিত করা, বিশেষ করে নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের মধ্যে নেতৃত্ব বিকাশের জন্য।

### দৃশ্যকল্প উদাহরণ:

আমাদের ওয়াইডার্লিউসিএ-তে একজন যুবনারীকে জাতীয় সাধারণ সম্পাদক (এনজিএস) হিসেবে নিযুক্ত করা হয়েছিল। তিনি এনজিএস হিসাবে নিযুক্ত হওয়ার আগে একজন সদস্য এবং প্রকল্প কর্মী হিসাবে পাঁচ (৫) বছরেরও বেশি সময় ধরে ওয়াইডার্লিউসিএ-তে ছিলেন। প্রথম বোর্ড মিটিং-এ তাকে রিপোর্ট, কর্মসূচির অবস্থা ইত্যাদি বিষয় জাতীয় বোর্ড সদস্যদের কাছে উপস্থাপন করতে হয়েছিল। তিনি এত নার্ভাস ছিলেন যে কোথা থেকে শুরু করবেন তা বুঝতে পারছিলেন না। বোর্ডের একজন সিনিয়র সদস্য উঠে দাঁড়ালেন এবং তাকে আশ্বস্ত করলেন যে নার্ভাস হওয়া অস্বাভাবিক না এবং গিয়ে তার পাশে দাঁড়ালেন এবং

বোর্ডের সাথে তার প্রথম মিটিং এ তাকে গাইড করলেন। তাকে সাহায্য করার সময় সিনিয়র বোর্ড সদস্য আরও উল্লেখ করেছেন যে যুবনারীদের অনেক নতুন কৌশল রয়েছে যা তিনি তার উপস্থাপনায় ব্যবহার করেছেন। মিটিংয়ের পর সিনিয়র সদস্য যুবনারীকে তার ব্যবহৃত কৌশলগুলি কীভাবে ব্যবহার করতে হয় তা শেখাতে বলেন। এভাবে দুজনের মধ্যে ভালো শিখন সম্পর্ক তৈরি হয়।

## ৯. মর্যাদা এবং সম্মান

পারস্পরিক শ্রদ্ধা এবং মর্যাদার সংস্কৃতি বজায় রাখা, অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে আস্থা বৃদ্ধি করা এবং এমন একটি জায়গা হিসাবে উপস্থাপন করা যেখানে লোকেরা বিচার বা বৈষম্যের ভয় ছাড়াই একে অপরকে সমর্থন, অনুপ্রাণিত, উৎসাহিত এবং যাচাই করতে পারে।

### দৃশ্যকল্প উদাহরণ:

সম্প্রতি আমাদের সংস্থা একটি যুব সম্মেলনের আয়োজন করেছিল যার মূল লক্ষ্য ছিল গ্রামের যুবনারীরা। যাই হোক, অংশগ্রহণকারীরা কেবল যুবনারীই ছিলেন না, বৈচিত্র্যময়ও ছিল। বিভিন্ন ধর্মের, ভিন্ন যৌন পরিচয়ের, ভিন্ন অঞ্চলের, ভিন্ন জাতিসত্তা এবং বিভিন্ন স্তরের অভিজ্ঞতার যুবনারী ছিল সেখানে। যুবনারীদের প্রভাবিত করে এমন বিভিন্ন সমস্যা সম্পর্কে জানার জন্য এটি একটি অন্তর্দৃষ্টিপূর্ণ ঘটনা ছিল। আমরা একটি গ্রুপের উপর জোর দিয়েছিলাম কিন্তু যুবনারীদের প্রতিটি গ্রুপকে শেখার এবং তথ্য বিনিময়ের সুযোগ দেওয়া হয়েছিল। এবং সবাই একে অপরের প্রতি শ্রদ্ধাশীল ছিল এবং তাদের মধ্যকার পার্থক্য চূড়ান্ত ছিল।

## ১০. অংশীদারিত্ব এবং জবাবদিহিতা

এমন একটি জায়গা হিসেবে উপস্থাপিত করা যেখানে যৌথ অধিকার এবং নেতৃত্বের অনুশীলন করা হবে নিজের এবং অন্যদের জন্য, দায়বদ্ধ হওয়ার জায়গা হিসাবে বিবেচিত হবে, বিশেষ করে বৃহত্তর সম্প্রদায়ের জন্য। অধিকন্তু, নারী-পুরুষের সমতা এবং নারী অধিকারের সমর্থনে ইতিবাচক পরিবর্তন আনার জন্য কাজ করবে।

### দৃশ্যকল্প উদাহরণ:

একজন যুবনারী একবার আমাদের সংস্থায় তার একটি স্বাস্থ্য সমস্যার জন্য সাহায্য চাইতে এসেছিলেন। তিনি বলছিলেন যে তিনি হাসপাতালে যেতে এবং তাদের সাহায্য চাইতে বিব্রত বোধ করছেন এবং আমাদের কাছে আসার সিদ্ধান্ত নেন। যেহেতু আমাদের সংস্থার কাছাকাছি একটি ক্লিনিকের সাথে ভাল কাজের সম্পর্ক ছিল, আমরা যুবনারীকে জিজ্ঞাসা করেছিলাম যদি আমাদের সংস্থায় একজন নার্স এবং ডাক্তার আসে, তাহলে কথা বলতে বিব্রত হবেন কিনা। তিনি জানান তিনি হবেন না, কারণ আমাদের জায়গায় তিনি স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করেন। যুব সেই নারী তার প্রয়োজনীয় সাহায্য পেয়েছিলেন এবং সে সুস্থ হওয়ার পথে ছিলেন। এমনকি তিনি এলাকার মানুষের কাছে ফিরে গিয়ে অন্যান্য নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের আমরা যা করেছি তা জানিয়েছিলেন এবং আজ আমরা আমাদের সংস্থায় একটি ছোট ক্লিনিক স্থাপন করেছি যে সকল নারী, যুবনারী এবং কিশোরীরা হাসপাতালে যেতে বিব্রত বোধ করে তাদের সাহায্য করার জন্য।



### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটরের) লেগ

আপনি কি এমন একটি কর্মসূচিতে অংশগ্রহণ করেছেন যেখানে আপনি কীভাবে অনুষ্ঠানস্থলে পৌঁছাবেন তা নিয়ে উদ্বিগ্ন ছিলেন? আপনি কি প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করতে বা আপনার চিন্তা শেয়ার করতে ভয় পেয়েছিলেন কারণ আপনি সঠিক না ভুল তা নিশ্চিত ছিলেন না? এই দশটি আদর্শ অনুশীলনের প্রতিটি নিয়ে আলোচনা করতে দলের সাথে কিছু সময় ব্যয় করুন। প্রতিটি ব্যক্তি এবং গোষ্ঠীতাদের পটভূমি বা সম্প্রদায় বা অভিজ্ঞতার উপর নির্ভর করে বিভিন্ন উদ্বেগ এবং সমস্যা উত্থাপন করবে। লোকেরা এই মানদণ্ডগুলি কীভাবে বোঝে তা বিভিন্ন উপায়ে প্রতিফলিত করার জন্য কয়েক মুহূর্ত নিন এবং গ্রুপটিকে এমনভাবে মানদণ্ড তৈরি করতে সহায়তা করুন যা তাদের জন্য সবচেয়ে উপযুক্ত।

## কীভাবে নিরাপদ জায়গা (Safe Space) তৈরি করতে হবে

একটি নিরাপদ স্থান তৈরি করা অনেক দায়িত্বের বিষয়। এর জন্য দৃষ্টি দিতে হবে বিশ্বাস গড়ে তোলা, গোপনীয়তা নিশ্চিত করা এবং বিশ্বস্ততার নিশ্চয়তা দেওয়ায়। অংশগ্রহণকারীদের সম্পূর্ণরূপে বুঝতে হবে এবং যুক্ত হতে হবে পরিচিতি এবং বিশ্বাস অনুশীলনের সাথে।

একটি নিরাপদ স্থান তৈরি করার সময় কিছু জিনিস মনে রাখতে হবে:

আপনার নিজস্ব মনোভাব এবং বিশ্বাসের মূল্যায়ন করুন: আমাদের প্রত্যেকেরই নিজস্ব অনুমান এবং পক্ষপাত আছে। আত্মসচেতনতা নিশ্চিত করতে এই অনুমান এবং জ্ঞানের যথাযথ প্রতিফলন গুরুত্বপূর্ণ।

- **আবেগ এবং অনুভূতির মোকাবিলা করা:** কিছু কাজ ব্যক্তিগত গল্প, বা খুব আবেগপ্রবণ অনুভূতি নিয়ে আসতে পারে, বা অংশগ্রহণকারীদের এবং সহায়তাকারীদের আবেগকে বাড়িয়ে দিতে পারে। নিরাপদ স্থানগুলিকে সত্যিকার অর্থে রূপান্তরিত করার জন্য এই দুর্বল মুহূর্তগুলিকে চেনা, বোঝা এবং সহানুভূতি এবং সম্মানের সাথে মোকাবিলা করা গুরুত্বপূর্ণ।
- **প্রকাশিত হওয়াকে মোকাবিলা করা:** যদিও অংশগ্রহণকারীদের সহিংসতা বা আক্রমণের ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতা শেয়ার করার জন্য আহ্বান জানানো উচিত নয়, তারপরও কেউ কেউ তা করতে পারে। এই ধরনের ঘটনার প্রকাশকে গুরুত্ব সহকারে, সম্মানের সাথে এবং কোনো রকম বিচার করা ছাড়াই নেওয়া উচিত। এই ধরনের ঘটনায় যেখান থেকে সেবা বা সাহায্য পাওয়া যাবে এবং যারা এই ধরনের ঘটনা প্রকাশের মোকাবিলা করার ক্ষেত্রে প্রশিক্ষিত এবং অভিজ্ঞ সে সকল সেবা প্রদানকারী এবং সহায়তা গোষ্ঠীর যোগাযোগের বিশদ বিবরণের একটি তালিকা প্রস্তুত করাও গুরুত্বপূর্ণ, এরকম ঘটনা কোনো অংশগ্রহণকারীকে উত্তেজিত করতে পারে এবং কর্মশালার বাইরে অতিরিক্ত সহায়তার প্রয়োজন হতে পারে।
- **আস্থা তৈরি করা:** মনে রাখবেন যে একটি নিরাপদ স্থানে যে সকল তথ্য শেয়ার করা হয়, তা একে অপরকে ক্ষমতায়িত করে। পক্ষপাত, বিচার বা বৈষম্য ছাড়াই এসব শোনা উচিত। প্রত্যেক ব্যক্তির তাদের মতামত দেওয়ার অধিকার আছে। তার মানে এই নয় যে সবাইকে এটা মেনে নিতে হবে। যাই হোক, কোনো রকম আক্রমণের শিকার না হয়েই আপনার মতামত জানাতে সক্ষম হওয়া উচিত। ক্ষমতা-সম্পর্ক সনাক্ত করা এবং সে বিষয়ে কথা বলা উচিত। আপনি এবং আপনার অংশগ্রহণকারীরা

সামাজিক-সাংস্কৃতিক নিয়ম এবং বাঁধাধরা চিন্তা দ্বারা প্রভাবিত হতে পারেন। লিঙ্গ, বর্ণ, অঞ্চল, জনপ্রিয়তা বা অন্যান্য কারণের মতো পরিচয়ের ভিত্তিতে অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে ক্ষমতার বোধ ক্রিয়াশীল থাকতে পারে। কেউ কেউ শুধু লাজুক হতে পারে!

- **বিশ্বস্ততা এবং গোপনীয়তা:** অংশগ্রহণকারীদের আত্মবিশ্বাসী হতে হবে যে তাদের বলা অভিজ্ঞতাগুলি নিরাপদ স্থানের বাইরেও নিরাপদ থাকবে। অংশগ্রহণকারীরা অধিবেশনের পরে তিরস্কৃত হওয়ার বা সবকিছু জেনে যাওয়ার জন্য উদ্ভিগ্ন বোধ করতে পারেন। একটি দলের ভিতরে বিশ্বাস বা আস্থা তৈরি করা একটি ধারাবাহিক প্রক্রিয়া, যেখানে অংশগ্রহণকারীরা একে অপরের সাথে সংযোগ গড়ে তোলেন। এই পর্বের শেষের কাজ অংশগ্রহণকারীদের নিজেদের জন্য একটি নিরাপদ স্থান কী তা নির্ধারণ করতে সাহায্য করবে, কীভাবে সম্মান, বিশ্বাস এবং জবাবদিহিতা অনুশীলন করা যায় তা সহ।

### মনে রাখবেন

আপনার গ্রুপ ছোট এবং সহজ রাখুন! প্রত্যেকের যাতে তাদের মতামত স্বাচ্ছন্দ্য এবং সময় নিয়ে শেয়ার করতে পারে তা নিশ্চিত করার জন্য আপনার গ্রুপে খুব বেশি অংশগ্রহণকারী থাকা উচিত নয়। অংশগ্রহণকারীদের আদর্শ সংখ্যা হবে ১২ বা তার কম।

- একটি গ্রুপ আচরণবিধি তৈরি করুন। অংশগ্রহণকারীদের সুনির্দিষ্ট প্রত্যাশা নিশ্চিত করতে নীচের সাধারণ চুক্তি কার্যকলাপ দেখুন।
- কার্যক্রমে অংশগ্রহণ এবং স্বেচ্ছায় কথোপকথন নিশ্চিত করুন। অংশগ্রহণকারীদের অভিজ্ঞতা শেয়ার করতে বাধ্য করবেন না যদি তারা পছন্দ না করে।
- আবেগ থাকা খুব স্বাভাবিক, এবং আমরা সবাই একে বিভিন্নভাবে প্রকাশ করি।
- অংশগ্রহণকারীদের আশ্বস্ত করুন যে তারা প্রয়োজনে কিছু সময়ের জন্য রুমের বাইরে যেতে পারবেন।
- নেতিবাচক প্রতিক্রিয়া দেখাবেন না বা অন্যদের অভিজ্ঞতা বা ধারণা বাতিল করে দিবেন না।
- লিঙ্গ পরিচয় অনুমান করবেন না।
- লিঙ্গভিত্তিক ভাষা এড়িয়ে চলুন: "বয়স্কেন্ড" বা "গার্লস্কেন্ড" এর পরিবর্তে "পার্টনার" ব্যবহার করুন।
- কোনো কিছু বিচারকরা এড়িয়ে চলুন: কিছু যৌনআচরণ আরও "ঝুঁকিপূর্ণ" হতে পারে, "খারাপ" বা "ভুল" নয়।
- এমন ভাষা ব্যবহার করুন যা কঠিন পরিস্থিতিতে বেঁচে থাকার ক্ষেত্রে মানুষের সহনশীলতাকে প্রকাশ করে।
- যদি অংশগ্রহণকারীরা ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতার হিংসাত্মক বা বামেলোপূর্ণ বিবরণ প্রকাশ করে, তবে ব্যক্তিকে পরামর্শ দেওয়ার চেষ্টা করবেন না।
- অংশগ্রহণকারীর কথা শুনে সমর্থন জানান। প্রাসঙ্গিক সেবা-প্রদানকারী এবং সহায়তা দলগুলোর একটি তালিকাও প্রদান করতে পারেন।





## প্রশিক্ষণ সহায়তাকারী (ফ্যাসিলিটেটরের) লেঙ্গ

আপনিকি কখনও এমন একটি দল বা ক্লাবের সাথে জড়িত ছিলেন যেখানে আপনাদের একটা সাধারণ চুক্তি ছিল এবং যা একসাথে তৈরি করেছিলেন? সেই চুক্তিগুলির মধ্যে কী ছিল এবং কীভাবে তা দলের কাজে লেগেছে -ভাবার জন্য কিছুক্ষণ সময় নিন।

(বিভাগ ৩-এ একটি কর্মসূচি রয়েছে যা আপনাকে প্রশিক্ষণ দলের সাথে সাধারণ চুক্তির খসড়া তৈরি করতে সহায়তা করবে)

নিরাপদ জায়গা বা ক্ষেত্র তৈরির বিষয়ে আরও জানতে হলে এখানে দেখুন

- Facilitation guide: [A guide to using participatory methodologies for human rights education](#) (Amnesty International)
- [Creating Safe Space for GLBTQ Youth: A Toolkit](#) (Advocates for Youth and Girl's Best Friend Foundation in USA)
- [Safe Spaces Guide](#) (World YWCA)
- [Virtual Safe Spaces](#) (World YWCA)

## ২. অনলাইনে নিরাপদ থাকা

ইন্টারনেট এবং সোশ্যাল মিডিয়া আমাদের জীবনের একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ হয়ে উঠেছে। আমরা অনেকেই শেখার জন্য, গেম খেলতে, বন্ধুদের সাথে কথা বলতে, গবেষণা করতে বা কেনাকাটা করতে ইন্টারনেট ব্যবহার করি বা অনলাইনে যুক্ত হই। যাই হোক, বাস্তব জগতের মতোই, অনলাইন জগতেও এমন লোক রয়েছে যারা আপনার ক্ষতি করার চেষ্টা করতে পারে। প্রায়শই কিশোরী/যুবনারীদের অনলাইনে টার্গেট ([girls / young women are targeted](#)) করা হয় শুধুমাত্র এই কারণে যে তারা অল্পবয়সী এবং নারী, এবং যদি তারা রাজনৈতিকভাবে স্পষ্টভাষী, প্রতিবন্ধী, কৃষ্ণবর্ণ বা LGBTIQ+ হিসাবে চিহ্নিত হয়, তবে এটি আরও খারাপ হয়ে যায়।<sup>৩৫</sup> এই বিপদগুলি সম্পর্কে জেনে নিজেদের অনলাইনে নিরাপদ রাখা খুব জরুরী, আপনার বন্ধুবান্ধব এবং পিতামাতা বা শিক্ষকদের সাথে কথা বলে তথ্যের ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত নিন কীভাবে অনলাইনে নিরাপদ থাকা যায়।

অনলাইনে বিভিন্ন ধরনের বিপদের মধ্যে ফিশিং (phishing) বা প্রতারণার মাধ্যমে তথ্য নেওয়া এবং ম্যালওয়্যারের মতো সফটওয়্যার বা অনলাইন বুলিং এবং সাইবারস্টিকিং করার মতো

সমস্যা অন্তর্ভুক্ত। অনলাইন বুলিং, সাইবার বুলিং নামেও যা পরিচিত, যেকোনো ধরনের বুলিং বা ভয় দেখানোর মতোই ক্ষতিকর হতে পারে। সাইবারস্টিকিং, মানে ইন্টারনেট এবং অন্যান্য প্রযুক্তি ব্যবহার করে অন্য ব্যক্তিকে হয়রানি করা, যা ইমেল, সোশ্যাল মিডিয়া এবং মেসেজিং অ্যাপস ইত্যাদির মতো যেকোনো ডিজিটাল প্ল্যাটফর্মের মাধ্যমে ঘটতে পারে। সাইবারস্টিকিং হল সাইবার বুলিং এর আরও বিপজ্জনক রূপ, কারণ এটি সাধারণত হয়রানির শিকার ব্যক্তির নিরাপত্তার জন্য হুমকিস্বরূপ, এবং সাধারণত ইচ্ছাকৃত এবং ধারাবাহিক হয়।

বেশিরভাগ সময়, হয়রানির শিকার ব্যক্তি তাদের বিরক্তি প্রকাশ করলেও বা থামতে বললেও এই যোগাযোগ শেষ হয় না। যাকে হয়রানি করা হয় তার কাছে পাঠানো বিষয়বস্তু প্রায়শই অনুপ্রযুক্ত এবং কখনও কখনও বেশ সমস্যাযুক্ত হয়ে থাকে, যা ব্যক্তিকে ভীত, অসুস্থ, উদ্ভিগ্ন এবং চিন্তিত করে তোলে।

এগুলো হতে পারে:

- ক্ষুদে বার্তার মাধ্যমে বা অনলাইন গেমের মাধ্যমে অশ্লীল বা আপত্তিজনক জিনিস লেখা
- সোশ্যাল মিডিয়ায় ক্ষতিকর বার্তা পোস্ট করা
- বিব্রতকর ছবি ও ভিডিও শেয়ার করা
- কাউকে লজ্জিত বা হয়রানি করার জন্য জাল অ্যাকাউন্ট তৈরি করা কাউকে তাৎক্ষণিক বার্তা প্রেরণের মাধ্যমে তাদের ব্যক্তিগত তথ্য প্রকাশ করার জন্য প্রতারণিত করা এবং অপব্যবহার করা (বা অন্যদের কাছে পাঠানো)
- অন্যদের উপহাস করার জন্য গল্প, কার্টুন, মিম বা ফটোর মতো অনলাইন সামগ্রী তৈরি করা
- গোপন বিষয় প্রকাশ করা, কারো সম্পর্কে গুজব ছড়িয়ে তাদের খ্যাতি নষ্ট করা
- কাউকে অনলাইনে অনুকরণ করার জন্য কারো পাসওয়ার্ড চুরি করা

### সাইবার বুলিং মোকাবেলা করার সহজ উপায়:

- অভিভাবক বা বিশ্বস্ত প্রাপ্তবয়স্কদের কাছে বুলিং বা হুমকি বিষয়ে রিপোর্ট করুন
- উৎপীড়নের জন্য ব্যবহার করা অ্যাকাউন্টটি রিপোর্ট করুন এবং ব্লক করুন
- উত্তর দিবেননা! আপনি যদি তাদের উপেক্ষা করেন তবে তারা আগ্রহ হারিয়ে ফেলতে পারে।
- আপনাকে পাঠানো সমস্ত বার্তা এবং ফটো রাখুন, সেগুলি পরে প্রমাণ হিসাবে কাজে লাগতে পারে।

৩৫. Plan International, Free to be Online. [plan-international.org/publications/free-to-be-online](http://plan-international.org/publications/free-to-be-online)

সোশ্যাল মিডিয়া আরেকটি উল্লেখযোগ্য জায়গা যেখানে প্রচুর কাজ হয় আবার অতিরিক্তভাবে বুলিংও হয়ে থাকে। সোশ্যাল মিডিয়া ব্যবহার করার সময় কিছু টিপস মনে রাখবেন<sup>৩৬</sup>:

- আপনার ব্যক্তিগত তথ্য গোপন রাখুন।
- পোস্ট কীভাবে রিপোর্ট করতে হয় জেনে রাখুন।
- আপনার পাসওয়ার্ডগুলি সুরক্ষিত রাখুন এবং সেগুলি নিয়মিত পরিবর্তন করুন, অন্তত: প্রতি তিন মাসে।
- নিয়মিত আপনার 'গোপনীয়তা এবং নিরাপত্তা' সেটিংস চেক করুন এবং যাচাই করুন।
- আপনি কী শেয়ার করছেন সে বিষয়ে সতর্ক থাকুন। যদি এমন কিছু হয় যা আপনি একান্ত ব্যক্তিগত রাখতে চাইছেন, তাহলে আপনার পোস্ট অনলাইনে দিবেন না, এমন কি ব্যক্তিগত ভাবেও না। অন্যদের সম্পর্কেও সচেতন হোন। উদাহরণস্বরূপ, অনলাইনে অন্যদের ছবি পোস্ট করার আগে অনুমতি নিন।
- অপরিচিতদের বন্ধু তালিকায় যোগ করা এড়িয়ে চলুন, অথবা আপনি যদি অপরিচিত কাউকে যোগ করতে চান তবে তার প্রেক্ষাপট, সাধারণ বন্ধু বা অন্যান্য যোগাযোগগুলো যাচাই করে দেখুন।
- যদি কোনো অনলাইন বন্ধুর সাথে প্রথমবার ব্যক্তিগতভাবে দেখা করতে যান, তবে নিরাপদে থাকার বিষয়টি মাথায় রাখুন - কোনো বন্ধু বা বিশ্বস্ত ব্যক্তিকে দেখা করতে যাওয়ার বিষয় সম্পর্কে কিছু বলুন, যেমন কোথায় দেখা করবেন, যার সাথে দেখা করবেন তার সম্পর্কে কিছু তথ্য ইত্যাদি। দিনের বেলা এবং লোকজনপূর্ণ স্থানে দেখা করার চেষ্টা করুন। আপনার সহজাত প্রবৃত্তির উপর আস্থা রাখুন, যদি এটি সঠিক মনে না হয় তবে বাদ দিন।
- মনে রাখবেন, ইন্টারনেটে তথ্য অনেকের কাছেই সহজলভ্য এবং সহজে প্রবেশযোগ্য। অনলাইনে সহজলভ্য তথ্য আপনি নিয়ন্ত্রণ করতে পারেন, সোশ্যাল মিডিয়ায় যা শেয়ার করছেন তা যত্ন সহকারে নিয়ন্ত্রণ করুন, ছবি এবং আপনার স্ট্যাটাসসহ।
- অনলাইনে শালীন হন। বিনীত হওয়ার বিষয়টি মাথায় রাখবেন, ব্যক্তিগত মন্তব্য এড়াতে (বিশেষ করে যদি আপনি কারো সাথে একমত না হন!) তথ্য এবং কারণ ব্যবহার করে যুক্ত হওয়ার চেষ্টা করুন।
- অনলাইনে বা মানুষের সাথে ব্যক্তিগত, বা যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ ছবি শেয়ার করার আগে সাবধানে বিবেচনা করুন। আপনার গোপনীয়তাকে সম্মান করার জন্য আপনি তাদের বিশ্বাস করেন কিনা সে সম্পর্কে চিন্তা করা গুরুত্বপূর্ণ। একইভাবে, আপনারও সম্মতি ছাড়া অন্যদের ছবি শেয়ার করা উচিত নয়। মনে রাখবেন যে এইগুলি সহজেই অনলাইনে শেয়ার হয়ে যেতে পারে, বা 'ফাঁস' হতে পারে এবং আপনার বা অন্য ব্যক্তির জন্য অনেক সমস্যা, ক্ষোভ তৈরি, এমনকি আইনি সমস্যাও করতে পারে।

- যদি অনলাইনে এমন কিছু দেখেন যা আপনি পছন্দ করছেন না বা বিরক্তিকর মনে হচ্ছে, তাহলে অনেক কিছু করার আছে।
- বিরক্তিকর বা আপত্তিকর কন্টেন্ট পোস্ট করা অ্যাকাউন্ট বা পেজ ব্লক এবং আনফলো করুন। আপনি বিষয়বস্তু রিপোর্ট করতে পারেন। আপনি যদি সমস্যায়ুক্ত বিষয়বস্তু খুঁজে পান, তাহলে আপনার বন্ধুদের সাথে বা আপনার বিশ্বস্ত কারও সাথে কথা বলুন যাতে তারা আপনাকে সমর্থন করতে পারে।

কোভিড-১৯ মহামারীর কারণে মিটিং এবং দলগত আলোচনার মতো অনেক জিনিস নিয়মিত অনলাইনে করা হয়েছে। মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ যে অনলাইনে কাজের ক্ষেত্রগুলো নিরাপদ, সম্মানজনক এবং আরামদায়ক হওয়া উচিত।

আপনি যদি অনলাইনে মিটিং বা আলোচনার আয়োজন করতে চান, তাহলে এখানে কিছু বিষয় মনে রাখবেন<sup>৩৭</sup>:

- এমন একটি প্ল্যাটফর্ম বেছে নিন যেটি অন্যদের জন্য প্রবেশযোগ্য এবং স্বস্তিদায়ক।
- আগে থেকে আপনার প্ল্যাটফর্ম পরীক্ষা করুন।
- আপনার উপস্থাপনা বা কার্যকলাপ বিষয়ে ভালভাবে প্রস্তুতি নিন।
- অংশগ্রহণকারীদের আগাম আমন্ত্রণ জানান, এবং তাদের জানান যে আর কারা মিটিং-এ থাকবে।
- মিটিং বা আলোচনার শুরুতে কিছু সময় ব্যয় করুন কথোপকথন এবং সম্মানের জন্য গাইডলাইন এবং মৌলিক নিয়ম সেট করুন।
- গোপনীয়তা এবং বিশ্বস্ততা নিশ্চিত করুন, প্রয়োজনে পরিচয় গোপন রাখুন।
- প্রত্যেকের কথা বলার সুযোগ নিশ্চিত করুন, এমনকি চুপ করে থাকা ব্যক্তিরও।

### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেন্স

আপনি যখন কোনও প্রশিক্ষণের জন্য একটি দলে থাকবেন, সেটা অনলাইন বা সরাসরি হোক, আপনার দলে অন্তত কিছু লোকের অনলাইন বিষয়ে অভিজ্ঞতা থাকার সম্ভাবনা রয়েছে। আপনি যখন আপনার অনলাইন অভিজ্ঞতা সম্পর্কে চিন্তা করেন তখন আপনার মধ্যে যে বিস্তৃত বিষয়গুলো আসে, তার কিছু জানানোর জন্য কিছু সময় নিন। দল তৈরি করতে আপনি কীভাবে ডিজিটাল স্পেস ব্যবহার করেছেন? বিপরীত ভাবে, এমন কোন সময় আছে যখন অনলাইন থাকার কারণে বিচ্ছিন্ন বা অনিরাপদ বোধ করেছেন? কয়েক মিনিটের জন্য প্রতিফলিত করুন।

৩৭. Adapted from YWCA Safe Spaces

৩৬. [www.worldywca.org/wp-content/uploads/2022/06/WEB-fcm-final\\_lo\\_res.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2022/06/WEB-fcm-final_lo_res.pdf) (page 103)



অনলাইনে নিরাপদ থাকার বিষয়ে আরও জানতে চাইলে নীচের পাঠোপকরণগুলো দেখুন”

- [Women's Guide to Cyber Safety 2022](#) (WizCase, May 2022)
- [Social media privacy guide](#) (internetmatters.org)
- [How online gender-based violence affects the safety of young women and girls](#) (Web Foundation, 8 March, 2021)
- [Free to be online?](#) (Plan International)
- [It's time to take girls' digital safety and literacy seriously](#) (World Economic Forum, 11 Oct 2021)
- [Cyber Safe Girl e-book](#)
- [We Rise, We Lead](#) (World YWCA's Young Women-led Feminist Consultation Methodology Guide), World YWCA, 2022

### ৩. অনুধাবন/বোঝা এবং নির্ভরযোগ্য প্রমাণ এবং গবেষণা খোঁজা

আপনার জনগোষ্ঠীর নেতা হিসাবে, কিছু সমস্যা চিহ্নিত করতে এবং পরিবর্তন করতে আগ্রহী হতে পারেন। শুরু করার আগে, সমস্যাটি স্পষ্টভাবে নির্ধারণ করার জন্য সতর্কতার সাথে গবেষণা করা গুরুত্বপূর্ণ। সমস্যাটি চিহ্নিত করার জন্য আপনাকে নির্ভরযোগ্য প্রমাণ খুঁজে বের করতে হবে।

প্রমাণ মানে এমন তথ্য বা প্রকৃত অবস্থা যা আপনার দাবিকে সমর্থন করবে যে এসবের পরিবর্তন করা দরকার। নির্ভরযোগ্য প্রমাণ মানে এমন তথ্য যা পেশাদার দক্ষতা, পূর্ববর্তী গবেষণা এবং নির্দিষ্ট কর্তৃপক্ষ বা উৎস হতে প্রকাশিত পরিসংখ্যানের উপর ভিত্তি করে উপযুক্ত এবং পরীক্ষিত উৎস থেকে প্রাপ্ত তথ্য।

আপনাকে যে তথ্য সংগ্রহ করতে হবে তার মধ্যে রয়েছে: কীভাবে বিভিন্ন ব্যক্তি সমস্যা দ্বারা প্রভাবিত হয়, কোন কারণগুলি সমস্যাটিতে ভূমিকা রাখে, এই কারণগুলির মধ্যে কোনটি মোকাবেলা করা সহজ এবং কার দ্বারা সম্ভাব্য সমস্যার সমাধান হতে পারে।

তথ্যের নির্ভরযোগ্য উৎসের কিছু উদাহরণ হল:

- ইউএন সংস্থা (অর্থাৎ [UN Women](#))
- এনজিও অথবা সুশীল গবেষণা সংস্থা / এই বিষয়ক প্রতিবেদন

- শিক্ষাগত গবেষণা, এই সংক্রান্ত চিকিৎসা বা জার্নাল নিবন্ধ
- আপনার দেশের জাতীয় পরিসংখ্যান সংস্থা

এই উৎসগুলি কিছু বিষয়ের উপর নির্ভর করে পরিবর্তিত হতে পারে, উদাহরণস্বরূপ যৌন এবং প্রজনন স্বাস্থ্য অধিকার নিয়ে গবেষণা করার সময়। স্থানীয় সংস্থাগুলির এই বিষয়ে অনেক কাজ থাকে - তাদের অফিস এবং কর্মীদের কাছে ইতিমধ্যেই প্রচুর ভাল তথ্য থাকতে পারে একইভাবে, বিশ্বব্যাপী প্রচারাভিযান এবং স্থানীয় সামাজিক মিডিয়া উদ্যোগেও অনেক দরকারী তথ্য থাকতে পারে।

#### উদাহরণ:

- [UNFPA](#) দেশ ভিত্তিক তথ্য এবং প্রতিবেদন
- [Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights \(OHCHR\) report on Sexual and gender-based violence in Myanmar and the gendered impact of its ethnic conflicts](#)
- অনলাইন লাইব্রেরীর বিভিন্ন তথ্য এবং প্রতিবেদন [Online Burma/Myanmar Library](#)
- [Media article](#) বিভিন্ন স্থানীয় পত্রিকা, [The Irrawaddy](#)
- [Media article](#) বিভিন্ন আন্তর্জাতিক পত্রিকা [New York Times](#)
- [Official reports](#) ইউএনওমেন থেকে প্রকাশিত

উপরের উদাহরণটি থেকে বোঝা যাচ্ছে যে আরও তথ্য পাওয়া যেতে পারে:

- আইন ও নীতিমালা থেকে
- নিরপেক্ষ/স্বাধীন/অলাভজনক মিডিয়া প্রকাশনা থেকে
- যাচাইকৃত ইন্টারনেট এবং সোশ্যাল মিডিয়া সূত্র
- স্থানীয় বা অনলাইন লাইব্রেরির গবেষণা
- শিক্ষাবিদ, সাংবাদিক বা বিষয় বিশেষজ্ঞদের সাথে কথা বলা

- আপনার সম্প্রদায়ের বন্ধু এবং সহকর্মীদের সাথে কথা বলার যাদের এই বিষয়ে চলমান অভিজ্ঞতা আছে
- অন্যান্য কর্মী, সংগঠন বা বিশেষজ্ঞ যারা এই বিষয়ে কাজ করেছেন।

মনে রাখবেন যে অনেকগুলি অনলাইনে অনেক অনির্ভরযোগ্য তথ্য পাওয়া যায়। টিকটক ভিডিও বা কারো ইনস্টাগ্রাম অ্যাকাউন্ট বা এমনকি ইউটিউব ভিডিওতেও সঠিক তথ্য নাও থাকতে পারে! প্রথমেই যাচাই করুন এবং আপনার তথ্যের উৎস সাবধানে ক্রসচেক করুন। নিশ্চিত করুন যে তথ্য আপ-টু-ডেট আছে এবং যখনই সম্ভব, অন্তত দুটি উৎস থেকে তথ্য যাচাই করার চেষ্টা করুন।



### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেঙ্গ

তথ্যের কিছু নির্ভরযোগ্য উৎস সম্পর্কে চিন্তা করার জন্য সময় নিন। আপনার দেশ বা আঞ্চলিক প্রেক্ষাপট মাথায় রাখুন এবং আপনার সরকারী ওয়েবসাইটগুলি দেখুন। মনে রাখবেন যে দেশ এবং বিষয়ের উপর নির্ভর করে এটি আলাদা হতে পারে - উদাহরণস্বরূপ, থাইল্যান্ডে নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতার তথ্যের জন্য সরকারী পরিসংখ্যান কেনিয়ায় নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতার সরকারী পরিসংখ্যান থেকে ভিন্ন হবে।

ভিন্ন ভাবে, একজন নেতা হিসাবে মাঠ থেকে প্রমাণ সংগ্রহ করতে এবং নথিভুক্ত করতে আপনি যুক্ত থাকতে পারেন। আপনি জানেন কি প্রমাণ সংগ্রহ এবং বিশ্লেষণের প্রক্রিয়াটিকে আপনি নারীবাদী এবং সত্যিকারের অংশগ্রহণমূলক করতে পারেন? ওয়ার্ল্ড ওয়াইডারিউসিএ-এর নারীবাদী পরামর্শ পদ্ধতি গভীর ভাবে ব্যাখ্যা করার একটি বড় উৎস এবং এতে অনেক টুলস এবং টেমপ্লেট রয়েছে যার সাহায্যে আপনি আরও সহজে মাঠ থেকে সঠিক প্রমাণ সংগ্রহ করা শুরু করতে পারেন। এটি যুবনারীদের দাবীকে নিশ্চিত করে এবং নারীরা অন্তর্ভুক্ত হয়, বৈচিত্র্যকে অগ্রাধিকার দেওয়া, সাম্যতা এবং অভিজ্ঞতা নিশ্চিত করে।

আপনি ওয়ার্ল্ড ওয়াইডারিউসিএর এই টুল সম্পর্কে আরও পড়তে পারেন:

- [We Rise, We Lead: World YWCA's Young Women led Feminist Consultation Guide](#)
- [How to Conduct Research: An Overview, Community Tool Box](#)

## প্রাথমিক গবেষণার জন্য গবেষণা টিপস!

আপনি আপনার গবেষণা অংশগ্রহণমূলক

(participatory) করতে পারেন, এর মানে আপনার চিহ্নিত সমস্যার পরিবর্তনের ফলে যারা উপকৃত হবে তাদের অন্তর্ভুক্ত করা। পরিকল্পনায় তাদের যুক্ত করে এবং তাদের নেতৃত্বে সম্প্রদায় থেকে ডেটা সংগ্রহ করে আপনি তাদের সহ-গবেষক বানাতে পারেন। বিভিন্ন মানুষের কথা শুনতে উৎসাহিত করুন এবং যাদেরকে ঐতিহাসিক ভাবে বাদ দেওয়া হয়েছে তাদের অনুভূতি অন্তর্ভুক্ত করুন।

নির্ভরযোগ্য তথ্য এবং পরিসংখ্যানের উপর ভিত্তি করে করা প্রামাণিক গবেষণা (Evidence based) সরকার এবং নীতিনির্ধারকদের প্রভাবিত করার জন্য ভালো। যদিও নির্ভরযোগ্য তথ্যসূত্রের অনেক উদাহরণ উপরে দেওয়া হয়েছে, মনে রাখবেন আপনি যে সম্প্রদায়গুলির সাথে কাজ করেছেন তারাই মূল এবং তথ্যের গুরুত্বপূর্ণ উৎস। সম্প্রদায়ের নেতৃত্বে তথ্য সংগ্রহ সাধারণত মাঠ বাস্তবতার একটি বাস্তব প্রতিফলন।

গবেষণায় আপনি কি করতে চাচ্ছেন এবং গবেষণা ফলাফল কোথায় কীভাবে কাজে লাগাবেন বলে আশা করছেন তা অংশগ্রহণকারীদের বলে আপনার গবেষণাকে স্বচ্ছ (transparent) রাখুন।

একটি নিরাপদ জায়গা তৈরি করুন এবং আপনার গবেষণা জানানোর জন্য বিভিন্ন বৈচিত্র্যের মানুষকে যুক্ত করুন। গবেষণাসহযোগী, সহ-গবেষক, বন্ধুদের সাথে সম্পর্ক গড়ে তোলার মাধ্যমে এর মালিকানা স্বীকার করুন এবং প্রচার করুন।

এতে অংশগ্রহণকারীরা নিজের ক্ষমতাবান এবং ভূমিকা পালনকারী মনে করবে। গোপনীয়তা বিশ্বাস গড়ে তোলার চাবিকাঠি। তারা তাদের নাম ব্যবহার করতে চায় কিনা তা তাদের জিজ্ঞেস করুন।

## ৪. নীতি পরিবর্তনে এ্যাডভোকেসি এবং প্রভাবিত করা

যেহেতু এখন আপনি নির্ভরযোগ্য প্রমাণ এবং ডেটা খোঁজার উপায়গুলি শিখেছেন, এটি এ্যাডভোকেসি সম্পর্কে আরও জানার সময়! সমস্ত এ্যাডভোকেসি অবশ্যই সত্য, নির্ভরযোগ্য এবং/অথবা প্রাথমিক প্রমাণের উপর ভিত্তি করে হতে হবে। প্রথমে আমরা এটিকে সংজ্ঞায়িত করব, এবং তারপরে আমরা কার্যকর এ্যাডভোকেসি সংগঠিত করার বিভিন্ন উপাদান সম্পর্কে কথা বলব।



“এ্যাডভোকেসি একটি লক্ষ্য অর্জনের জন্য কর্ম এবং কৌশল উভয় নিয়েই গঠিত। এ্যাডভোকেসির উদ্দেশ্য হল যে সকল সিদ্ধান্ত দ্বারা স্টেকহোল্ডাররা প্রভাবিত হতে পারে তাদের সেখানে যুক্ত করা। উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য ক্রিয়াকলাপ যেমন স্টেকহোল্ডারদের লবিং করা, সাধারণত সময়ের সাথে এবং ক্রমবর্ধমানভাবে ঘটতে পারে।”

[World YWCA Glossary and definitions](#) থেকে

“এ্যাডভোকেসি হল অন্য ব্যক্তি, স্থান, বা জিনিসের পক্ষে বা সমর্থনে, কথাবলা। এটি সমতা, সামাজিক ন্যায্যবিচার, সামাজিক অন্তর্ভুক্তি এবং মানবাধিকারকে তুলে ধরে। সবথেকে সম্ভাব্য ক্ষমতায়ন এবং সরাসরি উপায়ে কোনো কিছু ঘটানোই এই লক্ষ্য।”

[Empowerment Matters CIC, & National Development Team for Inclusion \(NDTi\). \(2014\). Advocacy QPM: recognising quality in independent advocacy; Code of Practice. Action for Advocacy.](#) থেকে

এ্যাডভোকেসি মানে মূলত সমর্থন, প্রচার বা অধিকার, স্বার্থ বা মতামতকে রক্ষা করা। ভয়, বৈষম্য ও সহিংসতা থেকে মুক্ত হয়ে প্রত্যেকেরই অধিকার রয়েছে তাদের সেরা জীবন যাপনের। এই অধিকারগুলি স্থানীয়, জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক স্তরে বিভিন্ন ধরনের আইন দ্বারা প্রচারিত এবং সুরক্ষিত। এই আইনগুলি সাধারণত একটি রাষ্ট্র বা সরকারকে তার নাগরিকদের সুরক্ষা দিতে এবং জনগণের মানবাধিকার পাওয়া নিশ্চিত করতে, এবং অধিকার লঙ্ঘিত হলে তাদের ন্যায্যবিচার পেতে সহায়তা করে। এই ধরনের আইনগুলি এই অন্যায্যগুলিকে পুনরায় ঘটতে না দেওয়ার প্রতিশ্রুতি দেয়।

আমাদের সম্প্রদায়ের যুবনেতা হিসাবে, আমাদের বন্ধু বা তাদের পরিবার মুখোমুখি হতে পারে এমন সমস্যা বা চ্যালেঞ্জের কথা শুনতে পারি। কখনও কখনও আমরা দেখতে পারি যে একটি আইন বা কর্মসূচি যেভাবে কাজ করার কথা সেভাবে করছে না, বা মানুষের উপর এর নেতিবাচক প্রভাব পড়ছে।

এ্যাডভোকেসি এখানেই গুরুত্বপূর্ণ হয়ে ওঠে। কাজেই আমরা জনগণকে সমর্থন করতে পারি, তাদের সমস্যা সম্পর্কে সচেতনতা ও জ্ঞান বাড়াতে পারি এবং এমনকি সরকারী কর্মকর্তাদের এবং সাধারণ জনগণকে প্রভাবিত করতে পারি পরিস্থিতি পরিবর্তনের জন্য।

অনেক রকমের এ্যাডভোকেসি আছে - এই বিভাগে, আমরা পলিসি এ্যাডভোকেসি সম্পর্কে জানব। পলিসি এ্যাডভোকেসি হল সরকার, কর্পোরেশন বা অন্য কোনো কিছু নাগরিক বা বৃহত্তর জনগোষ্ঠীর উপরে প্রভাবশালী এবং ক্ষমতাবানদের চাপিয়ে দেওয়া কোনো অন্যায্য আইন বা কর্মসূচি পরিবর্তন বা প্রভাবিত করার জন্য এ্যাডভোকেসি করা। এটি গুরুত্বপূর্ণ কারণ:

- নির্দিষ্ট সমস্যা সমাধানের জন্য
- কঠিন পরিবর্তন সহজতর করার জন্য
- জনসাধারণের নীতি ও কর্মসূচিকে প্রভাবিত করার জন্য
- যুব ও নারীবাদী আন্দোলন সহ সুশীল সমাজ ও আন্দোলনকে শক্তিশালী করার জন্য
- বৈচিত্র্য এবং অন্তর্ভুক্তি প্রচার করার জন্য
- বৈষম্য মোকাবেলা করার জন্য
- জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার জন্য

জবাবদিহিতা এ্যাডভোকেসির একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ। কারণ জবাবদিহিতা (**accountability**) সরকার এবং অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের তাদের বাধ্যবাধকতা, প্রতিশ্রুতি এবং কিশোর-কিশোরীদের স্বাস্থ্য ও সুস্থতার প্রতি প্রতিশ্রুতি রক্ষা নিশ্চিত করার আনুষ্ঠানিক প্রক্রিয়া। জবাবদিহিতার প্রক্রিয়াগুলি সনাক্ত করে কোন কোন কর্ম এবং নীতিগুলি কাজ করছে এবং কোনটি পরিবর্তন করা দরকার।<sup>৩৮</sup> জবাবদিহিতা সরকার এবং সুশীল সমাজের মধ্যে যোগাযোগ বাড়ায় ও উন্নত করে, এবং জনগণকে তাদের অধিকার উপলব্ধি করতে এবং দাবি করতে সহায়তা করে।

### এ্যাডভোকেসি জবাবদিহিতার জন্য অনেক সুযোগ তৈরি করে

- অন্যান্য বা বৈষম্যমূলক কোনো পরিস্থিতি বা আচরণকে চ্যালেঞ্জ করা
- সমাজ পর্যবেক্ষণে এবং অগ্রগতির মূল্যায়নে অংশগ্রহণের মাধ্যমে সামাজিক ও রাজনৈতিক প্রক্রিয়ায় যুব নারী ও কিশোরীদের সক্রিয়ভাবে যুক্ত করা
- সিদ্ধান্তগ্রহণকারীদের জবাবদিহিতা প্রক্রিয়া এবং বোঝার ক্ষমতা বৃদ্ধি করে
- সম্পদের বরাদ্দ এবং ব্যয় উন্নত করে
- উন্নত সেবা এবং নীতিগুলির জন্য জ্ঞান এবং চাহিদা তৈরি করে
- যুবদের জন্য সহজে ব্যবহার উপযোগী পরিসংখ্যান তৈরি করে

জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়াকে প্রভাবিত করার নানা উপায় আছে। যেমন আলোচনা করা, প্রেস কনফারেন্স অথবা পথ নাটক করা, প্রতিবাদী গানের মতো কর্মসূচি যা জনগণ এবং সরকারকে অধিকার পাওয়া এবং রক্ষার বিষয় সম্পর্কে সচেতন করবে।

উদাহরণ: একটি সামাজিক যুব সংগঠন একটি স্থানীয় এনজিওর সাথে পিরিয়ডের স্বাস্থ্য এবং স্বাস্থ্যবিধি সম্পর্কে সচেতনতা বাড়াতে যৌথভাবে কাজের উদ্যোগ নিয়েছিল। তারা স্কুলগামী কিশোর-কিশোরী, কিশোর দল, যুব কমিটি, নারী ও মায়েদের দল, মহিলা কমিউনিটি স্বাস্থ্য স্বেচ্ছাসেবক, সমাজের নেতৃবৃন্দ এবং অন্যান্য সাধারণ সম্প্রদায়ের সদস্যদের সাথে প্রশিক্ষণ সেশন পরিচালনা করার জন্য স্কুল এবং স্থানীয় সংস্থাগুলির সাথে যোগাযোগ করেছিল। তারা জেলা স্বাস্থ্য এবং জেন্ডার বিষয়ক কর্মকর্তাদেরও আমন্ত্রণ জানিয়েছিল, যারা তাদের কাজগুলোকে সমর্থন করেছিল ও প্রশংসা করেছিল এবং অন্যান্য জেলায় এই জাতীয় সেশনগুলি করার প্রতিশ্রুতি দিয়েছিল। এরপরে, জাতীয় সরকার মে ২০২০ থেকে স্কুলগুলিতে বিনামূল্যে স্যানিটারি প্যাড বিতরণ বরাদ্দ করেছিল।

**পরিবর্তনের জন্য একজন তাহলে কীভাবে শুরু করবেন?** পরবর্তী কয়েকটি বিভাগ আপনাকে এবং আপনার বন্ধুদের/সাহীদের পরিকল্পনা করতে এবং এ্যাডভোকেসি শুরু করতে সাহায্য করবে।

এ্যাডভোকেসি পরিকল্পনা করার সময় যে সহজ পদক্ষেপগুলো মাথায় রাখতে হবে:

১. আপনার এ্যাডভোকেসি লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য সুনির্দিষ্ট করুন
২. মানবাধিকারের দৃষ্টিকোণ থেকে আপনার সমস্যাটি বিশ্লেষণ করুন (মানবাধিকার ভিত্তিক পদ্ধতির বিষয়ে আরও তথ্যের জন্য সেকশন ২এ দেখুন)
৩. প্রাসঙ্গিক সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী এবং সম্ভাব্য অংশীদারদের (স্টেকহোল্ডারদের ম্যাপিং) সনাক্ত করুন (নেটওয়ার্কিং এবং অংশীদারি পরিচালনার পরবর্তী বিভাগে পড়ুন)
৪. দরকারী কৌশলগুলি সনাক্ত করুন এবং আপনার এ্যাডভোকেসি কাজের পরিকল্পনা তৈরি করুন (এ্যাডভোকেসি কৌশলের বিভাগে পড়ুন)
৫. আপনার এ্যাডভোকেসি পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করুন
৬. আপনার সাথে যোগ দেওয়ার জন্য আরও লোকদের জড়িত করুন।
৭. সমাধান খুঁজে বের করতে প্রাসঙ্গিক সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীদের সাথে যুক্ত থাকুন

এ্যাডভোকেসি বিষয়ে পরিকল্পনা করার জন্য আরও গভীরে ভাবে জানার আগে এই পডকাস্টটি ([podcast](#)) শুনুন। এখানে যুবনারী এবং কিশোরীরা এ্যাডভোকেসি, ক্যাম্পেইনের জন্য একত্রিত হওয়া, এবং মাঠ পর্যায়ে ও পলিসি লেভেলে এ্যাকশন নেওয়া বিষয়ে তাদের অভিজ্ঞতা এবং প্রচেষ্টার কথা জানিয়েছে।

৩৮. *Advocating for change for adolescents!* (2018)  
[pmnch.who.int/resources/publications/m/item/toolkit-advocating-for-change-for-adolescents!](http://pmnch.who.int/resources/publications/m/item/toolkit-advocating-for-change-for-adolescents!)

## লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্যকে সুনির্দিষ্ট করা

এ্যাডভোকেসির প্রথম ধাপগুলোর অন্যতম হচ্ছে লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্যকে সুনির্দিষ্ট করা। আপনার কাজের ফলাফল হিসেবে আপনি কী দেখতে চান তার একটি বৃহত্তর চিত্র হচ্ছে আপনার **লক্ষ্য (GOAL)**।

একটি এ্যাডভোকেসির লক্ষ্য হচ্ছে কাজক্ষিত পরিবর্তন, যা আপনি দেখতে চান। এটি বর্ণনা করবে:

- আপনার দূরবর্তী লক্ষ্য (**Vision**)
- নির্দিষ্ট সমস্যা (**Problem**)
- যাদের সাথে আপনি কাজ করতে চান (**Stakeholders**)
- যেখানে বা যে এলাকায় কাজ করতে চান (**Location**)

**উদ্দেশ্য (OBJECTIVES)** সবিস্তারে বর্ণনা করবে যা আপনি অর্জন করতে চাচ্ছেন।

আপনার উদ্দেশ্যের মধ্যে থাকবে:

- কাদের কাছে পৌঁছাতে চান (**WHO**)
- কাদের সাথে আপনি কাজ করতে চাচ্ছেন? আপনার বন্ধু? স্থানীয় সমাজের সদস্য? সরকারী কর্মকর্তা? এদের সকলে?
- কী পরিবর্তন আপনি করতে চাইছেন (**WHAT**)
- কখন (সময়কাল) আপনার পরিবর্তন সংঘটিত হবে (**WHEN**)

কখনও কখনও এ্যাডভোকেসি নির্বাচন বা উৎসবের মতো গুরুত্বপূর্ণ পাবলিক ইভেন্ট, বা আইন সংশোধন বা আদালতের মামলার মতো আইনি সমস্যাগুলির সময়ে হতে পারে। কিছু ক্ষেত্রে, এটি একটি জরুরী পরিস্থিতি হতে পারে, যেমন প্রাকৃতিক দুর্যোগ বা যুদ্ধ বা দাঙ্গার মত সহিংসতা। এ্যাডভোকেসির উদ্দেশ্যগুলিকে সংবেদনশীল হতে হবে এবং সেই অনুযায়ী প্রণয়ন করতে হবে।

### ■ কোথায় (**WHERE**)

কিছু বিষয়ের উপর নির্ভর করে এটা ভিন্ন হতে পারে, যেমন এ্যাকশন কি ব্যক্তিগতভাবে নেওয়া হবে কিনা, নাকি ভিন্ন ভিন্ন জায়গায় হবে, অথবা অনলাইন বা ডিজিটাল ইভেন্ট হবে কিনা।

### ■ কেন আপনি এই বিষয়টি বিবেচনা করতে চাইছেন? (**WHY**)

এই বিষয়টি সুনির্দিষ্ট করা গুরুত্বপূর্ণ, কারণ এর মাধ্যমে আপনার এ্যাডভোকেসির প্রয়োজন এবং কি ধরনের কাজ করা দরকার সেটা পুনরায় বলা হবে।

### ■ কীভাবে এই বিষয়ের উপর সচেতনতা আনতে চাইছেন? (**HOW**)

কীভাবে লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য পরিকল্পনা করতে হয় এবং সাজাতে হয় তা বুঝতে নীচের উদাহরণটি আপনাকে সাহায্য করবে।

## উদাহরণ: অগ্রাধিকার দেওয়া একটি বিষয়কে ধরে লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য পরিকল্পনা করা

আমাদের সমাজে রাস্তায় যৌন হয়রানির ঘটনা অনেক বেশি ঘটে। আমি এবং আমার বন্ধুরা প্রায়ই একা বাইরে যেতে ভয় পাই, বিশেষ করে অন্ধকার হলে। আমরা আমাদের পরিবারের কাছে অভিযোগ করলে তারা আমাদের বাড়িতে থাকতে বলে। আমরা যখন স্কুলে বা টিউশনে যাই বা বন্ধুর বাড়িতে যাই, আমরা বড় দলে চলাফেরা করার চেষ্টা করি। আমরা জানি না কে আমাদের সাহায্য করতে পারে এবং কীভাবে এটি বন্ধ করা যায়।

এখানে, আমাদের এ্যাডভোকেসি লক্ষ্যের বর্ণনা করা উচিত:

আপনার দূরবর্তী লক্ষ্য - প্রত্যেকের আত্মবিশ্বাসের সাথে বাঁচতে, একে অপরকে সম্মান করতে এবং ভয় ছাড়াই বাঁচতে সক্ষম হওয়া উচিত

সমস্যা - রাস্তায় অত্যধিক যৌন হয়রানি, এলাকার অনেক লোক বিরক্ত, রাগান্বিত এবং ভীত এবং কি করতে হবে তা জানেন না

আপনি যে স্টেকহোল্ডারদের সাথে কাজ করতে চান - সমাজের সদস্য, এনজিও বা সংস্থা যারা রাস্তায় যৌন হয়রানি সম্পর্কে সচেতনতা বাড়ায়, স্থানীয় সরকারী কর্মকর্তা, সম্ভবত স্থানীয় পুলিশ, স্থানীয় মিডিয়া

আপনি যে অবস্থানে কাজ করতে চান - এলাকার মধ্যেই

উপরের উদাহরণ ধরে নিয়েই আমাদের উদ্দেশ্যগুলো হবে:

■ আমরা কাদের কাছে পৌঁছাতে চাইছি (WHO):

১. এলাকার মানুষ (পুরুষ এবং যুবকেরা সহ, এখানে তারা যৌন হয়রানির ঘটনায় অপরাধী, যা প্রতিবেদন এবং চলমান অভিজ্ঞতা দ্বারা প্রমাণিত)
২. স্থানীয় এনজিও স্টপ স্ট্রীট হ্যারাসমেন্ট
৩. স্থানীয় যুব সংগঠন বা ক্লাব- ইয়ং পিপল ইউনাইট (এলাকার সহায়তাকারী দল), দ্য ব্যাড বয়েজ ক্লাব (শরীর চর্চা ক্লাব) এবং ইকো ক্লাব (স্থানীয় পরিবেশবাদী ক্লাব)
৪. স্থানীয় সরকারী কর্মকর্তা, মিস সিং যিনি আমাদের এলাকার প্রশাসনিক কর্মকর্তা।
৫. স্থানীয় পুলিশ ইনস্পেক্টর মিস রুডি এবং তার সহকর্মী নারী সেলের ইন-চার্জ মিসেস দেবী
৬. ডিজিটাল মিডিয়া প্ল্যাটফর্ম ই-নিউজ, যা স্থানীয় যুব সম্প্রদায় এবং অন্যদের কাছে খুব জনপ্রিয়।

■ কী পরিবর্তন করতে চাইছি (WHAT):

১. আমরা যৌন হয়রানি বন্ধ করতে চাইছি।
২. প্রত্যেকের জানা উচিত রাস্তায় যৌন হয়রানি ক্ষতিকর, অবাঞ্ছনীয় এবং শাস্তিযোগ্য অপরাধ।
৩. মানুষের জানা উচিত হয়রানির শিকার হলে বা রাস্তায় কাউকে হয়রানি হতে দেখলে কীভাবে প্রতিক্রিয়া জানাতে হবে অথবা কোথায় অভিযোগ জানাতে হবে।
৪. হয়রানির শাস্তি দ্রুত এবং কঠোর হতে হবে।

■ কখন (সময়কাল) আমরা এই পরিবর্তন করতে পারব (WHEN)

১. অন্তত এক বছরকাল আমরা এই বিষয়ে কাজ করব
২. নিয়মিত ভাবে আমাদের কাজ এবং প্রচেষ্টার মূল্যায়ন করতে হবে যাতে আমাদের কৌশল এবং কর্মসূচি ঠিক মতো কাজ করছে, নাকি পরিবর্তন করতে হবে তা বোঝা যায়।

নোট: এটা শুধুই একটা উদাহরণ। মূলত সময় কাল কাজের সহযোগী এবং অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের সাথে আলোচনা করে ঠিক করতে হবে। এই সময়কাল নির্ধারণ সমস্যার গভীরতা এবং এ্যাডভোকেসির কাজক্ষত ফলাফলের উপরও নির্ভর করে। কিছু কিছু ক্ষেত্রে পরিবর্তন আনার জন্য এ্যাডভোকেসি কাজের কয়েক বছর সময় লাগে এবং এটি কার্যকর এবং গুরুত্বপূর্ণ আছে কিনা তা নিশ্চিত করার জন্য অব্যাহত চেষ্টা চালিয়ে যেতে হয়।

■ কোথায় (WHERE):

১. আমরা আমাদের এলাকায় সশরীরে কাজ করব-ওয়ার্কশপ এবং অনেক মানুষের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য কর্মসূচি যতোটা সম্ভব স্থানীয়ভাবে হওয়া উচিত।
২. অনলাইন- সোশ্যাল মিডিয়া এবং জনপ্রিয় ডিজিটাল মিডিয়া প্ল্যাটফর্ম ব্যবহার করা যেমন ই-নিউজ, স্থানীয় মানুষ বিশেষ করে যুব সম্প্রদায়ের উপর যাদের অনেক প্রভাব রয়েছে।

■ কেন (WHY):

১. রাস্তায় যৌন হয়রানী খারাপ, অবাঞ্ছনীয় এবং শাস্তিযোগ্য অপরাধ
২. এটা সাংঘাতিক ক্ষতি করতে ও বিশ্বাসহানি ঘটাতে পারে। মানসিক স্বাস্থ্যের উপর এর প্রভাব রয়েছে, এর ফলে মানুষ ভীত এবং দুর্বল হয়ে যেতে পারে। নিজের এলাকায়, নিজের বন্ধুদের মধ্যে থেকে এভাবে খারাপ লাগা অনুভব করা ভালো নয়।

■ কীভাবে (HOW):

১. স্থানীয় পুলিশ কর্মকর্তা মিস রুডি এবং মিসেস দেবীর সহযোগিতায় এবং স্থানীয় প্রশাসনের মিসেস সিংয়ের সহায়তায় সমগ্র এলাকায় মানুষের সাথে কর্মশালা এবং কর্মসূচি পালন করা। কেন রাস্তায় যৌন হয়রানি খারাপ, এবং কীভাবে এটি মোকাবেলা করা যায় তা ব্যাখ্যা করে বোঝানো।
২. স্টপ স্ট্রীট হ্যারাসমেন্ট এনজিওর সহযোগিতায় এলাকার পুরুষ এবং ছেলেদের সাথে ওয়ার্কশপ এবং কর্মসূচি পালন করা।
৩. বিভিন্ন স্থানীয় ক্লাব এবং ডিজিটাল মিডিয়া প্ল্যাটফর্মের মাধ্যমে বিভিন্ন কর্মসূচি যেমন আর্ট প্রতিযোগিতা, পথ নাটক বানানো, জনসমাবেশ এবং প্রেস কনফারেন্স করা।

## লক্ষ্য বনাম উদ্দেশ্য

উপরের উদাহরণ থেকে বোঝা যাচ্ছে যে লক্ষ্য দীর্ঘমেয়াদী এবং সাধারণ ভাবে উদ্দিষ্ট ফলাফলকে বর্ণনা করে, আর উদ্দেশ্য স্বল্প মেয়াদী কর্মসূচি এবং সুনির্দিষ্ট ফলাফলকে বর্ণনা করে।

নীচের টেবিলে আরও বিস্তারিত দেওয়া হল:

	লক্ষ্য	উদ্দেশ্য
ব্যাপ্তি	বড়, উদ্দিষ্ট ফলাফলকে বর্ণনা করা সাধারণ বিবৃতি	সীমিত, সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য
বিশেষত্ব	সামগ্রিকভাবে কাজিফত ফলাফল	ফলাফল অর্জনের জন্য বাস্তব কর্মের প্রয়োজন
সংখ্যা	সাধারণত একটি লক্ষ্য থাকাই বাঞ্ছনীয়	নির্দিষ্ট একটি লক্ষ্য অর্জনের জন্য সাধারণত বেশ কিছু সংখ্যক উদ্দেশ্য থাকে
সময়সীমা	দীর্ঘমেয়াদী	স্বল্পমেয়াদী বা মধ্যবর্তী সময়ের
পরিমাপ বা মূল্যায়ন	বেশির ভাগ সময় চার মাসে বা বছরে এক বার মূল্যায়ন করা হয় (দীর্ঘমেয়াদী)	প্রতিদিন, প্রতি সপ্তাহে বা মাসে মূল্যায়ন করা হয়। (স্বল্প মেয়াদী)
কৌশল	সুনির্দিষ্ট দিকনির্দেশনা বা লক্ষ্য নির্ধারণ করার জন্য খুব উপকারী	সর্বশেষ ফলাফলের লক্ষ্যে কর্মসূচি পরিকল্পনা করার জন্য জরুরী

উদ্দেশ্য পরিকল্পনা করার সময় মনে রাখতে হবে উদ্দেশ্য যেন স্মার্ট (SMART) হয়:

- সুনির্দিষ্ট (**Specific**) - এর মানে হচ্ছে আপনার উদ্দেশ্যকে সুনির্দিষ্টভাবে বর্ণনা করতে হবে ঠিক কী পরিবর্তন আপনি দেখতে চাচ্ছেন। বাগাডম্বর শব্দ অথবা সাধারণ পরিভাষা পরিহার করাই ভালো কারণ এগুলো ভুল বোঝার সম্ভাবনা তৈরি করে।
- পরিমাপযোগ্য (**Measurable**) - যা আপনি অর্জন করতে চাচ্ছেন তা কীভাবে পরিমাপ করবেন, সে সম্পর্কে ভাবুন।
- অর্জনযোগ্য (**Achievable**)-আপনার লক্ষ্যের কাছাকাছি নিয়ে যাওয়ার জন্য আপনি যাওয়ার জন্য আপনি যে পদক্ষেপগুলো নিবেন সেগুলো ছোট ছোট ভাগে কীভাবে ভাগ করা যায় তা বিবেচনা করুন।
- প্রাসঙ্গিক (**Relevant**) - মনে রাখতে হবে আপনার প্রতিটি উদ্দেশ্য আপনাকে আপনার লক্ষ্য অর্জনের দিকে এক ধাপ এগিয়ে নিয়ে যাবে।
- সময়মত (**Timely or time bound**)- প্রতিটি এ্যাডভোকেসি উদ্দেশ্যের বাস্তবসম্মত সময়সীমা থাকা উচিত (অর্থাৎ ২-৫ বছরের সময়সীমা) আরেকটি বিষয় বিবেচনা করা দরকার, আপনি আসন্ন নির্বাচন, জাতীয় দিবস বা নারী দিবসের মতো কোনো বিশ্বব্যাপী দিবস বা গুরুত্বপূর্ণ ইভেন্টগুলির সাথে আপনার উদ্দেশ্যগুলিকে মেলাতে চান কিনা।

## প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেঙ্গ

লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্যের মধ্যে পার্থক্য সম্পর্কে আপনি বিভ্রান্ত বোধ করতে পারেন। এটি বিবেচনা করতে পারে: কল্পনা করুন যে আপনার লক্ষ্য মাউন্ট এভারেস্টের শীর্ষে পৌঁছানো। এক্ষেত্রে আপনার উদ্দেশ্যগুলি হবে সেখানে পৌঁছানোর জন্য আপনাকে যে কাজগুলি করতে হবে তা। এই ক্ষেত্রে, আপনার উদ্দেশ্যগুলি, একটি পর্বতে আরোহণের জন্য উপযুক্ত এবং স্বাস্থ্যবান হওয়া থেকে শুরু করে, আপনার সাথে যাওয়ার জন্য সঠিক গাইড খোঁজা, সঠিক ব্যাকপ্যাক এবং বুট কেনা ইত্যাদি সব হতে পারে। এই উদাহরণ কি আপনাকে এই ধারণা সহজ করতে সাহায্য করবে?



সেকশন ৩ এর কর্ম ৩ আপনাকে সাহায্য করবে কীভাবে আপনার উদ্দেশ্যগুলোকে সীমিত করা যায়।

এ্যাডভোকেসি এবং নীতিমালা পরিবর্তন প্রভাবিত করা বিষয়ে আরও জানতে চাইলে নীচের লিংকগুলো দেখতে পারেন:

- [How is advocacy defined?](#)<sup>৩৯</sup>
- [Making Research Evidence Matter: A Guide to Policy Advocacy in Transition Countries](#) (International Centre for Policy Advocacy).<sup>৪০</sup>
- [Smart Advocacy](#) (Advanced Family Planning)
- [Advocacy Toolkit podcast](#) (YWCA)

৩৯. UN Women Virtual Knowledge Centre to End Violence Against Women and Girls, 2010

৪০. Full citation: Young, Eóin and Lisa Quinn (2012) Making Research Evidence Matter: A Guide to Policy Advocacy in Transition Countries. [Online Publication - International Centre for Policy Advocacy]. Available from: [advocacyguide.icpolicyadvocacy.org](http://advocacyguide.icpolicyadvocacy.org)

## ৫. নেটওয়ার্কিং এবং অংশীদারিত্ব ব্যবস্থাপনা

এখন আপনি জানেন যে আপনি কি পরিবর্তন করতে চান, আপনাকে দেখতে হবে কারা এটি করতে পারে। এরা আপনার সহযোগী বা আপনার অংশীদার হতে পারে। এরা এমন ব্যক্তি এবং দল যারা সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীদের প্রভাবিত করতে পারে। এখানে থাকতে পারে সরকারী কর্মকর্তা এবং নীতি নির্ধারক, আইন প্রণেতা, জাতীয় ও আন্তর্জাতিক সংস্থা এবং অলাভজনক সংস্থা, সম্প্রদায়ের নেতা, ধর্মীয় নেতা, যুব ক্লাব, ছাত্রদের জোট এবং এমনকি আপনার সম্প্রদায়ের বিভিন্ন স্টেকহোল্ডার (যেমন পিতামাতা এবং দাদা-দাদি)। মনে রাখবেন যে একটি সুদৃঢ় বা ভাল অংশীদারিত্ব তখনই হবে, যখন প্রতিটি ব্যক্তি দলে ভূমিকা রাখতে পারবে, এবং এজেন্ডা ও অভিমত যোগ করা বা শক্তিশালী করার সুযোগ থাকবে এবং এ্যাডভোকেসি প্রক্রিয়ায় সম্পূর্ণরূপে অংশগ্রহণ করতে সক্ষম হবে (যদি তারা চায়)।

কাজের অংশীদার চিহ্নিত করা যা করতে সাহায্য করবে:

- কার্যকারী কর্মসূচি নিশ্চিত করবে
- বিশেষজ্ঞদের দল তৈরি করবে এবং একে অপরের থেকে শিখতে পারবে
- নতুন চিন্তা এবং কৌশল তৈরি করবে
- সেরা কাজের অনুশীলন চিহ্নিত করা যাবে
- দক্ষতা বাড়বে।

আপনার কাজের অংশীদার এবং নেটওয়ার্ক আপনাকে সম্ভাব্য প্রতিবন্ধকতা এবং ফলাফল সহ উপাদানগুলি ম্যাপ করতে সাহায্য করতে পারে। মনে রাখবেন, যে কেউ তাদের লিঙ্গ, অবস্থান বা সংশ্লিষ্টতা নির্বিশেষে আপনার মিত্র বা বিরোধী হতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, LGBTQ+ অধিকারগুলিকে সমর্থন করে এমন একটি সংস্থা তাদের পক্ষে প্রচারে সম্ভাব্য সহযোগী হতে পারে, যেমন নিজের শরীরের অধিকারের উপর একটি প্রচারণা। আবার, পুরুষদের অধিকার নিয়ে কাজ করা দল, বা পুরুষদের অধিকার কর্মীরা নারী অধিকার বিষয়ে যে কোনও প্রচারণার বিরোধিতা করতে পারে।

বিভিন্ন ধরনের মিত্রদের নিম্নলিখিত হিসাবে তালিকাভুক্ত করা যেতে পারে:

- **সক্রিয় মিত্র**- যে প্রভাবশালী এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীরা আপনাকে সমর্থন করে। এই লোকেরা আপনাকে সাহায্য করবে।
- **নিষ্ক্রিয়মিত্র** - এমন লোকেরা যারা আপনার সাথে একমত হতে পারে, কিন্তু এটি সম্পর্কে কিছুই করবে না।

- **নিরপেক্ষ** - এমন ব্যক্তির যা রা বিষয় সম্পর্কে বিশেষ কিছু ভাবেন না বা আপনাকে সমর্থন করার জন্য চিন্তা করেন না এবং যাদের নিরপেক্ষ থাকার সম্ভাবনা রয়েছে।
- **নিষ্ক্রিয় বিরোধী** - এমন লোকেরা যারা আপনার সাথে একমত নাও হতে পারে, কিন্তু এটি সম্পর্কে কিছু করবে না।
- **সক্রিয় বিরোধী** - যে সকলপ্রভাবশালী এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীরা আপনাকে সমর্থন করে না। এই লোকেরা আপনার বিরুদ্ধে কাজ করবে

### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারী (ফ্যাসিলিটের) লেগ

আপনার প্রশিক্ষণে, আপনি মিত্র এবং প্রভাবশালীদের একটি ম্যাপ তৈরি করে অংশগ্রহণকারীদের নিয়ে অনুশীলন করতে পারেন। তার আগে, প্রতিদিন আপনার এলাকার বিভিন্ন ধরনের মানুষ যাদের দেখেন তাদের সম্পর্কে চিন্তা করুন। অনেকেই আপনার বন্ধু এবং আপনি যা কিছু করেন তাতেই সমর্থন করে এবং উৎসাহ দেয়, আবার কেউ কেউ সবকিছুর সমালোচনা করতে প্রস্তুত! কে আপনার সহযোগী হবে বলে মনে করেন? কে গুরুত্বপূর্ণ প্রভাবশালী হতে পারে?



## সম্ভাব্য সহযোগীদের জড়িত করার জন্য টিপস এবং কৌশল

বেশির ভাগ মানুষই ব্যস্ত এবং কাজের অতিরিক্ত চাপে থাকে, বিশেষ করে যারা প্রশাসনিক ও সরকারি সংস্থায় কাজ করে। একইভাবে, অনেক সংস্থা বা মিডিয়া হাউস আপনার এবং আপনার দলের সাথে কাজ করতে ইচ্ছুক নাও হতে পারে, যদিও আপনি হয়তো তাদেরকে যুক্ত করতে চাইছেন। মূল প্রভাবশালীদের আপনার এ্যাডভোকেসি প্রচারাভিযানে অংশীদার করার কিছু টিপস এবং কৌশল নীচে দেওয়া হল

১. সবসময় বিনয়ী এবং শ্রদ্ধাশীল থাকুন
২. স্থানীয় রীতিনীতি, প্রসঙ্গ এবং ঐতিহ্যগুলি বোঝার চেষ্টা করুন এবং কীভাবে তা প্রচারে সাহায্য করতে পারে তা পরীক্ষা করার জন্য নোট করুন। উদাহরণস্বরূপ, প্রভাবশালী ধর্মীয় দৃষ্টিভঙ্গি এবং অনুশীলন কোনো প্রচারের বিরোধিতা করতে পারে, তবে একজন স্থানীয় প্রগতিশীল ধর্মীয় নেতা এ বিষয়ে ভিন্ন রকমের গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব রাখতে পারে।<sup>৪৯</sup>
৩. প্রভাবশালী ব্যক্তিকে সাবধানতার সাথে বিবেচনা করুন - উদাহরণস্বরূপ, একজন রাজনীতিবিদ নির্বাচনী প্রতিশ্রুতি দিয়ে থাকতে পারেন বা একজন জনপ্রিয় পপ তারকা জনপ্রিয়তার স্বার্থে প্রতিশ্রুতি দিতে পারেন।

৪৯. [The rebel Buddhist monk who supports abortion and LGBT rights](#)

তাদের কাজ আপনার প্রচারাভিযানের সাথে কোন ভাবে সম্পর্কিত কিনা তা যাচাই করুন। নিজেকে জিজ্ঞাসা করুন:

- আমাদের অগ্রাধিকার কীভাবে সাজানো হবে?
- কিভাবে এ্যাডভোকেসি প্রচারাভিযান লক্ষ্য অর্জনে সাহায্য করতে পারে?
- আমাদের স্টেকহোল্ডাররা কি ওভারল্যাপ করছে?

৪. সহজ ভাষায় এ্যাডভোকেসির প্রশ্নগুলো ব্যাখ্যা করুন।

৫. লোকেরা জিজ্ঞাসা করতে পারে এমন মূল প্রশ্নগুলি অনুমান করুন এবং উত্তর প্রস্তুত করুন (FAQs)। আপনি যদি কোনও প্রশ্নের উত্তর না জানেন তবে বলুন আপনি জেনে তাদের জানাবেন। (এবং তাদের কাছে আবার যাওয়ার বিষয়টি মনে রাখবেন!)

৬. মূল স্টেকহোল্ডারদের সনাক্ত করুন এবং তাদের সাথে সম্পর্ক তৈরি করুন- তাদের নিয়মিত আপডেট করুন, এবং শুধুমাত্র আপনার প্রয়োজনে তাদের সাথে যোগাযোগ করবেন না।

৭. উপযুক্ত/প্রাসঙ্গিক এ্যাডভোকেসি কার্যক্রম পরিচালনায় সহযোগিতা করতে তাদের আমন্ত্রণ জানান।

৮. প্রায়ই উল্লেখ করুন! বেশিরভাগ বিখ্যাত ব্যক্তির ইতিবাচক প্রচার উপভোগ করেন এবং আপনাকে সাহায্য করার জন্য এটি তাদের বাড়তি পাওনা।

৯. প্রশাসনিক কর্মকর্তাদের সাথে কাজ করার সময়, লিখিত ডকুমেন্ট, রিপোর্ট বা অনুরোধপত্র জমা দিন। আপনি যদি কোনো অফিসে মূল নথি জমা দেন তাহলে স্বাক্ষরিত রসিদের জন্য জিজ্ঞাসা করুন।

১০. প্রভাবশালী ব্যক্তির যখন আপনার এ্যাডভোকেসি প্রচারাভিযানকে সমর্থন করার জন্য সম্মত হয় তখন সুনির্দিষ্ট কাজের বিষয়ে তাদেরকে জানান - যেমন আপনার সমর্থনে তাদেরকে চিঠি পাঠাতে, পাবলিক প্ল্যাটফর্মে প্রাসঙ্গিক প্রমাণ হাইলাইট করতে, আপনার গ্রুপের জন্য মিটিং আয়োজন করতে বলতে পারেন।

১১. তাদের সবসময় এবং বারবার ধন্যবাদ জানান।

## ৬. এ্যাডভোকেসি কৌশল, যোগাযোগ এবং পর্যবেক্ষণ (মনিটরিং)

আপনি ইতিমধ্যে লক্ষ্য অর্জনের জন্য সহযোগী চিহ্নিত করে ফেলেছেন, এখন আপনাকে কৌশল এবং কাজ সম্পর্কে ভাবতে হবে। কৌশলগত পরিকল্পনা দিয়ে শুরু করা এক্ষেত্রে সবথেকে ভালো হবে। এটি আপনার কাজের লিস্ট বা তালিকা তৈরিতেও সাহায্য করবে।

### SWOT বিশ্লেষণ:

SWOT বিশ্লেষণ হল এক ধরনের ম্যাপিং যা আপনাকে আপনার শক্তি (Strengths), দুর্বলতা (Weaknesses), সুযোগ (Opportunities) এবং হুমকি (Threats) চিহ্নিত করতে সাহায্য করবে কীভাবে এটি পরিকল্পনা করতে হবে তা বুঝতে নীচের চিত্রে দেখুন



একটি SWOT বিশ্লেষণ আপনাকে কেবল আপনার অভ্যন্তরীণ শক্তি এবং দুর্বলতাগুলি সনাক্ত করতেই সাহায্য করবে না, বরং এর বাইরেও আপনার কাজে প্রভাব ফেলার মতো বাহ্যিক বিষয়গুলো দেখতেও সাহায্য করবে। উদাহরণস্বরূপ, আপনি জানেন যে রাস্তায় যৌন হয়রানি আপনার দেশ বা অঞ্চলে একটি বিশাল সমস্যা এবং তারপর SWOT বিশ্লেষণের সময়, আপনি দেখতে পেলেন যে আপনার দেশের আইন রাস্তার যৌন হয়রানি প্রতিরোধ বা শাস্তির জন্য অত্যন্ত দুর্বল। এটি সনাক্ত করার মাধ্যমে আপনি বুঝতে পারলেন যে আপনি এটির সমাধান করতে চান এবং এভাবে দেশের আইন পরিবর্তন করতে সাহায্য করতে পারেন।

SWOT বিশ্লেষণ সম্পূর্ণ করার পর আপনি কী কী কৌশল ব্যবহার করতে পারেন সে সম্পর্কে চিন্তা করতে পারেন। কৌশলের মধ্যে বিভিন্ন বিষয় অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে, যেমন সরকারী কর্মকর্তাদের সাথে মিটিং করা, সমাবেশ এবং সংবাদ সম্মেলন করা। মনে রাখবেন যে কার্যকর হওয়ার জন্য, আপনার অ্যাডভোকেসি কৌশল এবং কার্যকলাপগুলি সময়োপযোগী হতে হবে। সঠিক কৌশলগুলি আপনার কাজকে সমর্থন করার জন্য আরও লোককে উৎসাহিত করতে সহায়তা করবে।

#### কৌশল নির্বাচন করার সময়, গ্রুপে আলোচনা করুন:

- এটা কি সম্ভব? আপনি কী কী চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হতে পারেন? ফলাফল অর্জনে আপনার জন্য কী সহজ হবে?
- ইতিমধ্যে আপনার কী দক্ষতা এবং সম্পদ আছে?
- অন্যরা কি এই চেষ্টা করেছে? কি হয়েছিল তাদের চেষ্টার?
- এটি কি আপনার সহযোগী বা সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীদের জড়িত করবে?

আপনার কৌশলগুলি সর্বজনীন নাকি ব্যক্তিগত হবে তা নির্ভর করে আপনি কীভাবে আপনার প্রচারের বার্তা এবং যোগাযোগ সংগঠিত করবেন তার উপরে। আপনি কীভাবে আপনার অ্যাডভোকেসি বিষয়ে যোগাযোগ করবেন তা গুরুত্বপূর্ণ কারণ এটি আপনি কী অর্জন করতে চান, কীভাবে এটি অর্জন করবেন এবং এর কোনো ইতিবাচক প্রভাব পড়বে কি না তা ব্যাখ্যা করতে সহায়তা করবে।

আপনি দুটি উপায়ে কৌশল সম্পর্কে চিন্তা করতে পারেন:

- **জন-প্রচারণা** - আপনি কীভাবে সচেতনতা বাড়াতে পারেন, জনসমর্থন তৈরি করুন এবং মিডিয়ার মাধ্যমে আপনার কাঙ্ক্ষিত মানুষদের যুক্ত করুন। এটি হতে পারে- প্রেস রিলিজ, প্রেস কনফারেন্সের, সামাজিক মিডিয়া

প্রচারাভিযানে জনসাধারণের অংশগ্রহণের আমন্ত্রণ জানানো, প্রচারাভিযানকে শক্তিশালী করার জন্য সামাজিক মিডিয়া এবং পপ সংস্কৃতির প্রভাবশালী ব্যক্তিদের জড়িত করা যেতে পারে।

- **ব্যক্তিগত প্রচারণা** - কীভাবে আপনি রাজনৈতিক সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীদের জড়িত এবং প্রভাবিত করতে পারেন। এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হতে পারে-নির্দিষ্ট সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীদের কাছে স্বতন্ত্র চিঠি লেখা, তাদের ব্যক্তিগত সমর্থন চাওয়া, বা বিশিষ্ট ধর্মীয় নেতা যারা নেতিবাচক সামাজিক প্রথার বিরুদ্ধে কথা বলে তাদের যুক্ত করা।<sup>৪২</sup>

প্রচারাভিযানের বার্তা এবং যোগাযোগ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। একটি প্রচারাভিযান কী অর্জন করতে চায়, কেন এটি অর্জন যোগ্য, প্রচারণাটি কীভাবে এটি অর্জন করবে (নির্দিষ্ট ক্রিয়াকলাপ সহ) এবং এই অর্জনের ইতিবাচক প্রভাবগুলি কী কী প্রচারাভিযানের বার্তা তা স্পষ্ট করতে সহায়তা করে। আপনি আপনার অ্যাডভোকেসিকে বিস্তৃত করতে বিভিন্ন উপায় ব্যবহার করতে পারেন, যার মধ্যে রয়েছে:

- **সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীদের সাথে মিটিং** - এগুলি হতে পারে কোনো প্রতিনিধিদল যারা সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীর সাথে দেখা করতে পারে, বা আক্রান্ত স্টেকহোল্ডারদের সাথে সরাসরি মিটিং।
- **জনসাধারণের সাথে মিটিং** - এগুলো হতে পারে সংবাদ সম্মেলন অথবা পাবলিক শুনানি।
- **প্যানেল আলোচনা/আন্তঃপ্রজনীয় সংলাপ**
- **মূলধারার মিডিয়া** - সাংবাদিকদের সাথে মিটিং, প্রেস কনফারেন্স, সম্পাদককে চিঠি, অপ-এড ইত্যাদি।
- **প্রযুক্তিগত এবং ডিজিটাল মিডিয়া** - আপনি বিভিন্ন ডিজিটাল মিডিয়া যেমন সোশ্যাল মিডিয়া এবং অনলাইন প্রচারণা, পডকাস্ট, রেডিও, স্বাধীন মিডিয়া এবং ডিজিটাল নিউজ প্ল্যাটফর্ম, ব্লগ, ওয়েবসাইট, সার্ভে প্ল্যাটফর্ম, স্বাক্ষর প্ল্যাটফর্ম এবং আরও অনেক কিছু ব্যবহার করতে পারেন!

পরিবর্তনের জন্য পরিচালিত সফল প্রচারাভিযানের একটি অংশ হল অগ্রগতি হচ্ছে কিনা তা ক্রমাগত পরীক্ষা করা। একে বলে মূল্যায়ন। মূল্যায়ন আপনাকে বুঝতে সাহায্য করবে যে আপনার কাজের অগ্রগতি হচ্ছে কিনা, কাজ করছে না এমন কোনো কাজ বন্ধ করতে হবে কিনা এবং আপনার কৌশল পরিবর্তন করতে হবে কিনা। একটি কৌশল কার্যকর না হলে নিরুৎসাহিত হবেন না, এর মানে হল আপনাকে বিরতি দিতে হবে, আশা না হারিয়ে ভাবুন এবং শক্তি নিতে পুনরায় শুরু করুন।

৪২. [LGBT in Indonesia: how first church to welcome queer members is a lifeline for some, target for others](#)

কার্যকরভাবে অগ্রগতি পর্যবেক্ষণ বা মনিটরিং করার জন্য আপনার প্রয়োজন হবে সুনির্দিষ্ট এ্যাডভোকেসি উদ্দেশ্য এবং পরিমাপ সূচক, প্রচারণার অবস্থা মূল্যায়নের জন্য প্রমাণ, প্রমাণ সংগ্রহের জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য সংগ্রহের সরঞ্জাম:

সুনির্দিষ্ট পরিমাপ সূচক পরিকল্পনা করা আপনাকে মূল্যায়নে সাহায্য করবে। উদাহরণস্বরূপ, একটি সূচক হতে পারে আপনার ইউটিউব ভিডিও কতবার দেখা হয়েছে, বা মিডিয়ার কতজন সদস্য আপনার প্রেস কনফারেন্সে যোগ দিয়েছেন। অন্যান্য সূচক হতে পারে:

- কেস স্টাডি বা ঘটনা পর্যালোচনা
  - ফোকাস গ্রুপ
  - সভা পর্যালোচনা
  - মিডিয়া ট্র্যাকিং
  - পলিসি ট্র্যাকিং
  - সামাজিক মিডিয়া বিশ্লেষণ
  - প্রতিক্রিয়া এবং সুপারিশ জানার জন্য স্টেকহোল্ডারদের সাথে আলোচনা বা সাক্ষাৎকার
- পরবর্তী ধাপটি আপনার মূল্যায়ন পরিকল্পনা করার জন্য সাহায্য করবে

## এ্যাডভোকেসি কৌশল পরিকল্পনার ছয়টি ধাপ

**ধাপ ১:** এ্যাডভোকেসি পরিকল্পনা সুনির্দিষ্ট করা

পরবর্তী প্রশ্নগুলো বিবেচনা করার মাধ্যমে শুরু করুন:

- কোন সমস্যাটি আপনি বিবেচনা করছেন?
- কেন এই বিষয়টি বিবেচনা করছেন?
- এই বিষয়ে আপনার অনুভূতি কী? (বিরক্ত? রাগান্বিত? দুঃখিত?)
- কী পরিবর্তন প্রয়োজন বলে আপনি মনে করেন?
- এই পরিবর্তনে কারা আপনাকে সহায়তা করতে পারে?
- আর কাদের এই বিষয়টি বিবেচনা করা উচিত?
- কেন তাদের বিবেচনা করা উচিত?

কোন সমস্যাটি গুরুত্বপূর্ণ এবং প্রাসঙ্গিক তা সনাক্ত করতে এবং উপযুক্ত প্রাসঙ্গিকতা নির্ণয় করতে প্রমাণ ভিত্তিক গবেষণা ব্যবহার করুন। আপনার সমস্যাটি মানবাধিকারের দৃষ্টিকোণ থেকে বিশ্লেষণ করুন (মানবাধিকার ভিত্তিক পদ্ধতির বিষয়ে আরও তথ্যের জন্য বিভাগ ১ দেখুন)

**ধাপ ২:** সুস্পষ্ট লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্যের খসড়া তৈরি করুন।

এ্যাডভোকেসি করা এবং নীতিমালা প্রভাবিত করা সম্পর্কে সেকশন ৪ যেমন ব্যাখ্যা করা হয়েছে, এটি একটি সুস্পষ্ট বার্তা বা বিবৃতি দিয়ে সাহায্য করবে আপনি কী দীর্ঘমেয়াদী পরিবর্তন চান।

**ধাপ ৩:** এ্যাডভোকেসি মানদণ্ড সংজ্ঞায়িত করুন।

কোন কোন মানদণ্ড এ্যাডভোকেসি সমর্থন করবে এবং বর্ধিত করবে? কিছু কিছু মানদণ্ড মাথায় রাখতে হবে:

- একটি নিরাপদ স্থান তৈরি করা
- সকলকে অন্তর্ভুক্ত করে এমন ভাষা ব্যবহার করা।
- সহযোগী এবং অংশীদারদের সাথে সম্মিলিত কাজকে উৎসাহিত করা
- বৈচিত্র্য গ্রহণ এবং অন্তর্ভুক্তি বৃদ্ধি করা

নীচের বিষয়গুলো বিবেচনা করুন:

- কোন মানদণ্ডকে আপনি তুলে ধরতে চাইছেন?
- কোন মানদণ্ড আপনার বন্ধু, সমাজ এবং সহযোগীরা তুলে ধরতে চাইছে?

**ধাপ ৪:** এ্যাডভোকেসির জন্য সহযোগী, বিরোধীপক্ষ এবং অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের চিহ্নিত করা

এ্যাডভোকেসির জনসমর্থন পাওয়ার জন্য, কোন সহযোগী এবং জোট সর্বাধিক জনসমর্থন অর্জনে সাহায্য করতে পারে তা বিবেচনা করা গুরুত্বপূর্ণ। একইভাবে, সমষ্টিগত মালিকানা বৃদ্ধির ক্ষেত্রে কোন প্রক্রিয়াগুলি বিশ্বাস তৈরি করতে, জোট তৈরি করতে এবং কার্যকর সহযোগিতার জন্য সম্ভাবনাময় তা বিবেচনা করুন। নেটওয়ার্কিং এবং অংশীদারিত্ব পরিচালনার বিষয়ে বিভাগ ৫ এ এই সম্পর্কে আরও পড়তে পারেন।

**ধাপ ৫:** আপনার বার্তাটি সুনির্দিষ্টভাবে বোঝা

কার্যকর এবং প্রভাব ফেলার মতো এ্যাডভোকেসির জন্য ভালো বার্তা বা মেসেজ খুব গুরুত্বপূর্ণ। নীচে এর অর্থ দেওয়া হলো:

এ্যাডভোকেসির বিবৃতিটি স্পষ্ট হতে হবে, এবং এমনভাবে জানাতে হবে এবং জোরদার করতে হবে যেন জনগণের মনোযোগ পাওয়া যায় এবং এ্যাডভোকেসিকে সমর্থন জানায়।

এ্যাডভোকেসি বার্তা বিতরণে ব্যবহার করা যেতে পারে এমন নানা উপায় অনুচ্ছেদ ৬ এ দেওয়া হয়েছে। যা এছাড়াও আপনি 198 METHODS OF NONVIOLENT ACTION, page 49 of **Youth Activist Toolkit**, from Advocates for Youth, 2019 দেখতে পারেন।

**ধাপ ৬:** পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়ন

এ্যাডভোকেসি কৌশলগুলির অগ্রগতি এবং ফলাফল কোনটি ভালো বা কোনটি ভালো হতে পারে তা বোঝার জন্য পর্যবেক্ষণ গুরুত্বপূর্ণ। পর্যবেক্ষণ পদ্ধতি জবাবদিহিতাকেও উৎসাহিত করে। সঠিক প্রতিবেদন কাজ এবং এর ফলাফল ট্র্যাক করতে সাহায্য করতে পারে যেমন জনসাধারণের সমর্থন বা অনলাইন সমর্থক বৃদ্ধি পেয়েছে কিনা প্রয়োজনীয় যেকোনো সমন্বয়ের সুবিধার্থে মূল্যায়ন নিয়মিত হওয়া উচিত।

এই বিষয়গুলো বিবেচনা করুন:

- এ্যাডভোকেসি কার্যক্রম এবং কৌশলগুলি কীভাবে কাজ করেছে?
- কী ভাল করা যেতে পারে?
- কোন বিষয়টি ভিন্নভাবে করা যেতে পারে?

কার্যকলাপ ৮ এর ‘অ্যাসেসিং এ্যাডভোকেসি অ্যাকটিভিটি’ দেখুন।

এ্যাডভোকেসি কৌশলগুলি পরিকল্পনায় সাহায্য করার জন্য আরও কিছু কর্মসূচি দেখতে পারেন এই **টুলকিটে**। তৈরি করেছে The International Planned Parenthood Federation (IPPF), 2011 এছাড়া ইউনিসেফে এই **টুলকিটেও** দেখতে পারেন।



**প্রশিক্ষণ সহায়তাকারী (ফ্যাসিলিটেরের) লেগ**

আপনি কি কখনো এমন কিছু চেষ্টা করেছিলেন যা সফল হয়নি? এটি কিভাবে আপনি অনুভব করেছেন? ভাল বোধ করার জন্য আপনি কি কিছু করেছিলেন? আপনি আবার চেষ্টা করেছেন? আপনি যখন কিছু চেষ্টা করেছিলেন এবং আপনি সফল হয়েছিলেন তখন আপনি কেমন অনুভব করেছিলেন?

## ৭. সম্পদ এবং তহবিল সংগ্রহ

পরিবর্তনে নেতৃত্ব সম্পদের সাথে নিবিড়ভাবে যুক্ত হতে পারে। এর জন্য তহবিল, সময়, প্রতিশ্রুতি এবং উপকরণ প্রয়োজন হতে পারে। তহবিল এবং সম্পদ সংগ্রহ করা এ্যাডভোকেসি পরিকল্পনার একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ। আপনার কী ধরনের সম্পদের প্রয়োজন হতে পারে তার ট্র্যাক রাখা উচিত কারণ এটি আপনার কৌশল এবং পরিকল্পনাকে প্রভাবিত করতে পারে। আপনার এ্যাডভোকেসি বাজেটে আপনার দলের খরচ, ভ্রমণ, ফোন খরচ বা দক্ষতা বৃদ্ধি কর্মসূচি (প্রচারণা, নেটওয়ার্কিং, সম্মেলন, মিডিয়া সম্পর্ক ইত্যাদি) এবং এমনকি চার্ট পেপার বা মুদ্রণের মতো বিবিধ খরচের বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত করা উচিত।

অন্যান্য খরচের মধ্যে ইভেন্টে যোগদান, ভিডিও বানানো বা সোশ্যাল মিডিয়া খরচ ইত্যাদি অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে।

#### সম্পদ চেকলিস্ট

- কাজের পরিকল্পনা করার সময় অন্যান্য অগ্রাধিকারের বিষয়গুলো বিবেচনা করতে ভুলবেন না
- অনুমোদন প্রক্রিয়ার জন্য যে সময় লাগতে পারে তা বিবেচনা করুন
- কতজন মানুষ এবং কতদিনের জন্য জড়িত থাকবে তা মাথায় রাখুন
- আপনার দলের জন্য দক্ষতা বৃদ্ধি কার্যক্রম যোগ করতে ভুলবেন না।



#### আরও জানুন

যুব নারী এবং কিশোরীদের নেতৃত্ব সম্পর্কিত কাজের জন্য তহবিলের অভাব রয়েছে। প্রধান তহবিল প্রদানকারী বা দাতা সংস্থারা প্রায়শই নারীবাদী আন্দোলন এবং তৃণমূল সংগঠনগুলি কে উপেক্ষা করে। যাই হোক, বিগত কয়েক দশকে, কিছু নারীবাদী তহবিল তৈরি হয়েছে, যেগুলি তাদের নিজস্ব সম্প্রদায়ের সমস্যা চিহ্নিত করা এবং সমাধানের জন্য স্থানীয় নারী-নেতৃত্বাধীন সংস্থাগুলির সাথে অংশীদারিত্ব তৈরি করা এবং অর্থায়নের উপর দৃষ্টি দিচ্ছে। অ্যাসোসিয়েশন ফর উইমেনস রাইটস ইন ডেভেলপমেন্ট -এডব্লিউআইডি [\[Association for Women's Rights in Development \(AWID\)\]](#) ২০১৯ সালে একটি প্রতিবেদন প্রকাশ করেছে কীভাবে তহবিল দাতারা নারীবাদী আন্দোলনে অর্থায়নের জন্য সম্ভাব্য সম্পদ সরবরাহ করতে পারে। AWID, এবং অন্যান্য নারীবাদী তহবিলগুলি বিশ্বাস করে যে যখন যুব নারী এবং কিশোরীরা সহযোগিতা করে এবং একসাথে কাজ করে, তখন তারা রূপান্তরমূলক পরিবর্তন তৈরি করতে পারে।

নারীবাদী তহবিল বিষয়ে আপনি নীচের লিংকগুলোতে আরও পড়তে পারবেন

- [Prospera](#) (নারীবাদী তহবিলের জন্য একটি আন্তর্জাতিক নেটওয়ার্ক)
- [FRIDA](#)
- [The Doria Feminist Fund](#)
- [Mama Cash](#)
- [Toward a feminist funding ecosystem: A framework and practical guide](#), by Association for Women's Rights in Development (AWID)

#### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারী (ফ্যাসিলিটের) লেঙ্গ

তহবিলের বাইরে অন্যান্য সম্পদগুলোকে একত্রিত করার জন্য কী সুযোগ থাকতে পারে? আপনার অংশীদারদের কারো অফিসে কি প্রিন্টার আছে যা আপনি ব্যবহার করতে পারেন? আপনার পরিচিত কোন বন্ধু আছে কি যে কোনো সংবাদপত্র বা পত্রিকা অফিসে কাজ করে? ম্যাগাজিনের জন্য কাজ করে? আপনি কি গণ-অর্থায়নের কথা শুনেছেন? এই বিকল্পগুলির মধ্যে কোনটি আপনার জন্য সুলভতা বিবেচনা করুন।



#### মনে রাখতে হবে

- আপনার দেশে অনুদানগ্রহণের (বা দেওয়ার) জন্য আইনগুলি নিয়ে পড়াশুনা করুন, কারণ বিভিন্ন দেশের জন্য আইন ভিন্ন ভিন্ন।
- আপনার তহবিলদাতা বিষয়ে সর্তকতার সাথে গবেষণা করুন - আপনার দলকে জিজ্ঞাসা করুন কেন এই বিশেষ তহবিলদাতা আপনাদের কাজে আগ্রহী। তাদের তহবিলের কি কিছু নির্দিষ্ট এজেন্ডা বা শর্ত আছে?
- তহবিল বিষয়ক ওয়েবসাইট বা সদস্য সংগ্রহের মাধ্যমে গণ-অর্থায়ন বিষয়ে ভাবুন।
- মানুষ ও সম্পদ। সমর্থন পেতে আপনার নেটওয়ার্ক ব্যবহার করুন এবং পাশাপাশি এ্যাডভোকেসিকে এগিয়ে নিয়ে যাওয়ার জন্য বিভিন্ন দক্ষতা এবং সক্ষমতা অর্জন করুন।



## ৮. বৈচিত্র্যকে অগ্রাধিকার দেওয়া এবং উদযাপন করা

আপনি যখন একটি সমস্যা পরিবর্তনের জন্য কাজ করবেন, তখন আপনি বিভিন্ন জায়গা এবং পটভূমির অনেক মানুষের সাথে দেখা করতে এবং কাজ করতে হবে। কিছু বিষয় আমাদের একে অপরের থেকে আলাদা করে তোলে, যেমন:

- লিঙ্গ
- যৌন অভিমুখিতা
- জাতি বা সংস্কৃতি
- ধর্ম বা আধ্যাত্মিকতা
- বৈবাহিক অবস্থা
- পিতামাতার অবস্থা
- সামাজিক মর্যাদা বা সম্পদ
- শিক্ষা
- বয়স
- শরীরের মাপ
- শারীরিক সক্ষমতা
- অবস্থান বা অঞ্চল



### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেটরের) লেগ

ইন্টারসেকশনালিটি সম্পর্কে পাঠ মনে আছে? বিবেচনা করুন: আপনি বর্তমানে কাজ যে দলে কাজ করছেন সেখানে বিদ্যমান বিভিন্ন ইন্টারসেকশনালিটি গুলি কী কী? আপনি কয়জনকে চিহ্নিত করতে পারেন? আপনি ইন্টারসেকশনালিটি সম্পর্কে সবাইকে মনে করিয়ে দিতে দলে এটি আলোচনা করতে পারেন!

- বৈচিত্র্য (Diversity) মানে আমরা একে অপরের থেকে সব দিক থেকে আলাদা।
- বৈষম্য (Discrimination) মানুষের কোনো না কোন ভিন্নতার জন্য যখন মানুষের সাথে খারাপ আচরণ করা হয়।
- অন্তর্ভুক্তি (Inclusion) মানে এমন একটি স্থান যেখানে প্রত্যেক ব্যক্তিকে তাদের মধ্যকার পার্থক্য থাকা সত্ত্বেও তাদের দৃষ্টিভঙ্গি এবং অভিজ্ঞতার জন্য সম্মান করা হয় এবং মূল্য দেওয়া হয়।
- সাম্যতা (Equity) মানে বয়স, যোগ্যতা, লিঙ্গ, আয়, শিক্ষার স্তর, সংস্কৃতি এবং পটভূমি নির্বিশেষে সকল মানুষের চাহিদা মেটাতে সুযোগ, ক্ষমতা এবং সম্পদের সুষ্ঠু বন্টন।
- বর্ণবাদ বিরোধী (Anti-racism) মানে বর্ণগত কুসংস্কার, পদ্ধতিগত বর্ণবাদ, এবং নির্দিষ্ট জাতিগত গোষ্ঠীর নিপীড়নকে মোকাবেলা করার জন্য ধারণা এবং রাজনৈতিক কর্মের একটি পরিসর। এর মধ্যে সাধারণত সচেতন প্রচেষ্টা

এবং সম্ভবান ক্রিয়াকলাপ অন্তর্ভুক্ত থাকে যা ব্যক্তি এবং পদ্ধতিউভয় স্তরেই সকল মানুষের জন্য সমান সুযোগ প্রদানের উদ্দেশ্যে করা হয়।<sup>৪৩</sup>

রূপান্তরকারী নেতৃত্বের যাত্রার জন্য বৈচিত্র্য এবং অন্তর্ভুক্তিকে স্বীকার করা এবং অগ্রাধিকার দেওয়া গুরুত্বপূর্ণ কেন?

আমাদের প্রত্যেকেই আলাদা। এর কারণ হতে পারে -আমরা কোথা থেকে এসেছি, বা আমরা কেমন দেখতে, বা আমরা যে ধারণাগুলিতে বিশ্বাস করি, বা এমনকি আমরা কোন কোন মানুষের দ্বারা অনুপ্রেরিত! কখনও কখনও, এই পার্থক্যগুলি বৈষম্যের দিকে নিয়ে যেতে পারে, কখনো প্রকাশ্য হয়রানির মতো সরাসরি অথবা সূক্ষ্ম উপায়ে। নানা উপায়ে নারী এবং কিশোরীদের প্রতি বৈষম্য করা হয়। একটি উদাহরণ হতে পারে কিশোরীদের তাদের শিক্ষা সম্পূর্ণ করতে দেওয়া হয় না, বা একটি সাধারণ ধারণা যে সকল নারীদের বিয়ে করা উচিত এবং সম্ভবান ধারণা করা উচিত।

তাহলে বৈচিত্র্য এবং অন্তর্ভুক্ত করা স্বীকার করা ও অগ্রাধিকার দেওয়াকে কি মনে হচ্ছে?

বৈচিত্র্য হচ্ছে কাউকে পার্টিতে আমন্ত্রণ জানানো;  
নাচতে অনুরোধ করা হচ্ছে অন্তর্ভুক্ত করা  
ভার্না মায়ার্স

৪৩. [en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism](https://en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism)

একটি নাচের অনুষ্ঠানে যাওয়ার কথা কল্পনা করুন। রুমটি বিভিন্ন লোকে পরিপূর্ণ, যারা একে অপরের থেকে দেখতে আলাদা, আলাদা পোশাক পরে এবং যাদের নাচের স্টাইল ভিন্ন। এটাই বৈচিত্র্য।

যাই হোক, বৈচিত্র্য এবং অন্তর্ভুক্ত করা এক বিষয় নয়। বৈচিত্র্য মানুষের ভিন্নতার বিষয়টি বা কোন বিষয়টি মানুষকে আলাদা করে তোলে তার উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করে, অন্তর্ভুক্তির অর্থ 'কীভাবে' তাদের পার্থক্যগুলিকে স্বীকার, প্রচার এবং স্বাগত জানানো হয়। নাচের অনুষ্ঠানে অন্তর্ভুক্তির অর্থ হল আয়োজকরা বিভিন্ন ধরণের মানুষের জন্য ভেন্যু বিবেচনা করেছেন কিনা, উদাহরণস্বরূপ ভেন্যু কি হুইলচেয়ার প্রবেশযোগ্য? প্রত্যেকের জন্য কি যথাযথভাবে চিহ্নিত, প্রবেশযোগ্য এবং সুনির্দিষ্ট বাথরুম আছে? পরিবেশিত খাবার কি বিভিন্ন মানুষের পছন্দ, অ্যালার্জি বা বিধিনিষেধের মেনে দেওয়া হয়েছে? সবাই কি নাচে যোগদান করতে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করছেন? নাচের স্থানকে সত্যিকার অর্থে অন্তর্ভুক্তিমূলক করার জন্য বিবেচনা করা জরুরি যে প্রতিটি ব্যক্তি এমনকি হুইল চেয়ারে থাকা অতিথি(রা) সহ সকলকে আমন্ত্রণ জানানো যায়, ভয় ও বিচার না করে তারা নাচতে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করছেন কেবল নাচের আনন্দের জন্য!

বৈচিত্র্যকে স্বীকার করাও অগ্রাধিকার দেওয়া এবং অন্তর্ভুক্তি অনুশীলন করা গুরুত্বপূর্ণ কারণ:

- এটি আপনাকে বুঝতে সাহায্য করে যে ব্যক্তিগত, সামাজিক এবং প্রাতিষ্ঠানিক পক্ষপাতিত্ব অনেক মানুষকে কেবলমাত্র তারা ভিন্ন হওয়ার কারণে ক্ষতিগ্রস্ত করে।
- এটি আপনাকে জোট গড়তে সাহায্য করবে।
- প্রতিটি ব্যক্তির আলাদা শক্তি, দৃষ্টিভঙ্গি এবং অভিজ্ঞতা রয়েছে-এটি অনুশীলন করতে এবং এই সত্যের জন্য সম্মান অর্জন করতে সহায়তা করবে।

বেশিরভাগ ঐতিহ্যগত, শ্রেণী শাসিত এবং পিতৃতান্ত্রিক পরিস্থিতিতে, এই ধরনের লোকেরা প্রান্তিক এবং সীমানার বাইরে থাকে। প্রভাবশালী সংখ্যাগরিষ্ঠদের সামনে কথা বলা এবং মতামত দেওয়ার ক্ষেত্রে তারা ভীত, অক্ষম অথবা নিষিদ্ধ। অন্তর্ভুক্তি তাদের দায়িত্ব নয়। যে ব্যক্তি ভিন্ন অথবা সকলের মতো নয়, অন্তর্ভুক্তি করা বা জায়গা করে নেওয়া তাদের দায়িত্ব নয়। অন্তর্ভুক্তি নিশ্চিত করার দায়িত্ব নেতা, সহায়তাকারী, সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী এবং এমনকি তাদের সঙ্গীদের উপর পরে।

নেতাদের অন্তর্ভুক্তিমূলক হওয়া, ব্যক্তিগত এবং বৈচিত্র্যময় দৃষ্টিভঙ্গি (এবং মূল্য) খুঁজে বের করা গুরুত্বপূর্ণ, জনগোষ্ঠীর মধ্যে একাত্মতার অনুভূতি তৈরি করা এবং তাদের দল বা গোষ্ঠীর মধ্যে গভীর সংযোগ তৈরি করার জন্য। সবথেকে

ভালো অন্তর্ভুক্তিকারী নেতা হলেন তারা যারা খেলা মনের, সহানুভূতির সাথে তাদের দলের পার্থক্যকে গ্রহণ করেন, বৈচিত্র্যকে আলিঙ্গন করতে সক্ষম হন এবং বিভিন্ন মতামত, প্রসঙ্গ এবং দৃষ্টিভঙ্গিসহ লোকেদের সম্পূর্ণভাবে অংশগ্রহণের জন্য আমন্ত্রণ জানান, বিশেষ করে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ভূমিকায়।

একইভাবে, দলের সদস্য বা অংশগ্রহণকারীরা, বিশেষ করে যারা প্রভাবশালী সংখ্যাগরিষ্ঠ গোষ্ঠী থেকে এসেছে তারা অন্তর্ভুক্তি নিশ্চিত করতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে পারে।

অন্তর্ভুক্তি নিশ্চিত করার জন্য: যে ভূমিকা আপনি পালন করতে পারেন!

- **আপনার পক্ষপাত যাচাই করে দেখুন:** কোন ব্যক্তি বা লোকের সম্প্রদায় সম্পর্কে আপনার চিন্তাভাবনা প্রভাবিত হতে পারে এমন বিষয় সম্পর্কে সচেতন হন। আমাদের মধ্যে অনেকেই ইচ্ছাকৃতভাবে বা অনিচ্ছাকৃতভাবে অনেক কারণে মানুষের বিরুদ্ধে পক্ষপাতদৃষ্টি হতে পারি - আমরা তাদের সম্প্রদায়, তাদের ধর্ম, তাদের ভৌগোলিক অবস্থান, তাদের পোশাক বা তারা যে ভাষা ব্যবহার করে তার জন্য তাদের পক্ষে অথবা বিপক্ষে পক্ষপাত তৈরি করতে পারি। নিজেকে জিজ্ঞাসা করুন: আমার পক্ষপাত কি কোনো ঘটনা বা অনুভূতির উপর ভিত্তি করে? আমি কি এই ব্যক্তি বা তাদের সংস্কৃতি বা তাদের সম্প্রদায় সম্পর্কে যথেষ্ট জানি?
- **ভিন্ন কিছু করুন:** বিভিন্ন লোকের সাথে যুক্ত হওয়া এবং কথা বলা শুরু করুন, আপনার বন্ধুত্বের বৃত্ত প্রশস্ত করুন। আপনার এলাকায় এমনএকটি গোষ্ঠীর বা সম্প্রদায়ের সাথে দেখা করুন যেখানে আপনি সংখ্যালঘু হতে পারেন! আপনি কি নতুন কিছু শিখছেন? আপনি কি তাদের সম্পর্কে ভিন্নভাবে চিন্তা করছেন? আপনি আপনার বিভ্রান্তি/সন্দেহ দূর করতে প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করছেন? আমাদের নিজেদের এবং আমাদের চারপাশের মানুষের মধ্যে ইতিমধ্যে থাকা বিশ্বাস সম্পর্কে প্রশ্ন তোলা সহজ নয়, তাই লোকেদের জানার জন্য এবং তাদের সম্পর্কে জানতে সময় নিন।
- **সাদৃশ্যের উপর দৃষ্টি দিন:** বৈচিত্র্য যেমন আলোকপাত করে যে আমরা সবাই একে অপরের থেকে আলাদা, অন্তর্ভুক্তি আমাদের প্রত্যেকের সাথে যে মিল রয়েছে তার উপর আলোকপাত করতে সাহায্য করে, উদাহরণস্বরূপ কেন আমরা একটি প্রকল্প সম্পর্কে আবেগ বোধ করি। সাদৃশ্যের উপর দৃষ্টি আমাদের বাঁধাধরা চিন্তা উপলব্ধি করতে এবং দূর করতে সাহায্য করে এবং আমাদের পূর্বে ধারণা করা পক্ষপাত কমাতে সাহায্য করে।

- **হস্তক্ষেপ করুন, বাধা দিন, সহযোগী হোন:** অন্যদের বৈচিত্র্য সম্পর্কে আপত্তি করতে দেবেন না। উদাহরণস্বরূপ, যদি আপনার বন্ধু সমকামীতা নিয়ে রসিকতা করে, তাহলে হাসবেন না। যদি আপনার চাচা অন্য ধর্ম সম্পর্কে খারাপ কিছু বলে, তাহলে আপনি তাকে বলুন এটি খারাপ। আপনি যদি আপনার বিশেষাধিকার সম্পর্কে সচেতন (এবং আত্মবিশ্বাসী) হন তবে

“কোনো কিছুই আমাদের বিষয়ে না, আমাদের ছাড়া না!”

উদাহরণ: প্রতিবন্ধকতার প্রতি একটি খুব সাধারণ মনোভাব হচ্ছে প্রায়শই আমরা এটিকে একজনের ব্যক্তিগত “সমস্যা” হিসাবে বিবেচনা করে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বাদ দেওয়ার কথা চিন্তা করি। তাদের প্রায়শই করুণা করা হয়, বা ভয় পাওয়া হয়, বা ‘অস্বাভাবিক’ হিসাবে দেখা হয়।

যাই হোক, প্রতিবন্ধী ব্যক্তির প্রতিবন্ধীতার একটি বিকল্প ধারণা তৈরি করেছে, যাকে বলা হয় প্রতিবন্ধীতার সামাজিক মডেল। এই দৃষ্টিভঙ্গি পরামর্শ দেয় যে যদিও বিভিন্ন লোকের বিভিন্ন জৈবিক ‘অক্ষমতা’ থাকতে পারে (যেমন বধির হওয়া, বা ডাউনস সিনড্রোম থাকা, বা শেখার অসুবিধা হওয়া বা হুইল চেয়ারে বসে থাকা), কিন্তু সমাজই মূলত তাদের ‘অক্ষম’ করে।\*

চিন্তা করুন, প্রতিবন্ধীতা হল সমাজ দ্বারা সৃষ্ট সামাজিক, সাংস্কৃতিক, রাজনৈতিক এবং অর্থনৈতিক প্রতিবন্ধকতার ফলাফল যা প্রকৃতপক্ষে প্রতিবন্ধী ব্যক্তির প্রয়োজনীয়তাকে বিবেচনা করেনা।

যখন সিটি কাউন্সিল হুইল চেয়ারে থাকা একজন ব্যক্তি বা অন্ধ ব্যক্তির প্রয়োজন বিবেচনা না করে, শহরের জন্য ২০টি নতুন বাস স্টপ ঘোষণা করে, কাউন্সিল তখন ইচ্ছাকৃত ভাবে সেই ব্যক্তিকে অক্ষম (বা বাস স্টপে প্রবেশ করতে অক্ষম!) করতে বাধ্য করে। যাই হোক, যখন মেয়র এবং একাধিক কাউন্সিলের সদস্যরা বিভিন্ন লোককে (প্রতিবন্ধী অধিকার গোষ্ঠীর প্রতিনিধিসহ) পরিকল্পনা মিটিংয়ে আমন্ত্রণ জানান যাদের বাস স্টপ ব্যবহারের সম্ভাবনা রয়েছে, তখন প্রকৃতপক্ষে বৈচিত্র্যকে বিবেচনা করা হয়। যখন বিভিন্ন গোষ্ঠীর সদস্যদের তাদের দৃষ্টিভঙ্গি এবং মতামত উপস্থাপনের সুযোগ দেওয়া হয়, এবং তাদের কথা শোনা হয় এবং তাদের ধারণাগুলি বিবেচনায় নেওয়া হয়, তখন সিটি কাউন্সিল সত্যিই অন্তর্ভুক্তিমূলক হয়।

\* নেওয়া হয়েছে [IDEAS Toolkit on Inclusive Decision-Making: TOOLKIT FOR MEDIA.](#), British Council. (2014) থেকে.

পক্ষপাতিত্ব এবং বাঁধাধরা নিয়ম ভেঙে অন্য লোকদের সাহায্য করতে এটি ব্যবহার করতে পারেন। পার্থক্য এবং মিলগুলি স্বীকার করা এবং উদযাপন করার মাধ্যমে, আপনি প্রতিটি ব্যক্তিকে সম্মান করতে এবং মূল্য দিতে শিখতে পারবেন এবং আপনার কাজের সাথে তাদের সমর্থন শক্তিশালী জোট গঠনের সুযোগ করে দিবে।

### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেন্স

আপনি কি কখনও অনেক লোকের মাঝে থেকেও নিজেকে বিচ্ছিন্ন ভেবেছেন? আপনি কি চেয়েছিলেন অনেক মানুষ আপনাকে এবং আপনার আগ্রহগুলি বুঝতে পারুক?



বৈচিত্র্যকে বোঝা এবং উদযাপন করার মতো কিছু কর্মসূচি [এখানে](#) পাবেন।

## ৯. নেতৃত্বের চ্যালেঞ্জ মোকাবিলা করা

যুবনারী ও কিশোরীদের তাদের এলাকার নেতা হিসেবে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করার সম্ভাবনা রয়েছে। নেতৃত্বের চ্যালেঞ্জগুলি কীভাবে মোকাবিলা করতে হয় তা শেখা এবং সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য স্থান তৈরি করা যুবনারীদের রূপান্তরকারী নেতৃত্ব যাত্রার আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ দিক। উদাহরণস্বরূপ, এর অর্থ হতে পারে, আন্দোলন এবং সংগঠনের মধ্যে আন্তঃপ্রজন্মীয় শক্তির দিকে লক্ষ্য রাখা; বিভিন্ন নেতৃত্বের মডেলগুলি অনুশীলন করা এবং অন্য নেতা যারা রূপান্তরমূলক পদ্ধতি অনুসরণ করে তাদের সাথে কাজ করা।

যদিও কিছু চ্যালেঞ্জ একটি নির্দিষ্ট পরিস্থিতিতেই আবদ্ধ থাকে, বাকিগুলো চলমান। প্রস্তুত হওয়ার একটি উপায় হল সম্ভাব্য চ্যালেঞ্জ বা ঝুঁকিগুলি চিহ্নিত করা, যেগুলোর মুখোমুখি হতে পারে। এটি আমাদের সম্ভাব্য সমাধানগুলিও মূল্যায়ন করতে সহায়তা করবে!

### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেন্স

আপনার এ্যাডভোকেসি লক্ষ্যে যাত্রা সম্পর্কে কল্পনা করুন। এটি অর্জনের জন্য আপনি কী পদক্ষেপ নিচ্ছেন? আপনার যাত্রাপথের সম্ভাব্য বাধা কী? সম্ভাব্য চ্যালেঞ্জ কী? আপনার দলকে এই বিষয়গুলি সম্পর্কে চিন্তা করতে বলুন এবং সম্ভাব্য সমাধানগুলির উপর আলোচনার জন্য সেগুলি লিখুন। কিছু চ্যালেঞ্জ কি আপনার বা আপনার সহকর্মীদের জন্য খুব ঝুঁকিপূর্ণ মনে হয়? একই লক্ষ্য অর্জনের অন্য তিন উপায় কি আছে? এই অধ্যায়ের ৫ এবং ৬ ধারায় আপনাকে সাহায্য করার জন্য টিপস এবং কৌশল রয়েছে।



যুব নারীরা তাদের নেতৃত্ব যাত্রায় সম্ভাব্য কিছু চ্যালেঞ্জের মুখোমুখি হতে পারে এবং বিভিন্ন নেতিবাচক মনোভাব, অনুশীলন এবং কারণগুলিকে মোকাবিলা করতে পারে:

- সাংস্কৃতিক বাঁধা
- ক্ষতিকর পুরুষোচিত মনোভাব
- সংকুচিত নাগরিক স্থান
- টোকেনিজম [লিঙ্গ বা জাতিগত সমতা অর্জনের জন্য নিম্ন প্রতিনিধিত্ব করা গোষ্ঠী থেকে অল্প সংখ্যক লোককে অন্তর্ভুক্ত করা]
- ঝুঁকি এবং বিপদ<sup>৪৪</sup>

৪৪. সম্ভাব্য চ্যালেঞ্জ এবং চিহ্নিত ঝুঁকি মোকাবিলা করার উপায়গুলি অনুমান করার জন্য, যুবনারী এবং কিশোরীদের জড়িত যে কোনও ক্রিয়াকলাপ বা উদ্যোগের আগে ঝুঁকি মূল্যায়ন করা হয়। যদি উচ্চ ঝুঁকি চিহ্নিত করা হয়, তবে যতক্ষণ পর্যন্ত না উচ্চ ঝুঁকিকে মাঝারি বা নিম্ন স্তরে নামিয়ে আনার কৌশল পরিকল্পনা করা না হয়, ততক্ষণ পর্যন্ত সেখানে কোনো কার্যক্রম চলবে না। তবে, ঝুঁকি মূল্যায়ন একটি চলমান প্রক্রিয়া হওয়া উচিত, যেটিতে যুবনারী এবং কিশোরীরা নিজেরাই জড়িত থাকবে। ঝুঁকি নিবন্ধনগুলি নিয়মিত আপডেট করা উচিত।

### বিরোধিতা এবং বাঁধা কাটিয়ে উঠার টিপস

- প্রস্তুত হওয়া! আপনার এ্যাডভোকেসি সমস্যাটি ভালভাবে জানুন, আত্মবিশ্বাসী হন, সৃজনশীল হন এবং ভয় পাবেন না!
- সহজবোধ্য রাখুন! সহজ, সঠিক এবং ইতিবাচক ভাষা ব্যবহার করুন।
- দ্বন্দ্ব স্বীকার করুন এবং সমাধান করুন।
- অংশীদারী এবং সহযোগী (বিভিন্ন লিঙ্গের মধ্যে) তৈরি করুন এবং টিকিয়ে রাখুন। সহযোগিতা করার সুযোগ সন্ধান করুন। কণ্ঠস্বর যত বেশি হবে, বিশেষ করে যদি বৈচিত্র্যময় এবং সকলকে মিলে হলে, তাহলে আওয়াজ তত জোরে হবে!
- আপনার বিরোধী পক্ষকে জানুন। আপনার বিরোধী পক্ষের লক্ষ্য, বার্তা, কৌশল এবং তাদের মিত্রদের বোঝার চেষ্টা করুন।
- প্রমাণ প্রস্তুত রাখুন! বিরোধীদের যুক্তি মোকাবেলা করার জন্য তথ্য এবং প্রমাণভিত্তিক গবেষণা ব্যবহার করুন।
- মনে রাখবেন কিছু জিনিস আলোচনার অযোগ্য এবং কখনও কখনও আপস করা যেতে পারে। প্রয়োজনে ছেড়ে দিতে প্রস্তুত থাকুন।

### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেঙ্গ

আপনার প্রশিক্ষণের সময়, আপনি অংশগ্রহণকারীদের তাদের পরিচালিত করার জন্য চ্যালেঞ্জ এবং কৌশল সম্পর্কে তাদের নিজস্ব মূল্যায়ন পরিচালনা করতে সহায়তা করতে চাইতে পারেন। অধ্যায় ৩ এ কার্যকলাপ ৪ দেখুন।

- [Building resilience through youth leadership](#) (UNDRR)
- [Working With Adolescent Girl GBV Survivors On The Move A Guide For Service Providers](#) (UNICEF LACRO)
- [2020 Safeguarding Policy](#) (FRIDA)
- [Youth leadership in crisis response and supporting resilient communities](#) (OECD iLibrary)
- [Digital Care](#) (FRIDA)
- [The Future of Advocacy](#) (Women's Major Group)



## ঙ. যুবনারীদের অধিকার মানবাধিকার: বিষয়টি সম্পর্কে জানা

২০১৫ সালে, ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ একটি সাহসী, রূপান্তরমূলক লক্ষ্য গ্রহণ করে যে ২০৩৫ সালের মধ্যে “১০০ মিলিয়ন যুবনারী, কিশোরীরা ন্যায্য, নারী-পুরুষের সমতা ভিত্তিক এবং সহিংসতা ও যুদ্ধবিহীন একটি বিশ্ব তৈরির জন্য ক্ষমতা কাঠামোকে রূপান্তরিত করবে এবং সকলকে অন্তর্ভুক্ত করে টেকসই ওয়াইডার্লিউসিএ আন্দোলনের নেতৃত্ব দিবে।” এই লক্ষ্যটি জাতিসংঘের টেকসই উন্নয়নের (Sustainable Development Goals -SDGs) জন্য ২০৩০ এজেন্ডা এবং এর ১৭ টি টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্য দ্বারা অনুপ্রাণিত - একটি বৈশ্বিক কর্মপরিকল্পনা যা দারিদ্র্য দূরীকরণ ও বৈশ্বিক শান্তি অর্জনসহ অর্থনৈতিক, সামাজিক এবং পরিবেশগত উন্নয়ন অর্জনের প্রচেষ্টায় কাউকে পিছনে না রাখার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। ২০৩০ এজেন্ডা মর্যাদা ও সমতাকে সবকিছুর কেন্দ্রে রেখেছে। স্থানীয় সম্প্রদায় এবং তৃণমূল-পরিচালিত মানবাধিকার-ভিত্তিক, নারীবাদী, আস্থাশীল এবং ইন্টারসেকশনাল নেতৃত্ব গড়ে তোলার জন্য ওয়াইডার্লিউসিএ'র কর্মসূচি এই রূপান্তরমূলক দৃষ্টিভঙ্গির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ এবং এসডিজি অর্জনের মূল চাবিকাঠি।

নারী-পুরুষের সমতার অগ্রগতি খুব ধীর, ক্ষণস্থায়ী, বিভক্ত হয়ে পড়েছে। বিশ্বের কোনো দেশই নারী-পুরুষের সমতা অর্জন করতে পারেনি এবং বর্তমান এই ধারা অব্যাহত থাকলে নারী-পুরুষের সমতা অর্জনের জন্য ২০৩০ সালের সময়সীমা পূরণ হবে না।<sup>৪৫</sup>

আমরা বিশ্বাস করি যে একটি উন্নত ভবিষ্যত তৈরির জন্য যুবনারীদের সম্পৃক্ততা এবং নেতৃত্ব অত্যাবশ্যিক। নারী, যুব ও কিশোরীদের সামাজিক পরিবর্তনে অগ্রগণ্য বানানোর উদ্দেশ্যে ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ তাদের ব্যক্তিগত ও সামষ্টিক শক্তিকে সমর্থন ও জোরালো করা এবং একই সাথে সাংগঠনিক সহযোগী, অংশীদার এবং বৃহত্তর বৈশ্বিক নারী আন্দোলনের সাথে কাজ করার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। নারী নেতৃত্বের শক্তিশালী, আন্তঃপ্রজনীয় নেটওয়ার্ক তৈরি করে, বিশেষভাবে যুবনারী ও কিশোরীদের অংশগ্রহণ, নেতৃত্ব এবং

এ্যাডভোকেসিতে বিনিয়োগের মাধ্যমে আমরা এটি করতে পারি। আমাদের মিলিত বৈশ্বিক কাজের মাধ্যমে, আমরা এসডিজির মূল ক্ষেত্রগুলিতে অবদান রাখছি।

- ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ'র লক্ষ্য ২০৩৫ এবং এসডিজি অর্জনের জন্য যুবনারী, সহযোগী এবং জোট সমন্বিত অন্তর্ভুক্তিমূলক আন্দোলনকে বৃহত্তর করা এবং টিকিয়ে রাখা, নারী-পুরুষের সমতা এবং অন্তর্ভুক্তিসহ ও শান্তিপূর্ণ সকলের মিলিত সমাজের লক্ষ্যে কাজ করে। (এসডিজি ৫, ১০, ১৬, ১৭)
- আমাদের কাজের মাধ্যমে যুবনারী এবং কিশোরীদের রূপান্তরকারী নেতৃত্বকে সক্ষম ও সমর্থন করতে ওয়াইডার্লিউসিএ আন্দোলনের ক্ষেত্র এবং কার্যকারিতা প্রসারিত করা; অন্তর্ভুক্তি এবং জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা; এবং প্রতিটি স্থানে নারী-পুরুষের সমতা, নারীবাদী প্রতিষ্ঠানকে শক্তিশালী করা। (এসডিজি ৪, ৫, ১০, ১৬)
- নারী ও কিশোরীদের মানবাধিকার দাবি এবং স্থানীয়, জাতীয়, আঞ্চলিক এবং আন্তর্জাতিক অধিকার এবং নীতিগুলিকে প্রভাবিত করা বিশেষ করে যৌন এবং প্রজনন স্বাস্থ্য ও অধিকার, এবং নারী ও কিশোরীদের বিরুদ্ধে সহিংসতার উপর আলোকপাত করার জন্য নেটওয়ার্ক এবং ক্ষেত্র প্রস্তুত ও পরিচালনা করা (এসডিজি ৩, ৫, ১০, ১৬)

টুলকিটের এই বিভাগটি অল্পবয়সী নারীদের জন্য সবচেয়ে বড় মানবাধিকার বিষয়গুলির রূপরেখা তুলে ধরেছে যা যুবনারী ও কিশোরীরাই চিহ্নিত করেছে।<sup>৪৬</sup> সমাজে নারী ও কিশোরীদের সমান অধিকার প্রচার করা। মানবাধিকার সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক চুক্তি যেমন সিডও<sup>৪৭</sup> দাবী করে সকল দেশ সব ক্ষেত্রে নারী ও

৪৫. EM2030. 'Back to Normal' is Not Enough: the 2022 SDG Gender Index (Working: Equal Measures 2030, 2022). [www.equalmeasures2030.org/2022-sdg-gender-index](http://www.equalmeasures2030.org/2022-sdg-gender-index)

৪৬. These seven issues were prioritised by the young women and girls who participated in the consultation process led by the Torchlight Collective, with the support of the World YWCA and young women leaders, including those engaged in the RiseUP! Program. However, more issues can exist. We encourage you to use your skills in data collection and information gathering from prior sections to deep dive on specific themes as needed. Learn more about the Feminist Consultation Phase to produce this Guide in ANNEX 4: RISE UP! GUIDE UPDATE.

৪৭. [www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf)

কিশোরীদের বিরুদ্ধে সব ধরনের বৈষম্য দূর করবে, এবং সমাজে নারী ও কিশোরীদের সমান অধিকারের জন্য কাজ করবে। এই সকল বিষয় অন্য অনেক বিষয়ের অধীন, যেগুলো একটা আরেকটার সাথে আন্তঃসম্পর্কিত। যুবনারীরা যে সমস্ত চ্যালেঞ্জগুলি মোকাবেলা করে তার সবটাই এই বিভাগের জন্য বাছাই করা সমস্যাগুলির মধ্যে ধারণ করা সম্ভব হয়নি, তবে সমাজে তাদের লিঙ্গ এবং সুবিধাবঞ্চিত স্থানের কারণে যুবনারীরা যে সুনির্দিষ্ট স্বাস্থ্য এবং সামাজিক চ্যালেঞ্জগুলির মুখোমুখি হয় তা বোঝার জন্য আপনাকে একটি ভিত্তি প্রদান করবে।

এই বিষয়গুলি আপনাকে সীমাবদ্ধ করার জন্য নয়, কারণ এই সমস্যাগুলির কোনোটিই একক নয়, বরং এই ৭টি বিষয়কে আরও গভীরভাবে অন্বেষণ করার জন্য এবং আপনি নিজের জন্য, আপনার দলের সদস্য এবং আপনার সম্প্রদায় কী বিষয়ে আলোকপাত করতে ইচ্ছুক তার সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য একটি ভিত্তি প্রদান করবে।

প্রধান বিষয় বা ইস্যুগুলো হচ্ছে:

১. যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য ও অধিকার
২. অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন
৩. শান্তি এবং ন্যায়বিচার
৪. জলবায়ু দুর্যোগ
৫. মানসিক স্বাস্থ্য
৬. যৌন এবং লিঙ্গ ভিত্তিক নির্যাতন
৭. বিশ্বাস এবং নারীবাদ

প্রতিটি বিষয়ের ভিতরে আপনি পাবেন:

- বিষয় বলতে কী বোঝায় বা সংজ্ঞা, নারী-পুরুষের সমতার সাথে এটি কিভাবে যুক্ত
- প্রতিটি বিষয়ের ক্ষেত্রে আপনার অধিকারের তালিকা
- চিন্তা করার মতো বা দলে আলোচনা করার মতো কিছু প্রশ্ন, যেগুলো আপনাকে বুঝতে সাহায্য করবে আপনার সম্প্রদায়ের সাথে বিষয়টি কিভাবে সম্পর্কিত।
- আরও পড়া ও জানার জন্য একশ্যান-ভিত্তিক পাঠোপকরণ

প্রদত্ত তথ্যের লক্ষ্য হল এই বিষয়গুলিতে আপনার নিজের শেখা শুরু করার জায়গা করে দেওয়া এবং সেইসাথে আপনার সম্প্রদায়ে আপনি যে যুব সমাজের সাথে কাজ করছেন তাদের আগ্রহ এবং অগ্রাধিকারের উপর ভিত্তি করে একটি প্রশিক্ষণ সেশনের পরিকল্পনা করার জন্য সাহায্য করা। এখানের তথ্য সম্পূর্ণ নয়, বরং এটি পাঠোপকরণ বা সম্পদের একটি রূপরেখা

যা থেকে আপনি আপনার প্রয়োজনীয় বিশদ পাঠের স্তরটি সাজিয়ে নিতে পারবেন।

### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেপ

গাইডের এই মুহূর্তে, আপনি বিভাগগুলির মধ্যে, বিষয়গুলির মধ্যে এবং ধারণাগুলির মধ্যে সামনে-পিছনে যেতে অভ্যস্ত হয়ে গেছেন! আপনি এখন একজন সমালোচনামূলক চিন্তার সুপারস্টার! আমি নিশ্চিত যে আপনি এই বিভাগ থেকে বলতে পারবেন, এই সমস্ত সমস্যাগুলি পরস্পর সম্পর্কিত। মানসিক স্বাস্থ্য, শান্তি ও ন্যায়বিচারের সাথে যুক্ত। যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য এবং অধিকার, অর্থনৈতিক অধিকারের বিষয়। আপনি এই তালিকায় যে দুটি আন্তঃসংযোগ দেখতে পাচ্ছেন তার একটির মধ্যে একটি লিখে রাখুন, এবং কী তাদের একত্রে বাঁধে তা নিয়ে ভাবতে শুরু করুন।



## ১. যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য এবং অধিকার

প্রত্যেকের আলাদা চাহিদা রয়েছে। এবং সমস্ত মানবাধিকারের মতোই প্রত্যেকেরই তাদের অধিকারে সুযোগ থাকা উচিত। অল্পবয়সী নারী এবং সুনির্দিষ্ট লিঙ্গ চাহিদা (gender non-conforming)<sup>৪৮</sup> না থাকা মানুষদের যুবকদের থেকে ভিন্ন চাহিদা রয়েছে, এবং তারা অধিকার পাওয়ার ক্ষেত্রে বাঁধার সম্মুখীন হয়। যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য এবং অধিকার পাওয়ার ক্ষেত্রে বিভিন্ন ধর্মীয়, সাংস্কৃতিক এবং জাতিগত পটভূমি থেকে; এবং শিলমঘার বিভিন্ন স্তর থেকে আসা গ্রামীণ জনগোষ্ঠীর যুবদের, বিভিন্ন স্তরের জ্ঞান, চাহিদা, ক্ষমতা এবং সম্পদ রয়েছে। যারা গর্ভবতী, মা, এলজিবিটিকিউআই (LGBTQI), এইচআইভিসহ (HIV) বাস করেন, বা যৌন বা লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতার সম্মুখীন হয়েছেন তাদেরও বিভিন্ন প্রয়োজন রয়েছে।

### যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য এবং অধিকার বা এসআরএইচআর জরুরি কেন?

প্রজনন স্বাস্থ্য সমস্যাগুলি অনেক দেশে ১৫-৪৯ বছর বয়সী কিশোরী, যুবনারী এবং নারীদের দুর্বল স্বাস্থ্য এবং মৃত্যুর একটি প্রধান কারণ।<sup>৪৯</sup>

<sup>৪৮</sup> At World YWCA, we stand for inclusion and safety of LGBTIQ people. We know that women and people of marginalized genders and sexualities share the commonality of oppression by patriarchy, with the added intersectional experiences of race, geographical location, religion, culture, class and colonization. World YWCA has been fighting for gender equality for over a century, and we believe that an inclusive, intersectional approach to human rights is vital to sustaining a bold, progressive women's movement. We know that diversity brings strength to women's movements and have sought to deliver advocacy and support to diverse communities for many years, in our commitment to strengthen community bonds with and between diverse groups of women, young women and girls. To learn more: [www.worldywca.org/this-internationalwomensday2021-world-ywca-invites-all-to-sign-a-pledge-to-support-lgbtqi-women-and-marginalised-genders](http://www.worldywca.org/this-internationalwomensday2021-world-ywca-invites-all-to-sign-a-pledge-to-support-lgbtqi-women-and-marginalised-genders)

লিঙ্গ বৈষম্য নারী এবং কিশোরীদের যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য এবং অধিকার (SRHR) আদায়ে বাঁধা দেয়, একই সাথে নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের এবং লিঙ্গ বৈচিত্র্যপূর্ণ ব্যক্তিদের তাদের নিজস্ব দেহ, যৌনতা এবং স্বাস্থ্য সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য তাদের অধিকার প্রয়োগ করতে অক্ষম করে তোলে। উপরন্তু, অনেকেরই এইসব সিদ্ধান্ত নেওয়ার জন্য প্রয়োজনীয় স্বাস্থ্যসেবা, তথ্য এবং পরিষেবাগুলিতে প্রবেশ করতে পারে না। বিশ্বব্যাপী ২১৪ মিলিয়নেরও বেশি নারী দাবি করে, কিন্তু আধুনিক গর্ভনিরোধক ব্যবহারের সুযোগ নেই; গর্ভাবস্থা এবং প্রসবের সাথে সম্পর্কিত প্রতিরোধযোগ্য কারণে প্রতিদিন ৮০০ এর বেশি নারী মারা যায় এবং ৭৬টি দেশে সম্মতি দেওয়ার মতো প্রাপ্তবয়স্কদের মধ্যে সমলিঙ্গের সম্পর্ক এখনও অবৈধ। এগুলো হল অগ্রহণযোগ্য নিষেধাজ্ঞা, পক্ষপাতিত্ব, ভুল ধারণা এবং নিয়ন্ত্রণমূলক আইন ও নীতির ফল, এবং এসআরএইচআর বিষয়ে বিদ্যমান প্রতিষ্ঠিত ঐতিহ্য যা নারী, যুবতী এবং মেয়েদের যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য এবং অধিকারে নিয়ন্ত্রণ সীমিত করে, সেবা পাওয়াকে বাঁধা দেয় এবং তাদের সুফলকে প্রভাবিত করে। এছাড়াও, নারী, যুবনারী এবং কিশোরীরা যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য সমস্যাগুলি সম্পর্কে কথা বলার এবং তথ্য পাওয়ার জন্য নিরাপদ এবং সহায়ক স্থান পায় না।

## আরও জানুন

- সারা বিশ্বে সরকার কিশোরীদের যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য এবং অধিকারে লক্ষ্যন করে।
- ২৩টি ইউরোপীয় দেশে রূপান্তরিত লিঙ্গ ব্যক্তিদের লিঙ্গ আইনত স্বীকৃত হওয়ার আগে নির্বীজিত করা প্রয়োজনীয়।
- প্রতিবছর ৪৭,০০০ গর্ভবতী ব্যক্তি অনিরাপদ গর্ভপাতের জটিলতায় মারা যায় এবং সংখ্যাটি সম্ভবত অনেক বেশি।
- ১৪ মিলিয়নেরও বেশি কিশোরী প্রতিবছর বাচ্চা জন্ম দেয়, মূলত ধর্ষণ এবং অবাঞ্ছিত গর্ভধারণের ফলে
- ৭৬টি দেশ একই লিঙ্গের প্রাপ্তবয়স্কদের দ্বারা সম্মতিমূলক যৌন ক্রিয়াকলাপকে অপরাধ হিসেবে গণ্য করে

নারী, যৌন ও প্রজননবিচারের জন্য  
গ্লোবাল ফান্ড, [www.globalfundforwomen.org/what-we-do/gender-justice/reproductive-justice](http://www.globalfundforwomen.org/what-we-do/gender-justice/reproductive-justice)

৪৯. UNFPA. Sexual and reproductive health. [www.unfpa.org/sexual-reproductive-health#readmore-expand](http://www.unfpa.org/sexual-reproductive-health#readmore-expand)

৫০. Basic Definitions: Sexual Orientation, Gender Identity and Expression (SOGIE). [www.chp.edu/-/media/chp/departments-and-services/adolescent-and-young-adult-medicine/documents/gender-and-sexual-development/basic-definitions-sogie.pdf?la=en](http://www.chp.edu/-/media/chp/departments-and-services/adolescent-and-young-adult-medicine/documents/gender-and-sexual-development/basic-definitions-sogie.pdf?la=en)

আপনার অধিকার আছে:

- আপনি আপনার শরীরের বিষয়ে কি করবেন তা পছন্দ করার। এটি তাদের জীবন এবং ভবিষ্যত সম্পর্কে নিজের সচেতন সিদ্ধান্ত নেওয়ার অধিকার বিষয়ক। এটা হচ্ছে পছন্দ করার ক্ষমতায়ন করা।
- আপনার নিজস্ব যৌন বৈশিষ্ট্য নির্ধারণ করার, যৌন অভিযোজন, লিঙ্গ পরিচয়, এবং লিঙ্গ অভিব্যক্তি সহ। এগুলি হল এমন উপায় যেখানে একজন ব্যক্তি তার লিঙ্গ চিহ্নিত করে এবং/অথবা প্রকাশ করে, নিজস্ব ভাবমূর্তি, চেহারা এবং লিঙ্গভিত্তিক আচরণের কারণে গড়ে উঠা অভিব্যক্তিসহ। একজনের লিঙ্গ [যেমন পুরুষ, মহিলা, আন্তঃলিঙ্গ (intersex), ইত্যাদি] সাধারণত একজনের শারীরিক জীববিজ্ঞানের উপর ভিত্তি করে জন্মের সময় নির্ধারিত হয়। একজনের লিঙ্গ (যেমন পুরুষ, মহিলা, জেডারকুইয়ার, ইত্যাদি) হল একজনের নিজের এবং পরিচয়ের অভ্যন্তরীণ অনুভূতি। একজনের লিঙ্গ অভিব্যক্তি (যেমন পুংলিঙ্গ, স্ত্রীলিঙ্গ, উভলিঙ্গ, ইত্যাদি) হল কীভাবে একজন লিঙ্গ বৈশিষ্ট্য, উপস্থাপনা, ভূমিকা এবং আরও অনেক কিছুকে মূর্ত করে।<sup>৫০</sup>
- যৌনভাবে সক্রিয় হতে হবে কিনা এবং কখন তা নির্ধারণ করা; আপনার যৌন সঙ্গী নির্বাচন করুন; এবং নিরাপদ এবং আনন্দদায়ক যৌন অভিজ্ঞতা লাভ করুন। নিরাপদ যৌনতা বলতে শুধুমাত্র একজন অসংক্রমিত অংশীদারের সাথে যৌনতা এবং এইচআইভিসহ যৌনবাহিত রোগের বিরুদ্ধে সুরক্ষা ব্যবহার করা বোঝায়। যৌন আনন্দ উপভোগ করা এবং আপনার শরীর সম্পর্কে ভাল বোধ করা, আপনার যৌন অভিমুখতা বিষয়ক স্বাচ্ছন্দ্য - সুস্থ যৌনতার অংশ।<sup>৫১</sup>
- কখন, কাকে এবং বিয়ে করতে হবে কিনা সে বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেওয়া।<sup>৫২</sup>
- সন্তান নিতে হবে কিনা এবং কখন নিতে হবে সে বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেওয়া এবং কয়জন
- পরিপূর্ণ যৌন শিক্ষা অধ্যয়ন করা যা শিশু এবং যুবনারীদের মঙ্গলের কেন্দ্রবিন্দু। এটি তাদের তাদের জীবনে স্বাস্থ্যকর এবং দায়িত্বশীল পছন্দ করার জন্য প্রয়োজনীয় জ্ঞান এবং দক্ষতা বাড়াতে সহায়তা করে।<sup>৫৩</sup>

৫১. Plan Parenthood. Sex and Pleasure. [www.plannedparenthood.org/learn/sex-pleasure-and-sexual-dysfunction/sex-and-pleasure#:~:text=Sex%20can%20help%20you%20create.and%20make%20you%20feel%20good](http://www.plannedparenthood.org/learn/sex-pleasure-and-sexual-dysfunction/sex-and-pleasure#:~:text=Sex%20can%20help%20you%20create.and%20make%20you%20feel%20good)

৫২. Equality and Human Rights Commission. Article 12: Right to marry. [www.equalityhumanrights.com/en/human-rights-act/article-12-right-marry](http://www.equalityhumanrights.com/en/human-rights-act/article-12-right-marry)

৫৩. UNESCO (2021). The journey towards comprehensive sexuality education. Global status. report [www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/The\\_journey\\_towards\\_comprehensive\\_sexuality\\_education\\_-\\_Global\\_status\\_report.pdf](http://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/The_journey_towards_comprehensive_sexuality_education_-_Global_status_report.pdf)



- বিভিন্ন আধুনিক জন্ম নিরোধক সামগ্রী পাওয়া।<sup>৫৪</sup>
- নিরাপদ গর্ভপাত সেবা পাওয়া। নিরাপদ গর্ভপাত সেবা অনিরাপদ গর্ভপাত থেকে আঘাত, অসুস্থতা এবং মৃত্যু হ্রাস করে।<sup>৫৫</sup>
- এইচআইভি এবং এসটিআই প্রতিরোধ ও চিকিৎসা সেবা গ্রহণ করা।<sup>৫৬</sup>
- লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতা মুক্ত জীবন যাপন করা, ক্ষতিকারক প্রথাগত অভ্যাস (যেমন মহিলা যৌনাঙ্গচ্ছেদ), পারিবারিক সহিংসতা, অন্তরঙ্গ সঙ্গীর সহিংসতা, ধর্ষণ এবং যৌন নিপীড়ন থেকে মুক্ত জীবনযাপন করা।<sup>৫৭</sup>



### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেঙ্গ

আপনার জনগোষ্ঠীতে কোন এসআরএইচআর সমস্যাগুলি সবচেয়ে বেশি প্রকট? যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্যের সাথে সম্পর্কিত আপনার অন্য কী অধিকার আছে? আপনি কি জানেন আপনার এলাকায় কিভাবে এবং কোথায় যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য বিষয়ক সেবা পাওয়া যায়?

### আরও জানুন

- The full story: Advocating for comprehensive sexuality education that includes abortion (Ipas)
- Expanding political support for abortion access and rights: Global lessons for advocates (Ipas)
- Adolescent Sexual and Reproductive Health (ASRH) Toolkit for Humanitarian Settings: 2020 Edition (Inter-Agency Working Group on Reproductive Health in Crises)
- Sexual and reproductive health and rights in COVID-19 toolkit series (Partnership for Maternal, Newborn, and Child Health)
- Toolkit for monitoring and evaluating adolescent sexual and reproductive health interventions in safe spaces (Women's Refugee Commission)
- Youth power for youth rights: An interactive toolkit for developing your national youth strategy (Amnesty International)
- Global LEAD Toolkit: Resources to support opportunities for young people to contribute to and lead community development (USAID)
- A Young Woman's Toolkit for Advocacy on Sexual & Reproductive Health & Rights and Mental Health (World YWCA & Feminism in India, 2020)

### নিজের যত্ন নিন

নিজের শরীর এবং যৌনতা বিষয়ে চিন্তা সম্পূর্ণভাবে ব্যক্তিগত। এটি আপনার জন্য এমন কোনো অভিজ্ঞতা নিয়ে আসতে পারে অথবা আপনার বন্ধু বা সহকর্মীরা আপনার সাথে শেয়ার করেছে যা ক্ষতিকারক। আপনার অভিজ্ঞতা সম্পর্কে কারো সাথে কথা বলার প্রয়োজন হলে, অনুগ্রহ করে আপনার বিশ্বস্ত কারো সাথে কথা বলার জন্য যোগাযোগ করুন। এছাড়াও স্থানীয় বা জাতীয় কল-ইন সেন্টার থাকার কথা, সেখানে অনলাইনে বা ব্যক্তিগতভাবে সহায়তা পেতে পারেন যদি ঐ এলাকার প্রশিক্ষিত কারো সাথে আপনার কথা বলার প্রয়োজন হয়।

এটি হতে পারে এমন একটি সময়, যখন যৌনিতা নিশ্চিত করার কারণে আপনি বিহ্বল হয়ে পড়েছেন এবং আপনি এই যাত্রায় আরও সমর্থন চাইছেন। একইভাবে, আপনার বিশ্বাসযোগ্য বন্ধু বা সহকর্মীদের কাছে যেতে পারেন।

## ২. অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন

লিঙ্গ সমতা, নারীর অধিকার, দারিদ্র্য দূরীকরণ এবং সকলের জন্য অন্তর্ভুক্তিমূলক অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির জন্য যুবনারীদের অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। সকল শ্রমবাজারে নারীরা অসম আচরণের শিকার। অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন জাতি, ধর্ম, বয়স, শ্রেণী, বর্ণ, শারীরিক সক্ষমতা, অভিবাসন অবস্থা, যৌন অভিমুখীতা এবং লিঙ্গ ভিত্তিক বৈষম্যের সাথে আন্তঃসম্পর্কিত, এবং নারীদের বহুগুণে প্রান্তিক দারিদ্র্যের দিকে ঠেলে দেয়।

আপনার অধিকার রয়েছে:

- একই বা অনুরূপ কাজ করে পুরুষদের সমান বেতন পাওয়ার। নারীরা পুরুষদের মতো সমান বেতনের দাবিদার, বিশেষ করে যদি তারা একই বিভাগে একই কাজ করে।<sup>৫৮</sup>
- মানব মর্যাদাযোগ্য অস্তিত্ব নিশ্চিত করে এবং প্রয়োজনে সামাজিক সুরক্ষার অন্যান্য বিষয় নিশ্চিত করার মতো উপার্জন করার। যারা কাজ করে তাদের প্রত্যেকেরই ন্যায্য এবং সন্তোষজনক পারিশ্রমিক পাওয়ার অধিকার রয়েছে যা নিশ্চিত করে যে তাদের অস্তিত্ব মানব মর্যাদাযোগ্য।<sup>৫৯</sup>
- পুরুষদের মতো একই অর্থনৈতিক সুযোগ পাওয়ার। এর ফলে নারীরা পুরুষদের সাথে সমান অবস্থান পেতে পারে এবং যেকোনো উৎপাদনে নারীদের পূর্ণ সম্ভাবনা প্রকাশ করতে সাহায্য করে।

৫৪. WHO (2020). Family planning/contraception methods. [www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/family-planning-contraception](http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/family-planning-contraception)

৫৫. WHO (2022). Abortion care guideline. [www.who.int/publications/i/item/9789240039483](http://www.who.int/publications/i/item/9789240039483)

৫৬. WHO (2021). HIV/AIDS. [www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids](http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids)

৫৭. UN Women Asia Pacific. Women live a life free of violence [asiapacific.unwomen.org/en/countries/bangladesh/women-live-a-life-free-of-violence](http://asiapacific.unwomen.org/en/countries/bangladesh/women-live-a-life-free-of-violence)

৫৮. Gender Equality Law Center. EQUAL PAY. [www.genderequalitylaw.org/equal-pay](http://www.genderequalitylaw.org/equal-pay)

৫৯. United Nations. Universal Declaration of Human Rights [www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights](http://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights)

- ন্যায্য এবং অনুকূল পরিস্থিতিতে এবং চাকরি ছাটাই-এর বিরুদ্ধে সুরক্ষাসহ অবাধে কাজ করার। প্রত্যেকেরই কাজ করার, স্বাধীনভাবে চাকরি পছন্দ করার, কাজের ন্যায্য ও অনুকূল অবস্থা পাওয়ার এবং ছাটাই-এর বিরুদ্ধে সুরক্ষার অধিকার রয়েছে।<sup>৬০</sup>
- যৌন সহিংসতা, পাচার, সঙ্গীর সহিংসতা এবং অনিরাপদ যৌনতা থেকে স্বাধীনতা সহ নিরাপদ, সুরক্ষিত এবং স্বাস্থ্যকর পরিস্থিতিতে কাজ করার।<sup>৬১</sup>
- আপনার স্বার্থ রক্ষার জন্য শ্রমিক সংগঠন এবং শ্রমিক গোষ্ঠীর মতো শ্রমআন্দোলন গঠন, যোগদান বা সংগঠিত করার। এটি যেকোন ধরনের শোষণ এবং অপব্যবহারের বিরুদ্ধে রক্ষা করার জন্য জোটবদ্ধ স্বাধীনতাকে অন্তর্ভুক্ত করে।<sup>৬২</sup>
- ব্যাংক ঋণ পাওয়ার। এটি কিশোরীদের এবং নারীদের সম্বন্ধে আশাবাদী করে, ব্যবসা বাড়াতে এবং নিজেদের এবং তাদের পরিবারকে দারিদ্র্য ও দুর্বলতা থেকে বের করে আনতে সক্ষম করে।<sup>৬৩</sup>
- অর্থনৈতিক স্বায়ত্তশাসন থাকা। এর মধ্যে রয়েছে অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন নীতিতে ইতিবাচক পদক্ষেপ নেওয়া।<sup>৬৪</sup>
- শ্রম সুরক্ষা পাওয়া, যা নারীদের চাকরির নিশ্চয়তা দিবে এবং অন্যায়ভাবে চাকরি থেকে বরখাস্ত করে জীবন বিপন্ন করাকে রোধ করবে।<sup>৬৫</sup>
- বিশ্রাম, যুক্তিসঙ্গত সীমিত কর্মঘন্টা এবং বেতন সহ পর্যায়ক্রমিক ছুটি পাওয়া।<sup>৬৬, ৬৭</sup>

৬০. ILO. C122 - Employment Policy Convention, 1964 (No. 122). [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312267](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267)

৬১. WHO (2017). Protecting Worker's Health. [www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health](http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health)

৬২. ILO. CHAPTER II Substantive provisions of labour legislation: Freedom of Association. [www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llq/noframes/ch2.htm](http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llq/noframes/ch2.htm)

৬৩. International Finance Cooperation (IFC). Bridging the Gender Gap in Access to Finance. [www.ifc.org/wps/wcm/connect/news\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/news+and+events/news/bridging+the+gender+gap+in+access+to+finance](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/bridging+the+gender+gap+in+access+to+finance)

৬৪. EUROSOCIAL Programme for Social Cohesion in Latin America. Economic Autonomy and Care. [eurososocial.eu/wp-content/uploads/2020/07/8\\_194\\_Economic-autonomy-and-care\\_julio\\_ENG.pdf](http://eurososocial.eu/wp-content/uploads/2020/07/8_194_Economic-autonomy-and-care_julio_ENG.pdf)

৬৫. ILO. The benefits of International Labour Standards. The challenges of globalization have made international labour standards more relevant than ever. What benefits do they provide today? [www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang-en/index.htm)

৬৬. UN. Universal Declaration of Human Rights, Article 24. [www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Article%2024,and%20periodic%20holidays%20with%20pay](http://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Article%2024,and%20periodic%20holidays%20with%20pay)

৬৭. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. [en.wikipedia.org/wiki/International\\_Covenant\\_on\\_Economic\\_Social\\_and\\_Cultural\\_Rights](http://en.wikipedia.org/wiki/International_Covenant_on_Economic_Social_and_Cultural_Rights)

- কিশোরী এবং নারীদের অবৈতনিক গৃহকর্মের স্বীকৃতি দেওয়া এবং প্রশংসা করা। এই কাজ পারিবারিক অর্থনীতি এবং পারিবারিক জীবনের ভিত্তি তৈরিতে অবদান রাখে।<sup>৬৮</sup>

### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেগ

আপনি যখন আপনার সম্প্রদায়ের কিশোরী এবং যুব নারীদের সম্পর্কে চিন্তা করেন, তখন অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন সম্পর্কিত এই সমস্যাগুলির কোনোটি কি তাদের মধ্যে কেউ তাদের জীবনে সম্মুখীন হচ্ছে কিনা এমন কিছু কখনো ভেবেছেন? আপনার নিজে জীবনে?

### আরও জানুন

- [Girls' economic empowerment | Plan International](http://www.ilo.org/gender/empowerment/plan-international)
- [Economic empowerment and skills development for young women \(UN WOMEN\)](http://www.unwomen.org/en/sections/empowerment-skills-development-for-young-women)
- [Youth and Women Economic Empowerment Project \(International Labor Organization\)](http://www.ilo.org/public/eng/condemnation/youth-women-economic-empowerment-project)
- [Adolescent girls' and young women's economic empowerment programs: Emerging insights from a review of reviews \(Population Council\)](http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/adolescent-girls-and-young-women-economic-empowerment)
- [Reports and toolkits from UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment](http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/reports-and-toolkits-from-un-secretary-general-high-level-panel-on-women-economic-empowerment)

## ৩. শান্তি এবং ন্যায়বিচার

এক শতাব্দীরও বেশি সময় ধরে সংঘাত এবং সংঘাত-পরবর্তী স্থানে কাজ করার পর, বিশ্বব্যাপী ওয়াইডাব্লিউসিএবিভিন্ন জনগোষ্ঠী, দেশ, অঞ্চল এবং বিশ্বে শান্তি ও ন্যায়বিচারের জন্য ক্রমাগত এগিয়ে আসছে।<sup>৬৯</sup>

আমরা জানি যে যুদ্ধ, সংঘাত, এবং সহিংসতা নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের বিভিন্নভাবে প্রভাবিত করে। সংঘাত ও অস্থিরতার সময়ে, নারী, যুবনারী এবং কিশোরীরা যৌন সহিংসতা, বাজে ব্যবহার, উৎখাত, প্রকট দারিদ্র্য, ট্রমা এবং

৬৮. Hirway, Indira (March 2015). "Unpaid Work and the Economy: Linkages and Their Implications" (PDF). Indian Journal of Labour Economics. 58 (1): 1-21. doi:10.1007/s41027-015-0010-3. hdl:10419/146966. S2CID 154848656.

৬৯. Peace with justice has been a constant vision and goal throughout the more than 160 years of the global YWCA movement, as we know that not only are women, young women, and girls profoundly, negatively impacted by war and conflict, but their leadership is essential to promoting non-violence and achieving lasting peace and justice. YWCAs around the world support this goal through the development and mobilisation of women's leadership, with a particular focus on supporting the meaningful participation of young women as leaders in advancing peace and justice in their communities, countries, regions, and the world.



শিক্ষায় প্রবেশাধিকার, স্বাস্থ্যসহ তীব্র লিঙ্গভিত্তিক বৈষম্যগুলোর গুরুতর ঝুঁকিতে থাকে। আমরা শান্তি ও ন্যায়বিচারপূর্ণ বিশ্বে বিশ্বাস করি। এই লক্ষ্য অর্জনের জন্য এবং শান্তির বিশ্ব গড়ে তুলতে আমাদের নারী, যুবনারী ও কিশোরীদের সক্রিয় অংশগ্রহণ এবং নেতৃত্ব প্রয়োজন যা কেবল অন্তর্ভুক্তিমূলক এবং কার্যকর নয়, দীর্ঘস্থায়ীও হবে।

নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের অর্থপূর্ণভাবে এই প্রক্রিয়াগুলিতে জড়িত হওয়ার জন্য, তাদের নেতৃত্বের দক্ষতা ও জ্ঞান বৃদ্ধি করার এবং তাদের সম্প্রদায়ের বিশেষজ্ঞ হওয়ার জন্য, নিরাপদ স্থান এবং সম্পদের সরবরাহ গুরুত্বপূর্ণ। তাদের অধিকার দাবি করতে এবং সক্রিয়ভাবে শান্তি ও পুনর্মিলন প্রচেষ্টায় জড়িত হতে সক্ষম করে তোলা জরুরি। যুব এবং নারীরা ডব্লিউপিএস [Women, Peace and Security -WPS (নারী, শান্তি এবং নিরাপত্তা)] এবং ওয়াইপিএস [Youth, Peace and Security-যুব, শান্তি এবং নিরাপত্তা] উভয় এজেন্ডার অংশ, এরপরেও যখন তাদের “নারী এবং যুব” বিভাগে রাখা হয় তখন তারা বাদ পড়ার ঝুঁকিতে থাকে। অতএব, ডব্লিউপিএস এবং ওয়াইপিএস উভয় এজেন্ডার মধ্যেই বৈচিত্র্যকে স্বীকার করা এবং অন্তর্ভুক্ত করা এবং চাহিদার বৈচিত্র্যকে অন্তর্ভুক্ত করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। লিঙ্গ-ও বয়স ভিত্তিক ডেটার পদ্ধতিগত সংগ্রহ ও ব্যবহার, এবং লিঙ্গ- ও বয়স-সংবেদনশীল উভয়েরই বিশ্লেষণ, সেইসাথে পর্যাপ্ত অর্থায়ন এবং বরাদ্দকৃত তহবিলের পর্যবেক্ষণ যুবনারীদের প্রতিনিধিত্বকে সমর্থন করার জন্য এবং তাদের নির্দিষ্ট চাহিদাগুলি পূরণ করার জন্য অপরিহার্য।<sup>৯০</sup>

সংঘাতের লিঙ্গগত প্রভাব মোকাবেলায় একাধিক বৈশ্বিক প্রতিশ্রুতি রয়েছে। এসডিজি ১৬<sup>৯১</sup> ন্যায়, শান্তিপূর্ণ এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক সমাজ গঠনের আহ্বান করে। নারী, শান্তি ও নিরাপত্তা সম্পর্কিত উল্লেখযোগ্য ইউএন সিকিউরিটি কাউন্সিল রেজোলিউশন ১৩২৫ (২০০০)<sup>৯২</sup> স্বীকার করে যে নারী ও শিশুরা সশস্ত্র সংঘাতের কারণে সবচেয়ে বেশি ক্ষতিগ্রস্ত হয় এবং শান্তি বিনির্মাণে নারীর গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে। এটি শান্তি ও নিরাপত্তা রক্ষণাবেক্ষণ ও প্রচারের সকল প্রচেষ্টায় নারীদের সমান অংশগ্রহণ এবং পূর্ণ অন্তর্ভুক্তির উপর জোর দেয়। গুরুত্ব এবং সংঘাত প্রতিরোধ ও সমাধান বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণে তাদের ভূমিকা বৃদ্ধির প্রয়োজনীয়তার ওপর উপরও গুরুত্ব আরোপ করে।

৯০. UN Women (2018). Young women in peace and security: at the intersection of the YPS and WPS agendas. Available at [www.youth4peace.info/system/files/2018-10/UNWOMEN\\_YPS.pdf](http://www.youth4peace.info/system/files/2018-10/UNWOMEN_YPS.pdf)

৯১. Learn more about SDG 16 here: [www.sdg16hub.org](http://www.sdg16hub.org)

৯২. United Nations Security Council, Resolution 1325 (2000). [www.un.org/womenwatch/osagi/wps/#resolution](http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/#resolution)

## আরও জানুন

২০০০ সাল থেকে, নিরাপত্তা পরিষদ নারী, শান্তি ও নিরাপত্তা (WPS) বিষয়ে দশটি প্রতিশ্রুতিবদ্ধ প্রস্তাব গ্রহণ করেছে। তারা একসাথে WPS-এ আন্তর্জাতিক নীতিকাঠামো গঠন করে।\* রেজুলেশনের বাধ্যবাধকতা আন্তর্জাতিক থেকে জাতীয় স্তর পর্যন্ত ব্যপ্ত। এটি দ্বন্দ্ব এবং সংঘর্ষ-পরবর্তী পরিস্থিতিতে নারীদের অধিকার প্রচার এবং সুরক্ষার জন্য কাজ পরিচালনা করে।

\* নিরাপত্তা পরিষদের রেজুলেশন ২১২২ (২০১৩) মধ্যস্থতাকারী দলগুলিতে লিঙ্গ বিশেষজ্ঞদের আহ্বান জানিয়েছে। রেজোলিউশন ২১০৬ (২০১৩) মধ্যস্থতা প্রচেষ্টায় SGBV-এর বিষয়গুলিকে হাইলাইট করে। রেজুলেশন ২২৪২ (২০১৫) আরও নিশ্চিত করে যে নারী ও কিশোরীদের ক্ষমতায়ন এবং লিঙ্গ সমতা সংঘাত প্রতিরোধের জন্য গুরুত্বপূর্ণ। যুব, শান্তি ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত রেজুলেশন ২২৫০ (২০১৫) শান্তি ও নিরাপত্তা বজায় রাখতে এবং প্রচারে যুবদের ইতিবাচক ভূমিকাকে স্বীকৃতি দেওয়া প্রথম রেজুলেশন ছিল, যখনপরবর্তী রেজুলেশন ২৪১৯ (২০১৮) শান্তি প্রক্রিয়ায় যুবদের অংশগ্রহণের গুরুত্ব পুনর্ব্যক্ত করে।

\*\*শান্তি, নারী। শান্তি ও নিরাপত্তা পরিষদে নারী বিষয়ে [www.peacewomen.org/security-council/WPS-in-SC-Council](http://www.peacewomen.org/security-council/WPS-in-SC-Council)

আপনার অধিকার আছে:

- জবাবদিহিমূলক এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক প্রতিষ্ঠানসহ একটি নিরাপদ এবং শান্তিপূর্ণ সমাজে বাস করার। সংঘাত, নিরাপত্তাহীনতা, দুর্বল প্রতিষ্ঠান এবং ন্যায়বিচারে সীমিত প্রবেশাধিকার টেকসই উন্নয়নের জন্য বড় হুমকি।<sup>৯৩</sup>
- শান্তি এবং ন্যায়বিচার অনুসন্ধান অংশগ্রহণ করা<sup>৯৪</sup>, এবং জাতীয়, আঞ্চলিক এবং আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানের সকল সিদ্ধান্ত গ্রহণের স্তরে এবং সংঘাত প্রতিরোধ, ব্যবস্থাপনা এবং সমাধানের জন্য ক্রমবর্ধমান প্রতিনিধিত্ব করা।
- মানবাধিকার লঙ্ঘন থেকে সুরক্ষিত থাকার, অবমাননা ও অবমাননাকর আচরণ, ধর্ষণ, জোরপূর্বক পতিতাবৃত্তি এবং হামলা থেকে। মানবাধিকারের নিয়মগুলির প্রয়োগ, অভিযোগের সমাধান করতে, বৈষম্য কমাতে, এবং সহনশীলতা তৈরি করতে পারে।<sup>৯৫</sup>

৯৩. Goal 16: Promote just, peaceful and inclusive societies [www.un.org/sustainabledevelopment/peace-justice](http://www.un.org/sustainabledevelopment/peace-justice)

৯৪. OSAGI (Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women). Landmark resolution on Women, Peace and Security [www.un.org/womenwatch/osagi/wps](http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps)

৯৫. OHCHR. Preventing violations and strengthening protection of human rights, including in situations of conflict and insecurity. [www.ohchr.org/en/about-us/what-we-do/our-roadmap/preventing-violations-and-strengthening-protection-human-rights-including-situations-conflict-and](http://www.ohchr.org/en/about-us/what-we-do/our-roadmap/preventing-violations-and-strengthening-protection-human-rights-including-situations-conflict-and)



- নিরাপদ স্থানগুলিতে যাওয়ার, যেখানে আপনি শিখতে পারবেন কীভাবে সংঘাত প্রতিরোধ ও সমাধানে যুক্ত হওয়া যায়, এবং ন্যায্য ও টেকসই শান্তি প্রতিষ্ঠায় সহায়তা করা যায়। যা সংঘাত প্রতিরোধ এবং সমাধানে নারী, যুবনারীদের এবং কিশোরীদের অংশগ্রহণকে অগ্রাধিকার দিতে এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ, শান্তি এবং প্রাতিষ্ঠানিক সংস্কারে তাদের অংশগ্রহণের জন্য একটি চ্যানেল হিসাবে কাজ করার জন্য সহায়তা করবে।<sup>৭৬, ৭৭</sup>
- অংশগ্রহণ করা এবং শান্তি আলোচনা, শান্তি এবং সংঘর্ষ-পরবর্তী পুনর্গঠন এবং পুনরুদ্ধারে আপনার মতামত জানানো। এটি অন্তর্ভুক্তির অংশ এবং সকল বৈচিত্র্যসহ সমস্ত জনসংখ্যাকে শান্তি বিনির্মাণ ও পুনর্গঠনে অংশগ্রহণ করার অনুমতি দেয়।
- যে কোনো যুদ্ধাপরাধের শিকার হয়ে থাকলে তার জন্য ন্যায়বিচার পাওয়ার<sup>৭৮</sup> রাষ্ট্রের প্রাথমিক দায়িত্ব হচ্ছে তাদের জনসংখ্যাকে রক্ষা করা এবং গণহত্যা, মানবতাবিরোধী অপরাধ বা যুদ্ধাপরাধের জন্য দায়ী ব্যক্তিদের জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা এবং ক্ষতিগ্রস্তদেরও অধিকার রয়েছে কার্যকর প্রতিকার পাওয়ার।<sup>৭৯</sup>

টেকসই শান্তি গড়ে তোলার জন্য পুনর্মিলন, ক্ষতিপূরণ এবং সত্যের জন্য সাম্প্রদায়িক অনুসন্ধানের চ্যানেলগুলিতে প্রবেশাধিকার পাওয়ার। সমাজ ও সরকারের অতীতকে যথাযথভাবে মোকাবেলা করার জন্য, খণ্ডিত সম্পর্ক পুনর্নির্মাণ, ক্ষতিগ্রস্ত সমাজকে রূপান্তরিত এবং ক্ষমতায়নে সাহায্য করার জন্য অন্তর্ভুক্তিকালীন ন্যায়বিচার (**Transitional justice**) অত্যাবশ্যক।<sup>৮০</sup>

## আরও জানুন

- [Facts and figures: Women, Peace and Security \(UN Women\)](#)
- [Young Women and Girls Read, Lead & Build Peaceful Communities. A Toolkit for Young Women and Girls Literacy, Leadership, Economic Empowerment, Media & Theater \(Global Network of Women Peacebuilders\)](#)
- [Strengthening Transitional Justice Through Engagement With Religious and Faith-Based Actors: An Assessment Toolkit \(The Global Initiative for Justice, Truth and Reconciliation\)](#)
- [Truth, Bread, and Tea: A Toolkit for Reintegration of Women Survivors of Conflict-Related Sexual Violence and Children Born of War \(The Global Initiative for Justice, Truth and Reconciliation\)](#)
- [Goal 16 Advocacy Toolkit: A practical guide for stakeholders for national-level advocacy around peaceful, just, and inclusive societies \(Transparency, Accountability & Participation \(TAP\) Network, United Nations\)](#)
- [We Are Here: An integrated approach to youth-inclusive peace processes \(A. Altioik & I. Grizelj, 2019\)](#)
- [Women's Participation in Peace Processes \(Council on Foreign Relations\)](#)
- [Women, Peace & Security and Humanitarian Action \(WPS-HA\) Compact \(2021\)](#)
- [Working Group on Women, Peace and Security](#)
- [2019 Open Letter to Permanent Representatives to the UN: Recommendations on the Security Council Open Debate on Women, Peace and Security \(WPS\) \(Working Group on Women, Peace and Security\)](#)



## প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেঙ্গ

নিম্নলিখিত বিষয়গুলো প্রতিফলিত করুন। আপনার সম্প্রদায়ে শান্তি ও ন্যায়বিচারের কোন সমস্যাগুলি সবচেয়ে বেশি প্রকট? শান্তি ও ন্যায়বিচারের সাথে সম্পর্কিত আপনার অন্য কী অধিকার আছে? ডব্লিউপিএস-এ রেজুলেশন বাস্তবায়নে যুবনারী নেতৃত্ব এবং তাদের সংগঠনগুলোর ভূমিকা কী?

৭৬. United Nations Peacekeeping. PROMOTING YOUTH, PEACE AND SECURITY. [peacekeeping.un.org/en/promoting-youth-peace-and-security](https://peacekeeping.un.org/en/promoting-youth-peace-and-security)
৭৭. UN Women. Conflict prevention and resolution. [www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/conflict-prevention-and-resolution](https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/conflict-prevention-and-resolution)
৭৮. UN Office on Genocide Prevention and the Responsibility to Protect. Accountability. [www.un.org/en/genocideprevention/accountability.shtml](https://www.un.org/en/genocideprevention/accountability.shtml)
৭৯. *Idem*.
৮০. UN. Thematic Paper: Peacebuilding, Sustaining Peace and Transitional Justice. [www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org/peacebuilding/files/4\\_ohchr\\_thematic\\_paper\\_on\\_transitional\\_justice.pdf](https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org/peacebuilding/files/4_ohchr_thematic_paper_on_transitional_justice.pdf)

## ৪. জলবায়ু দুর্যোগ

জলবায়ু পরিবর্তন স্থানীয় পর্যায়ে (উদাহরণস্বরূপ, কম বা বেশি বৃষ্টির ফলে বন্যা বা খরা হয়) এবং বৈশ্বিক পর্যায়ে (বৈশ্বিক তাপমাত্রা বৃদ্ধি বা নদী, হ্রদ এবং সমুদ্রের পানির উচ্চতা বৃদ্ধি) দুই পর্যায়েই অনুভব করা যায়। পরিবেশ, পানি ও স্বাস্থ্যব্যবস্থা, কৃষি ও জীবিকা সহজ হওয়া, এবং সমাজ ও নারী-পুরুষের সম্পর্কের উপর উপর জলবায়ু পরিবর্তনের স্বল্প ও দীর্ঘমেয়াদী প্রভাব ক্রমশ স্পষ্ট হয়ে উঠছে। এই পরিবর্তনগুলি অসামঞ্জস্যপূর্ণভাবে নারী এবং কিশোরীদের প্রভাবিত করে এবং সারা বিশ্বের সমাজে তাদের দুর্বল অবস্থান আরও প্রকট করে তোলে।

নারীরা প্রায়শই তাদের আয় এবং সুস্থতার জন্য প্রাকৃতিক সম্পদের উপর নির্ভর করে এবং পরিবারের জল এবং জ্বালানী সরবরাহের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত থাকে। অনেক সমাজেই নারী ও

কিশোরীরা প্রায়ই সামাজিক এবং লিঙ্গভিত্তিক বাঁধার মুখোমুখি হয়, যা তাদেরকে জলবায়ু পরিবর্তনের নেতিবাচক প্রভাব এবং চ্যালেঞ্জগুলি কমিয়ে প্রয়োজনীয় সম্পদ আহরণ অসম্ভব করে তোলে। পূর্ব-বিদ্যমান, কাঠামোগত লিঙ্গ বৈষম্য নির্দেশ করে দুর্যোগ নারী এবং কিশোরীদের, কিশোর এবং পুরুষদের তুলনায় ভিন্নভাবে প্রভাবিত করে।<sup>৮১</sup> এটি দুর্যোগ মোকাবেলার প্রস্তুতি, স্থানান্তরিত হওয়া, প্রতিকার ব্যবস্থা, মৃত্যুর সংখ্যা এবং পুনরুদ্ধারের উপরও প্রভাব ফেলে।

নারী, যুবনারী এবং কিশোরীরা প্রায়শই দুর্যোগ ত্রাণ ব্যবস্থার অগ্রভাগে থাকে, কিন্তু কৌশলগুলির নকশা এবং পরিকল্পনায় খুব কমই তাদের অন্তর্ভুক্ত করা হয়। দুর্যোগের সময় ঝুঁকি প্রশমন এবং প্রস্তুতিতে নারীদের মূল্য এবং অবদানের ক্রমবর্ধমান স্বীকৃতি, তাদের সম্প্রদায়-ভিত্তিক কৌশল এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণে প্রতিনিধিত্ব ও নেতৃত্ব প্রদানের<sup>৮২</sup> দাবী শুরু করার পথকে প্রশস্ত করে, যা সম্প্রদায়ের সহনশীলতা এবং নারী-পুরুষের সমতাকে অগ্রসর করে।<sup>৮৩</sup>

আপনার অধিকার আছে:

- কাঠামোগত অসমতা কীভাবে আপনার পরিবেশগত সংকটের ঝুঁকি বাড়ায় তা জানার।
- পরিবেশের উপর জলবায়ু পরিবর্তনের প্রভাবকে কম করে এমন কৌশলগুলি থেকে সুবিধা পাওয়ার।
- জলবায়ু পরিবর্তন এবং পরিবেশগত সংকট প্রতিরোধ, অভিযোজন এবং প্রতিকার কাজের সাথে জড়িত থাকার।
- পরিবেশগত পরিবর্তন মোকাবেলায় অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক এবং সামাজিক সহায়তা পাওয়ার।<sup>৮৪</sup>

৮১. CDP (Center for Disaster Philanthropy). Women and Girls in Disasters. [disasterphilanthropy.org/resources/women-and-girls-in-disasters/](https://disasterphilanthropy.org/resources/women-and-girls-in-disasters/)

৮২. Plan International & Rapid ASIA (August, 2021). Study on Women and Girls' Participation in Community Disaster Risk Management in Bangladesh. [reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/ICDRM\\_Bangladesh\\_Research\\_Study\\_Final.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/ICDRM_Bangladesh_Research_Study_Final.pdf)

৮৩. CARE. Enhancing Resilience through Gender Equality. Learning from CARE's Resilience Programming in the Asia-Pacific. [careclimatechange.org/wp-content/uploads/2016/08/enhancing-resilience.pdf](https://careclimatechange.org/wp-content/uploads/2016/08/enhancing-resilience.pdf)

৮৪. Certain social groups are particularly vulnerable to crises, for example, female-headed households, children, persons with disabilities, indigenous peoples, ethnic minorities, landless tenants, migrant workers, displaced persons, sexual and gender minorities, older people, and other marginalized groups. The root causes of their vulnerability lie in a combination of their geographical locations; their financial, socio-economic, cultural, and gender status; and their access to services, decision-making, and justice. [www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability](https://www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability)

- জলবায়ু পরিবর্তনের বিষয়ে সকল স্তরের সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ করার। প্রাসঙ্গিক তথ্য পাওয়া, দায়িত্বশীল সংস্থাগুলির সাথে পরামর্শ পরিচালনা করা, এবং ডিজাইন ও পরিকল্পনাসহ সিদ্ধান্ত গ্রহণের সকল পর্যায়ে সক্রিয় অংশগ্রহণের মাধ্যমে এটি অর্জন করা যেতে পারে।<sup>৮৫</sup>
- ঝুঁকি প্রশমনের জন্য গুরুত্বপূর্ণ কাজ এবং সম্পদে প্রবেশাধিকার পাওয়া। এর মধ্যে রয়েছে উন্নয়নের অধিকার এবং পরিপূর্ণ মৌলিক চাহিদা পাওয়া। বরাদ্দের সমস্যাগুলির মধ্যে রয়েছে সম্পদের বন্টন, ঝুঁকি এবং চাপ, এবং দায়িত্বের বন্টন যা জলবায়ু পরিবর্তনের চ্যালেঞ্জ মোকাবেলার জন্য গুরুত্বপূর্ণ।<sup>৮৬</sup>
- জলবায়ু পরিবর্তনের উদ্যোগ এবং জলবায়ু পরিবর্তনে সম্পদ বরাদ্দের মধ্যে নারী-পুরুষের সমতা এবং নারী/কিশোরীদের অংশগ্রহণের দাবি করা। নারী এবং কিশোরীরা স্থানীয় জ্ঞান এবং নেতৃত্ব, যেমন টেকসই সম্পদ ব্যবস্থাপনা এবং/অথবা পারিবারিক ওসম্প্রদায় পর্যায়ে নেতৃত্ব দেওয়ার মতো স্থায়িত্বশীল অনুশীলন জলবায়ু পরিবর্তনের প্রভাব ব্যবস্থাপনায় গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে পারে।<sup>৮৭</sup>

### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারী (ফ্যাসিলিটের) লেন্স

আপনার এলাকায় সবচেয়ে বেশি জলবায়ু সংক্রান্ত সমস্যাগুলি কী তা নিয়ে ভাবুন। জলবায়ু ন্যায্যবিচারের সাথে সম্পর্কিত আপনার অন্য কোনো অধিকার আছে কি? একটি জায়গা বেছে নিন এই প্রশ্নগুলি সম্বন্ধে সম্মিলিতভাবে অংশগ্রহণকারীদের সাথে আলোচনা করার জন্য।

### আরও জানুন

- [Standing with all women and girls at the heart of climate justice](#) (OHCHR)
- [What do we know about the links between girl's education and climate and environment change?](#) (AGEE)
- [The climate crisis is a gender crisis](#) (Video ACT Alliance)
- [Prepare to act! Practical tips for climate advocacy and action](#) (UNICEF)
- [Tools for young climate activists](#) (UNICEF)

৮৫. Technical Examination Process on Adaptation (TEP-A). Public Participation in Climate Change Adaptation and Decision-Making Processes. Policy Brief, August 2020. [tep-a.org/wp-content/uploads/2020/08/TEP-A-2020-Policy-Brief-Public-Participation-in-Climate-Change-Adaptation-and-Decision-Making-Processes.pdf](https://tep-a.org/wp-content/uploads/2020/08/TEP-A-2020-Policy-Brief-Public-Participation-in-Climate-Change-Adaptation-and-Decision-Making-Processes.pdf)

৮৬. Ivanova et al 2020. Climate Mitigation Policies and Actions: Access and Allocation Issues. [www.researchgate.net/publication/341683721\\_Climate\\_mitigation\\_policies\\_and\\_actions\\_access\\_and\\_allocation\\_issues](https://www.researchgate.net/publication/341683721_Climate_mitigation_policies_and_actions_access_and_allocation_issues)

৮৭. United Nations Climate Change. Introduction to Gender and Climate Change. [unfccc.int/gender](https://unfccc.int/gender)

## ৫. মানসিক স্বাস্থ্য

একজন ব্যক্তির সামগ্রিক স্বাস্থ্য এবং সুখে মানসিক স্বাস্থ্য যে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে, সাম্প্রতিক বছরগুলিতে সে বিষয়ে সচেতনতা এবং স্বীকৃতি বৃদ্ধি পেয়েছে।

মানসিক স্বাস্থ্য বলতে আবেগপ্রবনতা, মনস্তাত্ত্বিক এবং সামাজিক সুস্থতা বোঝায়। এটি আমরা কীভাবে চিন্তা করি, অনুভব করি এবং কাজ করি তা প্রভাবিত করে। এটি আমরা কীভাবে চাপ সামলাই, অন্যদের সাথে সম্পর্ক স্থাপন করি এবং পছন্দ করি তা নির্ধারণ করতে সাহায্য করে। শৈশব, কৈশোর থেকে প্রাপ্তবয়স পর্যন্ত জীবনের প্রতিটি পর্যায়ে মানসিক স্বাস্থ্য গুরুত্বপূর্ণ। এটি স্বাস্থ্যের একটি মৌলিক দিক এবং একটি সামাজিক ন্যায়বিচারের বিষয়।<sup>৮৮</sup>

প্রেক্ষাপটের উপর নির্ভর করে, কোনো কোনো ব্যক্তি এবং জনগোষ্ঠীর মানুষ বেশি মানসিক সমস্যার সম্মুখীন হওয়ার ঝুঁকিতে থাকতে পারে। কিছু ঝুঁকির কারণ শারীরাত্ত্বিক হতে পারে (যে বৈশিষ্ট্য আমরা আমাদের পরিবার থেকে উত্তরাধিকার সূত্রে পেয়ে থাকি)। যাইহোক, পরিবেশগত কারণ এবং সামাজিক বিষয়গুলোও রয়েছে যা কিছু নির্দিষ্ট গোষ্ঠীর মানুষের দুর্বলতা বাড়ায় (যেমন আঘাতমূলক ঘটনা, সহিংসতা, অপব্যবহার বা অবহেলা ইত্যাদি)।

আপনার অধিকার রয়েছে:

- গোপনীয়তা, সম্মান এবং সহানুভূতির সাথে মানসিক স্বাস্থ্য সমস্যাগুলির জন্য কাউন্সেলিং এবং চিকিৎসা পাওয়ার।
- বৈষম্য, জবরদস্তি, শোষণ, সহিংসতা, বিচার বা প্রথাগত নেতিবাচক ধারণা ছাড়াই মানসিক স্বাস্থ্য বিষয়ক তথ্য, সম্পদ এবং সেবা পাওয়ার।
- নিজের যত্নের জন্য সময় এবং সুযোগ পাওয়া। নিজের যত্ন মানে শুধুমাত্র বিশ্রামের উপায় খুঁজে বের করা নয়। এটি আপনার মানসিক, শারীরিক, আবেগীয়, সামাজিক এবং আধ্যাত্মিকভাবে নিজের যত্ন নেওয়া। আপনার স্বাস্থ্য এবং সুস্থতার যত্ন নেওয়ার জন্য, স্থিতিশীল অবস্থা খুঁজে পাওয়া গুরুত্বপূর্ণ যা আপনাকে এই প্রতিটি ক্ষেত্র বা বিষয় নিয়ে ভাবতে সহায়তা করবে।<sup>৮৯</sup>
- জরুরী পরিস্থিতিতে মানসিক স্বাস্থ্যসেবা পাওয়ার।

৮৮. World YWCA and Feminism in India (2020). A Young Woman's Toolkit for Advocacy on Sexual & Reproductive Health & Rights and Mental Health. Available at [shespeaksworldywca.org/wp-content/uploads/2020/06/YWCA-SRHR-and-mental-health-Toolkit.pdf](https://shespeaksworldywca.org/wp-content/uploads/2020/06/YWCA-SRHR-and-mental-health-Toolkit.pdf)

৮৯. Elizabeth Scott, PhD (2022). 5 Self-Care Practices for Every Area of Your Life. [www.verywellmind.com/self-care-strategies-overall-stress-reduction-3144729](http://www.verywellmind.com/self-care-strategies-overall-stress-reduction-3144729)

### নিজের যত্ন নিন

অন্যদের সহায়তা দেওয়ার আগে আমাদের নিজেদের যত্ন নেওয়া খুব জরুরি। এটা স্বার্থপরতা নয়, বরং আমরা যাতে ফুরিয়ে না যাই কিংবা মানসিক সমস্যা তৈরি না করি সেজন্য জরুরি।



### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেগ

আমার জনগোষ্ঠীতে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতার প্রকটরূপ গুলো কী কী, তা নিয়ে ভাবুন। যৌন ও লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা থেকে উদ্ধার হওয়া নারী এবং মেয়েরা কীভাবে আপনার এলাকায় সাহায্য চাইতে পারে? আপনার সম্প্রদায়ে এসজিবিবি মোকাবেলার উপায়গুলি কী কী?



### আরও জানুন

- [A Young Woman's Toolkit For Advocacy on SRHR & Mental Health](#) (YWCA)
- [The State of the World's Children 2021. On My Mind: Promoting, protecting and caring for children's mental health](#) (UNICEF)
- [A Global Youth Mental Health Advocacy Toolkit: A Resource To Drive Action To Address Youth Mental Health](#) (World Economic Forum)
- [Helping Adolescents Thrive Toolkit](#) (World Health Organization and UNICEF)



## ৬. যৌন এবং লিঙ্গ ভিত্তিক সহিংসতা

যৌন এবং লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতা বলতে বোঝায় এমন কোনও কাজ যা একজন ব্যক্তির ইচ্ছার বিরুদ্ধে প্রথাগত লিঙ্গভিত্তিক নিয়ম এবং অসম ক্ষমতা সম্পর্কের উপর ভিত্তি করে সংঘটিত হয়। শারীরিক, মানসিক বা মনস্তাত্ত্বিক ও যৌন সহিংসতা, এবং সম্পদ ও সেবা পাওয়ার অধিকারকে অস্বীকার করাও এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।<sup>৯০</sup>

যৌন ও লিঙ্গ ভিত্তিক সহিংসতা বা এসজিবিবি (Sexual and Gender Based Violence -SGBV) প্রতিরোধযোগ্য, তবুও এর কারণে মৃত্যুসহ তাৎক্ষণিক এবং দীর্ঘমেয়াদী শারীরিক, যৌন এবং মানসিক নানা করুণ পরিণতি হতে পারে। এটি যৌন সহিংসতা, জোরপূর্বক বিবাহ, ধর্ষণ, মহিলাদের যৌনাঙ্গ বিকৃতকরণ, মৌখিক নির্যাতন এবং ভয় দেখানোর

৯০. UNHCR (The UN Refugee Agency). Sexual and gender based violence (SGBV) prevention and response. [emergency.unhcr.org/entry/60283/sexual-and-gender-based-violence-sgbv-prevention-and-response](https://www.unhcr.org/entry/60283/sexual-and-gender-based-violence-sgbv-prevention-and-response)

মাধ্যমে প্রকাশ পায়। সাংস্কৃতিক পরিবর্তনশীলতার সাথে সাথে এসজিবিভির পরিসর এবং বৈশিষ্ট্য আলাদা হয়। সহিংসতার ঘটনা বিষনুতা, আঘাত-পরবর্তী চাপ এবং অন্যান্য উদ্বেগজনিত ব্যাধির দিকে নিয়ে যেতে পারে যা নারী ও কিশোরীদের সুস্থতার উপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলে। এটি নারীদের সমাজে সম্পূর্ণভাবে অংশগ্রহণ করাকে বাধাগ্রস্ত করে। সামাজিক এবং অর্থনৈতিক প্রভাবগুলি বিশাল এবং পরিবার, সম্প্রদায় এবং সমাজ জুড়ে বিস্তৃত। যুদ্ধ বা বন্যা বিভিন্ন সংকটের কারণে জনসংখ্যার দারিদ্র্য এবং স্থানান্তর এসজিবিভির-এর প্রতি মেয়ে ও নারীদের নাজুক অবস্থা বাড়িয়ে দেয়।

মানসিক সহিংসতা থেকে নারী ও কিশোরীদের রক্ষা করা এসডিজি (৫.২)-এর একটি মূল লক্ষ্য ইউএন কনভেনশন নারীর বিরুদ্ধে সকল প্রকার বৈষম্য দূরীকরণ (CEDAW), নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতা নির্মূলের বিষয়ে জাতিসংঘের ঘোষণা, সেইসাথে জাতিসংঘের মানবাধিকার কাউন্সিলের একাধিক প্রস্তাব সহ একাধিক আন্তর্জাতিক নীতির প্রতিশ্রুতি রয়েছে এই বিষয়ে। অন্তত ১৫৫টি দেশ পারিবারিক সহিংসতার বিরুদ্ধে আইন পাস করেছে। যাইহোক, এই আইনগুলি কার্যকর করার চ্যালেঞ্জ নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের নিরাপত্তা এবং ন্যায়বিচার পাওয়ার অধিকারকে সীমিত করে।

আপনার অধিকার রয়েছে:

- বাস, স্কুল, কর্মক্ষেত্র, স্থানান্তরিত আশ্রয়স্থল, এবং যেকোনো গণ-এলাকায় যৌন ও লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতাসহ সকল প্রকার সহিংসতা থেকে মুক্ত ও নিরাপদ থাকার।<sup>৯১</sup>
- ধর্ষণ পরবর্তী চিকিৎসা ব্যবস্থাপনার জন্য প্রশিক্ষিত কর্মী, পর্যাপ্ত সরবরাহ এবং সরঞ্জামসহ আপনার প্রয়োজনীয় চিকিৎসা, যত্ন এবং মানসিক সহায়তা পাওয়ার।
- আপনি নিরাপত্তা ঝুঁকিতে থাকলে একটি নিরাপদ ঘর, আশ্রয় বা বিকল্প অবস্থানে থাকার সুযোগ পাওয়ার।
- আইনি পরামর্শ এবং সমর্থন পাওয়া।
- ন্যায়বিচার পাওয়া।
- ন্যায় বিচারে অংশগ্রহণ করা।
- আপনার গোপনীয়তা বজায় রাখা।

৯১. People who experience gender violence suffer from different human rights violations – for example the right to life, gender equality, the right to health, prohibition of discrimination on the grounds of sex, protection of physical integrity, freedom from torture and degrading treatment, freedom from discrimination and the right to safety and security. [www.coe.int/en/web/gender-matters/gender-based-violence-and-human-rights](http://www.coe.int/en/web/gender-matters/gender-based-violence-and-human-rights)

## প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেখ

আমার জনগোষ্ঠীতে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতার প্রকটরূপ গুলো কী কী, তা নিয়ে ভাবুন। যৌন ও লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা থেকে উদ্ধার হওয়া নারী এবং কিশোরীরা কীভাবে আপনার এলাকায় সাহায্য চাইতে পারে? আপনার সম্প্রদায়ে এসজিবিভি মোকাবেলার উপায়গুলি কী কী?



## আরও জানুন

- [Gender-based violence](#) (UNFPA)
- [Identifying & Mitigating Gender-based Violence Risks within the COVID-19 Response](#) (Global Protection Cluster - GBV Prevention and Response & IASC)
- [Working With Adolescent Girl GBV Survivors On The Move](#) (UNICEF LACRO)
- [Week without violence 2021](#)
- ["Intergenerational Action for Gender-based Violence: Co-creating the Future"](#) (World YWCA)
- [Fact sheet. Violence against women](#) (WHO, March 2021)
- [Women's human rights and gender-related concerns in situations of conflict and instability](#) (United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, OHCHR)
- [UN Declaration on the Elimination of Violence against Women](#) (OHCHR)



## ৭. বিশ্বাস + নারীবাদ

অনেক নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের কাছ বিশ্বাস একটি নিরাপদ স্থান, এবং যৌন, শারীরিক, মানসিক এবং আর্থিক নির্যাতনের মতো মানবাধিকার লঙ্ঘনের মুখে শক্তি ও আশার স্তম্ভ।

বিশ্বের অনেক ধর্ম, ধর্মীয় নেতা এবং ধর্মীয় সম্প্রদায়ের উপর পিতৃতন্ত্রের প্রভাব, বিশ্বাস-ভিত্তিক সম্পৃক্ততার সবচেয়ে বড় চ্যালেঞ্জগুলির মধ্যে একটি।<sup>৯২</sup> আরেকটি বড় চ্যালেঞ্জ হল যে যৌনতা এবং যৌন-সম্পর্কিত বিষয়গুলি প্রায়শই নিষিদ্ধ বিষয় ভাবা হয়, যা ধর্মীয় নেতা এবং ধর্মীয় সম্প্রদায়কে বিষয়টির সাথে যুক্ত করাকে কঠিন করে তোলে।

প্রায়শই লোকেরা যুক্তি দেখায় যে বিশ্বাস এবং নারীবাদ একসাথে কাজ করে না, কিন্তু কোভিড-১৯ এর দুর্যোগের সময়

৯২. Le Roux, E. 2019. Religion, development, and GBV: Suggestions for a strategic research agenda. Research report. Washington DC: Joint Learning Initiative on Faith and Local Communities. [www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge\\_Center/JLI\\_PaRD\\_Research\\_agenda\\_Religion\\_Development\\_and\\_GBV.pdf](http://www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/JLI_PaRD_Research_agenda_Religion_Development_and_GBV.pdf)

আমরা দেখেছি এলাকায় বিশ্বাস-ভিত্তিক সংস্থাগুলির সহযোগিতা এবং সম্পদ প্রদানের ভূমিকা গুরুত্বপূর্ণভাবে বৃদ্ধি পেয়েছিল। বিশ্বাস-ভিত্তিক সংস্থা এবং জনগোষ্ঠীর মানুষেরা কোভিড মহামারীতে মানবিক সহায়তার একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেছে এবং বিশ্বাসী যুবনারীবাদী মহিলারা এর একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ হয়ে উঠেছিল। সেবা প্রদানকারী হিসাবে তারা সংকটের অগ্রভাগে ছিল এবং স্বাস্থ্যকর্মী এবং প্রাথমিক পরিচর্যাকারীরা তাদের সংহতি ও সহানুভূতির নীতিতে অনুপ্রাণিত হয়েছিল। কোভিড-১৯ এর দুর্যোগ ব্যবস্থায় এই যুবনারীরা তাদের বিশ্বাসভিত্তিক সম্প্রদায়ের মধ্যে রূপান্তরকারী নেতৃত্বের উদাহরণ স্থাপন করেছে, এমনকি তাদের উপর অর্পিত সীমিত ভূমিকাকে চ্যালেঞ্জ করে।<sup>৯০</sup> কোভিড-১৯ দুর্যোগে সহায়তা দেওয়ার জন্য বিশ্বাসভিত্তিক সংস্থাগুলির সাথে জড়িত হওয়া অন্যান্য এই সংক্রান্ত সমস্যা যেমন অন্তরঙ্গ পার্টনার দ্বারা সহিংসতার মতো সমস্যাগুলি মোকাবেলায় সহায়তা করেছে।

দেখা যায় যে কোনো সম্প্রদায়ের মানবিকতা এবং উন্নয়ন উভয় ক্ষেত্রেই সেবা দেওয়ার বিষয়ে বিশ্বাস-ভিত্তিক সংস্থাগুলির ভূমিকা কীভাবে পরিবর্তিত হচ্ছে। বেশিরভাগ প্রত্যন্ত জায়গায় যেখানে সরকারি সেবা নেই, বিশ্বাস-ভিত্তিক সংস্থাগুলি সম্প্রদায়ের সেবা দেয়। শিক্ষা (স্কুল, বিশ্ববিদ্যালয় এবং উপাসনালয়গুলি শেখার এবং জ্ঞান ভাগ করে নেওয়ার স্থান হয়ে উঠছে) থেকে শুরু করে দুর্বল এবং প্রান্তিকদের জন্য স্বাস্থ্যসেবা, পানি এবং স্বাস্থ্যবিধি এবং ঐতিহ্যবাহী যাজক পরিচর্যা পর্যন্ত সেবার কার্যক্রম বিস্তৃত।<sup>৯১</sup> যুবনারী ও সংস্থাসহ বিশ্বাসভিত্তিক নেতারা সেবা প্রদানের মাধ্যমে এবং তাদের সম্প্রদায়ের যুবনারী দল ও যুব দলের সাথে কাজ করার মাধ্যমে এলাকার সমস্যাগুলি মোকাবেলায় জড়িত হতে পারেন।



### মনে রাখবেন

নির্দিষ্ট কিছু প্রেক্ষাপটে বিশ্বাসভিত্তিক সংস্থাগুলোর কাছে যাওয়া ঝুঁকিপূর্ণ হতে পারে। যাইহোক, এমন কিছু জায়গা রয়েছে যা যুবনারীদের জানাতে সাহায্য করবে তাদের সাথে কাজ করতে হবে। উদাহরণস্বরূপ, ওয়ার্ল্ড কাউন্সিল অফ চার্চেস (World Council of Churches) নেটওয়ার্কের মাধ্যমে চার্চগুলি কাজ করছে। এছাড়াও, প্যাসিফিক কনফারেন্স অফ চার্চেস (Pacific Conference of Churches) চার্চগুলির একটি তালিকা প্রদান করে যেখানে যুবনারী নেতৃত্ব, তাদের সংগঠন, সম্প্রদায় এবং নেটওয়ার্ক প্রতিটি দেশে সম্ভাব্য সহযোগীদের সনাক্ত করতে পারবে।

যুবনারীদের অধিকার প্রচারের কাজে বিশ্বাস-ভিত্তিক নেতাদের জড়িত হতে উৎসাহিত করার জন্য আমরা কী করতে পারি:

১. শিখন ও সংবেদনশীলতার মাধ্যমে ইতিবাচকভাবে জড়িত হওয়ার মাধ্যমে বিশ্বাসভিত্তিক প্রতিষ্ঠান এবং গোষ্ঠীগুলিকে এসজিবিভি বিষয়ে কাজ করার এন্ট্রি পয়েন্ট হিসাবে ব্যবহার করা এবং বিশেষ করে সমাজের দুর্বল ব্যক্তি যারা বৈষম্যের শিকার হয় তাদের জন্য সমতা এবং সেবার সাধারণ নীতিগুলি ঠিক করা।
২. ধর্মীয় নেতা এবং সংস্থাগুলির সাথে কাজ করা যাতে তাদের প্রতিষ্ঠানে এবং ধর্মোপদেশের মাধ্যমে নারীদের বিরুদ্ধে সমস্ত ধরনের সহিংসতা নির্মূল করার জন্য সমর্থনমূলক কর্মকাণ্ডের পথ তৈরি হয়।
৩. লিঙ্গ বৈষম্য এবং প্রথাগত নেতিবাচক ভাবনা কীভাবে শেষ করা যায় সে সম্পর্কে ধর্মীয় নেতাদের সাথে যুক্ত হওয়া।
৪. বিশ্বাসভিত্তিক নেতা এবং সংস্থাগুলিকে সহিংসতা এবং বাজে ব্যবহারের নিন্দা করা, শাস্তি-প্রদানের উদ্দেশ্যে কথা বলতে উৎসাহিত এবং মিডিয়াতে যা জোরালো ভাবে তুলে ধরা।
৫. যে এলাকায় সরকারি সেবা প্রদানের অস্তিত্ব নেই সেখানে বিশ্বাসভিত্তিক নেতা এবং সংস্থার সাথে সেবা এবং কর্মসূচি বাস্তবায়নের কাজ করা।
৬. বিশ্বাস-ভিত্তিক নেতা এবং সংস্থাগুলি যে বিষয়ে কাজ করতে উৎসাহী তা নিয়ে কাজ করা, একই সাথে তাদের নজরে আনুন যে কীভাবে সমস্যাগুলিকে নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের সমস্যাগুলির সাথে আন্তঃসংযুক্ত এবং কীভাবে সেগুলোর কারণের সাথে সামঞ্জস্য রেখে সমাধান করা যেতে পারে।
৭. নারী, যুবনারী ও কিশোরীদের অধিকার সমুল্লত রাখার জন্য বিশ্বাস-ভিত্তিক প্রতিষ্ঠানের মধ্যে জবাবদিহিতার ব্যবস্থা গড়ে তুলুন।

৯০. Berkeley Center for Religion, Peace & World Affairs. Young Women of Faith and Transformative Leadership in COVID-19 Response. An Intergenerational Conversation. [berkeleycenter.georgetown.edu/events/young-women-of-faith-and-transformative-leadership-in-covid-19-response](http://berkeleycenter.georgetown.edu/events/young-women-of-faith-and-transformative-leadership-in-covid-19-response)

৯১. YWCA. Envisioning 2035 - 100 Million Women and Girls Shaping a Just and Inclusive World [www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/Envisioning-2035-Final-Goal-and-Proposal\\_2015.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/Envisioning-2035-Final-Goal-and-Proposal_2015.pdf)



## প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেটরের) লেগ

যদি একজন যুবনেত্রী অথবা সহায়তাকারী হিসেবে বিশ্বাস-ভিত্তিক সংগঠন বা বিশ্বাসী জনগোষ্ঠীর সাথে জড়িত থাকেন তাহলে তা তুলে ধরার জন্য একটু সময় নিন। এই অভিজ্ঞতা আপনার নেতৃত্বের যাত্রাকে কীভাবে রূপ দিয়েছে? এমন কোন শিক্ষা আছে যা আপনি অংশগ্রহণকারীদের সাথে শেয়ার করতে পারেন? যদি আপনি নিজে এই অভিজ্ঞতাগুলি না পেয়ে থাকেন, তাহলে গ্রুপের অন্যান্য যুবনারীদের তাদের কিছু গল্প শেয়ার করার জন্য আমন্ত্রণ জানান এবং একটি সহায়তা প্রদানকারী বিশ্বাস-ভিত্তিক সম্প্রদায় দেখতে কেমন তা বলার জন্য অনুরোধ করুন।

## আরও জানুন

- [Women, Faith and Human Rights](#) (UNFPA)
- [Faiths and feminisms — can they be reconciled?](#) (Op-ed by Susan Carland, 2021)
- [Faith and Feminism, a Holly Alliance](#) (By Hellen LaKelly Hunt, 2004)
- [Affirming Women's Human Rights. Resources for Faith-Based organisations](#) (The Lutheran World Federation)
- ["It will not be so among you!" A Faith Reflection on Gender and Power](#) (The Lutheran World Federation)
- [Faith and Feminism Podcast](#)
- [Series of podcasts on intersectional feminism and Christian Faith](#)
- [Resources on Religion and Development](#) (International Partnership on Religion and Sustainable Development)



# অধ্যায় ৩: প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর টুলবক্স



## প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর টুলবক্স

আপনি আপনার জনগোষ্ঠীতে এবং বিশ্বে যে পরিবর্তন দেখতে চান তা আনতে সাহায্য করার জন্য মানবাধিকার, রূপান্তরকারী নেতৃত্ব, মূল সমস্যা এবং দক্ষতা সম্পর্কে জ্ঞানের একটি শক্তিশালী ভিত্তি আপনার তৈরি হয়েছে। ইতিমধ্যে আপনার মাথা সম্ভবত তথ্যে পূর্ণ হয়ে গেছে, এবং আপনি ভাবছেন যে কীভাবে এটিকে আপনার প্রশিক্ষণে কাজে লাগাবেন। চিন্তা করবেন না! আমরা আছি আপনার সাথে।



### নিজের যত্ন নিন

আপনার প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা করার আগে, আসুন কিছু বিষয় জেনে নেই। আপনার কর্মশক্তি কোন পর্যায়ে আছে? আপনি কি উজ্জীবিত বোধ করছেন এবং শুরু করতে প্রস্তুত? যদি তাই হয়, তবে চলুন! আপনি কি একটু বিহ্বল বোধ করছেন বা কোন উদ্বেগ আছে? যদি তাই হয়, তবে চলুন প্রক্রিয়ার এই ধাপটি শুরু করার আগে একটু বিরতি নেই। পরিকল্পনা তৈরি করতে আত্মবিশ্বাসী বোধ করার জন্য আপনার কী দরকার? আমরা সমস্ত অনুভূতিকেই স্বাগত জানাই এবং যেকোনোভাবেই আপনি চমৎকার, তাই নিজের সাথে সং থাকতে সংকুচিত বোধ করবেন না!

এই বিভাগটি সাজানো হয়েছে সমস্ত তথ্য নিয়ে এবং এটিকে প্রশিক্ষণে রূপান্তরিত করার কাজে আপনাকে সহায়তা করার জন্য, যাতে করে আপনি আপনার এলাকায় অন্যান্য যুবনারীদের সাথে প্রশিক্ষণ পরিচালনা করতে পারেন। এই বিষয়বস্তুতে আপনার সহযোগীদের সাথে একটি প্রশিক্ষণ সেশনের পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন এবং মূল্যায়ন কিভাবে করতে হয় সে বিষয়ে আপনাকে পথ দেখাব।

এই অধ্যায়ে নীচের বিষয়গুলোর উপরে তথ্য থাকবে:

কিভাবে আপনার প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা করতে হবে, আপনার অংশগ্রহণকারীদের সুনির্দিষ্ট করা সহ, লজিস্টিক বিবেচনা, অংশগ্রহণকারীদের কাছে পৌঁছান বা তাদের যুক্ত করা এবং বিষয়বস্তু নির্ধারণ।

ক. প্রশিক্ষণ পরিচালনার টিপস

খ. জড়তা কাটান এবং উজ্জীবিত করা

গ. সরবরাহ + উপকরণ

ঘ. অতিরিক্ত রেফারেন্স নথি

ঙ. আপনার প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন

চ. ওয়ার্কশীট, কর্মসূচি + প্রিন্ট আউট



## আরম্ভ করা

প্রশিক্ষণ শুরু করার আগে, এখানে কিছু প্রশ্ন রয়েছে যা আপনি নিজেকে একজন প্রশিক্ষণ সহায়তাকারী হিসাবে জিজ্ঞাসা করতে চাইতে পারেন:

- বিভাগ ১ এবং ২-এ এমন কোন বিষয়বস্তু আছে কি যা নিয়ে এখনও বেশ স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করছি না এবং প্রশিক্ষণ পরিচালনার আগে এই বিষয়ে আরও কিছু পড়া প্রয়োজন?
- মনে রাখবেন, আপনি যে বিভাগগুলিতে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করেন প্রথমে সেগুলি দিয়ে প্রশিক্ষণ শুরু করতে পারেন, অন্যান্য বিভাগগুলির প্রশিক্ষণ পরে পরিচালনা করলে আপনি পড়া এবং গবেষণার জন্য কিছু সময় পাবেন।
- কোন কোন অধ্যায় আমি আমার প্রশিক্ষণে অন্তর্ভুক্ত করতে চাই?
- খেয়াল রাখুন, আপনার প্রতিটা অধ্যায়ের প্রশিক্ষণ নেওয়ার দরকার নেই। যে অধ্যায়গুলো বেশি প্রাসঙ্গিক মনে হয় অথবা আপনার অংশগ্রহণকারীদের সাথে আলোচনা করে ঠিক করে নিতে পারেন।
- আমি কি আমার শেখার প্রক্রিয়ায় নিজের যত্ন নেওয়া বিষয়টি আয়ত্ত করতে পেরেছি? আমি কি আমার এবং অংশগ্রহণকারীদের জন্য প্রশিক্ষণ পরিচালনার সময় এটি ঠিক রাখতে সক্ষম হব?
- সেকশন ১ এবং ২ জুড়ে প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেগ পরা কেমন ছিল? আমি কি মনে করি যে আমি অংশগ্রহণকারীদের অভিজ্ঞতা সম্পর্কে চিন্তা করতে পেরেছি?
- কী কী বিষয় সম্পর্কে আমি চাই অংশগ্রহণকারীরা জেনে ও অনুভব করে প্রশিক্ষণ থেকে চলে যাবে? এটি সম্ভব করার জন্য আমি কীভাবে সহায়তা করতে পারি?
- একজন ফ্যাসিলিটের হিসাবে নিজের সম্পর্কে কোন বিষয়গুলো আমি দৃষ্টিগোচর করতে চাই? (আমার স্টাইল কোনটি? আমার মানদণ্ড কি?)
- আমার বিষয়বস্তু কি অংশগ্রহণকারীদের বিভিন্ন শেখার ধরণকে প্রতিফলিত করবে: ভিজুয়াল (ছবি, ভিডিও, ইত্যাদি), অডিও (যারা শোনে তাদের জন্য কথা বলার নোট), পড়া এবং লেখা এবং অ্যাকশন (ক্রিয়াকলাপ) অংশগ্রহণকারীদের শেখার বিভিন্ন ধরণ রয়েছে। কেউ কেউ ছবির মাধ্যমে শেখে; কিছু শোনা এবং বলার মাধ্যমে; কিছু পড়া এবং লেখার মাধ্যমে; এবং অন্যান্য কার্যকলাপ সহ।

প্রশিক্ষণ পরিচালনা হল গ্রুপকে দক্ষ, অর্থপূর্ণ কাজ করতে সাহায্য করা। এটি হচ্ছে একটি ঘরের ভিতরে প্রত্যেকে কথা

শুনতে পাচ্ছে কিনা তা নিশ্চিত করা এবং প্রতিবার যখন একটি দল একত্রিত হয় তখন একটি কার্যকরী ফলাফল নিশ্চিত করা। একজন ভালো প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর লক্ষ্য হল অংশগ্রহণকারীদের কার্যক্ষম চিন্তা করতে এবং শেষ পর্যন্ত সমালোচনামূলক ধারণাগুলি প্রকাশ করতে, গুরুত্বপূর্ণ প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করতে, পরিবর্তনের নিয়ামকগুলো উন্মোচিত করতে, সমাধানগুলির সন্ধান করতে এবং কার্যকর কর্মসূচি সনাক্ত করতে উৎসাহিত করা। একজন দক্ষ প্রশিক্ষণ সহায়তাকারী দলের সম্ভাব্য বিরোধ অথবা দলের সদস্যদের সহযোগিতা করার বিষয়ে উদাসীনতা দূর করে এবং দলকে অনুসরণ করার জন্য একটি অর্থপূর্ণ পদ্ধতি দিয়ে দলের কর্ম ক্ষমতা জোরদার করতে পারে।<sup>৯৫</sup>

### প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর (ফ্যাসিলিটেরের) লেগ

আপনি কি কখনও কোনো কর্মশালা বা গ্রুপ কার্যকলাপে যোগদান করেছেন যেখানে একজন ফ্যাসিলিটের/সহায়তাকারী ছিল? ফ্যাসিলিটের সম্পর্কে আপনি কী লক্ষ্য করেছেন? তিনি কি একটি নিরাপদ স্থান তৈরি করেছিলেন? তার পরিচালনায় কি এমন কিছু ছিল যা সম্ভবত সম্পূর্ণরূপে সুস্পষ্ট ছিলনা কিন্তু এটি সভার সাফল্যে অবদান রেখেছিল? আবার জন্য একটি মুহূর্ত নিন এবং ৩টি জিনিস লিখুন যা সত্যিই তার পরিচালনা দক্ষতা বা স্টাইল ছিল।

৯৫. [www.workshopper.com/post/facilitation-skills](http://www.workshopper.com/post/facilitation-skills)

## ক. প্রশিক্ষণের জন্য প্রস্তুত হওয়া

নিম্নলিখিত চেকলিস্টগুলি আপনাকে আপনার সেশনের জন্য প্রস্তুত করতে সহায়তা করবে। এই প্রশ্নগুলির উত্তর দিয়ে (অথবা অন্তত আপনি কীভাবে এটি করবেন তার একটি ধারণা), আপনি আপনার প্রশিক্ষণ পরিচালনায় ভাল অবস্থায় থাকতে পারবেন। এটি সুপারিশ করা হয় যে আপনি প্রশিক্ষণ শুরুর কমপক্ষে ৬ সপ্তাহ আগে প্রস্তুতি শুরু করবেন।

### ১. এই গাইডটির প্রাসঙ্গিককরণ

এই গাইডটি কীভাবে বাস্তবায়ন করা যায় তার পরিকল্পনা করার সময়, আপনার সাথে দেখা হবে এমন সমস্ত ধরনের লোক এবং অংশগ্রহণকারীদের কথা মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ। আপনাকে নিশ্চিত করতে হবে যে প্রশিক্ষণ বিষয়ভিত্তিক এবং তারা স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করবে এমন কিছু হবে, বিষয়ের সাথে তারা সম্পূর্ণভাবে জড়িত হতে সক্ষম কিনা তাও দেখতে হবে। বিশেষত, যুবনারী বা কিশোরীদের জন্য যে কোনো প্রোগ্রাম বা

প্রশিক্ষণে তাদের চাহিদা এবং পছন্দ একটি বিষয়। এটা গুরুত্বপূর্ণ যে আপনি তাদের যতটা সম্ভব সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষেত্রে যুক্ত করবেন এবং আপনার মতো করে তাদেরকে বিষয়বস্তুর সাথে মানিয়ে নেওয়া।

এছাড়াও মনে রাখবেন যে কোভিড-১৯ মহামারীর পর, অনেক মিটিং এবং প্রশিক্ষণ সেশন আর সরাসরি নাও হতে পারে। এটি কিছু অংশগ্রহণকারীদের জন্য মোবাইল ফোন এবং ইন্টারনেট ব্যবহারের সুযোগ পাওয়ার মতো চ্যালেঞ্জ তৈরি করতে পারে। একটি প্রকৃত, অবগত মনোভাব থাকা, এবং যখন অংশগ্রহণকারীরা ধারণাগুলি বিশ্লেষণ এবং উদ্ঘাটন করবে, কৌশল পরিকল্পনা এবং পরিবর্তন বাস্তবায়ন করবে তখন এটাকে তাদের নিজের কাজ সেই অনুভব থাকা এই গাইডটিকে উপযোগী করে তোলার জন্য গুরুত্বপূর্ণ।

## আপনার গাইডকে উপযোগী করে তোলার চেকলিস্ট

- প্রস্তুত হন। গবেষণা করুন। এই জনগোষ্ঠীর কোন সমস্যাগুলি সাধারণ, এবং অংশগ্রহণকারীদের কোন সম্পদে প্রবেশাধিকার আছে তা জানুন।
- আপনি গাইডটি পাঠ করার সময় নোট নিন এবং একটি নির্দেশিকা নোট তৈরি করুন যাতে আপনার উপযোগী করে তৈরি করা সংস্করণটি ব্যবহার করতে সুবিধা হয়।
- পূর্ববর্তী শেখার অভিজ্ঞতার উপর ভিত্তি করে শিখুন এবং মানিয়ে নিন।
- আপনার বা সহযোগী সংস্থায় ইতিমধ্যে প্রশিক্ষণ সামগ্রী, কর্মসূচি নির্দেশিকা বা জড়তা কাটান সেশন অনুশীলনের সামগ্রী আছে কিনা তা পরীক্ষা করুন।
- আপনার অনুবাদের প্রয়োজন হতে পারে, এবং আপনার ব্যবহৃত ভাষাটি সামাজিকভাবে সংবেদনশীল হতে হবে।
- গাইডে আদিবাসী এবং স্থানীয় জ্ঞান এবং কেস স্টাডি অন্তর্ভুক্ত করুন।
- আপনার একজন অনুবাদক বা বিশেষজ্ঞ প্রশিক্ষকের সহায়তা প্রয়োজন আছে কিনা তা বিবেচনা করুন।
- আপনার প্রশিক্ষণ সরাসরি হবে, নাকি অনলাইনে পরিচালিত হওয়া উচিত তা পরীক্ষা করুন।
- সেই অনুযায়ী আপনার প্রশিক্ষণ স্থান নির্ধারণ করুন এবং নিশ্চিত করুন যে এটি সবার জন্য সুবিধাজনক। উদাহরণস্বরূপ, আপনার ভেন্যুতে পৌঁছানোর বা আপনার ডিজিটাল প্ল্যাটফর্মে যোগদানের জন্য আপনার অংশগ্রহণকারীদের শারীরিক সক্ষমতা বিবেচনা করা।
- নিশ্চিতকরুন যে কেস স্টাডি, কর্মসূচি এবং প্রশিক্ষণে ব্যবহৃত সম্পূর্ণ উপকরণগুলি তাদের সমাজ এবং সম্প্রদায়ের প্রতিনিধিত্ব করে।
- সবচেয়ে প্রান্তিক এবং/অথবা কম প্রতিনিধিত্বকারী অংশগ্রহণকারীদের অন্তর্ভুক্ত করতে ভুলবেন না।
- প্রত্যেকে যাতে সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করতে পারে সেজন্য একটি নিরাপদ স্থান তৈরি করার টিপস মনে রাখবেন।
- সংস্থা এবং এলাকা থেকে বক্তাদের আনুন যারা সমস্যাটি গভীরভাবে এবং অংশগ্রহণকারীদের দৃষ্টিভঙ্গি থেকে উপস্থাপন করতে সক্ষম হবেন।
- উদাহরণ দিয়ে পরিচালনা করুন। নিজেই নমুনার সাথে উপস্থাপন করুন এবং সবাইকে শ্রদ্ধা দেখানোর চেষ্টা করুন।

## অন্যান্য সম্পদ এবং টুলকিট

- Toolkit: [Young People as Advocates](#), The International Planned Parenthood Federation (IPPF), 2011
- Toolkit: [My Body My Rights: Sexual and Reproductive Rights are Human Rights](#), Amnesty International, 2015, London.
- Toolkit: [Advocating for change for adolescents! A Practical Toolkit for Young People to Advocate for Improved Adolescent Health and Wellbeing](#), by The Partnership for Maternal, Newborn & Child Health (The Partnership) and Women Deliver, 2018
- [Youth Activist Toolkit](#), from Advocates for Youth, 2019.
- [My Body, My Mind](#) (YWCA)
- Power to Womxn and Girls, [A global advocacy toolkit, for the Beijing+25 process and beyond](#), Women Engage for a Common Future (WEFCF), 2020
- General resources, reading and training material at [Beautiful Rising](#).
- [United Nations Young Leaders Training Programme](#)

## ২. অংশগ্রহণকারীদের সুনির্দিষ্ট করা

- প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তুর গভীরে প্রবেশের আগে, প্রশিক্ষণের সম্ভাব্য অংশগ্রহণকারী সম্পর্কে নিজেকে নিম্নলিখিত প্রশ্নগুলি জিজ্ঞাসা করুন:
- প্রশিক্ষণে কোন বয়সীরা প্রতিনিধিত্ব করবে? (১৮ থেকে ৩০ বছর বয়সী অংশগ্রহণকারীদের নির্বাচন করার জন্য সুপারিশ করা হয়)
- প্রশিক্ষণের কিছু বিষয়ে তাদের জ্ঞানের স্তর কোন পর্যায়ে থাকতে পারে?
- একটি অধিবেশনের জন্য কতজন যুবনারীকে নির্বাচিত করা হবে?
  - নির্বাচন করার সময়, আপনি যে সংখ্যক অংশগ্রহণকারীর কথা ভাবছেন তা ঠিক না হলে বিকল্প পরিকল্পনা ভেবে রাখুন
- সম্পূর্ণ অধিবেশনে অংশগ্রহণ করা কি প্রয়োজন?

- কিছু অংশগ্রহণকারীর কাজ বা ক্লাস থাকতে পারে, তাই তাদের জন্য এই তথ্য থাকা উপকারী হবে।
- ট্রেনিং সেশনের আগে অংশগ্রহণকারীরা কি কোনো পূর্ব-কাজ (একটি সমীক্ষা সম্পন্ন করা, ফোনে কথা বলা, তাদের গল্প শেয়ার করা) করতে পারবে?
- অংশগ্রহণকারীদের শুরু থেকেই সক্রিয় অংশগ্রহণের জন্য স্থানটিকে নিরাপদ করতে তাদের সাথে কোনো তথ্য আগে থেকে শেয়ার করতে হবে?
- অংশগ্রহণকারীরা কি সরাসরি একসাথে আসতে পারবে? (কোভিড নিষেধাজ্ঞা? পরিবহন সমস্যা? ইত্যাদি) যদি না পারে, তারা কি ডিজিটালি যুক্ত হতে পারবে?
- যদি তারা ডিজিটালি যুক্ত হয়, তাহলে কি তাদের সবার কম্পিউটার ব্যবহারের সুযোগ থাকবে? গোপনীয়তা? ডাটা/ওয়াইফাই?
- প্রশিক্ষণ কখন অনুষ্ঠিত হবে? আপনি কিভাবে উপস্থিতি সমন্বয়/পরিকল্পনা করবেন? সময় অঞ্চল কি বিবেচ্য?
  - অংশগ্রহণকারীদের সক্রিয়ভাবে যুক্ত করার জন্য সেরা সময় সম্পর্কে চিন্তা করুন
- গ্রুপের সবাই কি একই ভাষায় কাজ করবে? একজন অনুবাদক থাকবে কি?
- আমি কীভাবে নিশ্চিত করতে পারি যে আমি প্রান্তিক সম্প্রদায়ের কিশোরী/যুবনারীদের কাছে সক্রিয়ভাবে পৌঁছাচ্ছি (যেমন এইচআইভিতে বসবাসকারী মেয়েরা, অভিবাসী কিশোরীরা, ট্রান্সজেন্ডার মেয়েরা ইত্যাদি) এবং যারা বিভিন্ন সক্ষমতার প্রতিনিধিত্ব করছে এবং কীভাবে তাদের অর্থপূর্ণ অংশগ্রহণ নিশ্চিত করব?
- উপকরণ কি ব্রেইলে দেওয়া হবে?
- একটি সাংকেতিক ভাষার দোভাষী কি থাকবে?
- চলাচলের জন্য স্থানটি কি সবার কাছে প্রবেশযোগ্য?
- আপনি কি একটি সামাজিকভাবে উপযুক্ত স্থান পেতে সক্ষম যা প্রথা অনুসারে স্বাগত জানাবে?
- অংশগ্রহণ করতে/অবস্থান করার জন্য কি কাউকে অনুমতি নিতে হবে/ পিতামাতা বা অভিভাবকের কাছ থেকে? এটা কি তাদের জন্য বাধা হয়ে দাঁড়াবে?
- প্রশিক্ষণের সময় কি কোন স্থানীয় বা জাতীয় ছুটির দিনগুলি সম্পর্কে আপনার সচেতন হওয়া উচিত এবং পরিকল্পনা করা উচিত?

## ৩. পরিচালনা সংক্রান্ত বা লজিস্টিকাল বিবেচনা

আপনি সরাসরি বা অনলাইন যেভাবেই প্রশিক্ষণ পরিচালনা করুন না কেন, পরিকল্পনা এবং প্রস্তুতির জন্য কিছু পরিচালনা সংক্রান্ত বিষয় বিবেচনা করার আছে:

- আপনার প্রশিক্ষণের **৫ ডব্লিউ (Who, What, when, where and Why)** বিষয়ে অর্থাৎ কে, কি, কোথায়, কখন, এবং কেন তা ভাবার সময় এসেছে। একবার আপনি এই সমস্ত তথ্য একসাথে পেয়ে গেলে, অংশগ্রহণকারীর জন্য একটি পরিচালনা সংক্রান্ত নোট (**logistics note**) খসড়া করার জন্য যা যা দরকার তা পেয়ে যাবেন। (লজিস্টিক নোটের জন্য আরও কিছু নীচে দেখুন)
- **কে:** এটি আপনার অংশগ্রহণকারীদের তালিকা
- **কী:** এটি আপনার প্রশিক্ষণের লক্ষ্য/উদ্দেশ্য এবং মূলত আপনার বিষয়সূচি
- **কখন:** এটি আপনার প্রশিক্ষণের সময় এবং তারিখ
- **কোথায়:** এটি আপনার প্রশিক্ষণের স্থান বা ভেন্যু
- **কেন:** এটি কী কারণে আপনি প্রশিক্ষণ সম্পন্ন করার পরিকল্পনা করেছেন
- **সভাস্থল:** আপনি কি একটি স্থানীয় এনজিও'র থেকে একটি কনফারেন্স রুম/মিটিং স্পেস সাহায্য হিসেবে পেতে পারেন? আপনি কি এমন একটি কমিউনিটি সেন্টার, গির্জা বা কারো বাড়িতে একত্রিত হতে পারবেন যা নিরাপদ এবং প্রবেশযোগ্য এবংকোনো খরচ ছাড়াই সুরক্ষিত হতে পারে?
- **খাবার/নাশ্ত:** আপনি যদি কয়েক ঘন্টার বেশি সময় ধরে প্রশিক্ষণ পরিচালনা করেন, তাহলে আপনি কি অংশগ্রহণকারীদের জন্য খাবার এবং পানীয় সরবরাহ করতে পারবেন?
- **কো-ফ্যাসিলিটেশন/নোট নেওয়া:** আপনার কি একজন সহ-সহায়তাকারী থাকবে? পর্যবেক্ষণ মূল্যায়ন এবং শিখন (Monitoring, Evaluation and Learning-MEL) টুলস বা জ্ঞান ব্যবস্থাপনা (**knowledge management**) টুলস পূরণে এবং নোট নেওয়া বা সহায়তা করার জন্য আপনার সাথে কি কেউ থাকবে?
- **পরিবহন ব্যবস্থা:** যদি অংশগ্রহণকারীদের দূর থেকে আসতে হয় তাহলে কি খরচের জন্য কোনো ভাতা দিবেন বা ব্যয় বহন করবেন?
- **ডেটা/ওয়াইফাই ফি:** আপনি যদি অনলাইনে আপনার প্রশিক্ষণ পরিচালনা করে থাকেন তাহলে আপনি কি ডেটা/ওয়াইফাই এর খরচের জন্য কোনো ভাতা দিবেন বা ব্যয় বহন করবেন?
- **বাজেট:** যদি কিছু খরচ থাকে, আপনি কি তা সুনির্দিষ্টভাবে চিহ্নিত করতে এবং একটি ছোট বাজেট তৈরি করতে সক্ষম? আপনার কি ফান্ড আছে? কিভাবে এবং কোথা থেকে ফান্ড পাওয়া যাবে?

- **যোগাযোগের বিশদ বিবরণ:** যদি কেউ প্রশ্ন করে, কার কাছে যাবো? ফোন নম্বর (এবং আপনি যদি বিভিন্ন প্ল্যাটফর্মে উপস্থিত থাকেন তা নির্দেশ করুন) এবং একটি ইমেল ঠিকানা অন্তর্ভুক্ত করুন।

### আরও জানুন

লজিস্টিক নোট কি? এটি আপনার অংশগ্রহণকারীদের জন্য প্রস্তুত করা একটি নথি যাতে তারা তাদের প্রশিক্ষণের প্রস্তুতি নেওয়ার জন্য প্রয়োজনীয় সবকিছু একটি নথিতে পেয়ে যায়। এটিকে আপনার প্রশিক্ষণের পরিচালনা সংক্রান্ত সমস্ত কিছুর বিশদ বিবরণসহ একটি ধারণাপত্র ভাবে পাঠান। কিভাবে একটি লজিস্টিক নোট খসড়া করতে হয় সে সম্পর্কে আরও তথ্যের জন্য “অতিরিক্ত রেফারেন্স ডকুমেন্টস” দেখুন।

## ৪. অংশগ্রহণকারীদের যুক্ত করা

আপনার যদি স্বচ্ছ ধারণা হয়ে থাকে আপনার প্রশিক্ষণ “কক্ষে বা রুমে” (প্রশিক্ষণ অনলাইন হলে, ডিজিটাল রুম সহ) কারা উপস্থিত হবেন, তাহলে এখন তাদের সাথে সাথে যোগাযোগ করার সময়।

- অংশগ্রহণকারীদের কাছে **গুরুত্বপূর্ণ বিষয়কোনগুলো** সে সম্পর্কে আপনার কি ধারণা আছে? তারা প্রশিক্ষণে উপস্থিত হওয়ার সময় দক্ষতার কোন স্তরে থাকবে? তাদের **জ্ঞানের ভিত্তি** সম্পর্কে কোনো ধারণা আছে কি?
  - যদি না থাকে, তাহলে তাদের সাথে একত্রিত হওয়ার আগে একটি **জরিপ ফর্ম** কি পাঠাতে পারবেন? অথবা অংশগ্রহণকারীদের ফোনে কথা বলা?
- অংশগ্রহণকারীদের মতামত অনুযায়ী **প্রশিক্ষণের জন্য আদর্শ সময়** কোনটি সে সম্পর্কে তথ্য পাওয়ার সহজ উপায় আপনার আছে কি? ডুডল পোল বা কোনো জরিপের মাধ্যমে?
- আপনার কাছে কি সবার **যোগাযোগের বিস্তারিত** তথ্য আছে? তাদের নাম, ইমেল ঠিকানা এবং ফোন (অন্তত) নম্বরসহ।
- অংশগ্রহণকারীদের সাথে **যোগাযোগের জন্য সব থেকে ভালো প্ল্যাটফর্ম** কোনটি? আপনি কি ইমেল-এর মাধ্যমে তথ্য শেয়ার করবেন? বা হোয়াটস অ্যাপ গ্রুপ তৈরি করবেন?
- প্রশিক্ষণ বিষয়বস্তুতে কোনো কিছু **যুক্ত করার জন্য অংশগ্রহণকারীদের সুযোগ** দিতে পারবেন? যদি তাই হয় তাহলে তাদের বিষয়বস্তু বিষয়ে ফিডব্যাক সংগ্রহের জন্য আপনার প্রক্রিয়া কী?

○ আপনি কি ছবি তোলার কোনো পরিকল্পনা করছেন?

- আপনি যদি ছবি তোলার পরিকল্পনা থাকে তাহলে নিশ্চিত করুন যে আপনার অংশগ্রহণকারীদের সম্মতি আছে এবং এগুলোর কপি নিরাপদে ও গোপনীয়ভাবে সংরক্ষিত হবে। এছাড়াও অংশগ্রহণকারীদের সম্মতি ফর্মের কারণ এবং তাদের ছবিগুলি किसের জন্য ব্যবহার করা যেতে পারে তা স্পষ্টভাবে ব্যাখ্যা করাও গুরুত্বপূর্ণ। কিভাবে একটি সম্মতি ফর্ম খসড়া করতে হয় সে সম্পর্কে আরও তথ্যের জন্য “অতিরিক্ত রেফারেন্স ডকুমেন্টস” দেখুন।

অংশগ্রহণকারীদের সম্মতি এবং যুক্ত হওয়া নিশ্চিত হওয়ার পর, আপনি কর্মশালার বিষয়বস্তু সম্পর্কে চিন্তা করতে প্রস্তুতি নিতে পারেন!

## ৫. বিষয়বস্তু নির্ধারণ করা

আলোচনা করার জন্য অনেকগুলি সম্ভাব্য বিষয়বস্তু রয়েছে, তাই প্রশিক্ষণ সহায়তাকারী হিসেবে এটি আপনার দায়িত্ব এই মুহূর্তের নির্দিষ্ট অংশগ্রহণকারীদের সাথে কাজ করার জন্য সর্বোত্তম উপায় কী হবে তা বোঝা। অংশগ্রহণকারীদের সাথে বিষয়বস্তু নির্ধারণ করা সব থেকে ভালো - হয় সরাসরি বা তাদের সাথে কোনো সমীক্ষা বা কোনো ধরনের পরামর্শ টুল/প্রক্রিয়ার মাধ্যমে পরামর্শ করার পরে- কিন্তু কখনও কখনও প্রথমে একটি খসড়া তৈরি করে এবং তারপর চূড়ান্ত করবার আগে তাতেও ইনপুট পেয়েছেন তা নিশ্চিত হওয়া আপনার জন্য সহায়ক হবে।

প্রথমে কিছু বিষয়ে প্রশ্ন করুন:

- এই প্রশিক্ষণ কি অনলাইন নাকি স্বশরীরে/সরাসরি হবে?
- যদি অনলাইন হয়, অংশগ্রহণকারীরা কি একটানা কয়েকদিন যোগ দিতে পারবেন? নাকি সপ্তাহে একবার করে কয়েক সপ্তাহের জন্য পরিকল্পনা করা উচিত?
- গ্রুপের দক্ষতা/পূর্ববর্তী জ্ঞান/ অগ্রাধিকারের উপর ভিত্তি করে বিভিন্ন বিষয়ে আপনি কতটা গভীরে আলোচনা করতে পারবেন? (এটি নির্ধারণ করবে যে আপনাকে প্রতিটির জন্য কতটা সময় আলাদা করতে হবে)
- আপনার প্রশিক্ষণের চূড়ান্ত লক্ষ্য কী? (উদাহরণস্বরূপ - এটি কি একটি প্রচারাভিযান পরিকল্পনা করার জন্য? এটি কি কেবল জ্ঞান এবং দক্ষতা ভাগ করে নেওয়ার জন্য? এটি কি আপনার এলাকার নারী এবং কিশোরীদের মধ্যে তাদের অগ্রাধিকার বিষয়ে ঐকমত্য তৈরি করা যাতে আপনি আরও দীর্ঘমেয়াদে তাদের সাথে কাজ করতে পারেন?)
- ব্যক্তিগত বা অনলাইন যাই হোক না কেন সেশনটি ইন্টারেক্টিভ করার কী কী উপায় আছে? এর অর্থ হল দুটি সেশনের মধ্যবর্তী সময়ে কথা বলার জন্য জায়গা তৈরি করা, জড়াতা কাটানোর টুলস, অংশগ্রহণকারীদের একে অপরের সাথে কথা বলার সুযোগ ইত্যাদি। এইভাবে, অংশগ্রহণকারীরা শুধুমাত্র “শ্রোতা” হয়ে থাকার পরিবর্তে প্রশিক্ষণের অংশ হয়ে উঠবে।



উত্তরগুলির উপর নির্ভর করে, কয়েকটি বিষয় মনে রাখতে হবে:

- একটি কার্যকরী ভার্চুয়াল সেশন পরিচালনার জন্য, অংশগ্রহণকারীদের সংখ্যা ৬-১২ এর মধ্যে থাকা ভালো, আলোচনা করা এবং সেশনে সক্রিয়ভাবে যুক্ত করার জন্য। বিষয়বস্তু আলোচনা কয়েক দিন ব্যাপী করা, যাতে অংশগ্রহণকারীরা একবারে ৪ ঘণ্টার বেশি সময় স্ক্রীনের সামনে না থাকে এবং তাতে সকলেরই উপকার হবে, কারণ এটি অংশগ্রহণকারীদের মনোযোগ নষ্ট হওয়া বা স্ক্রীনের সামনে অনেকক্ষণ বসে থেকে বিধ্বস্ত হওয়া থেকে রক্ষা করবে।
  - অংশগ্রহণকারীদের তাদের প্রয়োজনীয় প্রযুক্তিতে প্রবেশের সুযোগ রয়েছে এটি আপনাকে নিশ্চিত হতে হবে-কম্পিউটার বা ফোন, ব্যবহারকারী-বান্ধব ডিজিটাল প্ল্যাটফর্ম (জুম, গুগল মিট, ইত্যাদি), নির্ভরযোগ্য ডেটা বা ইন্টারনেট সংযোগ।
- সরাসরি বা স্বশরীরে একটি কার্যকর সেশন পরিচালনার জন্য, ২০ - ২৫ জন অংশগ্রহণকারী ভালো। এটি নিশ্চিত করবে যে আপনি প্রত্যেকের কাছে আলাদা ভাবে বিষয়বস্তু নিয়ে যেতে পারছেন এবং দলগত কাজের জন্য যথেষ্ট মানুষও রয়েছে। এই সংখ্যাটি নির্ভর করবে আপনার সহ-সহায়তাকারী আছে কিনা তাঁর উপর, এই আকারের একটি দলের জন্য এটি সুপারিশ করা হয়।
  - আপনার বিষয়বস্তুর প্রকৃতির উপর ভিত্তি করে ঘরের ভিতরের জিনিসগুলি নিয়ে ভাবতে হবে (রুমের সামনে প্যানেল আলোচনার জন্য আপনার কি জায়গা দরকার? অনুবাদকদের জন্য জায়গা? দলীয় আলোচনার জায়গা? দেয়ালে পোস্ট-ইট লাগানোর জন্য জায়গা? )

প্রতিটি অধিবেশন, প্রতিটি কর্মসূচি এবং আপনার লক্ষ্য অর্জনের জন্য কতটা সময় লাগবে তা নির্ধারণ করা আপনার উপর নির্ভর করবে।

আপনার বিষয়বস্তু পরিকল্পনা করার জন্য:

- স্বশরীরে/সরাসরি প্রশিক্ষণ সেশনের জন্য:
  - প্রতিটি সেশনে প্রচুর অতিরিক্ত সময় রাখার কথা মাথায় রাখবেন। একটি সেশন বেশিরভাগ সময় ধারণার থেকেও বেশি সময় নেয়। সেশনগুলি দীর্ঘ হতে পারে, অংশগ্রহণকারীদের আসতে দেরি হতে পারে এবং বিরতির পরে দলটিকে আবার একসাথে ফিরিয়ে আনতে সময় লাগতে পারে।
  - অগ্রাধিকার, অগ্রাধিকার, অগ্রাধিকার! নিজেকে জিজ্ঞাসা করুন, “যদি একদিনে তারা শুধুমাত্র তিনটি বিষয় নিতে চায়, সেই তিনটি বিষয় আমি কী দিতে চাই?”

তারপর সেই অগ্রাধিকারগুলোকে বিবেচনা করে আপনার সেশনগুলিকে সাজিয়ে নিন। বিষয়বস্তু ছেঁটে ছোট করে রাখা ভাল যাতে অংশগ্রহণকারীরা প্রতিদিন খুব বেশী একসাথে মাথায় না নেয় এবং ভালোভাবে বুঝতে এবং প্রতিফলিত করতে পারে।

#### ■ ভার্চুয়াল বা অনলাইন প্রশিক্ষণ সেশনের জন্য:

- আপনার অংশগ্রহণকারীদের জন্য শেখার সেশন এবং ইন্টারেক্টিভ সেশনের সংমিশ্রণ (যেখানে তারা ফোন কলে অন্যদের সাথে কাজ করবে) সবচেয়ে ভালো হবে। প্রেজেন্টেশনের দীর্ঘ সেশন এড়াতে চেষ্টা করুন, প্রেজেন্টেশনে কতটা বিষয়বস্তু দেওয়া উচিত তা অনেকসময় বোঝা কঠিন। আপনি অংশগ্রহণকারীদের দলীয় আলোচনায় যাওয়ার এবং কিছু বিষয় একসাথে আলোচনা করার জন্য সুযোগ দিয়ে এবং তাদের গ্রুপে ফিরে রিপোর্ট করার জন্য সময় দেওয়ার মাধ্যমে এটি পেতে পারেন।

#### ■ সাধারণত:

- আপনি প্রতিদিন আপনার অংশগ্রহণকারীদের সাথে চুক্তির পুনরাবৃত্তি করে শুরু করতে চাইবেন যাতে সারা দিনের আচরণ ঠিক করে নেওয়া যায় এবং দলের সাথে যে জবাবদিহিতা তৈরি করছিলেন তা মনে করিয়ে দেওয়া যায়।
- সহায়তাকারী হিসাবে প্রতিটি দিনের শুরুতে, আগের দিন সমাপনী অধিবেশন থেকে পাওয়া ফিডব্যাক (বেনামে) পুনরাবৃত্তি করা ভালো এবং সেই ফিডব্যাকের উপর ভিত্তি করে আলোচনাসূচিতে কোন পরিবর্তন আসলে সেগুলিকে চিহ্নিত করা।
- দিনের মাঝামাঝি সেশনগুলি (সকালের শেষের দিকে, বিকেলের প্রথম দিকে, বিকেলের শেষের দিকে) প্রায়শই এমন হয় যে অংশগ্রহণকারীদের শক্তি এবং মনোযোগ হারিয়ে যায়, বিশেষ করে যদি উজ্জীবিত করার বা বিরতির জন্য সময় না থাকে। দিনের মাঝখানে এই স্থানটিকে অগ্রাধিকার দিতে ভুলবেন না এবং আপনি (এবং অংশগ্রহণকারী!) একদিনে কী যা অর্জন করবেন বলে প্রত্যাশা করেছিলেন তা ঠিক রাখুন।
- একটি ভাল সমাপনী সেশনের গুরুত্বকে অবমূল্যায়ন করবেন না। অংশগ্রহণকারীরা ক্লান্ত হবে, কিন্তু সারাদিনে ইতিবাচক এবং অনেক কিছু শিখেছে এমন

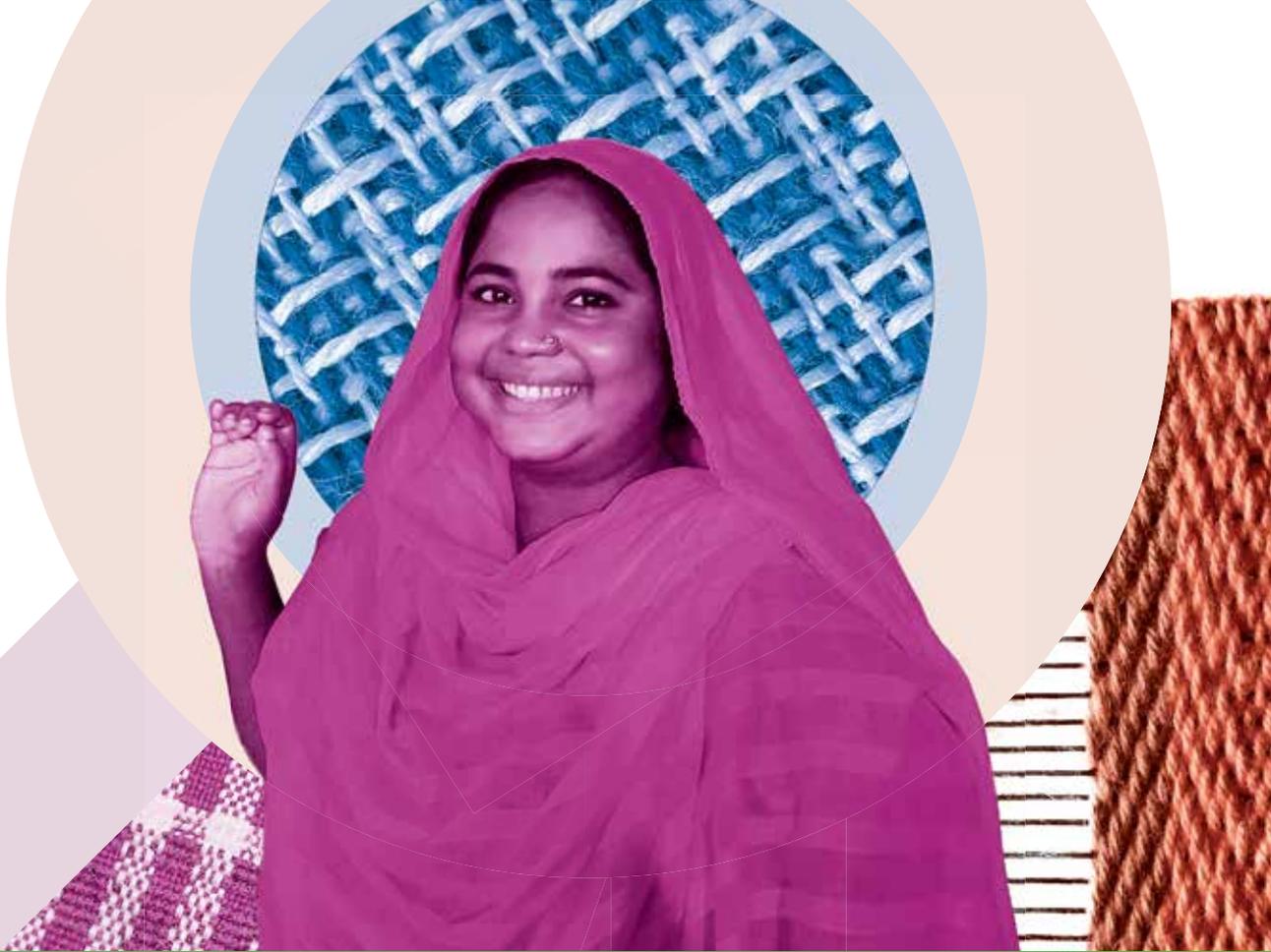
বোধ করার জন্য এটি তাদের সুযোগ, এমনকি যদি তারা তথ্যের কারণে বিহ্বলও থাকে। সমাপনী অধিবেশন ঠিক রাখার পরিকল্পনা করুন এবং প্রত্যেকের মতামত দেওয়ার জন্য ৩০ মিনিট সময় দিন। এই প্রতিক্রিয়া আপনাকে পরের দিন সেশনের আগে সবকিছু সামঞ্জস্যপূর্ণ করতে সাহায্য করবে।

এখানে একটি তিন দিনের প্রশিক্ষণের নমুনা আছে। ধরে নেওয়া হচ্ছে যে এখানে ২০ জন অংশগ্রহণকারী এবং দুইজন প্রশিক্ষণ সহায়তাকারী আছেন। এটি শুধুমাত্র একটি নমুনা, নির্দেশনা

নয়; যাইহোক, আপনি এই ফরম্যাটটিকে একটি বেসলাইন হিসাবে ব্যবহার করে আপনার নিজের প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা করতে পারেন বা আপনার যা প্রয়োজন তা সামঞ্জস্য করতে পারেন। পাঠ প্রস্তুতির সময় আপনার সহ-সহায়তাকারীর সাথে একমত হয়ে নেওয়া ভালো যে কে নেতৃত্ব দেবে বা সাহায্য করবে এবং প্রতিটি সেশন কীভাবে হবে।

একটি খালি এজেন্ডা টেমপ্লেটের জন্য “ওয়ার্কশীট, কার্যকলাপ + প্রিন্টআউট” দেখুন।

দিবস ১: ভূমিকা	দিবস ২: দক্ষতা	দিবস ৩: বিষয়
সকালের সেশন	সকালের সেশন	সকালের সেশন
বিরতি	বিরতি	বিরতি
সকালের সেশন	সকালের সেশন	সকালের সেশন
মধ্যাহ্নভোজন/লাঞ্চ	মধ্যাহ্নভোজন/লাঞ্চ	মধ্যাহ্নভোজন/লাঞ্চ
বিকেলের সেশন ১	বিকেলের সেশন ১	বিকেলের সেশন ১
বিরতি	বিরতি	বিরতি
বিকেলের সেশন ২	বিকেলের সেশন ২	বিকেলের সেশন ২
সমাপনী/ প্রতিফলন	সমাপনী/ প্রতিফলন	সমাপনী/ প্রতিফলন



## খ. সহায়তাকারীর টিপস

প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর ভূমিকা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ এবং প্রশিক্ষণ সহায়তাকারী হওয়ার জন্য প্রয়োজনীয় দক্ষতাগুলি তৈরি করতে সময় লাগে। সহায়তাকারীর এমন দিক থাকতে পারে যা একজন নেতা হিসাবে আপনার স্বাভাবিক দক্ষতা, কিন্তু কার্যকর হওয়ার জন্য আপনাকে নিখুঁত হতে হবে তা নয়। মনে রাখবেন, এটি আপনার শেখার যাত্রাও! সুতরাং এই দক্ষতা তৈরি করা শুধুমাত্র একজন রূপান্তরকারী নেতা হিসাবে আপনার কার্যকারিতাকে শক্তিশালী করবে।

সামগ্রিকভাবে, নিজেকে চাপ থেকে মুক্তি দেওয়ার চেষ্টা করুন এবং অংশগ্রহণকারীদের পাশাপাশি নিজেকে একজন সহ-শিক্ষার্থী ভাবুন। আপনি অর্থপূর্ণ আলোচনার স্থান তৈরি করছেন, এবং সমস্ত সমস্যার সমাধান বা সমস্ত উত্তরের প্রয়োজন নেই।

এখানে এমন কিছু যোগ্যতা রয়েছে যা একজন ভালো সহায়তাকারী তৈরি করতে পারে!<sup>৯৬</sup>

এখানে প্রশিক্ষণ সহায়তার জন্য কয়েকটি অতিরিক্ত পাঠ্যপত্রের লিংক দেওয়া হয়েছে, যা আপনাকে কিভাবে প্রশিক্ষণ পরিচালনা করতে হয় সে বিষয়ে কিছু নির্দেশনা দিতে পারে

- [8 Essential Skills of an Effective Facilitator \(and How to Improve Them!\)](#)
- [Introvert friendly facilitation tips](#)
- [How To Be A Great Facilitator - The 8 Facilitation Skills You Need \(With Tips To Improve Them\)](#)
- [Top 11 Skills of an Effective Facilitator](#)
- [Facilitation skills: How to be a good facilitator](#) (Cornerstone Dynamics)
- [The Role of a Facilitator: Guiding an Event Through to a Successful Conclusion](#) (Mind Tools)

এই লিংকগুলো সম্পর্কে একটি নোট: অনেক ফ্যাসিলিটের একটি পেশাদার পরিবেশে বিভিন্ন সংস্থা বা কোম্পানির সাথে কাজ করেন। এলাকা এবং আপনার অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে আপনার ভূমিকা অনুসারে এই টিপসগুলিকে আপনার মতো করে সাজিয়ে নিন এবং যা সহায়ক তা গ্রহণ করুন

## ৫. নির্ভীক

চিন্তাভাবনাকে চ্যালেঞ্জ করার এবং নতুন সম্ভাবনা তৈরি করার জন্য প্রশ্ন করা

## ৬. সক্রিয়

গ্রুপে প্রতিক্রিয়াশীল নয়

## ৭. নমনীয়

প্রয়োজনীয় কথোপকথনের অনুমতি দেওয়ার জন্য খুব কঠোর নয়

## ৮. যুক্ত হওয়া

গ্রুপের সাথে যুক্ত হতে পারে

## ৯. সময়মত

গ্রুপকে ঘড়ির কাঁচে দায়বদ্ধ রাখার ক্ষমতা

## ১০. সামাজিক

উচ্চস্তরের সামাজিক বুদ্ধিমত্তা থাকা

## ৪. কাঠামোগত

আলোচনার জন্য কাঠামো প্রদানের সহজাত গুণ থাকা

## ৩. শোনা

ভালো শোনার অভ্যাস

## ২. নিরাপদ

নিরাপদ পরিবেশ তৈরি করা এবং বজায় রাখার দক্ষতা

## ১. নিরপেক্ষ

পক্ষপাত ছাড়াই সকলকে উদ্দীপিত করার ক্ষমতা

৯৬. [www.rhythmsystems.com/blog/top-10-qualities-of-a-good-planning-facilitator](http://www.rhythmsystems.com/blog/top-10-qualities-of-a-good-planning-facilitator)

## গ. জড়তা কাটান+ উজ্জীবিত করা

আপনি যখন সারাদিন প্রশিক্ষণ পরিচালনা করবেন, তখন মাথায় রাখতে হবে যে আপনি মানুষের সাথে কাজ করছেন, রোবট নয়! তাই দিনের মধ্যে জৈবিক প্রয়োজনে বিরতি (**bio breaks**) এবং উজ্জীবক কিছু যুক্ত করা দরকার যাতে অংশগ্রহণকারীরা সচল এবং সজীব বোধ করে। এছাড়াও, এমন কিছু মুহূর্ত রাখতে হবে যেখানে আপনি চাইবেন অংশগ্রহণকারীরা একে অপরের সাথে পরিচিত হোক, যাতে একসাথে আস্থা এবং নিরাপত্তা গড়ে তুলতে পারে এবং গ্রুপে কাজের জন্য স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করে।

এখানে উজ্জীবিত করা জন্য (এনার্জাইজার) এবং জড়তা কাটানোর জন্য (আইসব্রেকার) কিছু বিকল্প রয়েছে:

- [Best workshop energizers](#) (Workshopper)
- জড়তা কাটান
- স্বশরীর প্রশিক্ষণের জন্য:
  - [35 Fun Meeting Icebreakers to Warm Up Any Meeting](#)
  - [15 Seriously Fun Meeting Ice Breakers: Games and Question](#)
  - [25 Fun Icebreaker Games for Meetings](#)

- [70 Fun \(Not Cheesy\) Ice Breaker Games & Activities](#)
- [36 Ridiculously Fun Icebreaker Ideas, Games, & Activities In 2022 For Your Next Meeting](#)

### ■ অনলাইন প্রশিক্ষণের জন্য:

- [Zoom Icebreakers: 55 Pro Tips for 2022](#)
- [32 Fun Zoom Icebreakers You Should Definitely Try In 2022](#)
- [31 Fun Zoom Icebreakers To Get The Ball Rolling For Any Online Work Meeting In 2022](#)

বেশীরভাগ জড়তা কাটান এবং উজ্জীবিত করার কাজগুলো পেশাদার পরিবেশের জন্য, কাজেই আপনার প্রশিক্ষণে যুবনারীদের সাথে মানিয়ে নিয়ে বা নিজের মতো তৈরি করে নিতে পারেন।

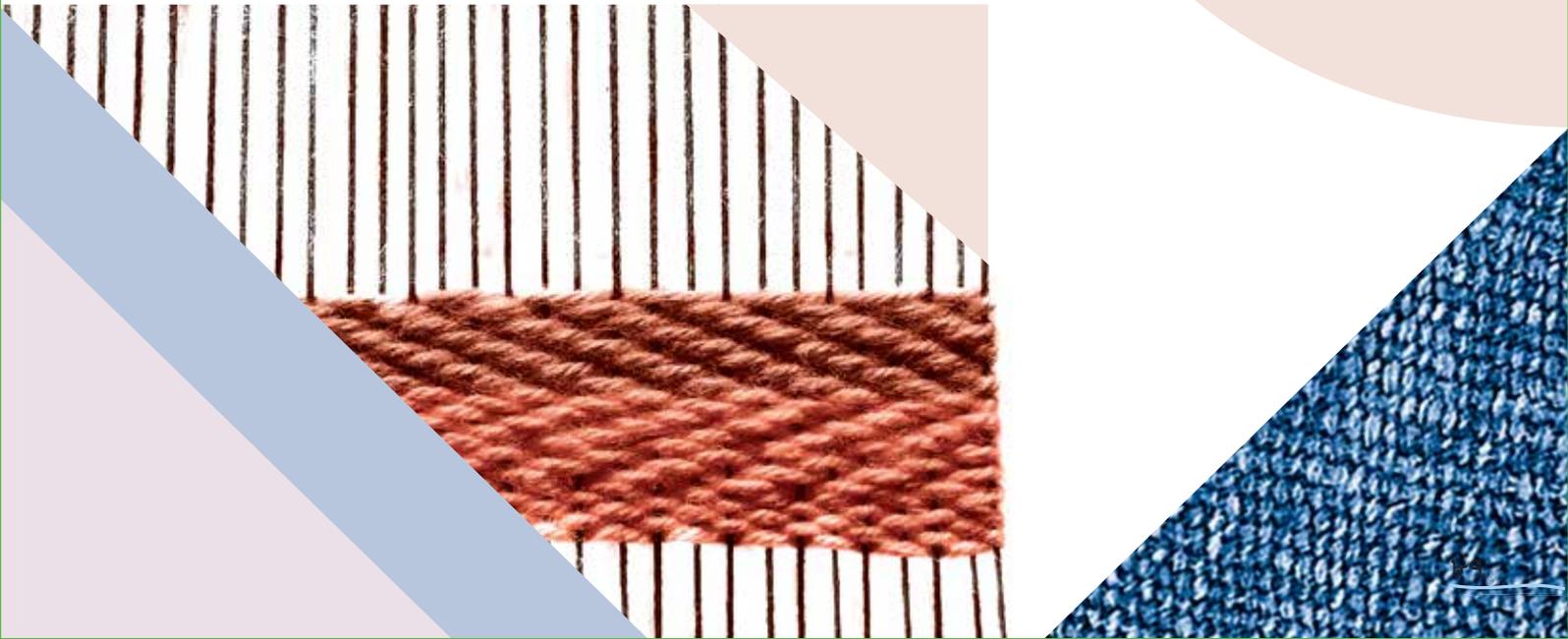


## ঘ. সরবরাহ + উপকরণ

আপনি যেহেতু আপনার প্রশিক্ষণ পরিচালনার জন্য প্রস্তুত হচ্ছেন, এখানে প্রয়োজনীয় সমস্ত সামগ্রী কেনার একটি তালিকা দেওয়া হল-যদি আপনি সমস্ত কর্মসূচি বাস্তবায়নের পরিকল্পনা করে থাকেন। আপনি অংশগ্রহণকারীদের যে সংখ্যা আশা করছেন তার থেকে বেশি পরিমাণ কেনা বা জোগার করার কথা মনে রাখবেন।

- কম্পিউটার
- প্রজেক্টর
- ইন্টারনেট সংযোগ
- ফ্লিপ চার্ট বা বোর্ড
- মার্কার বা ক্রেয়ন (মোম পেন্সিল)
- কাগজের শীট বা নোটবুক
- কলম বা পেন্সিল
- ফ্ল্যাশকার্ড বা পোস্ট-ইটস
- চিত্র ২-এর হ্যান্ডআউটস বা প্রিন্ট: ইন্টারসেক্টিং পরিচয়
- কুইজের হ্যান্ডআউট বা প্রিন্ট 'আপনি কী ধরনের ডিজিটাল নাগরিক?'
- ঝুঁকি মূল্যায়ন নমুনার হ্যান্ডআউট
- অ্যাডভোকেসি কেসের হ্যান্ডআউটস
- মানসিক স্বাস্থ্য সংক্রান্ত কার্যকলাপের জন্য ৫টি পরিস্থিতির ফটোকপি
- 'সমস্যা গাছ' বিশ্লেষণের জন্য গাছের গ্রাফিকের হ্যান্ডআউটস

যদি শুধুমাত্র কয়েকটি কার্যক্রম ব্যবহার করার পরিকল্পনা করে থাকেন, তাহলে প্রতিটি কাজে যে উপকরণগুলির উল্লেখ করা আছে, প্রস্তুতির সময় সরাসরি সেগুলি থেকে উপকরণ আলাদা করে নিতে পারবেন।



## ঙ. বাড়তি রেফারেন্স ডকুমেন্ট + টেমপ্লেট

আপনি আপনার বিষয়বস্তু পরিকল্পনা এবং প্রস্তুত করার সময়, আপনার প্রশিক্ষণে সহায়তা করার জন্য রেফারেন্স ডকুমেন্টস, অন্যান্য সম্পদ ব্যবহার করতে পারেন।

এর মধ্যে থাকতে পারে:

- উপস্থিতির তালিকা
- সম্মতি ফর্ম
- লজিস্টিক নোট

কীভাবে এটি নিজেই খসড়া করবেন এবং প্রয়োজনীয় তথ্যের একটি বিবরণ পাবেন তা নীচে দেওয়া হল:

### উপস্থিতির তালিকা

এটি একটি সাধারণ ছক কাটা কাগজ হতে পারে, যেখানে অংশগ্রহণকারীরা প্রতিদিন স্বাক্ষর করবেন। তাদের নাম, ইমেইল এবং ফোন নম্বর (আপনার সাথে যতই যোগাযোগ থাকুক না কেন) অথবা অন্য যা কিছু অংশগ্রহণকারীদের কাছে থেকে জানা প্রয়োজন তা এই ছকে থাকবে।

### সম্মতিপত্র

সম্মতিপত্র গুলি হল একটি টুল যা প্রশিক্ষণের সময় অংশগ্রহণকারীদের অংশগ্রহণ কী রকম হবে সে বিষয়ে আপনি এবং আপনার অংশগ্রহণকারীরা একইভাবে ভাবছেন কিনা তা নিশ্চিত করে। আপনি ওয়ার্কশীটটি বর্ণনা করে দুটি বাক্য বলবেন, যাতে তারা সম্মতিপত্রে স্বাক্ষর করার সময় বুঝতে পারে কিসে অংশ নিচ্ছেন। আপনার সম্মতিপত্রে নিম্নলিখিত কিছু ভাষা অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে:

#### ■ স্বেচ্ছায় অংশগ্রহণ:

উদাহরণ স্বরূপ - আমার অংশগ্রহণ স্বেচ্ছামূলক এবং আমি কোনো কারণ ছাড়াই এবং কোনো ব্যয়বহন ছাড়াই যে কোনো সময় নিজেকে প্রত্যাহার করতে পারি। আমি স্বেচ্ছায় এই কর্মসূচিতে অংশ নিতে সম্মত।

#### ■ স্বচ্ছতা:

উদাহরণস্বরূপ - আমি জানি যে আমাকে এই সম্মতি ফর্মের একটি অনুলিপি দেওয়া হবে।

#### ■ ছবি প্রকাশ করা:

উদাহরণ স্বরূপ - আমি আমার যেকোন ছবি শুধুমাত্র প্রতিবেদনে ব্যবহার করার অনুমতি দিচ্ছি।

আপনি যদি কোনো ছবি না তুলেন তাহলে আপনার ছবি প্রকাশের প্রয়োজন নেই। কিন্তু এটি এমন একটি বিষয় যা আপনি কমিউনিটি চুক্তি বিভাগে উত্থাপন করতে পারেন, যাতে সমস্ত অংশগ্রহণকারীরা জানে যে তারা একে অপরের যে ছবিগুলি তুলেছে তা শেষ পর্যন্ত কোথায় পাওয়া যাবে, উদাহরণস্বরূপ, সোশ্যাল মিডিয়ায়।

### পরিচালনা সংক্রান্ত নোট বা লজিস্টিক নোট

আপনি যখন অংশগ্রহণকারীদের সাথে যোগাযোগ করবেন, আপনি তাদেরকে নিশ্চিত করবেন যে সব তথ্য তাদের কাছে এক জায়গায় আছে। একটি লজিস্টিক নোটে ইভেন্টের সমস্ত প্রাথমিক বিবরণ (কোথায়, কখন, ইত্যাদি) এবং সেইসাথে আপনার সাথে থাকাকালীন সময়ে অংশগ্রহণকারীর প্রয়োজন হবে এমন সব কিছু অন্তর্ভুক্ত থাকবে। অংশগ্রহণকারীরা কি **হোটেলে রাত্রিযাপন করবেন?** তারা কোথায় অবস্থান করবে এবং কত রাত্রি থাকবে তার একটি নোট করুন এবং উল্লেখ করুন যে হঠাৎ প্রয়োজনে ক্রেডিট কার্ড লাগতে পারে, (অথবা হোটেলে চেক ইন এবং চেক আউট নীতিগুলি তাদের হোটেলে থাকাকালীন সময়ের জন্য প্রাসঙ্গিক)। তারা কি প্রতি দিনের জন্য, পরিবহন ইত্যাদির জন্য **ভাতা পাবেন?** বিল পরিশোধের জন্য শর্তাবলী তৈরি করুন (বিলের রসিদ কি প্রয়োজন?) এবং ব্যাখ্যা করুন যে তাদের অংশগ্রহণের জন্য কী কী খরচ প্রদান করা হবে।

এই লজিস্টিক নোটটি সঠিক, সংক্ষিপ্ত এবং পরিষ্কার হওয়া উচিত। নিশ্চিত করুন যে আপনি প্রত্যেকের যোগাযোগের বিশদ অন্তর্ভুক্ত করেছেন যাতে অংশগ্রহণকারীরা তাদের কোনো সমস্যা, প্রশ্ন ইত্যাদি থাকলে প্রয়োজন মতো যোগাযোগ করতে পারে।

## চ. প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন + সংযুক্ত থাকা

আপনি যে প্রশিক্ষণ সেশনে নেতৃত্ব দিচ্ছেন তা অংশগ্রহণকারীদের জন্য সহায়ক কিনা তা জানার জন্য, আপনাকে অংশগ্রহণকারীদের প্রয়োজনীয়তা এবং জ্ঞানের ভিত্তি সম্পর্কে একটি প্রাথমিক ধারণা বা বেসলাইন তথ্য পেতে হবে। সেশন থেকে তারা বিষয়গুলো কিভাবে বুঝছেন এবং কিভাবে একজন রূপান্তরকারী নেতা হিসাবে তাদের সক্ষমতাকে বৃদ্ধি করছেন? তাদের ইতিমধ্যে কী ধরণের দক্ষতা আছে? আপনার প্রশিক্ষণের প্রভাব সত্যি সত্যি বোঝার জন্য একটি সংক্ষিপ্ত চাহিদা মূল্যায়ন পরিচালনা করতে হবে। এটিকে প্রাক-প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন, প্রাক-পরীক্ষা বা বেসলাইন সমীক্ষাও বলা যেতে পারে যা আপনি প্রথম সেশনের অন্তত এক সপ্তাহ আগে অংশগ্রহণকারীদের জন্য তৈরি করবেন।

আপনার প্রয়োজনীয় তথ্য প্রশিক্ষণ পরিকল্পনাকেও সাহায্য করবে এবং আপনাকে বিষয়বস্তু এবং উপকরণ তৈরি করতে সাহায্য করবে। আগেই উল্লেখ করা হয়েছে, এই গাইডটি আপনার মতো করে সাজিয়ে নেওয়া যাবে এবং একসাথে সম্পূর্ণ অংশের প্রশিক্ষণ না নিয়ে আপনি ছোট ছোট অংশেও নিতে পারেন। অতএব, আপনার প্রাক-মূল্যায়ন সমীক্ষা থেকে পাওয়া তথ্য আপনাকে তাদের চাহিদাগুলিকে আরও ভালভাবে শনাক্ত করতে এবং তাদের চাহিদা, বাস্তবতা এবং প্রেক্ষাপট পূরণ করে এমন একটি প্রশিক্ষণের পরিকল্পনা ও বাস্তবায়নের জন্য এই গাইড থেকে বিষয়বস্তু তৈরি করতে সহায়তা করবে।

প্রশিক্ষণের সময় কিছু ইন্টারেক্টিভ ক্রিয়াকলাপ রয়েছে যা আপনি ব্যবহার করতে পারেন অংশগ্রহণকারীরা বুঝতে পারছে কিনা তা জানার জন্য। ভিনু চরিত্রে অভিনয়, বডি ম্যাপিং, এবং দল বা ব্যক্তিগত উপস্থাপনা এমন কার্যক্রমের ভালো উদাহরণ।

সেশনের পরে, সেশন থেকে কী জ্ঞান, দক্ষতা এবং অভিজ্ঞতা অর্জিত হয়েছে তা দেখার জন্য প্রশিক্ষণ-পরবর্তী মূল্যায়ন পরিচালনা করা উচিত। একজন সহায়তাকারী হিসেবে পরবর্তী সময়ে আপনার কী কী পরিবর্তন প্রয়োজন (আপনার স্টাইলের দিকগুলি সহ!) সে সম্পর্কে মূল্যবান তথ্য এই মূল্যায়ন থেকে পেতে পারেন। উপরন্তু, কোন কোন বিষয়বস্তু পরিবর্তন করতে হবে, অংশগ্রহণকারীদের কাছ থেকে নেওয়া মূল ভাবনা এবং অংশগ্রহণকারীরা কীভাবে পরে প্রশিক্ষণটি ব্যবহার করার পরিকল্পনা করছেন সে সম্পর্কে আরও জানতে পারবেন।

সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণভাবে, মূল্যায়ন পরিমাপ করবে যে সময়ের সাথে সাথে এই গাইড কিভাবে প্রভাব ফেলছে, যেহেতু আপনি এই গাইড নিয়েই কাজ করবেন, এবং সেশনের ফলে এবং তার পরে অংশগ্রহণকারীদের সামগ্রিক অগ্রগতি ট্র্যাক এবং নিরীক্ষণ করতে বিভিন্ন সরঞ্জাম ব্যবহার করা যেতে পারে।

প্রশিক্ষণের মূল্যায়ন কোন কোন বিষয় কাজ করছে এবং কোথায় উন্নতির প্রয়োজন তা বোঝার জন্য সাহায্য করবে। এটি অন্য একটি টুল 'প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন' দ্বারাও মূল্যায়ন করা যেতে পারে। এই মূল্যায়নের ফলাফলগুলি বলে দিবে ভবিষ্যতের কাজ এবং সহায়তাকারী হিসেবে আপনার দক্ষতা বাড়াতে এবং প্রয়োজন অনুসারে ভবিষ্যতের পরিকল্পনা এবং পরিচালনাকে উন্নত করতে সহায়তা করবে। প্রশিক্ষণ পরিচালনা হল এমন একটি দক্ষতা যা সময়ের সাথে সাথে, এবং যত্নশীল পরিমাপ ও মূল্যায়নের মাধ্যমে শক্তিশালী হয়।

### প্রাক-প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন টুল

আপনি আপনার বিষয়বস্তুতে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য যে বিষয়গুলি বেছে নিচ্ছেন তার উপর ভিত্তি করে আপনি প্রাক-প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন টুলের খসড়া তৈরি করবেন। উদাহরণস্বরূপ, আপনি যদি অ্যাডভোকেসি ট্রেনিং এর উপর ফোকাস করে থাকেন, তাহলে আপনাকে অ্যাডভোকেসি বিভাগটি গভীরভাবে পড়ার পরামর্শ দেওয়া হচ্ছে এবং আপনার প্রশিক্ষণে আপনি যে বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত করতে চলেছেন সেগুলির মূল দিকগুলি পড়ুন। আপনি তাদের জ্ঞানের পর্যায়, উপকরণগুলির যে কোনও দিক সম্পর্কে অভিজ্ঞতা বা প্রশিক্ষণে তাদের যে দক্ষতা থাকতে পারে সে সম্পর্কে প্রশ্ন করতে পারেন।

### নমুনা প্রশ্ন:

- ১-৫ স্কেলে- প্রচারণা বিষয়ে আপনার ধারণা কেমন?
- হ্যাঁ/না -আপনি কি SWOT অ্যানালাইসিস সম্পর্কে জানেন?
- ১-৫ স্কেলে - SMART উদ্দেশ্যগুলো সম্পর্কে আপনার ধারণা কেমন?

আপনি কী কী বিষয় আলোচনা করবেন তার উপর ভিত্তি করে প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করবেন, এবং প্রশিক্ষণ-পরবর্তী মূল্যায়ন টুলে আবার জিজ্ঞাসা করবেন, অংশগ্রহণকারীদের জ্ঞান বা দক্ষতা কতটুকু বৃদ্ধি পেলে তা নির্ধারণ করার জন্য।

দক্ষতা এবং জ্ঞানের মূল্যায়ন করার পাশাপাশি, আপনি উন্মুক্ত, গুণগত প্রশ্নও জিজ্ঞাসা করতে পারেন যেমন, “আপনি এই প্রশিক্ষণে সবচেয়ে কোন বিষয় নিয়ে আগ্রহী ছিলেন?” আপনি সার্ভে মাল্টি বা গুগল ফর্মের মতো একটি সাধারণ জরিপ সরঞ্জাম ব্যবহার করতে পারেন, এমনকি ফেসবুক বা ইনস্টাগ্রামে বা হোয়াটসঅ্যাপের মাধ্যমে একটি পোলিং ফাংশন ব্যবহার করতে পারেন। অংশগ্রহণকারীদের সম্পর্কে জানার জন্য এটি একটি সুযোগ, কাজেই আপনি যে দল গঠন করতে চাইছেন তা আপনার উপর নির্ভর করছে! দলের সাথে যোগাযোগের জন্য যে মিডিয়া চ্যানেলই রাখেন না কেন সেখানে আপনি মূল্যায়ন টুল শেয়ার করবেন।

### প্রাক-প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন টুল

প্রশিক্ষণের পরে, অংশগ্রহণকারীরা শুধুমাত্র কী জ্ঞান এবং দক্ষতা অর্জন করেছেন তা জানতে চাইবেন না বরং তাদের সহায়তাকারী হিসাবে আপনার সাথে তাদের অভিজ্ঞতা কেমন ছিল এবং সামগ্রিকভাবে প্রশিক্ষণ সম্পর্কে তারা কেমন অনুভব করেছেন তাও জানতে চাইবেন।

আপনার একটি মূল্যায়ন সেকশন থাকতে পারে যা প্রাক-প্রশিক্ষণ মূল্যায়নকে প্রতিফলিত করবে, যাতে আপনি জ্ঞান এবং দক্ষতা বৃদ্ধির পরিমাপ করতে পারেন। এছাড়াও আপনি উপকরণ (বা, আপনার পরিচালনা) এবং সামগ্রীর বিতরণ সম্পর্কে তাদের চিন্তাভাবনা জানতে চাইবেন। রাইজ আপে! একটি প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ফর্ম রয়েছে যা আপনার প্রশিক্ষণ-পরবর্তী মূল্যায়ন টুলের জন্য একটি টেমপ্লেট হিসাবে কাজ করতে পারে।

### যুক্ত থাকা

গতিশীলতা এবং অংশগ্রহণকারীদের সাথে যোগাযোগ রাখা আপনার রূপান্তরমূলক নেতৃত্বের যাত্রার দল-গঠনে একটি গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ। আপনি বিভিন্ন উপায়ে সংযুক্ত থাকতে পারেন এবং এগিয়ে যাওয়ার জন্য সর্বোত্তম পদ্ধতি এবং পদ্ধতি নির্ধারণ করতে অংশগ্রহণকারীদের সাথে কাজ করতে পারেন।

সংযুক্ত থাকার জন্য নিম্নলিখিত কয়েকটি পরামর্শ রয়েছে:

ইমেল এবং তাৎক্ষণিক বার্তা পাঠানোর এ্যাপস যেমন

হোয়াটসঅ্যাপ, ফেসবুক মেসেঞ্জার বা ওয়ার্ল্ড ওয়াইডাল্লিউসিএ প্ল্যাটফর্মের মাধ্যমে একটি গ্রুপ যোগাযোগের মাধ্যম তৈরি করুন।

অনলাইনে বা ব্যক্তিগতভাবে নিয়মিত গ্রুপের সাথে যোগাযোগ করার জন্য সম্মত থাকুন।

ওয়াইডাল্লিউসিএ- ইভেন্টগুলিতে যোগ দিন এবং স্থানীয়, জাতীয় এবং বিশ্বব্যাপী ওয়াইডাল্লিউসিএ'র কাজ এবং আপডেটগুলির সাথে আপ-টু-ডেট থাকুন।

নিয়মিত দেখা ও যোগাযোগ বৃদ্ধি করার জন্য উৎসাহিত করা এবং প্রশিক্ষণের পরে অগ্রগতি এবং আপডেটগুলি ভাগ করে নেওয়ার পরামর্শ দেওয়াও গুরুত্বপূর্ণ। একসাথে একটি নিরাপদ স্থান ভাগ করে নেওয়া এবং প্রশিক্ষণের মধ্য দিয়ে একটি রূপান্তরকারী নেতাদের একটি নেটওয়ার্ক তৈরি করা, যারা একে অপরকে সমর্থন করবে। এই চলমান নিরাপদ স্থান অংশগ্রহণকারীদের নিজেদের এবং সহায়তাকারী সংস্থাগুলির সহ-নেতৃত্বে হতে পারে। এই সংস্থাগুলি প্রাক্তন অংশগ্রহণকারীদের ইভেন্ট, আন্তঃপ্রজন্মীয় নেতৃত্বের সংলাপ, নিরাপদ স্থান এবং অ্যাডভোকেসি প্রচারাভিযান কার্যকলাপগুলিকে সমর্থন করে এই যোগাযোগ স্থাপনে সহায়তার জন্য ভূমিকা পালন করতে পারে।

যদি কারো আগ্রহ থাকে, তাহলে গ্রুপের কাউকে স্বেচ্ছাসেবক হিসেবে কাজের জন্য সুপারিশ করা যাতে অংশগ্রহণকারীদের সাথে নিয়মিত ফলো-আপ মিটিং করে প্রশিক্ষণের প্রভাব, দক্ষতা বা জ্ঞান সম্পর্কে প্রয়োজনীয় এবং নতুন কার্যকরী অনুশীলন বোঝা যায়। এই ধরনের মিটিংগুলি প্রশিক্ষণ থেকে শেখা বাস্তবায়ন করার সময় অংশগ্রহণকারীরা যে বাধা বা চ্যালেঞ্জগুলির সম্মুখীন হবে তা জানার সুযোগও দেবে। সংগঠক এবং/অথবা প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীদের চলমান চ্যালেঞ্জগুলি মোকাবেলার জন্য কৌশলগুলি তৈরি করতে সহায়ক হবে।

## ছ. ওয়ার্কশীট, কাজ এবং প্রিন্ট আউট

এই বিভাগে কিছু কাজের রূপরেখা দেওয়া হয়েছে, যা বিভাগ ২ এর কিছু বিষয়কে অনুশীলন করতে সুযোগ দিবে বা জোর দিবে। নীচের কাজগুলোর তালিকা থেকে কোনটি আপনার

প্রশিক্ষণের সাথে যথাযথোক্ত তা আপনার উপরে নির্ভর করছে।

### কর্মসূচি ১-ইন্টারসেকশনালিটি

প্রস্তাবিত সময়

৬০ মিনিট

উপকরণ:

- কম্পিউটার
- প্রজেক্টর
- ইন্টারনেট সংযোগ
- ফ্লিপ চার্ট বা বোর্ড
- চিহ্নিতকারী
- ফ্ল্যাশকার্ড/পোস্ট-ইটস
- ডায়াগ্রাম ২ এর হ্যান্ডআউটস: ছেদকারী পরিচয়

### নির্দেশাবলী

১. দলের সকলের সাথে এই বিভাগে অন্তর্ভুক্ত **ইন্টারসেকশনালিটি ১০১**-এর ভিডিওটি দেখুন। ইন্টারনেট সংযোগ, কম্পিউটার বা প্রজেক্টর না থাকলে, ভিডিওতে উপস্থাপিত তিনটি উদাহরণ/গল্প বর্ণনা করুন ইন্টারসেকশনালিটি কি তা ব্যাখ্যা করার জন্য।
২. অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে ফ্ল্যাশকার্ড/পোস্ট-ইট বিতরণ করুন
৩. তারপর অংশগ্রহণকারীদের ডায়াগ্রাম ২ দেখতে বলুন এবং কোন ইন্টারসেকশনালিটি পরিচয় তাদের সাথে যায় তা ভাবতে বলুন।
৪. তাদের ফ্ল্যাশকার্ড বা পোস্ট-ইট ব্যবহার করে লিখতে বলুন কোন পরিচয়ের কারণে নিপীড়নের অভিজ্ঞতা হয়েছে এবং কোন পরিচয়ের কারণে সুবিধা পেয়েছেন।
৫. অংশগ্রহণকারীরা বিভিন্ন ধারণা শেয়ার করতে একাধিক ফ্ল্যাশকার্ড/পোস্ট-ইট ব্যবহার করতে পারেন।
৬. ফ্ল্যাশকার্ড গুলি সংগ্রহ করুন এবং তারপরে সেগুলিকে দেয়ালে বোর্ডে আটকে দিন, বিশেষ সুবিধা পাওয়ার এবং নিপীড়নের অভিজ্ঞতাগুলো আলাদা করুন।
৭. আলাদা করা অভিজ্ঞতাগুলো জোরে শব্দ করে পড়ুন।
৮. শেষে, নিম্নলিখিত প্রশ্নের উত্তর দিতে বা আলোচনা করতে একটি দলকে উৎসাহিত করুন:
  - কেন ইন্টারসেকশনালিটি যুবনারীদের রূপান্তরকারী নেতৃত্বের যাত্রার জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ হাতিয়ার
৯. ফ্লিপ চার্টে বা বোর্ডে দলগত ভাবে বলা ধারণাগুলি লিখুন।

**অনলাইনে প্রশিক্ষণ পরিচালিত হলে কার্যকলাপ-১ এর জন্য নোট:** আমরা আপনাকে Miro (সভা এবং কর্মশালার করার জন্য ডিজিটাল হোয়াইট বোর্ড) এর মতো অনলাইন টুলগুলো দেখার জন্য অনুরোধ করব এই কাজটি করার জন্য। বিকল্প কোন উপায় আছে কি না গ্রুপ চ্যাট বা ভার্সুয়াল ফোরামে অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞাসা করুন, যখন আপনি প্রশিক্ষণ পরিচালনা করবেন। মনে রাখবেন কিছু অংশগ্রহণকারী খোলাখুলিভাবে তাদের উত্তরগুলি দিতে চাইবে না। অংশগ্রহণকারীদের সুযোগ দিন শুধুমাত্র আপনার কাছে তাদের উত্তর পাঠাতে (ইমেইল বা হোয়াটসঅ্যাপে বা ব্যক্তিগত বার্তার মাধ্যমে) যাতে আপনি গোপনীয়তা নিশ্চিত করে গ্রুপের সাথে শেয়ার করতে পারেন।

## কর্মসূচি ২- রূপান্তরকারী নেতৃত্বের যাত্রা

প্রস্তাবিত সময়  
৩৫-৪০ মিনিট

- উপকরণ:
- ফ্লিপচার্ট
  - মার্কার/রঙ/ক্রেয়ন
  - সংযোগ

### নির্দেশাবলী

অংশগ্রহণকারীদের আমন্ত্রণ জানান আলাপ শুরু করার জন্য- একজন যুবনারীকে নেতা হওয়া কোথায় নিয়ে যেতে পারে। প্রতিটি অংশগ্রহণকারীকে জিজ্ঞেস করুন নেতৃত্বের যাত্রায় নিজেদের কোথায় দেখছে। বৃত্ত ডায়াগ্রাম যা রূপান্তরকারী নেতৃত্ব যাত্রাকে বর্ণনা করে তা রেফারেন্স হিসেবে দেখান।

কথোপকথন/সংলাপ শুরুর জন্য এখানে কিছু প্রশ্নের তালিকা রয়েছে। মনে রাখবেন যে আপনি যাদের সাথে কাজ করছেন এবং আপনার বিষয়স্তু কী তার উপর নির্ভর করে প্রশ্ন সাজিয়ে নিতে হবে।

- নেতৃত্ব যাত্রার কোন পর্যায়ে আপনি আছেন?
- আপনি কি মনে করেন যে আপনি আপনার মানবাধিকার সম্পর্কে জানেন? এবং যদি তাই হয় আপনি এ সম্পর্কে কথা বলতে প্রস্তুত? কেন অথবা কেন নয়?
- আপনাকে বা আপনার জনগোষ্ঠীকে প্রভাবিত করে এমন সমস্যাগুলি মোকাবেলা করার জন্য আপনার কি প্রয়োজনীয় সমর্থন আছে? আপনার নেতৃত্বকে শক্তিশালী করতে (আপনার পরিবার, সম্প্রদায়, স্কুল, সরকার, ইত্যাদি) থেকে কী সাহায্য প্রয়োজন?
- আপনি কি জানেন স্থানীয় বা জাতীয় সমস্যা সমাধানে কে/কারা সহযোগিতা করতে পারে?
- এমন কোন ক্ষমতাধর ব্যক্তি আছেন কি যে বা যারা সম্ভাব্যভাবে আপনার এ্যাডভোকেসীতে সহযোগিতা করতে পারে? থাকলে কারা?
- আপনার এলাকার অন্যান্য যুবনারীদের সাথে আপনার নেতৃত্বের অভিজ্ঞতা শেয়ার করার সুযোগ আছে কি? থাকলে আপনি এটা কিভাবে করবেন?
- কীভাবে আপনি নিশ্চিত হবেন যে আপনি যে পরিবর্তনগুলি দেখতে চান তা টেকসই, যার অর্থ হল সেগুলি দীর্ঘস্থায়ী হবে এবং আপনার থেকেও বেশী প্রভাবিত করবে?

অংশগ্রহণকারীদের উত্তরের উপর এবং ধারণার উপর ভিত্তি করে তাদের নেতৃত্বের যাত্রা কেমন দেখায় তা আঁকতে বলুন। তাদেরকে সৃজনশীল হতে এবং মজা করতে উৎসাহিত করুন।

নেতৃত্ব যাত্রা নিয়ে অঙ্কিত এই ছবিগুলো শেয়ার করুন যাতে সবাই দেখতে পারে। যদি কেউ স্বাচ্ছন্দ্য বোধ না করে দলের বাকিদের সাথে শেয়ার করতে, জোর করবেন না। রূপান্তরকারী যাত্রার ম্যাপ সম্পর্কে কথা বলতে দলের কাউকে স্বেচ্ছায় এগিয়ে আসতে অনুরোধ করুন।

অংশগ্রহণকারীদের শেয়ার করা নেতৃত্ব যাত্রার উপর ভিত্তি করে একটি গ্রুপ আলোচনার মাধ্যমে এই কাজটি শেষ করুন। অভিজ্ঞতার মধ্যে কোন মিল আছে কি? কোন নতুন ধারণা কি তৈরি হল? দল থেকে অন্যান্য তরুণ নারীদের সঙ্গে সহযোগিতার কোন সুযোগ আছে কি? অন্য যুবনারীদের গল্প শুনে আমার কেমন লাগলো?

**অনলাইন প্রশিক্ষণ এই কার্যকলাপ-২ পরিচালনার জন্য নোট:** অংশগ্রহণকারীদের তাদের নেতৃত্বের যাত্রা আঁকতে বলুন কাগজের টুকরো, নোটবুক বা পিচবোর্ড, বা তাদের হাতের কাছে থাকা যেকোন উপকরণ ব্যবহার করে। অথবা তাদের একটি কোলাজ করতে বলুন। যদি তারা শেয়ার করতে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করে তাহলে তাদের বলুন স্ক্রীনে শেয়ার করার জন্য এবং দলীয় আলোচনায় আমন্ত্রণ জানান। অথবা আপনি তাদের একটি ফটো তুলে আপনার মেইলে বা ফোনে পাঠাতে বলুন, তারপর আপনি গ্রুপের বাকিদের সাথে ছবিটি শেয়ার করুন।

## কর্মসূচি ৩- সাধারণ চুক্তি

প্রস্তাবিত সময়  
৮০মিনিট

উপকরণ:  
● ফ্লিপচার্ট  
● পেন

প্রতিদিন অংশগ্রহণকারীরা দিনের শুরুতে বা অধিবেশনের শুরুতে একত্রিত হলে, একে অপরকে সাধারণ চুক্তি যা আপনি একসাথে তৈরি করবেন তা কথা মনে করিয়ে দিন। এই কাজের পিছনের মূল বার্তা হল অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে একটি সম্মানজনক শক্তি তৈরি করা যেখানে তারা একে অপরকে বিশ্বাস করতে সক্ষম হবে। তারা গোপনীয়তা এবং গোপনীয়তা বলতে কী বোঝায় সে সম্পর্কে একটি সাধারণ ধারণাও তৈরি করবে। এই কাজটি অংশগ্রহণকারীদের এটি বুঝতে সাহায্য করার জন্য যে-একে অপরকে সম্মান করা এবং সহানুভূতির সাথে আচরণ করা একজন রূপান্তরকারী নেতা হওয়ার জন্য গুরুত্বপূর্ণ।

**উদ্দেশ্য:** অংশগ্রহণকারীরা তাদের নিজস্ব পছন্দের উপর ভিত্তি করে নিয়ম এবং সম্মান প্রদর্শনের উপায় চিহ্নিত করবে।

### নির্দেশাবলী (এই কার্যকলাপের ৩টি অংশ রয়েছে)

- পার্ট ১: আপনার কাছে সম্মানের অর্থ কী? (৩০ মিনিট)
- পার্ট ২: একটি সাধারণ চুক্তিতে আসা (৩০মিনিট)
- পার্ট ৩: সমাপনী (৩০ মিনিট)

#### পার্ট ১: আপনার কাছে সম্মানের অর্থ কী?

অংশগ্রহণকারীরা আলাদাভাবে জানাবে তাদের কাছে সম্মান এবং বিশ্বাসের অর্থ কী। তাদের স্বাচ্ছন্দ্য এবং নিরাপদ বোধ করার জন্য যা প্রয়োজন তা লিখতে হবে। তাদের বিবেচনা করার জন্য প্রশ্ন:

- আপনার কাছে সম্মান মানে কি?
- আপনার স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করার প্রয়োজনীয়তা কী?
- সবার স্বাধীনভাবে অংশগ্রহণ করার জন্য এই স্থানে কী কী বিষয় প্রয়োজন?
- আপনার কাজটি করতে কেমন লাগলো?

অংশগ্রহণকারীরা যতগুলি বিষয় গুরুত্বপূর্ণ মনে করে ততগুলি লিখবে এবং তাদেরকে যতটা সম্ভব নির্দিষ্ট করে লেখার জন্য উৎসাহিত করা উচিত।

#### পার্ট ২: একটি সাধারণ চুক্তিতে আসা।

একটি নিরাপদ স্থান তৈরি করার জন্য মূল নিয়মের অর্থ কী হতে পারে তা অংশগ্রহণকারীদের ব্যাখ্যা করুন। প্রতিটি অংশগ্রহণকারীকে এমন নিয়মগুলি লিখতে বলুন যা তারা সবাই অনুসরণ করতে চায়। অংশগ্রহণকারীদের ভাবা এবং লেখার জন্য সময় দিন। ফ্যাসিলিটেটররাও নিয়মের পরামর্শ দিতে পারেন। মূল নিয়মের জন্য কিছু পরামর্শ:

- শোনাকে অগ্রাধিকার দেওয়া
- বিভিন্ন মতামত এবং ধারণাকে সম্মান করা;
- কাউকে বিচার না করা;
- একে অন্যকে সাহায্য করা;
- আনন্দ করা

#### পার্ট ৩: সমাপনী

অংশগ্রহণকারীরা একত্রিত হয়ে এবং প্রত্যেকের দ্বারা প্রস্তাবিত নিয়মগুলি নিয়ে আলোচনা করবে। প্রতিফলন এবং আলোচনার জন্য অংশগ্রহণকারীদের সময় দিন, তালিকায় যোগ করার আগে সমস্ত অংশগ্রহণকারীরা সম্মত হয়েছেন তা নিশ্চিত করুন, সকল সম্মত হওয়া নিয়মগুলো লিখুন এবং এটি প্রদর্শন করুন যেখানে সবাই এটি দেখতে পাবে। এটাই আপনার সাধারণ চুক্তি।

## ওয়ার্কশীট ১- ডিজিটাল সিটিজেন কুইজ

প্রস্তাবিত সময়

২০মিনিট

উপকরণ:

- কুইজের প্রিন্ট আউট
- পেন

১. ইন্টারনেটে দেখা সব তথ্য কি আপনি বিশ্বাস করেন?

- ক. না, আমি সব সময় তথ্য যাচাই করে দেখি সত্য কিনা।  
খ. সত্য না মিথ্যা আমি কখনও ভেবে দেখিনি।  
গ. আমি অনলাইনে যা দেখি সব বিশ্বাস করি।

২. নতুন কোন এ্যাপস জানার বিষয়ে বা নতুন প্রযুক্তি শেখার বিষয়ে আপনি কি আগ্রহী?

- ক. হ্যাঁ, আমি এ বিষয়ে শিখতে এবং জানতে ভালোবাসি।  
খ. মাঝে মাঝে আগ্রহী, কিন্তু সব সময় নয়।  
গ. আমি এ বিষয়ে মোটেও আগ্রহী না।

৩. আপনি কি অনলাইনে সকলের সাথে নশ্র ও ভদ্র আচরণ করে থাকেন?

- ক. হ্যাঁ, আমি কী লিখছি বা কী পোস্ট করছি সে বিষয়ে সতর্কতার সাথে চিন্তা করি।  
খ. আমার ধারণা বেশির ভাগ সময় আমি ভদ্র আচরণ করি, কিন্তু লেখার আগে সবসময় চিন্তা করি না।  
গ. আমি কী লিখছি বা পোস্ট করছি সে সব নিয়ে খুব একটা ভাবি না।

৪. আপনি কি জানেন অনলাইনে কীভাবে নিরাপদ থাকা যায়?

- ক. হ্যাঁ, আমি আমার গোপনীয়তা বিষয়ে যথেষ্ট সতর্ক, নিয়মিত সেটিংস চেক করি এবং পাসওয়ার্ড চেঞ্জ করি।  
খ. আমার মনে হয় আমি নিরাপদ, কিন্তু সাধারণত গোপনীয়তা সেটিংস চেক করতে ভুলে যাই।  
গ. আমার মনে হয় না আমার সাথে এমন কিছু হবে, কাজেই আমি চিন্তিত নই।

৫. ছবি বা কোনকিছু পোস্ট করার আগে আপনি কি সতর্কতার সাথে চিন্তা করেন?

- ক. হ্যাঁ, আমি সবসময় বিবেচনা করি 'এই ছবি কি আমি দেখতে চাইছি?' যদি হ্যাঁ মনে হয়, তাহলে শেয়ার করি।  
খ. আমি সবসময় চিন্তার জন্য থেমে থাকি না।  
গ. মানুষ কি ভাবে পারে এ বিষয়ে আমি ভাবি না।

৬. অন্য কারো যেমন আপনার বন্ধু বা পরিবারের সদস্যদের ছবি বা পোস্ট শেয়ার করার আগে আপনি কি সতর্কতার সাথে চিন্তা করেন?

- ক. হ্যাঁ, আমি সবসময় বিবেচনা করি "তারা কি ছবিটা দেখলে খুশি হবে?" যদি হ্যাঁ হয়, তাহলে শেয়ার করি।  
খ. আমি কখনই চিন্তার জন্য থেমে থাকি না।  
গ. মানুষ কি ভাবে পারে এ বিষয়ে আমি ভাবি না।

৭. অনলাইন কার্যক্রম বিষয়ে আপনার দেশের আইন সম্পর্কে আপনি কি সচেতন?

- ক. হ্যাঁ, আমি খুব সাবধানে থাকি যাতে কোন আইন লঙ্ঘন না হয়। আমি কখনও অবৈধভাবে কোন ফাইল ডাউনলোড করিনা বা অন্য কারো কাজ কপি করি না।  
খ. আমি খুব বেশী জানি না, কিন্তু আমি কখনও অবৈধভাবে কোন ফাইল ডাউনলোড করিনা বা অন্য কারো কাজ কপি করি না।  
গ. আমি জানি না আমাদের দেশে কোন আইন আছে কিনা বা কী ধরনের আইন আছে।

বেশির ভাগ "ক" পেয়েছেন যারা

অভিনন্দন! আপনি নিরাপদ এবং বুদ্ধিমানভাবে প্রযুক্তি ব্যবহার করেন। আপনি একজন সৎ ডিজিটাল নাগরিক।

বেশির ভাগ "খ" পেয়েছেন যারা

আপনার আরেকটু ভালো করা প্রয়োজন! অনলাইনে থাকার সময় সতর্কতার সাথে চিন্তা ভাবনা করুন।

বেশির ভাগ "গ" পেয়েছেন যারা

আপনার আরও কিছু শিখতে হবে, নিরাপদ এবং অর্থপূর্ণ ডিজিটাল পরিচয় তৈরি করার জন্য।

\*ব্রিটিশ কাউন্সিল থেকে নেওয়া।

## ওয়ার্কশীট ২- পরিস্থিতি বিশ্লেষণ

প্রস্তাবিত সময়

৬০মিনিট

উপকরণ:

- কুইজের প্রিন্ট আউট
- পেন

যুবনারী এবং কিশোরীদের জীবনকে প্রভাবিত করে এমন একাধিক কারণ রয়েছে। এই কারণগুলি সামাজিক বা রাজনৈতিক যেকোনো কিছু হতে পারে, তারা যেখানে বাস করে (যেমন গ্রাম বা শহর), বিভিন্ন আইন যা তাদের প্রভাবিত করে বা তাদের মঙ্গলের বিপক্ষে পক্ষপাতদৃষ্ট, এমনকি তাদের জীবন ও স্বাস্থ্যকে প্রভাবিত করতে পারে এমন বিভিন্ন কর্মসূচি ও নীতি বাস্তবায়নের কারণেও হতে পারে।

একটি পরিস্থিতি বিশ্লেষণ হলো স্থানীয়, জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক পর্যায়ে যে কোনও সমস্যার মূল্যায়ন। একটি পরিপূর্ণ পরিস্থিতি বিশ্লেষণ একটি সমস্যার উৎস বুঝতে সাহায্য করে, একটি সমস্যা কতটা গুরুত্বপূর্ণ বা জরুরী হতে পারে, এ্যাডভোকেসিসের জন্য শক্তিশালী প্রমাণ ভিত্তি তৈরি করার পাশাপাশি সম্ভাব্য সম্পদ এবং সহযোগীদের বুঝতে সহায়তা করে।

**প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর জন্য নোট:** আপনি আপনার সমস্যাটি সঠিকভাবে সনাক্ত করতে 'প্রিন্ট আউট ২' থেকে সমস্যা বৃক্ষ এবং নীচের কার্যকলাপ চার্ট ব্যবহার করতে পারেন। অংশগ্রহণকারীদের সাথে একসাথে কাজ করার জন্য আপনি 'প্রিন্টআউট ২' প্রিন্ট করে নিতে পারেন পারেন।

### পরিস্থিতি বিশ্লেষণ ছক

বিষয়	তথ্য এবং উৎস (স্থানীয়)	তথ্য এবং উৎস (জাতীয়)	তথ্য এবং উৎস (বৈশ্বিক)	নোট

পরিস্থিতি বিশ্লেষণের ছক প্রাসঙ্গিক জাতীয় নীতিগুলিকে সংক্ষিপ্ত আকারে সুনির্দিষ্ট করে নীতিমালা মূল্যায়নের অনুশীলনে সাহায্য করবে।

### জাতীয় নীতিমালা এবং কৌশল মূল্যায়ন

আইন এবং নীতিমালা কার্যক্রম	এগুলোর কি অস্তিত্ব আছে?	নীতির উৎস তালিকা করুন	এগুলো কি প্রয়োগ করা হচ্ছে?

উপরে তালিকাভুক্ত নীতিগুলি ম্যাপ করা এবং মূল্যায়ন করা প্রয়োজন, যা অনুসরণ করে আপনার সমস্যার সাথে প্রাসঙ্গিক বৈশ্বিক প্রতিশ্রুতিগুলি সনাক্ত করতে পারবেন।

## কর্মসূচি ৪ - সহযোগী এবং প্রভাবশালীদের ক্ষমতা ম্যাপিং

প্রস্তাবিত সময়  
৬০মিনিট

উপকরণ:  
● ফ্লিপচার্ট  
● পেন

**উদ্দেশ্য:** বিভিন্ন ধরনের সহযোগীদের চিহ্নিত করা, যারা নানাভাবে আপনার এ্যাডভোকেসি কাজকে প্রভাবিত করতে পারে।

### নির্দেশনা

প্রভাবশালীদের চিহ্নিত করার মাধ্যমে শুরু করুন। অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন করুন নীচের বিষয়গুলো চিহ্নিত করার জন্য:

- যে ব্যক্তির সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষমতা আছে, তিনি আপনার লক্ষ্য অর্জনে সহায়তা করতে পারেন। তাদের নাম এবং ভূমিকা লিখুন।
- অন্য কোনো সংগঠিত স্টেকহোল্ডার আছে কি, যেমন অলাভজনক কোনো দল, সংস্থা, ব্যক্তি যাদের আপনি বিবেচনা করতে চান? তাদের নাম এবং ভূমিকা লিখুন
- এমন কোনো গুরুত্বপূর্ণ স্টেকহোল্ডার আছে কি যারা সরাসরি প্রভাবিত (যেমন কোনো শহরের যুবনারীরা, যারা সংগঠিত হতে পারছে অথবা পারছে না)
- কেউ কি আছে যারা সরাসরি আপনার কাজে বাঁধা দিতে পারে বা আক্রমণ করতে পারে?

অংশগ্রহণকারীরা যখন এইসব প্রশ্নের উত্তর দিবে এবং তাদের প্রভাবশালীদের চিহ্নিত করবে, তখন নীচের ডায়াগ্রাম/চিত্রটি ব্যবহার করুন, প্রভাবশালীদের জায়গামতো বসাতে। প্রতিটি নাম সাজাতে হবে নীচের বিষয়ের উপর ভিত্তি করে:

- সিদ্ধান্তের উপরে তাদের প্রভাব কতোখানি।
- তারা কি আপনার লক্ষ্য অর্জনে সহযোগীতা করবে কি- না।



\* নেওয়া হয়েছে: [Guide to Power Mapping and Analysis](#), Anita Tang

## কর্মসূচি ৫ - SMART উদ্দেশ্য

প্রস্তাবিত সময়:  
৬০মিনিট

উপকরণ:  
• ফ্লিপচার্ট  
• পেন

প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীর নোট: 'প্রিন্ট আউট ১' এর সমস্যা বৃক্ষ নির্দেশ করুন। যে ফলাফলগুলোর তালিকা করা হয়েছে সেগুলো ভালো করে লক্ষ্য করুন। কী উদ্দেশ্য আপনার থাকা উচিত এই ফলাফলগুলো অর্জন করার জন্য? (অনেকগুলো উদ্দেশ্য যেন না হয় তা খেয়াল রাখুন)

এবার, উদ্দেশ্যগুলো SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timely) হয়েছে কিনা তা যাচাই করে দেখুন।

### সুনির্দিষ্ট [Specific]:

- আপনি যা চাইছেন তা কি সুনির্দিষ্ট?
- উদ্দেশ্যগুলোর ফলাফল কি স্পষ্ট?
- কোন নির্দিষ্ট সময় সীমা আছে কি?
- কোনো সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীদের সাথে পরিচয় আছে কি? যারা এই পরিবর্তন অর্জনে আপনাকে সহায়তা করতে পারে?

### পরিমাপযোগ্য [Measurable]:

- কাজক্ষিত পরিবর্তন হয়েছে কিনা তা কি আপনি বুঝতে পারবেন?
- আপনি কি নিয়মিত অগ্রগতির তথ্য সংগ্রহ এবং প্রমাণ ট্রাক করতে পারবেন?

### অর্জনযোগ্য [Achievable]:

- যে সময়সীমা নির্ধারণ করেছেন, তার মধ্যে কি এগুলো অর্জনযোগ্য?
- সম্ভাব্য কী কী চ্যালেঞ্জ এবং সীমাবদ্ধতা আছে, যেগুলোর মুখোমুখি হতে পারেন?

### প্রাসঙ্গিক [Relevant]:

- যে কাজক্ষিত পরিবর্তন আপনি চাচ্ছেন তা কি অনেক মানুষের জন্য প্রাসঙ্গিক এবং গুরুত্বপূর্ণ?

### সময়ের মধ্যে [Timely]:

- কখন আপনি আপনার কাজক্ষিত পরিবর্তন অর্জন করতে পারবেন?
- আপনি যে সময়সীমা নির্ধারণ করেছেন, তার মধ্যে এটি কি অর্জনযোগ্য?

## কাজ ৬ - এডভোকেসি কর্মসূচি মূল্যায়ন

প্রস্তাবিত সময়:  
৬০মিনিট

উপকরণ:  
• ফ্লিপচার্ট  
• পেন

### নির্দেশনা

প্রথম ৩০ মিনিট কাজ এবং কৌশলগুলো পর্যালোচনা করা এবং দেখা এগুলো সফলভাবে সম্পন্ন হয়েছে কিনা, নাকি আরও ভালো কিছু করা যাবে। নীচে একটি উদাহরণ দেওয়া হল:

এডভোকেসি কর্মসূচি	কোনটি ভালো কাজ করেছিল	প্রমাণ	কোনটি ভালো কাজ করেনি	ভালো করার জন্য পরিবর্তন
উদাহরণ: আপনি একটি সোশ্যাল মিডিয়া ক্যাম্পেইন আয়োজন করেছিলেন	ইনস্টাগ্রামে ক্যাম্পেইনটি খুব ভাল কাজ করেছিল	অনেক মানুষ এটি শেয়ার করেছিল এবং পোস্ট ও স্টোরির সাথে যুক্ত হয়েছিল।	টুইটারে তেমন আগ্রহ বা কাউকে যুক্ত হতে দেখা যায়নি	<ul style="list-style-type: none"><li>■ ইনস্টাগ্রামে ক্যাম্পেইনের উপর জোর দেওয়া, যেখানে আমাদের বেশী মানুষকে যুক্ত করার সম্ভাবনা বেশী।</li><li>■ টুইটারে মানুষের সম্পৃক্ততা বাড়াতে কিংবা যুক্ত হওয়ার জন্য কিছু স্বেচ্ছাসেবক খুঁজে বের করা।</li></ul>

সব কাজ এবং কৌশল তালিকা করা এবং মূল্যায়ন করা হয়ে গেলে, গ্রুপে নীচের প্রশ্নগুলো নিয়ে কথা বলুন:

- কোন কিছু কি আছে যা আমাদের বন্ধ করা উচিত?  
গ্রুপে আলোচনা হওয়া প্রয়োজন কোনটি কাজ করেনি এবং কোনটি বন্ধ করা উচিত।
- কোন কিছু কি আছে যা আমাদের চালিয়ে যাওয়া উচিত?  
গ্রুপে আলোচনা হওয়া প্রয়োজন কোনটি ভালো কাজ করেছে এবং ধারাবাহিক ভাবে করা প্রয়োজন
- কোন কিছু কি আছে যা আমাদের শুরু করা উচিত?  
গ্রুপে আলোচনা হওয়া প্রয়োজন আমাদের উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য কী পরিবর্তন দরকার।
- কোন বিষয়টি নিয়ে আপনার সন্দেহ আছে। কোনটির বিষয়ে আত্ম-বিশ্বাসী বোধ করছেন।

\* নেওয়া হয়েছে [Advocating for change for adolescents! A Practical Toolkit for Young People to Advocate for Improved Adolescent Health and Wellbeing](#). Geneva: World Health Organization; 2017 (WHO/FWC/NMC/17.2). Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

## কর্মসূচি ৭ - বৈচিত্র্য বিষয়ে আলোচনা: ভাবনার সূচনা

প্রস্তাবিত সময়:

৩০ মিনিট

উপকরণ:

- পেপার, নোট প্যাড
- পেন

**পার্ট ১:** গ্রুপে নীচের প্রশ্নগুলো দেন। চিন্তা এবং লেখার জন্য ১০ মিনিট সময় দিতে হবে।

প্রশ্ন:

- বিশ্ব-বৈচিত্র্য সম্পর্কে আপনি কী বুঝেন?
- বৈচিত্র্য শব্দটি শুনলে আপনার মনে কোন চিন্তাটি আসে?
- আপনার কি কখনও কোনো জায়গা বা দল থেকে নিজেকে বর্হিত্ব মনে হয়েছে? আপনি কেমন বোধ করেছিলেন? আপনি কী করেছিলেন?

**পার্ট ২:** অংশগ্রহণকারীদের পছন্দমতো কয়েকটি গ্রুপে ভাগ করুন এবং উত্তরগুলো নিয়ে আলোচনার (যদি তারা সম্মত হয়) জন্য ১০ মিনিট সময় দিন।

**পার্ট ৩:** প্রতি গ্রুপ থেকে ১ জন করে এসে তাদের আলোচনার সারাংশ শেয়ার করবে।

এই কাজটি অংশগ্রহণকারীদের একে অপরের প্রতি আস্থা বাড়াবে, বিশেষ করে আপনি যখন অন্য পর্বগুলোতে প্রবেশ করবেন।

## কর্মসূচি ৮ - আলোচনার সময়!

প্রস্তাবিত সময়:

৩০ মিনিট

উপকরণ:

- পেপার, নোট প্যাড
- পেন

**পার্ট ১:** অংশগ্রহণকারীদের পছন্দ/সুবিধামতো কয়েকটি গ্রুপে ভাগ করুন এবং নীচের প্রশ্নগুলো নিয়ে গ্রুপে আলোচনার করতে বলুন। ২০ মিনিট সময় দিন চিন্তা এবং আলোচনার জন্য।

*কিভাবে আমি আমাকে এবং আমার কাজকে আরও অন্তর্ভুক্তিমূলক করার জন্য পরিবর্তন করতে পারি?*

অংশগ্রহণকারীরা পুনরায় দল গঠন করবে এবং প্রতি গ্রুপের একজন বড় গ্রুপে আলোচনার বিষয়বস্তু তুলে ধরবে।

পরিশেষে, সকল অংশগ্রহণকারীদের মনে করিয়ে দিন যে -আপনি যখন এই স্থানটি ছেড়ে যাবেন, তখন সর্বদা মাথায় রাখবেন যে আমাদের সমাজ এবং সম্প্রদায় অনেক ভিন, ভিন্ন লোকের সমন্বয়ে গঠিত। আপনার কাজ থেকে শিখতে চান বা সমর্থন করতে চান এমন যে কাউকে আমরা সবসময় স্বাগত জানাব এবং অন্তর্ভুক্ত করব বলে আশা করি।

## ওয়ার্কশীট ৩ - ঝুঁকি মূল্যায়ন

প্রস্তাবিত সময়:

৯০ মিনিট

উপকরণ:

- কলম, পেনসিল
- ঝুঁকি মূল্যায়ন নমুনার হ্যান্ড আউট,
- এডভোকেসি কেসের হ্যান্ড আউট এডভোকেসি কেস

### এডভোকেসি কেস

মারিয়া, বয়স ১৫, ওয়াইডার্লিউসিএ-র নেতৃত্ব বিষয়ক প্রশিক্ষণে অংশ নিয়েছিল 'স্বাস্থ্য ও শিক্ষার অধিকার' বিষয়ে, এবং তার পছন্দমতো কখন, কাকে বিয়ে করবে সেই অধিকার সম্পর্কে শিখেছিল।

মারিয়া গর্ভবতী হলে তার স্কুলের শিক্ষক তাকে স্কুল থেকে চলে যেতে বলে এবং সে যেন কখনো না আসে তাও জানিয়ে দেয়। সে জানতো তার শিক্ষক ভুল করছেন এবং তিনি তাকে কখনোই স্কুলে যেতে বাঁধা দিতে পারেননা। সে কিছু করতে চাইছিল, কিন্তু ঠিক কী করা উচিত তা বুঝে উঠতে পারছিল না।

মারিয়া আরও কিছু মেয়েদের সম্পর্কে জানত, যারা গর্ভবতী হওয়ার কারণে স্কুল ছেড়ে যেতে বাধ্য হয়েছিল, কেউ কেউ বাধ্য হয়েছিল বিয়ে করতে। মারিয়া একটি স্থানীয় সংস্থায় যোগাযোগ করে, যারা মেয়েদের শিক্ষা সহায়তা দেয় এবং অন্যান্য মেয়েদের সাথে কথা বলে। তারা জাতীয় শিক্ষা নীতি সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহ করে, যেখানে সকল শিশুর স্কুলে যাওয়ার জন্য সহযোগিতার কথা বলা আছে, এবং তারা স্কুল থেকে বারে পড়া কিছু শিশুদের গল্প সংগ্রহ করে। তারা এগুলো তাদের স্কুলের পরিচালকের সাথে শেয়ার করার পরিকল্পনা করে।

মারিয়া এবং অন্যান্য বারে পড়া মেয়েরা, স্থানীয় সেই সংস্থার প্রতিনিধি এবং কিছু সমর্থক পিতা-মাতা মিলে স্কুলের পরিচালকের সাথে দেখা করেন। তারা বুঝিয়ে বলেন প্রতিটি শিশুর স্কুলে যাওয়ার অধিকার আছে। তারা তাদের গল্প পরিচালকের সাথে শেয়ার করে এবং বলে প্রতিটি মেয়ে যারা গর্ভবতী হওয়ার কারণে স্কুল থেকে বারে পড়েছে তাদের সকলকে ফিরিয়ে এনে শিক্ষা সম্পন্ন করার সুযোগ দেওয়ার জন্য।

মারিয়া চায়, অন্য মেয়েরাও জানুক যাতে করে তারা তাদের স্কুলে যাওয়ার অধিকার আদায়ের জন্য দাঁড়াতে পারে। সে সিদ্ধান্ত নেয় সে তার এলাকার অন্যান্য মেয়েদের কাছে যাবে এবং তার গল্প জানাবে, যাতে তারাও তাদের শিক্ষার জন্য প্রতিরোধ গড়ে তুলতে পারে, সে যে কোন শিক্ষাই হোক না কেন।

চ্যালেঞ্জ (গুলো) কী কী?

কারা প্রতিপক্ষ বা বিরোধী?

কারা সম্ভাব্য সহযোগী?

মারিয়া এবং তার সহযোগীরা চ্যালেঞ্জ মোকাবেলার জন্য কী কৌশল নিতে পারে?

### নির্দেশনা

- অংশগ্রহণকারীদের ৩-৪ টি দলে ভাগ করুন।
- সকলকে ঝুঁকি মূল্যায়ন নমুনা এবং এডভোকেসি কেসের হ্যান্ড আউট দিন।
- দলগুলোকে বলুন মারিয়ার গল্প পড়তে এবং তাদের এলাকায় শিক্ষার অধিকারসহ মেয়েদের অধিকারের বিষয়ে সচেতনতা বাড়াতে এডভোকেসি পরিকল্পনা পড়তে বলুন।
- তারপরে প্রদত্ত নমুনা ব্যবহার করে প্রতিটি গ্রুপকে তাদের ঝুঁকি মূল্যায়ন করতে বলুন।
- এই অনুশীলনটি সম্পূর্ণ করতে ৪৫ মিনিট সময় দিন। পুনরায় অংশগ্রহণকারীদের দল গঠন করতে এবং তাদের সিদ্ধান্ত শেয়ার করতে বলুন:
  - এমন কোন বিপদ বা ঝুঁকি আছে যা বিবেচনা করা হয়নি?
  - আপনি কি মিল এবং পার্থক্য চিহ্নিত করেছেন?

\* নেওয়া হয়েছে: [www.youthworkessentials.org/safe-sound/health-and-safety/risk-assessment-the-framework.aspx](http://www.youthworkessentials.org/safe-sound/health-and-safety/risk-assessment-the-framework.aspx)

## প্রিন্ট আউট ১ - মানসিক স্বাস্থ্য গল্প বর্ণনা

প্রস্তাবিত সময়:  
৬০ মিনিট

উপকরণ:  
● ৫টি বর্ণিত গল্পের ফটোকপি

### নির্দেশনা

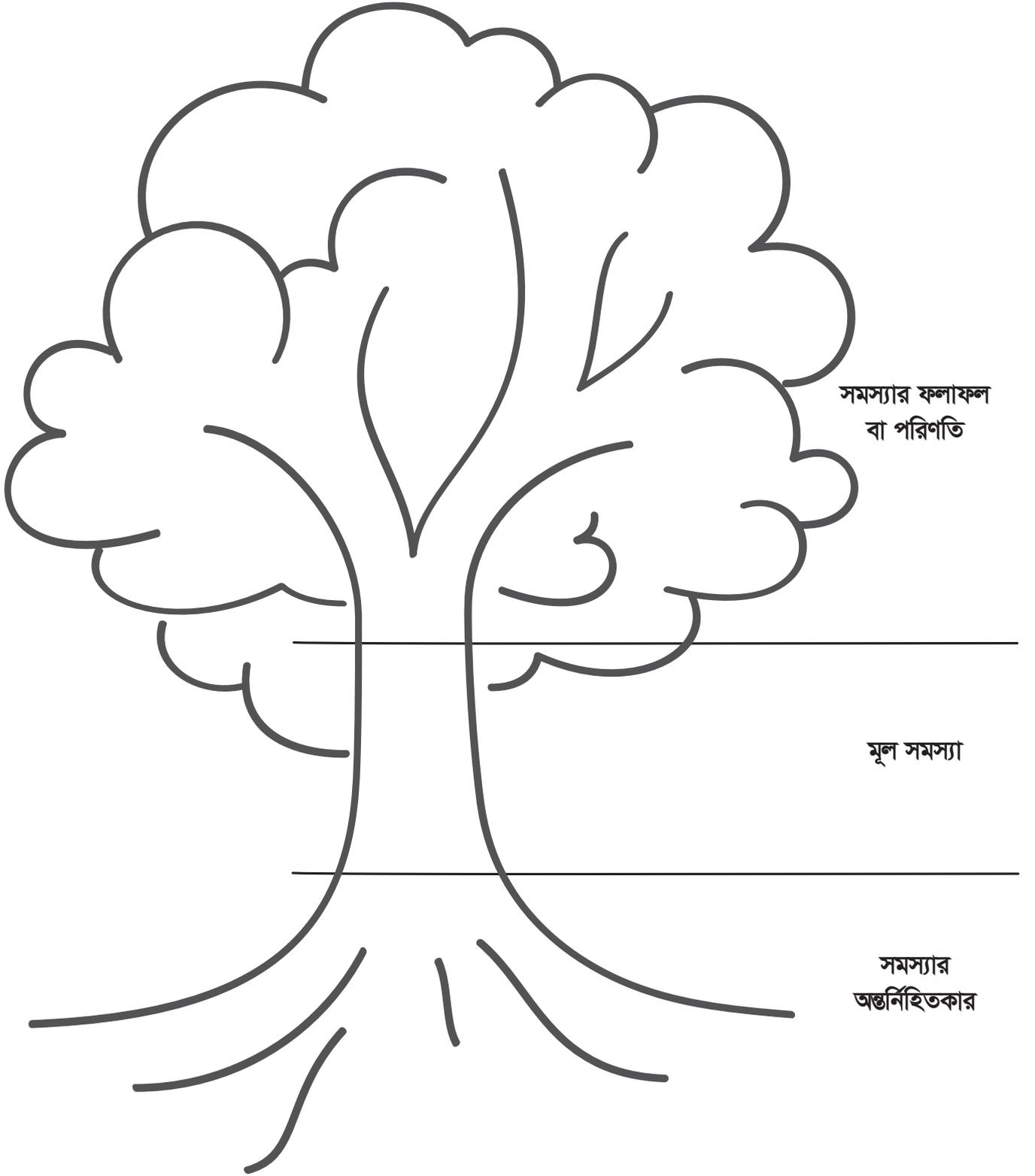
নিজের যত্ন বিষয়ে বিবেচনা: মনে রাখবেন এই কাজ এমন কিছু উদাহরণ নিয়ে আসতে পারে বা আলোচনার শুরু করতে পারে, যা অংশগ্রহণকারীদের পূর্ব মানসিক আঘাত মনে করিয়ে দিতে পারে। যদি কোন যুব নারী বা নারীরা এই কাজে অংশ নিতে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ না করেন, তাহলে তাদের কে বিরতি নিতে সুযোগ দিন এবং বলুন এই কাজ শেষ হওয়ার পরে সেশনে ফিরে আসতে।

অংশগ্রহণকারীদের ৫টি গ্রুপে ভাগ করুন। প্রতিটি গ্রুপ নীচের যেকোন একটি গল্প নিয়ে আলোচনা করবে নীচের প্রশ্নগুলোর উত্তর দেওয়ার জন্য:

- এই দৃশ্যের মানসিক সমস্যাটি কী?
- এখানে অন্য কোনো আন্তঃসংযুক্ত বিষয় আছে কী?
- গল্পটি কি এই যুব নারীদের মানসিক স্বাস্থ্যের প্রতি শ্রদ্ধাশীল ছিল? কেন?
- এই দৃশ্য/পরিস্থিতিতে আপনি কি ভিন্ন কিছু করতেন?

### গল্প বর্ণনা:

১. নমিতা একটি অবাঞ্ছিত গর্ভাবস্থা থেকে বের হয়ে আসতে চায়। সে একটি ক্লিনিকে যায় এবং ডাক্তার তাকে বলে যে তাকে বিষয়টি নিয়ে ভাবতে এবং পরের সপ্তাহে ফিরে আসতে। গর্ভপাতের পর বিষন্ন হয়ে পড়া নারীদের সম্বন্ধে তিনি তাকে একটি ছোট পুস্তিকা পড়তে দেন।
২. নগুয়েট তার বাৎসরিক স্বাস্থ্য পরীক্ষা করতে গিয়েছিল। ডাক্তার তাকে তার যৌন স্বাস্থ্য সম্পর্কে প্রশ্ন করতে শুরু করে। প্রশ্নগুলো ছিল এরকম: ‘আপনি কি যৌনভাবে সক্রিয়?’ ‘আপনার কি পুরুষ বা নারীর সাথে যৌন সম্পর্ক আছে?’ ‘আপনি এসটিআই (যৌনবাহিত রোগ) থেকে বা অবাঞ্ছিত গর্ভধারণ থেকে কিভাবে নিজেকে সুরক্ষিত করেন?’ ‘নিজেকে কিভাবে ভালো ভাবে সুরক্ষিত রাখা যায় এ বিষয়ে কি আপনার কোনো জিজ্ঞাসা আছে?’ নগুয়েট কিছু প্রশ্ন করে এবং ডাক্তার তার উত্তর দেন। সে ক্লিনিক থেকে কিছু কনডম এবং তথ্যযুক্ত পুস্তিকা/বই নিয়ে যায়।
৩. বেমিডেলের দেশে রাজনৈতিক অস্থিরতার পরে, তাকে এবং তার পরিবারকে একটি শরণার্থী শিবিরে যেতে হয়েছিল। একদিন সকালে যখন বেমিডেল হাঁটতে বের হয়, তখন একজন লোক তাকে লাঞ্ছিত করে। তার বন্ধু তাকে পুলিশে যেতে এবং চিকিৎসা সেবা পেতে সাহায্য করে।
৪. এলাকায় খরার কারণে, মারিয়া এবং তার পরিবার স্থানান্তরিত হয়। স্থান পরিবর্তনের পর, মারিয়া একটি চাকরি খুঁজে নেয়। সে তার উপার্জন একটি ব্যাঙ্ক অ্যাকাউন্টে জমা রাখে যতক্ষণ না সে কম্পিউটার ক্লাসের জন্য যথেষ্ট অর্থ সঞ্চয় করতে পারে, যা তাকে চাকরীতে পদোন্নতি পেতে সাহায্য করবে।
৫. ডেডে ঘানার যৌন ও প্রজনন স্বাস্থ্য এবং অধিকার বিষয়ক একজন যুব উকিল। কোভিড লকডাউনের সময়, তিনি একাকী বোধ করছিলেন এবং অবসাদে ভুগছিলেন। তিনি একটি অনলাইন কাউন্সেলিং সেবা খুঁজে পান। তার সেশন চলাকালীন, ডেডের থেরাপিস্ট তার বাড়িতে ঘটতে পারে এমন সহিংসতা বা লাঞ্ছনার ঘটনার জন্য তাকে পরীক্ষা করেন।



## ওয়ার্কশীট ৪ - প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ফর্ম

প্রিয় নেতৃত্ব,

রাইজআপের! নেতৃত্ব প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল সম্পূর্ণ মডিউল সফলভাবে সম্পন্ন করার জন্য আপনাকে ধন্যবাদ! ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ-তে আমাদের নিজস্ব শেখার প্রক্রিয়ার অংশ হিসাবে, আমরা আপনাকে এই প্রতিক্রিয়া ফর্মটি পূরণ করতে কয়েক মিনিট সময় দেওয়ার জন্য অনুরোধ করছি। আপনার ইনপুট এবং পরামর্শগুলি আমাদের বুঝতে সাহায্য করবে মডিউলগুলির বিষয়বস্তু, পরিকল্পনা এবং বিতরণের ক্ষেত্রে কোনটি কাজ করছে এবং কোনটির উন্নতি প্রয়োজন।

আপনার সময় দেওয়ার জন্য আপনাকে ধন্যবাদ এবং আমরা আশা করছি আপনি আমাদের সাথে শেখা উপভোগ করেছেন, যতটা আমরা উপভোগ করেছি আপনাদের সম্মিলিত অভিজ্ঞতা এবং উপলব্ধি থেকে শেখার বিষয়টি।

আপনি যে তথ্য শেয়ার করেছেন তা কঠোরভাবে গোপন রাখা হবে এবং শুধুমাত্র সংস্থার (সংস্থার নাম যোগ করুন) অভ্যন্তরীণ গবেষণা এবং মূল্যায়নের উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা হবে।

### প্রশিক্ষণের সামগ্রিক অভিজ্ঞতা নির্দেশনা

আপনার ভাবনার সাথে সবথেকে বেশি মিলে এই ভিত্তিতে নীচের প্রশ্নগুলোতে নম্বর যোগ করুন করুন (সর্বোচ্চ নম্বর ৫ এবং সর্বনিম্ন নম্বর ১)

● প্রশিক্ষণে আপনার সামগ্রিক অভিজ্ঞতাকে আপনি কিভাবে নম্বর দিবেন?

৫. চমৎকার ৪. খুব ভাল ৩. ভাল ২. এত ভাল নয় ১. মোটেও ভাল নয়

● প্রশিক্ষণটি আপনাকে কতটা যুক্ত করতে পেরেছে, আগ্রহী করেছে আত্ম-প্রতিফলনের পাশাপাশি সহকর্মীদের কাছ থেকে শেখার বিষয়ে?

৬. বেশ যুক্ত করেছে ৪. যুক্ত করেছে ৩. মোটামুটি ২. ততো বেশি নয় ১. মোটেই নয়

● প্রতিটি ইউনিটের শেষে, আপনি যা শিখেছেন সে সম্পর্কে আপনি কতটা স্বচ্ছ বা পরিষ্কার ছিলেন এবং আপনার পরিপ্রেক্ষিতে কতটা ভালভাবে প্রয়োগ করতে পারবেন?

৫. অত্যন্ত পরিষ্কার ৪. পরিষ্কার ৩. গড়পরতা পরিষ্কার ২. ততো বেশি নয় ১. মোটেও পরিষ্কার নয়

● আপনার প্রশিক্ষণ সহায়তাকারীরা কেমন ছিল, প্রশিক্ষণ পরিচালনা এবং আচরণের ক্ষেত্রে?

৫. চমৎকার ৪. খুব ভাল ৩. ভাল ২. ততো ভাল নয় ১. মোটেও ভাল নয়

● বিভিন্ন সেশনের সময় আপনার সন্দেহগুলি পরিষ্কার করার জন্য আপনার সহায়তাকারী কতটা সময়োপযোগী এবং ভালভাবে প্রস্তুত ছিলেন?

৫. চমৎকার ৪. খুব ভাল ৩. ভাল ২. ততো ভাল নয় ১. মোটেও ভাল নয়

### প্রশিক্ষণ পরিচালনা নির্দেশনা

আপনার ভাবনার এবং অনুভূতির সাথে মিল রেখে নীচের প্রশ্নগুলোর উত্তরে টিক দিন (শুধু একটিতে টিক দিবেন)

■ আপনার দলের সদস্যের সাথে অংশগ্রহণমূলক উপায়ে কথোপকথনের জন্য প্রশিক্ষণ আপনাকে কী জায়গা দিয়েছিল?

হ্যাঁ  কিছুটা  না

■ প্রশ্ন বা সন্দেহ দূর করার জন্য প্রশিক্ষণ কী যথেষ্ট সময় দিয়েছিল?

হ্যাঁ  কিছুটা  না

■ আত্ম-প্রতিফলনের জন্য প্রশিক্ষণ কী যথেষ্ট সময় দিয়েছিল?

হ্যাঁ  কিছুটা  না

■ আপনার প্রশ্ন বা জিজ্ঞাসার উত্তর কি সন্তোষজনক ছিল ?

হ্যাঁ  কিছুটা  না

■ প্রশিক্ষণে কি পর্যাপ্ত বিরতি এবং বিশ্রামের সময় ছিল?

হ্যাঁ  কিছুটা  না

■ আপনার সামগ্রিক প্রশিক্ষণ অভিজ্ঞতা কেমন ছিল?

অংশগ্রহণমূলক  অন্তর্ভুক্তিমূলক  সহ-শিক্ষাকে উৎসাহিত করে  চিন্তামূলক  উপরের সবগুলোই

উপরের একটিও না  অন্যান্য -----

রাইজআপ! যুবনারীদের রূপান্তরকারী নেতৃত্ব গাইড/ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ

ম্যানুয়াল কন্টেন্ট এবং রিসোর্স

নির্দেশনা

আপনার ভাবনার সাথে সবথেকে বেশি মিলে এই ভিত্তিতে নীচের প্রশ্নগুলোতে নম্বর যোগ করুন [৫ সর্বোচ্চ নম্বর, ১ সর্বনিম্ন নম্বর]। প্রশ্ন ৬ থেকে ৯ গুনগত, কাজেই দয়া করে বর্ণনামূলক উত্তর দিন

- আপনি কি বলবেন যে গাইডটির বিভাগ-১ ‘শুরু করা’-এর অধীনে নির্দেশাবলী পরিষ্কার, সংক্ষিপ্ত এবং বোঝা সহজ ছিল?  
৫. খুব পরিষ্কার ৪. পরিষ্কার ৩. গড়পরতা পরিষ্কার ২. ততো পরিষ্কার নয় ১. মোটেও পরিষ্কার নয়
- বিভাগ-২ এর অধীনে শেখার জন্য রেফারেন্স এবং পাঠোপকরণগুলো কতটা সহায়ক ছিল?  
৫. চমৎকার ৪. খুব ভাল ৩. ভাল ২. গড়পরতা ভালো ১. তেমন ভাল নয়
- বিভাগ-৩ এর ফ্যাসিলিটিটরের টুলবক্সটি কতটা সহায়ক ছিল?  
৫. চমৎকার ৪. খুব ভাল ৩. ভাল ২. গড়পরতা ভাল ১. তেমন ভাল নয়
- গাইডের বিভিন্ন বিভাগের অধীনে কার্যকলাপ/অনুশীলনগুলি কেমন ছিল?  
৫. চমৎকার ৪. খুব ভাল ৩. ভাল ২. গড়পরতা ১. তেমন ভাল নয়
- কোন ধরনের রিসোর্স সবচেয়ে সহায়ক ছিল? (প্রযোজ্য হলে একাধিক উত্তরে টিক দিন)  
 পাঠোপকরণ (কাগজপত্র, নিবন্ধ, হ্যান্ডআউটস, কেস স্টাডি ইত্যাদি)  আইসব্রেকার/এনার্জাইজার  ভিডিও এবং ফিল্ম  টেমপ্লেট/ওয়ার্কশীট  অন্যান্য।
- গাইডের বিভাগগুলি কি যথেষ্ট সাবলীল এবং এতে কি যথেষ্ট তথ্য আছে? যদি হ্যাঁ হয়ে থাকে, তাহলে আপনি কেন বলছেন? না হলে কি যোগ করা যায়? দয়া করে বিস্তারিত লিখুন
- আপনি কি মনে করেন কোনো নির্দিষ্ট বিভাগ/ক্রিয়াকলাপ/সরঞ্জাম আছে যা আপনি ভালোভাবে অনুসরণ করতে পারেননি এবং পরিবর্তন/পরিবর্ধন করা প্রয়োজন। দয়া করে বিস্তারিত লিখুন
- কীভাবে এই গাইডটি আরও ভালো করা যেতে পারে বলে মনে করেন? আপনার দৃষ্টিতে বিষয়বস্তু, শিক্ষাগত সরঞ্জাম, প্রশিক্ষণ সহায়তাকারী এবং অন্যান্য ধারণাগুলির ক্ষেত্রে সীমাবদ্ধতাগুলো কী?
- অন্য কোনো পরামর্শ বা মন্তব্য থাকলে লিখুন।

## ACKNOWLEDGEMENTS

The RiseUp! Guide is a clear example of what is possible through the power of collaboration and co-creation based on feminist principles and research methodologies. This work was not easy — spanning several months of sessions, across time zones and countries, with intergenerational leaders — and yet women and young women joined together with World YWCA and Torchlight Collective to create this final product.

The World Young Women's Christian Association is grateful for the personal experiences, technical expertise, time and effort that collectively resulted in this second edition of the YWCA Rise Up! Guide for Young Women's Transformative Leadership. The content of this Guide was developed through a consultative process with young women and young women leaders, facilitators, mentors, and partners from different countries and backgrounds; and YWCA members in the various offices around the world. We give special recognition to young women leaders across the globe who participated in the discussions to identify priority themes, directions and approaches adopted in this manual. The successful piloting of this toolkit would not have been possible without the participation of the selected young women leaders and facilitators across different regions. They gave life to the content and context within, proving the usability and relevance in their context and to those who will benefit from it.

The unwavering guidance and support from the World YWCA team, including Dr. Suchi Gaur and Nirmala Gurung, who were critical in the process of creating this new version of the Guide. The work would have been incomplete without contributions from Jade Brady, Naomi Woyengu and Catherine Wanjiku.

This work has been created as a part of the RiseUp! Mobilizing Young Women for Leadership and Advocacy initiative (2020-24) supported by the Government of Australia in the Asia-Pacific region.

We are especially grateful to members of the Torchlight Collective consultant team of Radhika Bijoyini, Humphres Evelia, Cecilia García Ruiz, Lindsay Menard-Freeman, and Sara Pellegrom for leading the review process, consultations, drafting, and design of this Guide, including supporting co-creation workshops with women and young women leaders and documenting the contributions and insights into a comprehensive final Guide. A special thanks to Enrico Gianfranchi for designing this manual.

# অ্যানেক্সসমূহ

## অ্যানেক্স ১: মূল শব্দ + বাক্যাংশ

### কেন আমাদের শব্দকোষ প্রয়োজন

বৃহত্তর নারী আন্দোলনের অনেক নেতা-কর্মী একমত যে, যে শব্দগুলো একসময় সামাজিক পরিবর্তনের দৃষ্টিভঙ্গি দিয়েছিল সেগুলো তাদের আসল অর্থ থেকে দূরে সরে গেছে। উদাহরণস্বরূপ, বৃহত্তর নারী আন্দোলনের বিভিন্ন সদস্যরা নিরাপদ স্থান, ক্ষমতায়ন এবং ব্যস্ততার মতো শব্দগুলি ভিন্নভাবে ব্যবহার করছেন। এই শব্দকোষটি এই সমস্যা প্রতিকারের জন্য নেতাদের এবং কর্মীদের একটি সাধারণ ভাষা ধারাবাহিকভাবে ব্যবহার করার জন্য প্রদান করা হয়েছে।

এই শব্দকোষটি সবচেয়ে বেশি ব্যবহৃত শব্দগুলির ধারণা দেওয়ার চেষ্টা করে - সেগুলি 'প্রযুক্তিগত পদ', 'ব্যবহারিক শব্দ' বা 'বিশেষ পরিভাষা' হোক না কেন। এটি এমন সংজ্ঞা দেওয়ার চেষ্টা করেছে যা প্রত্যেকে সহজেই বুঝতে পারবে, তারা আন্দোলনের সদস্য, সম্ভাব্য সদস্য, সহযোগী, অংশীদার বা স্টেকহোল্ডার বা আমাদের সাথে কাজ করা যেই হোক না কেন।

### সক্ষমতাবাদ [Ableism]

কেউ কেউ (সাধারণ এবং অস্বাভাবিক) অন্যদের চেয়ে বেশি মূল্যবান- এই বিশ্বাসের উপর ভিত্তি করে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের (মানসিক, এবং/অথবা শারীরিক) প্রতি বৈষম্য করা এবং কুসংস্কার থাকা। সক্ষমতাবাদ মানুষকে তাদের ক্ষমতার দ্বারা চিহ্নিত করে এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদেরকে 'এর চেয়ে কম' হিসাবে গণ্য করে (যেমন, সম্মান ও বিবেচনার যোগ্য নয়, অবদান রাখতে এবং জীবনে অংশ নিতে অক্ষম এবং অন্যান্য ভুল ধারণা)। সক্ষমতাবাদ সচেতন বা অচেতন হতে পারে এবং প্রতিষ্ঠান, সিস্টেম এবং একটি সমাজের বৃহত্তর সংস্কৃতিতে বিরাজ করে।

### অবমাননা করা [Abuse]

শারীরিক, যৌন, মৌখিক বা মনস্তাত্ত্বিকভাবে ক্ষতিকারক, ক্ষতিকর বা আপত্তিকর উপায়ে আচরণ করা; এর মধ্যে রয়েছে - কারো সাথে বা কারো সম্পর্কে কঠোর এবং অপমানজনক ভাষা ব্যবহার করা; জোর করে যৌন ক্রিয়াকলাপ করা; ধর্ষণ বা শ্লীলতাহানি; আঘাত বা ব্যথা সৃষ্টির উদ্দেশ্যে কাউকে আঘাত করা (আঘাত করা, লাথি দেওয়া, জিনিস ছুড়ে দেওয়া)

### দায়বদ্ধতা [Accountability]

দায়বদ্ধতার অর্থ হল একটি কাজ, চাকরি, প্রোগ্রাম বা আইন রক্ষার জন্য দায়ী করা। দায়বদ্ধতা হল একজন ব্যক্তি বা একটি গোষ্ঠী একটি নির্দিষ্ট কাজের জন্য যে দায়িত্বপ্রাপ্ত। এটির জন্য আস্থার প্রয়োজন এবং প্রায়শই একটি প্রয়োগ প্রক্রিয়া অনুসরণ না করার ফলাফলের সাথে সংযুক্ত। উদাহরণ: মানবাধিকারের জন্য দায়বদ্ধতার অর্থ হল কিছু নির্দিষ্ট ব্যক্তিকে (উদাহরণস্বরূপ সরকারী প্রতিনিধি এবং সেবা প্রদানকারী) অবশ্যই মানবাধিকার সম্মান, সুরক্ষা পূরণ করতে হবে। এটি কাজে লাগানোর অর্থ হল যুব নারীদের অধিকার জানা এবং দাবি করার বিষয়টি নিশ্চিত করা এবং দায়িত্বশীলদের পরিস্থিতির উন্নতির জন্য পদক্ষেপ নেওয়া।

### এক্টর এবং পরিবর্তনের এজেন্ট [Actors and agents of change]

যে ব্যক্তির একটি দল, সম্প্রদায়, সংস্থা বা জাতির পরিবর্তনের জন্য অনুঘটক হিসাবে কাজ করে। তারা অন্যদের অনুপ্রাণিত করে এবং নতুন চিন্তাভাবনা এবং নতুন ধারণার মাধ্যমে একটি সাধারণ লক্ষ্যের দিকে তাদের প্রভাবিত করতে অনুঘটক হিসেবে কাজ করে। তাই তারা পরিবর্তনের প্রবর্তক।

### এডভোকেসি [Advocacy]

এডভোকেসি একটি উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য কৌশল এবং কর্ম উভয়ই নিয়ে গঠিত। এডভোকেসির উদ্দেশ্য হল স্টেকহোল্ডারদের প্রভাবিত করে এমন সিদ্ধান্তে তাদের জড়িত করা এবং উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য কাজ করা যেমন সেই স্টেকহোল্ডারদের সাথে লবিং করা, একটি নির্দিষ্ট সময় ধরে এবং ধারাবাহিকভাবে।

## ইতিবাচক পদক্ষেপ [Affirmative action]

ইতিবাচক পদক্ষেপ একটি সরকার বা সংস্থার মধ্যে নীতি এবং অনুশীলনের একটি রূপরেখা বোঝায় যা তাদের লিঙ্গ, জাতি, যৌনতা, ধর্ম বা জাতীয়তার উপর ভিত্তি করে নির্দিষ্ট গোষ্ঠীগুলিকে সেইসব ক্ষেত্রে অন্তর্ভুক্ত করতে চায় যেখানে তারা কম প্রতিনিধিত্বশীল, যেমন শিক্ষা এবং কর্মসংস্থান। ঐতিহাসিকভাবে এবং আন্তর্জাতিকভাবে, ইতিবাচক পদক্ষেপ লক্ষ্য অর্জনের জন্য সমর্থন খোঁজে, যেমন কর্মসংস্থান এবং বেতনের বৈষম্য দূর করা, শিক্ষায় প্রবেশাধিকার বৃদ্ধি করা, বৈচিত্র্যের প্রচার করা এবং অতীতের আপাত ভুল, ক্ষতি বা প্রতিবন্ধকতা দূর করা।<sup>৯৭</sup>

## বয়স বৈষম্য [Ageism]

বয়সের ভিত্তিতে অন্যদের বা নিজের প্রতি বাঁধাধরা ভাবনা (আমরা যেভাবে চিন্তা করি), কুসংস্কার (আমরা যেভাবে অনুভব করি) এবং বৈষম্য (আমরা যেভাবে কাজ করি)। বয়স বৈষম্য ভঙ্গুর স্বাস্থ্য, সামাজিক বিচ্ছিন্নতা, অকাল মৃত্যু এবং আরও অনেক কিছু দিকে পরিচালিত করতে পারে। দুর্ভাগ্যবশত, বয়স বৈষম্য প্রতিষ্ঠান এবং বিভিন্ন ক্ষেত্রে ব্যাপকভাবে প্রচলিত, এবং অর্থনীতি ও সমাজের উপর এর সুদূরপ্রসারী প্রভাব রয়েছে। বয়স বৈষম্যের কয়েকটি উদাহরণের মধ্যে রয়েছে আপনার বয়সের কারণে আপনার চাকরি হারানো, অল্পবয়সী লোকদেরকে অদক্ষ এবং দায়িত্বজ্ঞানহীন হিসাবে দেখা বা তাদের বয়সের কারণে কারো উদ্দেশ্যকে উপেক্ষা করা।

## বর্ণবাদ বিরোধীতা [Anti-racism]

বর্ণবাদ বিরোধীতা বিভিন্ন ধারণা এবং রাজনৈতিক ক্রিয়াকলাপকে অন্তর্ভুক্ত করে যা জাতিগত কুসংস্কার, পদ্ধতিগত বর্ণবাদ এবং নির্দিষ্ট জাতিগত গোষ্ঠীর নিপীড়নকে মোকাবেলা করার উদ্দেশ্যে করা হয়। বর্ণবাদ বিরোধীতা সাধারণত সচেতন প্রচেষ্টা এবং স্বেচ্ছায় করা হয় ব্যক্তি এবং পদ্ধতিগত স্তরে সকল মানুষের সমান সুযোগ নিশ্চিতের জন্য।<sup>৯৮</sup>

## নিপীড়ন-বিরোধী আন্দোলন [Anti-Oppression movements]

নিপীড়ন-বিরোধী আন্দোলনগুলি আমাদের সমাজে বিদ্যমান নিপীড়নগুলিকে চিনতে এবং এর প্রভাবগুলি প্রশমিত করার চেষ্টা করে এবং শেষ পর্যন্ত আমাদের সমাজের ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতাকে কমাতে চায়।<sup>৯৯</sup>

## পক্ষপাতিত্ব [Biases]

ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্য বা বাঁধাধরা চিন্তার উপর ভিত্তি করে একদল লোক সম্পর্কে সচেতন সংবেদনশীলতা বা সাধারণীকরণ। কিছু পক্ষপাত ইতিবাচক এবং সহায়ক হতে পারে। অন্যান্য পক্ষপাত জ্ঞানের পরিবর্তে কুসংস্কারের উপর ভিত্তি করে হতে পারে। এই জ্ঞান-ভিত্তিক শর্টকাট কখনও কখনও তাড়াহুড়ো সিদ্ধান্ত এবং বৈষম্যমূলক অনুশীলন দিয়ে বিচার করার দিকে পরিচালিত করতে পারে। (এছাড়াও অচেতন/অন্তর্নিহিত পক্ষপাতগুলি দেখুন এখানে -[Unconscious/Implicit biases](#))।

## জৈবিক বিরতি [Bio Breaks]

মিটিংয়ের মধ্যের বিরতি বোঝায় যখন অংশগ্রহণকারীরা ওয়াশরুম বা বাথরুম ব্যবহার করতে পারে।

## দক্ষতা গঠন [Capacity building]

কোনো ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের অবকাঠামো, দক্ষতা বা জ্ঞান, শাসন প্রক্রিয়া এবং মানবসম্পদ শক্তিশালী করে লক্ষ্য অর্জনের সক্ষমতা বৃদ্ধি করা। ইতিবাচক পরিবর্তন সৃষ্টির জন্য প্রশিক্ষণ, বিনিয়োগ, অভিজ্ঞতামূলক শিক্ষা বা সংগঠিত করার মাধ্যমে সক্ষমতা বৃদ্ধি ঘটতে পারে।

## জাতিসংঘের সনদ [Charter of the United Nations]

জাতিসংঘের সনদ জাতিসংঘের প্রতিষ্ঠাতা দলিল। এটি ২৬ জুন ১৯৪৫ তারিখে, সান ফ্রান্সিসকোতে, আন্তর্জাতিক সংস্থা বিষয়ে জাতিসংঘের সম্মেলন শেষে স্বাক্ষরিত হয়েছিল এবং ২৪ অক্টোবর ১৯৪৫ সালে কার্যকর হয়েছিল। জাতিসংঘ তার অনন্য

৯৭. [en.wikipedia.org/wiki/Affirmative\\_action](http://en.wikipedia.org/wiki/Affirmative_action)

৯৮. [en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism](http://en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism)

৯৯. [theantioppressionnetwork.com/what-is-anti-oppression](http://theantioppressionnetwork.com/what-is-anti-oppression)

আন্তর্জাতিক চরিত্রের কারণে বিভিন্ন বিষয়ে পদক্ষেপ নিতে পারে এবং এর সনদে ন্যস্ত ক্ষমতা, একটি আন্তর্জাতিক চুক্তি হিসাবে বিবেচিত হয়। যেমন, জাতিসংঘের সনদ আন্তর্জাতিক আইনের একটি উপকরণ, এবং জাতিসংঘের সদস্য রাষ্ট্রগুলি এটির প্রতি দায়বদ্ধ। জাতিসংঘের সনদ রাষ্ট্রগুলির সার্বভৌম ক্ষমতা থেকে শুরু করে আন্তর্জাতিক সম্পর্কের ক্ষেত্রে বলপ্রয়োগে নিষেধাজ্ঞা পর্যন্ত আন্তর্জাতিক সম্পর্কের প্রধান নীতিগুলিকে বিধিবদ্ধ করে। ১৯৪৫ সালে জাতিসংঘ প্রতিষ্ঠার পর থেকে, সংস্থার মিশন এবং কাজ সনদে অন্তর্ভুক্ত উদ্দেশ্য এবং নীতি দ্বারা পরিচালিত হয়েছে, যা ১৯৬৩, ১৯৬৫ এবং ১৯৭৩ সালে তিনবার সংশোধন করা হয়েছে। আন্তর্জাতিক বিচার আদালত, জাতিসংঘের প্রধান বিচার বিভাগীয় সংস্থা, আন্তর্জাতিক বিচার আদালতের সংবিধি অনুসারে কাজ করে, যা জাতিসংঘের সনদে সংযুক্ত এবং এটির একটি অবিচ্ছেদ্য অংশ হিসেবে বিবেচিত।

### সিসজেন্ডার [Cisgender]

এমন ব্যক্তিদের বর্ণনা করে যাদের লিঙ্গ পরিচয় এবং অভিব্যক্তি সাধারণত জন্মের সময় তাদের নির্ধারিত লিঙ্গ অনুযায়ী হয়ে থাকে।

### জলবায়ু [Climate]

ছোট করে বললে জলবায়ুকে সাধারণত 'গড় আবহাওয়া' বা আরও সুনির্দিষ্ট করে বললে কয়েক মাস থেকে কয়েক হাজার বছর পর্যন্ত সময়ের মধ্যে প্রাসঙ্গিক রাশিমালার গড় এবং পরিবর্তনশীলতার পরিপ্রেক্ষিতে পরিসংখ্যানগত বর্ণনা বলা যায়। ওয়ার্ল্ড মেটিওরোলজিক্যাল অর্গানাইজেশন (ডব্লিউএমও) এর মতে ক্ল্যাসিকাল সময়কাল হল ৩ দশক। এই পরিমাপগুলি প্রায়শই পৃষ্ঠদেশের বা উপরভাগের পরিবর্তন যেমন তাপমাত্রা, বৃষ্টিপাত এবং বায়ু। বৃহত্তর অর্থে জলবায়ু হল জলবায়ু ব্যবস্থার পরিসংখ্যানগত অবস্থা।

### জলবায়ু-পরিবর্তন জরুরী অবস্থা [Climate Change Emergency]

জলবায়ু পরিবর্তন বলতে একটি লম্বা সময়ের জন্য জলবায়ু পরিমাপের কোনো উল্লেখযোগ্য স্থায়ী পরিবর্তন বোঝায়। অন্য কথায়, জলবায়ু পরিবর্তনের মধ্যে রয়েছে তাপমাত্রা, বৃষ্টিপাত বা বায়ুর ধরণে বড় ধরনের পরিবর্তন, যা কয়েক দশক বা তার বেশি সময় ধরে ঘটে। জলবায়ু জরুরী অবস্থা একটি পরিস্থিতি যেখানে জলবায়ু পরিবর্তন হ্রাস বা থামাতে এবং এর ফলে সম্ভাব্য অপরিবর্তনীয় পরিবেশগত ক্ষতি এড়াতে জরুরি পদক্ষেপ নেওয়া প্রয়োজন হয়ে পড়ে।

### কোডিং (বা ইন্ডেক্সিং) [Coding (or Indexing)]

ডেটা গঠন এবং লেবেল করার উপায় হিসাবে বৃহৎ ধারণার বিষয়গুলিতে (যেমন বয়স, লিঙ্গ, আর্থ-সামাজিক অবস্থা, অঞ্চল) কোড বরাদ্দ করা।

### জননেতা [Community leader]

একটি সুনির্দিষ্ট সম্প্রদায়ের মধ্যে প্রভাব বিস্তার করতে পারে বা পরিবর্তন করার ক্ষমতা রাখে এমন ব্যক্তি। এই ভূমিকা আনুষ্ঠানিক হতে পারে (যেমন, নির্বাচিত কর্মকর্তা, ধর্মীয় নেতা, স্বীকৃত জাতি-সাংস্কৃতিক নেতা, বা নির্দিষ্ট আনুষ্ঠানিক গোষ্ঠীর নেতা) বা অনানুষ্ঠানিক (যে কোনো ব্যক্তি যিনি সাহায্য করতে পছন্দ করেন)।

### গোপনীয়তা (Confidentiality)

দলের বাইরে কারো সাথে আলোচনা বা তথ্য শেয়ার না করার প্রতিশ্রুতি, বিশেষ করে এমন আলোচনা যা দলের অংশগ্রহণকারীদের পরিচয় প্রকাশ করতে পারে।

### পরামর্শ [Consultation]

ব্যক্তিগতভাবে পরিকল্পিত এবং/অথবা অনলাইন প্রক্রিয়াগুলির একটি ধারা যাতে একটি এজেন্ডাকে কীভাবে অগ্রসর করা যায় সে বিষয়ে সম্পৃক্ততা এবং ফিডব্যাক চাওয়া হয়। একটি নারীবাদী পরামর্শ পদ্ধতি সামাজিক স্তর (উঁচু, নীচু শ্রেণী) কাঠামোর হওয়া উচিত নয় এবং অতিরিক্ত-ব্যক্তিগত কারণগুলো বাদ দিয়ে বাহিরের কারণগুলির দিকে নজর দেওয়া উচিত। একটি নারীবাদী পরামর্শ সাংস্কৃতিকভাবে প্রতিক্রিয়াশীল এবং ক্ষমতায়িত। আরও বিস্তৃতভাবে, পরামর্শ আনুষ্ঠানিক থেকে অনানুষ্ঠানিক হতে পারে; এবং সক্রিয় (লোকেরা সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়া সম্পর্কে মন্তব্য এবং প্রতিক্রিয়া প্রদান করে) থেকে নিষ্ক্রিয় হতে পারে (অল্প মানুষ জানতে পারে)।

## সংবিধান [Constitution]

একটি আনুষ্ঠানিক এবং আইনী দলিল যা মানুষের একটি সংঘ বা সম্প্রদায় গঠনের জন্য মৌলিক নিয়ম ও প্রবিধানগুলি নির্ধারণ করে। সংবিধান রাজ্য এবং দেশের জন্য হয়, তবে সংস্থার জন্য মৌলিক নিয়ম এবং প্রবিধান প্রদান করতে পারে যেমন ওয়াইডার্লিউসিএ।

## সাইবারস্টকিং [Cyberstalking]

এটি ইন্টারনেট বা অন্যান্য ইলেকট্রনিক উপায় ব্যবহার করে একজন ব্যক্তি, গোষ্ঠী বা একটি কোম্পানিকে হয়রানি, ভয় দেখানো বা পিছু নেওয়ার জন্য ডিজিটাল পদ্ধতি। ডিজিটাল স্পেসে ক্রমাগত মানসিক চাপ একজন মানুষের জীবনকে অসহনীয় করে তুলতে পারে। কিছু ক্ষেত্রে, অফলাইন হয়রানি এমনকি শারীরিক সহিংসতাও অনলাইন স্টকিংয়ের সাথে হতে পারে। অনেক দেশে সাইবারস্টকিং একটি গুরুতর অপরাধ।

## ডিজিটাল ব্যবধান [Digital divide]

ডিজিটাল ডিভাইড বলতে বোঝায় যাদের ইন্টারনেট অ্যাক্সেস আছে বা ওয়ার্ল্ড ওয়াইড ওয়েবে দেওয়া নতুন সেবাগুলো ব্যবহার করার সক্ষমতা আছে এবং যাদের এই সেবা পাওয়ার সক্ষমতা নেই তাদের মধ্যকার পার্থক্য।<sup>১০০</sup>

## ক্ষমতাহীনতা [Disempowerment]

এটি একটি ব্যক্তি বা গোষ্ঠীকে কিছু করতে বা নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জনের লক্ষ্যে কাজ করতে সীমাবদ্ধ করা। এটি একজন ব্যক্তির জীবনে পরিবর্তন আনার মতো বিষয়গুলোকে প্রভাবিত করার ক্ষমতা, ইচ্ছে, উপায় না থাকার কারণ হতে পারে।

## বৈষম্য [Discrimination]

লিঙ্গের ভিত্তিতে করা কোনো পার্থক্য, বহিষ্করণ বা নিষেধাজ্ঞা যা নারী-পুরুষের সমতার ভিত্তিতে, মানবাধিকার ও মৌলিক স্বাধীনতার ভিত্তিতে, বৈবাহিক অবস্থা নির্বিশেষে, রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, সামাজিক, সাংস্কৃতিক, নাগরিক বা অন্য যেকোনো ক্ষেত্রে নারীর স্বীকৃতি, উপভোগ বা অনুশীলনকে দুর্বল বা বাতিল করার উদ্দেশ্যে করা হয়েছে। [ইউনাইটেড নেশনস, ১৯৭৯। 'নারীর বিরুদ্ধে সকল প্রকার বৈষম্য দূর করার কনভেনশন,' ধারা ১]। বৈষম্য আইন (বিচারক) বা অনুশীলন (ডি ফ্যাক্টো) উভয় ক্ষেত্রেই হতে পারে। সিডো কনভেনশন আইন, নীতি, পদ্ধতি বা অনুশীলনে থাকুক না কেন বৈষম্যের উভয় প্রকারকে স্বীকৃতি দেয় এবং সমাধান করে:

- ন্যায়বিচারের বৈষম্য যেমন, কিছু দেশে, একজন মহিলাকে তার স্বামীর সম্মতি ব্যতীত দেশ ছেড়ে যাওয়ার বা চাকরি করার অনুমতি দেওয়া হয় না।
- প্রকৃত বৈষম্য যেমন একজন পুরুষ এবং মহিলা একই পদে অধিষ্ঠিত হতে পারে এবং একই দায়িত্ব পালন করতে পারে, তবে তাদের সুবিধাগুলি আলাদা হতে পারে।<sup>১০১</sup>

## বেচিত্র্য [Diversity]

'আমাদের সকলের স্বতন্ত্রমাত্রা, গুণাবলী এবং বৈশিষ্ট্যের বৈচিত্র্য'কে বোঝায়। বৈচিত্র্য আমাদের পরিচয়, অভিজ্ঞতা এবং দৃষ্টিভঙ্গির পার্থক্যকে ব্যাখ্যা করে। এটি একটি 'আয়না' যা একটি নির্দিষ্ট স্থান বা গোষ্ঠীর মধ্যে মানুষকে আলাদা করে দেখায়; তবে বৈচিত্র্য সেই স্থান বা গোষ্ঠীর মধ্যে সমান ক্ষমতা বা প্রবেশাধিকারের জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ নয়।

## দায়িত্বপালনকারী [Duty bearer]

এমন ব্যক্তি যাদের কোনো কিছুর জন্য নির্দিষ্ট দায়িত্ব রয়েছে। সেটা জীবন ও মানবাধিকার রক্ষার দায়িত্ব হতে পারে।

১০০. [ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Digital\\_divide#:~:text=Digital%20divide%20refers%20to%20the,are%20excluded%20from%20these%20services](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Digital_divide#:~:text=Digital%20divide%20refers%20to%20the,are%20excluded%20from%20these%20services).

১০১. [www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf](http://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf)

## অর্থনৈতিক স্বায়ত্তশাসন [Economic autonomy]

এটি একজন ব্যক্তির অর্থনৈতিক ভবিষ্যত সম্পর্কে স্বাধীন সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষমতা। এটি মর্যাদার সাথে জীবন নির্ধারণ এবং প্রভাবিত করতে উৎপাদনের উপায়গুলি সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নিতে এবং ব্যবহার করতে সক্ষম করে।

## সহমর্মিতা [Empathy]

মানুষ তাদের প্রসঙ্গ কাঠামোর উপর ভিত্তি করে কী ভাবছে বা অনুভব করছে তা অনুভব করা ও কল্পনা করার সক্ষমতা। সহানুভূতি তিন প্রকার। জ্ঞানভিত্তিক সহানুভূতি হল অন্য কারো দৃষ্টিভঙ্গি বোঝার ক্ষমতা। মানসিক সহানুভূতি হল অন্য কেউ যা অনুভব করে তা অনুভব করার ক্ষমতা। সহানুভূতিশীল উদ্বেগ হল আপনার কাছ থেকে কার কী প্রয়োজন হতে পারে তা (অ)/সচেতনভাবে নির্ধারণ করার ক্ষমতা।

## ক্ষমতায়ন [Empowerment]

ব্যক্তি বা ব্যক্তিদের একটি গোষ্ঠীর কাছে ক্ষমতা হস্তান্তর বা পুনরুদ্ধারের প্রক্রিয়া। ক্ষমতায়ন প্রায়শই ব্যক্তিদের আরও শক্তিশালী, আত্মবিশ্বাসী হতে এবং তাদের জীবন, অধিকার এবং পছন্দের উপর আরও কর্তৃত্ব এবং নিয়ন্ত্রণ নিতে সাহায্য করে।

## অঙ্গীকার [Engagement]

একটি আনুষ্ঠানিক বা অনানুষ্ঠানিক চুক্তি যার মাধ্যমে একজন ব্যক্তি একটি সংস্থা, দল বা গোষ্ঠীর নির্দিষ্ট লক্ষ্য বা কার্যকলাপের জন্য নিজেকে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ করে। প্রায়শই, এটি সদস্য এবং সংস্থার মধ্যে একটি ব্যক্তিগত বা মানসিক সংযোগের ফলে হয়, যেহেতু তারা একই উদ্দেশ্য, লক্ষ্য, দৃষ্টি এবং/অথবা মূল্যবোধের জন্য একটি আবেগ এবং প্রতিশ্রুতিতে কাজ করে।

## সমতা অ-বৈষম্য [Equality non-discrimination]

সমতা হল নিশ্চিত করা যে প্রত্যেক ব্যক্তি তাদের জীবন এবং প্রতিভাকে সর্বাধিক কাজে লাগানোর সমান সুযোগ পাবে এবং বিশ্বাস করা যে কোথায়, কীভাবে বা কাদের জন্ম হয়েছে বা অন্যান্য বৈশিষ্ট্যের কারণে কারোরই নগণ্য জীবন যাপনের সম্ভাবনা থাকা উচিত নয়। সমতা স্বীকার করে যে ঐতিহাসিকভাবে নির্দিষ্ট বৈশিষ্ট্যযুক্ত মানুষেরা বৈষম্যের সম্মুখীন হয়েছে, যেমন নির্দিষ্ট গোষ্ঠী, নির্দিষ্ট জাতি, প্রতিবন্ধী ব্যক্তি, নারী এবং সমকামীরা।<sup>১০২</sup> বৈষম্য বলতে একজন ব্যক্তির নির্দিষ্ট বৈশিষ্ট্যের কারণে তার বিরুদ্ধে বিরূপ আচরণ করাকে বোঝায়।<sup>১০৩</sup> অ-বৈষম্য বলতে কাউকে পাক্ষপাত না করে কাজ করাকে বোঝায়।

## সাম্যতা [Equity]

বয়স, যোগ্যতা, লিঙ্গ, আয়, শিক্ষার স্তর, সংস্কৃতি এবং পটভূমি নির্বিশেষে সকল মানুষের চাহিদা মেটাতে সুযোগ, ক্ষমতা এবং সম্পদের ন্যায্য বন্টন।

## পরিবেশগত পরিবর্তন [Environmental changes]

পরিবেশগত পরিবর্তন হল পরিবেশের একটি পরিবর্তন বা ক্ষতি যা প্রায়শই মানুষের কারণে এবং প্রাকৃতিক পরিবেশগত প্রক্রিয়ার কারণে হয়ে থাকে। পরিবেশগত পরিবর্তন বিভিন্ন কারণে হয়ে থাকে যেমন প্রাকৃতিক দুর্যোগ, মানুষের হস্তক্ষেপ বা প্রাণীর মিথস্ক্রিয়া।

## প্রমাণ-ভিত্তিক অনুশীলন [Evidence-based practice]

প্রমাণ-ভিত্তিক গবেষণা হল একটি নতুন গবেষণার জন্য, নিয়মতান্ত্রিক এবং স্বচ্ছ উপায়ে পূর্ববর্তী গবেষণার ব্যবহার যাতে করে এটি বৈধ, দক্ষ এবং বোধযোগ্য উপায়ে গুরুত্বপূর্ণ প্রশ্নগুলির উত্তর দিতে পারে।<sup>১০৪</sup>

## সহায়তাকারী [Facilitator]

একজন ব্যক্তি যিনি আলোচনার মাধ্যমে একটি দলকে পরিচালনা করেন। একজন সহায়তাকারী যিনি নারীবাদী নীতি অনুসরণ

১০২. [www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms](http://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms)

১০৩. [www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms](http://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms)

১০৪. [pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32979491/#:~:text=Evidence%2Dbased%20research%20is%20the.%2C%20efficient%2C%20and%20accessible%20manner](http://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32979491/#:~:text=Evidence%2Dbased%20research%20is%20the.%2C%20efficient%2C%20and%20accessible%20manner)

করেন তিনি বিশেষাধিকার এবং ক্ষমতার কাঠামো সম্পর্কে সচেতন হন। তারা অংশগ্রহণকারীদের উপর উল্লেখযোগ্য ক্ষমতা ছাড়াই অংশগ্রহণকারীদের সম্প্রদায় থেকে আসেন। তারা নিশ্চিত করেন যে অংশগ্রহণকারীরা সেশনের সঠিক অধিকারী। তারা একটি নিরাপদ স্থান তৈরি করতে অংশগ্রহণকারীদের সাথে সহযোগিতা করেন।

### বিশ্বাস/বিশ্বাস-ভিত্তিক [Faith/faith-based]

এমন কিছু বর্ণনা করে (যেমন একটি সংগঠন, আন্দোলন বা পদ্ধতি) যার মূল্যবোধ বা লক্ষ্য একটি নির্দিষ্ট বিশ্বাস বা বিশ্বাস প্রক্রিয়ার উপর ভিত্তি করে বা এর অনুপ্রেরণা থেকে আসে।

### নারীবাদ [Feminism]

একটি একক ধারণা হওয়ার পরিবর্তে, নারীবাদ বিশ্বজুড়ে নারীবাদীদের চলমান অভিজ্ঞতা, পরিচয় এবং সম্প্রদায়ের মাধ্যমে একটি বিশাল ধারণার তৈরি করেছে। নারীবাদ হল সকল লিঙ্গের সমান অধিকার ও সুযোগের কথা। এটি বিভিন্ন নারীর অভিজ্ঞতা, পরিচয়, জ্ঞান এবং শক্তিকে সম্মান করা এবং সমস্ত নারীকে তাদের পূর্ণ অধিকার উপলব্ধি করার জন্য ক্ষমতায়নের প্রচেষ্টা করা।

### নারীবাদী [Feminist]

একটি দৃষ্টিভঙ্গি যা সমস্ত সামাজিক পরিবর্তন বিশ্লেষণ বা প্রক্রিয়ার কেন্দ্রবিন্দুতে ক্ষমতা সম্পর্কের রূপান্তরকে স্থান দেয়, বিশেষ করে নারী-পুরুষের সমতা। নারীবাদী পরিবর্তন নারী এবং অন্যান্য প্রান্তিক এবং/অথবা কম প্রতিনিধিত্বশীল লিঙ্গের ক্ষমতায়ন; নারী-পুরুষের ক্ষমতা সম্পর্কের রূপান্তর; এবং লিঙ্গ সমতার অগ্রগতি বিষয়ে উদ্যোগ গ্রহণ করে। নারীবাদী পরিবর্তনের উদ্যোগগুলো প্রায়শই একটি 'জেন্ডার লেন্স' এর মাধ্যমে দেখা হয় (যেমন: নারী-পুরুষের সমতা এবং নারীর অধিকার পরিবর্তন প্রক্রিয়ার দ্বারা সচেতনভাবে বিবেচ্য হচ্ছে কিনা এবং অগ্রসর হচ্ছে কিনা তা জিজ্ঞাসা করা)।

### নারী-পুরুষের সমতা বা লিঙ্গ সমতা [Gender equality]

একটি রাষ্ট্র যেখানে নারী, পুরুষ, কিশোরী, কিশোর এবং সকল লিঙ্গের মানুষ সমান অধিকার, চিকিৎসা, দায়িত্ব ও সুযোগ থেকে উপকৃত হতে পারে। লিঙ্গ সমতা বলতে অভিন্নতা বোঝায় না। লিঙ্গ সমতা: লিঙ্গ সমতা যদিও সব লিঙ্গের মানুষের সমান অধিকার এবং সুযোগ প্রদানের কথা বলে, কিন্তু এটি বয়স, জাতি, ক্ষমতা, যৌন অভিমুখীতা, ইত্যাদি কারণে নারী এবং সংখ্যালঘু লিঙ্গের মানুষেরা যে পদ্ধতিগত বাধার সম্মুখীন হতে পারে সেগুলিকে বিবেচনা করে না। লিঙ্গ সমতা ন্যায্যতা এবং ন্যায্যবিচার প্রদানের লক্ষ্য কাজ করে যাতে প্রান্তিক গোষ্ঠীগুলি এই সুযোগগুলি উপভোগ করতে পারে এবং এই অধিকারগুলি থেকে উপকৃত হতে পারে। আরও দেখুন: 'ইন্টারসেকশনাল'। উদাহরণ: লিঙ্গ সমতা একজন পুরুষ এবং একজন মহিলাকে একই বুলেট-প্রুফ জ্যাকেট প্রদান করবে, যদিও তাদের শরীরের আকৃতি প্রায়শই আলাদা (যেমন একজন মহিলা তার বুকে জ্যাকেট ফিট করতে সক্ষম নাও হতে পারেন)। লিঙ্গ সাম্যতা প্রতিটি ব্যক্তিকে শরীরের আকৃতি অনুসারে বুলেট-প্রুফ জ্যাকেট প্রদান করবে।

### লিঙ্গ সাম্যতা [Gender equity]

লিঙ্গ সাম্যতা পুরুষ এবং নারী, কিশোর এবং কিশোরীদের জন্য ন্যায্য হওয়ার প্রক্রিয়া, বিশেষ করে সুবিধা এবং ফলাফলের সমতা। লিঙ্গ সাম্যতা ঐতিহাসিক বা পদ্ধতিগত পক্ষপাত বা বৈষম্যের ক্ষতিপূরণের জন্য অস্থায়ী বিশেষ ব্যবস্থা হতে পারে। এটি পার্থক্যমূলক আচরণকে বোঝায় যা ন্যায্য এবং ইতিবাচকভাবে একটি পক্ষপাত বা অসুবিধাকে বিবেচনা করে যা লিঙ্গের ভূমিকা, নিয়মনীতি বা লিঙ্গের মধ্যে পার্থক্যের কারণে হয়ে থাকে। সাম্যতা নিশ্চিত করে যে নারী এবং পুরুষ এবং কিশোরী এবং কিশোরদের সমান সুযোগ রয়েছে, শুধুমাত্র শুরুর ক্ষেত্রে নয়, বরং শেষের লাইনে পৌঁছানো পর্যন্ত। এটি উভয় লিঙ্গের ন্যায্য এবং ন্যায্যসঙ্গত আচরণ সম্পর্কিত বিষয়, যা পুরুষ এবং নারীদের বিভিন্ন প্রয়োজন, সাংস্কৃতিক বাধা এবং নির্দিষ্ট গোষ্ঠীর (অতীত) বৈষম্যকে বিবেচনায় নেয়।<sup>১০৫</sup>

### লিঙ্গ অভিব্যক্তি [Gender expression]

একজন ব্যক্তির বৈশিষ্ট্য এবং আচরণ (যেমন চেহারা, পোশাক, আচরণ, কথা বলার ধরণ এবং সামাজিক ক্রিয়া) যা একটি লিঙ্গের জন্য নির্দিষ্ট হিসাবে বিবেচিত হতে পারে।

১০৫. [www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf](http://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf)

## লিঙ্গ পরিচয় [Gender identity]

একজন ব্যক্তির পুরুষ, মহিলা, অন্য কিছু বা এ দুটির মধ্যে কিছু হওয়ার জন্য অভ্যন্তরীণ গভীর অনুভব, যা জন্মের সময় পাওয়া নির্ধারিত লিঙ্গের উপর নির্ভর করে না। প্রত্যেকেরই একটি লিঙ্গ পরিচয় আছে।

## জেন্ডার লেন্স [Gender lens]

জন সম্পৃক্ততা প্রোগ্রাম এবং উপকরণগুলিতে একটি জেন্ডার লেন্স প্রয়োগ করার অর্থ হল যে বিষয়বস্তু এবং পাঠ্যক্রমের সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীরা সেই সমস্ত প্রোগ্রাম এবং উপকরণগুলিকে বিশেষ মনোযোগ সহকারে দেখেন যাতে যা উপস্থাপন করা হচ্ছে তাতে লিঙ্গ ভারসাম্যহীনতা বা পক্ষপাতিত্ব না থাকে।

## লিঙ্গ অনির্দিষ্টতা [Gender non-conforming]

এই শব্দটি এমন লোকদের বোঝায় যারা জন্মের সময় তাদের নির্ধারিত মহিলা বা পুরুষ লিঙ্গের উপর ভিত্তি করে তাদের কেমন দেখতে বা আচরণ করা উচিত সেসম্পর্কে অন্য লোকের ধারণা বা প্রথাগত আচরণ অনুসরণ করে না। এই বিষয়গুলো বিভিন্ন সংস্কৃতিতে ভিন্ন হতে পারে এবং সময়ের সাথে সাথে পরিবর্তিত হয়।

## জেন্ডার সংবেদনশীলতা [Gender sensitivity]

লিঙ্গ কীভাবে অন্যদের আচরণের উপর প্রভাব ফেলে সে সম্পর্কে সচেতন হওয়া। উদাহরণস্বরূপ, ক্ষমতা সম্পর্কের ক্ষেত্রে ভাষার গুরুত্বকে মূল্যায়ন করা। এটা মনে রাখতে হবে কিছু শব্দ বিভিন্ন লিঙ্গের ক্ষেত্রে ভিন্ন হতে পারে।

## লক্ষ্য [Goal]

লক্ষ্য কোনো একটি আন্দোলনের জন্য নেওয়া আবশ্যিক উদ্যোগ বা পদক্ষেপগুলিকে সংজ্ঞায়িত এবং পরিমাপ করে। সঠিক পথে অগ্রগতি দেখানোর জন্য এটা একটা সাইনপোস্ট। এগুলি পরিমাপযোগ্য এবং কিছু প্রশ্ন যেমন-‘কখন?’ এবং ‘কত?’ এই সবার উত্তর দেয়। নির্দিষ্ট প্রভাব তৈরি করাই লক্ষ্যের উদ্দেশ্য। উদাহরণস্বরূপ: ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ-র লক্ষ্য ২০৩৫ সালের মধ্যে ভবিষ্যতের জন্য একটি সুস্পষ্ট ভিশন তৈরি করা: ‘২০৩৫ সালের মধ্যে, ১০০ মিলিয়ন যুবনারী ও কিশোরীরা ন্যায্যবিচার, লিঙ্গ সমতা এবং সহিংসতা ও যুদ্ধবিহীন একটি বিশ্ব তৈরি করতে ক্ষমতার কাঠামো পরিবর্তন করবে; সকল নারীকে অন্তর্ভুক্ত করে একটি টেকসই ওয়াইডার্লিউসিএ আন্দোলনের নেতৃত্ব দিবে।

## শাসন প্রক্রিয়া [Governance]

নিয়ম, নীতি, পদ্ধতি এবং কাঠামোর প্রতিষ্ঠা যা একটি সংস্থার মধ্যে ভূমিকা এবং দায়িত্বগুলিকে সংজ্ঞায়িত করে। গভর্নেন্স এবং এর সাথে সম্পর্কিত প্রক্রিয়াগুলি নির্দেশ করে যে কীভাবে একটি সংস্থার মধ্যে বিভিন্ন কর্মীরা যোগাযোগ করবেন, সিদ্ধান্ত নিবেন এবং দায়বদ্ধ থাকবেন।

## ক্ষতি [Harm]

আঘাত এবং সেই আঘাতের ফলাফল। ক্ষতি শারীরিক, মানসিক, আধ্যাত্মিক বা এমনকি মনস্তাত্ত্বিক হতে পারে। এটি ইচ্ছাকৃত বা অনিচ্ছাকৃতভাবেও হতে পারে। যখন কেউ আঘাতপ্রাপ্ত হয়, তখন তারা বুঝতে পারে না যে তারা ক্ষতিগ্রস্ত হয়েছেন বা কীভাবে প্রতিক্রিয়া জানাতে হয় তাও জানেন না। তারা নিজেরাও এটি অস্বীকার করতে পারে। আঘাত পাওয়া ব্যক্তি সুস্থ হওয়া এবং নিরাময়ের জন্য সমর্থন এবং সময়ের প্রয়োজন।

## মানুষের মর্যাদা [Human dignity]

মানবিক মর্যাদা হল এই স্বীকৃতি যে মানুষ তাদের মনুষ্যত্বের অন্তর্নিহিত একটি বিশেষ মূল্যের অধিকারী এবং শুধুমাত্র মানুষ হওয়ার কারণেই সম্মানের যোগ্য। মর্যাদা হল একজন ব্যক্তির নিজের কারণেই সম্মানিত ও মূল্যায়িত হওয়ার অধিকার এবং নৈতিক আচরণ পাওয়ার অধিকার।

## মানবাধিকার [Human rights]

মানবাধিকার হল সমস্ত মানুষের সহজাত অধিকার- আমাদের জাতীয়তা, বসবাসের স্থান, লিঙ্গ, যৌনতা, জাতীয় বা জাতিগত উৎস, জাতি, ধর্ম, ভাষা, বা অন্য কোন অবস্থা যাই হোক না কেন। আমরা সকলেই বৈষম্য ছাড়াই আমাদের মানবাধিকার পাওয়ার জন্য সমান অধিকারী। এই অধিকারগুলো সবই পরস্পর সম্পর্কযুক্ত, পরস্পরের উপর নির্ভরশীল এবং অবিভাজ্য।

## মানবাধিকার-ভিত্তিক পদ্ধতি [HRBA) [Human Rights- based approach (HRBA)]

এমন একটি পদ্ধতি যা অ-বৈষম্য, অংশগ্রহণ এবং জবাবদিহিতার মতো মানবাধিকারভিত্তিক নীতিগুলি প্রয়োগ করে বর্ণনা করে। একটি মানবাধিকার-ভিত্তিক দৃষ্টিভঙ্গি প্রতিটি কর্মসূচি, প্রকল্প এবং কার্যকলাপে মানবাধিকার নিশ্চিত করাকে প্রধান অগ্রাধিকার দেয়।

## অন্তর্ভুক্ত হওয়া [Inclusion]

পূর্ণ অংশগ্রহণ এবং যুক্ত হতে সক্ষম হওয়ার জন্য বাধা অপসারণের কাজ। অন্তর্ভুক্ত হওয়া ন্যায়সঙ্গত স্থান এবং অভিজ্ঞতাকে লালন করার জন্য চ্যালেঞ্জ সনাক্ত করতে, লোকেদের কী প্রয়োজন তা বুঝতে এবং যুক্তিসঙ্গত সমঝোতার উদ্দেশ্যে স্বেচ্ছাকৃত কাজ।

## অন্তর্ভুক্তি [Inclusive]

অন্তর্ভুক্তিমূলক হওয়ার অর্থ অন্যদের জন্য, তারা যেই হোক না কেন তাদের জন্য একত্ববোধ সমর্থন দেওয়ার অনুভূতি। অন্তর্ভুক্তিমূলক স্থানগুলি তখনই অর্জিত হয়, যখন ব্যক্তিদের মতামত ভাগ করে নেওয়ার, সিদ্ধান্ত নেওয়ার, এবং তাদের পরিচয় নির্বিশেষে সম্মানিত এবং মূল্যায়িত হওয়ার কর্তৃত্ব থাকে। অন্তর্ভুক্তিমূলক স্থানগুলিকে উন্নীত করার জন্য, ওয়াইডার্লিউসিএ জাতি, স্বাস্থ্য, স্থিতি, শ্রেণী, বর্ণ, ভিন্নভাবে সক্ষম, আদিবাসী, বয়স, যৌন অভিযোজন, লিঙ্গ পরিচয় এবং বিশ্বাসের বৈচিত্র্যকে সম্পূর্ণরূপে স্বীকার করে এবং গ্রহণ করে।

## অন্তর্ভুক্তিতা [Inclusivity]

অন্যদের জন্য, তারা যেই হোক না কেন তাদের জন্য একত্বতা বোধ করার অনুভূতিকে সমর্থন করা। অন্তর্ভুক্তিতা তখনই অর্জিত হয় যখন ব্যক্তিদের তাদের মতামত ভাগ করে নেওয়ার, সিদ্ধান্ত নেওয়ার এবং তাদের পরিচয় নির্বিশেষে সম্মানিত ও মূল্যায়িত বোধ করার কর্তৃত্ব থাকে। অন্তর্ভুক্তিতা প্রচারের জন্য, ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ জাতি, স্বাস্থ্য, অবস্থা, শ্রেণী, বর্ণ, ভিন্ন সক্ষমতা, আদিবাসী, বয়স, যৌন অভিযোজন, লিঙ্গ পরিচয় এবং বিশ্বাসের বৈচিত্র্যকে সম্পূর্ণরূপে স্বীকার করে এবং গ্রহণ করে।

## উদ্ভাবন [Innovation]

নতুন তৈরি করা বা বিদ্যমান প্রক্রিয়াগুলিকে উন্নত করার একটি প্রক্রিয়া যাতে একটি সমস্যাকে 'ভালোভাবে' সমাধান করা যায়। উদাহরণস্বরূপ, 'উদ্ভাবন' একটি জটিল প্রক্রিয়াকে সহজতর করে এমন একটি উদ্যোগ নেওয়ার মাধ্যমে একটি সামাজিক, প্রযুক্তিগত বা ব্যবসায়িক সমস্যার সমাধান করবে।

## আন্তর্জাতিক মানবাধিকার আইন [International human rights law]

আন্তর্জাতিক মানবাধিকার আইন রাষ্ট্রের অধীনে থাকা নাগরিকদের এবং তাদের এখতিয়ারের মধ্যে থাকা অন্যান্য ব্যক্তির প্রতি রাষ্ট্রের বাধ্যবাধকতা নিয়ন্ত্রণ করে। মানবাধিকার আইন মানবিক আদর্শের সর্বোচ্চ রক্ষা করে এবং প্রতিটি মানুষের কিছু অধিকার ও স্বাধীনতা রয়েছে স্বীকার করে। আন্তর্জাতিক মানবাধিকার আইন বাধ্যবাধকতা নির্ধারণ করে যা রাষ্ট্রগুলি মেনে চলতে বাধ্য।

## আন্তঃপ্রজন্মীয় [Intergenerational]

একটি প্রজন্মের সাথে আরেকটি প্রজন্মের মধ্যকার সম্পর্ক বর্ণনা করে। একটি আন্তঃপ্রজন্মীয় মনোভাবের ভিত্তি হচ্ছে বয়স নির্বিশেষে প্রতিটি ব্যক্তির জীবিত অভিজ্ঞতার প্রতি এবং আমরা তাদের কাছ থেকে যা শিখতে পারি তার প্রতি শ্রদ্ধা।

## ইন্টারসেকশনাল/ইন্টারসেকশনালিটি [Intersectional/Intersectionality]

আইন অধ্যাপক কিম্বার্লে উইলিয়ামস ক্রেনশ এই শব্দ তৈরি করেছেন। এটি হচ্ছে জাতি, শ্রেণী এবং লিঙ্গের মতো সামাজিক শ্রেণীকরণের মধ্যকার আন্তঃসংযুক্ত প্রকৃতি। যখন এই সামাজিক শ্রেণীকরণ একটি ব্যক্তি বা গোষ্ঠীর উপর আরোপ করা হয়, তখন একটি নতুন এবং পরস্পর নির্ভরশীল ক্ষমতা সম্পর্ক, বৈষম্য, (অসুবিধা) বা বিশেষাধিকার তৈরি করার জন্য একটা আরেকটার উপর আধিপত্য করে।

## আন্তঃলিঙ্গতা/উভলিঙ্গতা [Intersex]

ইন্টারসেক্স হল একটি সাধারণ শব্দ যা বিভিন্ন পরিস্থিতিতে ব্যবহৃত হয় যেখানে একজন ব্যক্তি প্রজনন বা যৌন শরীর নিয়ে জন্মগ্রহণ করলেও তা 'মহিলা' বা 'পুরুষ' শরীরের সাথে খাপ খায় না। কখনও কখনও ডাক্তাররা আন্তঃলিঙ্গের শিশু এবং শিশুদের অস্ত্রোপচার করে তাদের শরীরকে 'পুরুষ' বা 'মহিলা' দুই ধারণার সাথে মানানসই করার জন্য। চিকিৎসকরা সর্বদা আন্তঃলিঙ্গের বাচ্চাদের একটি আইনি লিঙ্গ নির্ধারণ করেন (বেশিরভাগ দেশে পুরুষ বা মহিলা), কিন্তু সাধারণ ব্যক্তিদের মতো, এর অর্থ এই নয় যে তারা বড় হয়ে উঠবে এই লিঙ্গ পরিচয়ে। এটি যদি বাচ্চাদের স্বাস্থ্যের জন্য জরুরি না হয়, তাদের শরীরে চিকিৎসা করা ঠিক কিনা তা নিয়ে প্রশ্ন

উঠেছে। ইন্টারসেক্স হওয়া মানুষের মধ্যে একটি স্বাভাবিকভাবে ঘটে যাওয়া বৈচিত্র্য, এবং এটি কোনো চিকিৎসা সমস্যা নয় - তাই, শিশুদের উপর চিকিৎসা হস্তক্ষেপ (যেমন সার্জারি বা হরমোন থেরাপি) সাধারণত প্রয়োজন হয় না। আন্তঃলিঙ্গ হওয়াও বেশিরভাগ লোকের উপলব্ধির চেয়ে বেশি সাধারণ। ঠিক কতজন মানুষ ইন্টারসেক্স তা জানা কঠিন, কিন্তু অনুমান বলছে যে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে জনগ্রহণকারী ১০০ জনের মধ্যে ১-২ জন আন্তঃলিঙ্গ। বিভিন্ন উপায়ে কেউ ইন্টারসেক্স হতে পারে। কিছু আন্তঃলিঙ্গের লোকের যৌনাঙ্গ বা অভ্যন্তরীণ যৌন অঙ্গ থাকে যা পুরুষ/নারী শ্রেণির বাইরে পড়ে - যেমন ডিম্বাশয় এবং টেস্টিকুলার টিস্যুযুক্ত ব্যক্তি। অন্যান্য আন্তঃলিঙ্গের লোকদের মধ্যে XY (সাধারণত পুরুষের সাথে যুক্ত) এবং XX (সাধারণত মহিলাদের সাথে সম্পর্কিত), XXY এর মতো ক্রোমোজোমের সংমিশ্রণ থাকে। এবং কিছু লোক বাহ্যিক যৌনাঙ্গ নিয়ে জন্মায় যেগুলি সাধারণ পুরুষ/নারী শ্রেণীতে পড়ে, কিন্তু তাদের অভ্যন্তরীণ অঙ্গ বা হরমোন সেই শ্রেণীতে পড়ে না। একজন ব্যক্তির যৌনাঙ্গ যদি জন্মের সময় ডাক্তার এবং নার্সরা যা আশা করে তার থেকে ভিন্ন দেখায়, তাহলে কাউকে জন্ম থেকেই ইন্টারসেক্স হিসাবে চিহ্নিত করা যেতে পারে। অনেকেই অনেক সময় পর্যন্ত জানে না যে তারা ইন্টারসেক্স, যেমন বয়ঃসন্ধিকাল অতিক্রম করা পর্যন্ত। কখনও কখনও একজন ব্যক্তি তার পুরো জীবন যাপন করেও আবিষ্কার করতে পারে না যে তারা ইন্টারসেক্স।<sup>১০৬</sup>

### জ্ঞান ব্যবস্থাপনা [Knowledge management]

জ্ঞান ব্যবস্থাপনা হল একটি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে কর্মীদের জ্ঞান এবং অভিজ্ঞতাকে সংজ্ঞায়িত, গঠন, ধরে রাখার এবং ভাগ করার সচেতন প্রক্রিয়া। জ্ঞান ব্যবস্থাপনার প্রাথমিক লক্ষ্য হল তথ্য বা প্রাতিষ্ঠানিক জ্ঞানের সন্ধানকারী কর্মীদের সাথে, যাদের এই জ্ঞান আছে তাদের সংযোগ সহজতর করা।<sup>১০৭</sup> [১] জ্ঞান ব্যবস্থাপনার কিছু পদ্ধতি হল তথ্য প্রযুক্তি ব্যবস্থা, যেমন ডাটাবেস, ইন্ট্রানেট, এক্সট্রানেট এবং পোর্টাল; পদ্ধতিসমূহ বা মানব নেটওয়ার্ক, যেমন, অনুশীলনরত জনগোষ্ঠী।<sup>১০৮</sup>

### নেতৃত্ব [Leadership]

একদল ব্যক্তিকে ক্ষমতায়িত, সহযোগিতা, অনুপ্রেরণা বা পরামর্শ দেওয়া। যুবনারীদের রূপান্তরকারী নেতৃত্ব ইতিবাচক সামাজিক, অর্থনৈতিক এবং পরিবেশগত পরিবর্তনের নেতা হিসাবে ওয়াইডার্লিউসিএ যুবনারীদের বিদ্যমান জ্ঞান, সৃজনশীলতা এবং ক্ষমতার উপর ভিত্তি করে গড়ে উঠেছে। এটি সেই প্রক্রিয়াগুলি উৎসাহিত করে যার মাধ্যমে যুবনারীরা যৌথভাবে তাদের ক্ষমতা অন্বেষণ করে, নিজেদের শিক্ষিত করে এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী হিসাবে চিহ্নিত করে। এটি তাদের আত্মবিশ্বাস, জ্ঞান, তথ্য, দক্ষতা এবং ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতা বুঝতে এবং পরিচালনা করতে, অন্যায়কে চ্যালেঞ্জ করতে, ক্ষমতামূলী ব্যক্তিদের জবাবদিহি করতে এবং তাদের জীবনে ইতিবাচক পরিবর্তন আনতে সহায়তা করে।

### এলজিবিটিকিউ+ [LGBTIQ+]

এটি সাধারণ সংক্ষিপ্ত নাম যা লেসবিয়ান, গে, বাইসেক্সুয়াল, ট্রান্সজেন্ডার, ইন্টারসেক্স এবং কুইয়ার সম্প্রদায়কে বোঝায়।

### লবিং [Lobbying]

লবিং, সরকারের সিদ্ধান্তকে প্রভাবিত করার জন্য ব্যক্তি বা ব্যক্তিগত স্বার্থ গোষ্ঠীর যে কোনো প্রচেষ্টা; এর আসল অর্থ আইনসভা চেম্বারের বাইরে লবিতে আইন-প্রণেতাদের ভোটকে প্রভাবিত করার প্রচেষ্টা। যেকোনো রাজনৈতিক ব্যবস্থায় লবিং কোনো না কোনোভাবে অনিবার্য।<sup>১০৯</sup>

### লজিস্টিক নোট [Logistics note]

এটি একটি বিশেষ অধিবেশনের জন্য কী উপকরণ প্রয়োজন, সেগুলি কীভাবে সংগঠিত করা যাবে এবং ব্যবহার করা হবে সে সম্পর্কে পরামর্শ দেয়।

### ম্যালওয়্যার [Malwares]

ম্যালওয়্যার ('খারাপ সফটওয়্যার' বা malicious software এর সংক্ষিপ্ত অর্থ) হল একটি ফাইল বা কোড, যা সাধারণত একটি নেটওয়ার্কের মাধ্যমে ছড়ায়, যা আক্রমণকারীর ইচ্ছা অনুযায়ী সংক্রমিত করা, খোঁজা, চুরি করা বা ভার্সুয়াল যেকোন আচরণ করতে

১০৬. [www.plannedparenthood.org/learn/gender-identity/sex-gender-identity/whats-intersex](http://www.plannedparenthood.org/learn/gender-identity/sex-gender-identity/whats-intersex)

১০৭. [www.valamis.com/hub/knowledge-management](http://www.valamis.com/hub/knowledge-management)

১০৮. [link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9\\_120#:~:text=The%20explicit%20and%20systematic%20management.information%20management%20and%20organizational%20learning](http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9_120#:~:text=The%20explicit%20and%20systematic%20management.information%20management%20and%20organizational%20learning)

১০৯. [www.britannica.com/topic/lobbying](http://www.britannica.com/topic/lobbying)

পারে। যেহেতু ম্যালওয়্যার অনেকগুলি ভেরিয়েন্টে আসতে পারে, তাই কম্পিউটার সিস্টেমগুলিকে সংক্রমিত করার জন্য অনেকগুলি পদ্ধতি রয়েছে নানা রকম ম্যালওয়্যার রয়েছে যেমন কম্পিউটার ভাইরাস, ওয়ার্ম, ট্রোজান হর্স, র্যানসমওয়্যার, স্পাইওয়্যার, অ্যাদওয়্যার, রগ সফটওয়্যার, ওয়াইপার এবং স্কয়ারওয়্যার।

### উৎপাদন পন্থা [Means of production]

উৎপাদ পন্থা হল একটি ধারণা যা পণ্য, সেবা এবং তাদের লজিস্টিক বন্টন এবং বিতরণের জন্য প্রয়োজনীয় জমি, শ্রম এবং মূলধনের সামাজিক ব্যবহার এবং মালিকানাতে অন্তর্ভুক্ত করে। এতে কর্মীদের মধ্যে সামাজিক সম্পর্ক, প্রযুক্তি এবং ব্যবহৃত অন্যান্য সম্পদ অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

### প্রান্তিক এবং/অথবা কম প্রতিনিধিত্ব করা সম্প্রদায় [Marginalized and / or underrepresented communities]

একটি প্রদত্ত সংস্কৃতি, প্রেক্ষাপট এবং ইতিহাসের মধ্যে থাকা ব্যক্তিদের গোষ্ঠী, যারা লিঙ্গ, বয়স, জাতি, ধর্ম বা বিশ্বাস, স্বাস্থ্যের অবস্থা, অক্ষমতা, যৌন অভিজোজন, লিঙ্গ পরিচয়, শিক্ষা বা আয়, বা বিভিন্ন ভৌগোলিক এলাকায় বসবাসের মতো বিভিন্ন ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্য বা ভিত্তির আন্তঃক্রিয়ার কারণে একাধিক বৈষম্যের ঝুঁকিতে রয়েছে।

### আন্দোলন-গঠন [Movement-building]

সমস্যা এবং উদ্বেগের বিরুদ্ধে সম্প্রদায়গুলিকে সংগঠিত করা বা সংগঠিত করার একটি প্রক্রিয়া। আন্দোলন গড়ে তোলার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হতে পারে কেন সমস্যাটি বিদ্যমান সকলে মিলে তা বিশ্লেষণ করা, একটি সাধারণ লক্ষ্য, পরিবর্তনের এজেন্ডা এবং স্বল্প ও দীর্ঘমেয়াদী কৌশল। যোগাযোগ, ভূমিকা, দায়িত্ব এবং পদ্ধতির জন্য সাধারণ নীতি এবং কৌশলকে সংজ্ঞায়িত করার উদ্দেশ্যে এর সাথে জড়িত ব্যক্তিদের যুক্ত করাও আন্দোলন গঠনের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত।

### অ-বৈষম্য [Non-discrimination]

অ-বৈষম্য বৈষম্যহীনতাকে অনুশীলন করে, অর্থাৎ নিশ্চিত করা যে প্রত্যেকের সাথে ন্যায্য এবং সমান আচরণ করা হচ্ছে। উদাহরণ: সরকারী পরিষেবা, প্রকল্প, কর্মসূচি এবং নীতিগুলি যেগুলি বাস্তবে বৈষম্যহীনতা প্রয়োগ করে সেগুলিকে অবশ্যই সমাজের পিছিয়ে পড়া, প্রান্তিক, নীরব এবং উপেক্ষিত সদস্যদের সেবা দিতে হবে। প্রতিটি দেশ বা সম্প্রদায়ে বিভিন্ন প্রান্তিক মানুষ থাকতে পারে। যাই হোক, যুবনারীরা প্রায়শই সবচেয়ে বেশি বৈষম্যের শিকার হন।

### অনলাইন/সাইবার হয়রানি [Online/cyberbullying]

সাইবার বুলিং হল হয়রানি যা মোবাইল ফোন, কম্পিউটার এবং ট্যাবলেটের মতো ডিজিটাল ডিভাইসে সংঘটিত হয়। সাইবার বুলিং এসএমএস, টেক্সট এবং অ্যাপের মাধ্যমে বা অনলাইনে সোশ্যাল মিডিয়া, ফোরাম বা গেমিংয়ের মাধ্যমে ঘটতে পারে যেখানে লোকেরা কন্টেন্ট দেখতে, অংশগ্রহণ করতে বা শেয়ার করতে পারে। সাইবার বুলিং এর মধ্যে আছে- অন্য কারো সম্পর্কে নেতিবাচক, ক্ষতিকারক কথা বলা, মিথ্যা বা খারাপ সামগ্রী পাঠানো, পোস্ট করা বা শেয়ার করা। এটি কারো সম্বন্ধে ব্যক্তিগত তথ্য শেয়ার করা হতে পারে যাতে তিনি বিব্রত বা অপমানিত হন। কিছু সাইবার বুলিং বেআইনি এবং অপরাধমূলক আচরণের লাইন অতিক্রম করে। সবচেয়ে সাধারণ জায়গা যেখানে সাইবার বুলিং হয়: সোশ্যাল মিডিয়া, যেমন ফেসবুক, ইনস্টাগ্রাম, স্ল্যাপচ্যাট এবং টিকটক; মোবাইল বা ট্যাবলেট ডিভাইসে টেক্সট মেসেজিং এবং মেসেজিং অ্যাপস; তাৎক্ষণিক বার্তাপ্রেরণ, সরাসরি বার্তাপ্রেরণ, এবং ইন্টারনেটে অনলাইন চ্যাটিং; অনলাইন ফোরাম, চ্যাট রুম এবং মেসেজ বোর্ড, যেমন রেডইট, ইমেইল; অনলাইন গেমিং গ্রুপ।

### অংশগ্রহণকারী [Participant]

একজন ব্যক্তি যিনি গবেষণা বা অন্য কোনো কার্যক্রমের সময় তাদের ধারণা এবং দৃষ্টিভঙ্গি শেয়ার করতে সম্মত থাকেন।

### অংশগ্রহণমূলক [Participatory]

এজেন্ডা, প্রক্রিয়া এবং ফলাফলের উপর ক্ষমতা এবং মালিকানা ভাগ করার জন্য বিভিন্ন কৌশল ব্যবহার করার একটি প্রক্রিয়া। অংশগ্রহণকারীদের সম্ভাব্য সমাধান এবং কর্ম চিহ্নিত করতে উৎসাহিত করা হয়। পদ্ধতিগুলির লক্ষ্য হল প্রান্তিক এবং/অথবা কম প্রতিনিধিত্ব করা গোষ্ঠীগুলির দৃষ্টিভঙ্গি ভাগ করে নেওয়া একই সাথে ক্ষমতা এবং কর্তৃত্বের অবস্থানে থাকা ব্যক্তিদের সাথে তাদের সরাসরি সহযোগিতাকে সমর্থন করা।

## অংশীদারিত্ব [Partnership]

দুই বা ততোধিক ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের মধ্যে পারস্পরিকভাবে উপকারী সম্পর্ক। একটি অংশীদারিত্বে, উভয় অংশীদারই একটি সাধারণ লক্ষ্যে যুক্ত হয় এবং প্রতিটি অংশীদারের সম্পূর্ণ স্বীকৃত কর্তৃত্ব এবং ভূমিকা থাকে।

## পিতৃতান্ত্রিক [Patriarchal]

এটি পুরুষদের দ্বারা নিয়ন্ত্রিত সমাজ বা সরকার ব্যবস্থাকে নির্দেশ করে। পিতৃতান্ত্রিক সম্পর্কের মধ্যে, সম্মিলিতভাবে নারীরা রাজনৈতিক ও অর্থনৈতিক জীবনে পূর্ণ অংশগ্রহণ থেকে বঞ্চিত।

## ফিশিং [Phishing]

এটি এমন একটি আক্রমণ যা আপনাকে ক্রেডিট কার্ড নম্বর, ব্যাঙ্কের তথ্য বা পাসওয়ার্ডের মতো ব্যক্তিগত তথ্য প্রকাশ করতে বাধ্য করে আপনার টাকা বা আপনার তথ্য চুরি করার চেষ্টা করে।

## পলিসি এ্যাডভোকেসি [Policy advocacy]

নীতি পরিবর্তন সাধনের জন্য এ্যাডভোকেসি করা। নীতি পরিবর্তনের মধ্যে সরকার, কর্পোরেশন এবং অন্যান্য সংস্থার আইন, কর্মসূচি, কাঠামো, দৃষ্টিভঙ্গি, নিয়ম ইত্যাদি পরিবর্তন করা অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে যা মানুষের বিশাল গোষ্ঠীর উপর ক্ষমতা বা প্রভাব রাখে।

## অবস্থানগততা [Positionality]

যে সামাজিক এবং রাজনৈতিক প্রেক্ষাপট আপনার জাতি, শ্রেণী, লিঙ্গ, যৌনতা, এবং সক্ষমতা অবস্থার মতো পরিচয়কে গঠন করে। এছাড়াও অবস্থানগততা বর্ণনা করে কীভাবে আপনার পরিচয় প্রভাবিত হতে পারে-এবং সম্ভাব্য পক্ষপাত-বিশেষ প্রতি আপনার দৃষ্টিভঙ্গি।

## ক্ষমতা [Power]

প্রভাবিত করার ক্ষমতা বা দক্ষতা - ব্যক্তিগত ক্রিয়াকলাপের মাধ্যমে বা সম্মিলিত প্রচেষ্টায় অবদান রাখার মাধ্যমে, অন্যের আচরণ বা ঘটনাক্রমের মাধ্যমে।

## ক্ষমতা কাঠামো [Power dynamics]

জীবনের অন্যান্য ক্ষেত্রের উপর প্রভাব ও নিয়ন্ত্রণের ব্যবস্থা। প্রতিটি সম্পর্ক, পরিবার এবং সংস্থায় ক্ষমতার কাঠামো বিদ্যমান। অসম এবং অন্যান্য ক্ষমতা কাঠামো কীভাবে মানুষের কর্তৃত্ব এবং আচরণকে প্রভাবিত করতে পারে সে সম্পর্কে সচেতন হওয়া গুরুত্বপূর্ণ।

## বিশেষাধিকার [Privilege]

‘বিশেষ সামাজিক গোষ্ঠীর সদস্য হওয়ার কারণে কিছু লোকের সম্পদ এবং সামাজিক ক্ষমতা ব্যবহারের সহজলভ্য অনর্জিত অধিকার।’ বিশেষাধিকার সহজাত হতে পারে (যেমন: সাদাদের বিশেষাধিকার, পুরুষের বিশেষাধিকার, ইত্যাদি) বা পরিচয়ের কারণে অনর্জিত সুবিধা (যেমন: শ্রেণি বিশেষাধিকার, প্রাপ্তবয়স্কদের বিশেষাধিকার ইত্যাদি)। ধরন নির্বিশেষে, বিশেষাধিকার হল আপনার সামাজিক গোষ্ঠীর উপর ভিত্তি করে আপনি যে ক্ষমতা ধারণ করেন, যা প্রায়শই অন্য সামাজিক গোষ্ঠীর মূল্যের বিনিময়ে।

## জাতিগত (জনসংখ্যা) [Racialized (populations)]

একটি গোষ্ঠী যাদের উপরে সমাজ একটি জাতিগত শ্রেণী আরোপ করে এবং যা তাদের বৈষম্যমূলক বা নিপীড়নমূলক আচরণকে নির্দেশ করে, বিশেষ করে আনুষ্ঠানিক প্রতিষ্ঠান থেকে পদ্ধতিগত বা প্রাতিষ্ঠানিক বর্ণবাদের মাধ্যমে। জাতিত্ব, নিপীড়িতদের উপর প্রভাবশালীদের চাপিয়ে দেওয়া একটি সামাজিক কাঠামো।

## বর্ণবাদ [Racism]

অন্য সকলের উপর একটি জাতির সহজাত শ্রেষ্ঠত্বের বিশ্বাস এবং এর ফলে আধিপত্যের অধিকার এবং এর ফলে জাতি-ভিত্তিক নিপীড়নের একটি বিশ্বব্যাপী ব্যবস্থা। জাতিগত বৈষম্য এবং অবিচার শতাব্দীর পর শতাব্দী ধরে সমাজের রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক ও সামাজিক কাঠামোতে গেঁথে আছে। ২০২০ সালে, মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে জর্জ ফ্লয়েডের হত্যার ভিডিওটি বিশ্বজুড়ে সংহতি বিক্ষোভকে প্রজ্বলিত করতে সীমানা অতিক্রম করেছিল। এই মুহূর্তটি জাতিগত হিসাব-নিকাশের জন্য দিয়ে বিশ্বব্যাপী ‘কালোদের জীবনও

গুরুত্বপূর্ণ বা ব্ল্যাক লাইভস ম্যাটার' (BLM) আন্দোলনের ইন্ধন জুগিয়েছে। ইউনেস্কোর বর্ণবাদ এবং বৈষম্যমূলক কোর্স গ্রহণ করে আরও জানুন [UNESCO's Racism and Discrimination course](#).

### যুক্তিসঙ্গত উপযোগীকরণ [Reasonable accommodation]

যুক্তিসঙ্গত উপযোগীকরণ মানে প্রয়োজনীয় এবং উপযুক্ত পরিবর্তন এবং সমন্বয়, অসম বা অযৌক্তিক বোঝা চাপিয়ে না দেওয়া। একটি নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে যেভাবে প্রয়োজন, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সমস্ত মানবাধিকার এবং মৌলিক স্বাধীনতা অন্যদের সাথে সম্যতার ভিত্তিতে উপভোগ বা অনুশীলন নিশ্চিত করা।

### সহনশীলতা [Resilience]

এটি হল অসুবিধাগুলি থেকে দ্রুত পুনরুদ্ধার করার ক্ষমতা, বা জীবনের কঠিন পরিস্থিতি সহ্য করার এবং ফিরে আসার এবং বড় হওয়ার ক্ষমতা।

### সম্পদ সংগ্রহ [Resource mobilization]

একটি লক্ষ্য অর্জন বা সক্ষমতা অর্জনের জন্য সম্পদ (উদাহরণ, তহবিল, দক্ষতা, জ্ঞান, মানুষ, ইত্যাদি) বাড়ানো বা লাভ করার প্রক্রিয়া। বিদ্যমান সম্পদের আরও ভাল এবং সর্বাধিক ব্যবহার করাও এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত।

### অধিকার ধারণকারী [Rights holders]

অধিকার ধারণকারী মূলত ব্যক্তি বা সামাজিক গোষ্ঠী যাদের নির্দিষ্ট দায়িত্ব-বাহকদের সাথে সম্পর্কিত বিশেষ অধিকার রয়েছে। সাধারণ ভাষায়, মানবাধিকারের সার্বজনীন ঘোষণার অধীনে সমস্ত মানুষই অধিকার-ধারণকারী। বিশেষ প্রেক্ষাপটে, কিছু নির্দিষ্ট সামাজিক গোষ্ঠী রয়েছে যাদের মানবাধিকার সম্পূর্ণরূপে উপলব্ধি করা হয় না এবং সম্মানিত বা সুরক্ষিতও নয়। প্রায়শই, এই গোষ্ঠীতে নারী এবং কিশোরী, জাতিগত সংখ্যালঘু, আদিবাসী, অভিবাসী এবং যুবকদের অন্তর্ভুক্ত করার প্রবণতা থাকে।<sup>১০</sup>

### নিরাপদ স্থান [Safe space]

অন/অফলাইন (ভার্চুয়াল বা ব্যক্তিগত) স্থান যা এমন একটি পরিবেশ নিশ্চিত করে যেখানে সমস্ত মানুষ নিরাপদ, স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করে এবং রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক বা ব্যক্তিগত ক্ষতির ভয় বা হুমকি ছাড়াই তাদের অভিজ্ঞতা, মতামত এবং ভাবনা শেয়ার করতে পারে।

### নিজের যত্ন [Self-care]

স্বাস্থ্যকর কক্ষমতা এবং সুস্থতা বাড়ানোর কৌশলগুলিতে উদ্দেশ্যমূলকভাবে যুক্ত হওয়ার একটি বহুমাত্রিক, বহুমুখী প্রক্রিয়া। শব্দটি একটি সচেতন কাজকে বর্ণনা করে যা একজন ব্যক্তি তাদের নিজের শারীরিক, মানসিক এবং আবেগীয় স্বাস্থ্যের ভালোর জন্য গ্রহণ করে।

### লিঙ্গবাদ [Sexism]

প্রথাগত ধারণা, কুসংস্কার এবং/অথবা একজনের লিঙ্গ বা লিঙ্গের উপর ভিত্তি করে বৈষম্য।

### যৌন অভিমুখিতা [Sexual orientation]

একই এবং/অথবা অন্য লিঙ্গের মানুষের প্রতি একজন ব্যক্তির শারীরিক বা মানসিক আকর্ষণ। স্ট্রেইট, সমকামী এবং উভকামী হল যৌন অভিমুখিতা বর্ণনা করার কিছু উপায়। এটি লক্ষ্য করা গুরুত্বপূর্ণ যে যৌন অভিমুখিতা লিঙ্গ পরিচয় এবং অভিব্যক্তি থেকে আলাদা। ট্রান্সজেন্ডার লোকেরা অ-ট্রান্সজেন্ডারদের মতোই সমকামী, উভকামী বা স্ট্রেইট হতে পারে।

### লিঙ্গ বৈপরীত্য [Sexual dichotomy]

পুরুষ এবং মহিলাদেরকে আলাদা শ্রেণী হিসাবে বিবেচনা করা, যেন তাদের মধ্যে কোনো মিল নেই। উদাহরণস্বরূপ, উপেক্ষা করা যে পুরুষ এবং নারীদের জেন্ডার ফ্লুয়িডিটি থাকতে পারে এবং এর ফলে এসবের প্রশংসা করতে পারে।

### সামাজিক পরিবর্তন [Social change]

সমাজ এবং মানুষের ধারণা করা সাংস্কৃতিক নিয়ম ও মূল্যবোধকে নিয়ন্ত্রণ করে এমন উভয় ক্ষমতা কাঠামোর পরিবর্তন।

১০. [www.right-to-education.org/monitoring/content/glossary-rights-holders](http://www.right-to-education.org/monitoring/content/glossary-rights-holders)

এডভোকেসি, সম্পদ সংগ্রহ, আন্দোলন গড়ে তোলা, এবং যুবনারীদের ক্ষমতা কাঠামোর রূপান্তর সবই সামাজিক পরিবর্তন অর্জনের উপায়গুলির উদাহরণ।

### সামাজিক বিচার [Social justice]

এটি একটি সমাজের মধ্যে সম্পদ, সুযোগ এবং সুযোগ-সুবিধার বন্টনের ক্ষেত্রে ন্যায়বিচার। পশ্চিমা এবং এশীয় সংস্কৃতিতে, সামাজিক ন্যায়বিচারের ধারণাটি হচ্ছে ব্যক্তির সামাজিক ভূমিকা পালন করার এবং সমাজ থেকে তার প্রাপ্য নিশ্চিত করার প্রক্রিয়া।

### টেকসই উন্নয়ন [Sustainable development]

টেকসই উন্নয়ন হচ্ছে জাতিসংঘের উল্লেখযোগ্য দৃষ্টান্ত। টেকসই উন্নয়নের ধারণাটি ১৯৮৭ সালে ব্রুন্ডল্যান্ড কমিশন রিপোর্টের মাধ্যমে বর্ণনা করা হয়েছিল ‘উন্নয়ন যা ভবিষ্যত প্রজন্মের নিজস্ব চাহিদা মেটানোর জন্য সক্ষমতার সাথে আপস না করে বর্তমানের চাহিদা পূরণ করে।’<sup>১১১</sup>

### টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা [Sustainable Development Goals]

টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা (SDGs), যা বৈশ্বিক লক্ষ্য হিসাবেও পরিচিত, ২০১৫ সালে জাতিসংঘ কর্তৃক দারিদ্র্যের অবসান, পৃথিবীকে রক্ষা করা এবং ২০৩০ সালের মধ্যে সকল মানুষ শান্তি ও সমৃদ্ধি উপভোগ করবে এই লক্ষ্যে একটি সর্বজনীন আহ্বান হিসাবে গৃহীত হয়েছিল। ১৭টি এসডিজিকে সমন্বিত করা হয়েছে এই স্বীকৃতি থেকে যে একটি ক্ষেত্রের কাজ অন্যগুলোর ফলাফলকে প্রভাবিত করবে এবং সেই উন্নয়ন অবশ্যই সামাজিক, অর্থনৈতিক এবং পরিবেশগত স্থিতিশীলতার ভারসাম্য বজায় রাখতে পারবে। পিছিয়ে পড়াবাদের জন্য দেশগুলি অগ্রগতির অগ্রাধিকার দিতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। এসডিজি দারিদ্র্য, ক্ষুধা, এইডস, নারী ও মেয়েদের প্রতি বৈষম্যের অবসান ঘটাতে পরিকল্পিত। প্রতিটি প্রেক্ষাপটে এসডিজি অর্জনের জন্য সমাজের সকলের সৃজনশীলতা, জ্ঞান, প্রযুক্তি এবং আর্থিক সংস্থান প্রয়োজন। ১৭টি টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্য আমাদের বিশ্বকে বদলে দিতে পারে: লক্ষ্য ১: দারিদ্র্য বিলোপ; লক্ষ্য ২: ক্ষুধা মুক্তি; লক্ষ্য ৩: সুস্বাস্থ্য এবং কল্যাণ; লক্ষ্য ৪: গুণগত শিক্ষা; লক্ষ্য ৫: লিঙ্গ সমতা; লক্ষ্য ৬: নিরাপদ ও পরিষ্কার পানীয়; লক্ষ্য ৭: সাশ্রয়ী ও দূষণ মুক্ত জ্বালানি; লক্ষ্য ৮: শোভন কাজ এবং অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি; লক্ষ্য ৯: শিল্প, উদ্ভাবন ও অবকাঠামো; লক্ষ্য ১০: অসমতা হ্রাস লক্ষ্য ১১: টেকসই নগর ও জনপদ; লক্ষ্য ১২: পরিমিত ভোগ ও উৎপাদন; লক্ষ্য ১৩: জলবায়ু কার্যক্রম; লক্ষ্য ১৪: জলজ জীবন; লক্ষ্য ১৫: স্থলজ জীবন; লক্ষ্য ১৬: শান্তি, ন্যায়বিচার ও কার্যকর প্রতিষ্ঠান; লক্ষ্য ১৭: অতীষ্ট অর্জনে অংশীদারিত্ব

### SWOT বিশ্লেষণ [SWOT analysis]

SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat /শক্তি, দুর্বলতা, সুযোগ এবং হুমকি) বিশ্লেষণ হল একটি কাঠামো যা একটি সংস্থা বা গোষ্ঠীর যোগ্যতামূলক অবস্থানের মূল্যায়ন করতে এবং কৌশলগত পরিকল্পনা তৈরি করতে ব্যবহৃত হয়। SWOT বিশ্লেষণ অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক কারণগুলির পাশাপাশি বর্তমান এবং ভবিষ্যতের সম্ভাবনার মূল্যায়ন করে।

### টার্গেট গ্রুপ [Target groups]

টার্গেট গ্রুপ হল নির্দিষ্ট গোষ্ঠীর মানুষ আপনি আপনার কাজের মাধ্যমে যাদের কাছে পৌঁছাতে চান। বয়স, জাতি, ভূ-অবস্থান এবং লিঙ্গের মধ্যে বিভিন্ন বিন্যাসের মাধ্যমে এদের সংজ্ঞায়িত করা যেতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, ওয়াইডার্লিউসিএ তার টার্গেট গ্রুপকে নিম্নলিখিত হিসাবে সংজ্ঞায়িত করেছে: নারী যাদের বয়স ১৮ বছর বা তার বেশি। যুবনারী: ৩০ বছর বা তার কম বয়সী নারীরা: মেয়ে বা কিশোরী, ১৭ বছর এবং তার চেয়ে কম বয়সী

### মানসিক আঘাত [Trauma]

এক বা একাধিক ক্ষতিকারক অভিজ্ঞতার ফলে মানসিক, শারীরবৃত্তীয় বা শারীরিক প্রতিক্রিয়া। দীর্ঘস্থায়ী ট্রমা উচ্চ চাপের পরিবেশে বারবার এবং দীর্ঘায়িত প্রভাব থেকে আসে। জটিল ট্রমা একাধিক ঘটনার প্রভাব থেকে হতে পারে। সেকেন্ডারি ট্রমা এমন ঘনিষ্ঠ ব্যক্তির যোগাযোগ থেকে আসে যিনি ট্রমা অনুভব করেছেন। তীব্র ট্রমা একটি একক বিচ্ছিন্ন ঘটনা থেকে আসে। প্রকার নির্বিশেষে, মানসিক আঘাত প্রায়শই কোন দৃশ্যমান লক্ষণ ছাড়াই চাপের প্রতিক্রিয়া হিসাবে বর্ণনা করা হয়। উপসর্গগুলির মধ্যে অসাড়া, বিচ্ছিন্নতা এবং শক অনুভূতি অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে। বেশিরভাগ মানুষ তাদের জীবনের কোনো না কোনো সময়ে অন্তত একটি আঘাতমূলক ঘটনা অনুভব করে। এটিকে সঠিকভাবে মোকাবেলা না করলে, ট্রমা একজন ব্যক্তির সুস্থতার উপর দীর্ঘমেয়াদি প্রভাব ফেলতে পারে।

<sup>১১১</sup>. [en.unesco.org/themes/education-sustainable-development/what-is-esd/sd#:~:text=Sustainable%20development%20is%20the%20overarching.to%20meet%20their%20own%20needs.%E2%80%9D](https://en.unesco.org/themes/education-sustainable-development/what-is-esd/sd#:~:text=Sustainable%20development%20is%20the%20overarching.to%20meet%20their%20own%20needs.%E2%80%9D)

## রূপান্তরিত লিঙ্গ [Transgender]

একটি বৃহৎ পরিভাষা যা এমন ব্যক্তিদের বর্ণনা করতে ব্যবহৃত হয় যাদের লিঙ্গ পরিচয় এবং/অথবা অভিব্যক্তি তাদের জন্মের সময় নির্ধারিত লিঙ্গ থেকে আলাদা। একজন ব্যক্তি যিনি জন্মের সময় নারী লিঙ্গ নিয়ে জন্মগ্রহণ করেছেন কিন্তু পরবর্তীতে পুরুষ হিসাবে নিজেকে শনাক্ত করেছেন, তিনি একজন ট্রান্সজেন্ডার পুরুষ (তিনি মহিলা-থেকে-পুরুষ ট্রান্সজেন্ডার ব্যক্তি, বা FTM নামেও পরিচিত)। যার জন্মের সময় নির্ধারিত লিঙ্গ ছিল পুরুষ কিন্তু যিনি মহিলা হিসাবে চিহ্নিত হয়েছেন তিনি একজন ট্রান্সজেন্ডার মহিলা (পুরুষ থেকে মহিলা ট্রান্সজেন্ডার ব্যক্তি বা MTF নামেও পরিচিত)। এই সংজ্ঞার বর্ণনা অনুসারে কিছু মানুষ নিজেদের ট্রান্সজেন্ডার হিসাবে বিবেচনা নাও করতে পারে - তারা অন্য শব্দ ব্যবহার করতে পারে, বা কেবল একজন পুরুষ বা মহিলা হিসাবে চিহ্নিত করতে পারে। নিয়োগকর্তার অ-বৈষম্য নীতির তাদের উপর চাপিয়ে দিয়ে একজন ব্যক্তিকে রূপান্তরিত লিঙ্গ হিসেবে চিহ্নিত করার প্রয়োজন নেই।

## রূপান্তরমূলক বিচার [Transformative Justice]

সহিংসতা, ক্ষতি এবং অপব্যবহারের বিপরীতে সাড়া দেওয়ার জন্য একটি রাজনৈতিক কাঠামো এবং পদ্ধতি। মূলত, রূপান্তরমূলক ন্যায়বিচার সহিংসতা কমাতে আরও সহিংসতা সৃষ্টি না করা এবং/অথবা ক্ষতি হ্রাস করে সহিংসতার বিরুদ্ধে কাজ করে। রূপান্তরমূলক বিচারকে 'বিষয়গুলি সঠিক করার,' 'সঠিক সম্পর্ক' বা একসাথে ন্যায়বিচার তৈরি করার উপায় হিসাবে ভাবা যেতে পারে।

## রূপান্তর [Transition]

জন্মের সময় নির্ধারিত লিঙ্গ থেকে একজনের লিঙ্গ পরিচয়ে পরিবর্তন করার প্রক্রিয়া। রূপান্তরের বিভিন্ন উপায় আছে। কিছু লোকের জন্য এটি জটিল। ওয়ার্ল্ড ওয়াইডব্লিইসিএ ট্রান্সজেন্ডার অন্তর্ভুক্তি নীতি, ওয়ার্ল্ড ওয়াইডব্লিইসিএ পার্সোনাল পলিসি - অনুমোদন করে যে জুলাই ২০১৯ প্রক্রিয়া একটি দীর্ঘ সময়ের প্রক্রিয়া, যা অন্যদের জন্য এক বা দুই ধাপের প্রক্রিয়া যা দ্রুত ঘটে। রূপান্তরে 'প্রকাশিত হওয়া'ও অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে (পরিবার, বন্ধুবান্ধব এবং সহকর্মীদের বলা); আইনি নথিতে নাম এবং/অথবা লিঙ্গ পরিবর্তন করা; এবং অনেক রূপান্তরিত লিঙ্গের মানুষের জন্য, যদিও অত্যাবশ্যিকীয় নয়, হরমোন এবং অস্ত্রোপচারের মতো চিকিৎসা নেওয়া।

## অন্তর্বর্তীকালীন ন্যায়বিচার [Transitional justice]

অন্তর্বর্তীকালীন ন্যায়বিচার কিছু কৌশল এবং প্রক্রিয়াকে অন্তর্ভুক্ত করে যা দায়বদ্ধতা, ন্যায়বিচার, সমন্বয় সাধনের জন্য একটি সমাজের অনেক দিনের অতীত সংঘাত, দমন, লঙ্ঘন এবং অপব্যবহারের দায়ের সাথে সমাজের মানিয়ে নেওয়ার শর্তের সাথে যুক্ত। এই প্রক্রিয়াগুলির মধ্যে বিচার বিভাগীয় এবং অ-বিচারিক উভয় প্রক্রিয়া অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে, এছাড়া সত্যের অনুসন্ধান, বিচারের উদ্যোগ, ক্ষতিপূরণ এবং নতুন লঙ্ঘনের পুনরাবৃত্তি রোধ করার জন্য বিভিন্ন ব্যবস্থা নেওয়া, যার মধ্যে রয়েছে: সাংবিধানিক, আইনি এবং প্রাতিষ্ঠানিক সংস্কার, সুশীল সমাজকে শক্তিশালীকরণ, স্মৃতিচারণ প্রচেষ্টা, সাংস্কৃতিক উদ্যোগ, সংরক্ষণাগার সংরক্ষণ, এবং ইতিহাস শিক্ষার সংস্কার। অন্তর্বর্তীকালীন ন্যায়বিচারের লক্ষ্য হল সমন্বয় এবং নতুন লঙ্ঘন প্রতিরোধের একটি পদক্ষেপ হিসেবে যারা আক্রান্ত হয়েছিলেন তাদের স্বীকৃতি প্রদান করা, রাষ্ট্রীয় প্রতিষ্ঠানব্যক্তিদের আস্থা বৃদ্ধি করা, মানবাধিকারের প্রতি শ্রদ্ধা জোরদার করা এবং আইনের শাসনকে উন্নীত করা। এই বিচার প্রক্রিয়াগুলি বারবার প্রমাণ করেছে যে এগুলো অভিযোগ এবং বিভাজন মোকাবেলায় সহায়তা করতে পারে। এ কারণে, এই ধরনের প্রক্রিয়াগুলি অবশ্যই প্রসঙ্গ-নির্দিষ্ট, জাতীয় মালিকানাধীন এবং ক্ষতিগ্রস্তদের চাহিদার উপর জোর দিয়ে করতে হবে। তাহলে তারাও সমাজে সংযুক্ত হতে পারবে, ক্ষমতায়ন এবং রূপান্তর সাধন করে স্থায়ী শান্তিতে অবদান রাখতে পারবে।<sup>১২২</sup>

## গবেষণায় স্বচ্ছতা [Transparency in research]

এটি একটি সাধারণ বিশ্বাসকে বোঝায় যে 'গবেষকদের তাদের প্রমাণ-ভিত্তিক জ্ঞান মূল্যায়নের জন্য নৈতিক বাধ্যবাধকতা রয়েছে' তাদের প্রমাণ, বিশ্লেষণ এবং গবেষণা নকশা জনগণের জন্য তৈরি করার মাধ্যমে (Lupia & Elman, ২০১৪)। এই ধারণাটির তিনটি দিক রয়েছে: ডেটা বা উপাত্ত, বিশ্লেষণ এবং উৎপাদন স্বচ্ছতা। ১. উপাত্ত স্বচ্ছতার নিয়ম (বা "ডেটা ব্যবহার") গবেষকদের সেই প্রমাণগুলি প্রকাশ করতে বাধ্য করে যেগুলির উপর তাদের অভিজ্ঞতামূলক ফলাফলগুলি নির্ভর করে। ২. বিশ্লেষণাত্মক স্বচ্ছতার

১২২. [www.ohchr.org/en/transitional-justice](http://www.ohchr.org/en/transitional-justice)

নিয়ম হচ্ছে গবেষকদের তারা কীভাবে প্রমাণ পরিমাপ, ব্যাখ্যা এবং বিশ্লেষণ করে তা প্রচার করতে বাধ্য করা। ৩. উৎপাদনের স্বচ্ছতার নিয়ম সামাজিক বিজ্ঞানীদের তাদের পছন্দ করা গবেষণার নকশা এবং পদ্ধতির সবগুলোকে জনগনের সামনে তুলে ধরা।<sup>১১৩</sup>

### ট্রল [Troll]

কোন ব্যক্তি যে প্রাপককে বিরক্ত করতে বা মনোযোগ আকর্ষণ করতে ইচ্ছাকৃতভাবে বিরক্তিকর বা আপত্তিকর অনলাইন বার্তা ছেড়ে যায়।

### টোকেনিজম [Tokenism]

যখন প্রান্তিক এবং/অথবা নিম্ন প্রতিনিধিত্বকারী গোষ্ঠীর একজন ব্যক্তিকে কথা বলার জন্য কোথাও অন্তর্ভুক্ত করা হয়, কিন্তু বাস্তবে তারা কি করে বা তারা কীভাবে অংশগ্রহণ করে সে বিষয়ে অন্য কোনো বিকল্প থাকে না।

### অবচেতন/অন্তর্নিহিত পক্ষপাত [Unconscious /Implicit bias]

যে মনোভাব বা প্রথাগত ধারণা আমাদের বোঝাপড়া, কাজ এবং সিদ্ধান্তগুলিকে অবচেতনভাবে প্রভাবিত করে। আমাদের সকলেরই অন্তর্নিহিত পক্ষপাত রয়েছে - আমাদের পরিচয় যাই হোক না কেন এবং আমরা এই বিষয়ে যতই শিক্ষিত হই না কেন। এই বিষয়গুলো খুব অল্প বয়সে বিকাশ শুরু করে এবং প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ বার্তা বা কথার মাধ্যমে সারা জীবন ধরে চলতে থাকে।

### জাতিসংঘ [United Nations]

জাতিসংঘ হল একটি আন্তর্জাতিক প্রশাসনিক সংস্থা যেটি সদস্য দেশগুলির মধ্যে রাজনৈতিক ও অর্থনৈতিক সহযোগিতা বৃদ্ধির জন্য ১৯৪৫ সালে গঠিত হয়েছিল। দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের পর জাতিসংঘ লীগ অফ নেশনস থেকে বেরিয়ে আসে; এখন বিশ্বের প্রায় প্রতিটি দেশই এর সদস্য। এটির পাঁচটি প্রধান সংস্থা, যার মধ্যে রয়েছে জাতিসংঘের অর্থনৈতিক ও সামাজিক কাউন্সিল, যা ১৫টি বিশেষ সংস্থার কাজ সমন্বয় করে।<sup>১১৪</sup>

### সর্বজনীন এবং অবিচ্ছেদ্য (মানবাধিকার) [Universal and inalienable (human rights)]

মানবাধিকার অবিচ্ছেদ্য: একজন মানুষ হতে হলে আপনি এই অধিকারগুলো হারাতে পারেন না। মানবাধিকার অবিভাজ্য: আপনি কোনো অধিকারকে অস্বীকার করতে পারেন না এটি 'কম গুরুত্বপূর্ণ' বা 'অপ্রয়োজনীয়' বলে। মানবাধিকার পরম্পর নির্ভরশীল: সমস্ত মানবাধিকার একটি পরিপূরক কাঠামোর অংশ।<sup>১১৫</sup> এগুলির সর্বজনীন কারণ এগুলি সকল মানুষের জন্য প্রযোজ্য।

### মানবাধিকারের সর্বজনীন ঘোষণা [UDHR-Universal declaration of human rights]

মানবাধিকারের সর্বজনীন ঘোষণা মানবাধিকারের ইতিহাসে একটি মাইলফলক দলিল। বিশ্বের সমস্ত অঞ্চলের বিভিন্ন আইনি ও সাংস্কৃতিক পটভূমির প্রতিনিধিদের দ্বারা এর খসড়া করা হয়, ঘোষণাটি ১০ ডিসেম্বর ১৯৪৮ সালে প্যারিসে সকল জাতি এবং মানুষের জন্য অর্জনের একটি সাধারণ মানদণ্ড হিসাবে জাতিসংঘের সাধারণ পরিষদের দ্বারা গৃহীত হয় (সাধারণ পরিষদের রেজুলেশন ২১৭-এ)। প্রথমবারের মতো এটি মৌলিক মানবাধিকারকে সর্বজনীনভাবে সুরক্ষিত করার জন্য নির্ধারণ করে এবং এটি ৫০টিরও বেশি ভাষায় অনুবাদ করা হয়েছে। ইউডিএইচআর বিশ্বব্যাপী এবং আঞ্চলিক স্তরে আজ স্থায়ী ভিত্তিতে প্রয়োগ করা সত্তরটিরও বেশি মানবাধিকার চুক্তি গ্রহণের জন্য অনুপ্রাণিত এবং পথ প্রশস্ত করার জন্য ব্যাপকভাবে স্বীকৃত।

### সর্বজনীন নকশা/পরিকল্পনা [Universal design]

সার্বজনীন পরিকল্পনা মানে অভিযোজন বা বিশেষ ডিজাইনের প্রয়োজন ছাড়াই পণ্য, পরিবেশ, প্রোগ্রাম এবং সেবার ডিজাইন যা সব মানুষের দ্বারা ব্যবহারযোগ্য হতে পারে। ইউনিভার্সাল ডিজাইন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নির্দিষ্ট দলের জন্য সহায়ক ডিভাইসগুলিকে যখন প্রয়োজন হবে বাদ দিবে না।

১১৩. [www.princeton.edu/~amoravcs/library/TransparencyinQualitativeResearch.pdf](http://www.princeton.edu/~amoravcs/library/TransparencyinQualitativeResearch.pdf)

১১৪. [www.investopedia.com/terms/u/united-nations-un.asp#:~:text=The%20United%20Nations%20is%20an,the%20world%20is%20a%20member](http://www.investopedia.com/terms/u/united-nations-un.asp#:~:text=The%20United%20Nations%20is%20an,the%20world%20is%20a%20member)

১১৫. [library.umn.edu/edumat/hreduseries/hereandnow/Part-1/whatare.htm#:~:text=Human%20rights%20are%20inalienable%3A%20you,part%20of%20a%20complementary%20framework](http://library.umn.edu/edumat/hreduseries/hereandnow/Part-1/whatare.htm#:~:text=Human%20rights%20are%20inalienable%3A%20you,part%20of%20a%20complementary%20framework)

### অবৈতনিক ঘরোয়া কাজ [Unpaid domestic work]

অবৈতনিক শ্রম হচ্ছে সেই শ্রম যা সরাসরি কোনো পারিশ্রমিক পায় না। অবৈতনিক কাজ হল গৃহস্থালীযত্ন এবং গৃহস্থালীর কাজ যা সাধারণত মহিলা এবং কিশোরীদের উপর পড়ে; মূলত অদৃশ্য, অমূল্য এবং অপরিশোধিত শ্রম; এবং নারীদের এবং কিশোরীদের স্কুলে যাওয়া, বেতনের বিনিময়ে কাজ করা, তাদের নিজস্ব সুস্থতার দিকে মনোনিবেশ করা বা তাদের নাগরিক অংশগ্রহণের অধিকার পাওয়ার ক্ষমতাকে সীমাবদ্ধ করে।

### ভিশন [Vision]

সময়ের সাথে একটি আন্দোলন কী অর্জন করতে চায় তার সবথেকে কাজিষ্ঠত ভবিষ্যত অবস্থাকে সংজ্ঞায়িত করে। ভিশন প্রায়শই একটি উত্তর বা কল্পনা যখন জানতে চাওয়া হয় যে ‘দীর্ঘমেয়াদে আমরা কী অর্জন করতে চাই?’ এটি আন্দোলনের নির্দেশনা এবং অনুপ্রেরণা প্রদান করে।

### যুবনারী [Young women]

নানা বৈচিত্র্যের মানুষের মধ্যকার একটি শ্রেণি, যাদের বয়স ১৬ থেকে ৩৫ বছরের মধ্যে (নির্দিষ্ট সাংগঠনিক বা সাংস্কৃতিক সংজ্ঞার উপর নির্ভর করে কখনও কখনও ছোট বা বড় হতে পারে) এবং নারী বা অ-বাইনারি হিসাবে চিহ্নিত।

## ANNEX 2: ABBREVIATIONS

<b>CSE</b>	Comprehensive Sexuality Education
<b>CSW</b>	Commission on Status of Women
<b>GGCA</b>	Global Gender and Climate Alliance
<b>HIV</b>	Human Immunodeficiency Virus
<b>HRBA</b>	Human Rights-Based Approach
<b>HRC</b>	Human Rights Council
<b>ILO</b>	International Labour Organization
<b>ITGSE</b>	International Technical Guidance on Sexuality Education
<b>LGBTIQ</b>	Lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer
<b>NGO</b>	Non-Governmental Organization
<b>OHCHR</b>	The Office of the UN High Commissioner for Human Rights
<b>SGBV</b>	Sexual and Gender-Based Violence
<b>SRHR</b>	Sexual and Reproductive Health and Rights
<b>STI</b>	Sexually Transmitted Infection
<b>UN</b>	United Nations
<b>UNICEF</b>	United Nations International Children's Emergency Fund
<b>UNESCO</b>	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
<b>UNFCCC</b>	United Nations Framework Convention on Climate Change
<b>YWCA</b>	Young Women's Christian Association

---

## ANNEX 3: ADDITIONAL RESOURCES / FURTHER READING

### Further reading per section

#### *Introduction*

**1. Young people championing post-pandemic futures Policy recommendations from the big 6 youth organisations**

[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/02/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/02/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf)

Research paper published by the Big 6 Youth organisations to highlight challenges facing children and young people due to the COVID-19 pandemic. It is a joint call on this demographic's behalf that has recommendations on policy solutions that can be implemented to overcome these challenges.

**2. Coronavirus recession threatens to worsen racial inequalities in youth unemployment, researchers warn**

[www.sheffield.ac.uk/news/nr/coronavirus-recession-threatens-worsen-racial-inequalities-youth-unemployment-black-lives-matter-1.890568](http://www.sheffield.ac.uk/news/nr/coronavirus-recession-threatens-worsen-racial-inequalities-youth-unemployment-black-lives-matter-1.890568)

Website article by the University of Sheffield following research on the effect of the coronavirus recession on youth unemployment especially focused on racial inequalities towards young black, Asian and minority ethnic (BAME) people.

3. **ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition Updated estimates and analysis**  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_745963.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf)  
 ILO's updated estimation and analysis on the continued impact of COVID-19 on the world of work. The analysis covers business hours; workplace and business closures; the effect of the lockdown. It covers the effect these changes have had on youth (un)employment in both the formal and informal sector, the challenges faced before the pandemic and the escalation post pandemic.
4. **Coronavirus: Impact on young people with mental health needs**  
[youngminds.org.uk/media/3708/coronavirus-report\\_march2020.pdf](http://youngminds.org.uk/media/3708/coronavirus-report_march2020.pdf)  
 Young minds UK survey on the effect of coronavirus on young people with a history of mental health issues. The survey covered a somewhat longitudinal period where young people had freedom of movement, to partial lockdown and the complete lockdown of the UK. The results showcased the numerous challenges they encountered dealing with the mental health issues, coping mechanisms they had to adapt and the difficulties of accessing support.
5. **Ureport - Opinions**  
[ureport.in/opinion/4311](http://ureport.in/opinion/4311)  
 UNICEF's digital platform to engage young people in programme priorities, emergency response and advocacy actions. The real time opinions on specific areas that impact children are recorded are analysed, mapped, and publicly displayed. The survey is aimed at sharing information, raising awareness, and collecting quantifiable data that can be actioned by relevant decision makers and stakeholders. The interactions are tailored for young people and are country specific.
6. **Education: From disruption to recovery**  
[en.unesco.org/covid19/educationresponse](http://en.unesco.org/covid19/educationresponse)  
 Fact sheet developed by UNESCO on the effect of coronavirus on closure of schools and impact on education across the world. The factsheet has further resources on global monitoring of school closure; total duration of school closure; and prioritized teachers for the COVID-19 vaccine (in-article links).
7. **Social Mobility and COVID-19; Implications of the Covid-19 crisis for educational inequality**  
[www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-and-Social-Mobility-1.pdf](http://www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-and-Social-Mobility-1.pdf)  
 This paper addresses the impact on social mobility during the onset of the COVID-19 pandemic especially on disadvantaged young people through their time in education and into the workplace. Sutton Trust UK's priority areas cover early years, schools, apprenticeships, higher education (including access to university and student finance) and access to the workplace.

## Human Rights

1. **Global Issues – Human Rights**  
[www.un.org/en/global-issues/human-rights](http://www.un.org/en/global-issues/human-rights)  
 United Nations website article on human rights; introduction to the human rights law touching on economic, social, cultural, civil and political rights; the human rights convention and council.
2. **International Human Rights Law**  
[www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law](http://www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law)  
 An introduction to the human rights law by the United Nations
3. **International Bill of Human Rights; A brief history, and the two International Covenants**  
[www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights](http://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights)  
 A history of the international bill of human rights, responsibilities of states, the two international conventions and how they are monitored.

#### 4. Treaty bodies - What are treaty bodies

[www.ohchr.org/en/treaty-bodies](http://www.ohchr.org/en/treaty-bodies)

The ten treaty bodies within the United Nations are composed of independent experts of recognised competence in human rights. This website article highlights the bodies (in-article links) and the rights set out in the treaty.

#### 5. What is Human Rights Education?

[www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education](http://www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education)

An introduction to human rights education and the importance.

#### 6. The Human Rights-Based approach

[www.unfpa.org/human-rights-based-approach](http://www.unfpa.org/human-rights-based-approach)

A description of the human rights-based approach by the United Nations Population Fund

#### 7. Human Rights-Based approach

[ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights.](http://ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights.)

A description of the human rights-based approach by the National Human Rights Institutions

#### 8. Goal 2035: Theory of Change

[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/DOC-BM-3.1.3-Theory-of-change\\_FINAL-EN.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/DOC-BM-3.1.3-Theory-of-change_FINAL-EN.pdf)

Theory of Change document by World Young Women's Christian Association

### *Sexual and Reproductive Health and Rights (SRHR)*

#### 1. Abortion stigma ends here: A toolkit for understanding and action

[www.ipas.org/resources/abortion-stigma-ends-here](http://www.ipas.org/resources/abortion-stigma-ends-here)

Ipas toolkit developed to address and mitigate abortion stigma. The toolkit can be downloaded for use with community members, health workers, activists and community-based organisations.

#### 2. Abortion attitude transformation: A values clarification toolkit for global audiences

[www.ipas.org/resources/abortion-attitude-transformation-a-values-clarification-toolkit-for-global-audiences](http://www.ipas.org/resources/abortion-attitude-transformation-a-values-clarification-toolkit-for-global-audiences)

Ipas toolkit on abortion values clarification and attitude transformation interventions to be used for training programme staff, technical advisors and those in the field of reproductive health.

#### 3. A Young Woman's Toolkit for Advocacy on SRHR & Mental Health

[www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health](http://www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health)

This toolkit, in line with the World YWCA strategy, is anchored on a program to support Young Women's advocacy in SRHR and build their confidence to stand up and speak out at national, regional, and global levels, and to take collective action to change narratives, policies, and to demand high-quality services. The central pillar is for young women to design evidence-based advocacy initiatives through aspirational storytelling, emphasizing their rights and bodily autonomy. The World YWCA aspires to contribute to the growing young women's movement and body of knowledge on SRHR and mental health around the world. It aims to accelerate a collective action where young women are at the centre as drivers of change

#### 4. How to educate about abortion; A guide for peer educators, teachers and trainers

[www.ippf.org/sites/default/files/2016-05/ippf\\_peereducationguide\\_abortion\\_final.pdf](http://www.ippf.org/sites/default/files/2016-05/ippf_peereducationguide_abortion_final.pdf)

An IPPF education guide developed for teachers, educators and trainers on abortion.

5. **The Evaluation of Comprehensive Sexuality Education Programmes: A Focus on the Gender and Empowerment Outcomes**

[www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPAEvaluationWEB4.pdf](http://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPAEvaluationWEB4.pdf)

The Evaluation of Comprehensive Sexuality Education Programmes: A Focus on the Gender and Empowerment Outcomes – a publication developed by UNFPA following a meeting with various experts in CSE. The meeting was held to evaluate the continuous and emerging trends in CSE programming, research, and adaptation to different contexts.

6. **Aspiring LEADERS Inspiring CHANGE**

[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf)

A compilation of stories of 15 Young Women Leaders associated with World YWCA from Asia, Africa and Eastern Europe who are driving change in their communities through initiatives around sexual and reproductive health and rights (SRHR) and mental health.

## *Economic Empowerment*

1. **Reports and toolkits**

[hlp-wee.unwomen.org/en/reports-toolkits](http://hlp-wee.unwomen.org/en/reports-toolkits)

Collection of resources by UN Women containing case studies and good practices on women's economic empowerment. Each toolkit is accompanied by a working group paper with specific recommendations for transformational change.

2. **Gender-Smart Investing in MENA: An Egyptian perspective on strengthening investment strategies to empower women**

[seepnetwork.org/files/galleries/AWEF-Gender\\_Smart\\_Investing\\_in\\_MENA-report\\_final\\_5\\_October\\_\(1\).pdf](http://seepnetwork.org/files/galleries/AWEF-Gender_Smart_Investing_in_MENA-report_final_5_October_(1).pdf)

A brief developed to present learning and experience of Gender-Smart Investment in Egypt and a proposed approach to GSI Investment.

3. **The Female Economy**

[hbr.org/2009/09/the-female-economy](http://hbr.org/2009/09/the-female-economy)

Harvard Business Review on women and the economy in today's world – their contribution, challenges and success.

4. **Egypt fintech Kashat raises \$1.75M funding in round led by Launch Africa**

[www.techinafrica.com/egypt-fintech-kashat-raises-funding](http://www.techinafrica.com/egypt-fintech-kashat-raises-funding)

Tech in Africa article on Kashat, an Egypt-based fintech startup raising funds in collaboration with regional investors.

5. **Gender Equality Scorecard manual**

[www.seaf.com/wp-content/uploads/2020/07/SEAF-GES-Manual\\_071420-Final.pdf](http://www.seaf.com/wp-content/uploads/2020/07/SEAF-GES-Manual_071420-Final.pdf)

A manual developed by SEAF on advancement of women's economic empowerment and gender equality in SMEs and diversity and inclusion in the private funds industry.

6. **A Tool to Advance Women's Economic Empowerment and Gender Equality in SMEs and Diversity and Inclusion in the Private Fund Industry**

[data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/ASEAN/ASEAN%20Gender%20Outlook\\_final.pdf](http://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/ASEAN/ASEAN%20Gender%20Outlook_final.pdf)

A collaborative report on the ASEAN (Association of Southeast Asian Nations) gender outlook including the lack of gender data, calling for greater investment and prioritization of data for tracking progress towards gender equality and achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs).

7. **Asian Development Outlook (ADO) 2015 Update: Enabling Women, Energizing Asia**  
[www.adb.org/publications/asian-development-outlook-2015-update-enabling-women-energizing-asia](http://www.adb.org/publications/asian-development-outlook-2015-update-enabling-women-energizing-asia)  
 The annual Asian Development Outlook: this publication presents an analysis of developing Asia's recent economic performance in 2015 and its prospects until 2017 - forecasts met, divergence between forecasts and the actual outturn.
8. **Gender Equality and the Sustainable Development Goals in Asia and the Pacific Baseline and pathways for transformative change by 2030**  
[www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2018/10/apsdg-report-web-28aug2018.pdf?la=en&vs=4304](http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2018/10/apsdg-report-web-28aug2018.pdf?la=en&vs=4304)  
 Asia Development Bank and UN Women collaborative report on progress on gender equality within the SDG framework; priority actions to achieve gender equality; and first assessment for Asia and the Pacific of how the 2030 Agenda is to be achieved by addressing gender equality and the empowerment of women and girls.
9. **Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps**  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf)  
 ILO Global wage report 2018/19 with a focus on gender pay gaps
10. **Women in Business and Management The business case for change**  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_700953.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf)  
 ILO global report published in 2019 on Women in Business and Management: The business which offered new insights into improvement of organisational performance at the top due to gender diversity.
11. **A Quantum Leap For Gender Equality. For a Better Future of Work For All**  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf)  
 A documentation on the research, data, learning and insights gained in the context of the Women at Work Centenary Initiative by ILO.
12. **COVID-19 is No Excuse to Regress on Gender Equality**  
[www.adb.org/sites/default/files/publication/651541/covid-19-no-excuse-regress-gender-equality.pdf](http://www.adb.org/sites/default/files/publication/651541/covid-19-no-excuse-regress-gender-equality.pdf)  
 ADB brief on the need for continued advocacy and efforts in gender equality despite COVID-19 and its impact.
13. **Gender and Social Inclusion Checklist: What Do I Need To Consider?**  
[www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Power-Africa-Gender-Social-Inclusion-Checklist.pdf](http://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Power-Africa-Gender-Social-Inclusion-Checklist.pdf)  
 Power Africa guide to support integration of gender and social inclusion in technical and other activities.
14. **Worrying signals on social protection in Ghana**  
[www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/Worrying-signals-on-social-protection-inGhana-282093](http://www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/Worrying-signals-on-social-protection-inGhana-282093)  
 GhanaWeb article describing social protection and the dwindling efforts
15. **Maternity and paternity at work Law and practice across the world**  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)  
 ILO reports on national law and practice on maternity and paternity at work across the world.
16. **African Economic Outlook 2016 SPECIAL THEME: Sustainable Cities and Structural Transformation**  
[www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/AEO\\_2016\\_Report\\_Full\\_English.pdf](http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/AEO_2016_Report_Full_English.pdf)  
 The African Economic Outlook (AEO) 2016 report on situation in Africa and a two-year forecast

17. **Empowering African Women: An Agenda for Action**  
[www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African\\_Gender\\_Equality\\_Index\\_2015-EN.pdf](http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African_Gender_Equality_Index_2015-EN.pdf)  
 The Africa Gender Equality Index 2015
18. **Women and Climate Change Impact and Agency in Human Rights, Security, and Economic Development**  
[giwps.georgetown.edu/sites/giwps/files/Women%20and%20Climate%20Change.pdf](http://giwps.georgetown.edu/sites/giwps/files/Women%20and%20Climate%20Change.pdf)  
 Georgetown Institute for Women, Peace and Security report on women and climate change and evaluates the need for increased inclusion of women at the highest levels of decision-making related to climate change (provides a link to download report).
19. **Resilience and Adaptation Initiative Overview**  
[www.bsr.org/collaboration/groups/resilience-and-adaptation-initiative](http://www.bsr.org/collaboration/groups/resilience-and-adaptation-initiative)  
 An overview of BSR's Resilience and Adaptation Initiative (READI) which is a corporate platform for businesses to develop strategies for enhancing resilience to climate risk across the value chain and improve ability to catalyze broader societal resilience (provides link to download complete overview and 2017 scope of work).
20. **Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies. Sector-Specific Opportunities and the Case for Collaboration**  
[www.bsr.org/reports/BSR\\_ICRW\\_Building\\_Effective\\_Womens\\_Economic\\_Empowerment\\_Strategies.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_ICRW_Building_Effective_Womens_Economic_Empowerment_Strategies.pdf)  
 A report compiled after interviewing multinational companies on women's economic empowerment, compiling the latest literature, practices, and programs. It acts as a guide for companies looking to build strategies for economic women empowerment using a holistic and integrated approach.
21. **Girls Getting to Secondary School Safely: Combating Gender-based Violence in the Transportation Sector in Tanzania**  
[files.eric.ed.gov/fulltext/ED537465.pdf](http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED537465.pdf)  
 Academy for Educational development conducted a survey on the challenges school going girls in Tanzania experience enroute to school in 2000 and compiled this report from those they face in the transportation sector especially the various forms of gender based violence.
22. **Education for All 2000-2015: achievements and challenges; EFA global monitoring report, 2015**
23. [unesdoc.unesco.org/images/0023/002322/232205e.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002322/232205e.pdf)  
 UNESCO digital repository providing a link for the report Education for All 2000-2015: achievements and challenges; EFA global monitoring report, 2015

## *Peace + Justice*

1. **#BulletAndDove**  
[www.worldywca.org/news-events/events/world-ywcas-bulletanddove-panel](http://www.worldywca.org/news-events/events/world-ywcas-bulletanddove-panel)  
 A you tube video on witness accounts of intergenerational women living in conflict, calling for action and compassion
2. **#BulletAndDove**  
[www.youtube.com/watch?v=YaFDjdwjj4o](http://www.youtube.com/watch?v=YaFDjdwjj4o)  
 No More Silence: Intergenerational Action towards Peace
3. **Strengthening Transitional Justice Through Engagement With Religious and Faith-Based Actors: An Assessment Toolkit**  
[gijtr.org/wp-content/uploads/2022/02/Faith-based-Actors-Toolkit-6x9-EN.pdf](http://gijtr.org/wp-content/uploads/2022/02/Faith-based-Actors-Toolkit-6x9-EN.pdf)  
 A Global Initiative for Justice, Truth and Reconciliation (GIJTR) toolkit to evaluate the role, contribution or lack of faith-based organisations in transitional justice processes

4. **Truth, Bread, and Tea: A Toolkit for Reintegration of Women Survivors of Conflict-Related Sexual Violence and Children Born of War**

[gijtr.org/wp-content/uploads/2021/06/Reintegration-and-TJ-Toolkit-EN.pdf](http://gijtr.org/wp-content/uploads/2021/06/Reintegration-and-TJ-Toolkit-EN.pdf)

A Global Initiative for Justice, Truth and Reconciliation (GIJTR) toolkit for reintegration of women survivors of conflict-related sexual violence and children born of war

### *Climate Emergency*

1. **Tools for young climate activists**

[www.voicesofyouth.org/climate-toolkit](http://www.voicesofyouth.org/climate-toolkit)

A UNICEF toolkit on knowledge, tools, and resources for children and young people to participate in global youth climate action and advocate for change.

2. **Prepare to act! Practical tips for climate advocacy and action**

[www.unicef.org/lac/media/28571/file/prepare-to-act.pdf](http://www.unicef.org/lac/media/28571/file/prepare-to-act.pdf)

A UNICEF compilation of practical tips for adolescents and young people to help them prepare for climate advocacy and action.

3. **Climate Change Toolkit for Students and Youth**

[livelearn.org/what/resources/climate-change-toolkit-students-and-youth](http://livelearn.org/what/resources/climate-change-toolkit-students-and-youth)

Live & Learn Environmental Education toolkit for students and youth on climate change

4. **Mental Health and Our Changing Climate: Impacts, Implications, and Guidance**

[www.apa.org/news/press/releases/2017/03/mental-health-climate.pdf](http://www.apa.org/news/press/releases/2017/03/mental-health-climate.pdf)

APA collaborative report on impact of climate change on mental health. The report provides guidance to health and medical professionals, community and elected leaders, and the public on engagement with consideration to mental health.

5. **A Global Youth Mental Health Advocacy Toolkit**

[www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit](http://www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit)

An Orygen and WEF toolkit on global youth mental health advocacy

6. **Women, Gender Equality and Climate Change**

[www.un.org/womenwatch/feature/climate\\_change/downloads/Women\\_and\\_Climate\\_Change\\_Factsheet.pdf](http://www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/downloads/Women_and_Climate_Change_Factsheet.pdf)

A UN Women fact sheet on how women are affected by these issues; and how they respond, is provided below together with references to relevant United Nations mandates and information sources.

7. **Beyond Vulnerability to Gender Equality and Women's Empowerment and Leadership in Disaster Risk Reduction: Critical Actions for the United Nations System**

[www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Research-paper-Beyond-vulnerability-to-gender-equality-en.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Research-paper-Beyond-vulnerability-to-gender-equality-en.pdf)

Joint Study on the Status of Gender Equality and Women's Leadership in Disaster Risk Reduction

8. **Committee on the Elimination of Discrimination Against Women General Recommendation No. 37 on Gender related dimensions of disaster risk reduction in the context of climate change**

9. [tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/CEDAW\\_C\\_GC\\_37\\_8642\\_E.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_37_8642_E.pdf)

## Podcasts

### 1. Save the Seagrass, Save Ourselves?

[forwhatitsearth.podbean.com](http://forwhatitsearth.podbean.com)

For What it's Earth podcast episode on seagrass in the UK; description, marine life and how we can save it.

### 2. Finding Refuge with David Miliband

[www.outrageandoptimism.org/episodes/outrage-and-optimism-the-podcast?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/outrage-and-optimism-the-podcast?hsLang=en)

Outrage and Optimism podcast episode on solving the climate crisis and remaking the world

### 3. Every Breath Matters with Dr. Arvind Kumar

[www.outrageandoptimism.org/episodes/breath-matters-dr-arvind-kumar?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/breath-matters-dr-arvind-kumar?hsLang=en)

Outrage and Optimism podcast episode on air pollution as a public epidemic

### 4. Learning to Live with Grief and Joy with AURORA

[www.outrageandoptimism.org/episodes/grief-and-joy-aurora?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/grief-and-joy-aurora?hsLang=en)

Outrage and Optimism podcast episode on processing grief and joy; improving mental health

### 5. Adaptation is Survival with Emma Howard Boyd

[www.outrageandoptimism.org/episodes/adaptation-emma-howard-boyd?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/adaptation-emma-howard-boyd?hsLang=en)

Outrage and Optimism podcast episode on adaptation to rapidly changing climate

### 6. World YWCA podcasts

[worldywcapodcast.buzzsprout.com](http://worldywcapodcast.buzzsprout.com)

These are a series of conversations prepared by World YWCA about the state of women's rights, human rights, and social justice. They include:

*Building a Movement*: Lessons from the work of activists who have kept their reach and impact ongoing from Kenya and Belarus.

*Online Advocacy*: Lessons on empowering women and girls using the Internet and social media from Kenya, Norway, and Poland.

*2020 Throwback: Organizing & Acting for Peace & Justice*: Episode 1 from Geneva Peace Week 2020

*Policy Action*: Lessons from active work done on improving policies focused on the sphere of public health, gender equality and development in South Africa and Palestine.

*Mobilizing a community*: Lessons from campaigns about Gender-based violence, Hostility, and ownership from South Africa, South Sudan and Palestine.

*2020 Throwback: Organizing & Acting for Peace & Justice*: Episode 2 from Geneva Peace Week 2020

## Mental Health

### 1. A Young Woman's Toolkit for Advocacy on SRHR & Mental Health

[www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health](http://www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health)

A World YWCA toolkit on advocacy on SRHR & mental health for young women

### 2. A Global Youth Mental Health Advocacy Toolkit

[www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit](http://www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit)

An Orygen and WEF toolkit on global youth mental health advocacy

### 3. Types of mental health problems

[www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems](http://www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems)

An article describing mental health problems by Mind UK

### 4. Integration of mental health and HIV interventions (World Health Organization)

A joint publication by UNAIDS and WHO emphasizing the importance of integrating HIV prevention,

testing, treatment and care and mental health services for people living with HIV. It provides a compilation of tools, best practices, recommendations, and guidelines that facilitate the integration of interventions and services to address the interlinked issues of mental health and HIV.

**5. 25 Ways You Can Practice Self-Care Every Single Day**

[www.womenshealthmag.com/health/a24886599/self-care-routine-tips](http://www.womenshealthmag.com/health/a24886599/self-care-routine-tips)

An article by Women's Health magazine on various self-care routines

**6. Podcasts: List of feeling good**

[feelinggood.com/list-of-feeling-good-podcasts](http://feelinggood.com/list-of-feeling-good-podcasts)

A curated list of podcasts that focus on improvement of mental health

## *Learning Skills*

**1. Creating Safe Space for GLBTQ Youth: A Toolkit**

[www.advocatesforyouth.org/component/content/article/608-creating-safe-space-for-glbtc-youth-a-toolkit](http://www.advocatesforyouth.org/component/content/article/608-creating-safe-space-for-glbtc-youth-a-toolkit)

Advocates for Youth toolkit on creating safe space for GLBTQ youth (provides link to download the pdf file)

**2. A Conceptual Model of WOMEN AND GIRLS' EMPOWERMENT**

[docs.gatesfoundation.org/Documents/BMGF\\_EmpowermentModel.pdf](http://docs.gatesfoundation.org/Documents/BMGF_EmpowermentModel.pdf)

A Bill & Melinda Gates Foundation's brief describing a model of women and girls' empowerment and reviews the practical implications of using the model to inform work in women and girls' empowerment.

**3. LEADERSHIP Skill Development Video**

[www.careergirls.org/video/become-a-leader](http://www.careergirls.org/video/become-a-leader)

Career girls skills development video (provides links to download additional material)

**4. Skills4Girls: Girl-Centered Skills Development; A Learning Agenda**

[www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf](http://www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf)

A UNICEF collaborative publication on findings after an exploratory review of implementation and evaluation of skills-building initiatives for girls' empowerment, with a specific focus on those that were girl-centred in their design and implementation.

**5. Podcast: Empowering Women to Build Skills Needed for the New Economy**

[apuedge.com/podcast-empowering-women-to-build-skills-needed-for-the-new-economy](http://apuedge.com/podcast-empowering-women-to-build-skills-needed-for-the-new-economy)

An American Public University podcast episode on the various issues women have and how they can empower themselves.

**6. Podcast series: Transforming the world for girls**

[odi.org/en/insights/multimedia/podcast-series-transforming-the-world-for-girls](http://odi.org/en/insights/multimedia/podcast-series-transforming-the-world-for-girls)

An ODI three part podcast episode on gender norms; challenges associated with changing gender norms; and opportunities available to change gender norms.

**7. Podcast: 7 podcasts to listen to for Female Empowerment**

[matchstickcreative.co.uk/7-podcasts-to-listen-to-for-female-empowerment](http://matchstickcreative.co.uk/7-podcasts-to-listen-to-for-female-empowerment)

Matchstick creative article on podcasts that focus on female empowerment

## *SGBV*

**1. Preventing Violence against Women: A Primer for African Women's Organizations**

[raisingvoices.org/resources/preventing-violence-against-women-a-primer-for-african-womens-organizations](http://raisingvoices.org/resources/preventing-violence-against-women-a-primer-for-african-womens-organizations)

This primer, developed with the African Women's Development Fund explores a feminist approach to preventing violence against women in Africa, outlines current evidence and unpacks key controversies in VAW prevention programming.

**2. Infographic: Preventing Violence Against Women During the COVID-19 Pandemic**

[raisingvoices.org/resources/infographic-preventing-vaw-during-the-covid-19-pandemic](https://raisingvoices.org/resources/infographic-preventing-vaw-during-the-covid-19-pandemic)

This is a series on preventing violence during COVID-19. Sustained activism and prevention programming remains vital during the COVID-19 pandemic — as does addressing the immediate risks to women and children posed by lockdowns and other COVID-19 requirements which can exacerbate violence, isolate survivors and limit access to essential services. This series offers practical ideas and strategies to activist organisations working to prevent violence during these challenging times.

**3. GBV Case Management and the COVID-19 Pandemic**

[www.sddirect.org.uk/media/1882/guidance-on-gbv-case-management-in-the-face-of-covid-19-outbreak-final-draft.pdf](https://www.sddirect.org.uk/media/1882/guidance-on-gbv-case-management-in-the-face-of-covid-19-outbreak-final-draft.pdf)

GBViE Helpdesk UK note on case management with consideration of the COVID-19 pandemic

**4. Case Management, GBVIMS/GBVIMS+ and the COVID-19 pandemic**

[www.gbvims.com/wp/wp-content/uploads/GBV-Case-Management-GBVIMS-GBVIMS-and-the-Covid-19-Pandemic\\_GBVIMS\\_March\\_2020.pdf](https://www.gbvims.com/wp/wp-content/uploads/GBV-Case-Management-GBVIMS-GBVIMS-and-the-Covid-19-Pandemic_GBVIMS_March_2020.pdf)

GBVIMS note on case management with consideration of the COVID-19 pandemic

**5. COVID-19 and violence against women. What the health sector/system can do**

[apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331699/WHO-SRH-20.04-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331699/WHO-SRH-20.04-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

This is a WHO resource outlining what health systems can do in response to violence against women and COVID-19.

**6. Intergenerational action for gender based Violence: co-creating the future. Week without Violence 2021**

[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/10/WEEK-WITHOUT-VIOLENCE-2021-TOOLKIT.pdf](https://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/10/WEEK-WITHOUT-VIOLENCE-2021-TOOLKIT.pdf)

[www.worldywca.org/team/week-without-violence-2021](https://www.worldywca.org/team/week-without-violence-2021)

This World YWCA toolkit provides content, ideas and suggestions for organizing and advocating during the week without violence

*Podcast*

**1. GBVIMS, GBVIMS+, Case Management and COVID-19**

[www.gbvims.com/covid-19](https://www.gbvims.com/covid-19)

GBVIMS note on service provision of GBV service with consideration of the COVID-19 pandemic

**2. Not Just Hotlines and Mobile Phones: Gender-based violence service provision during COVID-19**

[www.unicef.org/documents/gender-based-violence-service-provision-during-covid-19](https://www.unicef.org/documents/gender-based-violence-service-provision-during-covid-19)

UNICEF note on service provision of GBV service with consideration of the COVID-19 pandemic (provides link to download pdf document)

**3. Tools & Resources for Thematic Areas**

[gbvaor.net/thematic-areas?term\\_node\\_tid\\_depth\\_1%5B121%5D=121](https://gbvaor.net/thematic-areas?term_node_tid_depth_1%5B121%5D=121)

GBV AoR-UNFPA tools and resources on service provision for various thematic areas (provides links to download relevant tools).

**4. Disability Considerations in GBV Programming during the COVID-19 Pandemic**

[www.sddirect.org.uk/media/1889/gbv-aor-research-query\\_covid-19-disability-gbv\\_final-version.pdf](https://www.sddirect.org.uk/media/1889/gbv-aor-research-query_covid-19-disability-gbv_final-version.pdf)

GBV AoR note on information and practical guidance to support gender-based violence (GBV) practitioners to integrate attention to disability into GBV prevention, risk mitigation and response efforts during the COVID-19 pandemic

5. **A Guide to Sexual and Gender-Based Violence Legal Protection in Acute Emergencies**  
[reliefweb.int/report/world/guide-sexual-and-gender-based-violence-legal-protection-acute-emergencies](https://reliefweb.int/report/world/guide-sexual-and-gender-based-violence-legal-protection-acute-emergencies)  
 War Child Canada's guide to sexual and gender-based violence legal protection in acute emergencies (provides a link to download the guide in pdf)
6. **The Good School Toolkit**  
[raisingvoices.org/children/the-good-school-toolkit](https://raisingvoices.org/children/the-good-school-toolkit)  
 Raising voices toolkit for schoolwide influence on operational culture focusing on four relationships: teacher-student, peer-to-peer, student- and teacher-to-school, and parent- and community-to-school governance
7. **Rapid gender analysis**  
[insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis](https://insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis)  
 Care International report on gender analysis; a systematic attempt to identify key issues contributing to gender inequalities (Provides in-article links to download the approaches, guidelines, tools, learning and resources)
8. **Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action Reducing Risk, Promoting Resilience and Aiding Recovery**  
[gbvguidelines.org/en](https://gbvguidelines.org/en)  
 GBV pocket guidelines for integrating gender based violence interventions in humanitarian action (provides links to download the guidelines in different languages)

### *SGBV, faith and feminism*

1. **Men and women in partnership: Mobilizing faith communities to address gender-based violence**  
[www.researchgate.net/publication/315998705\\_Men\\_and\\_women\\_in\\_partnership\\_Mobilizing\\_faith\\_communities\\_to\\_address\\_gender-based\\_violence](https://www.researchgate.net/publication/315998705_Men_and_women_in_partnership_Mobilizing_faith_communities_to_address_gender-based_violence)  
 This paper contributes to the debate on gender-based violence (GBV) interventions should be framed within 'women' or 'men' movements or integrate other dimension including the role of faith communities and organisations in the prevention and response to sexual and gender based violence. It argues that there is a need, particularly within faith communities in the Global South, to explore the notion of an integrated approach. The dominance of restrictive patriarchal structures means that men, and especially male faith leaders, need to be systematically targeted and incorporated into faith-based intervention strategies, as partners in addressing the issue.
2. **Engaging Faith Actors on Gender Based Violence (GBV): Best practices from the NCA Global GBV Programme 2016-2019**  
[www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge\\_Center/2018-engaging-faith-actors-on-gender-based-violence.pdf](https://www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/2018-engaging-faith-actors-on-gender-based-violence.pdf)  
 This publication highlights best practices in faith actors' work on gender injustice, its root causes and its consequences. It seeks to inspire organisations and religious institutions to be at the forefront to continuously address gender injustices.
3. **Inter-Faith Toolkit to Combat Gender-Based Violence**  
[www.humanityinaction.org/news\\_item/news-item-international-landecker-reshma-persaud-interfaith-toolkit/#:~:text=The%20toolkit%20calls%20faith%20leaders,and%20support%20victims%20and%20survivors](https://www.humanityinaction.org/news_item/news-item-international-landecker-reshma-persaud-interfaith-toolkit/#:~:text=The%20toolkit%20calls%20faith%20leaders,and%20support%20victims%20and%20survivors)  
 This toolkit calls faith leaders to action in protecting women, girls, and gender nonconforming individuals in their communities. It explains how the pandemic has increased gender-based violence and the ways in which faith leaders can intervene and support victims and survivors.

**4. World YWCA – YMCA Week of Prayer & World Fellowship 2021**

[www.worldywca.org/team/world-ywca-ymca-week-of-prayer-world-fellowship-2021](http://www.worldywca.org/team/world-ywca-ymca-week-of-prayer-world-fellowship-2021)

While the ongoing global pandemic continues to impact our everyday lives and present new changes and challenges, the World Week of Prayer's theme invites us to reflect on the process of healing and restoration. This resource seeks to encourage reflections during service to communities with the spirit of forgiveness and inclusiveness, ensuring dignity for all and celebrating God's unconditional love.

**5. Restoring Dignity: A Toolkit for Religious Communities to End Violence Against Women**

[www.igwg.org/k4h-toolkit/gender-based-violence-includes-fgc/restoring-dignity-a-toolkit-for-religious-communities-to-end-violence-against-women](http://www.igwg.org/k4h-toolkit/gender-based-violence-includes-fgc/restoring-dignity-a-toolkit-for-religious-communities-to-end-violence-against-women)

This manual is intended for religious leaders, communities of faith and inter-religious councils. It offers guidelines for programs that try to prevent violence against women. The first section of the manual reviews the nature of violence against women; the second section offers tools for action in eight areas: education and awareness; prevention; advocacy; organizing an inter-religious retreat; support and care; addressing justice: ending impunity; partnering with the media; and monitoring and evaluation.

[IGWG Gender and Health Toolkit](#)

**6. 16 Days of Activism Toolkit**

[www.episcopalrelief.org/what-we-do/integrated-approach/16-days-of-activism-toolkit](http://www.episcopalrelief.org/what-we-do/integrated-approach/16-days-of-activism-toolkit)

This toolkit is intended to inspire faith-based action and prolonged reflection on ending gender-based violence. It has 16 Actions, parallel to the 16 Days of Activism against Gender Based Violence. Each action starts with a relevant scripture or quote, followed by a fact sheet, an action step and a reflection.

**7. Gender, Sexuality and Faith: A Toolkit**

[www.comminit.com/health/content/gender-sexuality-and-faith-toolkit](http://www.comminit.com/health/content/gender-sexuality-and-faith-toolkit)

This interactive toolkit seeks to support faith communities and faith leaders working to promote social justice in relation to gender and sexuality. The toolkit contains six modules: Sexuality and gender diversity; Sexual and reproductive health and rights; Sexual and gender-based violence; Women, gender and power; Culture, tradition and faith; and, Being accountable, becoming allies.

**8. Restoring Dignity, A Toolkit for Religious Communities to End Violence Against Women**

[www.healthpolicyinitiative.com/Publications/Documents/1032\\_1\\_RESTORING\\_DIGNITY\\_End\\_Violence\\_Against\\_Women\\_Toolkit\\_acc.pdf](http://www.healthpolicyinitiative.com/Publications/Documents/1032_1_RESTORING_DIGNITY_End_Violence_Against_Women_Toolkit_acc.pdf)

This toolkit offers religious leaders, faith communities and Inter-religious leaders the tools to carry out awareness and prevention and advocacy programs to help bring an end to violence against women. It has two sections on education and awareness, and Restoring Dignity

**9. Religion, Development and GBV: Recommendations for a Strategic Research Agenda For the PaRD Gender Equality and Empowerment Work-stream**

[www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge\\_Center/JLI\\_PaRD\\_Research\\_agenda\\_Religion\\_Development\\_and\\_GBV.pdf](http://www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/JLI_PaRD_Research_agenda_Religion_Development_and_GBV.pdf)

The purpose of this report is to assist in the identification of the specific contributions it can make to assist in remedying the lack of knowledge and evidence on the intersections between religion, development and GBV.

## অ্যানেক্স ৪: রাইজআপ! গাইড আপডেট

যুবনারীদের রূপান্তরকারী নেতৃত্বের জন্য নতুন রাইজ আপ! গাইড তৈরির গুরুত্বপূর্ণ প্রক্রিয়াটি ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএ এবং টর্চলাইট কালেক্টিভ নামক একটি আন্তর্জাতিক, বহুমাত্রিক পরামর্শক দলের মাধ্যমে সম্পন্ন হয়।

নারী, যুবনারী এবং কিশোরীরা প্রক্রিয়াটির প্রতিটি ধাপের কেন্দ্রে ছিল। ধাপগুলির প্রত্যেকটি তৈরি হয়েছে যুবনারীদের রূপান্তরকারী নেতৃত্ব ক্ষমতার বিদ্যমান প্রমাণের ভিত্তিতে। যাতে করে যুবনারীদের উপলব্ধি জ্ঞান, আত্মবিশ্বাস এবং সুযোগ বৃদ্ধি করা যায়, লিঙ্গ সমতা এবং তাদের পরিবার ও জনপদে যুবনারীদের অধিকার আদায়ের উপর ইতিবাচক প্রভাব ফেলতে পারে।

পরামর্শকারী দলটি বিভিন্ন নথি এবং ডকুমেন্টের ডেস্ক পর্যালোচনা দিয়ে শুরু করেছে- রাইজআপ! গাইডের এর পূর্ববর্তী সংস্করণসহ ওয়াইডার্লিউসিএ-এর দৃষ্টিভঙ্গি এবং নেতৃত্বের নির্দেশিকা নীতিগুলি আরও ভালভাবে বোঝার জন্য। প্রাথমিক প্রতিক্রিয়াগুলি বিষয়বস্তু এবং কাঠামোর উপর করা বৃহৎ সুপারিশমালার চিত্রের মধ্যে একত্রিত করা হয়েছিল যা পরে পরামর্শ প্রক্রিয়ার সময় আরও জোরদার এবং বিস্তৃত করা হয়েছিল।

অংশগ্রহণমূলক গবেষণার মাধ্যমে যুবনারীদের কণ্ঠস্বরকে কেন্দ্রীভূত করা যা তাদেরকে সহ-প্রণেতার স্বীকৃতি দেয়, তা বোঝার জন্য ওয়ার্ল্ড ওয়াইডার্লিউসিএনারীবাদী পরামর্শ পদ্ধতি প্রক্রিয়ার দ্বিতীয় ধাপ ডিজাইন এবং বাস্তবায়ন গুরুত্বপূর্ণ ছিল (ফেব্রুয়ারি-মার্চ ২০২২ এ পরিচালিত)।

তথ্য এবং উপাত্ত সংগ্রহের জন্য একটি মিশ্র-পদ্ধতির মাধ্যমে, পরামর্শকারী দল নেতৃত্ব প্রশিক্ষণের অংশগ্রহণকারীদের অভিজ্ঞতা; নেতৃত্বের অর্থ এবং যুবনারী নেতাদের ভূমিকা; যুবনারীদের নেতৃত্ব প্রশিক্ষণে বাধা এবং সাফল্যের গল্প; এবং রাইজ আপ গাইডসহ যুবনারীদের নেতৃত্বের প্রশিক্ষণকে কীভাবে উন্নত করা যায় সে সম্পর্কে গভীরভাবে উপলব্ধি করার চেষ্টা করেছেন! এই পদ্ধতিগুলি প্রবেশযোগ্যতা, নিরাপত্তা এবং গোপনীয়তা, নেতৃত্ব ও অংশগ্রহণ, সঠিক ও নির্ভরযোগ্য তথ্য, বিশ্বাস ও জনগোষ্ঠী, অন্তর্ভুক্তি, সামগ্রিক দৃষ্টিভঙ্গি, আন্তঃপ্রজন্মের সহযোগিতা, মর্যাদা ও সম্মান এবং অংশীদারিত্ব ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার জন্য নিরাপদ স্থানের নীতিগুলি অনুসরণ করে। যাতে করে যুবনারী অংশগ্রহণকারীরা রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক বা ব্যক্তিগত ক্ষতির ভয় ছাড়াই তাদের অভিজ্ঞতা, মতামত এবং চিন্তা শেয়ার করতে পারে।

### টর্চলাইট টিম দ্বারা পর্যালোচনা করা নথি এবং ভিডিওগুলির তালিকা:

- [Rise Up: Guide for Young Women's Transformative Leadership](#)
- [Envisioning 2035](#)
- [Goal 2035: Theory of Change](#)
- [World YWCA Strategic Plan: 2020-23](#)
- [World YWCA Boilerplate on Leadership](#)
- [Supporting Young Women's Leadership in Asia and the Pacific: Research Brief](#)
- [Feminist MEL](#)
- [World YWCA Virtual Safe Spaces](#)
- [Safe Spaces Training Guide](#)
- [World YWCA Feminist Consultation Methodology](#)
- [World YWCA Glossary and Definitions](#)
- [World YWCA Boilerplate on SDGs](#)
- [World YWCA Boilerplates on Peace, GBV, SRHR, etc.](#)
- [Rise Up: Guide for Young Women's Transformative Leadership \(Pocket Edition\)](#)
- [Empowering Young Women's Leadership in Asia & the Pacific \(video\)](#)

### অনলাইন জরিপ

- ভাষা: ইংরেজি, স্প্যানিশ, ফ্রেঞ্চ
- ২৩৬ জন প্রতিক্রিয়া জানিয়েছেন

### উন্মুক্ত সেশন /ফোকাস গ্রুপ ডিসকাশন

- ৩টি উন্মুক্ত সেশন
- ১৪ জন অংশগ্রহণকারী
- ওয়াইডার্লিউসিএ-র মূল দল, রাইজ আপ! এর পূর্ববর্তী দেশীয় সমন্বয়কারীরাসহ, ওয়াইডার্লিউসিএ আন্দোলনের নেতারা এবং সাধারণ সম্পাদকরা (বিশ্ব এবং সদস্য সমিতি) ১২টি ইন-ডেপথ ইন্টারভিউ।

### ইন-ডেপথ ইন্টারভিউ

অংশগ্রহণকারীদের তিনটি গ্রুপে ভাগ করা হয়, যার মধ্যে ছিল ওয়াইডার্লিউসিএর মূল দল, রাইজ আপ! এর পূর্ববর্তী দেশীয় সমন্বয়কারীরাসহ, ওয়াইডার্লিউসিএ আন্দোলনের নেতারা এবং সাধারণ সম্পাদকরা (বিশ্ব এবং সদস্য সমিতি)

## পদ্ধতি

ফলাফল বিশ্লেষণ দেখিয়েছে যে সম্পূর্ণ পরামর্শ প্রক্রিয়া জুড়ে চিন্তা, উপলব্ধি, ফিডব্যাকের মধ্যে মিল ছিল। সামগ্রিকভাবে, অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে নেতৃত্ব বলতে কী বোঝায় সে সম্পর্কে একটি সাধারণ জ্ঞান ছিল। বেশির ভাগ ক্ষেত্রে এটি হচ্ছে অন্যদের সেবা করা এবং একসাথে কাজ করার বা একটি সাধারণ লক্ষ্য অর্জনের জন্য সহায়তা করা।

অংশগ্রহণকারীরা অনেকেই একই ধরনের বাঁধার কথা তুলে ধরেছেন, বিশেষ করে নারী, যুবনারী ও কিশোরীদের নেতৃত্ব প্রশিক্ষণ ও উদ্যোগ গ্রহণের ক্ষেত্রে সাংস্কৃতিক বাধা; নেতৃত্বে পুরুষালি এবং বয়সবাদী পক্ষপাত; যুবনারীদের নেতা হিসাবে দেখার জন্য সম্প্রদায়ের সমর্থনের অভাব (এর মধ্যে নেতিবাচক প্রতিক্রিয়াও অন্তর্ভুক্ত); যুবনারীদের নেতৃত্বকে সমর্থন করার জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ কর্মসূচিতে প্রবেশাধিকার, ভাষা যা দুর্বোধ্য; প্রশিক্ষণের অভাব যা তাদের প্রসঙ্গে প্রযোজ্য এবং লজিস্টিক চ্যালেঞ্জ।

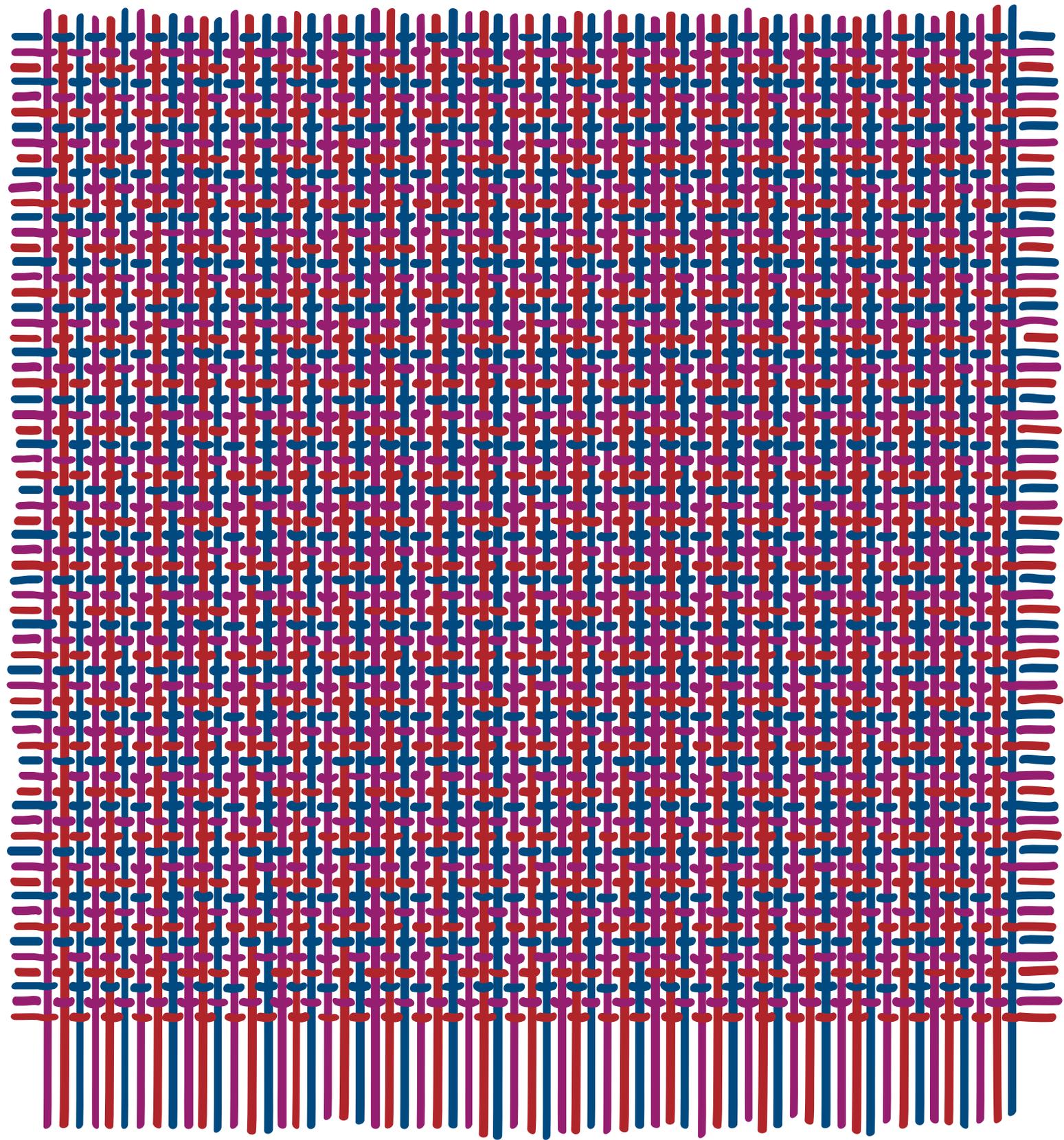
এই চ্যালেঞ্জগুলি কাটিয়ে উঠার জন্য এবং একটি সফল প্রশিক্ষণের জন্য একজন সু-প্রশিক্ষিত সহায়তাকারীর প্রয়োজন - একটি গুরুত্বপূর্ণ দিক হিসেবে বিবেচিত হয়েছিল। যুবনারীদের নেতৃত্বকে কাজে লাগানোর অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ সক্ষমতা হল তাদের অধিকারের ব্যাপক প্রচার; নিরাপদ স্থান সৃষ্টি; যুবনারীদের একসাথে কাজ করার অনুমতি দেওয়ার জন্য সহযোগী নেটওয়ার্ক তৈরি করা; শক্তিশালী আন্তঃপ্রজন্মীয় নেতৃত্বের মডেলিং, এবং স্থানীয় সম্প্রদায়ের সমর্থন।

অংশগ্রহণকারীরা মূল মানবাধিকার বিষয়গুলি সম্পর্কে আরও জানতে আগ্রহী ছিলেন - পরামর্শ প্রক্রিয়া চলাকালীন সময়ে ৭টি সমস্যা যুবনারীরা নিজেরাই চিহ্নিত করেছিলেন, সেই সাথে নিরাপদ স্থান তৈরি, প্রকল্প পরিচালনা, অংশীদারিত্ব এবং নেটওয়ার্কিং তৈরিতে দক্ষতা বিকাশ। অংশগ্রহণকারীরাও গাইডের কাঠামো বিষয়ে অনুরূপ প্রতিক্রিয়া দিয়েছিলেন। আরও স্পষ্টতা, আরও ভালো চিত্র, আরও আকর্ষণীয় রঙ এবং সরঞ্জামের বৈচিত্র্যের জন্য আহ্বান তারা জানিয়েছিলেন (যেমন ডিজিটাল এবং অডিও ভিজুয়াল সম্পদ)।

রাইজআপ! গাইডের এই নতুন ও উন্নত সংস্করণ হচ্ছে সহ-সৃজন প্রক্রিয়া এবং সহযোগী যাত্রার ফলাফল, যা অন্তর্ভুক্তি, বৈচিত্র্য এবং নারীবাদী নীতি ও অনুশীলনগুলিকে এর মূলে রেখেছিল। বিশ্বজুড়ে যুবনারীরা ওয়াইডার্লিউসিএ আন্দোলনের ভেতর থেকে এবং তার বাইরে থেকে - সক্রিয়ভাবে প্রক্রিয়াটিকে সুনির্দিষ্ট করতে, পদ্ধতি তৈরি করতে এবং চূড়ান্ত রূপের বৈধতা দিতে অংশগ্রহণ করেছিলেন; এটি একটি চলমান দলিল যা নেতৃত্বের প্রভাবশালী পদ্ধতিকে চ্যালেঞ্জ করে এবং ন্যায়বিচার, শান্তি, স্বাস্থ্য, মানবিক মর্যাদা, স্বাধীনতা এবং সকল মানুষের জন্য একটি টেকসই পরিবেশ অর্জনের জন্য বিশ্বব্যাপী নারী, যুবনারী এবং কিশোরীদের সম্মিলিত শক্তিকে সমর্থন করে।

নোট:





[linktr.ee/WorldYWCA](https://linktr.ee/WorldYWCA)