নারী জনপ্রতিনিধিদের সমস্যা ও সম্ভাবনাঃ একটি সমীক্ষা।

মোঃ রুহুল আমীন*

সারসংক্ষেপঃ

নারী হিসেবে শতাব্দির পর শতাব্দি অবহেলা, অবজ্ঞা ও বঞ্চনার শিকার হয়েছেন নারীরা। নারীর প্রতি নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গির প্রতিফলন আর্থ-সামাজিক ক্ষেত্রের মতো রাজনৈতিক সংস্কৃতিতেও থাকার কারণে নারী জনপ্রতিনিধিরা নানান প্রতিবন্ধকতার সম্মুখীন হচ্ছেন (USAID: 2016, June)। অতীতে ইউনিয়ন পরিষদের সভায় নারী সদস্যদের সিদ্ধান্ত অবমূল্যায়ণ করা হতো। ইউনিয়ন পরিষদের মাসিক সভায় হাজিরা, ভিজিডি, ভিজিএফ তালিকা তৈরির মধ্যেই আটকে ছিল নারী সদস্যদের ক্ষমতায়ণ। সরকারী বরাদ্দ থেকে শুরু করে এলাকার উন্নয়নে পরিষদের গৃহীত কোন প্রকল্পেই নারী সদস্যদের প্রকল্পের প্রধান করা হয়না সচরাচর। কোন না কোন পুরুষ সদস্যের শরণাপন্ন হতে হতে হয় তাঁদের। নানা ঝামেলা ও পুরুষ সদস্যদের মারপ্যাঁচে ঠিকমতো প্রকল্প বাস্তবায়নও করতে পারেন না নারী সদস্যরা। আবার অনেক সময় সরাসরি ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যানের রোষানলে পড়েও কোণঠাসা হতে হয় তাদের। ১৯৭২-এ প্রণীত বাংলাদেশের সংবিধান নারীকে সর্বক্ষেত্রে সমতার দৃষ্টিতে দেখবার কথা বললেও সমাজ কখনোই জনপ্রতিনিধি হিসেবে দায়িত্ব পালন করবার জন্য নারীকে পুরুষের পাশাপাশি সমানভাবে যুক্ত হবার ব্যাপারে উৎসাহ কিংবা সুযোগ দেয়নি (Khan, A. S: 2013, p.143)। তৃণমূল স্তরে নারীরা এলে স্থানীয় সরকার শক্তিশালী হয়, স্থানীয় সরকার শক্তিশালী হলে গণতন্ত্র ভিত্তি পায়। তবে, সচেতনতা ও অধিকার সম্পর্কে অগ্রসর হয়েছে এক সময়ের অবহেলিত ইউনিয়ন পরিষদের নারী জনপ্রতিনিধিরা। দেশের জনগণ এখন তাঁদের সিদ্ধান্তের মূল্যায়ন করছেন। সংসারের দায়িত্ব পালন করেও স্থানীয় সরকারের উন্নয়নে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখছেন নারী জনপ্রতিনিধিরা। পিতৃতান্ত্রিক পারিবারিক ও সামাজিক কাঠামোর কারণেও নারীদের বহুবিধ সমস্যার সম্মুখীন হতে হয়। ব্যাক্তিক ও সামাজিক নেতিবাচক মনোভাবের কারণে মেধা, যোগ্যতা, দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা থাকা সত্ত্বেও নারী সদস্যরা কর্মক্ষেত্রে সামর্থ্য অনুযায়ী ভুমিকা পালন করতে পারছেন না। তাই সামগ্রিক উন্নয়ন বাধাগ্রস্থ হচ্ছে। আলোচ্য গবেষণা কার্যটি কুমিল্লা জেলার তিনটি উপজেলার অন্তর্ভুক্ত পনেরটি ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী সদস্যদের উপর পরিচালিত হয়েছে।

* *সহকারী অধ্যাপক, লোকপ্রশাসন বিভাগ, কুমিল্লা বিশ্ববিদ্যালয়, কুমিল্লা।*

১. ভূমিকাঃ

“বিশ্বের যা কিছু মহান সৃষ্টি, চির কল্যানকর অর্ধেক তার করিয়াছে নারী, অর্ধেক তার নর”। আমাদের চেয়ে বেশ কয়েক প্রজন্ম আগের কবি কাজী নজরুল ইসলামও নারী-পুরুষের বৈষম্য ঘুচিয়ে সমতাভিত্তিক সমাজের স্বপ্ন দেখেছিলেন। কিন্তু জনসংখ্যার অর্ধেক নারী হলেও আর্থ-সামাজিক পরিবেশ এখনো বহুলাংশেই নারীর প্রতিকূলে (Hossain, N and Akhter, S: 2011, pp.25-27)। জাতীয় সংসদ, উপজেলা পরিষদ, ইউনিয়ন পরিষদ, পৌরসভা প্রভৃতি জনপ্রতিনিধিত্বমূলক প্রতিষ্ঠানে নারীদের জন্য আসন সংরক্ষণের মূল উদ্দেশ্য হলো জনগণের প্রতিনিধিত্বের আওতা বাড়ানো (Mirya, M. H & Mannan, S: 2016, p.55)। কেন্দ্রীয় ও স্থানীয় সরকারে সমাজের বিভিন্ন অংশের, বিশেষত নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্যই এ ব্যবস্থা। এর জন্য অনেক দিন ধরে আন্দোলন-সংগ্রাম করেছেন নারীরা। সামাজিক-রাজনৈতিক প্রতিবন্ধকতা ও ধর্মীয় বাধা অতিক্রম করতে হয়েছে তাঁদের। পর্যায়ক্রমে তাঁদের ক্ষমতায়ন বিষয়ক রাষ্ট্রীয় নীতির আলোকে তাঁদের জনপ্রতিনিধিত্বের পরিধি বেড়েছে। কিন্তু কাগজপত্রে যতটা অগ্রগতি হয়েছে, বাস্তবে ততটা হয়নি। সংরক্ষিত নারী আসনের প্রতিনিধিরা জাতীয় ও স্থানীয় উভয় পর্যায়ে নানা সমস্যার মধ্যে এখনও ঘুরপাক খাচ্ছেন। কর্ম এলাকা নির্ধারণ, দায়িত্ব বণ্টন, বরাদ্দ প্রভৃতি বিষয় এখনো সুনির্দিষ্ট নয়।

১৯৯৭ সালে জাতীয় সংসদের পাশাপাশি স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানগুলোতেও যাত্রা শুরু হয় সংরক্ষিত নারী আসনের। নারীর ক্ষমতায়নে প্রথমে ইউনিয়ন পরিষদ, পরে পৌরসভা, সিটি করপোরেশন, উপজেলা ও জেলা পরিষদে এ ব্যবস্থা চালু হয়। সব মিলিয়ে বর্তমানে দেশের চার হাজার ৫৭৩টি ইউনিয়ন পরিষদ, ৩২৯টি পৌরসভা, ১১টি সিটি করপোরেশন, ৪৮৯টি উপজেলা, ৬১টি জেলা পরিষদে (পার্বত্য তিন জেলা বাদে) প্রায় ১৮ হাজার নারী জনপ্রতিনিধি দায়িত্ব পালন করছেন। সংসদেও রয়েছেন সংরক্ষিত আসনে ৫০ জন নারী প্রতিনিধি (Islam, S, M & et al: 2014, pp.41-43)। তবে, ইউনিয়ন পরিষদে নারীদের জন্য আসন সংরক্ষণের উদ্দেশ্য ব্যাহত হচ্ছে। স্থানীয় সরকার (ইউনিয়ন পরিষদ) আইনের বিধি-বিধানের ব্যাখ্যার ঘাটতি; সময়মতো সংরক্ষিত আসনে নির্বাচনের ব্যবস্থা করতে না পারা; ইউনিয়ন পরিষদ ও পৌরসভার নির্বাচনের মধ্যে কালক্রমিক সমন্বয়ের অভাব, আইনগত জটিলতা, নির্বাচন কমিশনের ব্যবস্থাপকীয় সামর্থ্যের ঘাটতি, নির্বাচন অনুষ্ঠানে প্রাতিষ্ঠানিক অগ্রাধিকার, রাজনৈতিক ভেদবুদ্ধি প্রভৃতি কারণে ইউনিয়ন পরিষদের সংরক্ষিত নারী আসনের প্রতিনিধিরা শুধুই শোভা হয়ে থাকছেন। নারী সদস্যদের ঠিকমতো ভাতাও দেওয়া হয় না (দৈনিক কালেরকণ্ঠ: ২০১৮)।

ইউনিয়ন পরিষদ আইনে বছরে দুবার ‘ওয়ার্ড সভা’ করার বিধান রয়েছে। এই সভায় ভোটাররা বিভিন্ন বিষয়ে তাঁদের মতামত তুলে ধরে থাকেন। কিন্তু বিভিন্ন কারণে এই সভা নিয়মিত

হচ্ছে না। একারনে পুরুষের পাশাপাশি নারী জনপ্রতিনিধিদের জবাবদিহিও নিশ্চিত হচ্ছে না। তাছাড়া চাহিদার তুলনায় বরাদ্দ কম থাকে। বাংলাদেশে বিদ্যমান আইনে স্থানীয় সরকারকে স্থানীয় পর্যায়ের সরকারি ও সামাজিক নানা ধরনের কাজের দায়িত্ব দেওয়া হয়েছে। কিন্তু, কিছু অবকাঠামো নির্মাণ, রাজস্ব সংগ্রহ, প্রত্যয়নপত্র প্রদান, কিছু বিচার-সালিস করার মধ্যেই তাদের কার্যক্রম সীমাবদ্ধ। নারী জনপ্রতিনিধিদের সমান সুযোগ, দায়িত্ব ও অধিকার ভোগ করার কথা বলা হলেও তা কার্যত: দেখা যায় না (দৈনিক প্রথম আলো: ২০১৯, ১৮ মার্চ)।

আলোচ্য গবেষণা কার্যটি কুমিল্লা জেলার তিনটি উপজেলার অন্তর্ভুক্ত পনেরটি ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী সদস্যদের উপর পরিচালিত হয়েছে। গবেষণা কার্যে ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী সদস্যদের নানাবিধ সমস্যা ও তার সমাধানের গুরুত্বের ওপর আলোকপাত করা হয়েছে।

২. গবেষণার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যঃ

গবেষণা কর্মের মুল উদ্দেশ্য হচ্ছে ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী সদস্যদের সমস্যার প্রকৃতি উদ্‌ঘাটন এবং সমস্যা সমাধানের প্রয়োজনীয় সুপারিশমালা প্রনয়ন করা। এছাড়া, গবেষণা কার্যের সাধারণ উদ্দেশ্যাবলী নিম্নরূপঃ-

- ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী সদস্যদের আর্থ-সামাজিক অবস্থা পর্যালোচনা ও পর্যবেক্ষণ;
- ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী সদস্যদের সম্পর্কে পারিবারিক ও সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি পর্যবেক্ষণ;
- ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী সদস্যদের কার্যক্ষেত্রে সমস্যার প্রকৃতি ও কারণ অনুসন্ধান; এবং;
- সমস্যা সমাধানকল্পে সম্ভাব্য প্রয়োজনীয় সুপারিশমালা উপস্থাপন।

৩. গবেষণা পদ্ধতিঃ

পরিচালিত গবেষণাটি মূলত তথ্য উদ্‌ঘাটনমূলক একটি কার্য। একারনে গবেষণা কার্য সম্পাদনে সামাজিক নমুনা জরিপ পদ্ধতি ও ফোকাস গ্রুপ ডিসকাশন (এফজিডি) পদ্ধতি

ব্যবহার করা হয়েছে। গবেষণা কার্যে ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী সদস্যদের মধ্যে থেকে উদ্দেশ্যমূলক নমুনায়ন পদ্ধতির মাধ্যমে ৭৫ (পচাত্তর) জন নারী সদস্যকে নমুনা হিসেবে নির্বাচন করা হয়েছে। গবেষণায় প্রয়োজনীয় তথ্যাবলীকে বিভিন্ন বৈশিষ্ট্যের ভিত্তিতে শ্রেণীকরণ করে বিভিন্ন পরিসংখ্যানিক পদ্ধতির সাহায্যে উপস্থাপন ও বিশ্লেষণ করা হয়েছে। গবেষণা কার্যের প্রতিবেদন প্রস্তুতিতে প্রাথমিক উৎসের সহায়তার পাশাপাশি বিভিন্ন পুস্তক, জার্নাল, পত্রিকা প্রভৃতির সহযোগিতা নেয়া হয়েছে।

৪. গবেষণার যৌক্তিকতাঃ

বাংলাদেশে নানা ধরনের প্রতিকূলতার কারণে ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী সদস্যরা নানা ধরনের প্রতিবন্ধকতার সম্মুখীন হচ্ছেন। তবে এ কথা ঠিক যে, আমাদের মতো পুরুষতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থায় পুরুষের মতো নারীরা যদি নানা ধরনের সুযোগ-সুবিধা পেত তবে বাংলাদেশের আর্থ-সামাজিক অবস্থার উন্নয়ন অনেকাংশেই সম্ভব হতো। ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী জনপ্রতিনিধিরা পারিবারিক, সামাজিক, রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক নানাবিধ সমস্যার কারনে কর্মক্ষেত্রে বিভিন্নমুখী সমস্যার সম্মুখীন হচ্ছেন। তাত্ত্বিকভাবে, নারী জনপ্রতিনিধিদের সাংবিধানিক অনেক সুযোগ-সুবিধা'র কথা বলা হলেও বাস্তবে প্রতিনিয়ত সমস্যার সম্মুখীন হতে হচ্ছে। তারা অন্যান্য পর্যায়ের নারী জনপ্রতিনিধিদের তুলনায় কাজের পরিবেশ, বেতন-ভাতা এবং আনুসাঙ্গিক সুযোগ-সুবিধা যা পেয়ে থাকেন তা খুবই সামান্য বা সীমিত। মূলতঃ এ সকল সমস্যার প্রকৃতি জানা ও তার সমাধান এবং এ জাতীয় কার্যক্রমে নারীদের আরও অধিক হারে সম্পৃক্ত হওয়ার পাশাপাশি সমাজের নেতিবাচক মনোভাব দূর করার উদ্দেশ্যেই গবেষণা কার্যটি পরিচালিত হয়েছে।

৫. গবেষণা এলাকাঃ

বর্তমান কুমিল্লা চট্টগ্রাম বিভাগের অধীন একটি জেলা। প্রাচীনকালে এটি সমতট জনপদের অন্তর্গত ছিল এবং পরবর্তীতে এটি ত্রিপুরা রাজ্যের অংশ হয়েছিল। এ অঞ্চলে প্রাপ্ত প্রাচীন নিদর্শনাদি থেকে যতদূর জানা যায় খ্রিস্টীয় পঞ্চম শতাব্দী থেকে ত্রিপুরা গুপ্ত সম্রাটদের অধিকারভুক্ত ছিল। ঐতিহাসিকদের মতে সপ্তম থেকে অষ্টম শতকের মধ্যভাগ পর্যন্ত এ অঞ্চলে বৌদ্ধ দেববংশ রাজত্ব করে। নবম শতাব্দীতে কুমিল্লা হরিকেলের রাজাগণের শাসনাধীনে আসে। প্রত্ন প্রমাণ হতে পাওয়া যায় যে, দশম হতে একাদশ শতাব্দীর মধ্যভাগ পর্যন্ত প্রায় দেড়শ বছর এ অঞ্চল চন্দ্র রাজবংশ দ্বারা শাসিত হয়েছে (www.comilla.gov.bd)। ১৭৯০ সালে ত্রিপুরা জেলা নামে এই জেলা গঠিত হয় (banglapedia.org)। ১৯৪৭ সালে

দেশ বিভাগের পরবর্তী সময়ে ১৯৬০ সালে ত্রিপুরা জেলার নামকরণ করা হয় কুমিল্লা। কুমিল্লা জেলায় সতেরটি উপজেলা রয়েছে। গবেষণাকর্মের এলাকা নিম্নবর্তিঃ

ক্রমঃ	জেলার নাম	উপজেলার নাম	ইউনিয়নের নাম	তথ্য প্রদানকারীর সংখ্যা	মোট তথ্য প্রদানকারীর সংখ্যা
১।	কুমিল্লা	মেঘনা	চন্দনপুর, বড়কান্দা, গোবিন্দপুর, লুটেরচর, রাধানগর।	৫*৫=২৫ জন	২৫ জন
২।		চান্দিনা	মাধাইয়া, জোয়াগ, গল্লাই, সুহিলপুর, মাইজখার।	৫*৫=২৫ জন	২৫ জন
৩।		তিতাস	সাতানি, জগতপুর, বলরামপুর, কলাকান্দি, মজিদপুর।	৫*৫=২৫ জন	২৫ জন
				মোট=	৭৫ জন

৬. ইউনিয়ন পরিষদ সৃষ্টির ইতিহাস

১৮৬৯ সালের ১৪ই ডিসেম্বর লর্ডমেয়ো স্থানীয় এলাকার উন্নতির জন্য গুরুত্ব আরোপ করেন। তারপর ১৮৮২ সালে রর্ড রিপন প্রথম এদেশে স্থানীয় স্বায়ত্তশাসন প্রতিষ্ঠার জন্য রাজনৈতিক শিক্ষার উপর গুরুত্ব আরোপ করেন। লর্ড রিপনের এ প্রস্তাবনার ভিত্তিতে ১৮৮৩ সালের জানুয়ারি মাসে বাংলায় বিধান সভায় বিল উত্থাপনের মাধ্যমে গ্রাম এলাকায় জনসাধারণের কল্যাণের জন্য প্রথম ইউনিয়ন কমিটি গঠন করা হয়। ১৮৮৫ সাল থেকে ১৯১৯ সাল পর্যন্ত বর্তমান ইউনিয়ন পরিষদের নাম ছিল ইউনিয়ন কমিটি। আজকে আমরা যে স্থানীয় স্বায়ত্তশাসনের বা ইউনিয়ন পরিষদের সুফল ভোগ করছি, তা ১৩০ বছর পূর্বে লর্ড রিপনই প্রথমে সুপারিশ এবং প্রতিষ্ঠার জন্য আপ্রাণ চেষ্টা করেন।

১৮৮৫ সালের আইনে তিন স্তর বিশিষ্ট গ্রাম স্বায়ত্তশাসন প্রতিষ্ঠা করা হয়। স্তরগুলো হল (১) জেলা কমিটি (২) থানা কমিটি ও (৩) ইউনিয়ন কমিটি (Aminuzzaman, S.M: 2013, p.115)। তখন এর সদস্য সংখ্যা ছিল ৫ থেকে ৯ জন। তারা ইউনিয়নের অধিবাসীদের দ্বারা নির্বাচিত হতেন। প্রথম অবস্থায় ইউনিয়ন কমিটির চেয়ারম্যান পদ ১৮৮৫ সালের বিধানে ছিল না। ১৯০৮ সালে পশ্চিম বাংলায় ১৮৮৫ সালের আইনের সংশোধন কালে চেয়ারম্যান পদের সৃষ্টি করা

হয় (Jahan, R: 1976. Pp.227-250)। সে অনুসারে ১৯১৪ সালে পূর্ব বাংলায় প্রচলিত হয়। তখন সদস্যগণের মধ্য থেকে চেয়ারম্যান নিয়োগের প্রথা ছিল। ইউনিয়ন কমিটির কার্যকাল ছিল মাত্র ২ বছর। কিন্তু ১৯১৮ সালের ২৪শে এপ্রিল স্যার সুরেন্দ্র প্রাসানা সিন্হা ১৮৭০ সালের গ্রাম পঞ্চায়েতী আইন এবং ১৮৮৫ সালের ইউনিয়ন কমিটি ভেঙ্গে একটি নতুন কমিটি গঠন করার সুপারিশ পেশ করেন। নতুন এই কমিটির নামকরণ করা হয় ইউনিয়ন বোর্ড। উক্ত ইউনিয়ন বোর্ডের কার্যকাল ছিল ৩ বছর (Latha A, P: 2010, pp. 1139-1148)। ১৯৩৫ সালে ইউনিয়ন বোর্ডের কার্যকাল ৪ বছর করা হয়। ১৯৫৭ সালে পূর্ব পাকিস্তান আইন নং ৩৫ গৃহীত হলে ১৯১৯ সালের আইন সংশোধন করা হয়। ইউনিয়নকে ৩টি ওয়ার্ডে বিভক্ত করা হয়। এই আইনে সর্বপ্রথম নারীদের ভোটাধিকার দেয়া হয় (Blair, H: 2000 pp.21-39)।

১৯৫৯ সালের ২৭শে অক্টোবর ফিল্ড মার্শাল আইয়ুব খান মৌলিক গণতন্ত্র চালু করে। ইউনিয়ন বোর্ডের নাম পরিবর্তন করে নাম রাখেন ইউনিয়ন কাউন্সিল। উক্ত ইউনিয়ন কাউন্সিলের কার্যকাল ছিল ৫ বছর। ভাইস চেয়ারম্যান পদ ১৯৬৫ সালে বাতিল করা হয়। ১৯৭১ সালে ইউনিয়ন কাউন্সিলের নাম পরিবর্তন করে নাম রাখা হয় ত্রাণ কমিটি। ১৯৭২ সালের ১লা জানুয়ারি ইউনিয়ন কাউন্সিল ও ত্রাণ কমিটি ভেঙ্গে ইউনিয়ন পঞ্চায়েত নামকরণ করা হয়। ১৯৭২ সালের ১৪ ডিসেম্বর নতুন সংবিধান প্রণীত হয়। ১৯৭৩ সালের ৩০শে জুন জাতীয় সংসদ কর্তৃক বিধি প্রণীত হয়। ইউনিয়ন পঞ্চায়েত এর নাম পরিবর্তন করে নাম রাখা হয় ইউনিয়ন পরিষদ। জিয়ার সামরিক শাসনামলে ১৯৭৬ সালের ২০শে নভেম্বর স্থানীয় স্বায়ত্তশাসন অধ্যাদেশ জারি করা হয়। ইউনিয়ন পরিষদের নাম ঠিক রেখেই সব সরকার কাজ চালিয়ে যান। ১৯৯৬ সালে আওয়ামী লীগ সরকার ক্ষমতায় এসে ৩টি ওয়ার্ডের পরিবর্তে ৯টি ওয়ার্ড সৃষ্টি করেন এবং ৩ জন মহিলা সদস্যকে সরাসরি নির্বাচনে অংশগ্রহণের ব্যবস্থা করা হয়। ইউনিয়ন পরিষদের এই সুদীর্ঘ ইতিহাস থাকলেও এই পরিষদকে শক্তিশালী ও স্বয়ংসম্পূর্ণ করার পথ এখনও বহু দূরে (www. sylhet.gov.bd)।

৭. ইউনিয়ন পরিষদে নারী জনপ্রতিনিধির চিত্র

স্থানীয় সরকার, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় মন্ত্রণালয় সূত্রে জানা গেছে, দেশে বতর্মানে ৪৮৬ উপজেলায় ৫ হাজার ৪০২টি ইউনিয়ন পরিষদ রয়েছে। স্থানীয় সরকারের সর্বশেষ ধাপ হচ্ছে ইউনিয়ন পরিষদ। দেশের সিংহভাগ লোকের বসবাস ইউনিয়নে। স্থানীয় সরকারে নারীর অংশগ্রহণ ও ক্ষমতায়নে ইউনিয়ন পরিষদে সংরক্ষিত মহিলা আসন রাখা হয়েছে (Akhter, S: 2002, p.131)। স্থানীয় সরকার (ইউনিয়ন পরিষদ) আইন, ২০০৯-এর ১০ (১) ধারায় বলা হয়েছে, ইউনিয়ন পরিষদ একজন চেয়ারম্যান ও ১২ জন সদস্য নিয়ে গঠিত হবে যাদের নয়জন

সাধারণ এবং তিনজন সংরক্ষিত আসনের সদস্য হবেন। এ আইনের একই ধারার উপধারা ৩-এ বলা হয়েছে, প্রত্যেক ইউনিয়ন পরিষদে শুধু মহিলাদের জন্য তিনটি আসন সংরক্ষিত থাকবে, যা সংরক্ষিত আসন এবং ওই আসনের সদস্যরাও এ আইন ও বিধি অনুসারে প্রত্যক্ষ ভোটে নির্বাচিত হবেন। একজন মহিলা ইউপি সদস্য তিনটি ওয়ার্ডের জনগণের প্রত্যক্ষ ভোটে নির্বাচিত প্রতিনিধি। তবে এ ক্ষেত্রে মহিলা সদস্যদের শিক্ষাগত যোগ্যতা, সচেতনতা ও অধিকার চর্চার ঘাটতি অনেকাংশে দায়ী (Panday, P.K: 2016, Pp.573–598)। দেখা গেছে, বেশির ভাগ মহিলা সদস্য শিক্ষাগত যোগ্যতা অষ্টম শ্রেণি উল্লেখ করলেও প্রকৃতপক্ষে তাদের কেবল অক্ষর জ্ঞান রয়েছে। জনপ্রতিনিধিদের মধ্যে অনেকেই আছেন যারা তাদের দায়িত্ব ও অধিকার সম্পর্কে সচেতন নন। পরিষদের ১৩টি স্ট্যান্ডিং কমিটি সম্পর্কে মহিলা ইউপি সদস্যরা সঠিকভাবে জানেন না। নিজ উদ্যোগে অনেক মহিলা ইউপি সদস্য যৌতুক, বাল্যবিবাহ, এসিড নিক্ষেপ ও মাদকাসক্তের মতো সামাজিক সমস্যা দূরীকরণে সামাজিক আন্দোলন গড়ে তুলতে কাজ করছেন (দৈনিক যায় যায় দিন: ২০১৮, ২২ অক্টোবর)।

৭. গবেষণায় সংগৃহীত তথ্যের বিশ্লেষণঃ

গবেষণা কার্যে ৭৫ জন নারী জনপ্রতিনিধিকে নমুনা হিসেবে নেয়া হয়েছে। পারিবারিক ও কর্মক্ষেত্রে নারী জনপ্রতিনিধিদের নানবিধ সমস্যা ও তা সমাধান কল্পে তথ্য সংগ্রহ করা হয়। নিম্নে বিষয়টি আলোচনা করা হলঃ

৭.১ বয়সঃ

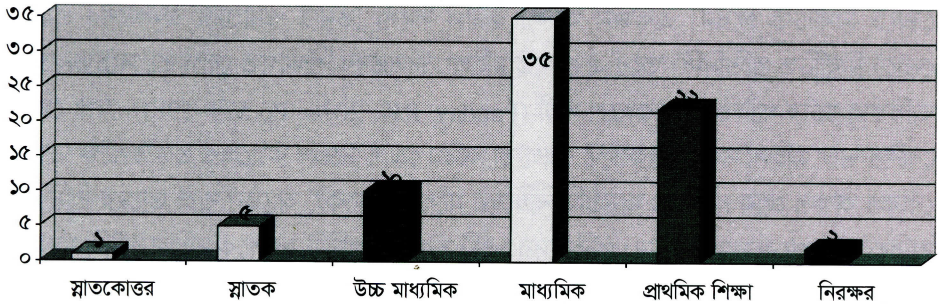
টেবিল-১ঃ কর্মজীবী নারীদের বয়স।

উয়স	গনসংখ্যা	শতকরা হার (%)
৩০-৪০	৫	৭%
৪০-৫০	২৫	৩৩%
৫০-৬০	৪৫	৬০%
	N=৭৫	**১০০%**

ফলাফল বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, নমুনায় অন্তর্ভুক্ত নারী জনপ্রতিনিধিদের গড় বয়স ছিল ৪৫ বৎসর। অধিকাংশ নারী জনপ্রতিনিধিদের সংখ্যা হল ৬০% যাদের বয়সের সীমা ৫০-৬০ এর মধ্যে অবস্থিত। ৩০-৪০ বছর সীমায় নারী জনপ্রতিনিধিদের সংখ্যা ৭% । অন্যদিকে, ৪০-৫০ বয়সসীমার মধ্যে নারী জনপ্রতিনিধিদের সংখ্যা ৩৩%।

৫.২ শিক্ষাগত যোগ্যতাঃ

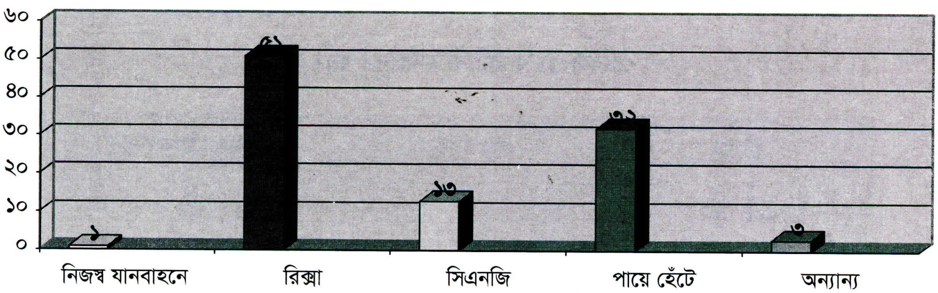
সারণি-১ঃ নারী জনপ্রতিনিধিদের শিক্ষাগত যোগ্যতা।



উপরোক্ত ফলাফল হতে দেখা যায় যে, নমুনায় অন্তর্ভুক্ত নারী জনপ্রতিনিধিদের মধ্যে ১% নারী স্নাতকোত্তর ডিগ্রী সম্পন্ন। অন্যদিকে, স্নাতক/সম্মান ডিগ্রীপ্রাপ্ত নারী জনপ্রতিনিধির সংখ্যা ৫%। ১০% নারী জনপ্রতিনিধি উচ্চ মাধ্যমিক পর্যন্ত লেখাপড়া সম্পন্ন করেছেন। মাধ্যমিক শিক্ষা সম্পন্নকারি নারী জনপ্রতিনিধিদের সংখ্যা ৩৫%। ২২% নারী জনপ্রতিনিধি মাধ্যমিক শিক্ষা সম্পন্ন করেছেন। অন্যদিকে, ২% নারী জনপ্রতিনিধি প্রাথমিক শিক্ষা সম্পন্ন করেছেন।

৫.৩ স্থানীয় পর্যায়ে যাতায়াতের মাধ্যম সমূহঃ

সারণি-২ঃ নারী জনপ্রতিনিধিদের স্থানীয় পর্যায়ে যাতায়াতের মাধ্যম।

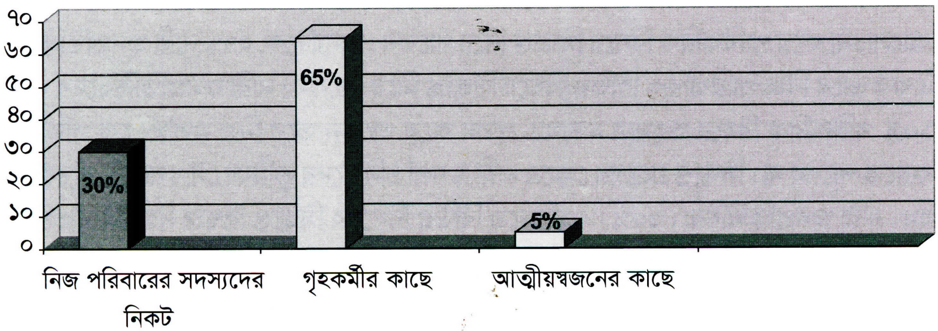


নারী জনপ্রতিনিধিদের স্থানীয় কর্মক্ষেত্রের দূরত্ব বিশেষ তাৎপর্যপূর্ণ বিষয়। অধিকাংশ নারী জনপ্রতিনিধিরা (৫১%) রিক্সাকে যাতায়াতের মাধ্যম হিসেবে ব্যবহার করে থাকেন। এ ক্ষেত্রে বসতবাড়ি হতে কর্মক্ষেত্রের দূরত্ব সর্বোচ্চ ০১-০৩ কিমি পর্যন্ত। রিক্সাকে যাতায়াতের মাধ্যম হিসেবে ব্যবহারে নারী জনপ্রতিনিধিদের অর্থনৈতিকভাবে ক্ষতির মুখোমুখি হয় প্রতিনিয়ত। ৩২% নারী জনপ্রতিনিধি পায়ে হেঁটে কর্মক্ষেত্রে যাতায়াত করে থাকেন। সাধারণতঃ বসতবাড়ি হতে কর্ম এলাকার দূরত্ব ০১ কিমি'র মধ্যে তারা পায়ে হেঁটে যাতায়াত করে থাকেন। ১৩%

নারী জনপ্রতিনিধিরা যাতায়াত মাধ্যম হিসেবে সিএনজি ব্যবহার করে থাকেন। শুধুমাত্র ১% নারী জনপ্রতিনিধি নিজস্ব যানবাহনে যাতায়াত করে থাকেন। ৩% নারী জনপ্রতিনিধি উপরে উল্লেখিত ব্যবস্থার বাহিরে অন্যান্য পরিবহনের মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে যাতায়াত করে থাকেন যেমনঃ ইজি বাইক, অটো রিক্সা, টেম্পু প্রভৃতি।

৫.৪ নারী জনপ্রতিনিধিদের সন্তানাদি প্রতিপালন ব্যবস্থাঃ

সারণি-৩ঃ নারী জনপ্রতিনিধিদের সন্তানাদি প্রতিপালনের চিত্র।



নারী জনপ্রতিনিধিদের যাদের শিশু সন্তান রয়েছে তাদের কর্মকালীন সময়ে সন্তান রক্ষনাবেক্ষণে বিভিন্নমুখী সমস্যার সম্মুখীন হতে হয়। অধিকাংশ নারী জনপ্রতিনিধির (৬৫%) শিশু সন্তানকে কর্মকালীন সময়ে বাসায় গৃহকর্মীর কাছে রেখে আসেন। অন্যদিকে, ৩০% নারী জনপ্রতিনিধি কর্মকালীন সময়ে মা-বাবা, শ্বশুর-শাশুড়ী, ছোট বোন বা বড় সন্তানের তত্ত্বাবধানে রেখে আসেন। নারী জনপ্রতিনিধিদের মধ্যে ১% নিকট আত্মীয়স্বজন যেমনঃ খালা, ফুফু, চাচী প্রভৃতির নিকট সন্তান রেখে কর্মস্থলে কাজ করে থাকেন।

৫.৫ সিদ্ধান্ত গ্রহনে ভুমিকাঃ

টেবিল-২ঃ নারী জনপ্রতিনিধিদের বিভিন্ন বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহনের চিত্র।

পারিবারিক পর্যায়ে সিদ্ধান্ত গ্রহন	গনসংখ্যা	শতকরা হার (%)	কার্যক্ষেত্রে সিদ্ধান্ত গ্রহন	গনসংখ্যা	শতকরা হার (%)
পরিবার প্রধানের সাথে আলোচনার ভিত্তিতে	৪৫	৬০	সহকর্মীদের সাথে আলোচনার ভিত্তিতে	৪৫	৬০
এককভাবে সিদ্ধান্ত গ্রহন করেন	২০	২৭	এককভাবে সিদ্ধান্ত গ্রহন করেন	১০	১৩

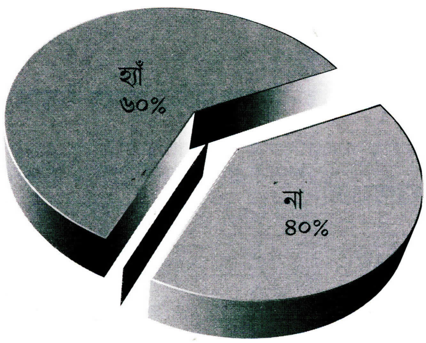
পারিবারিক পর্যায়ে সিদ্ধান্ত গ্রহন	গনসংখ্যা	শতকরা হার (%)	কার্যক্ষেত্রে সিদ্ধান্ত গ্রহন	গনসংখ্যা	শতকরা হার (%)
শুধুমাত্র মতামত প্রদান করে থাকেন	১০	১৩	লিঙ্গ ভিত্তিক কারনে মতামত অবমূল্যায়ন করা	২০	২৭
	N=৭৫	১০০%		N=৭৫	১০০%

পারিবারিক ও কর্মক্ষেত্রে সিদ্ধান্ত গ্রহনের ক্ষেত্রে নারী জনপ্রতিনিধিদের তাৎপর্যপূর্ণ ভুমিকা লক্ষণীয়। ৬০% নারী জনপ্রতিনিধি পরিবারের সবার সাথে বিশেষ করে পরিবারের প্রধানের সাথে আলোচনা করে পারিবারিক বিষয়ে সিদ্ধান্ত নিয়ে থাকেন। অন্যদিকে, ২৭% নারী জনপ্রতিনিধিরা এককভাবে নিজ পারিবারিক বিভিন্ন বিষয়ে সিদ্ধান্ত নিয়ে থাকেন। নারী জনপ্রতিনিধিদের মধ্যে ১০% পরিবারিক বিষয়ে শুধুমাত্র মতামত প্রদান করে থাকেন তবে নিজ মতামতকে প্রতিষ্ঠিত করতে পারেন না। সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে নারী জনপ্রতিনিধিদের ভুমিকা গৌণ বলেই প্রতিয়মান হয়। নারী জনপ্রতিনিধিরা (৬০%) কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন বিষয়ের সিদ্ধান্ত বিশ্বস্ত সহকর্মীদের সাথে আলোচনার মাধ্যমে নিয়ে থাকেন। ১৩% নারী জনপ্রতিনিধি কর্মক্ষেত্রের সিদ্ধান্ত এককভাবেই নিয়ে থাকেন। অন্যদিকে, ২৭% নারী জনপ্রতিনিধি মতামত প্রদানের ক্ষেত্রে লিঙ্গ ভিত্তিক দৃষ্টিকোণ থেকে অবমূল্যায়িত হয়ে থাকেন।

৫.৬ কর্মস্থল সম্পর্কিত সমস্যাবলীঃ

নারী জনপ্রতিনিধিদের কর্মস্থলের সমস্যা সম্পর্কিত বিষয়ে প্রশ্নের সাপেক্ষে হ্যাঁ উত্তর দিয়েছেন ৬০% এবং “না” উত্তর দিয়েছেন ৪০%।

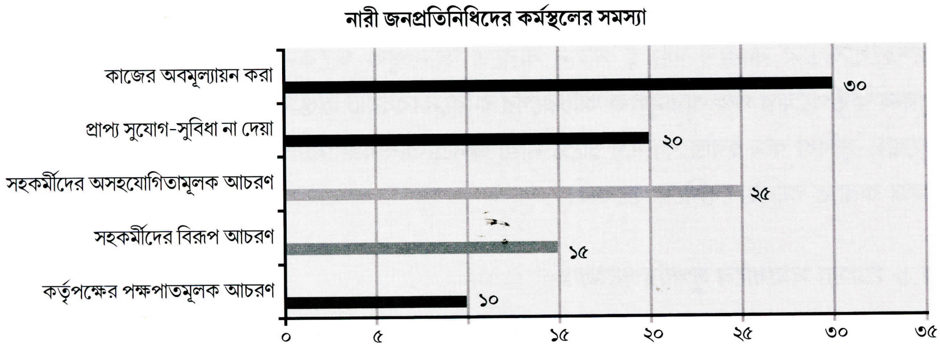
সারণি-৪ঃ কর্মস্থল সম্পর্কিত সমস্যাবলী।



সংগৃহীত নমুনার মধ্যে হ্যাঁ উত্তর দিয়েছে ৪৫ জন। হ্যাঁ উত্তর প্রদানকারী নারী জনপ্রতিনিধিগণ

নিম্নবর্তী সমস্যার কথা উল্লেখ্য করেছেন-

সারণি-৫ঃ কর্মস্থল সম্পর্কিত সমস্যাবলী।

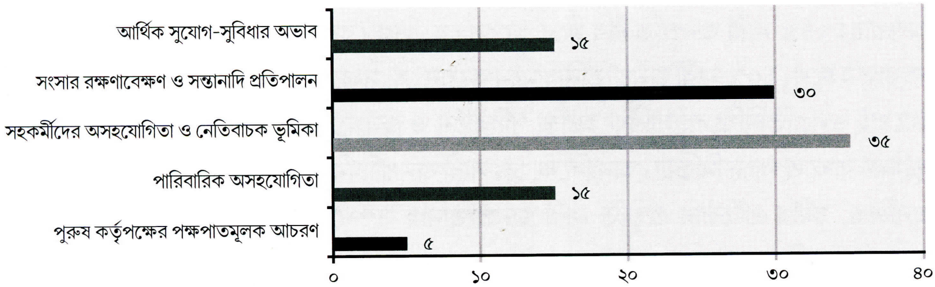


উত্তরদাতাদের মধ্য থেকে ১০% নারী জনপ্রতিনিধিদের কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে লিঙ্গগত দৃষ্টিকোণ থেকে কর্তৃপক্ষের বৈষম্যের স্বীকার হয়ে থাকেন। ১৫% নারী জনপ্রতিনিধিদের কর্মক্ষেত্রে পুরুষ সহকর্মীদের শারীরিক ও মানসিক বিরূপ আচরণের স্বীকার হয়ে থাকেন। ২৫% নারী জনপ্রতিনিধিদের কর্মক্ষেত্রে নিয়মিত কার্যক্রম সম্পাদনে পুরুষ সহকর্মীদের অসহযোগিতামূলক আচরণের সম্মুখীন হয়ে থাকেন। ২০% নারী জনপ্রতিনিধিরা কর্মক্ষেত্রে সকলের জন্য নির্ধারিত যাবতীয় সুযোগ-সুবিধা সঠিকভাবে পান না বা বঞ্চিত হয়ে থাকেন। অন্যদিকে, ৩০% নারী জনপ্রতিনিধি শুধুমাত্র লিঙ্গগত দৃষ্টিকোণ থেকে বিবেচনার কারণে পুরুষ কর্মীর সমান দক্ষতা সম্পন্ন হয়েও অনেক সময় অবমূল্যায়নের স্বীকার হয়ে থাকে।

BPATC LIBRARY SAVAR, DHAKA

৫.৭ দায়িত্ব পালনে অনিহার পেছনে কারণসমূহঃ

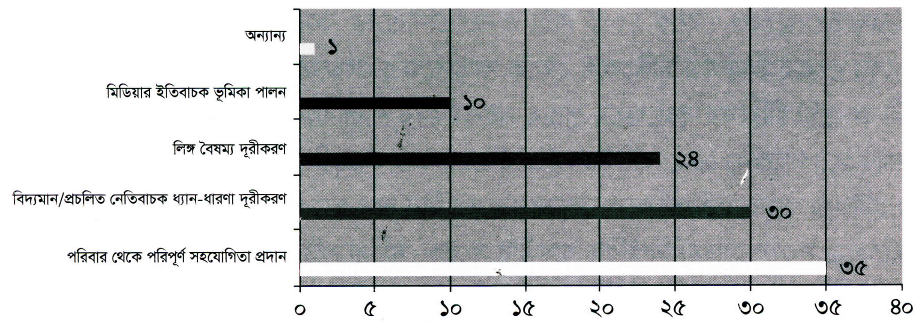
সারণি-৬ঃ দায়িত্ব পালনে অনিহার পেছনে কারণসমূহ।



উপরোক্ত চিত্রটি বিশ্লেষণ করে দেখা যায় যে, ৩০% নারী জনপ্রতিনিধিরা সংসার রক্ষণাবেক্ষণ এবং সন্তানাদি প্রতিপালনের জন্য অনেক দায়িত্ব পালনে অপারগতা দেখিয়ে থাকেন। অন্যদিকে, সহকর্মীদের অসহযোগিতা ও নেতিবাচক ভূমিকার কারনে ৩৫% নারী জনপ্রতিনিধিরা যথাযথ দায়িত্ব পালন করতে আগ্রহী থাকেন না। আবার, ১৫% নারী জনপ্রতিনিধিরা পারিবারিক অসহযোগিতার কারণে দায়িত্ব পালন করতে অনিচ্ছুক থাকেন। ৫% নারী জনপ্রতিনিধিরা পুরুষ কর্তৃপক্ষের পক্ষপাতমূলক আচরণের কারনে বিষয়টি চিন্তাভাবনা করে থাকেন। আর্থিক সুযোগ-সুবিধা কম হবার কারণে ১৫% নারী জনপ্রতিনিধিরা নির্দিষ্ট সময়ের শেষ হবার পূর্বেই কাজ করতে অনিহা দেখিয়ে থাকেন।

৫.৮ সমস্যা সমাধানে সুপারিশমালাঃ

সারণি-৭ঃ বিদ্যমান সমস্যা সমাধানসমূহ।



উপরোক্ত বিশ্লেষণ থেকে দেখা যায় যে, নারী জনপ্রতিনিধিরা পারিবারিক ও সামাজিক দৃষ্টিকোণ থেকে প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষভাবে নেতিবাচক আচরণের শিকার। এ অবস্থা থেকে উত্তরণের জন্য ৩৫% নারী জনপ্রতিনিধি মনে করেন যে, পরিবার থেকে পরিপূর্ণ সহযোগিতা প্রদান করলে কর্মক্ষেত্রে সর্বোচ্চ দক্ষতার সাথে দায়িত্ব পালন করতে পারবেন। ৩০% নারী জনপ্রতিনিধি মনে করেন যে, সমাজে বিদ্যমান/প্রচলিত নেতিবাচক ধ্যান-ধারণাই তাদের অগ্রগতির প্রধান অন্তরায়। ২৪% নারী জনপ্রতিনিধি মনে করেন যে, লিঙ্গ বৈষম্য দূর হলে তাদের দায়িত্ব পালন সহজতর হবে। ১০% নারী জনপ্রতিনিধি মনে করেন যে, সমাজে যেহেতু মিডিয়ার প্রভাব রয়েছে কাজেই জনপ্রতিনিধিদের সার্বিক অবস্থা পরিবর্তন ও জনসচেতনতা সৃষ্টি ও বৃদ্ধিতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখতে পারে মিডিয়া। অন্যদিকে, ১% নারী জনপ্রতিনিধি মনে করেন যে, শিক্ষা প্রতিষ্ঠান, এনজিও, ধর্মীয় প্রতিষ্ঠান প্রভৃতি নারী জনপ্রতিনিধি সম্পর্কে ইতিবাচক মনোভাব তৈরিতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখতে পারবে।

৬. উপসংহার ও সুপারিশঃ

নারী ক্ষমতায়নে এশিয়ার দেশের মধ্যে বাংলাদেশ এগিয়ে থাকলেও স্থানীয় সরকার পরিষদের সব স্তরে নির্বাচিত নারী প্রতিনিধিরা অবহেলার শিকার হচ্ছেন। জনগণের ভোটে সরাসরি নির্বাচিত হলেও পরিষদে তাদের নেই সুনির্দিষ্ট কোন কাজ, নেই কোন মূল্যায়ন। আবার স্থানীয় সরকার পরিষদের আইনে নারী জনপ্রতিনিধিদের ভূমিকা সুস্পষ্ট নয়। ফলে দায়িত্ব পালনে প্রতিনিয়ত বৈষম্যের শিকার হচ্ছেন নারী জনপ্রতিনিধিরা। পরিকল্পনা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের নেই কোন সম্পৃক্ততা। এ অবস্থা চলতে থাকলে আগামীতে নারীরা জনপ্রতিনিধি নির্বাচনে আগ্রহ হারিয়ে ফেলতে পারে (Ahmed, N. & et al: 2011, p-143)। নারী ক্ষমতায়নের নামে স্থানীয় সরকার পরিষদের সৃষ্টি করা হলেও এতে নারীদের কাজ না দিয়ে অপমানিত করা হচ্ছে। আইনেও নারীদের কাজে কোন সুযোগ রাখায় হয়নি। নারীদের ক্ষমতায়ন করতে হলে অবশ্যই নারী জনপ্রতিনিধিদের মূল্যায়ন করতে হবে। তা না হলে শুধু নির্বাচিত করে পরিষদের সদস্য বানালেই নারীর ক্ষমতায়ন হবে না (দৈনিক জনকন্ঠ: ২০১৬, ১৬ জানুয়ারী)।

সার্বিক বিষয়টি পর্যালোচনা সাপেক্ষে বিদ্যমান সমস্যা সমাধানে নিম্নোক্ত সুপারিশগুলো করা হলোঃ

- নারীদের ভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গিতে নয় বরং মানুষ হিসেবে বিবেচনা করা এবং কর্মক্ষেত্রে নারী হিসেবে নয় বরং সহকর্মী হিসেবে দেখা।
- দেশে বিদ্যমান সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি ও মনোভাব পরিবর্তন এবং নারী জনপ্রতিনিধি বান্ধব আইনগুলোর কার্যকর প্রয়োগ।
- সরকারী ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠান, পত্র-পত্রিকা ও বিভিন্ন ইলেক্ট্রনিক মিডিয়াতে নারীদের বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ অবদান মর্যাদা সহকারে উপস্থাপন করা।

৭. গ্রন্থপঞ্জিঃ

১. সম্পাদকীয় (২০১৮, ২২ অক্টোবর), দৈনিক যায় যায় দিন । ঢাকা, বাংলাদেশ।

২. শাহিন রহমান (২০১৬, ১৬ জানুয়ারী)। দৈনিক জনকন্ঠ। ঢাকা, বাংলাদেশ।

৩. সম্পাদকীয় (২০১৮, ২৪ জানুয়ারী), উপজেলা পরিষদে নারী সদস্য। দৈনিক কালের কন্ঠ। ঢাকা, বাংলাদেশ।

৪. সামছুর রহমান (২০১৯, ১৮ মার্চ): স্থানীয় সরকারব্যবস্থা শাসক দলের কবজায়।

দৈনিক প্রথম আলো। ঢাকা, বাংলাদেশ।

৫. Ahmed, N., Ahmed, T & Faizullah, M. (2011). Working of Upazila Parishad in Bangladesh: A Study of Twelve Upazilas, Dhaka: UNDP. p.143.

৬. Akhter, S. (2002). Status of Women Leadership in Bangladesh: Problebs and Proespects.A Study of Elected Women Members of Union Parishad. Pakintan Journal of Women's Studies: Alam-e Nishan, Vol.9 No-2. p.131.

৭. Aminuzzaman, S.M. (2013). Governance at Grassroots–Rhetoric and Reality: A Study analysis to implementation. Washington, DC, USA: World Bank Publications. p.115.

৮. Blair, H. (2000). Participation and Accountability at the Periphery: Democratic Local Governance in Six Countries, World Development, Vol.28, No.1, pp.21-39.

৯. Hossain, N and Akhter, S. (2011). Gender, Power and Politics in Bangladesh: a study for the Upazila Support Project. UNDP. Pp.25-27.

১০. Islam, S, M, Rahman, M. Habibur, Hossain, A & Rabbi, A (2014). The Functioning of Local Government Leadership in the Financial Development of Upazila Parishad: A Case Study on Sylhet Sadar Upazila. Journal of Business and Technical Progress.Vol-3, No-1. Business Review-Bangladesh. Pp.41-43.

১১. Jahan, R. (1976). Women in Politice: A Case Study of Bangladesh. (C. A., & J. Green, Eds.) Asian Women in Transition. Pp.227-250.

১২. Khan, A. S. (2013). Women Political Empowerment: Obstacles and Opportunities. New Delhi: Global Vision Publishing House. p. 143.

১৩. Latha A, P. (2010). Political Leadership of Women: Constraints and Challenges. Indian Political Science Association, pp. 1139-1148.

১৪. Mirya, M. H & Mannan, S. (2016). Upazila and Union Parishad

Governance: A Study on Institutional Relationship and Linkage: BIGD Special Publications Series No.1

১৫. Panday, P.K (2016). Women's Empowerment in South Asia: NGO interventions and Agency building in Bangladesh. New York, Routledge. Psychological Review, 109, Pp.573–598.

১৬. USAID (2016, June). Country Report on *Women's Reserved Seats in Bangladesh: A Systemic Analysis of Meaningful Representation.* Dhaka, Bangladesh. p.03.

১৭. http://khadimnagarup.sylhet.gov.bd

১৮. http://www.comilla.gov.bd