নারী কর্মক্ষেত্রেঃ তাঁরা কি সত্যিই হেরে যায়, নাকি আমরা তাঁদের হারিয়ে ফেলি?

লেখক: অনুভব রহমান | প্রকাশিত: 15 October 2026, 12:28 PM | বিভাগ: এইচআরএম

স্বপ্ন নিয়ে যাত্রা শুরু করা লক্ষ নারীর অদেখা বাস্তবতা, সংগ্রাম, সম্ভাবনা, সাফল্য এবং মাঝপথে হারিয়ে যাওয়া নেতৃত্বের অপ্রকাশিত গল্প

“মানুষ কী ভাববে?” অদৃশ্য সামাজিক নজরদারি

বাংলাদেশের করপোরেট বাস্তবতায় অনেক নারী প্রতিদিন এক ধরনের অদৃশ্য সামাজিক নজরদারির মধ্যে কাজ করেন। তাঁদের কর্মজীবনের অনেক সিদ্ধান্ত শুধু পেশাগত বাস্তবতা দিয়ে নির্ধারিত হয় না; এর সঙ্গে যুক্ত থাকে অন্যদের দৃষ্টিভঙ্গি, সামাজিক প্রত্যাশা এবং সম্ভাব্য বিচার। ফলে একজন নারী অনেক সময় শুধু কাজ নিয়ে ভাবেন না। তিনি ভাবেন কীভাবে কথা বলব? কতটা দৃঢ় হব? কতটা দৃশ্যমান হব? বেশি দৃঢ় (অ্যাসারটিভ) দেখালে কী হবে? বেশি ফ্রেন্ডলি দেখালে কী হবে? বেশি উচ্চাকাঙ্ক্ষী দেখালে মানুষ কী ভাববে? অনেক সময় তিনি নিজের সিদ্ধান্তের সম্ভাব্য ফলাফলের চেয়ে সেই সিদ্ধান্ত সম্পর্কে অন্যদের প্রতিক্রিয়া নিয়ে বেশি ভাবতে বাধ্য হন। একজন পুরুষের ক্ষেত্রে যে আচরণকে নেতৃত্বের গুণ হিসেবে দেখা হয়, একজন নারীর ক্ষেত্রে একই আচরণ কখনো কখনো ভিন্নভাবে ব্যাখ্যা করা হয়। ফলে অনেক

নারী ধীরে ধীরে নিজেদের প্রকাশ সীমিত করতে শুরু করেন। নিজেদের প্রকৃত ব্যক্তিত্বের কিছু অংশ আড়াল করেন। কিছু মতামত নিজের মধ্যেই রাখেন। কিছু ঝুঁকি নেওয়া থেকে বিরত থাকেন। কিছু সুযোগের জন্য নিজেকে সামনে আনেন না। সবকিছু মিলিয়ে এটি এমন এক বাস্তবতা তৈরি করে, যেখানে একজন মানুষ তাঁর সম্পূর্ণ সক্ষমতা নিয়ে উপস্থিত হতে পারেন না। এটি শুধুমাত্র একটি সামাজিক সমস্যা নয়। এটি একটি সাংগঠনিক সমস্যা। এটি একটি নেতৃত্বগত সমস্যা। আর সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হলো এটি প্রতিভা দমন (ট্যালেন্ট সাপ্রেশন)-এর একটি অত্যন্ত সূক্ষ্ম কিন্তু শক্তিশালী রূপ। কারণ যখন একজন মানুষ নিজের সামর্থ্যের চেয়ে ছোট হয়ে কাজ করতে বাধ্য হন, তখন ক্ষতটা শুধু তাঁর ব্যক্তিগত নয়; ক্ষতিগ্রস্ত হয় প্রতিষ্ঠান, নেতৃত্বের পাইপলাইন এবং শেষে পর্যন্ত পুরো কর্মক্ষেত্র।

“গুড গার্ল সিনড্রম” যে বিষয়ে আমরা খুব কম কথা বলি

বাংলাদেশের সামাজিক ও পারিবারিক সংস্কৃতি মেয়েদের অনেক ইতিবাচক মূল্যবোধ শেখায়। সম্মান করতে শেখায়। দায়িত্ব নিতে শেখায়। সম্পর্ককে গুরুত্ব দিতে শেখায়। অন্যের প্রতি সংবেদনশীল হতে শেখায়। কিন্তু একই সঙ্গে অনেক সময় এমন কিছু মানসিক কাঠামোও তৈরি করে, যা কর্মজীবনের

প্রতিযোগিতামূলক বাস্তবতায় অদৃশ্য বাধা হয়ে দাঁড়াতে পারে। অনেক পরিবারেই মেয়েকে ছোটবেলা থেকে শেখানো হয় ভদ্র হও। বেশি তর্ক করো না। সবাইকে খুশি রাখো। না বলতে নেই। অন্যের জন্য আগে ভাবো। এসব শিক্ষা অবশ্যই জীবনের অনেক ক্ষেত্রে মূল্যবান। কিন্তু কর্মক্ষেত্রে কখনো কখনো এগুলো ভিন্ন ধরনের চ্যালেঞ্জ তৈরি করে। কারণ অনেক ক্ষেত্রে মেয়েরা ছোটবেলা থেকেই সম্পর্ক রক্ষা, সমন্বয় করা এবং অন্যের চাহিদাকে

অগ্রাধিকার দেওয়ার শিক্ষা বেশি পায়। অন্যদিকে ছেলেদের তুলনামূলকভাবে নিজের মত প্রকাশ, ঝুঁকি নেওয়া এবং ব্যক্তিগত অর্জনের দিকে বেশি উৎসাহিত করা হয়। ফলে কর্মজীবনে এসে অনেক নারী দক্ষতা বা যোগ্যতার অভাবে নয়, বরং নিজের প্রাপ্য দাবি করা, দৃশ্যমান হওয়া কিংবা নিজের পক্ষে কথা বলার ক্ষেত্রে পিছিয়ে পড়েন। এর ফলস্বরূপ অনেক নারীকর্মী পদোন্নতির জন্য নিজেকে সামনে আনেন না। সেলারী নেগোসিয়েশন করতে অস্বস্তি বোধ করেন। লিডারশিপ রোল-এর জন্য আবেদন করতে দ্বিধা করেন। নিজের অর্জন ও অবদান তুলে ধরতে সংকোচ বোধ করেন। কারণ তাঁদের ভেতরে একটি অদৃশ্য প্রশ্ন কাজ করে-

“মানুষ কী ভাববে?”

আমি কর্মজীবনে এমন অনেক নারীকে দেখেছি, যাঁরা কাজের যোগ্যতায় নয়, বরং নিজের প্রাপ্য দাবি করার ক্ষেত্রে পিছিয়ে ছিলেন। তাঁরা কাজ করেছেন। ফলাফল দিয়েছেন। দায়িত্ব পালন করেছেন। কিন্তু নিজেদের অর্জনের গল্পটি নিজেরাই বলেননি। অথচ করপোরেট জগৎ সবসময় শুধু আপনার কাজ দেখে

না। অনেক সময় আপনার দৃশ্যমানতাও দখেে। আপনার উপস্থতিওি দখেে। আপনি নজিরে সম্ভাবনার পক্ষে কতটা কথা বলতে পারনে, সটেওি দখেে। কারণ আপনি যদি নজিরে অর্জনরে গল্পটি না বলনে, অনেক সময় অন্য কউে সটেি বলবে না। আর বললওে হয়তো সটেি আপনার প্রকৃত অবদানকে পুরোপুরি তুলে ধরবে না। আর ঠকি সখোনইে অনেক মধোবী নারী অজান্তইে প্রতযিোগতিায় পছিয়িে পড়নে। যোগ্যতার অভাবে নয়। নজিদেরে সামনে নয়িে আসতে না পারার কারণে। কখনো কখনো সমস্যাটি সক্ষমতার নয়। সমস্যাটি হলো সক্ষমতাকে দৃশ্যমান করে তোলার।

অফসিে কাজ, ঘরে দ্বতিীয় শফিট

কর্মক্ষত্রেে নারীর অবদান নয়িে আমরা প্রায়ই আলোচনা করি। কন্তিু অনেক সময় ভুলে যাই যে অফসিরে কাজই তাঁদরে দনিরে শষে কাজ নয়। একজন পুরুষ অফসি থকেে ফরিলনে। একজন নারীও ফরিলনে। দুজনরেই দনি ছলি দীর্ঘ। দুজনইে ক্লান্ত। কন্তিু অফসিরে দরজা পরেয়িে তাঁদরে দনিরে গল্প আর এক থাকে না। অনেক ক্ষত্রেইে দনিরে বাকি অংশ এক রকম হয় না। অনেক নারীর জন্য অফসি শষেে শুরু হয় আরকেটি কর্মদবিস। আরকেটি দায়ত্বিরে তালকিা। আরকেটি শফিট। সন্তানরে যত্ন। পরবিাররে প্রয়োজন। গৃহস্থালরি সমন্বয়। বয়স্ক সদস্যদরে দখোশোনা। সামাজকি ও পারবিারকি দায়ত্বি। এসব কাজরে অনকেগুলোর কোনো চাকররি বর্ণনা নইে। কোনো বতেন নইে। কোনো পারফরমন্সে রটেংি নইে। কন্তিু দায়ত্বি আছে। প্রত্যাশা আছে। আর প্রায়শই সইে প্রত্যাশাগুলো নীরব। ফলে অনেক নারীর কর্মদবিস অফসি ছাড়ার সঙ্গে শষে হয় না। বরং নতুন রূপে আবার শুরু হয়। আমরা ওয়ার্ক-লাইফ ব্যালন্সে নয়িে কথা বলি। কন্তিু বহু নারীর বাস্তবতা হলো-

ওয়ার্ক-লাইফ ব্যালন্সে নয়। ওয়ার্ক-লাইফ সারভাইবল

আর বছররে পর বছর এই ভারসাম্যহীন চাপ বহন করতে করতে অনকেইে ধীরে ধীরে ক্লান্ত হয়ে পড়নে। যোগ্যতার অভাবে নয়। প্রচষ্টোর অভাবে নয়। বরং একই সময়ে একাধকি পূর্ণকালীন দায়ত্বি বহন করার কারণে। আর সবচয়েে কঠনি বষিয় হলো, এই অতরিক্তি চাপরে স্বীকৃতওি অনেক সময় মলেে না। এমনকি ক্লান্তরি কথা বললওে কখনো কখনো শুনতে হয় "তোমাকে তো কউে কাজ করতে বাধ্য করনে।ি" "এত কষ্ট হলে চাকরি ছড়েে দাও।" "এটা তো তোমার নজিরে সদ্ধিান্ত।" বাক্যগুলো শুনতে হয়তো সাধারণ মনে হয়। কন্তিু এর ভতেরে একটি গুরুত্বপূর্ণ বার্তা লুকয়িে থাকে যনে একজন নারীর পশোগত স্বপ্ন, ক্যারয়িার কংিবা আত্মপরচিয় কোনো প্রয়োজন নয়; বরং একটি ঐচ্ছকি বষিয়, যা প্রয়োজনে ত্যাগ করা যতেে পার।ে আর ঠকি সখোনইে সমস্যাটি আরও গভীর হয়ে ওঠ।ে কারণ একজন পুরুষরে ক্যারয়িারকে আমরা সাধারণত দীর্ঘময়োদি বনিয়িোগ হসিবেে দখেি। কন্তিু অনেক ক্ষত্রেে একজন নারীর ক্যারয়িারকে এখনও এমন কছিু হসিবেে দখো হয়, যা পরস্থিতিি কঠনি হয়ে গলেে সবার আগে ছড়েে দওেয়া যতেে পার।ে আর সইে ক্লান্তরি প্রভাব সবসময় দৃশ্যমান হয় না। কন্তিু তা প্রভাব ফলেে আত্মবশি্বাস।ে উচ্চাকাঙ্ক্ষায়। নতুন সুযোগ গ্রহণরে আগ্রহ।ে এবং অনেক সময় নতেৃত্বরে পথে এগয়িে যাওয়ার

সাহসওে। কারণ মানুষ সাধারণত একদনিে হাল ছড়েে দয়ে না। সে ধীরে ধীরে ক্লান্ত হয়। আর সইে ক্লান্তি অনকে সময় একজন মানুষরে স্বপ্নকওে ছোট করে দয়ে।

মাতৃত্বরে পরে অদৃশ্য জরমিানা

মাতৃত্ব একজন নারীর জীবনরে একটি গুরুত্বপূর্ণ, স্বাভাবকি এবং উদযাপনযোগ্য অধ্যায়। কন্তিু কর্মক্ষত্রেরে বাস্তবতায় অনকে সময় এটি এমনভাবে ববিচেতি হয়, যনে একজন দক্ষ পশোজীবীর সক্ষমতা, প্রতশি্রুতি বা দীর্ঘময়োদি সম্ভাবনা হঠাৎ করইে প্রশ্নরে মুখে পড়ছে।ে অবশ্যই সব প্রতষ্ঠিান বা সব ব্যবস্থাপক এমনটি করনে না। তবে কর্মজীবনরে বভিন্নি পর্যায়ে আমি এমন বহু উদাহরণ দখেছে,ি যখোনে মাতৃত্বরে পরে একজন নারীর প্রতি প্রতষ্ঠিানরে প্রত্যাশা এবং আচরণ সূক্ষ্মভাবে বদলে গছে।ে মাতৃত্বকালীন ছুটি থকেে ফরিে আসার পর বড় প্রকল্প আর তাঁর হাতে দওেয়া হয়নি। গুরুত্বপূর্ণ নতেৃত্বরে সুযোগ কমে গছে।ে ভ্রমণভত্তিকি বা দৃশ্যমান দায়ত্বি অন্য কাউকে দওেয়া হয়ছে।ে পদোন্নতরি আলোচনায় তাঁর নাম আগরে মতো আর সামনে আসনে।ি কউে সরাসরি বলনে,ি “তনিি পারবনে না, কউে বলনে,ি তনিি আর নতেৃত্বরে জন্য প্রস্তুত নন।”

কন্তিু অনকে সময় সদ্ধিান্তগুলোই সইে বার্তা বহন করছে।ে আর সমস্যাটি সখোনইে। কারণ এই পরবির্তনগুলো সাধারণত প্রকাশ্য বষৈম্য হসিবেে দখো যায় না। এগুলো আসে অনুমান থকেে। ধারণা থকেে। কখনো কখনো অতরিক্তি সহানুভূতি থকেওে। ধরে নওেয়া হয় তনিি হয়তো এখন বশেি দায়ত্বি নতিে চাইবনে না। ভ্রমণ করতে পারবনে না। নতুন চ্যালঞ্জেে আগ্রহী হবনে না। কন্তিু তাঁকে জজ্ঞিসে না করইে তাঁর হয়ে সদ্ধিান্ত নয়িে নওেয়া হয়। আন্তর্জাতকি গবষেণায় এই প্রবণতাকে প্রায়ই “মাদারহুড পনোল্টি” বলা হয়। অর্থাৎ মাতৃত্বরে পরে একজন নারীর ক্যারয়িাররে গতি, সুযোগ কংিবা মূল্যায়ন এমনভাবে প্রভাবতি হয়, যা একই পরস্থিতিতিে একজন পুরুষ কর্মীর ক্ষত্রেে সাধারণত দখো যায় না। এবং সত্য হলো বাংলাদশেরে করপোরটে বাস্তবতায়ও এই অদৃশ্য জরমিানা এখনও পুরোপুরি দূর হয়ে যায়ন।ি কউে হয়তো চাকরি হারান না। কন্তিু অনকে সময় হারয়িে যায় একটি গুরুত্বপূর্ণ সুযোগ। একটি পদোন্নতি। একটি নতেৃত্বরে ভূমকিা। অথবা ভবষি্যতরে একজন সম্ভাবনাময় নতো।

(চলবে)

© 2026 আপনার নউিজ পোর্টাল। সর্বস্বত্ব সংরক্ষতি।
এই প্রতবিদেনটি আমাদরে ওয়বেসাইট থকেে ডাউনলোড করা হয়ছে।ে