স্থানীয় সরকার কাঠামো ও স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলাদের অবস্থান

নাজনীন ওয়ারেস

Dhaka University Library
400843

400843

ঢাকা
বিশ্ববিদ্যালয়
গ্রন্থাগার

লোক প্রশাসন বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়- ২০০৩

M.Phil.

GIFT

400843

ঢাকা
বিশ্ববিদ্যালয়
গ্রন্থাগার

Dhaka University Institutional Repository

স্থানীয় সরকার কাঠামো ও স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলাদের অবস্থান

এম. ফিল ডিগ্রীর জন্য উপস্থাপিত অভিসন্দর্ভ

400843

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় গ্রন্থাগার

গবেষকের নাম
নাজনীন ওয়ারেস
রেজিস্ট্রেশন নং- ১৪৯
সেশন: ১৯৯৭/১৯৯৮
লোক প্রশাসন বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়
ঢাকা।

Dhaka University Institutional Repository

ঘোষণাপত্র

আমি এই মর্মে ঘোষণা করছি যে, "স্থানীয় সরকার কাঠামো ও স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলাদের অবস্থান" শীর্ষক এই অভিসন্দর্ভ সম্পূর্ণরূপে আমার নিজস্ব গবেষণা কর্ম। আমার জানামতে এই শিরোনামে ইতিপূর্বে অন্য কেউ গবেষণা করেননি। এম, ফিল ডিগ্রীর জন্য উপস্থাপিত এই অভিসন্দর্ভ বা এর অংশ বিশেষ অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা প্রতিষ্ঠানে কোন প্রকার ডিগ্রী বা প্রকাশনার জন্য আমি উপস্থাপন করিনি।

ঢাকা
তারিখ ঃ ২০ ফ্রেব্রুয়ারী, ২০০৩ ইং

নাজনীন ওয়ারেস
এম. ফিল গবেষক

400843

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় গ্রন্থাগার

Dhaka University Institutional Repository

Department of Public Administration
UNIVERSITY OF DHAKA, BANGLADESH

প্রত্যয়নপত্র

আমি প্রত্যয়ন করছি যে, এম. ফিল ডিগ্রীর জন্য নাজনীন ওয়ারেস রচিত "স্থানীয় সরকার কাঠামো ও স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলাদের অবস্থান" শীর্ষক এই অভিসন্দর্ভটি আমার তত্ত্বাবধানে তার এককভাবে সম্পাদিত একটি মৌলিক গবেষণা। লেখক এই অভিসন্দর্ভটি বা এর কোন অংশ অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয়ের কোন ডিগ্রীর জন্য উপস্থাপন করেন নাই।

এই অভিসন্দর্ভটি ১৯৯৭/১৯৯৮ এম. ফিল ফাইনাল ডিগ্রীর জন্য সুপারিশসহ ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের নিকট উপস্থাপন করা হল।

তত্ত্বাবধায়ক

N. Mahtab

তারিখ ঃ 3. 3. 03

মিসেস নাজমুন্নেছা মাহতাব
অধ্যাপক
লোক প্রশাসন বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়।

Phone: Chairman/Department 9661900-59 Ext. 4560, Email: duregstr@bangla.net Fax: 880-2-8615583

Dhaka University Institutional Repository

কৃতজ্ঞতা স্বীকার

এই গবেষণা কাজের জন্য যারা বিভিন্নভাবে আমাকে সাহায্য ও সহযোগিতা করেছেন আমি তাঁদের প্রতি আমার কৃতজ্ঞতা ও আন্তরিক ধন্যবাদ জানাতে চাই।

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের লোক প্রশাসন বিভাগের অধ্যাপক আমার প্রদ্ধেয় শিক্ষক ডঃ নাজমুন্নেছা মাহতাব এর সুযোগ্য তত্ত্বাবধান ও নির্দেশনায় আমি আমার অভিসন্দর্ভটি রচনা করেছি। তাঁর মূল্যবান উপদেশ ও পরামর্শ দ্বারা আমি অত্যন্ত উপকৃত হয়েছি। তাঁর কাছে আমি বিশেষভাবে ঋণী।

গবেষণা কাজের জন্য বিভিন্ন উৎস থেকে তথ্য সংগৃহীত হয়েছে। অনেক বিশেষজ্ঞ দলের প্রতিবেদন থেকেও এই গবেষনার উপাদান নেয়া হয়েছে। এই গবেষণার কাজের জন্য আমি ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের গ্রন্থাগার, এন,আই,এল,জি গ্রন্থাগার ব্যবহার করেছি। এসকল গ্রন্থাগারের কর্তৃপক্ষ ও কর্মচারীবৃন্দ আমাকে অত্যন্ত আন্তরিকতার সাথে সহযোগিতা করেছেন। এজন্য তাদেরকে আমি ধন্যবাদ জানাচ্ছি। এই অভিসন্দর্ভটি রচনায় উল্লেখযোগ্য অবদান রেখেছেন ইউনিয়ন পরিষদ, পৌরসভা, সিটি কর্পোরেশনের নারী ও পুরুষ জনপ্রতিনিধিগণ ও স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার বিভিন্ন পদে অধিষ্ঠিত ব্যক্তিবর্গ এবং সুশীল সমাজের বাসিন্দারা। তাদের সাক্ষাতকারের মাধ্যমে প্রাপ্ত তথ্য ব্যতীত এই গবেষণা কর্মটি রচনা প্রায় অসম্ভব ছিল। তাই তাদের কাছে আমার কৃতজ্ঞতার অন্ত নেই। এছাড়া আমার পরিবারের সদস্যবৃন্দ আমাকে যথেষ্ট সাহায্য করেছেন। নানা ব্যস্ততার মাঝেও আমার স্বামী মোঃ মুসাররাত হোসেন এ গবেষণা সমাপ্ত করার ব্যাপারে আমাকে বিভিন্নভাবে সহযোগিতা করেছেন। তাদের প্রতিও আমার কৃতজ্ঞতা জানাচ্ছি।

নাজনীন ওয়ারেস

তারিখ

২০ ফেব্রুয়ারী, ২০০৩ ইং

Dhaka University Institutional Repository

মুখবন্ধ

কিছু ব্যতিক্রম ছাড়া নারী অধস্তনতা ও প্রান্তিকতা এক বিশ্বব্যাপী প্রপঞ্চ। তবে এক্ষেত্রে শিক্ষা, নতুন দৃষ্টিভঙ্গি, প্রগতি, সচেতনতা ইত্যাদি অর্জনের প্রেক্ষাপটে বিভিন্ন সমাজে মাত্রাগত পার্থক্য লক্ষ্যনীয়। বাংলাদেশের মত স্বল্পোন্নত মুসলিম অধ্যুষিত রাষ্ট্রে বিদ্যমান পুরুষতান্ত্রিক মূল্যবোধ এবং সমাজ সংস্কৃতিতে মিশে থাকা ধর্মীয় প্রভাব এদেশের নারীদের পৃথকীকরণ, বশ্যতা ও অধীনতা প্রতিষ্ঠায় মূল নির্ণায়ক। এভাবে একদিকে পাবলিক বিষয়াদি বা বাইরের পরিমন্ডল পুরুষের করায়ত্ব অন্যদিকে সাধারণভাবে নারী গৃহাভ্যন্তরে আবদ্ধ এবং ব্যক্তিগত পরিমন্ডলের সাথে সংশ্লিষ্ট। এ নিয়মে নারী ও পুরুষের অসম সম্পর্কের ভিত্তি দৃঢ়তা লাভ করে।

বিবর্তনের ধারায় সমাজ পরিবর্তিত হয়েছে, গণতন্ত্রের উন্মেষে রাষ্ট্রিক প্রতিষ্ঠানের সম্পর্কের পরিবর্তন এসেছে, প্রতিনিধিত্বশীলতা ও দায়িত্বশীলতার পথও প্রশস্ত হয়েছে। তবে এসবই হয়েছে প্রধানত পুরুষ নির্ভর ব্যবস্থাপনায় যা নারী পুরুষের পারিবারিক, সামাজিক অসম ক্ষমতা সম্পর্কে খুব সীমিত পরিবর্তনই ঘটিয়েছে। বেশীরভাগ ক্ষেত্রেই লক্ষ্য করা গেছে যে নারীবাদী চেতনার বিকাশ, নারীদের সচেতনতা বা আন্দোলনের ফলে নারীদের জন্য 'বিশেষ ছাড়' জাতীয় সংরক্ষণ নীতি গৃহীত হয় যা পুরুষতান্ত্রিক মূল্যবোধের রক্ষক রাষ্ট্রিয় কাঠামোর ভেতরে সম্পন্ন হয়ে থাকে। এভাবে পুরুষতন্ত্র চালকশক্তি হিসেবে থেকে যায় এবং বাংলাদেশের মতন সমাজে নারী উন্নয়ন, অধিকার সংরক্ষণ বা রাষ্ট্রীয় পর্যায়সহ আর্থ-সামাজিক, রাজনীতিক ক্ষেত্রের ব্যাষ্টিক ও সামষ্টিক উভয় পর্যায়ে নারীদের অংশগ্রহণ প্রচলিত লিঙ্গভিত্তিক অসম ক্ষমতা সম্পর্কের প্রেক্ষাপটে ঘটে। অনেক সময় বিভিন্ন চাপে রাষ্ট্রীয় নীতিমালা নারীদের উত্তরণে বা স্বার্থ উদ্ধারে প্রণীত হলেও তা গ্রহণ বা ব্যবহারের ক্ষেত্রে সমাজের বঞ্চিত গোষ্ঠীর মতো নারীদের সীমাবদ্ধতা পরিদৃষ্ট হয় যার জন্য দায়ী করা চলে পুরুষ হেজিমোনিক মানসিকতা, নারী জড়ত্ব, বহু যুগের লালিত এক পেশে সামাজিক সাংস্কৃতিক দৃষ্টিভঙ্গি, ধর্মের অপব্যাখ্যা, নীতির যথার্থ বাস্তবায়নের অভাব ইত্যাদিকে। কাজেই নীতি প্রণয়ন দ্বারা আইনগত মর্যাদা লাভ ঘটলেও প্রয়োগের অভাবে নারী বঞ্চনা অব্যাহতভাবে টিকে আছে।

"স্থানীয় সরকার কাঠামো ও স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলাদের অবস্থান" শীর্ষক অভিসন্দর্ভটি মূলত দু'টি খন্ডে বিভক্ত।

প্রথম খন্ডটি স্থানীয় সরকার কাঠামোর নির্বাচিত নারী জনপ্রতিনিধিদের অবস্থান উল্লেখ করে তাদের ক্ষমতায়নের জন্য সুপারিশমালা উপস্থাপন সম্পর্কিত। স্থানীয় সরকার কাঠামো আলোচনায় সর্বাগ্রে স্থান পেয়েছে ইউনিয়ন পরিষদ। জনগণের প্রত্যক্ষ ভোটে নির্বাচিত প্রতিনিধি দ্বারা পরিচালিত হয় বলে শহর ভিত্তিক স্থানীয় সরকারের শক্তিশালী স্তর হিসেবে অলোচনায় এসেছে পৌরসভা ও সিটি কর্পোরেশন। স্থানীয় সরকারের অন্যতম প্রতিনিধিত্বশীল স্তর ইউনিয়ন পরিষদে সরাসরি ও সংরক্ষিত আসনে নির্বাচনে নারীদের অংশগ্রহণে

Dhaka University Institutional Repository

বিভিন্ন প্রতিবন্ধকতা, নারী সদস্যদের সুস্পষ্ট দায়িত্ব বন্টনের অভাব, সিদ্ধান্ত গ্রহণে তাদের অপর্যাপ্ত অংশগ্রহণ, নারী-পুরুষ প্রতিনিধিদের মধ্যকার দ্বন্দ্ব প্রভৃতি তুলে ধরা হয়েছে।

দ্বিতীয় খন্ডটি স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলাদের অবস্থান সম্পর্কিত। স্বায়ত্বশাসিত সংস্থায় মহিলাদের বর্তমান অবস্থান আলোচনা পূর্বক জরিপের মাধ্যমে এসংস্থার বিভিন্ন পদে কর্মকর্তাদের কাছ থেকে যে সকল উপাত্ত পাওয়া গেছে তা বিশ্লেষণ ও সংশ্লেষণ করে মহিলা কর্মকর্তাদের গুরুত্বপূর্ণ পদে নিয়োগের সুপারিশমালা উপস্থাপন করা হয়েছে।

এছাড়াও গবেষনা প্রতিবেদনের প্রথমে গবেষণার বর্ণনা দেয়া হয়েছে। এর লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যাবলী, গবেষণা পদ্ধতি অনুসরন করে যাবতীয় তথ্য বিশ্লেষণের মাধ্যমে সমস্যাচিহ্নিতকরণ ও কর্মপরিকল্পনার মাধ্যমে সংগৃহিত উপাত্তের ভিত্তিতে সুপারিশমালা প্রস্তুত করা হয়েছে। সবশেষে তথ্যসুত্রের তালিকা সংযোজিত হয়েছে। সেই সাথে সংযোজন করা হয়েছে স্থানীয় সরকারের বিভিন্ন জনপ্রতিনিধি, স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার কর্মকর্তা ও সুশীল সমাজের বাসিন্দাদের জন্য সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা সমূহ এবং স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানের তালিকা । পরিশেষে সংবিধান ও নারী, নারী ঃ আন্তর্জাতিক স্বীকৃতি ও কর্মসূচী এবং উন্নয়ন পরিকল্পনা ও নারী এই বিষয়সমুহ সংযোজন করা হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

সূচীপত্র

	বিষয়	পৃষ্ঠা
১	গবেষণার ভূমিকা ও পটভূমি	১
২	গবেষণার উদ্দেশ্য	২-৩
৩	গবেষণার পদ্ধতি	৪
৪	কর্ম পরিকল্পনা	৫-৬
৫	*প্রথম খন্ড ঃ- স্থানীয় সরকার কাঠামোর বিভিন্ন স্তরে মহিলাদের অবস্থান*	
৫.১	ভূমিকা	৭
৬	স্থানীয় সরকার	৭-৮
৬.১	বাংলাদেশ স্থানীয় সরকারের বিকাশ	৮-৯
৬.২	সংবিধান ও স্থানীয় সরকার	১০
৬.৩	স্থানীয় সরকার সংক্রান্ত কমিশন	১০-১১
৬.৪	স্থানীয় সরকার কাঠামো	১১-১৩
৭	ইউনিয়ন পরিষদ	১৪
৭.১	ইউনিয়ন পরিষদে নারীদের অংশগ্রহণের ইতিবৃত্ত	১৪-১৫
৭.২	ইউনিয়ন পরিষদের কার্যক্রম	১৬
৭.৩	ইউনিয়ন পরিষদ নির্বাচনে নারীর অংশগ্রহণের প্রকৃতি	১৬-১৯
৭.৪	ইউনিয়ন পরিষদের নারী সদস্যদের দায়িত্ব	১৯
৭.৫	ইউনিয়ন পরিষদে সিদ্ধান্তগ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারীদের ভূমিকা	২০
৭.৬	গ্রাম্য আদালতে নির্বাচিত নারী সদস্যদের অংশগ্রহণ	২১
৭.৭	ইউনিয়ন পরিষদের কমিটি ব্যবস্থায় নারী সদস্যদের ভূমিকা	২২-২৩
৭.৮	নারী ও পুরুষ জনপ্রতিনিধিদের সম্পর্ক	২৩-২৪
৮	পৌরসভা	২৫
৮.১	পৌরসভার বিকাশ	২৫-২৭
৮.২	পৌরসভার কার্যক্রম	২৮
৮.৩	পৌরসভার নির্বাচন	২৯
৮.৪	পৌরসভার সর্বশেষ নির্বাচনী তথ্য	৩০
৯	সিটি কর্পোরেশন	৩০-৩১
৯.১	সিটি কর্পোরেশনের কার্যাবলী	৩১-৩২

Dhaka University Institutional Repository

	বিষয়	পৃষ্ঠা
৯.২	সিটি কর্পোরেশন নির্বাচনে নারী প্রার্থীদের সাফল্য	৩২
১০	জরিপের মাধ্যমে উপাত্ত সংগ্রহ	৩২
১১	উপাত্ত বিশ্লেষণ	৩৩-৩৯
১২	সংশ্লেষন	৪০-৪২
১৩	সুপারিশসমূহ	৪২-৪৬
১৪	উপসংহার	৪৭-৪৮
১৫	*দ্বিতীয় খন্ড ঃ- স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলাদের অবস্থান*	
১৫.১	ভূমিকা	৪৯
১৬	স্বায়ত্তশাসিত সংস্থা	৪৯-৫০
১৬.১	স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলাদের অংশগ্রহণ	৫০-৫২
১৭	সরকারী প্রশাসনের উচ্চ পর্যায়ে মহিলাদের অংশগ্রহণ	৫২-৫৩
১৮	জরিপের মাধ্যমে উপাত্ত সংগ্রহ	৫৩-৫৪
১৯	উপাত্ত বিশ্লেষণ	৫৪-৫৮
২০	সংশ্লেষন	৫৯-৬০
২১	সুপারিশসমূহ	৬১-৬৩
২২	উপসংহার	৬৪-৬৫
	তথ্যসূত্র	৬৬-৬৮
	সংযোজনী	৬৯-১০১

Dhaka University Institutional Repository

সারণির তালিকা

	বিষয়	পৃষ্ঠা
১	বাংলাদেশের স্থানীয় সরকারের আয় ও ব্যয়	৯
২	স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানে নারীদের জন্য সংরক্ষিত আসন	১৩
৩	ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী চেয়ারম্যান	১৮
৪	পৌরসভার নির্বাচিত পুরুষ ও নারী চেয়ারম্যানদের বর্তমান অবস্থান	২৯
৫	চারটি সিটি কর্পোরেশনের কমিশনারদের তালিকা	৩১
৬	স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলা কর্মকর্তাদের বর্তমান অবস্থান	৫০
৭	স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় প্রথম শ্রেণীর মহিলা কর্মকর্তার বেতনভিত্তিক বিন্যাস	৫১
৮	বাংলাদেশ সচিবালয়ে উচ্চ পর্যায়ে মহিলাদের অংশগ্রহণ ও শতকরা হার	৫২

Dhaka University Institutional Repository

লেখচিত্রের তালিকা

	বিষয়	পৃষ্ঠা
১	স্থানীয় সরকার কাঠামো	১২
২	ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী ও পুরুষ চেয়ারম্যানদের শতকরা হার	১৮
৩	পৌরসভার কাঠামো	২৬
৪	একটি পৌরসভার সাংগঠনিক কাঠামো	২৭
৫	পৌরসভার কার্যাবলী	২৮
৬	পৌরসভার নির্বাচিত নারী চেয়ারম্যানদের শতকরা হার	২৯
৭	স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলা ও পুরুষ কর্মকর্তার শতকরা হার	৫১
৮	শ্রেণী অনুসারে সরকারি কর্মে মহিলা কর্মকর্তা/কর্মচারীদের শতকরা হার	৫৩

Dhaka University Institutional Repository

সংযোজনী

	বিষয়	পৃষ্ঠা
১	স্থানীয় সরকার কাঠামোর জনপ্রতিনিধিদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা	৬৯-৮৪
	ক) ইউনিয়ন পরিষদের পুরুষ চেয়ারম্যানদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা	
	খ) ইউনিয়ন পরিষদের মহিলা চেয়ারম্যানদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা	
	গ) ইউনিয়ন পরিষদের পুরুষ সদস্যদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা	
	ঘ) ইউনিয়ন পরিষদের মহিলা সদস্যদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা	
	ঙ) পৌরসভার চেয়ারম্যানদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা	
	চ) সিটি কর্পোরেশনের মেয়র-এর সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা	
	ছ) পৌরসভা/সিটি কর্পোরেশনের পুরুষ কমিশনারদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা	
	জ) পৌরসভা/সিটি কর্পোরেশনের মহিলা কমিশনারদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা	
	ঝ) স্থানীয় সরকার প্রতিনিধিদের সম্পর্কে সুশীল সমাজের মতামত সম্পর্কীয় সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা	
২	স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার তালিকা	৮৫-৯০
৩	স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার কর্মকর্তাদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা	৯১-৯৬
	ক) স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার উচ্চপদস্থ পুরুষ কর্মকর্তাদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা	
	খ) স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার উচ্চপদস্থ মহিলা কর্মকর্তাদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা	
	গ) স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার অধীনস্থ কর্মকর্তাদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা	
৪	সংবিধান ও নারী	৯৭
৫	নারী ঃ আন্তর্জাতিক স্বীকৃতি ও কর্মসূচী	৯৮-৯৯
৬	উন্নয়ন পরিকল্পনা ও নারী	১০০-১০১

Dhaka University Institutional Repository

১ গবেষণার ভূমিকা ও পটভূমি

নারী মুক্তির অগ্রদূত বেগম রোকেয়া আমাদের উন্নয়নকে গরুর গাড়ীর দুটি চাকার সাথে তুলনা করে বলেছেন, গরুর গাড়ীর একটি চাকা বড় (পুরুষ) একটি চাকা ছোট (নারী) হলে, গাড়ীটি বেশী দূর যেতে পারে না। সে কেবল একই স্থানে ঘুরতে থাকে। তেমনি নারীবিহীন উন্নয়ন একই বৃত্তে ঘুরতে থাকবে যার দ্বারা উন্নয়নের সঠিক লক্ষ্য অর্জন সম্ভব নয়। তাই উন্নয়ন প্রশাসনের সমস্ত স্তরে নারী পুরুষ উভয়ের অংশগ্রহণ একান্তভাবে প্রয়োজন।

বর্তমান প্রতিযোগিতাময় যুগে কোনো পেশায় পেশাভিত্তিক উন্নয়ন ক্রমাগতভাবে পর্যবেক্ষণ করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ কাজ। গবেষণা প্রক্রিয়ার মাধ্যমে এই সমস্ত কর্মকান্ডের উন্নতি, অগ্রগতি, সবল, দূর্বল দিক চিহ্নিত করা ইত্যাদি কাজগুলো হয়ে থাকে। পরিকল্পিত, ধারাবাহিকভাবে তথ্য সংগ্রহ পূর্বক সেই তথ্যের বিশ্লেষণ এবং ব্যাখ্যার মাধ্যমে যখন কোন সমস্যার নির্ভরযোগ্য সমাধান খুঁজে পাওয়া যায় তখন সেই পদ্ধতিকে গবেষণা বলা হয়। "স্থানীয় সরকার কাঠামো ও স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলাদের অবস্থান" শীর্ষক অভিসন্দভটি মূলত জরিপ ভিত্তিক গবেষণা। জরিপের মাধ্যমে সংগৃহিত তথ্য বিশ্লেষণ করে যে সকল দূর্বল দিক পাওয়া গেছে তার কিছু সমাধান দেয়ার চেষ্টা করা হয়েছে।

নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ (সিডও) অনুযায়ী নারীর প্রতি সহিংসতা হলো, "নারীকে শারীরিক, মানসিক ও জৈবিকভাবে বেদনাহত, ক্ষতিগ্রস্থ ও দুর্ভোগের ভাগীদার করে এমন কিছু আচরণ কিংবা ভীতি প্রদর্শন, হুমকি ও বল প্রয়োগ যা নারীর স্বেচ্ছামূলক কাজ করা ও চলাফেরার ব্যাপারে তাকে বঞ্চিত করে।" এই হিসেবে বাংলাদেশের মোট জনসংখ্যার ৪৮.৫ শতাংশ নারীর অবস্থান বিংশ শতাব্দীতে দাঁড়িয়েও সহিংসতাপূর্ণ বৈষম্যের বেড়াজালে আবৃত্ত। দেশের বৃহত্তর নারী সমাজের ভাগ্যোন্নয়ন ঘটিয়ে তাদের পশ্চাৎপদ অবস্থা দূর করার লক্ষ্যে নারীর বর্তমান অবস্থার সার্বিক উন্নয়ন নিশ্চিত করতে হবে। আর এ লক্ষ্যে স্থানীয় সরকার কাঠামো ও স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার বিভিন্ন স্তরে অবস্থিত মহিলাদের বর্তমান অবস্থান নিরূপণ ও তাদেরকে অধিকতর গুরুত্বপূর্ণ পদে নিয়োগ এবং তাদের সংখ্যা বৃদ্ধির জন্য সুপারিশমালা প্রদানের প্রয়াস এই গবেষণায় নেয়া হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

২ গবেষণার উদ্দেশ্য

নারীর প্রতি বৈষম্যের সূত্রপাত পরিবার থেকে। এই পুরুষতান্ত্রিক সমাজে মহিলারা প্রায়শই তাদের ন্যায্য প্রাপ্য থেকে বঞ্চিত হন। পিতা তার কন্যা সন্তানের চেয়ে পুত্র সন্তানকে শিক্ষা, স্বাস্থ্য, সম্পত্তি ইত্যাদি সকল বিষয়েই অগ্রাধিকার দিয়ে থাকেন। স্বামীর গৃহে স্ত্রীকে স্বামীর ইচ্ছানুযায়ী চলতে হয় এবং স্ত্রীর আয়ের উপরও পূর্ণ কর্তৃত্ব থাকে স্বামীর। অধিকাংশ ক্ষেত্রে স্ত্রীর পরামর্শ ব্যতীত স্বামী পারিবারিক সকল বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন। এমনকি স্বামীরা কখনোই স্ত্রীর গৃহকর্মের মূল্যায়ন করেন না।

পরিবারের মত সমাজের সকল স্তরেই নারী পুরুষের এই বৈষম্য বিরাজ করছে। স্থানীয় সরকার কাঠামোয় নারীরা নির্বাচিত হয়েও কোনরূপ উন্নয়নমূলক কাজে অংশগ্রহণ করতে পারছে না। তাদেরকে কাজের জন্য চেয়ারম্যান বা মেয়রদের ওপর নির্ভর করতে হয়। গ্রাম্য সালিশ-বিচারে তারা সিদ্ধান্তগ্রহণে অংশ নিতে পারছে না। এমনকি তাদের কোনো সুস্পষ্ট দায়িত্বরও উল্লেখ নেই।

কর্মক্ষেত্রেও পুরুষ মহিলা কর্মকর্তাদের মাঝে এই বৈষম্য বিরাজমান। যোগ্যতা থাকা সত্বেও মহিলা কর্মকর্তরা গুরুত্বপূর্ণ পদগুলোতে নিয়োগ প্রাপ্ত হচ্ছেন না। এমনকি সরকার ঘোষিত মহিলাদের জন্য সংরক্ষিত পদের শতকরা ১০ ভাগ তাদের দ্বারা পূর্ণ হচ্ছে না। সরকারী চাকুরীতে মহিলা কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সংখ্যা শতকরা ৮.৬৪ ভাগ। যা মহিলা জনগোষ্ঠীর হার অনুযায়ী অতি স্বল্প। স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলা কর্মকর্তা/কর্মচারীদের হার আরো কম এবং গুরুত্বপূর্ণ পদে তাদের মুষ্টিমেয় কয়েকজনকে নিয়োগ দেয়া হয়েছে।

নীতি নির্ধারকরা মনে করেন পুরুষ কর্মকর্তারা মহিলা কর্মকর্তাদের চেয়ে অধিক কর্মতৎপর। মহিলা কর্মকর্তারা শুধুমাত্র শহর ভিত্তিক দাপ্তরিক কাজ করতে চান, কিন্তু শহরের বাইরে মাঠ পর্যায়ে কাজ করতে অনীহা প্রকাশ করেন। তারা আরো মনে করেন মহিলা কর্মকর্তাদের গুরুত্বপূর্ণ পদে নিয়োগ দিলে অধীনস্থ পুরুষ কমকর্তারা হয়তো পূর্ণ সহযোগিতা দেবেন না। পুরুষ ও মহিলা কর্মকতারা একই যোগ্যতা নিয়ে কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ করছে, সেক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ পদে মহিলা কর্মকর্তারা দায়িত্ব পালন করতে পারবেন না এটা সকল ক্ষেত্রে সঠিক নয়। নীতি নির্ধারক ও উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের মহিলা কর্মকর্তা সম্পর্কে নেতিবাচক মনোভাব মহিলা কর্মকর্তাদের উচ্চপদ লাভে বাধা সৃষ্টি করছে।

উল্লেখিত বৈষম্য দূর করার জন্য স্থানীয় সরকার কাঠামোতে নির্বাচিত ও মনোনীত নারী জনপ্রতিনিধিদের স্থানীয় পর্যায়ে গুরুত্বপূর্ণ উন্নয়নমূলক কর্মকান্ডে সম্পৃক্ত এবং স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলা কর্মকর্তাদের গুরুত্বপূর্ণ পদে নিয়োগের সমস্যাদি ও তা নিরসনের উপায় এই গবেষণার উদ্দেশ্য।

Dhaka University Institutional Repository

গবেষণার বিশেষ উদ্দেশ্য হলো

- স্থানীয় সরকার কাঠামো ও স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে বিদ্যমান অসম অবস্থা পরিবর্তনের মাধ্যমে মহিলাদের অধঃস্তন অবস্থাকে চ্যালেঞ্জ করা।
- মহিলা জনপ্রতিনিধি/কমকর্তাদের ক্ষমতা বৃদ্ধির প্রয়োজনীয় ও আবশ্যকীয়তাকে স্বীকৃতি দেয়া।
- আৱ নির্ভরশীলতার মাধ্যমে মহিলা জনপ্রতিনিধি/কর্মকর্তাদের সক্ষম করে তোলা।
- যে সকল কাঠামো ও প্রতিষ্ঠানে মহিলাদের অসমতা ও অধঃস্তনতাকে চিরস্থায়ী করে সেগুলোর পরিবর্তন।
- স্থানীয় সরকার কাঠামো ও স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে মহিলা জনপ্রতিনিধি/কর্মকর্তাদের বর্তমান অবস্থান ও সংখ্যা নিরুপন।
- মহিলাদের সম্পর্কে পুরুষ জনপ্রতিনিধি/কর্মকর্তাদের মনোভাব সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহ।
- মহিলা জনপ্রতিনিধি/কর্মকর্তাদের সিদ্ধান্ত গ্রহনের ক্ষমতা নিরুপন।
- জনগণের কাছে মহিলা জনপ্রতিনিধিদের গ্রহণযোগ্যতা ও তাদের প্রতি জনগণের নির্ভরশীলতা কিরূপ তা যাচাই করা।
- মহিলা জনপ্রতিনিধিদের এলাকার উন্নয়নমূলক কাজে সম্পৃক্ত করার লক্ষ্যে জনমত গড়ে তোলা।
- মহিলা জনপ্রতিনিধিদের কর্মের মূল্যায়ন।
- মহিলা জনপ্রতিনিধিদের ভবিষ্যত নির্বাচনে অংশগ্রহণের হার বৃদ্ধি।
- কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ মহিলা কর্মকর্তাদের কর্মপোযোগি কিনা তা যাচাই করা।
- মহিলা কর্মকর্তাদের উচ্চ পদের সম্ভবনা বৃদ্ধি।
- ক্ষমতায়নের রাজনৈতিক, সামাজিক, আইনগত ও অর্থনৈতিক মাত্রা নির্ধারণ করা ।
- স্থানীয় সরকার প্রতিনিধিদের রাজনৈতিক প্লাটফর্ম ও এজেন্ট তৈরিতে সহায়তা করা।
- ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত মহিলা ও পুরুষ সদস্যদের জেন্ডার ভিত্তিক উন্নয়নের বিভিন্ন দিক সম্পর্কে অবহিত করা।
- গ্রাম পর্যায়ে মহিলাদের রাজনৈতিক অংশগ্রহণের সমস্যাসমূহ চিহ্নিত কর।
- সর্বোপরি স্থানীয় সরকার কাঠামোতে নির্বাচিত ও মনোনীত মহিলা জনপ্রতিনিধিদের স্থানীয় পর্যায়ে গুরুত্বপূর্ণ কাজে সম্পৃক্তকরণ এবং স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে মহিলা কর্মকর্তাদের উচ্চ পদে নিয়োগের লক্ষ্যে মত বিনিময় ও সুপারিশমালা প্রস্তুত করাই এ গবেষণার উদ্দেশ্য।

Dhaka University Institutional Repository

৩ গবেষণা পদ্ধতি

গবেষণা কার্য পরিচালনা করার জন্য প্রধানত জরিপ পদ্ধতি অনুসরন করা হয়েছে। পাশাপাশি প্রাথমিক ও সেকেন্ডারী উপাত্তের মাধ্যমে সাক্ষাৎকার গ্রহণ করে প্রাথমিক তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। গবেষণা বিষয়কে চিন্তা করেই এর প্রশ্নমালা সাজানো হয়েছে যাতে করে প্রাপ্ত তথ্যাদি আমার গবেষণা কর্মের সহায়ক হয়। স্থানীয় সরকার কাঠামোর বিভিন্ন স্তরে নির্বাচিত ও মনোনীত জনপ্রতিনিধি এবং স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় কর্মরত কর্মকর্তাদের প্রশ্নমালার ভিত্তিতে সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হয়। সেকেন্ডারী পদ্ধতি অনুযায়ী বিভিন্ন নারী উন্নয়ন কার্যক্রমে পূর্বে যে গবেষণা হয়েছে সে সব উৎস, নারী বিষয়ক বিভিন্ন জার্নাল, বই, সরকারি নথিপত্র এবং দৈনিক পত্রিকা থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে।

গবেষণা কর্মটি তিনটি পর্যায়ে বিভক্ত ছিল। প্রথম পর্যায়ে জরিপ এলাকাসমূহ নির্ধারণ, সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা প্রস্তুত করা হয়। দ্বিতীয় পর্যায়ে জরিপ এলাকা পর্যবেক্ষণ ও তথ্য সংগ্রহ করা হয় এবং তৃতীয় বা সবশেষে উপাত্ত বিশ্লেষণ করে যাবতীয় তথ্যাদির ভিত্তিতে প্রতিবেদন প্রস্তুত করা হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

৪ কর্ম পরিকল্পনা

"স্থানীয় সরকার কাঠামো ও স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার মহিলাদের অবস্থান" শীর্ষক গবেষণাটি দুটি অংশে বিভক্ত। প্রথমটি স্থানীয় সরকার কাঠামোতে মহিলা জনপ্রতিনিধিদের অবস্থান উল্লেখ করে তাদের ক্ষমতায়নের জন্য সুপারিশমালা উপস্থাপন সম্পর্কিত। দ্বিতীয়টি স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলা কর্মকর্তাদের অবস্থান ও তাদের গুরুত্বপূর্ণ পদে নিয়োগের সুপারিশমালা সম্পর্কীয়।

স্থানীয় সরকার কাঠামো চারটি স্তরে বিভক্ত। যথাঃ গ্রাম সরকার, ইউনিয়ন পরিষদ, উপজেলা পরিষদ, জেলা পরিষদ। এই চারটি স্তরের মধ্যে বর্তমানে কেবলমাত্র ইউনিয়ন পরিষদের কার্যক্রম পরিচালিত হচ্ছে। পৌরসভা ও সিটি কর্পোরেশন স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান হওয়া সত্ত্বেও ইউনিয়ন পরিষদের ন্যায় এখানে জনগণের প্রত্যক্ষ ভোটে সিটি মেয়র , পৌরসভা চেয়ারম্যান ও কমিশনারগণ জনগণের প্রতিনিধিত্ব করার জন্য নির্বাচিত হন। এই জন্য পৌরসভা ও সিটি কর্পোরেশন কার্যক্রমগুলোকে স্থানীয় সরকার কাঠামোতে অর্ন্তভূক্ত করে জরিপ কাজ পরিচালনা করা হয়েছে। স্থানীয় সরকার কাঠামোর জনপ্রতিনিধি নির্বাচন, কর্মপরিধি, সাফল্য প্রভৃতি ক্ষেত্রে মহিলাদের কর্মদক্ষতা জানার জন্য বিভিন্ন প্রকারের প্রশ্নমালা তৈরী করা হয় (সংযোজনী-১)। প্রশ্নমালাগুলো এইরূপঃ-

১। ইউনিয়ন পরিষদের পুরুষ চেয়ারম্যানদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা।
২। ইউনিয়ন পরিষদের নারী চেয়ারম্যানদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা।
৩। ইউনিয়ন পরিষদের পুরুষ সদস্যদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা।
৪। ইউনিয়ন পরিষদের নারী সদস্যদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা।
৫। পৌরসভার চেয়ারম্যানদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা।
৬। সিটি কর্পোরেশনের মেয়র এর সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা।
৭। পৌরসভা/সিটি কর্পোরেশনের পুরুষ কমিশনারদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা।
৮। পৌরসভা/সিটি কর্পোরেশনের নারী কমিশনারদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা।
৯। জনমত জরিপের জন্য সুশীল সমাজের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা।

স্থানীয় সরকার কাঠামোর উপাত্ত সংগ্রহের ক্ষেত্রে উল্লেখিত প্রশ্নমালাগুলোর মাধ্যমে ইউনিয়ন পরিষদের ৫ জন পুরুষ চেয়ারম্যান, ২ জন নারী চেয়ারম্যান, ৫ জন পুরুষ সদস্য, ৫ জন নারী সদস্য, পৌরসভার ২ জন পুরুষ চেয়ারম্যান, ৫ জন পুরুষ কমিশনার, ৫ জন নারী কমিশনার, সিটি কর্পোরেশনের ১ জন মেয়র, ৫ জন পুরুষ ওয়ার্ড কমিশনার ও ১০ জন নারী ওয়ার্ড কমিশনারের সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হয়। এছাড়াও সুশীল সমাজের ২৫ জনের সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হয়েছে। এই নমুনা জরিপের মাধ্যমে স্থানীয় সরকার কাঠামোর বিভিন্ন ক্ষেত্রে নারী প্রতিনিধিদের অবস্থান, কাজের গুণগত মান, নারী প্রতিনিধিদের কাজের দক্ষতা, জনগণের কাছে তাদের গ্রহণযোগ্যতা, তাদের প্রতি জনগণের নির্ভরশীলতা, স্থানীয় জনগণের মনোভাব, তাদের কাজের মূল্যায়ন, সহযোগিতা, ভবিষ্যৎ নির্বাচনে অংশগ্রহণের সম্ভাবনা, পক্ষপাতিত্ব ,জনমত যাচাই প্রভৃতি বিষয়ে উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়।

Dhaka University Institutional Repository

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের অধীনে ১৪২ টি স্বায়ত্তশাসিত সংস্থা আছে (সংযোজনী - ২)। এই সব স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার মধ্য থেকে ৫টি সংস্থায় জরিপ কাজ পরিচালনা করা হয়। এগুলো হলো- বাংলাদেশ পল্লী উন্নয়ন বোর্ড, টেলিফোন শিল্প সংস্থা, মাধ্যমিক ও উচ্চমাধ্যমিক শিক্ষাবোর্ড, রাজশাহী, ইসলামিক ফাউন্ডেশন এবং বাংলাদেশ বিমান কর্পোরেশন। উক্ত প্রতিষ্ঠানসমূহে মহিলা কর্মকর্তাদের বর্তমান অবস্থান, কর্মদক্ষতা, কর্মক্ষেত্রে পারিপার্শ্বিক অবস্থা জানার জন্য জরিপ পরিচালনার নিমিত্তে বিভিন্ন প্রকারের প্রশ্নমালা তৈরী করে সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হয় (সংযোজনী-৩)। প্রশ্নমালাগুলো নিম্নরূপ ঃ

১। স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার উচ্চপদস্থ পুরুষ কর্মকর্তাদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা।
২। স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার উচ্চপদস্থ মহিলা কর্মকর্তাদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা।
৩। স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার অধীনস্থ কর্মকর্তাদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা।

উল্লিখিত প্রশ্নমালার মাধ্যমে স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানের ৮ জন পুরুষ কর্মকর্তা, ৫ জন মহিলা কর্মকর্তার সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হয়েছে। একই সঙ্গে ১৫ জন অধীনস্থ কর্মকর্তার সাক্ষাৎকারও গ্রহণ করা হয়েছে নমুনা জরিপ হিসাবে। এই নমুনা জরিপের মাধ্যমে স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে মহিলা কর্মকর্তাদের বর্তমান অবস্থান, সংখ্যা, চাকুরীর সমকক্ষতা, কর্মদক্ষতা, পদোন্নতি, সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা, মনোভাব, বৈষম্য, সহযোগিতা, নিরাপত্তা, আনুগত্যতা এবং তাদের উচ্চ পদে নিয়োগের সম্ভাবনা সম্পর্কে উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়। সংগৃহীত উপাত্তর ভিত্তিতে সুপারিশমালা প্রস্তুত করা হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

প্রথম খন্ড

স্থানীয় সরকার কাঠামোর বিভিন্ন স্তরে মহিলাদের অবস্থান

Dhaka University Institutional Repository

৫.১ ভূমিকা

আজ থেকে প্রায় একশত বছর আগে নারীদের দুরাবস্থার কথা ভেবে বেগম রোকেয়া লিখেছিলেন "... আমরা সমাজেরই অর্ধঅঙ্গ। আমরা পড়িয়া থাকিলে সমাজ উঠিবে কিরুপে? ... পুরুষদের স্বার্থ এবং আমাদের স্বার্থ ভিন্ন নহে - একই। তাঁহাদের জীবনের উদ্দেশ্য বা লক্ষ্য যাহা, আমাদের লক্ষ্যও তাহাই।"

রোকেয়া নারী ও পুরুষের পাশাপাশি চলার স্বপ্ন দেখেছিলেন। গত শত বৎসরে সমাজের অনেক পরিবর্তন এসেছে। অপেক্ষাকৃত আধুনিক সরকার প্রতিষ্ঠিত হয়েছে। রোকেয়ার সময়ের তুলনায় নারীরা এগিয়েছেও অনেক দূর। কিন্তু কতটুকু ? নারীরা কি আদৌ পুরুষের পাশাপাশি চলতে পারছে ? নাকি আমরা শত বছর আগের রোকেয়ার সময়েই বাস করছি ?

নারী অগ্রগতির চিত্রটি তুলে ধরার প্রেক্ষিতে স্থানীয় সরকার কাঠামোর বিভিন্ন স্তরে তাদের অবস্থান আলোচনা করা হলো। এতে করে সরকারের তৃণমূল পর্যায়ে নারীর অবস্থানের বাস্তব চিত্রটি স্পষ্ট হবে বলে আশা করা যায়।

৬ স্থানীয় সরকার

বাংলাদেশের বর্তমানে একটি অত্যন্ত কেন্দ্রীভূত সরকার রয়েছে। একটি গ্রামে রাস্তা বানাতে হলে বা একটি প্রত্যন্ত অঞ্চলে স্বাস্থ্যসেবা বা শিক্ষার ব্যবস্থা করতে গেলে রাজধানীতে সিদ্ধান্ত নিতে হয়। যেমন, থানার কর্মকর্তা জেলায় তার বড় সাহেবের কাছে প্রস্তাব রাখলেন। সেখানে নানা ঘাটে ঘুরে প্রস্তাব যায় ঢাকায়। কোন সময় আবার বিভাগীয় বা আঞ্চলিক পর্যায়েও বিবেচনা চলে। ঢাকায় দপ্তর বা সংস্থায়ও মোটামুটি চার পর্যায়ে বিবেচিত হয়ে তা যায় সচিবালয়ে। সেখানে কোন ক্ষেত্রে তিন পর্যায়ে, কখনো চার অথবা পাঁচ স্তরে ঘুরে সিদ্ধান্ত হয়। এই ব্যবস্থায় কোন জবাবদিহিতার প্রয়োজন পড়ে না। প্রতিটি নিয়ন্ত্রণবিধি ঢাকা থেকে শুধু উদ্ভূতই নয় তার কার্যকরী প্রয়োগও কেন্দ্রে হয়। অথচ শাসন ব্যবস্থার এই দীর্ঘসূত্রিতা রোধের অপর নাম স্থানীয় সরকার।

স্থানীয় সরকারের অর্থ হলো, এটি একটি জনসংগঠন যা সরকারের কোন একটি ক্ষুদ্র এলাকায় সীমিত পরিমানে দায়িত্ব পালন করে। সরকার ব্যবস্থাকে যদি পিরামিডের সাথে তুলনা করা হয়, তাহলে তার চূড়াতে জাতীয় সরকার এবং পাদদেশে স্থানীয় সরকার দেখতে পাই। তাই স্থানীয় সরকার বলতে বোঝায় যে, "সরকার ক্ষুদ্র

Dhaka University Institutional Repository

এলাকায় অবস্থান করে এবং কিছু অর্পিত ক্ষমতা প্রয়োগ করে।" স্থানীয় সরকার সেই সব কার্যাবলী সম্পাদন করে যেগুলো বিশেষ এলাকায় সীমাবদ্ধ এবং এলাকাটি সমগ্র দেশের তুলনায় ক্ষুদ্র। সরকারের পক্ষে একক ভাবে কেন্দ্রে বসে দেশের যাবতীয় কার্যাবলী সুষ্ঠুভাবে সম্পাদন করা সম্ভব নয়। তাই এর সুষ্ঠু বাস্তবায়ন ও সরকারের কাজের চাপ লাঘবের জন্য দেশের সমগ্র ভূ-ভাগগে বিভিন্ন এলাকার ভিত্তিতে বিভাগ করা হয়। এ সব এলাকা ভিত্তিক রাষ্ট্রীয় প্রতিষ্ঠানগুলিই হলো স্থানীয় সরকার। সরকারী অনুদান এবং সরকারের স্থানীয় সরকার পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় মন্ত্রণালয়ের অধীনস্থ স্থানীয় সরকার বিভাগ দ্বারা স্থানীয় সরকার পরিচালিত হয়।

৬.১ *বাংলাদেশে স্থানীয় সরকারের বিকাশ*

বাংলাদেশ সরকার ১৯৭২ সালের ২০ জানুয়ারীতে একটি আইনে (অর্ডার-৭) পৌরসভাসহ সমুদয় স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান বিলুপ্ত করে পরিবর্তে ইউনিয়ন পঞ্চায়েত কমিটি ও জেলা বোর্ডে মনোনীত কর্তৃপক্ষ নিয়োগের ব্যবস্থা করে। ১৯৭৩ সালে নতুন আইনে ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচন হয়। কিন্তু জেলা বা থানায় স্থানীয় সরকারের পুনর্বিন্যাস বা নির্বাচনের জন্য কোন ব্যবস্থা নেয়া হলো না। একই সময়ে পৌর এলাকায় নির্বাচন অনুষ্ঠিত হয়। তবে ১৯৭৫ সালের জুলাই মাসে জেলা শাসনে যুগান্তকারী পরিবর্তন হয়। জেলা প্রশাসন আইনে মহকুমাকে উন্নীত করে ৬১ টি জেলা প্রতিষ্ঠা করা হয়। প্রত্যেক জেলায় একজন গভর্ণরকে রাষ্ট্রপতি নিযুক্তি দিলেন এবং তাকে সহায়তা করার জন্য জেলা প্রসাশন কাউন্সিল প্রতিষ্ঠা করা হলো। কিন্তু দেশে একদলীয় শাসন ব্যবস্থা বহাল হওয়ার ফলে জেলা শাসনের সঠিক গণতন্ত্রায়ন হলো না। পরবর্তীতে এই ব্যবস্থা বাতিল করা হলো। ১৯৭৬ এর লোকাল গভর্নমেন্ট অধ্যাদেশে ইউনিয়ন পরিষদ ও জেলা পরিষদ পুনঃস্থাপিত হলো এবং ১৯৮০ সালে স্বনির্ভর গ্রাম পরিষদ গঠনের ব্যবস্থা হয়। ১৯৭৭ সালে পৌরসভা অধ্যাদেশ পাস হয় এবং ১৯৭৮ সালে থানা কমিটি গঠনের ব্যবস্থা নেয়া হয়। কিন্তু স্বশাসিত স্বয়ম্ভর স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠার কোন উদ্যোগই নেওয়া হলো না।

১৯৮২ সালে লোকাল গভর্নমেন্ট অধ্যাদেশে উপজেলা সরকার প্রতিষ্ঠা হয় প্রতিটি থানায় এবং স্তরে কেন্দ্রীয় সরকারের কতিপয় দায়িত্ব অর্পনের ব্যবস্থা হয়। উপজেলার একজন নির্বাহী কর্মকর্তা নিযুক্ত হন এবং তার হাতেই ক্ষমতা কেন্দ্রীভূত হয়। উপজেলা পরিষদ বিলুপ্ত হাবার পর এই স্তরে স্থানীয় সরকার গঠনের উদ্যোগ মৃতপ্রায় হয়ে যায়। ১৯৮৪ সালে মহকুমাকে উন্নীত করে ৬৪ টি জেলা প্রতিষ্ঠার ফলে বর্তমানে জেলা একটি স্বয়ম্ভর অর্থনৈতিক ইউনিট হিসাবে আত্মপ্রকাশ করেছে। ১৯৮৯ সালে বিস্তর ক্ষমতা প্রদান করে তিনটি পার্বত্য জেলায় জেলা পরিষদ গঠনের জন্য আইন হয়। কিন্তু সেগুলো রাজনৈতিক আন্দোলনের জন্য কার্যকর হলো না। ১৯৯৮ সালে পার্বত্য চট্টগ্রামে নতুন করে জেলা সরকার এবং আবার উপজেলা সরকার প্রতিষ্ঠার জন্য উদ্যোগ নেওয়া হয়েছে। ১৯৯৭ সালের সেপ্টেম্বর মাসে ইউনিয়ন পরিষদ ও গ্রাম পরিষদের আইন পাস হয়। প্রত্যেক ওয়ার্ডে ১২ সদস্য নিয়ে ওয়ার্ডের ইউনিয়ন পরিষদ সদস্যের নেতৃত্বে গ্রাম পরিষদ হবে। ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচন ১৯৯৭ এর ডিসেম্বরে অনুষ্ঠিত হয়। তবে গ্রাম পরিষদে নির্বাচন হয়নি। ১৯৯৮ সালে

Dhaka University Institutional Repository

ডিসেম্বরে বিলুপ্ত উপজেলা পরিষদের ধাঁচে উপজেলা পরিষদ আইন পাস হয়। কিন্তু উপজেলা পরিষদের নির্বাচন এখন পর্যন্ত হয়নি। ২০০০ সালের জুলাই মাসে একটি জেলা পরিষদ আইনও পাস হয়। এতে পরোক্ষভাবে নির্বাচিত ২১ সদস্যের পরিষদ হবে কিন্তু জেলা পরিষদের নির্বাচনও হয়নি।

সারণী-১

বাংলাদেশের স্থানীয় সরকারের আয় ও ব্যয় (মিলিয়ন টাকার হিসাবে)

সাল	জাতীয়	স্থানীয়	মোট	অনুদান	পূর্তকর্ম	সম্পত্তি হস্তান্তর কর	ট্যাক্স	রেট	জাতীয় বাজেটে ব্যয়
৭২/৭৩	৪১.৮	৬৯.১	২০৪	২৮	৩৫	৬	৯৭	২০	৬১৬৩
৭৩/৭৪	২৫.০	৭৫.০	২৬৪	৩৫	৩১	৫	১৪৮	৩০	৬৩৮৭
৭৪/৭৫	২০.০	৮০.০	৩০৫	৩০	৩০	১৬	১৬০	৩৯	৯৬৬২
৭৫/৭৬	২৩.৯	৭৬.১	৪৩২	২২	৮১	১৮	২১৩	৬২	১৩১৭৬
৭৬/৭৭	৩০.০	৭০.০	৩৯৪	৪৫	৭৩	২৪	১৪১	৫৪	১৮৪৯৭
৭৭/৭৮	৩০.৭	৬৯.৩	৫৮০	১০৪	৭৪	২৮	২২৭	৭১	২১৩১২
৭৮/৭৯	৩০.৬	৬৯.৪	৬৭৪	১২১	৮৫	২৭	২৫৫	৭৯	২৬৯৯০
৭৯/৮০	২৯.৩	৭০.৭	৭৬১	১২২	১০১	২৩	৩০৬	৯০	৩৪৫০৫
৮০/৮১	৩০.৯	৬৯.১	৮২৯	১৩৮	১১৮	৬৯	২৫১	৯১	৩৯৬৯৪
৮১/৮২	৪০.৪	৫৯.৬	১১০০	১৫৬	২৮৮	১২৭	৩৩৯	১০৭	৪৪৪০০
৮২/৮৩	২৩.৬	৭৬.৪	১২৩২	১২০	১৭০	৩২১	৩৪৪	১২৭	৪৪১১০
৮৩/৮৪	৩০.৪	৬৯.৬	১৩১৭	২৬৩	১৩৭	২১২	৩৬৬	১৫৫	৫১৯৭৬
৮৪/৮৫	৩১.১	৬৮.৯	১৪৯৮	২৯৯	১৬৭	১৮৬	৪৩৭	১৭২	৬২৬৬৭
৮৫/৮৬	৬৩.০	৩৭.০	৬২৫৩	৩৪৫৩	৪৫৮	৮৩৯	৬১২	২০৪	৭৩৬৭৮
৮৬/৮৭	৬০.৯	৩৯.১	৭৩১১	৩৯১৯	৫২৯	৯৪০	৭৬৩	২৩৭	৮১০৭৫
৮৭/৮৮	৬২.০	৩৮.০	৮৫৬২	৪৫৭০	৭৩৩	১১৭০	৭৭৩	২৫৫	৯০৯৮৮
৮৮/৮৯	৬১.৩	৩৮.৭	৯০৫৩	৪৮৭৯	৬৭৩	১২৯৩	৮৬৯	২৯৪	১১২৮০
৮৯/৯০	৬২.০	৩৮.০	৯০৬৯	৫১২৪	৪৯৬	১০৯৯	৯৩৯	৩৫৩	১২৪৮২৩
৯০/৯১	৫৮.৪	৪১.৬	৭৬৩৬	৪০৫১	৪০৮	৮৯৩	১০৩৪	৪২৭	১২৫৭৯৭
৯১/৯২	৫২.০	৪৮.০	৪৩৭০	৩৯০০	৪৪৯	১০৬৩	১৪২৪	৬৩২	১৪৩৫৫৭
৯২/৯৩	৫০.০	৪৯.৫	৯০৭৬	৩৮৯৭	৪৯৬	৯১৩	১৮২৯	৮৮০	১৫৩৮৯৯
৯৩/৯৪	৫৫.৩	৪৪.৭	৯০৫৬						১৮৫৪৮৫
৯৪/৯৫	৫৫.৩	৪৬.৭	১০৩৫০						২১০৭১০
৯৫/৯৬	৫২.৪	৪৭.৬	১৩৪১৪						২২৭৪১০
৯৬/৯৭	৫২.৯	৪৭.১	১৬৮৫৭						২৫০৪৫৯
৯৭/৯৮	৫৭.৮	৪২.২	২০৩৫৭						২৯৯৬৯০

উৎস ঃ জেলায় জেলায় সরকার স্থানীয় সরকার আইন সমূহের একটি পর্যালোচনা, আবুল মাল আবদুল মুহিত, পৃষ্ঠা-৮৬।

মন্তব্য ঃ ১৯৯৩-৯৪ থেকে আয় ব্যায়ের শ্রেণীবিভাগ বদলে গেছে। তাই শুধু মোট খরচ এবং তাতে জাতীয় ও স্থানীয় সরকারের হিস্যা দেওয়া হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

৬.২ সংবিধান ও স্থানীয় সরকার

বাংলাদেশের মূল সংবিধান (১৯৭২ সালের) মানুষের ক্ষমতায়ন ও স্থানীয় স্বায়ত্তশাসনকে অগ্রাধিকার দেয় এবং সামরিক শাসনের অবসানে এই অগ্রাধিকারকে ১৯৯১ সালের সেপ্টেম্বরে পুনর্বহাল করে। সংবিধানের চতুর্থ ভাগের ৩য় পরিচ্ছেদের ৫৯ ও ৬০ নং অনুচ্ছেদে বলা আছে যে স্থানীয় পর্যায়ে- (১) প্রশাসন ও কর্মচারীদের কার্য, (২) জনশৃঙ্খলা রক্ষা, (৩) জনগণের কার্য ও উন্নয়ন সম্পর্কিত পরিকল্পনা ও বাস্তবায়নের দায়িত্ব নির্বাচিত প্রতিষ্ঠানের হাতে দিতে হবে। সংবিধান আরো বলে যে, স্থানীয় শাসনের নির্বাচন প্রতিষ্ঠান কর আরোপ, বাজেট প্রস্তুত ও নিজস্ব তহবিল রক্ষাণাবেক্ষনের দায়িত্বে থাকবে।

সংবিধানের দ্বিতীয় ভাগের ৯ অনুচ্ছেদে বলা হয়েছে, "রাষ্ট্র সংশ্লিষ্ট এলাকার জনপ্রতিনিধিগণ সমন্বয়ে গঠিত স্থানীয় শাসন সংক্রান্ত প্রতিষ্ঠান সমূহকে উৎসাহ দান করবেন এবং এই সকল প্রতিষ্ঠানসমূহকে কৃষক, শ্রমিক এবং মহিলাদের যথাসম্ভব বিশেষ প্রতিনিধিত্ব দেওয়া হবে।"

৬.৩ স্থানীয় শাসন সংক্রান্ত কমিশন

১৯৭২ সালের মার্চে অধ্যাপক মোজাফফর আহমেদ চৌধুরীকে সভাপতি করে একটি প্রশাসনিক সংস্কার কমিশন গঠন করা হয়। এই কমিশন ১৯৭৩ সালের এপ্রিল মাসে তাদের সুপারিশ পেশ করে। কমিশনের অন্যতম আলোচ্য বিষয় ছিল স্থানীয় শাসন। কমিশন প্রতিটি মহকুমাকে জেলায় উন্নীত করার প্রস্তাব দেয় এবং এই স্তরে প্রায় সমুদয় উন্নয়নমূলক ও সেবা সরবরাহের দায়িত্ব অর্পনের সুপারিশ করে। এছাড়া থানা ও ইউনিয়নে নির্বাচিত পরিষদ স্থাপনের প্রস্তাব দেয়। এই কমিশনের প্রতিবেদন বিবেচনা করে ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচন হয়। কিন্তু থানা ও জেলায় পরিষদ স্থাপনের জন্য কোন নির্বাচন হয়নি।

স্থানীয় শাসন নিয়ে পরবর্তী কমিটি গঠিত হয় ১৯৮২ সালের এপ্রিল মাসে। ডেপুটি প্রধান সামরিক প্রশাসক রিয়ার এডমিরাল এম এ খান হন প্রশাসনিক পুনর্গঠন কমিটির সভাপতি। এই কমিটির কাজ ছিল প্রশাসনকে জনগণের কাছে নিয়ে যাওয়া এবং প্রশাসনিক ব্যবস্থার প্রতিসংক্রম। মে মাসে কমিটি তাদের প্রতিবেদন পেশ করে। তারা জেলা সরকার প্রতিষ্ঠার প্রস্তাব দেয় এবং সেই স্তরে ব্যাপকভাবে সরকারি কর্মকান্ডের প্রতিসংক্রমের সুপারিশ করে। বাস্তবে থানা স্তরে উপজেলা পরিষদ স্থাপন করা হয় এবং সেই স্তরে কতিপয় সরকারি দায়িত্ব প্রর্ত্যপন করা হয়।

১৯৯১ সালের নভেম্বরে বিএনপি সরকার ক্ষমতায় এসে আর একটি স্থানীয় শাসন কমিশন গঠন করে। তথ্যমন্ত্রী ব্যারিষ্টার নাজমুল হুদা হন এই কমিশনের চেয়ারম্যান। এই কমিশন ১৯৯২ সালের জুলাই মাসে তাদের প্রতিবেদন পেশ করে। এতে ইউনিয়ন পরিষদকে অধিকতর ক্ষমতাশালী করার প্রস্তাব করা হয়। নারী প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করার সুপারিশ করা হয়। জেলা পরিষদকে পুনর্গঠনের প্রস্তাব করা হয় তবে জেলা পর্যায়ে

Dhaka University Institutional Repository

সরকারি দায়িত্ব হস্তান্তর করার কোন প্রস্তাব তাতে ছিল না। থানায় ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যানদের নিয়ে থানা উন্নয়ন সমন্বয় কমিটি গঠনের প্রস্তাব রাখা হয়। এই প্রতিবেদনের অন্যতম সুফল হিসেবে ইউনিয়নে নারী প্রতিনিধিত্ব প্রতিষ্ঠা হলো।

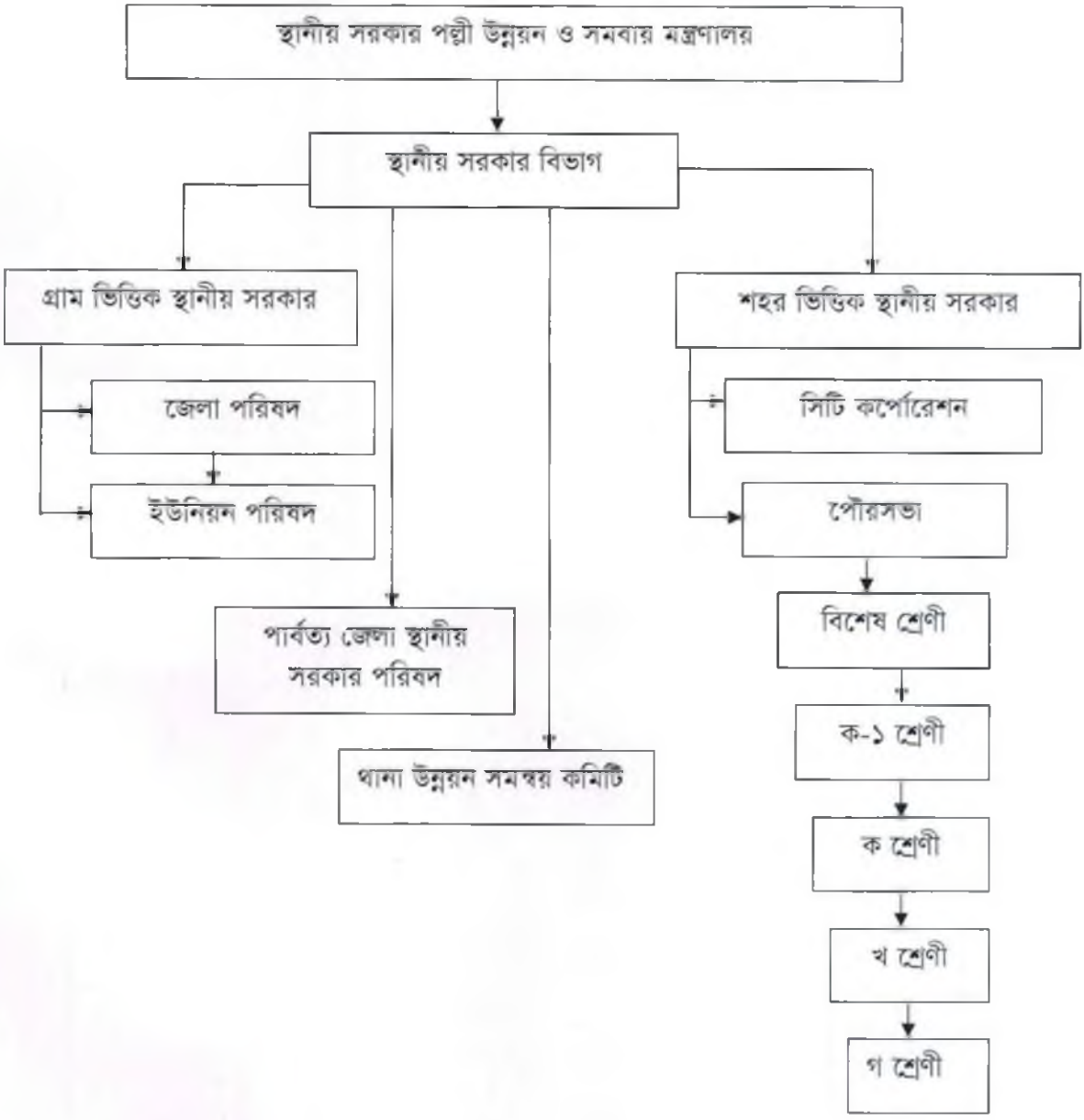
১৯৯৬ সালের সেপ্টেম্বর মাসে আর একটি কমিশন গঠিত হয় সংসদ সদস্য এ্যাডভোকেট রহমত আলীর নেতৃত্বে। ১৯৯৭ সালের মে মাসে এই কমিশন একটি প্রতিবেদনে তাদের সুপারিশ পেশ করে। তারা রাষ্ট্রীয় কর্মকান্ড স্থানীয় সরকারে অর্পন করার কথা বললেও কোন সুনির্দিষ্ট সুপারিশ রাখেননি। স্থানীয় সরকারকে রাজস্ব ক্ষমতা দিতে চেয়েছেন কিন্তু কোন দিক নির্দেশনা না দিয়েই আর্থিক কমিশন গঠন করতে বলেছেন। তাদের সুপারিশ পূর্নাঙ্গ নয়, তারা সরকারকে আরো বিচার-বিবেচনা করতে অর্থ্যাৎ কমিটি নিয়োগ করতে উপদেশ দেন।

৬.৪ *স্থানীয় সরকার কাঠামো*

বাংলাদেশে বর্তমানে দু'ধরণের স্থানীয় সরকার বর্তমান। গ্রামভিত্তিক স্থানীয় সরকার এবং শহর ভিত্তিক স্থানীয় সরকার। গ্রাম ভিত্তিক স্থানীয় সরকার কাঠামোটি চার স্তর বিশিষ্ট। যথাঃ গ্রাম সরকার, ইউনিয়ন পরিষদ, উপজেলা পরিষদ ও জেলা পরিষদ। এই চারটি স্তরের মধ্যে বর্তমানে কেবলমাত্র ইউনিয়ন পরিষদের কার্যক্রম পরিচালিত হচ্ছে। শহর ভিত্তিক স্থানীয় সরকার বলতে বোঝায় পৌরসভা ও সিটি কর্পোরেশনকে।

Dhaka University Institutional Repository

লেখচিত্র- ১
স্থানীয় সরকার কাঠামো



উৎস ঃ স্থানীয় সরকার পৌরসভা আইন ও বিধি, দিলীপ কুমার সাহা, পৃষ্ঠা-৩।

Dhaka University Institutional Repository

স্থানীয় সরকারের মাধ্যমেই গণতান্ত্রিক চর্চা অধিকতর মূর্ত হয়ে ওঠে যা শাসনকার্যে স্থানীয় জনগণের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করে। তাত্ত্বিকভাবে স্থানীয় সরকার স্থানীয় গণতন্ত্রের মাধ্যমে হলেও এ প্রতিষ্ঠানে সুদীর্ঘকাল যাবত নারীদের প্রতিনিধিত্ব এমনকি ভোট প্রদানেরও অধিকার এ অঞ্চলে ছিল না। তবে সময়ের পরিক্রমায় এর কাঠামোগত পরিবর্তনের মাধ্যমে পর্যায়ক্রমে নারীদের অংশগ্রহণের ব্যবস্থা করা হয়। স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য সরকার আইন এবং অধ্যাদেশ জারী করে নারীদের জন্য কিছু সংরক্ষিত আসনেরও ব্যবস্থা করেছে। নিম্নে তা উপস্থাপিত হলো।

সারণি- ২

স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানে নারীদের জন্য সংরক্ষিত আসন

স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান	*মনোনীত নারী আসন সংখ্যা*
ইউনিয়ন পরিষদ	৪৪৬১ X ৪ = ১৩৩৮৫
জেলা পরিষদ	৬৪ X ৩ = ১৯২ (বিল পাশ হয়নি)
পৌরসভা	১২৪ X ৩ = ৩৭২
সিটি কর্পোরেশন (ঢাকা, চট্টগ্রাম, খুলনা, রাজশাহী)	১৮+৮+৬+৬ = ৩৮

উৎস ঃ নির্বাচন কমিশন অফিস, শেরে বাংলানগর, ঢাকা।

সারণি- ২ এ প্রাপ্ত তথ্য পর্যালোচনায় দেখা যায়-

ইউনিয়ন পরিষদ একজন চেয়ারম্যান, ৯ জন নির্বাচিত সদস্য ও ৩ জন সংরক্ষিত আসনে নির্বাচিত/মনোনীত নারী সদস্য নিয়ে গঠিত।

জেলা পরিষদ ও পৌরসভায় নারীদের জন্য তিনটি করে সংরক্ষিত আসন আছে।

সিটি কর্পোরেশনে নারী সংরক্ষিত আসনগুলো জনসংখ্যার উপর ভিত্তি করে করা হয়।

নারীদের জন্য সংরক্ষিত আসন সংখ্যা প্রায় ১৪০০০ এর মত হলেও জনসংখ্যা অনুযায়ী এ আসন খুবই কম।

Dhaka University Institutional Repository

৭ ইউনিয়ন পরিষদ

শতাধিক বছর ধরে ইউনিয়ন পরিষদ গ্রাম উন্নয়নের ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করছে। তৃণমূল পর্যায়ে রাজনীতিতে প্রবেশের প্রথম সোপান হলো ইউনিয়ন পরিষদ।

স্থানীয় পর্যায়ে ইউনিয়ন পরিষদ একটি প্রশাসনিক উন্নয়নমূলক ও সেবাপ্রদানকারী প্রতিষ্ঠান। বর্তমানে ১০-১৫ টি গ্রাম এবং প্রায় বিশ হাজার জনবসতির সমন্বয়ে এক একটি ইউনিয়ন পরিষদ গঠিত। প্রতিটি ইউনিয়ন পরিষদ নয়টি ওয়ার্ডে বিভক্ত। ৯ জন সদস্য ৯ টি ওয়ার্ড থেকে নির্বাচিত হন, এতে যে কেহ প্রতিদ্বন্দ্বিতা করতে পারেন। প্রত্যেক ইউনিয়নকে স্বতন্ত্র ৩ টি ওয়ার্ডে ভাগ করা হয় এবং প্রতি ৩ ওয়ার্ড থেকে ১ জন করে ৩ জন নারী সদস্য সংশ্লিষ্ট এলাকার নারী-পুরুষদের প্রত্যক্ষ জোট নির্বাচিত হন। এছাড়াও ১ জন চেয়ারম্যান সহ মোট ১৩ জন সদস্য নয়ে ইউনিয়ন পরিষদ গঠিত।

প্রতিদ্বন্দ্বি প্রার্থীদের যোগ্যতা নির্ধারণ করা আছে, তাহলো ঃ

১। যে ব্যক্তি এই আইনের অধীনে নির্ধারিত ট্যাক্স, রেট বা ফিস দিতে ব্যর্থ হয়েছে।

২। যে ব্যক্তি সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের চাকুরী থেকে অসদাচারণ অথবা নৈতিক স্খলনের জন্য বরখাস্ত হয়েছেন।

৩। চেয়ারম্যান পদ প্রার্থীকে ইউনিয়নের অধিবাসী হতে হবে।

৪। ওয়ার্ড প্রতিনিধি প্রার্থীকে সেই ওয়ার্ডের ভোট দাতা ফর্দে বিরাজ করতে হবে।

৭.১ ইউনিয়ন পরিষদে নারীদের অংশগ্রহণের ইতিবৃত্ত

স্থানীয় সরকারের ক্রমবিকাশের প্রেক্ষিতে নারীদের অংশগ্রহণ পর্যালোচনা করলে দেখা যায় যে, প্রাচীন ভারতে পিতৃতান্ত্রিক সমাজ রাজনৈতিক কর্মকান্ডে নারীদের অংশগ্রহণের কোন সুযোগ দেয় নি। ভারতে স্থানীয় সরকারের বিধিবদ্ধ কাঠামোর ভিত্তিমূল রচিত হয় ১৮৭০ সালে প্রণীত গ্রাম চৌকিদারী এ্যাক্টের মাধ্যমে। গ্রামের আইন শৃঙ্খলা রক্ষার জন্য ৩ থেকে ৭ জন সদস্য নিয়ে গঠিত হতো গ্রাম পঞ্চায়েত। পঞ্চায়েতের উপর জনকল্যাণমূলক দায়িত্ব না থাকা এবং সদস্য নিয়োগ গণতান্ত্রিক না হওয়ার কারণে ১৮৮২ সালে লর্ড রিপনের রেজুলেশনের উপর ভিত্তি করে প্রণীত "বেঙ্গল লোকাল সেলফ গভর্ণমেন্ট এ্যাক্ট ১৮৮৫' এ তিন স্তর বিশিষ্ট যে স্থানীয় সরকার ব্যবস্থার প্রবর্তন করা হয় তার সর্বনিম্ন স্তর ছিল ইউনিয়ন কমিটি। ইউনিয়ন কমিটির ৫ থেকে ৯ জন সদস্য ইউনিয়নে বসবাসকারী পুরুষদের মধ্যে যাদের বয়স ২১ বৎসরের উর্ধ্বে, চৌকিদারী ট্যাক্স প্রদানকারী এবং শিক্ষিত কেবল মাত্র তারা তাদের মধ্য থেকে ভোটে নির্বাচিত হতেন। লর্ড রিপন তাঁর রেজুলেশনে স্থানীয় সরকারের প্রত্যেক স্তরে সদস্য নির্বাচনে গণতান্ত্রিক পন্থা অবলম্বনের প্রস্তাব দিয়েছিলেন। কিন্তু তাঁর প্রস্তাবের উপর ভিত্তি করে প্রণীত ব্যবস্থায় নারীদের অংশগ্রহণের কোন ব্যবস্থা রাখা হয়নি।

Dhaka University Institutional Repository

পরবর্তীতে ১৯১৯ সালের এ্যাক্ট বলে প্রণীত ব্যবস্থায় এবং বিভিন্ন কমিটি বিশেষ করে লিভেঞ্জ কমিটির রিপোর্টেও স্থানীয় সরকারে নারীদের অংশগ্রহণের কোনো সুযোগ রাখা হয়নি। ১৯৪৪ সালে রোনাল্ড কমিটির রিপোর্টে ইউনিয়ন বোর্ডকে আরো গণতান্ত্রিক রূপ দেয়ার সুপারিশ করলেও নারীদের ভোটাধিকারের সুপারিশ করা হয় নি। ভারতীয় রাজনৈতিক, সামাজিক সংগঠনসমূহ স্থানীয় সরকার কাঠামোয় নির্বাচিত সদস্য সংখ্যা বৃদ্ধির দাবি জানিয়েছেন কিন্তু নারীদের ভোটাধিকার প্রদান কিংবা স্থানীয় সরকার কাঠামোয় তাদের প্রতিনিধিত্ব রাখার কোনো দাবি জানান নি।

বৃটিশ শাসনামলে প্রবর্তিত স্থানীয় সরকার ব্যবস্থা পাকিস্থান রাষ্ট্র গঠিত হবার পর ১৯৫৭ সাল পর্যন্ত অপরিবর্তিত থাকে। ১৯৫৭ সালে প্রাদেশিক সরকারের জারিকৃত এক অধ্যাদেশে ১৯১৯ সালের স্থানীয় সরকার ব্যবস্থার কিছু পরিবর্তন করা হয়। এর মধ্যে উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন হলো স্থানীয় সরকার সংস্থায় নারীদের ভোটদানের অধিকার প্রদান। সার্বজনীন ভোটাধিকার প্রদান করায় নারীরা ভোট প্রদান করতে সমর্থ হন।

বাংলাদেশ রাষ্ট্র গঠিত হবার পর ১৯৭৬ সালের স্থানীয় সরকার অধ্যাদেশে তৃনমূল পর্যায়ে নারীদের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করার জন্য প্রতিটি ইউনিয়ন পরিষদে ২ জন নারী সদস্য মনোনয়নের ব্যবস্থা করা হয়। মহকুমা প্রশাসক কর্তৃক উল্লেখিত ২জন নারী সদস্য মনোনীত হতেন। পরবর্তীতে ১৯৮৩ সালে জারিকৃত 'ইউনিয়ন পরিষদ অধ্যাদেশ ১৯৮৩' বলে মনোনীত নারী সদস্যদের সংখ্যা ২ জন থেকে ৩ জনে বৃদ্ধি করা হয়। এই অধ্যাদেশ বলে প্রতিটি ইউনিয়ন পরিষদে ৩ জন নারী সদস্য নিজ নিজ উপজেলা পরিষদ কর্তৃক মনোনীত হতেন। পরবর্তীতে ১৯৯৩ সালে 'স্থানীয় সরকার অধ্যাদেশ ১৯৮৩' সংশোধনীর মাধ্যমে নারী সদস্যদের ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত সদস্যদের দ্বারা নির্বাচনের ব্যাবস্থা করা হয়। মনোনয়ন প্রথায় নারী সদস্যরা নিজস্ব যোগ্যতার পরিবর্তে চেয়ারম্যান, মেম্বারদের সাথে আত্মীয়তা, পরিবার, বংশের প্রভাব ইত্যাদির ভিত্তিতে মনোনীত হতেন। ফলে নারী সদস্যরা পরিষদের সভায় আলোচনা কিংবা সিদ্ধান্তগ্রহণে সক্রিয় ভূমিকা পালন করার সুযোগ পেতেন না। এমনকি পরিষদের সভায় উপস্থিতও থাকতেন না। এর ফলে দেখা যায়, তৃণমূল পর্যায়ে ইউনিয়ন পরিষদের মতো রাষ্ট্রীয় প্রতিষ্ঠানে নারীদের অংশগ্রহণের সুযোগ থাকলেও পিতৃতান্ত্রিক ব্যবস্থার কারণে নিজস্ব স্বার্থে সিদ্ধান্তগ্রহণ কিংবা তার সুফল ভোগ করার সুযোগ নারী সদস্যরা পেতেন না। এর পরিপ্রেক্ষিতে নারী সদস্যদের প্রত্যক্ষ ভোটে নির্বাচিত হয়ে আসার প্রয়োজনীয়তা ক্রমাগত জাগ্রত হতে থাকে। সর্বশেষ পদক্ষেপ হিসাবে বাংলাদেশে ১৯৯৭ সালের স্থানীয় সরকার (ইউনিয়ন পরিষদ) এ্যাক্টে ইউনিয়ন পরিষদকে ৯টি ওয়ার্ডে ভাগ করা হয় এবং প্রতি ৩ ওয়ার্ড থেকে ১ জন করে ৩ জন নারী সদস্য সংশ্লিষ্ট ৩টি ওয়ার্ডের নারী ও পুরুষদের প্রত্যক্ষ ভোটে নির্বাচিত হবার ব্যবস্থা করা হয়।

Dhaka University Institutional Repository

৭.২ ইউনিয়ন পরিষদের কার্যক্রম

ইউনিয়ন পরিষদের উপর ১০ টি বাধ্যতামূলক কাজ, ৩৮ টি ঐচ্ছিক কাজ এবং গ্রামীণ পুলিশ বিষয়ক ২১ টি দায়িত্ব অর্পন করা হয়েছে। বাধ্যতামূলক ১০ টি কাজ হলো, (১) আইন শৃঙ্খলা রক্ষা করা এবং এই বিষয়ে প্রশাসনকে সাহায্য করা, (২) অপরাধ, বিশৃঙ্খলা ও চোরা চালান দমনার্থে পদক্ষেপ নেয়া, (৩) কৃষি, বৃক্ষ রোপন, মৎস্য ও পশু পালন, স্বাস্থ্য, কুটির শিল্প, সেচ, যোগাযোগ ইত্যাদি ক্ষেত্রে উন্নয়ন প্রকল্প, (৪) পরিবার পরিকল্পনা কার্যক্রমের প্রসার, (৫) স্থানীয় সম্পদের উন্নয়ন ও ব্যবহার, (৬) জনগণের সম্পত্তি সংরক্ষণ ঃ রাস্তা, পুল, টেলিফোন, বাঁধ, খাল, বিদ্যুৎ ইত্যাদি, (৭) স্বাস্থ্য সম্মত পায়খানা ব্যবহারে উৎসাহ, (৮) জন্ম, মৃত্যু, অন্ধ, ভিক্ষুক ও দুস্থদের নিবন্ধন, (৯) সব ধরণের শুমারি পরিচালনা, (১০) ইউনিয়ন পর্যায়ে অন্যান্য সংস্থার উন্নয়ন কার্যাবলী পর্যালোচনা ও সুপারিশ।

৭.৩ ইউনিয়ন পরিষদ নির্বাচনে নারীর অংশগ্রহণের প্রকৃতি

স্বাধীনতার পর গত ৩০ বছরে ৬ টি ইউনিয়ন পরিষদ নির্বাচন অনুষ্ঠিত হয়েছে। লক্ষ্য করা গেছে যে, উচ্চ পদগুলোতে প্রধানত পুরুষদেরই আধিপত্য বিরাজ করছে। ইউনিয়ন পরিষদের বিগত নির্বাচনগুলোতে নারী প্রার্থীদের অবস্থান নির্ণয় করলেই দেখা যাবে তাদের অবস্থান কোথায় ছিল।

১৯৭৩ সালের ১৯শে ডিসেম্বর থেকে ৩০ শে ডিসেম্বর পর্যন্ত অনুষ্ঠিত ১ম ইউনিয়ন পরিষদ নির্বাচনে ৪২২০ টি চেয়ারম্যান পদের মধ্যে কেবলমাত্র ১ টি আসনে নারী প্রার্থী নির্বাচিত হন। ৪৩৫২ টি ইউনিয়ন পরিষদের মোট প্রার্থী সংখ্যা ছিল ১৫৭৫৮৮ জন। এদের মধ্যে বিনা প্রতিদ্বন্দ্বিতায় ১২৯ জন চেয়ারম্যান, ১৩৪ জন ভাইস চেয়ারম্যান ও ৮১৫ জন প্রার্থী সদস্য আসনে নির্বাচিত হন।

১৯৭৭ সালের ইউনিয়ন পরিষদ নির্বাচন অনুষ্ঠিত হয় জানুয়ারী মাসের ১৩ তারিখ থেকে ৩১ তারিখ পর্যন্ত। এই নির্বাচনে ৪৩৫২ টি চেয়ারম্যান পদের জন্য নারী প্রার্থী ছিলেন ১৯ জন এবং এদের মধ্য থেকে ৪ জন বিজয়ী হন। ৩৯১৬৮ টি সদস্য আসনে নারী প্রার্থী ছিলেন ৯২ জন এবং পুরুষ প্রার্থী ছিলেন ১১৯০২৬ জন। ৭ জন নারী প্রার্থী সদস্য আসনে নির্বাচিত হন।

১৯৮৪ সালের নির্বাচনটি শুরু হয় ১৯৮৩ সালের ডিসেম্বর মাসের ২৭ তারিখ থেকে এবং শেষ হয় ১৯৮৪ সালে ১০ই জানুয়ারী। এ নির্বাচনে ৪৪০০ টি চেয়ারম্যান পদে প্রার্থী ছিলেন ২১৪৭৭ জন। ৩৯৬০০ টি সদস্য পদের জন্য প্রার্থী ছিল ১২৫১৬৯ জন। চেয়ারম্যান পদে ৪ জন নারী নির্বাচিত হন। পরে উপ নির্বাচনে আরো ২ জন নারী চেয়ারম্যান পদ লাভ করেন।

Dhaka University Institutional Repository

১৯৮৮ সালের ইউনিয়ন পরিষদ নির্বাচনটি ১ দিনে ১০ই জানুয়ারী অনুষ্ঠিত হয়। ঐ নির্বাচনে মহিলাদের অংশগ্রহণ ছিল অধিক পরিমাণে। ৭৯ জন নারী চেয়ারম্যান পদের জন্য এবং ৮৬৩ জন নারী সদস্য পদের জন্য প্রতিদ্বন্দ্বিতা করেন। তবে কেবলমাত্র ১ জন নারী চেয়ারম্যান পদের জন্য নির্বাচিত হন।

১৯৯২ সালে ৩৮৫৩ টি ইউনিয়নে চেয়ারম্যান পদের জন্য প্রার্থী ছিলেন ১৭৪৪৪ জন। এরমধ্যে ১১৫ ছিলেন নারী প্রার্থী, যারা লাভ করেন ১৯টি আসন এবং ৩৪৮০১ টি সদস্য পদের জন্য প্রার্থী ছিলেন ১৬৯৬৪৩ জন যাদের মধ্যে ১১৩৫ জন নারী সদস্য পদের জন্য প্রতিদ্বন্দ্বিতা করেছেন। এই নির্বাচনটি ১৯৯১ সালের ২২শে ডিসেম্বর থেকে ১৯৯২ সালের ৬ই ফেব্রুয়ারী পর্যন্ত অনুষ্ঠিত হয়। প্রায় ৪ কোটি ৫০ লক্ষ ভোটার ভোট প্রদান করেন।

নারীর অংশগ্রহণ ও ক্ষমতায়নের দিক দিয়ে ১৯৯৭ সালে অনুষ্ঠিত ৬ষ্ঠ ইউনিয়ন পরিষদ নির্বাচনটি বিশেষভাবে উল্লেখযোগ্য। প্রথমবারের মত সংরক্ষিত আসনে নারী প্রতিদ্বন্দ্বিরা প্রত্যক্ষ ভোটে নির্বাচিত হয়েছেন। সারাদেশে ৪১৯৮ টি ইউনিয়নের ১২৮৯৪ টি সংরক্ষিত নারী আসনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করেছেন ৪৪১৩৪ জন প্রার্থী। বিনা প্রতিদ্বন্দ্বিতায় নির্বাচিত হয়েছেন ৫৯২ জন নারী। এ নির্বাচনে ২২টি আসনে নারী প্রার্থীরা চেয়ারম্যান পদে বিজয়ী হন। ৪০১৪৯ টি সদস্য আসনের মধ্যে ১১০ টি আসনে নারী প্রার্থীরা পুরুষ প্রতিনিধিদের সাথে সরাসরি প্রতিদ্বন্দ্বিতা করে নির্বাচিত হয়েছেন। যার শতকরা হার ০.২৭।

১৯৯৭ সালের নির্বাচনের আরেকটি উল্লেখযোগ্য দিক হলো, বিপুল উৎসাহে জনগণ ভোট প্রদান করেছে। প্রায় ২ কোটি ৩০ লক্ষ নারী ভোটারদের মধ্যে শতকরা ৮০ ভাগই ভোট কেন্দ্রে ভোট দিয়েছেন। ভোটার ও প্রার্থী হিসাবে নারীদের অংশগ্রহণের সংখ্যাগত পরিমাপ রাজনৈতিক সচেতনা ও ক্ষমতায়নের ইঙ্গিত দেয়। কিন্তু নির্বাচনে অংশগ্রহণের প্রকৃতি বা গুণগত দিক পর্যালোচনা করলে দেখা যায়, পিতৃতান্ত্রিক কাঠামোয় নারী প্রার্থীরা সংরক্ষিত আসনে স্বাধীন ও সচেতনভাবে অংশগ্রহণ করতে পারেননি। অনেক নারীই তাদের স্বামীর ইচ্ছাপূরণ, ছেলের প্রভাব বৃদ্ধি, মেম্বার কিংবা চেয়ারম্যাদের ইচ্ছায় প্রার্থী হয়েছেন। সমাজের সর্দার মাতব্বর ও পারিবারিক বাধার কারণে অনেক নারীর পক্ষে সাধারণ আসনে পুরুষদের সাথে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করার অনুমতি লাভ করা সম্ভব হয়নি। বিরূপ ফতোয়া দিয়ে নারীদের মানবাধিকার ও বাক স্বাধীনতার উপর হস্তক্ষেপ করা হয়েছে। নির্বাচনে প্রার্থী হবার মতো নির্বাচনী প্রচারেও নারীর অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে তাদের স্বাধীনতা বিঘ্নিত হয়েছে। পর্দা প্রথার কঠোরতা, সামাজিক প্রথা ইত্যাদি কারণে নারী প্রার্থীদের পক্ষে তাদের স্বামী, ভাই, ছেলে ও পুরুষ আত্মীয়রা প্রচারকার্যে অংশগ্রহণ করেছেন।

Dhaka University Institutional Repository

সারণি- ৩

ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী চেয়ারম্যান

নির্বাচনের সন	ইউনিয়নের সংখ্যা	নারী প্রার্থী	নির্বাচিত নারী চেয়ারম্যান	নারী চেয়ারম্যানের শতকরা হার	পুরুষ চেয়ারম্যানের শতকরা হার
১৯৭৩	৪৩৫২	-	১	০.০২	৯৯.৯৮
১৯৭৭	৪৩৫২	-	৪	০.০৯	৯৯.৯১
১৯৮৪	৪৪০০	-	৪+২*	০.১৪	৯৯.৮৬
১৯৮৮	৪৪০১	৭৯	১	০.০২	৯৯.৯৮
১৯৯২	৪০৫০	১১৬	১৯	০.৭৪	৯৯.৫৩
১৯৯৭	৪৪৬১	১০৩	২২	০.৪৯	৯৯.৫১

*উপনির্বাচনে নির্বাচিত,

উৎস ঃ ইউনিয়ন পরিষদে নারী প্রেক্ষিত ঃ রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন, উইমেন ফর উইমেন।

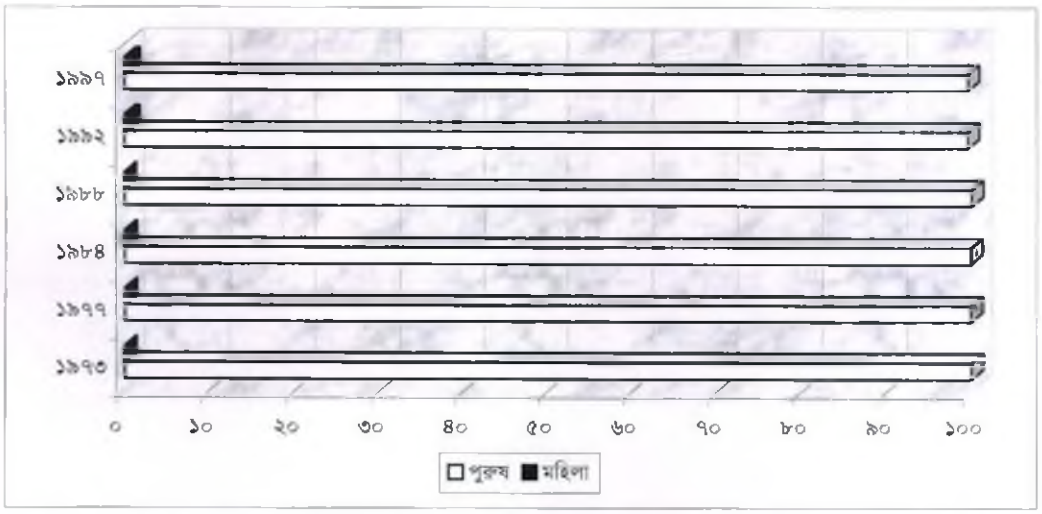
সারণি- ৩ এ প্রাপ্ত তথ্য পর্যালোচনায় দেখা যায়-

নারী চেয়ারম্যানের সংখ্যা ইউনিয়ন পরিষদে ক্রমশই বাড়ছে।

বিশ্লেষনে দেখা যায়, যদি বেশী সংখ্যক নারী নির্বাচনে অংশগ্রহণের সুযোগ পান এবং এলাকা থেকে সংশ্লিষ্ট জনগণের সহযোগীতা লাভ করে তবে তাদের ক্ষমতায় আসা সহজ হয়।

লেখ চিত্র- ২

ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী ও পুরুষ চেয়ারম্যানদের শতকরা হার



এই বছরের ২৫ শে জানুয়ারী থেকে ১৬ই মার্চ পর্যন্ত সারাদেশে হতে যাচ্ছে ৭ম ইউনিয়ন পরিষদ নির্বাচন। দেশের ৪৪৯৫ টি ইউনিয়নের মধ্যে ৪২২৮ টি ইউনিয়নে নির্বাচন অনুষ্ঠিত হবে। চেয়ারম্যান, সদস্য ও সংরক্ষিত মহিলা সদস্যের ৫৪৯৬৪ টি পদে সর্বমোট ১৯৮৭০৪ জন প্রার্থী রয়েছেন। এর মধ্যে ৪২২৮ টি

Dhaka University Institutional Repository

চেয়ারম্যান পদে ২১৩৭৬ জন, ৩৮০৫২ টি সদস্য পদে ১৩৭৯০৯ জন এবং ১২৬৮৪ টি মহিলা সদস্য পদে ৩৯৪১৯ জন প্রার্থী প্রতিদ্বন্দ্বিতা করছেন। এ নির্বাচনে ৩১৩৪৪১০৮ জন পুরুষ এবং ৩০১৭১৬৯৮ জন মহিলা ভোটারসহ মোট ভোটার হচ্ছেন ৬১৫১৫৮০৬ জন।

৭.৪ ইউনিয়ন পরিষদের নারী সদস্যদের দায়িত্ব

ইউনিয়ন পরিষদ সংক্রান্ত আইন, অধ্যাদেশ ও বিধিসমূহে পুরুষ বা নারী সদস্য কারো জন্য নির্দিষ্ট করে দায়িত্ব ভাগ করে দেয়া নেই। পরিষদের সকল নির্বাহী ক্ষমতা চেয়ারম্যানের উপর ন্যস্ত। তিনি নিজে বা ক্ষমতাপ্রাপ্ত ব্যক্তি দ্বারা পরিষদের দায়িত্ব সম্পাদন করতে পারেন। ইউনিয়ন পরিষদ ম্যানুয়ালে সুনির্দিষ্ট দায়িত্বের উল্লেখ না থাকায় ইউনিয়ন পরিষদে নির্বাচিত নারী জন প্রতিনিধিদের কোনো সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব দেয়া হয় নি। এছাড়া স্থানীয় পর্যায়ে পুরুষতান্ত্রিক মানসিকতা প্রবল থাকায় নারী সদস্যদের দায়িত্ব বা ক্ষমতার আওতাধীন কোন কাজ আছে বলে অনেক চেয়ারম্যান মনে করেন না। নারী সদস্যদের কোন সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব বা কর্তব্য না থাকায় তাদের মধ্যে এক ধরণের হতাশা, ক্ষোভ বিরাজ করছে। নারী সদস্যরা নিয়মিত পরিষদের কার্যালয়ে যান, তবে সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব না থাকায় গল্প-গুজব করে চলে আসেন। চেয়ারম্যান ও পুরুষ সদস্যরা তাদের সাথে পরিষদের কর্মকান্ড নিয়ে কোন প্রকার আলোচনা করার আগ্রহ দেখান না।

স্থানীয় সরকার পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় মন্ত্রণালয় সূত্রে জানা যায়, নারী সদস্যদের ক্ষমতা বা দায়িত্ব দেবার ক্ষেত্রে কোন প্রশাসনিক জটিলতা নেই। তবে সংরক্ষিত আসনে নির্বাচিত নারী সদস্যরা জনপ্রতি তিনটি ওয়ার্ডের ভোটে জয়ী হয়েছেন, সেখানে পুরুষ সদস্যদের একটি ওয়ার্ড, স্বাভাবিকভাবে নারীদের অবস্থান, কাজকর্ম কিছুটা ভিন্ন হবে। কিন্তু কোন্ কোন্ ক্ষেত্রে ভিন্ন হবে বা কতটুকু সম্পৃক্ত করা হবে এ বিষয়টি সুস্পষ্ট করে বলা হয়নি। জাতীয় মহিলা সংস্থা আয়োজিত ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী চেয়ারম্যান ও সদস্যদের সম্মেলনে তাদের দাবির প্রেক্ষিতে প্রধান অতিথির ভাষনে প্রধানমন্ত্রী নির্বাচিত নারী সদস্যদের যথাযথভাবে দায়িত্ব পালনের জন্য ১২টি বিষয়ে দায়িত্ব দেয়ার কথা ঘোষণা করেন। ১২ টি বিশেষ দায়িত্বের মধ্যে সংরক্ষিত আসনে নির্বাচিত নারী সদস্যরা ৩ টি ওয়ার্ডের অন্তর্ভূক্ত গ্রামগুলোতে জন্ম - মৃত্যুর উপর পরিসংখ্যান সংগ্রহ, শিক্ষা বিশেষ করে নারী শিক্ষার প্রসার, স্বাস্থ্য সচেতনতা বৃদ্ধি, পরিবার পরিকল্পনা গ্রহণ উদ্বুদ্ধকরণ, মৎস্য ও হাঁস মুরগি পালন, কুটির ও হস্তশিল্পের উন্নয়ন, নারীও শিশু নির্যাতন প্রতিরোধ ইত্যাদি উল্লেখযোগ্য। তবে নারী সদস্যদের এসব দায়িত্ব সুষ্ঠুভাবে পালন অনেকাংশে নির্ভর করে চেয়ারম্যান ও পুরুষ সদস্যদের আচরণ ও সহযোগিতার উপর।

Dhaka University Institutional Repository

৭.৫ ইউনিয়ন পরিষদে সিদ্ধান্তগ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারীদের ভূমিকা

ইউনিয়ন পরিষদে সিদ্ধন্তগ্রহণ করার মাধ্যম হলো পরিষদের সভা, প্রকল্প কমিটি ও কমিটি ব্যাবস্থা। প্রতি মাসে ইউনিয়ন পরিষদে চেয়ারম্যানের সভাপতিত্বে সকল সদস্য নিয়ে মাসিক সভার বিধান রয়েছে। চেয়ারম্যানের অনুপস্থিতিতে সদস্যদের মধ্য থেকে ১ জনের সভাপতিত্বে সভা অনুষ্ঠিত হতে পারে। সভায় বাজেট প্রণয়ন, দায়িত্ব বন্টন ইত্যাদি বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয়ে থাকে। সভা অনুষ্ঠিত হবার পূর্বেই পরিষদ কার্যালয় থেকে সভার তারিখ ও আলোচ্যসূচি সদস্যদের অবহিত করা হয়। সভায় গৃহীত সিদ্ধান্তসমূহ রেজুলশেন আকারে লিখে সভায় উপস্থিত সদস্য ও চেয়ারম্যানের স্বাক্ষর নিয়ে জেলা প্রশাসক বরাবরে পরিষদের সচিব পাঠিয়ে দেন।

বিধান অনুযায়ী প্রতি মাসে পরিষদের সভা অনুষ্ঠিত হওয়ার কথা থাকলেও বাস্তবে তা কার্যকর হয় না। পরিষদের অফিস নিয়মিত খোলে না। অনেক ক্ষেত্রে সভা অনুষ্ঠিত না হলেও চেয়ারম্যান ও পুরুষ সদস্যদের নির্দেশে পরিষদের সচিব তাদের ঠিক করে দেয়া সিদ্ধান্তসমূহ রেজুলেশন আকারে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট পাঠিয়ে দেন। নারী সদস্যদের সাথে আলাপ চারিতায় জানা যায় যে সভায় গৃহীত সিদ্ধান্তসমূহ যথাযথ ভাবে না লিখে চেয়ারম্যান ও পুরুষ সদস্যদের মনগড়া সিদ্ধান্ত লেখা হয়। এ ক্ষেত্রে নারী সদস্য কর্তৃক উপস্থাপিত ও গৃহীত সিদ্ধান্তসমূহ প্রায়ই বাদ দেয়া হয় অথবা পূর্ব নির্ধারিত সিদ্ধান্ত চাপিয়ে দেয়া হয়। এমনকি নারী সদস্যরা স্বাক্ষর দিতে অস্বীকার করলেও সিদ্ধান্তের কোনো পরিবর্তন হয় না। তাদের স্বাক্ষর নকল করে দিয়ে দেয়া হয়। মাসিক সভায় নারী সদস্যরা নিয়মিত উপস্থিত থাকলেও সমস্যা চিহ্নিতকরণ, চাহিদা নিরূপন এবং সিদ্ধান্তগ্রহণে তাদের মতামতকে গুরুত্ব দেয়া হয় না।

নারী সদস্যদের সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব না থাকায় পরিষদের সভায় চেয়ারম্যান ও পুরুষ সদস্যরাই যাবতীয় সিদ্ধান্ত গ্রহণের সুযোগ পেয়ে থাকেন। ফলে যে উৎসাহ ও উদ্দীপনা নিয়ে নারীরা নির্বাচন করে পরিষদে অংশগ্রহণ করেছেন তা ক্রমশ ম্রিয়মাণ হয়ে পড়ছে। এমনকি পরিষদের নির্দিষ্ট দায়িত্ব না পাওয়া এবং সিদ্ধান্তগ্রহণে কার্যকর ভূমিকা পালনের সুযোগ না থাকায় নারী সদস্যরা তাদের ভোটারদের কাছে হেয় প্রতিপন্ন হচ্ছেন। ভোটের আগে নারী প্রার্থীরা নারীদের সমস্যা সমাধারে প্রতিশ্রুতি দিয়েছিলেন এবং তাদের প্রতিশ্রুতি রক্ষা করার আগ্রহও রয়েছে। কিন্তু নানাবিধ কারণে এ ক্ষেত্রে বিঘ্ন সৃষ্টি হচ্ছে যা নারী সদস্যদের প্রতিশ্রুতি পালনে এবং দায়িত্ব পালনকালে অভিজ্ঞতা সঞ্চয় করে রাজনৈতিক ক্ষমতা অর্জনের পথ রুদ্ধ করে দিচ্ছে।

Dhaka University Institutional Repository

৭.৬ গ্রাম্য আদালতে নির্বাচিত নারী সদস্যদের অংশগ্রহণ

গ্রামাঞ্চলে জনসাধারণের মধ্যকার বিভিন্ন বিরোধ মীমাংসা করার জন্য ১৯১৯ সালের এ্যাক্টে ইউনিয়ন বোর্ডকে বিচারমূলক দায়িত্ব দেয়া হয়। উল্লেখিত এ্যাক্ট অনুসারে বোর্ড দেওয়ানী ও ফৌজদারী উভয়বিধ মামলা নিষ্পত্তি করার অধিকার প্রাপ্ত হয়। তবে ফৌজদারী মামলা নিষ্পত্তির জন্য সরকার প্রয়োজন মনে করলে বোর্ডের দুই বা ততোধিক সদস্য সমন্বয়ে ইউনিয়ন বেঞ্চ গঠন করতে পারতেন। ১৯৭৬ সালের পূর্ব পর্যন্ত অনুরূপ ব্যবস্থা বহাল থাকে। ১৯৭৬ সালে 'গ্রাম্য আদালত অধ্যাদেশ- ১৯৭৬' জারি করা হয়। এই অধ্যাদেশ বলে চেয়ারম্যান গ্রাম্য আদালতের সভাপতি এবং বাদী-বিবাদী উভয় পক্ষের ২জন করে ৪ জন সদস্য আদালতের সদস্য হন। উভয় পক্ষ (বাদী-বিবাদী) যে ২জন করে সদস্য মনোনয়ন করতেন তার মধ্যে অবশ্যই ১ জন করে পরিষদের সদস্য থাকতেন। গ্রাম্য আদালতের এ বিধান বর্তমানেও বহাল রয়েছে। গ্রাম্য আদালতের পাশাপাশি গ্রামাঞ্চলে এখনও বয়োজেষ্ঠ্য, সর্দার ও মাতব্বরদের নিয়ে সালিশ বসে। গ্রামে ঝগড়া-বিবাদ মীমাংসা করার এই অনানুষ্ঠানিক কাঠামোতে অদ্যাবধি পুরুষতান্ত্রিক মূল্যবোধের কারণে নারীদের অংশগ্রহণের সুযোগ সীমিত। বাদী ও বিবাদী পক্ষ তাদেরকে প্রতিনিধি মনোনীত করলে তবেই তারা গ্রাম্য আদালতের বিচারে অংশগ্রহণ করতে পারেন। গ্রামাঞ্চলে সাম্প্রতিককালে এনজিও কর্মকান্ডের সম্প্রসারণের ফলে মহিলারা অধিক হারে আদালত অথবা সালিশের শরণাপন্ন হন। পুরুষ চেয়ারম্যান ও সদস্যদের পরিবর্তে নারী সদস্যদের কাছে নারী নির্যাতন, তালাক, যৌতুকজনিত কারণে পারিবারিক সমস্যার কথা মহিলারা সহজে বলতে পারেন। একজন নির্বাচিত নারী সদস্য জানিয়েছেন, ইতোপূর্বে তিনি মনোনীত মেম্বার ছিলেন কিন্তু সালিশে যেতেন না। এখন নিয়মিত যান। তার মতে মহিলাদের সমস্যা মহিলারা ভাল বোঝেন এবং পুরুষ সদস্যদের তুলনায় অধিকতর গ্রহণযোগ্য সমাধান দিতে পারেন। অপর দিকে বেশির ভাগ নারী সদস্য পারিবারিক ও সামাজিক বাধা, পুরুষ চেয়ারম্যান ও সদস্যদের নেতিবাচক মনোভাবের কারণে গ্রাম্য আদালতের সালিশে নিয়মিত যান না। তাদের অনেকেই জানেন না কোন্ ধারায় পরামর্শ বা রায় দেবেন। সালিশে চেয়ারম্যান ও পুরুষ সদস্যরাই মূখ্য ভূমিকা পালন করে থাকেন। নারী ঘটিত বিষয় ছাড়া অন্যান্য বিষয়ে নারী সদস্যরা মতমত প্রদানে আগ্রহী হন না। সামজিক এবং ধর্মীয় মূল্যবোধ ও বহির্জগতে পুরুষদের একক কর্তৃত্ব বজায় রাখার প্রচেষ্টার কারণে সালিশ বা বিচারমূলক কার্যক্রমে নারী সদস্যদের অংশগ্রহণ এখন পর্যন্ত নামমাত্র রয়ে গেছে।

Dhaka University Institutional Repository

৭.৭ ইউনিয়ন পরিষদের কমিটি ব্যবস্থায় নারী সদস্যদের ভূমিকা

স্থানীয় সরকারের অভ্যন্তরে ক্ষমতার বিকেন্দ্রীকরণ, সিদ্ধান্তগ্রহণ, পরিকল্পনা প্রণয়ন, প্রকল্প বাস্তবায়ন ও উদ্ভূত কোনো সমস্যার সমাধানে সদস্যদের অধিকতর সম্পৃক্তকরণের জন্য বিভিন্ন ধরণের কমিটি গঠনের বিধান রয়েছে। স্থানীয় সরকারের অন্যতম স্তর ইউনিয়ন পরিষদের উপর অর্পিত ১০টি বাধ্যতামূলক ও ৩৮টি ঐচ্ছিক কাজের দায়িত্ব সুচারুরূপে বাস্তবায়নের জন্য ইউনিয়ন পরিষদ অধ্যাদেশ ১৯৮৩ এর ৩৮ (১) ধারায় ৭টি স্ট্যান্ডিং কমিটি গঠনের বিধান করা হয়েছিল।

ইউনিয়ন পরিষদে নারী সদস্যদের মর্যাদা ও কার্যকর ভূমিকা নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে সরকারের স্থানীয় সরকার মন্ত্রণালয় ১৯শে মে ১৯৯৮ তারিখে উল্লেখিত ৭টি স্ট্যান্ডিং কমিটির অতিরিক্ত আরো ৫টিসহ মোট ১২টি স্ট্যান্ডিং কমিটি গঠনের বিধান করেছে। এগুলো হলঃ ১. অর্থনৈতিক এবং সংস্থাপন, ২. শিক্ষা, ৩. নিরীক্ষণ ও হিসাব, ৪. কৃষি এবং অন্যান্য উন্নয়নমূলক কাজ, ৫. সমাজ কল্যাণ ও কমিউনিটি সেন্টার, ৬. কুটির শিল্প, ৭. সমবায় সমিতি, ৮. নারী ও শিশু কল্যাণ, ৯. মৎস্য ও পশুপালন, ১০. বৃক্ষ রোপণ, ১১. ইউনিয়ন পূর্ত কমসূচি, এবং ১২. সার্বিক সাক্ষরতা। স্থানীয় সরকার মন্ত্রণালয় পরিষদের প্রত্যেক সদস্যকে একেকটি কমিটির সভাপতি করার নির্দেশ প্রদান করেছে। কিন্তু সুনির্দিষ্ট দিক নির্দেশনার অভাবে অধিকাংশ স্ট্যান্ডিং কমিটিগুলো নিষ্ক্রিয় হয়ে পড়েছে।

ইউনিয়ন পরিষদের উপর অর্পিত দায়িত্ব পালনের জন্য স্ট্যান্ডিং কমিটি গঠন ছাড়াও থানা উন্নয়ন সহায়তা খাতের অর্থানুকূল্যে ২৫ হাজার টাকা মূল্যমানের বছরে ৮টি উন্নয়ন প্রকল্প বাস্তবায়ন, ভি জি ডি কর্মসূচির আওতায় ভি জি ডি কার্ডের মাধ্যমে গম বিতরণের জন্য দুস্থ মহিলাদের নির্বাচন, বয়স্ক ভাতা প্রদানের জন্য তালিকা প্রণয়ন, পল্লী রক্ষণাবেক্ষণ কর্মসূচীতে মহিলা কর্মী নির্বাচন ইত্যাদি প্রকল্প কমিটি রয়েছে। স্থানীয় সরকার মন্ত্রণালয় থানা উন্নয়ন সহায়তা খাতের অর্থানুকূল্যে ৮ টি প্রকল্প বাস্তবায়নের জন্য ৮টি প্রকল্প কমিটির এক তৃতীয়াংশ কমিটির সভাপতির পদ নারী জনপ্রতিনিধিদের জন্য নির্ধারিত করে দিয়েছে।

নারী সদস্যদের প্রকল্প কমিটির সভাপতি করা হলেও কার্যত চেয়ারম্যান ও পুরুষ সদস্যদের সভাপতির ভূমিকাকে অগ্রাহ্য করার মানসিকতা ক্রিয়াশীল রয়েছে। কোনো কোনো ক্ষেত্রে নারী সদস্যের স্বামী চেয়ারম্যান ও পুরুষ সদস্যদের সাথে প্রকল্পের কাজ তদারকি করে থাকেন। স্থানীয় পর্যায় থেকে জাতীয় পর্যায় পর্যন্ত পুরুষ অধিপত্য বিদ্যমান রেখে ইউনিয়ন পরিষদের প্রকল্প কমিটিতে নারী সদস্যদের অন্তর্ভুক্ত করার বিধান হলেও পুরুষ আধিপত্য ও কর্তৃত্ব বহালই থেকে যায়। থানা সহায়তা প্রকল্প কমিটির মতো ভি জি ডি কার্ড বিতরণেও চেয়ারম্যান ও পুরুষ সদস্যদের প্রভাব ও স্বেচ্ছাচারিতা লক্ষণীয়। তারা বেশী সংখ্যক কার্ড নিজেদের হাতে রেখেছেন এবং তাদের পছন্দ মতো ব্যক্তিদের দিয়েছেন, নারী সদস্যদের নামমাত্র স্বল্প সংখ্যক কার্ড প্রদান করা হয়েছে। ফলে কার্ড বন্টনে নারী সদস্যরা জনগণের কাছে প্রশ্নের সম্মুখীন হচ্ছেন।

Dhaka University Institutional Repository

ভি জি ডি কর্মসূচীর মতো প্রায় একই ধরণের সমস্যা পরিলক্ষিত হয় বয়স্ক ভাতা কর্মসূচী বাস্তবায়নে। কোন্ ৫ জন ভাতা পাবেন তা নির্ধারণের পূর্বে ওয়ার্ডের দরিদ্র অসহায় মহিলাদের তালিকা প্রণয়ন করা হয়। সরকারি নির্দেশে পরিষদের সকল সদস্যের সমন্বয়ে বয়স্ক ভাতা প্রদানের তালিকা তৈরি করার কথা থাকলেও পুরুষ সদস্যরা নারী সদস্যদের না জানিয়ে নিজের পছন্দমত তালিকা তৈরি করেন। সরকার ঘোষণা দিয়েছেন বয়স্ক ভাতা প্রদান কমিটিতে নির্বাচিত নারী সদস্যকে সভাপতি করা হবে। কিন্তু উপরোক্ত বাস্তবতায় এ নির্দেশনা গুরুত্বহীন হয়ে পড়েছে।

৭.৮ নারী ও পুরুষ জনপ্রতিনিধিদের সম্পর্ক

সমগ্র সমাজে নারীদের অংশগ্রহণ পুরুষতন্ত্রকে শংকিত করে যা ইউনিয়ন পরিষদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য। পরিষদের চেয়ারম্যান ও পুরুষ সদস্যরা পরিষদের সিদ্ধান্তগ্রহণ, পরিকল্পনা প্রণয়ন, প্রকল্প বাস্তবায়নে নারী সদস্যদের সম্পৃক্ত করতে চান না। একদিকে নির্বাচিত নারী সদস্যদের পরিষদের সকল কর্মকান্ডে অংশগ্রহণের আকাঙ্খা ও দাবী, অপর দিকে পুরুষ চেয়ারম্যান ও সদস্যদের আধিপত্য বজায় রাখার প্রবণতা তাদের মধ্যে দ্বন্দ্বের সৃষ্টি করছে। সাধারণত নিম্নোক্ত কারণে দ্বন্দ্বের অবসান না হয়ে পুরুষদের অধিপত্য বজায় থাকছে। প্রথমত, কাঠামোগত কারণে সংখ্যাগরিষ্ঠতার সুযোগে পুরুষ চেয়ারম্যান ও সদস্যরা নারী সদস্যদের মতামত প্রদান ও সিদ্ধান্তগ্রহণে বাধা সৃষ্টি করেন। দ্বিতীয়ত, ইউনিয়ন পরিষদ ম্যানুয়ালে পরিষদের সংরক্ষিত আসনে নির্বাচিত নারী সদস্যদের সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব না থাকায় পুরুষ চেয়ারম্যান ও সদস্যরা পরিষদের যাবতীয় কর্মকান্ডে তাদের উপেক্ষা করতে পারছেন। তৃতীয়ত, প্রথমবারের মত নির্বাচিত হয়ে আসায় পরিষদের কর্মপ্রক্রিয়া সম্পর্কে অনেক নারী সদস্যের সুস্পষ্ট ধারণা নেই। ফলে তাদেরকে পুরুষ চেয়ারম্যান ও সদস্যদের ওপর নির্ভর করতে হয়। এ ধরণের নির্ভরশীলতা পুরুষদের আধিপত্য বজায় রাখার ক্ষেত্রে সহায়ক হয়েছে। চতুর্থত, অনেক নারী সদস্য সনাতন ঐতিহ্য ও বিরাজিত কুসংস্কার থেকে নিজেদের মুক্ত করতে ব্যর্থ হচ্ছে যা তাদের অধস্তনতা অক্ষুন্ন রেখেছে।

ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচনে নারীদের সরাসরি নির্বাচন সরকারের একটি প্রশংসাযোগ্য পদক্ষেপ অথচ তিনটি ওয়ার্ডের জন্য একজন নারী সদস্য প্রতিনিধিত্ব সমস্যার সমাধানে বিশেষ কোনো ভূমিকা রাখছে না। সরাসরি ভোটে পরিষদে গিয়েও চেয়ারম্যানের পৃষ্ঠপোষকতার উপর তাদের নির্ভর করতে হয়। একদিকে নারী সদস্যদের দায়িত্বের ব্যাপারে সরকারি নীতি বাস্তবায়নের দীর্ঘসূত্রিতা অপর দিকে পুরুষ চেয়ারম্যান ও সদস্যদের কর্তৃত্ব প্রবলভাবে বজায় রাখার প্রচেষ্টা ও নারী সদস্যদের সম্পর্কে নেতিবাচক মনোভাব পরিষদের অভ্যন্তরে দ্বন্দ্বের সঞ্চালন করছে।

নারী সদস্যদের মতামত জরিপ থেকে জানা যায়, নারী সদস্যরা একটু উচ্চবাচ্য বা প্রতিবাদ করলে তাদের চরিত্র এবং পরিবারিক জীবন নিয়ে টানা হেচড়া ও কটুক্তি করছে পুরুষ সদস্যরা। নারী সদস্যদের অনেকে আরো বলেন সব কাজ নিজের হাতে কুক্ষিগত রাখার প্রচন্ড প্রবণতা রয়েছে চেয়ারম্যানদের। পুরুষ সদস্যদের

Dhaka University Institutional Repository

কিছু কাজ দিলেও নারী সদস্যদের কোনো কাজ দেয়ার সদিচ্ছা তাদের নেই। নারী সদস্যরা মনে করেন ইউনিয়ন পরিষদে চেয়ারম্যানের ভূমিকা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। তারা ইচ্ছা করলে ন্যায্য বিচার করে জনগণের উন্নয়নে বলিষ্ঠ ভূমিকা রাখতে পারেন।

নারী ও পুরুষ প্রতিনিধিদের দ্বন্দ্বের অবসান হলে ইউনিয়ন পরিষদ স্থানীয় গণতন্ত্র বিকাশে ও নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়নের পথ সুগমে সহায়ক হতে পারে।

Dhaka University Institutional Repository

৮ পৌরসভা

ইংরেজী মিউনিসিপ্যালিটির বাংলা প্রতিশব্দ পৌরসভা। 'মিউনিসিপ্যাল' কথাটি ল্যাটিন শব্দ 'মিউনিসিপ্যাম' থেকে উদ্ভূত। প্রাচীন রোমান ইতিহাস থেকে জানা যায়, কোন স্বাধীন শহর যা স্থানীয় সরকার আইন দ্বারা শাসিত ও পরিচালিত তাকেই মিউনিসিপ্যাম বলা হত। তবে সর্বসাধারণের কল্যাণের নিমিত্তে কেন্দ্রীয় সরকারের প্রতি আনুগত্য ছিল। তাই দেখা যায়, মিউনিসিপ্যাল শব্দটির মধ্যেই স্থানীয় সরকারের ভাবধারা লুকিয়ে আছে।

পৌরসভা একটি নগরভিত্তিক প্রগতিশীল ও জনপ্রতিনিধিত্বশীল স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান। শহর ভিত্তিক স্থানীয় সরকারে প্রবেশের প্রথম স্তর হিসেবে পৌরসভাকেই অখ্যায়িত করা যায়। তাই নগর পর্যায়ে পৌর প্রতিষ্ঠানের গুরুত্ব অপরিসীম।

৮.১ পৌরসভার বিকাশ

পৌরসভার উৎপত্তি ও বিকাশ লক্ষ্য করলে দেখা যায়, এ উপমহাদেশে ১৬৮৭ সালে সর্বপ্রথম মাদ্রাজে এবং পরে ১৭২৬ সালে কলকাতা ও বোম্বাই শহরে মিউনিসিপ্যাল কর্পোরেশন স্থাপিত হয়। ১৮৪২ সালে বেঙ্গলের অন্যান্য জেলা শহরে পৌর প্রশাসন স্থাপনের আইন হয়। ১৮৬৩ সালে প্রাদেশিক সরকারকে যে কোন শহরে পৌর প্রশাসন স্থাপনে অনুমতি দেয়া হয় এবং পৌর কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব বেঁধে দেয়া হয় স্যানিটেশন, পানি সরবরাহ এবং রাস্তায় আলো জ্বালানো। ১৮৭০ সালে যখন চৌকিদারি আইন পাস হয় তখন পৌর প্রশাসনে ভারতীয়দের সম্পৃক্ত করারও সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়। বাংলাদেশের পুরনো পৌরসভা নাসিরাবাদ (১৮৫৬), শেরপুর (১৮৬১), ঢাকা (১৮৬৪), চট্টগ্রাম (১৮৬৪), ব্রাহ্মণবাড়িয়া (১৮৬৮)। ১৮৮৪ সালে পৌর প্রশাসনে প্রথম বারের মত নির্বাচিত সদস্য স্থান পেলেন এবং পৌরসভার দায়িত্বও বাড়তে থাকলো। ১৯৩২ সালে পৌরসভা আইনে পৌরসভার কার্যাবলী, রাজস্বের সূত্র এবং প্রাদেশিক সরকারের সঙ্গে সম্পর্ক পরিস্কারভাবে তুলে ধরা হয়। এর পর পরিবর্তন আসে আইয়ুব আমলে। তখন 'মৌলিক গণতন্ত্রের' ধারায় ১৯৬০ সালে পৌর প্রশাসন অধ্যাদেশ জারি হয়।

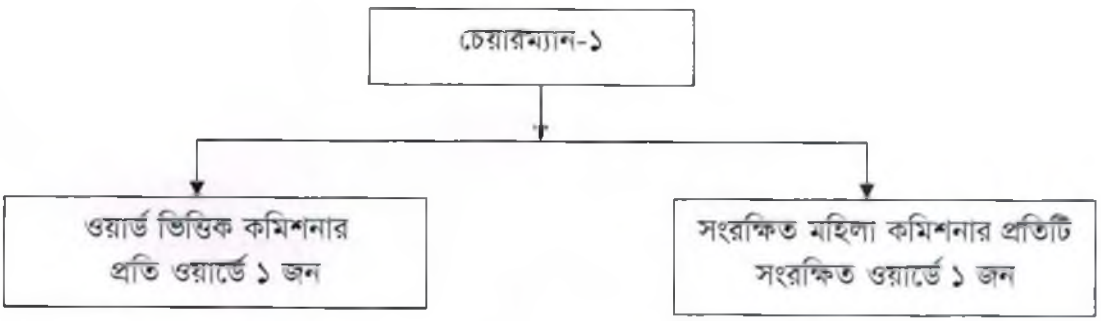
বাংলাদেশ অভ্যুদয়ের পর ১৯৭২ সালে প্রেসিডেন্ট অর্ডার নং- ৭ এর মাধ্যমে নগর পঞ্চায়েত, শহর কমিটি ও পৌরসভা নামকরণ করা হয়। ১৯৭৩ সালে প্রেসিডেন্ট অর্ডার নং- ২২ জারি করে এতে সরাসরি ভোটে চেয়ারম্যান, ভাইস চেয়ারম্যান ও কমিশনার নিয়োগের ব্যবস্থা করা হয়। ১৯৭৭ সালের পৌরসভা অধ্যাদেশ অনুযায়ী ভাইস চেয়ারম্যানের পদটি বিলুপ্ত করা হয়। এতে উল্লেখ থাকে যে, প্রত্যেকটি পৌরসভায় কমিশনারের সংখ্যা নির্বাচনী এলাকার ভিত্তিতে (নূন্যতম নয় জন) নির্ধারিত হবে। এই আইনে তিন শ্রেণীর পৌরসভা গঠিত হয়, আয়ের হিসেবে এই শ্রেণী বিভাগ করা হয়। এ অধ্যাদেশ অনুযায়ী মনোনীত নারী

Dhaka University Institutional Repository

কমিশনারের ব্যবস্থা করা হয়। কিন্তু তাদের সংখ্যা নির্বাচিত সদস্যদের একদশমাংশের বেশী হতে পারতো না। পরবর্তীতে আরেকটি সংশোধনীর মাধ্যমে প্রতিটি পৌরসভার জন্য তিনজন মনোনীত নারী সদস্যের আসন নির্ধারণ করা হয়েছে। ১৯৯৩ সালে পুনরায় আরেকটি সংশোধনীতে উল্লেখ করা হয় পৌরসভার তিনটি সংরক্ষিত নারী আসনে নারী কমিশনারগণ পৌরসভার চেয়ারম্যান ও সাধারণ আসনে নির্বাচিত কমিশনারদের দ্বারা নির্বাচিত হবেন। এই বিধিমালা অনুযায়ী প্রতিটি পৌরসভাকে তিনটি জোনে বিভক্ত করা হয় এবং প্রত্যেকটি জোন থেকে একজন নারী কমিশনারকে মনোনয়ন দেয়ার বিধান রাখা হয়। উল্লেখ থাকে সাধারণ আসনেও নারী প্রার্থীরা নির্বাচন করতে পারবেন। প্রতিটি পৌরসভা একজন চেয়ারম্যান, নয় জন কমিশনার ও তিনজন মনোনীত নারী কমিশনার মোট ১৩ জন প্রতিনিধি নিয়ে গঠিত। বর্তমানে পৌরসভার সংখ্যা ১৮৩ টি। বিধি অনুযায়ী পৌরসভার সাধারণ আসনে কমিশনারের সংখ্যা ১৪৮৭ এবং সংরক্ষিত আসনে নারী কমিশনারের সংখ্যা ৫৪৯ জন।

লেখ চিত্র- ৩

পৌরসভার কাঠামো

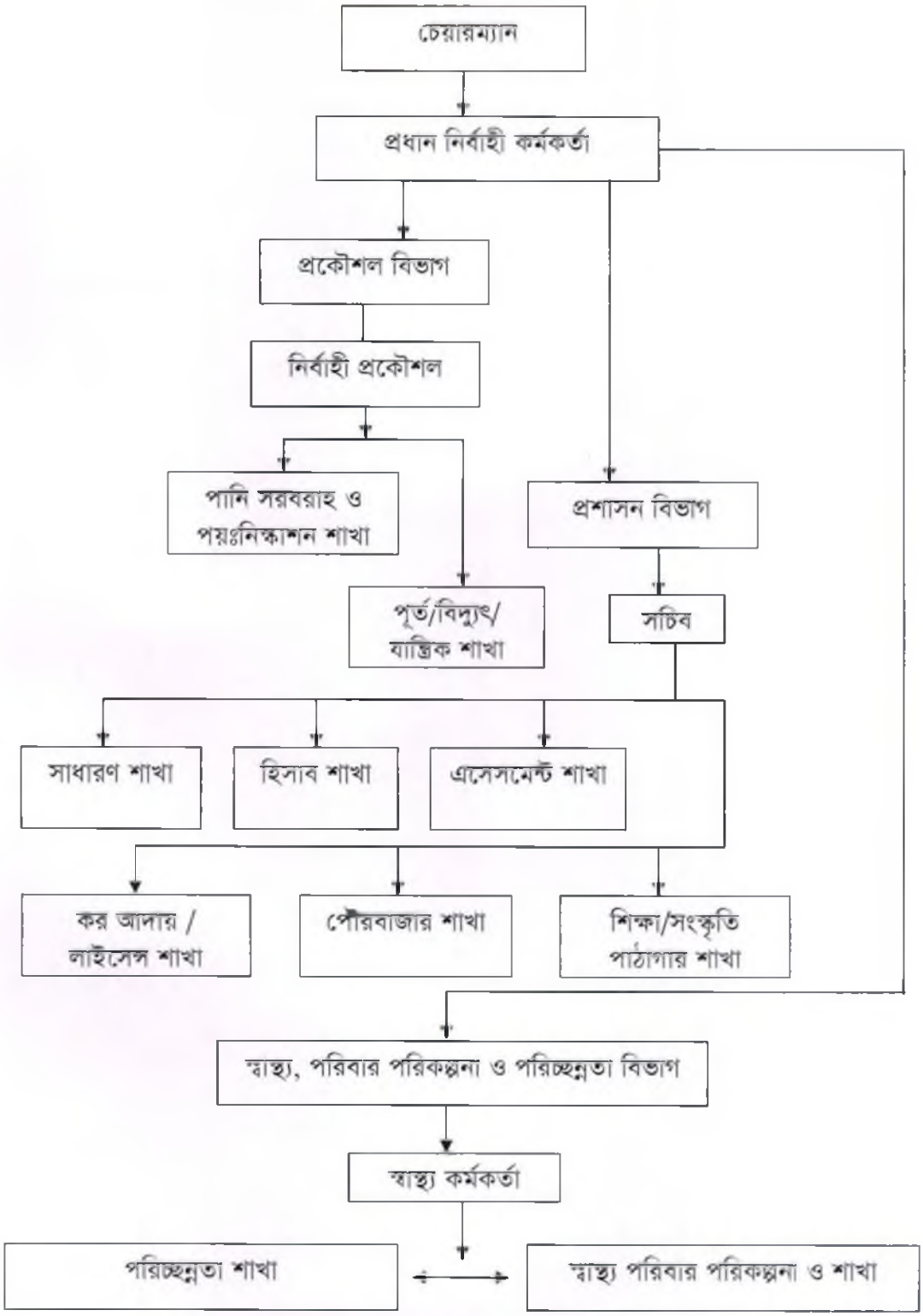


উৎস ঃ স্থানীয় সরকার পৌরসভা আইন ও বিধি, দিলীপ কুমার সাহা, পৃষ্ঠা- ৬

Dhaka University Institutional Repository

লেখ চিত্র- ৪

একটি পৌরসভার সাংগঠনিক কাঠামো



উৎস ঃ স্থানীয় সরকার পৌরসভা আইন ও বিধি, দিলীপ কুমার সাহা, পৃষ্ঠা- ৭

Dhaka University Institutional Repository

৮.২ পৌরসভার কার্যক্রম

দ্রুত নগরায়ণ ও শহরের জনসাংখ্যা বৃদ্ধির কারণে বর্তমানে পৌরসভার কার্যক্রম বৃদ্ধি পেয়েছে। অধ্যাদেশ অনুযায়ী পৌর প্রশাসন ও বিভিন্ন সেবামূলক কার্যক্রম সংক্রান্ত ১৫টি বাধ্যতামুলক ও ২৫টি ঐচ্ছিক কাজ সম্পন্ন করার দায়িত্ব পৌরসভাকে দেয়া হয়েছে। পৌরসভার গুরুত্বপূর্ণ কাজগুলো একটি তালিকার সাহায্যে দেখানো হলো।

লেখ চিত্র- ৫

পৌরসভার কার্যাবলী

উৎস ঃ স্থানীয় সরকার পৌরসভা আইন ও বিধি, পিলীপ কুমার সাহা, পৃষ্ঠা- ৮

যদিও পৌরসভার উপর অনেক দায়িত্বপূর্ণ কাজ অর্পন করা হয়েছে। কার্যতঃ অপর্যাপ্ত তহবিল, অনিয়মিত কর আদায়, সরকারী আধা সরকারী ও স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার নিকট প্রচুর পরিমাণ কর অনাদায়, অপ্রতুল সরকারী অনুদানের কারণে পৌর প্রতিষ্ঠান এ সকল কার্যাবলী সম্পন্ন করতে সক্ষম হয় না।

Dhaka University Institutional Repository

৮.৩ পৌরসভার নির্বাচন

বাংলাদেশে বর্তমানে পৌরসভার সংখ্যা ১৮৩ টি। ১৯৭৭, ১৯৮৪, ১৯৯৩ সালে পৌরসভা নির্বাচনগুলোতে কোন নারী চেয়ারম্যান নির্বাচিত হননি। তবে ২/১ জন নারী কমিশনার নির্বাচিত হয়েছিলেন। ১৯৯৯ সালে ১৪৪ টি পৌরসভাতে নির্বাচন অনুষ্ঠিত হয় এর মধ্যে মাত্র ১টি আসনে নারী চেয়ারম্যান নির্বাচিত হয়েছেন, বাকী ১৪৩ টি পৌরসভার চেয়ারম্যান পুরুষ।

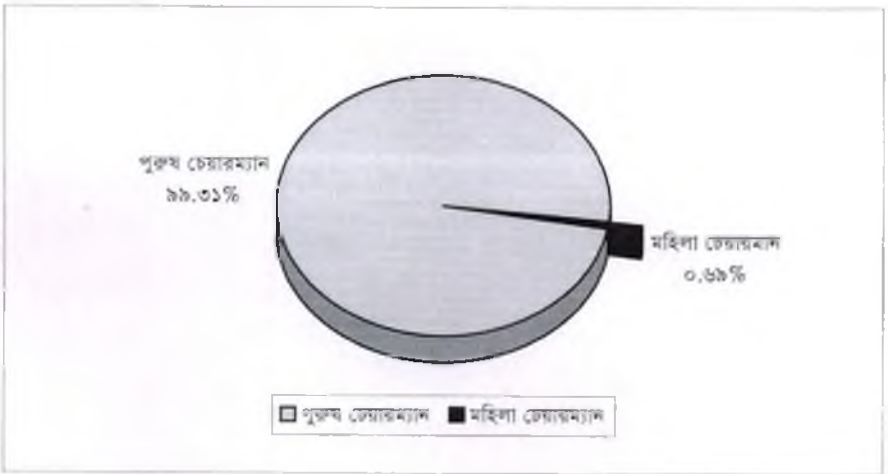
সারণি- ৪

পৌরসভার নির্বাচিত পুরুষ ও নারী চেয়ারম্যানদের বর্তমান অবস্থান

মোট চেয়ারম্যানের সংখ্যা	পুরুষ চেয়ারম্যানের সংখ্যা	নারী চেয়ারম্যানের সংখ্যা	পুরুষ চেয়ারম্যানের শতকরা হার	নারী চেয়ারম্যানের শতকরা হার
১৪৪	১৪৩	১	৯৯.৩১	০.৬৯

লেখ চিত্র- ৬

পৌরসভার নির্বাচিত নারী চেয়ারম্যানের শতকরা হার



Dhaka University Institutional Repository

৮.৪ পৌরসভার সর্বশেষ নির্বাচনী তথ্য

নারায়ণগঞ্জ পৌরসভাঃ দীর্ঘ ১৮ বৎসর পর গত ১৬ই জানুয়ারী, ২০০৩ নারায়ণগঞ্জ পৌরসভার নির্বাচন অনুষ্ঠিত হয়। চেয়ারম্যান পদে নিকটতম প্রতিদ্বন্দ্বিকে ১৬৬০৬ ভোটের ব্যবধানে পরাজিত করে নির্বাচিত হন নারী প্রার্থী ডাঃ সেলিনা হায়াত আইভি। নির্বাচিত চেয়ারম্যানের পিতা আলী আহমদ চুনকা এর আগে দুই মেয়াদে পৌরসভার চেয়ারম্যান ছিলেন। অধিকাংশ ভোট কেন্দ্রে সাধারণ ভোটার বিশেষ করে মহিলাদের উপস্থিতি ছিল লক্ষ্যনীয়।

মাগুরা পৌরসভাঃ দীর্ঘ ১০ বছর পরে গত ১৮ই জানুয়ারী মাগুরা পৌরসভার নির্বাচন অনুষ্ঠিত হয়। পৌরসভার চেয়ারম্যান পদে ৩ জন, সদস্য পদে ৬৬ জন এবং সংরক্ষিত মহিলা সদস্য আসনে ১৫ জন প্রার্থী এ নির্বাচনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করেন। মাগুরা পৌরসভা নির্বাচনে ৩১টি কেন্দ্রের সব ক'টির মিলিত ফলাফলে চেয়ারম্যান পদে আব্দুল গফুর ১৩৯৪৭ ভোট পেয়ে নির্বাচিত হয়েছেন। তার নিকটতম প্রতিদ্বন্দ্বী মনোয়ার হোসেন খান পেয়েছেন ১০৩৯৯ ভোট। উল্লেখ্য মাগুরা পৌরসভার মোট ভোটার সংখ্যা ৪৬২০২ জন।

৯ সিটি কর্পোরেশন

তথ্য ও পরিসংখ্যানের ভিত্তিতে বাংলাদেশে নারী সমাজের অবস্থান নির্ণয়ে লক্ষ্য করা যায় যে, উন্নয়নের সকল সূচকের (সামাজিক, অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক, সাংস্কৃতিক, ধর্মীয়) পরিমাপে তারা অনেক পিছিয়ে রয়েছে। বিশেষ করে রাজনৈতিক ক্ষেত্রে নারীরা একেবারে প্রান্তিক অবস্থায় রয়েছে। আর স্থানীয় সরকার পর্যায়ে নারীদের অংশগ্রহণ তুলনামূলকভাবে খুবই কম।

শহর ভিত্তিক স্থানীয় সরকার কাঠামো পরিচালনার ক্ষেত্রে সিটি কর্পোরেশন একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রতিষ্ঠান। ১৯৮২ সালে চট্টগ্রামে, ১৯৮৩ সালে ঢাকায়, ১৯৮৫ সালে খুলনায়, ১৯৮৭ সালে রাজশাহীতে, এবং ২০০১ সালে বরিশাল ও সিলেটে সিটি কর্পোরেশন গঠিত হয়। তবে বরিশাল ও সিলেট সিটি কর্পোরেশনে অদ্যাবধি নির্বাচন অনুষ্ঠিত হয়নি বলে সেখানে কোন সাংগঠনিক কাঠামো গড়ে ওঠেনি। তবে উল্লেখ্য যে, আগামী ২০ মার্চ ২০০৩ অনুষ্ঠিত হতে যাচ্ছে নব গঠিত বরিশার ও সিলেট সিটি করপোরেশন নির্বাচন। সিটি কর্পোরেশনের প্রধান হচ্ছেন মেয়র, যিনি জনগণের প্রত্যক্ষ ভোটে নির্বাচিত হন। প্রশাসনিক কাজ পরিচালনা করার সুবিধার্থে প্রত্যেকটি সিটি কর্পোরেশনকে কয়েকটি জোনে বিভক্ত করা হয়েছে। এলাকার জনগণের সমস্যার সমাধান, স্থানীয় উন্নয়ন এবং তাৎক্ষণিক সিদ্ধান্ত লাভের জন্য জোনগুলোকে জনসংখ্যার ভিত্তিতে কয়েকটি ওয়ার্ডে ভাগ করা হয়। জনগণের প্রত্যক্ষ ভোটে নির্বাচিত একজন প্রতিনিধি এক একটি ওয়ার্ডে ওয়ার্ড কমিশনার হিসেবে দায়িত্ব পালন করেন। সিটি কর্পোরেশন একটি স্বায়ত্তশাসিত সংস্থা হওয়া সত্ত্বেও জনগণের প্রত্যক্ষ ভোটে

Dhaka University Institutional Repository

মেয়র ও ওয়ার্ড কমিশনারগণ নির্বাচিত হন বলে স্থানীয় সরকার কাঠামোয় সিটি কর্পোরেশনকে তুলে ধরা হলো।

সারণি- ৫

চারটি সিটি কর্পোরেশনের কমিশনারদের তালিকা

সিটি কর্পোরেশনের নাম	*কমিশনারেরসংখ্যা*	*নির্বাচিত নারী কমিশনারের সংখ্যা*	*সংরক্ষিত আসনে নারী কমিশনারের সংখ্যা*
ঢাকা	৯০	৪	১৮
চট্টগ্রাম	৫১	-	৮
খুলনা	৩৬	-	৬
রাজশাহী	৩০	১	৬

উৎস ঃ পৌরসভা/সিটি কর্পোরেশনে মহিলা কমিশনারদের ভূমিকা, সৈয়দা রওশন কাদের এবং জরিপের মাধ্যমে সংগৃহীত তথ্য।

সিটি কর্পোরেশনগুলোতে কাজ করার জন্য প্রত্যেকটি মেট্রোপলিটন শহরে বিশেষ উন্নয়ন কাঠামো রয়েছে। ঢাকার জন্য রাজধানী উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ (রাজউক), বন্দর নগরী চট্টগ্রামের জন্য চট্টগ্রাম উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ, খুলনার জন্য খুলনা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ এবং বিভাগীয় শহর রাজশাহীর জন্য রাজশাহী শহর উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ। সরকারের মাস্টার প্লানের নকশা প্রস্তুত ও তা বাস্তবায়ন এই প্রতিষ্ঠানগুলোর মাধ্যমে হয়ে থাকে। প্রশাসনিক ভাবে এই প্রতিষ্ঠানগুলো সরকারের Ministry of Public Works এর নিয়ন্ত্রণাধীন এবং এর কাজকর্ম পরিচালিত হয় সরকারি কর্মকর্তা ও নির্বাচিত জনপ্রতিনিধিদের দ্বারা।

৯.১ *সিটি কর্পোরেশনের কার্যাবলী*

সিটি কর্পোরেশনের প্রধান কাজ হচ্ছে নগরবাসীর জীবনযাত্রায় স্বাচ্ছন্দ আনয়ন। এই লক্ষ্যে সিটি কর্পোরেশন রাস্তা-ঘাট তৈরী ও মেরামত, আবর্জনা ও বর্জ্য পদার্থ অপসারণ, খাওয়ার পানি সরবরাহ ও নিয়ন্ত্রণ, রাস্তার পাশে বৃক্ষরোপন, রাস্তায় বৈদ্যুতিক বাতির ব্যবস্থা, বাজার ও কমিউনিটি সেন্টার স্থাপন ও রক্ষণাবেক্ষণ, করবস্থান ও শ্বশানঘাট স্থাপন ও রক্ষণাবেক্ষণ, যানবাহন নিয়ন্ত্রণ, মশা ও জীবাণু নিধন, জন্ম, মৃত্যু ও বিবাহ রেজিষ্ট্রিকরণ, কসাইখানা রক্ষণাবেক্ষণ, রাস্তার নামকরণ ও বাড়ীর নম্বর প্রদান, পাবলিক টয়লেট স্থাপন ও রক্ষণাবেক্ষণ, বস্তি উচ্ছেদ, চারিত্রিক-জাতীয়তা ও উত্তরাধিকার বিষয়ক প্রত্যায়নপত্র প্রদান করে। এছাড়াও ইপিআই কার্যক্রম পরিচালনা করা, স্বাস্থ্য ও সেবামূলক জাতীয় বিভিন্ন কার্যক্রম পরিচালনা করতে সহায়তা দান করা, স্থানীয় পর্যায়ে বিরোধ নিস্পত্তি করাও সিটি কর্পোরেশনের কাজের আওতাভূক্ত।

সিটি কর্পোরেশন কিছু ঐচ্ছিক কার্যাবলীও সম্পন্ন করে থাকে। যার মধ্যে অন্যতম হলো- খাদ্যদ্রব্য ভেজাল নিয়ন্ত্রণ, শিক্ষা প্রতিষ্ঠান রক্ষণাবেক্ষণ ও মেধাবী ছাত্র-ছাত্রীদের বৃত্তি প্রদান, বন্যা ও দুর্ভিক্ষের সময় ত্রাণ

Dhaka University Institutional Repository

তৎপরতা, উদ্যান ও পার্ক স্থাপন ও রক্ষণাবেক্ষণ, জাতীয় উৎসব উদযাপন, বিভিন্ন অতিথিবৃন্দের সম্বর্ধনা প্রদান প্রভৃতি।

৯.২ সিটি কর্পোরেশন নির্বাচনে নারী প্রার্থীদের সাফল্য

গত ২৫ এপ্রিল ২০০২ অনুষ্ঠিত ঢাকা, রাজশাহী ও খুলনা সিটি কর্পোরেশন নির্বাচনে ৫০ টি সংরক্ষিত আসনে ২৬৭ জন নারী প্রতিদ্বন্দ্বিতা করেন। তন্মধ্যে ঢাকায় ৩০টি আসন, রাজশাহীতে ১০টি আসন ও খুলনায় ১০টি আসনে মোট ৫০ জন নারী কমিশনার নির্বাচিত হয়েছেন।

এছাড়া ওয়ার্ড কমিশনার পদে সরাসরি নির্বাচনে ঢাকা সিটি কর্পোরেশনে ৪ জন এবং রাজশাহী সিটি কর্পোরেশনে ১ জন নারী কমিশনার নির্বাচিত হয়েছেন। ঢাকায় সরাসরি নির্বাচনে বিজয়ী নারী কমিশনারগণ হচ্ছেন ১২ নং ওয়ার্ডে রুনু আক্তার, ২৩ নং ওয়ার্ডে বীনা আলম, ৫৪ নং ওয়ার্ডে শরমিলা ইমাম এবং ৭২ নং ওয়ার্ডে সারিফা সরকার। এছাড়া রাজশাহী সিটি কর্পোরেশনে ২৯নং ওয়ার্ডে নির্বাচিত হয়েছেন মনোয়ারা বেগম।

১০ জরিপের মাধ্যমে উপাত্ত সংগ্রহ

স্থানীয় সরকারের বিভিন্ন কাঠামোতে নারী জনপ্রতিনিধিদের অবস্থান কিরূপ তা নিরূপন করার জন্য প্রশ্নমালা তৈরী করে সাক্ষাতকারের মাধ্যমে জরিপ পরিচলানা করা হয়। ইউনিয়ন পরিষদের ৫ জন পুরুষ চেয়ারম্যান, ২ জন নারী চেয়ারম্যান, ৫ জন পুরুষ সদস্য, ৫ জন নারী সদস্য, পৌরসভার ২জন পুরুষ চেয়ারম্যান, ৫ জন পুরুষ কমিশনার এবং ৫জন নারী কমিশনার, সিটি কর্পোরেশনের ১ জন মেয়র, ৫ জন পুরুষ ওয়ার্ড কমিশনার, ১০ জন নারী ওয়ার্ড কমিশনারের সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হয়। এছাড়াও সুশীল সমাজের ২৫ জনের সাক্ষাৎকার গ্রহণের মাধ্যমে জরিপ কাজ পরিচালিত হয়। জরিপের সাহায্যে স্থানীয় সরকারের বিভিন্ন কাঠামোতে নির্বাচিত ও মনোনীত পুরুষ ও নারী প্রতিনিধিদের নিকট থেকে বিভিন্ন ধরণের উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়েছে। জরিপ কাজ পরিচালিত হয় যেসব অঞ্চলে তা হলো- ঢাকা, রাজশাহী, মানিকগঞ্জ, সাভার ও গাজীপুর।

Dhaka University Institutional Repository

১১ উপাত্ত বিশ্লেষণ

জরিপের মাধ্যমে সংগৃহিত উপাত্ত ও সেকেন্ডারী ডাটা থেকে স্থানীয় সরকার কাঠামোর বিভিন্ন পদে দায়িত্বপ্রাপ্ত নারী প্রতিনিধিদের অবস্থান সম্পর্কে নিম্নলিখিত তথ্যসমূহ পাওয়া গেছে-

- ইউনিয়ন পরিষদের নারী চেয়ারম্যানদের সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে প্রাপ্ত তথ্য থেকে জানা যায় তাদেরকে চেযারম্যান হিসেবে পেয়ে এলাকাবাসী সন্তুষ্ট এবং তারা যোগ্যতার সাথে সকল প্রকার কার্যক্রম পরিচালনা কবতে পারেন।

- ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত পুরুষ চেয়ারম্যানদের প্রায় সকলেই বলেছেন, নারী প্রতিদ্বন্দ্বিরাও চেয়ারম্যান হাবার যোগ্য এবং এলাকাবাসীরাও তাদের পছন্দ করেন।

- ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী চেয়ারম্যানগণ তাদের সাক্ষাৎকারে জানিয়েছেন তারা সকলেই প্রায় ৫ থেকে ৩০ জন পুরুষ প্রার্থীর সঙ্গে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করে বিজয়ী হয়েছেন।

- নারী চেয়ারম্যান হিসাবে ইউনিয়ন পরিষদ কার্যক্রম পরিচালনা করতে কখনো কখনো অসুবিধার সম্মুখিন হন বলে জানিয়েছেন সাক্ষাৎকার প্রদানকারী নারী চেয়ারম্যানগণ।

- ইউনিয়ন পরিষদের একজন নির্বাচিত নারী চেয়ারম্যান বলেন, প্রথম প্রথম তিনি সালিশ জরিমানা করলে লোকজন মানতো না। আইন অমান্য করেই তিনি লোকজনদের বুঝিয়েছেন, আইন অমান্যকারীর বিরুপ শাস্তি হতে পারে। এমনকি এলাকার লোকজন তার বিরুদ্ধে আন্দোলনও করেছে। কিন্তু তার অনমনীয় ভাব দেখে এখন পরিস্থিতি বদলে গেছে।

- ইউনিয়ন পরিষদের পুরুষ সদস্য এবং সমাজের পুরুষদের কাছ থেকে এলাকার কাজের ব্যাপারে প্রায় সবক্ষেত্রেই প্রয়োজনীয় সাহায্য লাভ করেন বলে জানিয়েছেন নারী চেয়ারম্যান ও সদস্যগণ। এমনকি অনেকে বলেছেন, স্বামী ও শ্বশুর বাড়ীর লোকজনও সার্বিক সহযোগিতা করছেন বলেই গ্রাম উন্নয়নের মত দায়িত্বে কাজ করা সম্ভব হচ্ছে।

- পুরুষ চেয়ারম্যানদের কাছ থেকে গৃহীত তথ্যের মাধ্যমে জানা যায়, বিপুল সংখ্যক নারী ভোটার এবারের নির্বাচনে ভোট দিতে এসেছিল।

Dhaka University Institutional Repository

- সাক্ষাত প্রদানকারী প্রায় সকল নারী চেয়ারম্যানই বলেছেন তিনি তার কাজের ব্যাপারে দায়িত্বশীল এবং সম্পূর্ণ সৎ। তাই আগামীতেও নির্বাচন করে চেয়ারম্যান নিযুক্ত হবার জন্য তারা দৃঢ় প্রত্যয়ী।

- ইউনিয়ন পরিষদের পুরুষ চেয়াম্যানদের প্রায় সকলেই বলেছেন, পুরুষ সদস্যদের তুলনায় নারী সদস্যরা তাদের কাজের প্রতি অধিক দায়িত্বশীল এবং সম্পূর্ণ সৎ। তাই এলাকাবাসীরাও নারী সদস্যদের প্রতি শ্রদ্ধাশীল।

- পুরুষ চেয়ারম্যানগণ আরো জানিয়েছেন, পুরুষ সদস্যরা এলাকার উন্নয়নমূলক কাজে প্রায় বেশীরভাগ ক্ষেত্রেই নারী সদস্যদের জড়িত করেন না। একইরূপ তথ্য পাওয়া গেছে নারী সদস্যদের কাছ থেকেও। নারী সদস্যরা আরো বলেন, সালিশ বা সভায় কোন গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা তারা রাখতে পারছে না। অনেক সময় তাদের কিছু জানানো পর্যন্ত হয় না। যদিও পুরুষ সদস্যরা বিপরীত তথ্য প্রদান করেছেন।

- ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী সদস্যরা অভিযোগ করেছেন তাদের সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব দেয়া হচ্ছে না, তার কোন কাজ পাচ্ছে না। অবশ্য অনেকে বলেছেন, ভূমিহীন নারী প্রতিনিধিদের সমস্যা সমাধানে গঠিত 'নারী ফোরাম' এ যুক্ত হবার ফলে তারা এলাকায় যথেষ্ট কাজ করেছেন এবং এলাকার নারীদের অনেক সুবিধা হয়েছে। নারীরা তাদের নিজেদের কথা বলতে শিখেছে, অধিকারের ব্যাপারে সচেতন হয়েছে। দেশের নেতৃস্থানীয়দের সঙ্গে মত বিনিময়ের সৌভাগ্য হয়েছে, যা তৃণমূলের প্রতিনিধি হিসেবে অনেক বড় প্রাপ্তি বলে তারা মনে করেন।

- ইউনিয়ন পরিষদের সংরক্ষিত আসনে নির্বাচিত নারী সদস্যগণের অনেকে বলেছেন, নির্বাচিত সদস্য হিসেবে তাদেরকে মুল্যায়ন করা হচ্ছে না। চেয়ারম্যান ও পুরুষ সদস্যগণ সরকারের উন্নয়ন কর্মকান্ড বন্টনে নারী সদস্যদের উপেক্ষা করে চলেন। এ কারণে এলাকায় নারী সদস্যদের গ্রহণযোগ্যতাও কমে আসছে বলে তারা উল্লেখ করেন। মূলত পুরুষ সদস্যরা নির্বাচিত হন ১টি ওয়ার্ড থেকে পক্ষান্তরে নারী সদস্যরা নির্বাচিত হন ৩টি ওয়ার্ডের জন্য। সেই হিসেবে তাদের কার্য বন্টনের অনুপাত হওয়া উচিৎ ৩ঃ১। কিন্তু বাস্তবে চেয়ারম্যান ও পুরুষ সদস্যগণ নারী সদস্যদের কোণঠাসা করে রাখেন। এমনকি তাদেরকে এলাকার সমস্যা ও দাবী-দাওয়া উত্থাপন করার কোন সুযোগ দেয়া হয় না। তারা তারো বলেন, এ অবস্থা চলতে থাকলে আগামী নির্বাচনে অনেক নারী সদস্যরাই হয়ত প্রতিদ্বন্দ্বিতা করতে অনীহা প্রকাশ করবেন।

Dhaka University Institutional Repository

- ইউনিয়ন পরিষদের সদস্য হিসেবে কি কি দায়িত্ব পালন করেন ? এমন একটি প্রশ্নের উত্তরে ইউনিয়ন পরিষদের নারী সদস্যগণ বলেছেন, দুঃস্থ নারী, বিধবা ও বয়স্কদের ভাতা প্রদান, গণশিক্ষা, পরিবার পরিকল্পনা বাস্তবায়ন, ডায়রিয়া প্রতিরোধ ইত্যাদি কাজ তারা সাধারণত করে থাকেন। অতএব এ থেকে জানা যায় এলাকার উন্নয়নমূলক কাজে তারা জড়িত নন।

- পক্ষান্তরে ইউনিয়ন পরিষদের সদস্য হিসাবে কি কি দায়িত্ব পালন করেন ? এই প্রশ্নের উত্তরে পুরুষ সদস্যগণ বলেছেন রাস্তাঘাট উন্নয়ন ও মেরামত, আইন শৃঙ্খলা নিয়ন্ত্রণ, সালিশ কার্যক্রম পরিচালনা, শিক্ষার উন্নয়ন, রিলিফ বিতরণ ইত্যাদি দায়িত্ব তারা পালন করেন। অর্থাৎ এলাকার উন্নয়নমূলক কাজে তারা জড়িত।

- ইউনিয়ন পরিষদের পুরুষ ও নারী সকল সদস্যরাই বলেন তারা কোন রাজনৈতিক দলের সঙ্গে যুক্ত নন তবে এলাকার সব রাজনৈতিক দলের সঙ্গেই তাদের সম্পর্ক ভাল।

- ইউনিয়ন পরিষদের প্রায় সকল নারী সদস্যই বলেন কাজ পরিচালনার ক্ষেত্রে তাদের নিরাপত্তার অভাব রয়েছে। তারা আরো বলেন প্রায়শই তারা চেয়ারম্যান, পুরুষ সদস্য ও গ্রামের প্রভাবশালী ব্যক্তিদের দ্বারা বিভিন্নরূপ হুমকির সম্মুখীন হন।

- সকল নারী সদস্যরাই ইউনিয়ন পরিষদে নারী সদস্য সংখ্যা বৃদ্ধির পক্ষে মত দিয়েছেন। সেই সাথে নারী সদস্যদের দায়িত্ব ও কর্তব্য সম্পর্কে সুস্পষ্ট দিক নির্দেশনা থাকা দরকার বলে তারা মনে করেন। অন্যথায় নারীর ক্ষমতায়ন অত্যন্ত দুরূহ হয়ে দাঁড়াবে।

- ইউনিয়ন পরিষদের একজন নারী সদস্য বলেন, নির্বাচিত হওয়ার পর তিনি সামান্য কিছু ট্রেনিং পেয়েছিলেন। এই ট্রেনিং ইউনিয়ন পরিষদের নারী সদস্য হিসেবে দায়িত্ব ও কর্তব্যসমূহ জানতে তাকে প্রাথমিকভাবে সহায়তা করেছে। তবে তিনি মনে করেন পুরুষ আধিপত্যাধীন ইউনিয়ন পরিষদে নারী সদস্যদের কার্যকর দায়িত্ব পালনের উপযোগী করে তোলার জন্য তাদের মধ্যে সচেতনতা সৃষ্টি ও প্রশিক্ষণ প্রদানের ব্যাপারে আরো গুরুত্ব দেয়া প্রয়োজন।

- ইউনিয়ন পরিষদের নারী সদস্যরা বলেন তাদের জন্য আলাদা অফিস কক্ষ নেই। নেই আলাদা টয়লেটের ব্যবস্থাও।

Dhaka University Institutional Repository

- ইউনিয়ন পরিষদের নারী সদস্যগণ বলেন, তারা পরিষদের সভায় নিয়মিত উপস্থিত থাকেন। কিন্তু আলোচনা এবং সিদ্ধান্তগ্রহণে খুব কম সময়ই অংশগ্রহণ করার সুযোগ পান। শতকরা মাত্র ৩৭ ভাগ নারী সদস্য পরিষদের বিশেষ কমিটিতে আছে। নারী সদস্যদের শিক্ষা, পরিবার পরিকল্পনা, শিশু, টিকাদান কর্মসূচী, হস্তশিল্প এ ধরণের কমিটিতে রাখা হয় বলে তারা উল্লেখ করেন।

- বেশীরভাগ ক্ষেত্রে মনোনীত নারী সদস্যরা চেয়ারম্যান অথবা প্রভাবশালী পুরুষ সদস্যদের আত্মীয়। আবার নারী চেয়ারম্যানদের কাছ থেকে জানা যায় তাদের অধিকাংশের স্বামী/পিতা/ভাই কোন না কোন সময় চেয়ারম্যান ছিলেন।

- নারী ও পুরুষ চেয়ারম্যান এবং পুরুষ সদস্যদের অনেকেই বলেন, নারী সদস্য পদপ্রার্থীদের কোনো শিক্ষাগত যোগ্যতা নির্দিষ্ট করে দেয়া হয়নি। ফলে তাদের মধ্যে আছেন অর্ধশিক্ষিত, অশিক্ষিতও অনেকে। তাই অত্যন্ত স্বাভাবিকভাবেই এই নারীদের পেছনে কাজ করছে পরিবারের প্রভাবশালী পুরুষ সদস্য বা স্থানীয় ক্ষমতাবান ব্যক্তিরা।

- ইউনিয়ন পরিষদের নারী সদস্যগণ বলেন, তাদের দায়িত্ব ও কাজের পরিধি সম্পর্কে স্থানীয় সরকার মন্ত্রণালয় কোন সুনির্দিষ্ট নীতিমালা প্রণয়ন করেনি। ফলে সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব ও ক্ষমতা ছাড়া নির্বাচিত হওয়া অর্থহীন হয়ে পড়েছে।

- অনেক নারী সদস্য বলেন নির্বাচনের অংশ নিয়ে তারা আর্থিকভাবে ক্ষতিগ্রস্থ হয়েছেন। পরিষদের নারী সদস্যদের সরকারি তহবিল থেকে প্রতিমাসে ২০০ টাকা এবং পরিষদের তহবিল থেকে ২০০ টাকা মোট ৪০০ টাকা ভাতা প্রদানের বিধান হয়েছে। বাস্তব ক্ষেত্রে তারা সরকারি তহবিল থেকে ২০০ টাকা ভাতা পেলেও পরিষদের তহবিল থেকে প্রতি মাসে প্রাপ্য ২০০ টাকা ভাতা নিয়মিত পান না। যে ভাতা সরকারি তহবিল থেকে দেয়া হয় তা খুবই অপ্রতুল, পরিষদে যাতায়াত খরচ বাবদ এই টাকা ব্যয় হয়ে যায়। তাদের মতে ভাতা বৃদ্ধি করা জরুরী কারণ পরিবারের লোকজন ও ভোটাররা তাদের ভুল বুঝছে। ওয়ার্ডের দরিদ্র নারী পুরুষরা বিভিন্ন সময়ে গম কিংবা আর্থিক সাহায্যের জন্য এলে তাদের ফিরিয়ে দিতে হয়। কখনো কখনো নিজের থেকেও সাহায্য দিতে হয়।

- ইউনিয়ন পরিষদের একজন নারী সদস্য বলেন, এলাকার উন্নয়নমূলক কাজ পেতে হলে পুরুষ সদস্যদের কাছ থেকে জোর করে নিতে হয়। তাই গত কয়েক বছরের মধ্যে ক্ষতিগ্রস্থ রাস্তা মেরামতের কাজ পেয়েছে মাত্র একটি।

Dhaka University Institutional Repository

- ইউনিয়ন পরিষদের নারী সদস্যগণ বলেন গ্রামের সাধারণ মা-বোনেরা প্রায়শই নির্যাতন, সালিশ, ফতোয়াবাজি প্রভৃতি দাবী নিয়ে সুস্থ জীবনের নিশ্চয়তার আশায় তাদের কাছে আসেন। কিন্তু নারী সদস্যদের মূল্যায়ন ও দায়িত্ব অত্যন্ত অপ্রতুল বিধায় গ্রামের সাধারণ মানুষদের পাশে তারা দাঁড়াতে পারছেন না। অপর পক্ষে পুরুষ সদস্যরা মত প্রকাশ করেন, নারী সদস্যগণ নিজ থেকেই আলোচনায় অংশগ্রহণ করেন না। এক্ষেত্রে তাদেরকে কেউ চাপ প্রয়োগ করে না।

- ইউনিয়ন পরিষদের আরেকজন নারী সদস্য বলেন প্রথম দিকে পুরুষ সদস্যরা অসহযোগীতা করলেও বর্তমানে তাদের যথেষ্ট গুরুত্ব দিচ্ছেন। তাই কাজের ক্ষেত্রে পরিবারের মত বাইরেও কোন অসুবিধা হচ্ছে না।

- বর্তমানে সিটি কর্পোরেশনের মেয়র পদে কোন নারী কর্মরত নেই। কখনও কোন নারী মেয়র পদে অধিষ্ঠিত ছিলেন না এবং নির্বাচনের প্রতিদ্বন্দ্বিতাও করেন নি।

- পৃথিবীর অন্যান্য বড় ও মাঝারি অনেক শহরের মেয়র নারী। তাই নারীদেরও মেয়র পদের জন্য নির্বাচনে অংশগ্রহণ করা উচিৎ বলে মত প্রকাশ করেন সাক্ষাতদানকারী মেয়র।

- নারীদের মেধা পুরুষের তুলনায় কোন অংশেই কম নয় বরং অনেকাংশেই নারীরা বেশী ভাল মেধার অধিকারী, এমতাবস্থায় মেয়র পদে একজন নারী নির্বাচিত হলে তিনি সুষ্ঠুভাবে কর্পোরেশনের কার্যক্রম পরিচালনা করতে পারবেন বলেই জানিয়েছেন সাক্ষাত প্রদানকারী মেয়র। তিনি আরও বলেছেন, মেয়র পদে কোন নারী নির্বাচিত হলে সকলেরই উচিৎ তাকে সর্বাত্মক সহযোগিতা প্রদান করা।

- আগামী মেয়র নির্বাচনে কি কোন নারীর অংশগ্রহণের সম্ভাবনা আছে ? এ প্রশ্নের উত্তরে সম্মানিত মেয়র বলেন, সম্ভবত আছে তবে আমার জানা নাই।

- নারী ওয়ার্ড কমিশনাররা পুরুষ ওয়ার্ড কমিশনারদের মত সমান দক্ষতা, সন্তোষজনক ও নিবেদিতভাবে তাদের দায়িত্ব পালন করেন বিধায় নারী ওয়ার্ড কমিশনারের সংখ্যা বৃদ্ধির পক্ষে মত দিয়েছেন সাক্ষাত প্রদানকারী মেয়র। তিনি আরো বলেন নারীদের জন্য যোগ্য প্রতিনিধি নির্বাচন করতে হবে তাদের মধ্য থেকেই।

- নারীদের মেয়র পদে নির্বাচিত করার জন্য জনমত গড়ে তোলা প্রয়োজন বলে জানিয়েছেন সাক্ষাৎকারদানকারী মেয়র।

Dhaka University Institutional Repository

- বর্তমানের নারী ওয়ার্ড কমিশনারদের মধ্য থেকে আগামী মেয়র নির্বাচিত হতে পারেন বলে জানিয়েছেন সাক্ষাৎ প্রদানকারী মেয়র। তবে এক্ষেত্রে মহানগরবাসীর রায়ই সর্বোচ্চ বলে জানিয়েছেন তিনি। আবার নারী কমিশনারদের কেউ কেউ জানিয়েছেন তারা ভবিষ্যতে মেয়র পদের জন্য নির্বাচনে অংশগ্রহণ করতে আগ্রহী, তাদের নির্বাচিত হবার সম্ভাবনাও থাকবে যদি মহানগরবাসী তাদেরকে যোগ্য মনে করেন।

- সিটি কর্পোরেশনের নির্বাচিত নারী ওয়ার্ড কমিশনারগণ অন্যান্য পুরুষ কমিশনারের মতই রাস্তাঘাট উন্নয়ন ও মেরামত, পানি নিষ্কাশন, মশা নিধন, মসজিদ মাদ্রাসা নির্মাণ, বিদ্যুৎ উন্নয়ন, সিকিউরিটি ব্যবস্থা, দারিদ্র বিমোচন, চিকিৎসা ও শিক্ষা উন্নয়ন, কমিউনিটি সেন্টার নির্মাণ, নাগরিক সনদপত্র সাকসেশন সার্টিফিকেট প্রদান ইত্যাদি উন্নয়ন ও জনকল্যাণমূলক কাজ করে বলে জানিয়েছেন। তবে সংরক্ষিত আসনের নারী কমিশনারগর বলেছেন তাদের কাজের কোন কোটা নেই এবং আলাদা কোন দায়িত্বও নেই।

- একজন নির্বাচিত নারী ওয়ার্ড কমিশনার বলেছেন এলাকার কাজের ক্ষেত্রে তিনি নিজেকে একজন কমিশনার মনে করেন পুরুষ বা নারী এসব নিয়ে ভাবেন না। দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে তিনি দিন রাত ভেদাভেদ করেন না। তিনি আরো বলেন সিটি মেয়র তাকে এলাকার কাজের ব্যাপারে সহায়তা দেন এবং যোগ্য মনে করেন। তবে সংরক্ষিত আসনের নারী কমিশনাররা বলেন তাদের কাজের জন্য মেয়রকে অনুরোধ করতে হয়। তবে কাজের ব্যাপারে মেয়র সব সময়ই সহযোগিতা করেন।

- সিটি কর্পোরেশনের নির্বাচিত পুরুষ ওয়ার্ড কমিশনাররা তাদের সাক্ষাৎকারে জানিয়েছেন নারী ওয়ার্ড কমিশনাররা দায়িত্ব পালনে সততা ও নিষ্ঠার সাথে কাজ করেন, যদিও মনোনীত নারী কমিশনারদের কাজের সুযোগ কম। এলাকাবাসী নারী ওয়ার্ড কমিশনারদের পছন্দ করেন এবং বিভিন্ন সমস্যা নিয়ে তাদের কাছে যান। এমতাবস্থায় নারী আসন সংখ্যা বৃদ্ধির পক্ষেও মত দিয়েছেন অধিকাংশ পুরুষ ওয়ার্ড কমিশনারগণ।

- পৌরসভার চেয়ারম্যানগণ তাদের সাক্ষাৎদানকালে জানিয়েছেন নারীদের চেয়ারম্যান পদের জন্য নির্বাচনে অংশগ্রহণ করা উচিৎ এবং নির্বাচিত হলে তিনি সুষ্ঠুভাবে কার্যক্রম পরিচালনা করতে পারবেন ও সকলের সহযোগিতা পাবেন বলেই জানিয়েছেন তারা। নারীদেরকে চেয়ারম্যান পদে নির্বাচিত করার জন্য জনমত গড়ে তোলার পক্ষে মতামত দিয়েছেন চেয়ারম্যানগণ।

Dhaka University Institutional Repository

- নারী কমিশনারগণ পুরুষ কমিশনারদের ন্যায় সমান দক্ষতার সাথে দায়িত্ব পালন করেন বলে জানিয়েছেন সাক্ষাৎ প্রদানকারী চেয়ারম্যানরা।

- নারী কমিশনারদের মধ্য থেকে ভবিষ্যতে চেয়ারম্যান নির্বাচিত হতে পারেন বলেও জানিয়েছেন চেয়ারম্যানগণ। পক্ষান্তরে নারী কমিশনারদের কেউ কেউ বলেছেন তারা আগামী নির্বাচনে চেয়ারম্যান পদে অংশগ্রহণ করতে আগ্রহী।

- নারী কমিশনারদের অধিকাংশই বলেছেন তাদের কাজে কোন অসুবিধা হয় না চেয়ারম্যান ও পুরুষ কমিশনাররা মোটামুটি সহায়তা করেন।

- পুরুষ কমিশনারগণ বলেছেন নারী কমিশনারগণ তাদের উপর অর্পিত দায়িত্ব সুষ্ঠুভাবে সম্পন্ন করেন তবে পুরুষ কমিশনারের কাজের ক্ষেত্র বেশী।

- চেয়ারম্যান ও পুরুষ কমিশনাররা মনে করেন সিটি কর্পোরেশন ও পৌরসভাতে নারী কমিশনারের সংখ্যা বৃদ্ধি করা প্রয়োজন।

- পৌরসভার একজন নারী কমিশনার উল্লেখ করেন নির্বাচনে তার তেমন কোন খরচ হয়নি। সাধারণ মানুষ স্বতস্ফুর্তভাবে সাহায্য করতে এগিয়ে এসেছেন।

- স্থানীয় সরকার কাঠামোর সকল স্তরের কার্যাবলী প্রায়শই সুষ্ঠুভাবে সম্পন্ন হয় না বলে মত প্রকাশ করেছেন চেয়ারম্যান, কমিশনার, সদস্য সকলেই। তাদের মতে এক্ষেত্রে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টিকারী বিষয়গুলো হলো অপর্যাপ্ত তহবিল, সদস্যদের সহযোগীতার অভাব, কারিগরী কর্মচারীর অভাব, এবং সমন্বয়ের অভাব।

Dhaka University Institutional Repository

১২ সংশ্লেষন

জরিপ পত্রগুলো বিশ্লেষন করে স্থানীয় সরকার কাঠামোর বিভিন্ন স্তরের নারী প্রতিনিধিদের সম্পর্কে নিম্নলিখিত তথ্য সমূহ পাওয়া গেছে ঃ

যোগ্যতা ঃ নারী চেয়ারম্যান, সদস্য ও কমিশনারদের যোগ্যতা সম্পর্কে নারী ও পুরুষ চেয়ারম্যান, সদস্য, মেয়র, কমিশনারগণ প্রায় সকলেই ইতিবাচক মত প্রকাশ করেছেন। কিছু কিছু ক্ষেত্রে নারী প্রতিনিধির যোগ্যতা বেশী আছে বলেও উল্লেখ করেছেন কয়েকজন। এ অবস্থায় প্রেক্ষিতে স্থানীয় সরকারের নারী প্রতিনিধিদের ক্ষমতায়নের মাধ্যমে তাদেরকে এলাকার উন্নয়নমূলক সকল কাজে সম্পৃক্ত করা প্রয়োজন।

গ্রহণযোগ্যতা ঃ ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যান, সদস্য, পৌরসভার চেয়ারম্যান, কমিশনার, সিটি মেয়র, ওয়ার্ড কমিশনার এবং সুশীল সমাজের জনগণের মধ্যে সাক্ষাৎ প্রদানকারী প্রায় সকলেই বলেছেন, নারী চেয়ারম্যান, সদস্য ও কমিশনারগণকে এলাকাবাসী যোগ্য মনে করেন। এলাকাবাসী বিভিন্ন সমস্যা নিয়ে তাদের কাছে যান এবং নারী প্রতিনিধিরা পুরুষ প্রতিনিধিদের চেয়ে দ্রুত সমস্যাটি সমাধানের জন্য এগিয়ে আসেন বলে এলাকাবাসী মনে করেন। তাই সহজেই অনুমেয় যে নারী প্রতিনিধিদের গ্রহণযোগ্যতা রয়েছে।

সমকক্ষতা ঃ নারী ও পুরুষ প্রতিনিধিদের কাজ সম্পাদনের ক্ষেত্রে কোন অসমতা নেই। উভয়ই সমান দক্ষতার সাথে তার উপর অর্পিত দায়িত্ব সম্পন্ন করতে পারেন বলে জানিয়েছেন সাক্ষাতদানকারীরা। তথাপি নারী প্রতিনিধিদের কাজের পরিধি কম এবং তাদের কাজের কোন সুস্পষ্ট দিক নির্দেশনাও নেই। তাদেরকে কাজ পাবার জন্য চেয়ারম্যান, পুরুষ সদস্য এবং মেয়রকে অনুরোধ করতে হয়। স্থানীয় সরকারের নারী প্রতিনিধিরা তাদের সাক্ষাতকারে বলেছেন, পৃথিবীর অন্যান্য দেশের মত নারীর অবস্থা ও অবস্থানের অগ্রগতি অব্যাহত রাখতে তাদেরকে গুরুত্বপূর্ণ কাজে অংশগ্রহণ করার পদক্ষেপ স্থানীয় সরকার কর্তৃপক্ষকে নিতে হবে।

সচেতনতা ঃ বিগত নির্বাচনে নারী ভোটারের উল্লেখযোগ্য অংশ গ্রহণ ছিল বলে সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে জানা গেছে। অতএব নারী সমাজ তাদের অধিকার সম্বন্ধে সচেতন হয়েছেন। তারা শুধু ভোটই দেননি, স্থানীয় সরকারের সকল পদে নির্বাচনেও অংশগ্রহণ করেছেন। নির্বাচিত নারী জনপ্রতিনিধিরা যাতে স্থানীয় পর্যায়ে উন্নয়নমূলক কাজে এবং নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠার জন্য কার্যক্রম পরিচালনা করতে পারেন, স্থানীয় পরিষদ ও সুশীল সমাজকে সে বিষয়ে সহযোগিতা প্রদান করতে হবে।

সততা ঃ নারী ও পুরুষ প্রতিনিধিদের প্রায় সকলেই জানিয়েছেন নারী জনপ্রতিনিধিরা দায়িত্ব পালনে অধিক সততার পরিচয় দেন। অতএব আমাদের দেশের দূর্নীতি দূরীকরণে নারী প্রতিনিধিদের সুস্পষ্ট দায়িত্ব অর্পনের মাধ্যমে তাদের ক্ষমতা বৃদ্ধি করে স্থানীয় পর্যায়ে উন্নয়নমূলক সকল কাজে তাদের সম্পৃক্ত করা একান্ত আবশ্যক।

Dhaka University Institutional Repository

আত্মবিশ্বাস ঃ নারী জনপ্রতিনিধিদের সাক্ষাতকার থেকে জানা যায় তাদের অনেকেই প্রাতিষ্ঠানিক শিক্ষায় শিক্ষিত নন, অনেক ক্ষেত্রে অভিভাবকের কর্তৃত্বে ক্রিয়াশীল, পুরুষদের দাপটে কোণঠাসা, স্বল্প বেতনে বিব্রত ইত্যাদি প্রতিকূলতা সত্বেও কাজ করে যেতে অত্যন্ত আগ্রহী। এর মূল কারণ আত্মবিশ্বাস। নারীকে শুধু নারী হিসেবে দেখলে চলবে না। সমাজের একজন সদস্য হিসেবে দেখতে হবে। স্থানীয় পর্যায়েও তাদের সেভাবে মর্যাদা দিতে হবে।

কাজের সম্পৃক্ততা ঃ সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে প্রাপ্ত তথ্য থেকে জানা গেছে নারী প্রতিনিধিরা সাধারণত পরিবার পরিকল্পনা কর্মসূচী বাস্তবায়ন, টিকাদান কর্মসূচী, ডায়রিয়া প্রতিরোধ ইত্যাদি কাজ করে থাকেন। পক্ষান্তরে পুরুষ প্রতিনিধিরা রাস্তাঘাট উন্নয়ন ও মেরামত, আইন শৃঙ্খলা নিয়ন্ত্রণ, শিক্ষার উন্নয়ন, রিলিফ বিতরণ ইত্যাদি কাজ করে থাকেন। অর্থাৎ নারী প্রতিনিধিদের তুলনায় পুরুষ প্রতিনিধিরা উন্নয়নমূলক কাজে বেশীর ভাগ ক্ষেত্রেই জড়িত থাকেন। নারী প্রতিনিধিদের জন্য উন্নয়নমূলক কাজের তালিকা প্রস্তুত করে তা বাস্তবায়নের জন্য স্থানীয় সরকারকে পদক্ষেপ নিতে হবে।

নিরাপত্তা ঃ সাক্ষাৎপ্রদানকারী প্রায় সকলেই জানিয়েছেন নারী প্রতিনিধিরা কাজ পরিচালনার ক্ষেত্রে সম্পূর্ণ নিরাপদ নন। এলাকার জনগণ এবং স্থানীয় পুরুষ জনপ্রতিনিধিরা নারী প্রতিনিধিদের নিরাপদে কর্ম সম্পাদনে অনেক সময় বাধা সৃষ্টি করেন। সুযোগ পেলে তারা কর্মক্ষেত্রে নারী প্রতিনিধিদের সঙ্গে অশালীন ব্যবহার করেন। সুশীল সমাজকে এই বিষয়টি সমাধানের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নিতে হবে। নারী প্রতিনিধিরা যাতে নিরাপদে কাজ করতে পারেন তার জন্য জনমত গড়ে তুলতে হবে এবং জনসাধারণকে সচেতন হতে হবে।

নিরপেক্ষতা ঃ পুরুষ ও নারী উভয় প্রতিনিধিরাই জানিয়েছেন তিনি বা তারা কোন রাজনৈতিক দলে অন্তর্ভুক্ত নন। তবে এলাকার সকল রাজনৈতিক দলের সঙ্গেই তাদের সম্পর্ক ভাল এবং কর্মক্ষেত্রে তারা নিরপেক্ষ ভাবেই কর্ম সম্পাদন করেন।

মেয়র পদে মহিলা ঃ বর্তমানে সিটি কর্পোরেশনের মেয়র পদে কোন মহিলা কর্মরত নেই। কখনো কোনো মহিলা মেয়র পদে অধিষ্ঠিত ছিলেন না এবং কোনো মহিলা কখনই মেয়র পদের জন্য নির্বাচনে অংশগ্রহণ করেননি। পৃথিবীর অন্যান্য বড় ও মাঝারি অনেক শহরের মেয়রই মহিলা। মহিলাদের মেধা ও দক্ষতা পুরুষের সমান বা কোন অংশ বেশী বলেও উল্লেখ করেছেন অধিকাংশ পুরুষ জনপ্রতিনিধি ও সুশীল সমাজের বাসিন্দারা। এমতাবস্থায় মেয়র পদে মহিলাদের অংশগ্রহণ ও তাদেরকে নির্বাচিত করার জন্য জনমত গড়ে তোলা প্রয়োজন।

স্থানীয় সরকার কাঠামোতে নারী জনপ্রতিনিধিদের সংখ্যা বৃদ্ধি ঃ সাক্ষাৎপ্রদানকারীরা বলেছেন নারী প্রতিনিধিরা যদি স্থানীয় সরকারের সকল পদে আরো বেশী মাত্রায় নির্বাচন করেন তবে নির্বাচিত নারী প্রতিনিধির সংখ্যাও বৃদ্ধি পাবে। নারী প্রতিনিধিদের সংখ্যা বৃদ্ধি পেলে স্থানীয় পর্যায়ে নির্যাতিত মহিলাদের সমস্যার সমাধান করা

Dhaka University Institutional Repository

সহজেই সম্ভব হবে। নারী প্রতিনিধিরা কাজ সম্পাদনে অধিক যত্নবান ও সৎ বলে তাদের সংখ্যা বৃদ্ধির প্রস্তাবের জোর দাবী এসেছে সুশীল সমাজ থেকে। তারা বিশ্বাস করেন যে, নারী প্রতিনিধিরা যতবার নির্বাচনে অংশগ্রহণ করবেন তাদের ততবেশী অভিজ্ঞতা বাড়বে এবং এই অভিজ্ঞতা ভবিষ্যতে সুফল বয়ে আনবে।

স্থানীয় সরকার কাঠামোর বিভিন্ন স্তরের মনোনীত নারী প্রতিনিধিদের জন্য সুনির্দিষ্ট কার্যাবলী প্রদানের ব্যবস্থা ঃ ইউনিয়ন পরিষদ, পৌরসভা ও সিটি কর্পোরেশনের সংরক্ষিত আসনে মোট ১৩৩০৭ জন নারী প্রতিনিধি আছেন। এই সব মনোনীত নারী প্রতিনিধিদের জন্য কোন সুনির্দিষ্ট কার্যাবলী লিপিবদ্ধ করা হয় নাই। ফলে মনোনীত নারী প্রতিনিধিরা নিজ এলাকাবাসীর জন্য কাজ করতে আগ্রহী হলেও তাদের পক্ষে কোন কাজ করতে পারছেন না। এ বিষয়ে স্থানীয় সরকারকে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

১৩ সুপারিশসমূহ

স্থানীয় সরকার পরিষদের কয়েকজন সদস্যদের সঙ্গে আলাপ করে সার্বিক অবস্থা নিরূপন করা সম্ভব নয়। তবে এর মাধ্যমে নারী সদস্যদের অবস্থা ও অবস্থান সম্পর্কে যে ইঙ্গিত পাওয়া যায় তাতে সুস্পষ্ট প্রতিয়মান হয় যে, স্থানীয় পর্যায়ে রাজনৈতিক অঙ্গনে নারীর সক্রিয় অংশগ্রহণ, তাদের প্রান্তিক অবস্থানের পরিবর্তন, রাজনীতির মূল স্রোতধারায় তাদেরকে সংহতকরণ এবং রাজনৈতিক ক্ষেত্রে সকল প্রকার বৈষম্য নিরসন একান্ত আবশ্যক। এলক্ষ্যে কিছু সুপারিশমালা উপস্থাপন করা হলো।

- এলাকার উন্নয়ন পরিকল্পনা বাস্তবায়নে ইউনিয়ন পরিষদের নারী সদস্য এবং পৌরসভা ও সিটি কর্পোরেশনের মনোনীত নারী কমিশনারদের সরাসরি অংশগ্রহণ আবশ্যক। তারা উন্নয়ন কর্মকান্ডগুলির সঙ্গে সম্পৃক্ত হয়ে কার্যক্রম পরিচালনার মোটিভেটর বা তত্ত্বাবধায়ক হিসেবে কাজ করতে পারেন। তাই নারী পুরুষ নির্বিশেষে সকল প্রতিনিধিদের দায়িত্ব ও ক্ষমতা বন্টন করতে হবে।

- স্থানীয় পরিষদের নারী জনপ্রতিনিধিদের জ্ঞান ও বাস্তব অভিজ্ঞতা অর্জনের জন্য বিশেষ প্রশিক্ষণ দেবার ব্যবস্থা করতে হবে। ইউনিয়ন পরিষদকে শক্তিশালী করার মাধ্যমে স্থানীয় প্রশাসনকে কার্যকরী করে তোলা, নারীর ক্ষমতায়ন নিশ্চিত করা সর্বোপরি গণতন্ত্রকে সুসংহত করে তোলার জন্য "খান ফাউন্ডেশন" ইউনিয়ন পরিষদের নারী সদস্যদের প্রশিক্ষণ দিচ্ছে। অন্যান্য সংস্থাকেও এ কাজে এগিয়ে আসতে হবে।

- স্থানীয় সরকার কাঠামোর প্রতিনিধিদের জন্য বিজনেস রুলে নারী চেয়ারম্যান, সদস্য ও কমিশনারদের দায়িত্ব ও কার্যক্রমের স্পষ্ট বিধিমালা থাকতে হবে।

- ইউনিয়ন পরিষদের কাজের তালিকায় ১০টি প্রধান ও ৩৮টি ঐচ্ছিক কাজ রয়েছে। প্রায়ই দেখা যায়, নারী সদস্যদের কেবলমাত্র পরিবার পরিকল্পনা, কুটির শিল্প ইত্যাদি ঐচ্ছক কাজে অন্তর্ভূক্ত করা হয়। এই

Dhaka University Institutional Repository

প্রেক্ষিতে সুপারিশ রাখা যায় যে, প্রধান ও ঐচ্ছিক কাজের মিলিত সমন্বয়ে ইউনিয়ন পরিষদের সদস্যদের দায়িত্ব ও কার্যক্রম নির্ধারণ করতে হবে। এবং সহজ ভাষায় ইউনিয়ন পরিষদের বাস্তব কার্যক্রমগুলি সমন্বয় করে একটি ম্যানুয়েল তৈরী করা প্রয়োজন। দাতা সংস্থা বা বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের সহায়তায় এই প্রচেষ্টা নেয়া যেতে পারে।

- ইউনিয়ন পরিষদের নারী চেয়ারম্যান, সদস্য, পৌরসভার চেয়ারম্যান, কমিশনার এবং সিটি কর্পোরেশনের নারী ওয়ার্ড কমিশনারদের দক্ষতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে সর্বত্র সেমিনার, কর্মশালা ও জনসভার ব্যবস্থা করতে হবে। এবং বাংলাদেশ সরকার প্রণীত নারী নীতিটি এই সকল সেমিনার, কর্মশালা ও জনসভায় প্রচারের ব্যবস্থা নিতে হবে।

- স্থানীয় পর্যায়ে মহিলাদের রাজনৈতিক সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে সভা-সমিতির ব্যবস্থা করতে হবে। এবং সেই সাথে মিডিয়ার (রেডিও, টেলিভিশন, সংবাদপত্র, পোষ্টার, ফিল্ম) মাধ্যমে সরকারের বিভিন্ন নীতিসমূহ ও অন্যান্য উন্নয়ন বিষয়ে তাদেরকে অবহিত করতে হবে। এ ব্যাপারে মহিলা বিষয়ক মন্ত্রণালয় এবং নারী উন্নয়নে নিবেদিত বেসরকারী প্রতিষ্ঠানকে অগ্রণী ভূমিকা পালন করতে হবে।

- নারী জনপ্রতিনিধিদের উন্নয়ন কর্মে নিয়োগ করার জন্য ধর্মীয়ভাবে মহিলাদের যেসব সম্মান ও অধিকার দেয়া হয়েছে তার প্রচার টেলিভিশন, রেডিও, সংবাদপত্র, পোষ্টার, মাইকিং সভা সমিতির মাধ্যমে করতে হবে।

- স্থানীয় সরকার কাঠামোর গুরুত্বপূর্ণ পদে কর্মরত নারীরা যাতে স্বাচ্ছন্দে কাজ করতে পারেন সে জন্য মৌলবাদীদের দৌরাত্ব দূর করতে হবে। ফতোয়ার নামে যারা নারী সমাজকে পিছিয়ে রাখতে চায় তাদের বিরুদ্ধে আন্দোলন গড়ে তুলতে হবে।

- গুরুত্বপূর্ণ পদে যোগ্য মহিলা নির্বাচিত করার প্রথম পদক্ষেপ হচ্ছে নারী শিক্ষার হার বাড়ানো। বর্তমানে মহিলাদের জন্য অষ্টম শ্রেণী পর্যন্ত বিনা বেতনে শিক্ষার ব্যবস্থা রয়েছে। এটা বৃদ্ধি করে দ্বাদশ শ্রেণী পর্যন্ত করতে হবে। এ ব্যাপারে স্থানীয় সরকারের কর্মকর্তাদের বিশেষ করে নারী প্রতিনিধিদেরকে প্রাথমিক ও মাধ্যমিক স্কুলগুলোতে ছাত্রী সংখ্যা বাড়াবার এবং তাদের ঝরে পড়ার হার রোধ করার জন্য ঘরে ঘরে প্রচারনা চালাতে হবে। ছাত্রীরা বিনা বেতনে শিক্ষা লাভ করতে পারবে এবং ভবিষ্যতে তাদের চাকুরীর ক্ষেত্রে কোটা রাখা হয়েছে এ বিষয়ে তাদেরকে অবহিত করতে হবে।

- স্থানীয় সরকার কাঠামোতে যেসব নারী অন্তর্ভূক্ত রয়েছেন তাদের প্রতি ইতিবাচক মনোভাব গড়ে তোলার লক্ষ্যে প্রতিটি প্রশিক্ষণ কেন্দ্রকে সমাজে মহিলা নেতৃত্বের আবশ্যকতা সম্পর্কিত বিষয় পাঠদান করাতে হবে। এবং শিক্ষার প্রাথমিক স্তর থেকে উচ্চ পর্যায় পর্যন্ত প্রতিটি স্তরে সমাজ উন্নয়নে নারীর গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা সম্পর্কে ওয়াকেবহাল করতে হবে।

Dhaka University Institutional Repository

- ইউনিয়ন পরিষদের নির্বাচিত নারী সদস্যদের থানা উন্নয়ন কমিটিসহ ইউনিয়ন পরিষদের সকল স্ট্যান্ডিং কমিটিতে রাখার বিধান করতে হবে যাতে তাদের কাজের পরিধি বিস্তৃত হয় এবং তারা সিদ্ধান্তগ্রহণে সরাসরি অংশগ্রহণের সুযোগ পায়।

- ইউনিয়ন পরিষদের নারী সদস্য এবং পৌরসভা ও সিটি কর্পোরেশনের নারী কমিশনারগণ তিনটি এলাকা বা ওয়ার্ড থেকে নির্বাচিত হন। এক্ষেত্রে একজন নারী সদস্য বা কমিশনারের ভাতা একজন পুরুষ সদস্য বা কমিশনারের তিনগুণ হওয়া বাঞ্চনীয় । নারী প্রতিনিধিরা জানিয়েছেন তাদের ভাতা খুবই অপ্রতুল। তাই এক্ষেত্রে সুপারিশ রাখা যায় যে, নারী প্রতিনিধিদের বাস্তব সম্মত বেতন ও ভাতা প্রমাণ করতে হবে। এতে একদিকে যেমন সামাজিক দুর্নীতি বন্ধ হবে। তেমনি অন্যদিকে নারী প্রতিনিধিদের মধ্যে কাজের আগ্রহ বৃদ্ধি পাবে।

- আমাদের দেশে নির্যাতিত অসহায় মহিলার সংখ্যা প্রচুর। এইসব মহিলারা প্রায়ই স্থানীয় নারী প্রতিনিধিদের কাছে সাহায্যের আশায় যান। কিছু কিছু ক্ষেত্রে তাদেরকে সাহায্য করা নারী প্রতিনিধিদের মানবিক ও সামাজিক দায়িত্ব বটে। তাই সুপারিশ রাখা যায় যে, এলাকার নির্যাতিত মহিলাদেরকে সহায়তা প্রদানের লক্ষ্যে স্থানীয় মহিলা প্রতিনিধিদের জন্য অর্থ বরাদ্দ থাকতে হবে, যাতে তারা পারিবারিক বিচার নিষ্পত্তির জন্য নিজস্ব এলাকায় একটি 'লিগ্যাল সেল' গঠন করতে পারেন।

- স্থানীয় পর্যায়ে সমস্যা সমাধানের জন্য যে সালিশ কমিটি তৈরী করা হয় তাতে আইনানুযায়ী বাদী বিবাদীর নিজস্ব মনোনীত সদস্য থাকলেও নারী প্রতিনিধিদেরকে বাধ্যতামূলকভাবে এই কমিটিতে অন্তর্ভূক্ত করতে হবে, যাতে সালিশের রায়টা নিরপেক্ষ হয়। অনেক সময় বাদী বিবাদীর মনোনীত সদস্যরা পক্ষপাতিত্বপূর্ণ রায় দিয়ে থাকেন। যার ফলে সমস্যার সুষ্ঠু সমাধান হয় না। সমস্যার নিরপেক্ষ সমাধারে জন্য বিচারকার্যে নারীদের অংশগ্রহণ অত্যন্ত জরুরী এবং বিচারকার্যে অংশগ্রহণকারী এই সব নারীদের নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে। এ ব্যাপারে স্থানীয় জনগণ ও প্রশাসনকে বলিষ্ঠ ভূমিকা পালন করতে হবে।

- প্রতি বছর নিয়মিত স্থানীয় সরকারের সকল স্তরের নারী প্রতিনিধিদের কাজের মূল্যায়ন এবং ভাল কাজের জন্য তাদের পুরস্কৃত করতে হবে। পুরস্কার প্রদানের এই বিষয়টি মিডিয়ার মাধ্যমে জনগণকে অবহিত করতে হবে।

- মহিলাদেরকে রাজনীতিতে উৎসাহিত করার জন্য প্রত্যেক রাজনৈতিক দলকে ৩০% সাধারণ আসন নারীদের জন্য বরাদ্দ রাখতে হবে।

- আমাদের দেশের মহিলারা প্রতিনিয়ত প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষভাবে বিভিন্ন ধরনের সমস্যার সম্মুখীন হচ্ছেন, বিশেষ করে যারা বাইরে কাজ করেন। তাই তাদেরকে মানসিক দিক থেকে আরো শক্তিশালী ও কৌশলী হতে হবে। ইতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি নিয়ে তাদেরকে আত্মপ্রত্যয়ের সাথে কাজ করে যেতে হবে।

Dhaka University Institutional Repository

- এলাকায় মহিলা কমিশনারদের দায়িত্বে শিশু পাঠাগার ও শিশু কিশোরদের চিত্তবিনোদনের জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ আবশ্যক। এছাড়া আনুষ্ঠানিক ও অনানুষ্ঠানিক শিক্ষা প্রতিষ্ঠানেগুলোতে মেয়েদেরকে অর্ন্তভুক্ত করতে উৎসাহিত করা, স্কুলগুলোতে মহিলাদের আইনগত অধিকার ও রাজনৈতিক বিষয়ে শিক্ষার ব্যবস্থা নারী জনপ্রতিনিধির করতে পারেন।

- ১৯৭৭ সালের অধ্যাদেশে পৌরসভার যে ভাইস চেয়ারম্যানের পদটি বিলুপ্ত করা হয়েছে তা আরেকটি অধ্যাদেশের মাধ্যমে পুনরায় প্রবর্তন করে সেই পদটি মহিলাদের জন্য সংরক্ষিত রাখা যেতে পারে বলে সুপারিশ করেছেন সাক্ষাৎ প্রদানকারী অধিকাংশ কমিশনারগণ।

- নারী পুরুষ বৈষম্যমূলক আচরন পরিবর্তনের জন্য আন্দোলন গড়ে তুলতে হবে। কারণ এই দ্বন্দ্বের অবসান হলে স্থানীয় পর্যায়ে গণতন্ত্র বিকাশে ও নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়নের পথ সুগমে সহায়ক হতে পারে। এ ব্যাপারে স্থানীয় পর্যায়ে সভা-সমিতি, কর্মশালা, নাটক, যাত্রা, জারীগান ইত্যাদির মাধ্যমে প্রচার কার্য চালাতে হবে। মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়, স্থানীয় সরকার পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় মন্ত্রণালয়, তথ্য মন্ত্রণালয় এবং বেসামরিক প্রতিষ্ঠান যারা নারী উন্নয়নে কার্যকারী পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে, সেই সব প্রতিষ্ঠানগুলো এসব কার্যক্রমগুলো বাস্তবায়িত করতে পারে।

- পৌরসভার সংরক্ষিত নারী আসনের নির্বাচন ইউনিয়ন পরিষদের ন্যায় জনগণের প্রত্যক্ষ ভোটে হলে তাদের জবাবদিহিতা বাড়বে এবং তারা কাজের প্রতি অধিক আগ্রহী হবেন। তাই সাধারণ আসনের অনুরূপ সংরক্ষিত আসনেও ভোট দানের অধিকার সকল নারী-পুরুষের থাকা উচিৎ।

- স্থানীয় সরকারের বিভিন্ন স্তরে সংরক্ষিত আসনের নারী সদস্যদের সমাজের উন্নয়নমূলক কাজে অংশগ্রহণের সুযোগ সীমিত বিধায় অনেকেই আক্ষেপ করে সংরক্ষিত আসনটি তুলে দেয়ার কথা বলেছেন।

- সাক্ষাৎপ্রদানকারী অনেকে বলেছেন একটি ওয়ার্ড থেকে একজন পুরুষ ও একজন নারী সদস্য নির্বাচন করে তাদের মধ্যে কাজের সুষ্ঠু বন্টন করে দিলে বিরাজমান সমস্যার সমাধান হতে পারে।

- অনেক নারী সদস্য বলেন কিছু সংখ্যক আসন মহিলাদের জন্য নির্দিষ্ট করে দেয়া যেতে পারে, যেখানে কেবল মহিলা প্রার্থীরাই প্রতিদ্বন্দ্বিতা করবেন। তখন বাধ্য হয়েই এলাকাবাসী নারী প্রতিনিধিদের কাছে তাদের যেকোন সমস্যা নিয়ে যাবেন এবং উক্ত নির্বাচিত নারী প্রতিনিধিকে তাদের যোগ্য প্রতিনিধি বলে ভাবতে পারবেন।

- ভোটারদের সচেতনতা বৃদ্ধি একান্ত আবশ্যক, বিশেষত মহিলা ভোটারদের। আনুষ্ঠানিক ও অনানুষ্ঠানিক নেটওয়ার্কের মাধ্যমে নারী-পুরুষ সকলের স্বাধীনভাবে ভোটের অধিকার প্রয়োগের ব্যাপারে সচেতনতা বাড়াতে হবে।

Dhaka University Institutional Repository

- বেসরকারী পর্যায়ে গ্রামীন ব্যাংক, ব্রাক, প্রশিকা প্রভৃতি সংস্থাগুলি ইতিমধ্যেই নারী উন্নয়নের বেশীর ভাগ ক্ষেত্রেই সত্যিকারের অবদান রাখছে। তবে কিছু কিছু ক্ষেত্রে তাদের সীমাবদ্ধতাও রয়েছে। স্থানীয় সরকারের জনপ্রতিনিধিরা যদি এ সকল প্রতিবন্ধকতা দূরীকরণে সক্রিয় হয় তবে ক্ষুদ্র প্রতিবন্ধকতাগুলোও থাকবে না। ফলে দেশের সার্বিক উন্নয়নে সমগ্র মানব সম্পদকে (নারী-পুরষ) কার্যকরীভাবে কাজে লাগানো যাবে।

- পুরুষ শাসিত সমাজে নারীরা তাদের নিজস্ব ইচ্ছায় বা রাজনৈতিক সচেতনতা থেকে স্থানীয় পরিষদ নির্বাচনে অংশগ্রহণ করেন নি। বেশীর ভাগ ক্ষেত্রে পিতা, স্বামী, পুত্র বা সমাজপতিদের ইচ্ছা- অনুমতি তাদের প্রার্থীতা, তাদের নির্বাচনী প্রচারণা ও জয়ী হওয়ার ক্ষেত্রে নির্ধারক হিসেবে কাজ করেছে। ফলে পুরুষ নির্ভরশীলতা বিদ্যমান থাকায় পরিষদে নারীরা স্বাধীনভাবে দায়িত্ব পালন করতে পারছেন না। তাই আত্মীয়তা বাদে সাধারণ নারী সমাজ থেকে প্রার্থীতা দেয়ার ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

- অতিস্বত্বর স্থানীয় সরকার সংক্রান্ত আইনগত কাঠামোর গুণগত ও পরিধিগত বিশ্লেষণ / পর্যালোচনা করা এবং স্থানীয় সরকারগুলোর ভূমিকা, কর্মপরিধি, দায়দায়িত্ব সুস্পষ্ট করে উল্লেখ করা যাতে স্থানীয় সরকারের ব্যবস্থাপনার বাইরের অন্য কোনো শক্তি বা নিয়ামকগুলোর ভূমিকাকে কমিয়ে আনা যায় বা বন্ধ করা যায়।

- বাংলাদেশের রাজনৈতিক সংস্কৃতিকে বিবেচনায় রেখে স্থানীয় প্রশাসনে সরকারি, বিরোধী দল নির্বিশেষে সংসদ সদস্যদের ভূমিকা কী হবে তার সুস্পষ্ট নীতিমালা প্রনয়ন করা, যাতে স্থানীয় সরকারের ওপর অযাচিত নিয়ন্ত্রণ বন্ধ করা যায়।

- স্থানীয় সরকার ও কেন্দ্রীয় সরকারের স্বল্প ও দীর্ঘমেয়াদি পরিকল্পনার মধ্যে যোগসূত্র ও সমন্বয় সৃষ্টির উদ্যোগ নেয়া।

- সুশীল সমাজেকে একটি সবল, কার্যকরী ও গণমুখী স্থানীয় সরকার তৈরীর জন্য ব্যাপক জনমত সৃষ্টির লক্ষ্যে কাজ করে যেতে হবে এবং রাজনৈতিক দলগুলোর ওপর চাপ সৃষ্টি করতে হবে, যাতে তারা তাদের নির্বাচনী অঙ্গীকারের প্রতি আস্থাশীল থেকে একটি কার্যকরী স্থানীয় সরকার ব্যবস্থা প্রবর্তনে সচেষ্ট হয়।

Dhaka University Institutional Repository

১৪ উপসংহার

বাংলাদেশের স্থানীয় সরকারের ভূমিকা ও কার্যক্রম যতই দূর্বল হোক না কেন, এ দেশে স্থানীয় সরকারের একটা অত্যন্ত সুদৃঢ় সাংবিধানিক ভিত্তি রয়েছে। সংবিধানে স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানের ব্যাপারে যথাযথ গুরুত্ব আরোপ করা হলেও প্রকৃত পক্ষে বিগত ৩০ বছরে এদেশে স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানসমূহের সুষ্ঠু বিকাশ ঘটেনি।

স্বয়ম্ভর, শক্তিশালী ও কার্যকর স্থানীয় সরকার স্থাপন মানুষের ক্ষমতায়নের জন্য অপরিহার্য। প্রশাসনকে স্বচ্ছ ও দায়বদ্ধ করতেও এর চেয়ে উত্তম ব্যবস্থা নেই। সর্বোপরি সেবা সরবরাহ ও উন্নয়ন কর্মকান্ডের দক্ষতা অর্জনের জন্যও স্থানীয় সরকার অতি গুরুত্বপূর্ণ। বাংলাদেশে সরকার এখন খুবই কেন্দ্রীভূত। ঢাকায় সরকার একটি জগদ্দল পাথরবিশেষ। বিলম্বিত সিদ্ধান্ত, জটিল প্রক্রিয়া এবং কাজের পুনরাবৃত্তি হলো সরকারের বিশেষত্ব। মানুষকে জ্বালাতন করা, সেবা সরবরাহে ব্যর্থতা এবং প্রতিটি কর্মকান্ডে দুর্নীতির প্রাধান্য হলো সরকারের পরিচয়। সরকার নিতান্তই গণবিচ্ছিন্ন, আমলাতন্ত্র একেবারে স্বাধীন- কারো কাছে দায়বদ্ধ নয়, সরকারী কর্মকান্ড ও সিদ্ধান্ত প্রক্রিয়া খুবই অস্বচ্ছ ও দূর্নীতিপরায়ণ। এই অবস্থা থেকে উত্তরণের একমাত্র রাস্তা শক্তিশালী ও দায়বদ্ধ স্থানীয় সরকার। বিভিন্ন সময়ে গঠিত স্থানীয় সরকার সংক্রান্ত কমিশনের বিশ্লেষণ, মূল্যায়ন ও তার সমাধানসমূহকে সমন্বিত করে এবং প্রয়োগবাদী মানসিকতা নিয়ে একটি সার্বিক আইনে স্বয়ম্ভর ও ক্ষমতাশালী জেলা সরকার প্রতিষ্ঠা এবং তারও নিচে উপজেলা, ইউনিয়ন ও গ্রাম সরকারে জনগণের কর্তৃত্ব গড়ে তোলা অত্যন্ত প্রয়োজনীয়। সেই সাথে শহর ভিত্তিক স্থানীয় সরকার কাঠামোকেও স্বাধীন ও শক্তিশালী রূপে গড়ে তোলার পদক্ষেপ নিতে হবে।

'স্থানীয় সরকার কাঠামো ও স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলাদের অবস্থান' শীর্ষক অভিসন্দর্ভের প্রথম খন্ডটি স্থানীয় সরকার কাঠামোর বিভিন্ন স্তরে মহিলা জনপ্রতিনিধিদের অবস্থা ও অবস্থান সম্পর্কিত। সমগ্র আলোচনা থেকে একথা সুস্পষ্ট যে, স্থানীয় সরকার কাঠামোতে মহিলা জনপ্রতিনিধিদের অবস্থান পুরুষ জনপ্রতিনিধদের তুলনায় অত্যন্ত নগণ্য। স্থানীয় সরকারের চারটি স্তরের মধ্যে ইউনিয়ন পরিষদ ব্যতীত অন্য তিনটি স্তর অকার্যকর। আর ইউনিয়ন পরিষদেও নারী প্রতিনিধিদের হার আশানুরূপ নয়। ১৯৭৩ সালে অনুষ্ঠিত প্রথম ইউনিয়ন পরিষদ নির্বাচনে নারী চেয়ারম্যানের সংখ্যা ছিল ১ এবং ১৯৯৭ সালের ৬ষ্ঠ নির্বাচনে সেই সংখ্যা বৃদ্ধি পেয়ে ২২-এ উন্নীত হলেও এর শতকরা হার বৃদ্ধি পেয়েছে মাত্র ০.৪৭ ভাগ। ১৪৪টি পৌরসভার মধ্যে মাত্র ১টি পৌরসভার চেয়ারম্যান নারী আর সিটি কর্পোরেশনের মেয়র পদে এ পর্যন্ত কোন নারী কখনো নির্বাচনে অংশগ্রহণ করেনি। অতএব একথা সুস্পষ্ট যে স্থানীয় সরকার কাঠামোর সিদ্ধান্তগ্রহণমূলক পদে নারী জনপ্রতিনিধিদের অবস্থান খুবই কম। সংরক্ষিত নারী আসন ছাড়া সদস্য ও কমিশনার পদেও নারী প্রতিনিধিদের সংখ্যা উল্লেখযোগ্য নয়। এই অবস্থার পরিবর্তনের লক্ষ্যে মহিলাদেরকে অধিক হারে সরকারের সকল নির্বাচনের অংশগ্রহণ করার জন্য সচেতন করে তুলতে হবে। নারীর প্রতি বৈষম্য কেবল বাইরের নয়,

Dhaka University Institutional Repository

অন্তরেরও। শুধু আইন পাশ করে মনের এ কালিমা অপসারণ সম্ভব নয়। এর জন্য প্রয়োজন নতুন দৃষ্টিভঙ্গি, বলিষ্ঠ মানবিকতার জাগরণ।

নারী জাতির অগ্রদূত বেগম রোকেয়া তাঁর শিক্ষা জীবন শুরু করেছিলেন রাতের অন্ধকারে। যেন তাঁর প্রথম বিদ্রোহই ছিল অন্ধকারের বিরুদ্ধে। তাই আমাদের মনে রাখতে হবে অন্ধকারই শেষ কথা নয়। সূর্যাস্তের পরে আসে সূর্যোদয়। রাত্রির তপস্যা কখনো ব্যর্থ হয় না। সূচনা হয় নতুন প্রভাতের। এই পরিস্থিতিতে বিভিন্ন বাধা সত্ত্বেও বাংলাদেশের সংবিধান ও অধ্যাদেশ নারীদের জাতীয় ও স্থানীয় পর্যায়ে পরিষদে প্রবেশের পথ রুদ্ধ করেনি। কিন্তু বিরূপ ফতোয়ার কারণে নারীদের প্রতি সংবিধানের সুস্পষ্ট লংঘন ঘটলেও তার বিরুদ্ধে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ দৃশ্যমান হয়নি। রাষ্ট্র সমাজের চলমান মূল্যবোধকে এভাবেই লালন করছে। যার ফলে সরকারি পর্যায়ে রাজনৈতিক কর্মকান্ডে নারীর অংশগ্রহণের উপর যতই গুরুত্ব দেয়া হোক না কেন তা কাগজে কলমে সীমাবদ্ধ। আর তাই সামজিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক কারণে নারীরা সদস্য হয়েও দায়িত্ব পালনে সক্রিয় অংশগ্রহণ করতে পারছেন না। সুতরাং নারীকে শুধু দায়িত্ব ও ক্ষমতার অধিকার দিলেই চলবে না, তাকে দিতে হবে মানুষ হিসেবে বেঁচে থাকার অধিকার। এই নতুন যুগে নারীর স্লোগান হবে "আমূল বদলে যাক এ জীবন"। যে জীবন কোন সুস্থ মানবের পক্ষে মর্যাদাহীন, কন্টকময় ও পঙ্খিলতাপূর্ণ।

স্থানীয় সরকার কাঠামোয় নারীর ধারাবাহিক অংশগ্রহণের মধ্য দিয়ে স্থানীয় সরকারে নারীর ক্ষমতায়ন নিশ্চিত হবে। হাজার বছরের পুরনো এই স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানটির বিভিন্ন সমস্যা দৃষ্টিগ্রাহ্য করে তোলার ক্ষেত্রে নারী সদস্যরা বলিষ্ঠ ভূমিকা পালন করতে সক্ষম হবেন। শক্তিশালী স্থানীয় সরকার ব্যবস্থার মধ্য দিয়েই এ দেশকে একদিন সুখী ও সমৃদ্ধশীল করা সম্ভব হবে।

Dhaka University Institutional Repository

দ্বিতীয় খন্ড

স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলাদের অবস্থান

Dhaka University Institutional Repository

১৫.১ ভূমিকা

ঔপনিবেশিক শাসনকালে শাসন ছিল শোষনসর্বস্ব, জনস্বার্থের পরিপন্থী। তখনকার সমাজ ছিল নারী বিবর্জিত। ঔপনিবেশিক শাসনের নাগপাশ থেকে মুক্তি পাওয়ায় প্রশাসকরা জনগণের সেবক হিসেবে গণ্য হন। কিন্তু সরকার ঘোষিত চাকরিতে মহিলাদের জন্য সংরক্ষিত পদের শতকরা ১০ ভাগ, এমনকি ১০ ভাগের কাছাকাছিও তাদের দ্বারা অধিকাংশ মন্ত্রণালয়ে পূর্ণ হয় নাই। আর স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলাদের সীমিত ও পিরামিড আকৃতির অংশগ্রহণ বিপদজনক পরিস্থিতির সূচক।

আই.এল. ও কর্তৃক প্রকাশিত ১৯৭৮ সালে এক প্রতিবেদনে বলা হয় "পৃথিবীর মোট জনসংখ্যার অর্ধেক এবং মোট শ্রমশক্তির এক-তৃতীয়াংশ মহিলা। মোট শ্রম ঘন্টার দুই-তৃতীয়াংশ তারা কর্মে নিয়োজিত থাকে। অথচ কোন কোন হিসাব থেকে, পৃথিবীর মোট মজুরীর মাত্র এক-দশমাংশ তাদের ভাগ্যে জোটে। মোট সম্পত্তির কথা ধরলে তার ১০০ ভাগের ১ ভাগ পেয়ে থাকে মহিলারা"। দীর্ঘ ২০ বছরেরও বেশী সময় পূর্বে লেখা এই প্রতিবেদনে মহিলাদের অধিকার ও মর্যাদার যে ছবি তুলে ধরা হয়েছে আজও সে অবস্থার কোন উন্নতি হয়নি। কাজেই নারীর সমস্যাকে গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করে কর্মক্ষেত্রে তার সঠিক অধিকার ও মর্যাদা প্রতিষ্ঠা করতে হবে।

১৬ স্বায়ত্তশাসিত সংস্থা

স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানকে সাধারণত কর্পোরেশনের মর্যাদা দেয়া হয়। এই কর্পোরেশন একটি যৌথ সংস্থা হিসেবে বোর্ড বা কমিশন কর্তৃক পরিচালিত হয়। বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের অধীনে এক বা একাধিক স্বায়ত্তশাসিত সংস্থাসমূহ সরকারের প্রণীত নীতি কাঠামো তত্ত্বাবধানের আওতায় জনসাধারণের কল্যাণে অর্থনৈতিক ও বাণিজ্যিক ভিত্তিতে উৎপাদনমূলক ও সেবামূলক কাজ পরিচালনা করে থাকে। এরা সরকারের রাজস্ব আয়ের একটা মাধ্যমও বটে। অবশ্য কোন কোন কর্পোরেশন উন্নয়নমূলক এবং নিয়ন্ত্রণমূলক (রেগুলেটরি) সুনির্দিষ্ট কাজও পরিচালনা করে থাকে। সাধারণভাবে এই সব প্রতিষ্ঠানকে তাদের কার্যক্ষেত্রে সীমাবদ্ধ রাখা হয়। সরকারী খাতের এই সকল সংগঠনসমূহ মন্ত্রণালয়ের ব্যাপক নিয়ন্ত্রণ থেকে মুক্ত। সরকার কেবল এইসব সংগঠন সমূহের চেয়ারম্যান ও পরিচালনা বোর্ড বা সদস্যদের নিয়োগ, বাজেট অনুমোদন, অডিটর নিয়োগ এবং অডিট রিপোর্টের মূল্যায়ন ও কাজের মূল্যায়ন করে থাকেন। এর বাইরে কর্পোরেশনগুলো তাদের নিজেদের কার্য্য পরিচালনার ব্যাপারে প্রদত্ত নীতি কাঠামোর আওতায় মোটামুটি স্বাধীন। তারা প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে মন্ত্রণালয়ের সহযোগিতা চাইতে পারে এবং সরকারকে নিয়মিত পারফরমেন্স রিপোর্ট প্রদান করে। এসব প্রতিষ্ঠান কর্পোরেশন, কমিশন, বোর্ড, সংস্থা অথবা প্রতিষ্ঠান নামে অভিহিত হয়ে থাকে।

Dhaka University Institutional Repository

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের অধীনে কিছু সংখ্যক স্ব-শাসিত প্রতিষ্ঠান রয়েছে। এই প্রতিষ্ঠানগুলি কোন একটি মন্ত্রণালয়ের অধীনস্থ হলেও তাদের প্রশাসনিক কাঠামোটি স্ব-শাসিত। এই সব প্রতিষ্ঠানকে স্বায়ত্তশাসিত সংস্থা বা কর্পোরেশন হিসেবে আখ্যায়িত করা হয়েছে। বাংলাদেশের বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের অধীনে সর্বমোট ১৪২টি স্বায়ত্তশাসিত সংস্থা আছে।

১৬.১ স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলাদের অবস্থান

"স্থানীয় সরকার কাঠামো ও স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলাদের অবস্থান" শীর্ষক অভিসন্দর্ভের দ্বিতীয় খন্ডে স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার মহিলা কর্মকর্তাদের বর্তমান অবস্থান সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহ ও গুরুত্বপূর্ণ পদে তাদের নিয়োগের বিষয়ে সুপারিশমালা উপস্থাপন করা হয়েছে। সংগৃহীত তথ্য থেকে জানা গেছে, স্বায়ত্তশাসিত সংস্থাসমূহের সর্বোচ্চ পদে কোন মহিলা কর্মকর্তা নেই। গুরুত্বপূর্ণ পদগুলিতেও সীমিত সংখ্যক মহিলা কর্মকর্তা কর্মরত আছেন।

সরকারের বিভিন্ন দপ্তরে মহিলা কর্মকর্তা/কর্মচারীদের কোটা ভিত্তিক নিয়োগের কারণে তাদের শতকরা হার বর্তমানে ৮.৬৪। অন্যদিকে সব তথ্য অনুযায়ী স্বায়ত্তশাসিত সংস্থাগুলোতে মহিলা কর্মকর্তা/কর্মচারীদের শতকরা হার ৪.৮২।

সারণি-৬

স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলা কর্মকর্তাদের বর্তমান অবস্থান

কর্মের শ্রেণী বিভাগ	*পুরুষ কর্মকর্তাদের সংখ্যা*	*মহিলা কর্মকর্তাদের সংখ্যা*	*পুরুষ কর্মকর্তার শতকরা হার*	*মহিলা কর্মকর্তার শতকরা হার*
১ম শ্রেণী	৪১৯১১	১৯৭৭	৯৫.৫০	৪.৫০
২য় শ্রেণী	২৪৬৫৮	১৪০৮	৯৪.৬০	৫.৪০
৩য় শ্রেণী	১২৫৭৪১	৭১১০	৯৪.৬৫	৫.৩৫
৪র্থ শ্রেণী	৮২৭২২	৩৪৮০	৯৫.৯৬	৪.০৪
সর্বমোট	**২৭৫০৩২**	**১৩৯৭৫**	**৯৫.১৮**	**৪.৮২**

উৎস ঃ গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের সংস্থাপন মন্ত্রণালয়; সিভিল অফিসার ও ষ্টাফদের পরিসংখ্যান এবং সংগৃহীত তথ্য।

সারণি- ৬ এ প্রাপ্ত তথ্য পর্যালোচনায় দেখা যায়,

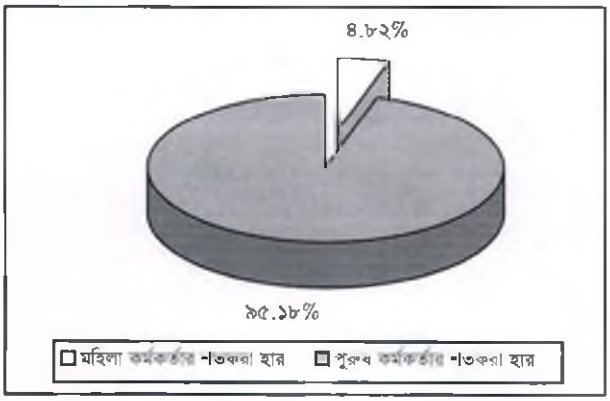
স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার কর্মজীবি মহিলাদের প্রায় তিন চতুর্থাংশ তৃতীয় শ্রেণীর কর্মচারী।

প্রথম শ্রেণী ও দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তা যথাক্রমে সাড়ে পাঁচ এবং সাড়ে চার শতাংশ।

Dhaka University Institutional Repository

লেখচিত্র- ৭

স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলা ও পুরুষ কর্মকর্তার শতকরা হার



সারণি- ৭

স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় প্রথম শ্রেণীর মহিলা কর্মকর্তার বেতন ভিত্তিক বিন্যাস

বেতন (টাকা)	স্বায়ত্তশাসিত সংস্থা	শতকরা হার
১০০০০ নির্ধারিত	১	০.০৫
৮৬০০-৯৫০০	১	০.০৫
৭৮০০-৯০০০	৩৫	১.৭৮
৭১০০-৮৭০০	১২৩	৬.২২
৬৩০০-৮০৫০	৯১	৪.৬০
৪৮০০-৭২৫০	২৮	১.৪২
৪১০০-৬৫০০	৫৪১	২৭.৩৬
৩২০০-৫৪৪০	২	০.১
২৮৫০-৫১৫৫	১১৫৫	৫৮.৪২
সর্বমোট প্রথম শ্রেণী	১৯৭৭	১০০

উৎসঃ গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের সংস্থাপন মন্ত্রণালয়, সিভিল অফিসার ও ষ্টাফ পরিসংখ্যান।

সারণি- ৭ এ প্রাপ্ত তথ্য পর্যালোচনায় স্পষ্ট প্রতীয়মান হয় যে,

স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত প্রথম শ্রেণীর নারী কর্মকর্তাদের মধ্যে উপরের স্কেলে বেতন পান এমন নারীর সংখ্যা খুবই কম।

প্রথম শ্রেণীর নারী কর্মকর্তাদের অর্ধেকের বেশী শতকরা ৫৮.৪২ জন কর্মকতা সবচেয়ে নীচের স্কেলে বেতন পান।

Dhaka University Institutional Repository

স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলা কর্মকর্তাদের বর্তমান অবস্থান পর্যবেক্ষণ করে তাদের হার বৃদ্ধি, গুরুত্বপূর্ণ পদে নিয়োগ এবং দ্রুত পদোন্নতি দানের বিষয়ে দিক নির্দেশনা দেয়া হয়েছে এর সুপারিশসমূহে। স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় সরকারি দপ্তরের ন্যায় মহিলা কোটা অনুযায়ী নিয়োগের ব্যবস্থা প্রবর্তন করলে সংস্থাসমূহে মহিলা কর্মকর্তাদের হার দ্রুত বৃদ্ধি পাবে এবং গুরুত্বপূর্ণ পদে তাদের নিয়োগের বিষয়টি ত্বরান্বিত হবে।

১৭ সরকারি প্রশাসনের উচ্চ পর্যায়ে মহিলাদের অংশগ্রহণ

সরকার হচ্ছে রাষ্ট্রের বৃহত্তম নিয়োগকর্তা প্রতিষ্ঠান। প্রায় ৯ লক্ষ ৭১ হাজার ২৮ জন সিভিল সার্ভেন্টদের মধ্যে মহিলা সিভিল সার্ভেন্টদের সংখ্যা ৮৩ হাজার ১ শত ৭১ জন। ৮% মহিলা শুধু গেজেটেড বা প্রশাসনের উচ্চ পর্যায়ে চাকুরীরত এবং অধিকাংশ মহিলা (৯২%) তৃতীয় ও চতুর্থ শ্রেণীতে কর্মরত যারা কম বেতনভুক্ত ও সিদ্ধান্তগ্রহণ ও নীতিমালা বাস্তবায়নে কোন ভূমিকা পালন করেন না। বাংলাদেশ সচিবালয় নীতিমালা প্রস্তুত ও বাস্তবায়নে মুখ্য ভূমিকা পালন করে কিন্তু সেখানেও মহিলা উপস্থিতি একেবারেই গৌণ।

সারণি- ৮

বাংলাদেশ সচিবালয়ে উচ্চ পর্যায়ে মহিলাদের অংশগ্রহণ ও শতকরা হার

পদবী	পুরুষ	মহিলা	সর্বমোট	মহিলা কর্মকর্তাদের শতকরা হার
সচিব	৬২	২	৬৪	৩.১৬
অতিরিক্ত সচিব	৭৯	১	৮০	১.২৫
যুগ্ম সচিব	২৯৫	৫	৩০০	১.৬৭
উপসচিব	৬৬৫	৭	৬৭২	১.০৪
সর্বমোট	**১১০১**	**১৫**	**১১১৬**	**১.৩৪**

উৎস ঃ বাংলাদেশের নারী বর্তমান অবস্থান ও উন্নয়ন প্রসঙ্গ, পৃষ্ঠা- ২০৪ এবং বাংলাদেশের নারী বর্তমান অবস্থান ও উন্নয়ন প্রসঙ্গ, পৃষ্ঠা- ২৪১ ।

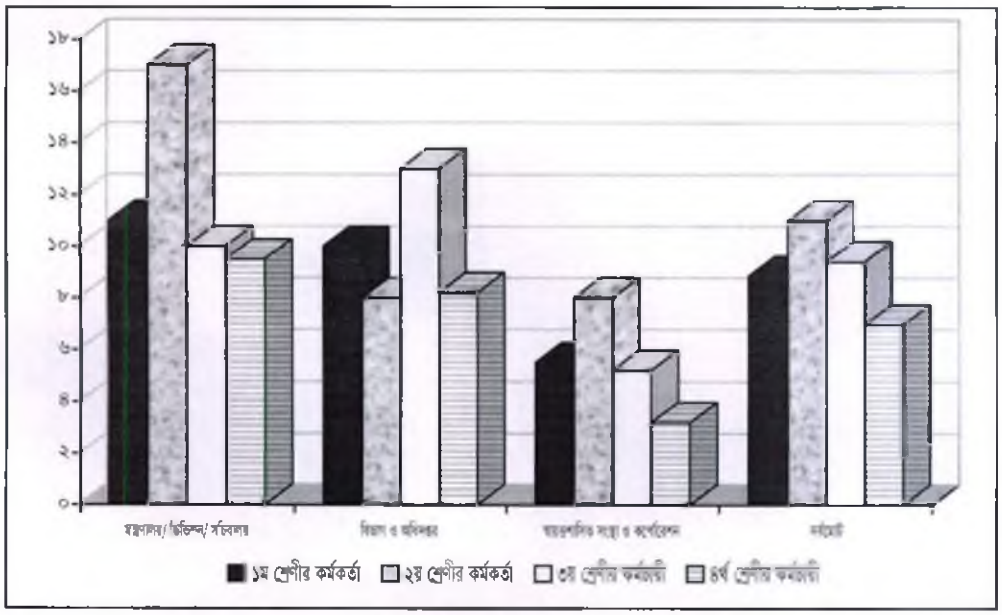
সারণি- ৮ এ প্রাপ্ত তথ্য পর্যালোচনায় দেখা যায়- সরকারী প্রশাসনের উচ্চ পর্যায়ে মহিলাদের অংশগ্রহণ অত্যন্ত কম। সচিব ও অতিরিক্ত সচিব পর্যায়ে রথাক্রমে ২ ও ১ জন করে মহিলা কর্মকর্তা রয়েছেন। উচ্চ পর্যায়ের ১১১৬ টি পদের মধ্যে মাত্র ১৫টি পদে অধিষ্ঠিত আছেন মহিলারা। যার হার শতকরা ১.৩৪। অতএব এক্ষেত্রে নারী অংশগ্রহণের হার বাড়াতে সচেষ্ট হতে হবে।

Dhaka University Institutional Repository

সিদ্ধান্তগ্রহণের স্তরে পুরুষ কর্মকর্তাদের তুলনায় নারী কর্মকতাদের হার খুবই কম। সরকারী কর্মে নারীর অংশগ্রহণ পূর্বের তুলনায় বৃদ্ধি পেলেও প্রয়োজনীয় পদক্ষেপের অভাবে তাদের দ্বারা সংরক্ষিত গেজেটেড ১০% ও নন গেজেটেড পদে ১৫% মহিলা কোটা এখন পর্যন্ত পূরণ হয়নি। মিনিষ্ট্রি / ডিভিশন / সেক্রেটারিয়েট, বিভাগ ও অধিদপ্তর এবং স্বায়ত্তশাসিত সংস্থা ও কর্পোরেশন এই তিন শ্রেণীর সরকারি কর্মক্ষেত্র মিলিয়ে সবচেয়ে বেশী মহিলা কর্মকর্তাদের অবস্থান ১২% হলো তৃতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তাদের মধ্যে। সবচেয়ে কম ৬% হলো চতুর্থ শ্রেণীর কর্মকর্তাদের মধ্যে। প্রথম ও দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তাদের মধ্যে মহিলা কর্মকর্তাদের হার মাত্র ৮%।

লেখচিত্র- ৮

শ্রেণী অনুসারে সরকারি কর্মে মহিলা কর্মকর্তা/কর্মচারীদের শতকরা হার



উৎসঃ মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের পলিসি লিডারশীপ অ্যান্ড এ্যাডভোকেসী ফর জেন্ডার ইকুয়ালিটি প্রকল্প

প্রথম ও দ্বিতীয় শ্রেণীর মহিলা সরকারি কর্মকর্তাদের নিম্ন হার প্রমাণ করে নীতি নির্ধারণ ও সিদ্ধান্তগ্রহণে তাদের মতামত প্রায় নেই বললেই চলে।

১৮ জরিপের মাধ্যমে উপাত্ত সংগ্রহ

স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলা কর্মকর্তাদের বর্তমান অবস্থান কিরূপ সে সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহের জন্য ৫টি সংস্থায় জরিপ কাজ পরিচালনা করা হয়। সংস্থাগুলো হলো- বাংলাদেশ পল্লী উন্নয়ন বোর্ড, টেলিফোন শিল্প সংস্থা, মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ড, রাজশাহী, ইসলামিক ফাউন্ডেশন এবং বাংলাদেশ বিমান কর্পোরেশন।

Dhaka University Institutional Repository

উক্ত প্রতিষ্ঠান সমূহের ৮জন পুরুষ কর্মকর্তা, ৫জন মহিলা কর্মকর্তা ও ১৫ জন অধীনস্থ কর্মকর্তার সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হয়েছে নমুনা জরিপ হিসেবে। এই নমুনা জরিপের মাধ্যমে স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে মহিলা কর্মকর্তাদের বর্তমান অবস্থান, সংখ্যা, চাকুরীর সমকক্ষতা, কর্মদক্ষতা, পদোন্নতি, নিরাপত্তা, তাদের উচ্চ পদে নিয়োগের সম্ভাবনা ইত্যাদি সম্পর্কে উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়েছে। সবশেষে উপাত্তগুলো বিশ্লেষণ করে মহিলা কর্মকর্তাদেরকে গুরুত্বপূর্ণ পদে নিয়োগের কিছু সুপারিশ প্রস্তুত করা হয়েছে।

১৯ উপাত্ত বিশ্লেষণ

জরিপের মাধ্যমে সংগৃহিত উপাত্ত এবং সেকেন্ডারী ডাটা থেকে স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার মহিলা কর্মকর্তাদের সম্পর্কে নিম্নলিখিত তথ্যসমূহ পাওয়া গেছে-

- বাংলাদেশের ১৪২ টি স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার কোনটিতেই সর্বোচ্চ পদে কোন মহিলা কর্মকর্তা অধিষ্ঠিত নেই।

- স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার গুরুত্বপূর্ণ পদেও মহিলাদের অবস্থান অতি স্বল্প। ১ম শ্রেণীর কর্মকর্তাদের মধ্যে মাত্র শতকরা ৪.৫০ ভাগ মহিলা এবং ২য় শ্রেণীতে এই হার ৫.৪০ ।

- স্বাধীনতা পরবর্তী বাংলাদেশে সরকারী, আধা সরকারী ও স্বায়ত্তশাসিত সংস্থাসমূহে নারী পুরুষের সমান অংশগ্রহণের লক্ষ্যে কোটা পদ্ধতি প্রর্বতন করা হয়। কোটা পদ্ধতি বলতে বুঝায় চাকুরীক্ষেত্রে কিছু পদ সুনির্দিষ্ট ভাবে নির্দিষ্ট কোন এলাকা বা জনগোষ্ঠীর জন্য সংরক্ষিত রাখা। প্রয়োজনীয় শিক্ষাগত যোগ্যতা পূরণের প্রেক্ষিতে ১৯৭৬ সালে নারীদের জন্য মোট পদের শতকরা ১০ ভাগ পদ সংরক্ষিত রাখা হয়। চাকুরী ক্ষেত্রে নারীর জন্য নির্ধারিত কোটা ব্যবস্থা প্রবর্তন হওয়ার পর দীর্ঘ সময় অতিবাহিত হয়েছে। কিন্তু এখনও নারীদের জন্য সংরক্ষিত কোটা সম্পূর্ণ পুরণ করা সম্ভব হয়নি। নিয়োগ পরীক্ষায় নারীদের সীমিত অংশগ্রহণ এবং যোগ্য নারী প্রার্থীর অভাব নারী কোটা পুরণ না হওয়ার অন্যতম প্রধান কারণ। এছাড়া নিয়োগ বিধি অনুযায়ী পদের সংখ্যা ৪টির কম হলে নারীর জন্য পদ সংরক্ষণ রাখার বিধান নেই। ফলে স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে খালি পদের সংখ্যা ৪ এর কম হলে কোটার আওতায় নারী কর্মী নিয়োগ সম্ভব হয় না।

- পুরুষ কর্মকর্তারা উল্লেখ করেছেন যেহেতু আমাদের দেশে মহিলারা ৮০-এর দশক থেকে চাকুরীতে প্রবেশ করেছেন সেহেতু তারা এখনো সিনিয়রিটি লাভ করতে পারেনেনি এবং উচ্চ পদেও অধিষ্ঠিত হননি।

Dhaka University Institutional Repository

- মহিলা কর্মকর্তারা উল্লেখ করেছেন যে তারা প্রতিষ্ঠানের গুরুত্বপূর্ণ পদে সিদ্ধান্তগ্রহণের ক্ষেত্রে অংশগ্রহণের সুযোগ পান না।

- অন্যদিকে পুরুষ কর্মকর্তারা জানিয়েছেন অধিকাংশ ক্ষেত্রেই মহিলা কর্মকর্তারা দায়িত্বপূর্ণ পদ গ্রহণ করতে চান না।

- কিছুসংখ্যক মহিলা কর্মকর্তা উল্লেখ করেছেন তাদের গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত অনেক ক্ষেত্রে পুরুষ কর্মকর্তারা মেনে নেন। তবে কোন কোন ক্ষেত্রে বয়স্ক অধীনস্থ কর্মকর্তারা মহিলা কর্মকর্তার সিদ্ধান্ত মেনে নিতে চান না।

- অধিকাংশ উচ্চপদস্থ মহিলা কর্মকর্তারা বলেছেন সঠিক সিদ্ধান্ত প্রদান করতে পারলে অধিকাংশ পুরুষ কর্মকর্তারাই তাদেরকে সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী কর্মকর্তা হিসেবে মেনে নেন।

- উর্দ্ধতন পুরুষ কর্মকর্তাদের মতে অধিকাংশ ক্ষেত্রেই মহিলা কর্মকর্তারা সঠিক সিদ্ধান্ত নেন, তবে দু একটি ক্ষেত্রে ব্যতিক্রম হয়।

- পুরুষ কর্মকর্তাদের পরিচালনা করতে কখনো কখনো অসুবিধা হয় বলে জানিয়েছেন অধিকাংশ উর্ধ্বতন মহিলা কর্মকর্তা।

- বেশীর ভাগ উর্ধ্বতন মহিলা কর্মকর্তা বলেছেন, কদাচিৎ অধীনস্থ পুরুষ কর্মকর্তার কাছ থেকে বিরূপ ব্যবহার পান। আবার অনেকেই বলেছেন পুরুষ কর্মকর্তারা মানুষ হিসেবে তাকে অপছন্দ করতে পারেন তবে মহিলা কর্মকর্তা হিসেবে বিরূপ ব্যবহার করেন না।

- পুরুষ কর্মকর্তা/ পুরুষ কর্মচারীদের সর্বাত্মক সহযোগিতা লাভ করেন কিনা, এ প্রশ্নের উত্তরে উর্ধ্বতন মহিলা কর্মকর্তাদের অনেকেই হ্যাঁবোধক আবার অনেকেই নাবোধক মতামত দিয়েছেন।

- ১০০% উর্ধ্বতন পুরুষ কর্মকর্তা বলেছেন তারা মহিলা কর্মকর্তাদেরকে দায়িত্ব সম্পাদনের ব্যাপারে সম্পূর্ণ সহযোগিতা করেন।

- কোন কোন উচ্চপদস্থ মহিলা কর্মকর্তা জানিয়েছেন তাঁরা সিদ্ধান্তগ্রহণে আত্মপ্রত্যয়ী।

- অনেক মহিলা কর্মকর্তাই বলেছেন চাকুরীর ক্ষেত্রে তাদেরকে অনেক গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব পালন করতে হয়।

Dhaka University Institutional Repository

- অনেক পুরুষ কর্মকর্তাই জানিয়েছেন মহিলা কর্মকর্তারা সুষ্ঠুভাবে তাদের উপর অর্পিত দায়িত্ব পালন করতে পারেন না, যদিও তাদের পদ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

- অধিকাংশ মহিলা কর্মকর্তা জানিয়েছেন চাকুরীর ক্ষেত্রে তাদের সঠিক মূল্যায়ন হচ্ছে না।

- অনেক মহিলা কর্মকর্তা জানিয়েছেন তারা যোগ্যতা ও প্রাপ্যতা অনুযায়ী পদোন্নতি লাভ করছেন না।

- মহিলা কর্মকর্তাদের কাছ থেকে জানা গেছে যে, প্রতিষ্ঠানের গুরুত্বপূর্ণ পদে মহিলাদের অধিষ্ঠিত করতে কর্তৃপক্ষ দ্বিধাবোধ করেন।

- সংস্থার কার্যক্রম পরিচালনার ক্ষেত্রে ব্যক্তিগত নিরাপত্তার অভাব বোধ করেন কিনা এই প্রশ্নের উত্তরে অনেকেই ইতিবাচক এবং অনেকেই নেতিবাচক মতামত প্রদান করেছেন।

- কর্মতর্কাদের কাছে প্রশ্ন রাখা হয়েছিল, অধীনস্থ কর্মচারী/কর্মকর্তা দাবী উত্থাপিত করলে আপনি কি বিচলিত হন ? এ প্রশ্নের উত্তরে অনেকেই বলেছেন তারা কখনো বিচলিত হন। আবার অনেকেই বলেছেন তারা বিচলিত হন ঠিকই কিন্তু আইনগত ও অন্যান্য সঙ্গত যুক্তি উত্থাপন করে তাদের দাবী প্রত্যাহার করতে আগ্রহী করে তোলেন।

- পুরুষ ও মহিলা উচ্চপদস্থ কর্মকর্তারা সমান দক্ষতার সঙ্গে দাপ্তরিক কাজ সম্পন্ন করেন বলেই জানিয়েছেন অধিকাংশ উচ্চপদস্থ পুরুষ কর্মকর্তারা। অনেকে বলেছেন সকল মহিলা কর্মকর্তার সমান দক্ষতা নেই পুরুষ কর্মকর্তার মত। আবার কেউ কেউ বলেছেন অনেক ক্ষেত্রে মহিলা কর্মকর্তার দক্ষতা বেশীও আছে।

- যোগ্য পুরুষ কর্মকর্তাদের বঞ্চিত করে শুধুমাত্র সিনিয়রিটির কারণে অযোগ্য মহিলা কর্মকর্তাদের উচ্চপদে নিয়োগ দেয়া হচ্ছে বলে কোন উর্ধ্বতন পুরুষ কর্মকর্তাই মনে করেন না। আবার অনেক অধীনস্থ কর্মকর্তা তার দপ্তরের উর্ধ্বতন মহিলা কর্মকর্তার যোগ্যতার প্রশ্নটি এড়িয়ে গেছেন।

- অনেক অধীনস্থ কর্মকর্তা মনে করেন উর্ধ্বতন মহিলা কর্মকর্তা দপ্তরের কাজের ব্যাপারে সঠিক সিদ্ধান্তগ্রহণ করেন। আবার কেউ কেউ মহিলা কনকর্তার যোগ্যতার প্রশ্নটি এড়িয়ে গেছেন।

- অনেক অধীনস্থ কর্মকর্তা বলেছেন তারা উর্ধ্বতন মহিলা কর্মকর্তার আদেশ নিষ্ঠার সাথে পালন করেন। আবার কেউ কেউ বলেছেন তারা কিছু ক্ষেত্রে অনীহা প্রকাশ করেন।

Dhaka University Institutional Repository

- উর্ধ্বতন কর্মকর্তা পুরুষ হলে আরো সুষ্ঠুভাবে দাপ্তরিক কাজ সম্পন্ন হত কিনা এমন একটি প্রশ্নের উত্তরে অধিকাংশ অধীনস্থ কর্মকর্তা বলেছেন, মহিলা- পুরুষ কোন বিষয় নয়, বিষয় কর্ম সম্পাদন ক্ষমতার। আবার কেউ কেউ পৃথক ভাবে পুরুষ বা মহিলা কর্মকর্তার পক্ষ অবলম্বন করেছেন।

- অনেক অধীনস্থ মহিলা কর্মকর্তা বলেছেন দপ্তরের উচ্চ পর্যায়ে আরো মহিলা কর্মকর্তার সংখ্যা বৃদ্ধি পেলে দাপ্তরিক কাজে সুবিধা হবে। আবার কিছু কিছু অধীনস্থ কর্মকর্তা দপ্তরের উচ্চ পর্যায়ে মহিলা কর্মকর্তা চান না।

- বেশীর ভাগ অধীনস্থ কর্মকর্তা বলেছেন মহিলা কর্মকর্তারা পুরুষ কর্মকর্তাদের মতো সব ধরণের কাজ করতে সক্ষম। আবার অনেকেই মহিলা কর্মকর্তার শারীরিক কাজে অক্ষমতা ও সামাজিক প্রতিবন্ধকতাকে দায়ী করেছেন।

- মহিলা কর্মকর্তাদেরকে নিরাপদে কর্মক্ষেত্রে কার্য সম্পাদনের জন্য পুরুষ কর্মকর্তাদের নৈতিক আচরণ শোভনীয় হতে হবে। দপ্তরের পুরুষ কর্মকর্তারা প্রয়োজনে কর্মক্ষেত্রে মহিলা কর্মকর্তাদের নিরাপত্তার জন্য অগ্রনী ভূমিকা গ্রহণ করতে পারেন। মহিলা কর্মকর্তাদের প্রতি তাদের সম্মানজনক আচরন অন্যদের জন্য দৃষ্টান্ত স্বরূপ হতে পারে বলে জানিয়েছেন পুরুষ কর্মকর্তারা। পক্ষান্তরে মহিলা কর্মকর্তারা জানিয়েছেন নিজের আচরনই তাদেরকে নিরাপদে থাকতে সহায়তা করে। অতএব, তাদের মত অনুযায়ী শালীনতা ও ধর্মীয় অনুশাসন বজায় রেখে চললে মহিলা কর্মকর্তারা নিরাপদে কর্মক্ষেত্রে তাদের কার্যক্রম পরিচালনা করতে পারবেন।

- পরিবারের নিরুৎসাহ অনেক মহিলা কর্মকর্তাদের কাজে বাধা হয়ে দাঁড়ায়। বিশেষত বদলী হলে তাদের পক্ষে পরিবার রেখে চলে যাওয়া সম্ভব হয় না। তাছাড়াও রয়েছে ট্যুর। এসব সাংগঠনিক আনুষাঙ্গিক প্রতিবন্ধকতা একযোগে নারীদের কাজে যোগদানে অনীহার কারণ।

- অফিসে নির্বাহীর দায়িত্বের সাথে সংসারের দায়িত্ব সামলানো মহিলা কর্মকর্তার জন্য গুরুভার হয়ে দাঁড়িয়েছে। এর একটি প্রধান কারণ আধুনিক জীবন যাত্রায় যেসব উপকরণ থাকলে জীবনযাত্রা সহজ হত তা এখনও আমাদের দেশে সহজলভ্য হয়নি বলে মত প্রকাশ করেছেন মহিলা কর্মকর্তারা।

- প্রাক বাংলাদেশকালে পাশ্চাত্য জগতের মহিলারা টাইপিষ্ট, সেক্রেটারী ইত্যাদি বিভিন্ন পদে নিয়োজিত থাকলেও বাংলাদেশের কোন মহিলা অফিসে চাকুরী করতেন না। সাধারণত তারা শিক্ষকতা পেশাকেই বেছে নিতেন। কারণ এতে পুরুষের সান্নিধ্যে আসতে হয় না। কিন্তু এক দশকে এই পরিস্থিতির পরিবর্তন ঘটেছে। এখন শিক্ষিত মহিলাদের জন্য চাকুরীর পরিধি বিস্তৃত হয়েছে এবং মুদ্রাস্ফীতি ঘটায় অর্থনৈতিক কারণেই মহিলারা অফিস-আদালতে কাজ করছেন। নির্বাহী পদে মহিলাদের সংখ্যা সঠিক ও পূর্ণ তথ্যের মাধ্যমে গণনা করা না গেলেও বুঝা যায়, তা অত্যন্ত লঘু। বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো পেশাভিত্তিক যে

Dhaka University Institutional Repository

শ্রেণী বিভাগ করেছে তাতে Administrative & Management শ্রেণীতে মহিলাদের কোন সংখ্যা উল্লেখ নেই। এ থেকে বুঝা যায় মহিলা নির্বাহীর সংখ্যা এখনও কত নগণ্য।

- অনেক মহিলা কর্মকর্তা জানিয়েছেন নিজের স্ত্রী দক্ষ কর্মকর্তা দেখে অনেক স্বামীই ক্ষোভ প্রকাশ করেন।

- চাকুরীতে মহিলাদের অনেক ক্ষেত্রেই অসুবিধায় পড়তে হয়। চাকুরীর সময় মহিলা প্রার্থী নির্বাচনের জন্য মহিলা মহিলা নির্বাচক থাকা প্রয়োজন। এছাড়া চাকুরীতে তাদের বয়সসীমা শিথিল করা দরকার। চাকুরীর জন্য পরীক্ষা নিয়ে এতে তাদের অভিজ্ঞতা যাচাই করে বেতন, পেনশন ইত্যাদি বিষয় বিবেচনা করা যায়। এছাড়াও মহিলাদের জন্য পৃথক টয়লেট, বাসস্থান, চলাচলের জন্য মহিলা বাস এবং তাদের সন্তানের জন্য দিবাযত্ন কেন্দ্র সংক্রান্ত সমস্যার জন্য তাদেরকে প্রায় সময় অসুবিধায় পড়তে হয়।

- নারীদের অংশগ্রহণের অন্তরায় হিসেবে যে মুল্যবোধ সৃষ্টি হয়েছে তার জন্য জাতিগত প্রথাকেই দায়ী করেন অনেক কর্মকর্তা।

Dhaka University Institutional Repository

২০ সংশ্লেষন

স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার বিভিন্ন কর্মকর্তাদের সাথে আলাপকালে মহিলা কর্মকর্তাদের সম্পর্কে নিম্নোক্ত তথ্যসমূহ পাওয়া যায়-

মহিলা কর্মকর্তাদের উচ্চপদে নিয়োগ ঃ অধিকাংশ মহিলা কর্মকর্তাই জরিপের সময় উল্লেখ করেছেন যে, উচ্চ পদে অত্যন্ত সীমিত সংখ্যক মহিলা কর্মরত আছেন। সর্বোচ্চ পদে কোন প্রতিষ্ঠানেই মহিলা কর্মকর্তার অবস্থান নাই। সাক্ষাৎদানকারীরা জানিয়েছেন যে, উচ্চপদে মহিলা কর্মকর্তাদেরকে নিয়োগ দেওয়া একান্ত প্রয়োজন। তবে পুরুষ ও মহিলা কর্মকর্তার সিনিয়রিটি'র তালিকা একত্রে থাকলে কোন অবস্থাতেই মহিলা কর্মকর্তারা অবসর গ্রহণের পূর্বে উচ্চ পদে আসীন হতে পারবেন না। তারা মতামত দিয়েছেন যে, মহিলা কর্মকর্তাদের পৃথক সিনিয়রিটি'র তালিকা প্রস্তুত করে মেধাভিত্তিক পদোন্নতির ব্যবস্থা এবং 'Lateral entry' র মাধ্যমে মহিলা কর্মকর্তাদের উচ্চ পদে নিয়োগ করতে হবে। অনেক মহিলা কর্মকর্তা উল্লেখ করেছেন চাকুরীতে অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রে মহিলাদের বয়সসীমা ৫৭ এর পরিবর্তে ৬২-এ বৃদ্ধি করলে তাদের উচ্চপদে নিয়োগের সম্ভাবনাও বৃদ্ধি পাবে।

সমকক্ষতা ঃ সাক্ষাৎদানকারীরা অধিকাংশই উল্লেখ করেছেন পুরুষ ও মহিলা কর্মকর্তাদের মধ্যে কাজের ক্ষেত্রে তেমন কোন অসমতা নেই। পুরুষ ও মহিলা উভয় কর্মকর্তাই উল্লেখ করেছেন যে, দাপ্তরিক কাজ মহিলা কর্মকর্তারা পুরুষ কর্মকর্তাদের মত সমান দক্ষতার সাথে সম্পন্ন করতে পারেন। কোন কোন পুরুষ কর্মকর্তা উল্লেখ করেছেন কিছু কিছু ক্ষেত্রে মহিলা কর্মকর্তার দক্ষতা বেশীও আছে। তথাপি মহিলা কর্মকতাদের উচ্চপদে নিয়োগ দিতে কর্তৃপক্ষ দ্বিধাবোধ করেন বলে জানিয়েছেন অধিকাংশ মহিলা কর্মকর্তা। এই অবস্থার প্রেক্ষিতে মহিলা কর্মকর্তাদেরকে উচ্চপদে নিয়োগ দেবার ব্যাপারে কোন প্রকার বাধা নেই।

সিদ্ধান্তগ্রহণ ঃ অধিকাংশ সাক্ষাৎপ্রদানকারী মহিলা কর্মকর্তারাই জানিয়েছেন তারা সিদ্ধান্তগ্রহণে দৃঢ় প্রত্যয়ী। তবে অনেক ক্ষেত্রেই তারা সিদ্ধান্তগ্রহণের সুযোগ পান না। কিন্তু কোন কোন ক্ষেত্রে পুরুষ কর্মকর্তারা জানিয়েছেন মহিলা কর্মকর্তারা গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্তগ্রহণ করতে চান না। উল্লেখিত দু' ধরনের মন্তব্য থেকে আমরা সিদ্ধান্তে উপনিত হতে পারি যে, মহিলা কর্মকর্তাদের উচ্চপদে নিয়োগ দিলে এবং পুরুষ কর্মকর্তারা সহায়তা প্রদান করলে উচ্চপদস্থ মহিলা কর্মকর্তাদের কর্ম সম্পাদনের কোন অসুবিধা হবে না। যেহেতু অধীনস্থ কর্মকর্তারা মনে করেন উচ্চপদস্থ মহিলা কর্মকর্তারা সঠিক সিদ্ধান্ত বেশীর ভাগ ক্ষেত্রেই নেন, এর পরিপ্রেক্ষিতে সুপারিশ করা যায় যে, যেসব কার্যে সিদ্ধান্তগ্রহণের সুযোগ আছে সেই সব উচ্চ পদে মহিলা কর্মকতাদের নিয়োগ দেয়া যেতে পারে।

Dhaka University Institutional Repository

সহযোগিতা ঃ পুরুষ কর্মকর্তারা সাক্ষাৎকার প্রদানের সময় জানিয়েছেন যে, তারা কর্মক্ষেত্রে মহিলা কর্মকর্তাদের সর্বাত্মক সহযোগিতা করেন। মহিলা কর্মকতারা অবশ্য মনে করেন কোন কোন ক্ষেত্রে তারা পুরুষ কর্মকর্তা/কর্মচারীদের কাছ থেকে বিরূপ ব্যবহার পান এবং কিছু ক্ষেত্রে পুরুষ কর্মকর্তাদেরকে পরিচালনা করতে তাদের বেশ বেগ পেতে হয়। পুরুষ কর্মকর্তারা যেহেতু উল্লেখ করেছেন তারা সর্বাত্মক সহযোগিতা করেন সেহেতু মহিলা কর্মকর্তাদের একটু বুদ্ধিমত্তার সঙ্গে দাপ্তরিক কাজ পরিচালনা করলে দপ্তরের উচ্চ/সর্বোচ্চ পদে তাদেরকে নিয়োগ দিলে কোন সমস্যার সম্মুখীন হতে হবে না।

মনোভাব ঃ পুরুষ ও মহিলা কর্মকর্তারা জানিয়েছেন যে, যোগ্য মহিলা কর্মকর্তাকে তাদের উর্ধ্বতন কর্মকর্তা হিসেবে পেলে দপ্তরে কাজে কোন অসুবিধা হবে না। সর্বোচ্চ পদে মহিলা পুরুষ কোন বিষয় নয় বিষয় সুষ্ঠুভাবে কর্মসম্পাদনের ক্ষমতায়। যে সকল পুরুষ কর্মকর্তার স্ত্রী / বোন /কন্যা কর্মরত তারা সকলেই তাদের স্ত্রী / বোন/কন্যাকে ভবিষ্যতে দপ্তরের উচ্চপদে দেখতে চান। পুরুষ কর্মকর্তাদের এরূপ ইতিবাচক মনোভাবের কারণে মহিলা কর্মকর্তাদের উচ্চ /গুরুত্বপূর্ণ পদে নিয়োগ করায় কোন বাধা নেই।

বৈষম্য ঃ সাক্ষাৎকার গ্রহণকারী সকল কর্মকর্তাই জানিয়েছেন যে, মহিলা ও পুরুষ কর্মকর্তার মাঝে যেটুকু বৈষম্য বিরাজ করছে তার প্রধান কারণ সামাজিক প্রতিবন্ধকতা ও মহিলা কর্মকর্তাদের সাহসের অভাব। সচেতনতা বৃদ্ধির মাধ্যমে এই সমস্যা দূর করে মহিলা কর্মকর্তাদের উচ্চপদে সমাসীন করা যাবে।

নিরাপত্তা ঃ মহিলা কর্মকর্তারা অনেকেই উল্লেখ করেছেন যে, দপ্তরের কার্যক্রম পরিচালনার ক্ষেত্রে কোন কোন সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নের সময় বাধাপ্রাপ্ত হলে তারা কিছুটা বিচলিত হন এবং নিরাপত্তার অভাব বোধ করেন। আবার কোন কোন মহিলা কর্মকর্তারা বলেছেন যে, তাঁর প্রদত্ত সিদ্ধান্তটি যদি অধীনস্ত কর্মকর্তা মেনে নিতে না চান তবে আইনগত ও সঙ্গত যুক্তি উত্থাপন করে সমঝোতার মাধ্যমে তিনি বিষয়টি নিষ্পত্তি করেন। মহিলা কর্মকর্তাদের এই ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণের ক্ষমতা থাকায় তাঁদেরকে উচ্চ/সর্বোচ্চ তথা দায়িত্বপূর্ণ পদে বসানো যেতে পারে।

মূল্যায়ন ঃ সাক্ষাৎপ্রদানকারী অধিকাংশ মহিলা কর্মকর্তা বলেছেন যোগ্যতা ও প্রাপ্যতা অনুযায়ী তাদের মূল্যায়ন হচ্ছে না। মহিলা কর্মকর্তাদের চাকুরীর ক্ষেত্রে কর্মদক্ষতা ও মেধার মূল্যায়ন করা হলে তাদেরকে উচ্চ/সর্বোচ্চ পদে পদোন্নতি দেয়া যাবে। এ বিষয়ে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের দৃষ্টি দেওয়া প্রয়োজন।

Dhaka University Institutional Repository

২১ সুপারিশসমূহ

স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার কয়েকজন কর্মকর্তাদের সঙ্গে আলাপ করে সার্বিক অবস্থা নিরূপন অসম্ভব। তবে এর মাধ্যমে মহিলা কর্মকর্তাদের অবস্থা ও অবস্থান সম্পর্কে যে ইঙ্গিত পাওয়া যায় তাতে সুস্পষ্ট প্রতীয়মান হয় যে, স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে তাদের সংখ্যা বৃদ্ধি, সিদ্ধান্তগ্রহণে অংশগ্রহণ সর্বোপরি উন্নয়নের সকল কর্মকান্ডে মহিলাদের সম্পৃক্তকরণ একান্ত আবশ্যক। এ লক্ষ্যে কিছু সুপারিশমালা উপস্থাপন করা হলো।

- বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশনের নিয়োগের নিয়মানুযায়ী স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে ১০% আসন মহিলা কোটা থেকে পূরণ করতে হবে। তবে এই কোটা আসনটি একটি নির্দিষ্ট সময়সীমা পর্যন্ত বহাল রাখতে হবে। পুরুষ ও মহিলা কর্মকর্তাদের হার যখন প্রায় সমান হয়ে আসবে তখন এই কোটা তুলে দিতে হয়ে। অন্যথায় মহিলা কর্মকর্তাদের মেধাকে অবমাননা করা হবে। উল্লেখ করা যায় যে, বর্তমানে কলেজ/বিশ্ববিদ্যালয়/প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষার মেধা তালিকায় মহিলারা অনেক এগিয়ে এসেছে। অদূর ভবিষ্যতে যা আরো বৃদ্ধি পাবে বলে আশা করা যায়। অতএব, আগামী পাঁচ বছর পর্যন্ত মহিলা কোটা আসন বহাল থাকলেই মহিলা ও পুরুষ কর্মকর্তাদের সংখ্যার ক্ষেত্রে সমতা আসবে বলে ধারণা করা যায়। তাই নীতি ও কর্মের মধ্যে সমন্বয় সাধন করা প্রয়োজন।

- স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় সর্বোচ্চ পদে নিয়োগ পেতে হলে কর্মকর্তাকে নূণ্যতম পক্ষে সরকারের যুগ্ম সচিবের পদমর্যাদা লাভ করতে হবে। এই প্রেক্ষিতে 'Lateral entry' র মাধ্যমে বিশ্ববিদ্যালয় ও বেসরকারী প্রতিষ্ঠানসমূহ থেকে যোগ্য মহিলা মনোনীত করে সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের মাধ্যমে যুগ্মসচিব পদে নিয়োগ করা যেতে পারে। লক্ষ্য রাখতে হবে 'Lateral entry' র এই নিয়মটি যেন খুব কঠিন না হয়। কিছু কিছু ক্ষেত্রে মহিলাদের জন্য নিয়োগ নীতিটি শিথিল করতে হবে।

- সম্প্রতি 'Lateral entry' র মাধ্যমে স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানসমূহ থেকে মহিলা যুগ্মসচিব নিয়োগের পদক্ষেপ নেয়া হয়েছে। বিষয়টি ত্বরান্বিত করতে হবে।

- স্বায়ত্তশাসিত সংস্থা/কর্পোরেশনগুলোতে যারা কর্মরত আছেন তাদের যোগ্যতা মূল্যায়নের মাধ্যমে সর্বোচ্চ/উচ্চ পদে নিয়োগ দিতে হবে। এ লক্ষ্যে নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গী পরিহার করতে হবে।

- উচ্চ/সর্বোচ্চ পদে মহিলা কর্মকর্তাদের /নিয়োগকৃত হওয়ার পূর্বে/অব্যবহিত পরে অফিস ব্যবস্থাপনা, কর্মকৌশল, অর্থ ব্যবস্থা, প্রশিক্ষণ পরিচালনা এবং অন্যান্য বিষয়ে সরকারী ও বেসরকারী পর্যায়ে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা প্রয়োজন। অফিস সময়ের পর তাদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা না করে অফিসের কাজের মাঝেই এর ব্যবস্থা করা প্রয়োজন। প্রশিক্ষণের জন্য বিশেষ বাজেট বরাদ্দ করার ব্যবস্থা নিতে হবে।

Dhaka University Institutional Repository

- অধীনস্থ কর্মকর্তাদের বিশেষ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে উচ্চ পদে নিয়াগ দেবার জন্য প্রস্তুত করতে হবে।

- মহিলা কর্মকর্তাদের বিদেশে প্রশিক্ষণের জন্য কোটা ভিত্তিক সুযোগ দিতে হবে।

- মহিলা কর্মকর্তাদের প্রতি ইতিবাচক মনোভাব গড়ে তোলার জন্য পুরুষ ও মহিলা উভয় কর্মকর্তাদের 'Gender Mainstreaming' প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা নিতে হবে। প্রশিক্ষণ ইন্সটিটিউটগুলোতে প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য 'Gender and Development'বিষয়ে প্রশিক্ষণ বাধ্যতামূলক করতে হবে। নারী সমাজের অগ্রগতির জন্য পুরুষদের সহযোগী মনোভাব কেবলমাত্র নারীর নিজের স্বার্থে নয়, গোটা জাতির স্বার্থে একান্ত আবশ্যক।

- মহিলা কর্মকর্তাদের শারীরিক ও পারিপার্শ্বিক নিরাপত্তার ব্যবস্থা রেখে তাদেরকে উচ্চপদে নিয়োগ করতে হবে। উদাহরণ স্বরূপ বলা যেতে পারে, কোন জেলা বা প্রত্যন্ত অঞ্চলে নিয়োগ দিলে অবশ্যই কর্মকর্তার জন্য উপযুক্ত বাসস্থানের এবং কর্মস্থলে বসার যোগ্য চেয়ার, মাথার উপর ফ্যান, যাতায়াতের সুব্যবস্থা, সন্তানদের রাখার জন্য দিবা যত্ন কেন্দ্র ও স্বাস্থ্যসম্মত টয়লেট এর ব্যবস্থা করতে হবে।

- উচ্চপদ সমাসিন করার জন্য মহিলা কর্মকর্তাদের আত্মবিশ্বাস ও কর্ম উদ্দীপনা বৃদ্ধির লক্ষ্যে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে। মহিলাদেরকে ধৈর্য্যের সাথে স্ব স্ব দায়িত্ব পালন করে যেতে হবে। তাদের হতে হবে স্বাবলম্বী এবং অধিকার আদায়ে সচেষ্ট।

- উচ্চপদে কর্মরত মহিলা কর্মকর্তাদেরকে পরিবার ও কর্মক্ষেত্র দুটোকেই সমান গুরুত্ব দিতে হবে। তবে এই দায়িত্ব কোন মহিলার একার পক্ষে সম্ভব নয়। এক্ষেত্রে পুরুষদেরও পরিবারের কাজে অংশগ্রহণ করে দ্বৈত ভূমিকা পালন করতে হবে। তবেই মহিলারা সকল কাজ সুষ্ঠুভাবে পালন করতে পারবেন। এই লক্ষ্যে বিভিন্ন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে "পরিবার পরিচালনায় পুরুষের দায়িত্ব ও কর্তব্য" সম্পর্কে পাঠ দান করা যেতে পারে।

- উচ্চ পদে কর্মকর্তাদের নিয়োগের জন্য সরকারী ও বেসরকারী পর্যায়ে জনমত গড়ে তোলা প্রয়োজন।

- মহিলা কর্মকর্তাদেরকে পুরুষ কর্মকর্তাদের সমকক্ষ ভাবতে হবে। পদটি প্রধান, পদে আসীন কর্মকর্তা পুরুষ না মহিলা সে বিষয়টি গৌণ, এই সম্পর্কে সব কর্মকর্তাকে জানানোর জন্য গণমাধ্যমগুলোকে সোচ্চার ভূমিকা পালন করতে হবে।

- অধীনস্থ বয়স্ক পুরুষ কর্মকর্তাকে উর্ধ্বতন মহিলা কর্মকর্তাদের সহযোগিতা প্রদান করতে হবে।

Dhaka University Institutional Repository

- মহিলা কর্মকর্তাগণ যাতে স্ব-ইচ্ছায় গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব গ্রহণ করেন এজন্য তাদেরকে পরামর্শ দিতে হবে। অনেক ক্ষেত্রে ইচ্ছা থাকা সত্ত্বেও পুরুষতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থার কারণে মহিলা কর্মকর্তারা উচ্চ পদে নিয়োগ প্রাপ্ত হন না। এই সামাজিক বৈষম্য দূর করতে সাংগঠনিক পর্যায়ে সুষ্ঠু পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে।

- মহিলা কর্মকর্তাদের গুরুত্বপূর্ণ পদে নিয়োগের জন্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে বলিষ্ঠ ভূমিকা গ্রহণ করতে হবে। এ ব্যাপারে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়গুলোকে স্ব স্ব কর্পোরেশনের কর্মকতা নিয়োগের ক্ষেত্রে সরকারি নিয়ম নীতি অনুযায়ী মহিলা কোটা দ্বারা পূরণ করতে হবে। এ লক্ষ্যে "আন্তঃমন্ত্রণালয় উইমেন রিক্রুটমেন্ট মনিটরিং সেল"খোলা যেতে পারে।

- গুরুত্বপূর্ণ পদে নারী নির্বাহী বিপদজ্জনকভাবে অনুপস্থিত। তাদের শিক্ষাগত অযোগ্যতা ও অভিভাবক মহলের অনীহার জন্য তারা উচ্চপদে অংশগ্রহণ করতে পারছেন না। মহিলাদের উচ্চ শিক্ষার সুযোগ, তাদের বদলী, অফিস সময় ইত্যাদি প্রতিবন্ধকসমূহ দূর করা সময় সাপেক্ষ হলেও সরকারী ও বেসরকারী মহলে ব্যাপক কর্মসূচী, গণসংযোগ মাধ্যমগুলোর পূর্ণ সদ্ব্যবহার, রাজনৈতিক ও নারী সংগঠনগুলো তৎপর হলেই তা বাস্তবায়ন সম্ভব।

- চাকুরীতে মহিলা কর্মকর্তারা পুরুষ কর্মকর্তাদের তুলনায় অপেক্ষাকৃত নতুন বলে তাদের সমস্যা সনাক্ত ও সমাধান করা হচ্ছে না। এক্ষেত্রে মহিলা কর্মকর্তাদের সমস্যা সনাক্তকরণ করে তার আশু সমাধান করতে হবে।

- কর্মক্ষেত্রে অনুকূল পরিবেশ এবং পুরুষ সহকর্মীদের ইতিবাচক মনোভাব একজন মহিলা কর্মকর্তার দক্ষতা বৃদ্ধিতে কার্যকর ভূমিকা রাখতে পারে।

- মহিলা কর্মকর্তাদের সন্তান প্রসবের পর থেকে ৪ মাস পর্যন্ত মাতৃত্বজনিত ছুটি হওয়া দরকার।

- স্বামী-স্ত্রীর কর্মস্থল একই স্থানে না হলে পরিবার থেকে মহিলা কর্মকর্তাটিকে কাজে নিরুৎসাহিত করা হয়। ফলে তাদের একই স্থানে কাজ করার সুযোগ দিতে হবে।

- যোগ্যতা ও দক্ষতা থাকলে পদোন্নতি দিয়ে নীতি নির্ধারণ ও সিদ্ধান্তগ্রহণে যোগ্য মহিলা নির্বাহীদের অংশগ্রহণের সুযোগ সৃষ্টি করতে হবে।

- প্রতিকুল পরিবেশের কারণে শিক্ষিতা ও দক্ষ মহিলা নির্বাহীর চাকুরী ছেড়ে দেয়া জাতীয় অপচয়। দক্ষ ও অভিজ্ঞ মহিলা কর্মকর্তাদের পূর্ণ নিয়োগ ব্যবস্থা খন্ডকালীন চাকুরীর ব্যবস্থা চালু করার জন্য সুপারিশ করা যেতে পারে।

Dhaka University Institutional Repository

২২ উপসংহার

সভ্যতার প্রারম্ভে পুরুষ এবং নারী উভয়ের অবস্থান সমাজে প্রায় সমরূপ ছিল। এমনকি অনেকক্ষেত্রে নারীই অধিক মর্যাদাশীল ছিলেন কেননা, পরিবারের অধিকাংশ দায়িত্ব বহন করতেন নারীরা। খাদ্য সংগ্রহের দায়িত্ব প্রধানত ছিল নারীদের। কৃষিকাজের বেশীর ভাগই করতেন তারাই। এভাবে খাদ্যের দায়িত্বে নিয়োজিত থাকায় সামজে নারীর অবস্থান ছিল মর্যাদাপূর্ণ। কিন্তু কৃষিকাজে লাঙ্গল ও পশুর ব্যবহার নারীর অবস্থানের রূপান্তর ঘটায় এবং পরিবার তথা সমাজে অধস্তন করতে ভূমিকা রাখে। কারণ, শারীরিক শক্তিতে বলীয়ান ও প্রয়োগে সমর্থ পুরুষের পক্ষে লাঙ্গল, চাকা, পশুসহ সকল জিনিসের ওপর কর্তৃত্ব বজায় রাখা সহজ হয়। কাজেই গবেষকদের মতে নতুন নতুন আবিষ্কার নারীদের ভূমিকা পরিবর্তনসহ সমাজে তাদের অধস্তনতা প্রতিষ্ঠায় নিয়ামক হয়। নারীদের এই অবস্থান ক্রমান্বয়ে স্থায়ী রূপ নেয়।

আমাদের দেশে নারী মুক্তি আন্দোলন প্রধানত কোনো বিপ্লবী মতবাদ দ্বারা পরিচালিত হয়নি। তবে বাঙ্গালি মুসলমান সমাজ নারীমুক্তি আন্দোলনের প্রথম পথিকৃৎ ছিলেন বেগম রোকেয়া। তিনিই সর্ব প্রথম বলেছিলেন, "কন্যাগুলিকে সুশিক্ষিত করিয়া কার্যক্ষেত্রে ছাড়িয়া দাও, নিজের অন্ন, বস্ত্র উপার্জন করুক।" তাঁর সময় এবং বর্তমান সময়ের মধ্যে অনেক পার্থক্য। বাংলাদেশের নারীরা আজ সমাজের প্রায় প্রত্যেকটি কর্মক্ষেত্রে নিজেদেরকে উপস্থিত করেছেন। তারপরেও দেখা যায় রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, আইনগত এবং সামাজিক অনেক বিষয়েই নারীরা পশ্চাৎপদ। অর্থাৎ বাংলাদেশের মত অনুন্নত দেশ, যে দেশে শতকরা ৮৩ ভাগ জনতা দারিদ্র সীমার নীচে বসবাস করে সে দেশে নারীরা দরিদ্রের মধ্যে দরিদ্রতম।

বাংলাদেশের সংবিধানে নারী অধিকার সংক্রান্ত কিছু ধারা আছে। যা নারী সমাজকে উৎসাহিত ও আশাদৃপ্ত করে। কিন্তু দেখা যায় যে, এই অধিকারগুলো বেশির ভাগই কাগজে কলমে সীমাবদ্ধ। এছাড়া নারী সমাজের প্রতি সম্মান ও মর্যাদা পরিদর্শনের মনোভাব, অথবা রাষ্ট্রের একজন নাগরিক এবং সমাজের একজন মানুষ হিসাবে নারীকে অধিকার দেয়ার যে দৃষ্টিভঙ্গি সেটা আমাদের দেশে অনুপস্থিত থাকায় সংবিধানের এ সকল ধারাগুলি বাস্তবে অর্থহীন হয়েছে। অন্যদিকে অর্থহীন এবং ম্লান হয়ে পড়েছে সমাজের একটি অংশ হিসেবে রাষ্ট্রের মূল ধারায় নারীর সম্পৃক্ততা।

"স্থানীয় সরকার কাঠামো ও স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলাদের অবস্থান" শীর্ষক অভিসন্দর্ভের দ্বিতীয় খন্ডটি স্বায়ত্তশাসিত সংস্থায় মহিলা কর্মকর্তাদের অবস্থান ও তাদের গুরুত্বপূর্ণ পদে নিয়োগের সুপারিশমালা সম্পর্কীয়। স্বায়ত্তসাসিত সংস্থার বিভিন্ন কর্মকর্তাদের সাক্ষাৎকারের তথ্য থেকে জানা যায়, সংস্থাসমূহে মহিলা কর্মকর্তাদের হার মাত্র শতকরা ৪.৮২। আরো জানা যায়, বর্তমানে স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার সর্বোচ্চ পদে কোন মহিলা কর্মকর্তা কর্মরত নেই। সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা বিশ্লেষণ করে জানা যায়, কর্মক্ষেত্রে মহিলা

Dhaka University Institutional Repository

কর্মকর্তাদের উচ্চপদে নিয়োগের সংখ্যা বৃদ্ধি, মহিলা কর্মকর্তার ক্ষমতা, সিদ্ধান্তগ্রহণের ক্ষমতা, তাদের মনোভাব, সহযোগিতা, মহিলা কর্মকর্তাদের নিরাপত্তা, তাদের কাজের মূল্যায়ন এই সব বিষয়ে পুরুষ কর্মকর্তাদের ইতিবাচক মনোভাব আছে। এর পরিপ্রেক্ষিতে স্বায়ত্তশাসিত সংস্থার উচ্চ/ সর্বোচ্চ পদে মহিলা কর্মকর্তাদের নিয়োগের জন্য সুপারিশমালা প্রস্তুত করা হয়েছে। আশা করা যায়, এই সুপারিশসমূহ বাস্তবায়নের পদক্ষেপ নিলে কর্মকর্তাদের উচ্চ/সর্বোচ্চ পদে নিয়োগ বৃদ্ধি পাবে।

সমগ্র আলোচনা শেষে স্পষ্ট প্রতীয়মান হয়, বাংলাদেশের সমাজে নারীর অবস্থান প্রান্তিক পর্যায়ে। দু'টি জনগোষ্ঠীর মাঝে একটির অধস্তন অবস্থান সমাজের পক্ষে যথোপযুক্ত নয়। কার্যকরী সমাজ গঠনে নারী যদি অধস্তন অবস্থায় থেকে যায় এবং যথার্থ অংশীদারীত্ব না পায় তাহলে দেশের উন্নয়ন পূর্ণাঙ্গ হবে না।

Dhaka University Institutional Repository

তথ্যসূত্র

ক) **গ্রন্থপঞ্জী ঃ**

১. তোফায়েল আহমেদ, স্থানীয় সরকারের সংস্কার ভাবনার দুই দশক, কোষ্টাল এসোশিয়েশান ফর সোশ্যল ট্রান্সফরমেশন (কোষ্ট ট্রাষ্ট) কর্তৃক প্রকাশিত, প্রথম প্রকাশ ফেব্রুয়ারী ১৯৯৮।

২. হামিদা রহমান, বাংলাদেশে নারীর অধিকার ও মর্যাদা, নওরোজ কিতাবিস্তান, ১৪২ গভঃ নিউ মার্কেট, ঢাকা, প্রথম সংস্করণ- সেপ্টেম্বও ১৯৮৫

৩. অধ্যাপক এমাজউদ্দীন আহমদ, বাংলাদেশ লোকপ্রশাসন, প্রকাশক- ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়, ঢাকা, প্রথম প্রকাশ ১৯৮০, তৃতীয় সংস্করণ ১৯৯৪।

৪. তোফায়েল আহমেদ, মোঃ আব্দুল কাদের, স্থানীয় সরকারের যুগসন্ধিক্ষণঃ কাঠামো কার্যগত পুর্নগঠনের আলোকে কিছু সুপারিশ, বাংলাদেশ পল্লী উন্নয়ন একাডেমী, কোটবাড়ী, কুমিল্লা, প্রকাশকাল জুন, ১৯৯৩।

৫. মোহাম্মদ শামসুর রহমান, লোক প্রশাসন সার, বাংলা একাডেমী, ঢাকা, প্রথম প্রকাশ, জুন ১৯৮৯।

৬. ছিদ্দিকুর রহমান মিয়া, ইউনিয়ন পরিষদ আইন ও বিধিমালা ১৯৮৩ এবং গ্রাম সরকার আইন ১৯৯৭, বাংলাদেশ ল বুক কোম্পানী, ২৬ বাংলাবাজার, ঢাকা। প্রথম প্রকাশ- ১৯৯৭।

৭. ডঃ মোঃ মকসুদুর রহমান, বাংলাদেশের স্থানীয় স্বায়ত্তশাসন, ১৯৯৩। রাজশাহী বিশ্ববিদ্যালয় পাঠ্যপুস্তক অনুবাদ ও প্রকাশনা বোর্ড, প্রথম প্রকাশ ১৯৮৮।

৮. দিলীপ কুমার সাহা, স্থানীয় সরকার পৌরসভা আইন ও বিধি, মৈত্রী সাহা,প্রভাষক,সোনাইমুড়ী কলেজ,নোয়াখালী, জানুয়ারী ১৯৯৯।

৯. ডঃ কামাল সিদ্দিকী, বাংলাদেশে স্থানীয় সরকার, ন্যাশনাল ইনষ্টিটিউট অব্ লোকাল গর্ভনমেন্ট, ঢাকা, দ্বিতীয় সংস্করণ ১৯৮৯।

১০. আবুল মাল আবদুল মুহিত, জেলায় জেলায় সরকার স্থানীয় সরকার আইনসমূহের একটি পর্যালোচনা, ইউনিভার্সিটি প্রেস লিমিটেড, ঢাকা, প্রথম প্রকাশ ২০০২।

১১. আল মাসুদ হাসানউজ্জামান (সম্পাদনা)- বাংলাদেশের নারী বর্তমান অবস্থান ও উন্নয়ন প্রসঙ্গ, ইউনিভর্সিটি প্রেস লিমিটিড, ঢাকা, প্রথম প্রকাশ ২০০২।

Dhaka University Institutional Repository

১২. খাদিজা খাতুন, লতিফা আকন্দ, জাহানারা হক, শওকত আরা হোসেন, ফারজানা নাঈম (সম্পাদনা)- নারী ও উন্নয়ন প্রাসঙ্গিক পরিসংখ্যান, প্রকাশনায়- উইমেন ফর উইমেন ঃ গবেষণা ও পাঠচক্র, মার্চ ১৯৯৫।

১৩. তোফায়েল আহমেদ, বিকেন্দ্রীকরণ মাঠ প্রশাসন ও স্থানীয় সরকার, ১৯৯৯।

১৪. মাহবুবুর রহমান মোরশেদ, বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস, খোশরোজ কিতাব মহল, বাংলাবাজার, ঢাকা, নতুন সংস্করণ- সেপ্টেম্বর ১৯৮৬।

১৫. Dr. Salehuddin Ahmed, S.J. Anwar Zahid, Strategies and issues of local level planning in Bangladesh, 1994.

১৬. Lutful Haq Chowdhury, Local self Government and its reorganization in Bangladesh,l,,National Institute of Local Government,Dhaka , 1987.

১৭. Nowshad Ahmed, Pourashava (Municipal) Finance in Bangladesh, National Institute of Local Government,Dhaka,First Eidtion, July 1989.

১৮. Najma Chowdhury, Hamida Akhter Begum, Women in politics and Bureaucracy, First Edition, February, 1995.

খ. গবেষণা পত্রিকা / সাময়িকী ঃ

১. এম.এম. আলী, ইউনিয়ন পরিষদ অধ্যাদেশ ও নির্বাচন বিধিমালা ১৯৮৩ এবং স্থানীয় সরকার আইন ১৯৯৭ সহ অন্যান্য বিধিমালা, ১৯৯৭।

২. রবিউল ফারুক (সম্পাদনা)- নারী , মহিলা উন্নয়নে সচেতনতা বৃদ্ধি ও তথ্যাদি সমৃদ্ধিকরণ প্রকল্প, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর, প্রথম বর্ষ ঃ প্রথম সংখ্যা, এপ্রিল- জুন ১৯৯৬ এবং প্রথম বর্ষ ঃ তৃতীয় সংখ্যা, অক্টোবর- ডিসেম্বর ১৯৯৬।

৩. ইউনিয়ন পরিষদে নারী প্রেক্ষিত রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন, প্রকাশনায়- উইমেন ফর উইমেনঃ গবেষনা ও পাঠচক্র, মার্চ- ১৯৯৫।

৪. ফিরোজ আহমেদ, মোসলেহউদ্দিন তারেক (সম্পাদনা)- লোক, ত্রৈমাসিক গবেষণা পত্রিকা, বর্ষ ৪ ঃ সংখ্যা- ১, জানুয়ারী- মার্চ১৯৮৮।

৫. ফরিদা আখতার (সম্পাদনা)- চিন্তা, চিন্তা ও তৎপরতার পাক্ষিক, বর্ষ ৩ ঃ সংখ্যা ৮, ডিসেম্বর ১৯৯৪ এবং বর্ষ ৫ ঃ সংখ্যা ৫, নভেম্বর ১৯৯৫।

Dhaka University Institutional Repository

৬. সৈয়দা রওশন কাদের, পৌরসভা / সিটি কর্পোরেশনে মহিলা কমিশনারদের ভূমিকা, ১৯৯৬।

৭. সি এ সি বার্তা, A bulletin of the Centre for Analysis and choice, বর্ষ ২ঃ সংখ্যা ৫, মার্চ-এপ্রিল ১৯৯৫।

৮. Women and Politics : Orientation of four political parties on women's empowerment issues, Women for Women: A research & study group , 1995.

৯. Women and politics : Empowerment issues, Women for Women: A research & study group , 1995.

১০. Anwarullah Chowdhury (Editor)- Social Science Review, A journal of the faculty of Social Sciences, University of Dhaka, June & December 1991.

১১. Philipine Journal Public Administration, January' 1993, Vol. xxxvii.

১২. Ms. Sadeka Halim, Role of Local Organization in Development 1998.

১৩. Nazmunnessa Mahtab, Bangladesh status and advancement of women, 2001.

গ. **সংবাদ পত্র ঃ**

১. রোববার, বর্ষ ১৭ ঃ সংখ্যা ৪৬, ৩রা সেপ্টেম্বর, ১৯৯৫ এবং বর্ষ ১৭ ঃ সংখ্যা ৪৯, ২৪শে সেপ্টেম্বর, ১৯৯৫।

২. প্রথম আলো, ১৮/১২/২০০২, ২৭/০২/২০০২, ৭/১১/২০০১, ১২/০৫/১৯৯৯।

৩. দৈনিক জনকণ্ঠ, ১৯/০১/২০০৩

৪। দৈনিক ইত্তেফাক, ২৫/০১/২০০৩, ১৭/০১/২০০৩, ১০/০১/২০০৩, ৩১/০৩/১৯৯৭

৫. দৈনিক ভোরের কাগজ, ০৮/০৩/১৯৯৭।

Dhaka University Institutional Repository

সংযোজনী

Dhaka University Institutional Repository

সংযোজনী- ১

ইউনিয়ন পরিষদের পুরুষ চেয়ারম্যানদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা

১. ইউনিয়ন পরিষদের নাম .....

২. ইউনিয়ন পরিষদের সদস্য সংখ্যা- পুরুষ [ ] মহিলা [ ]

৩. ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যানের নাম

.....

৪. চেয়ারম্যান পদে আপনার নির্বাচনের সময় কোন মহিলা প্রতিদ্বন্দ্বী ছিলেন ?

.....

৫. যদি কোন মহিলা প্রতিদ্বন্দ্বী থেকে থাকেন তবে আপনি তার চেয়ে কত বেশী ভোট পেয়েছিলেন ?

.....

৬. মহিলা প্রতিদ্বন্দ্বী কেন কম ভোট পেলেন ?

.....

৭. মহিলা ভোটারদের মধ্যে কত সংখ্যক ভোটার ভোট দিতে এসেছিলেন ?

.....

৮. আপনি কি মনে করেন মহিল প্রতিদ্বন্দ্বীরা চেয়ারম্যান হবার যোগ্য নন ?

.....

৯. যদি মনে করেন যোগ্য নন তবে কি উল্লেখ করবেন কেন যোগ্য নন ?

.....

১০. আপনি কি আপনার পরিষদের মহিলাদেরকে এলাকায় কাজ করার জন্য দায়িত্ব দেন ?

.....

১১. মহিলা সদস্যরা কি ভাল ভাবে কাজ করতে পারেন ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

১২. মহিলা সদস্যদেরকে কি এলাকাবাসী পছন্দ করেন ?

.....

১৩. পরিষদের অন্যান্য পুরুষ সদস্যরা এলাকায় কাজ করার সময় মহিলা সদস্যদেরকে এই কাজে জড়িত করেন কি না ?

.....

১৪. মহিলা সদস্যরা কি এলাকায় কাজ করতে পুরুষদের মতই উৎসাহী ?

.....

১৫. আপনি কি মনে করেন মহিলা সদস্যরা অনেক সময় পুরুষ সদস্যদের চেয়েও ভাল কাজ করেন ?

.....

১৬. আপনি কি মনে করেন মহিলা সদস্যদের সততা পুরুষ সদস্যদের চেয়েও বেশী ?

.....

১৭. আপনার স্ত্রী / কন্যা / বোন কি স্থানীয় সরকারের নির্বাচিত বা মনোনীত কোন পদে অধিষ্ঠিত আছেন ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

ইউনিয়ন পরিষদের মহিলা চেয়ারম্যানদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা

১. ইউনিয়ন পরিষদের নাম .....

২. ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যানের নাম .....

৩. ইউনিয়ন পরিষদের সদস্য সংখ্যা- পুরুষ [ ] মহিলা [ ]

৪. আপনি কি ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যান পদের জন্য প্রতিদ্বন্দ্বীতা করে নির্বাচিত হয়েছেন ?

.....

৫. চেয়ারম্যান পদের আর কতজন প্রার্থী আপনার সঙ্গে নির্বাচনে প্রতিদ্বন্দ্বীতা করেছে ?

.....

৬. আপনি আপনার পুরুষ প্রতিদ্বন্দ্বীতার চেয়ে কত ভোট বেশী পেয়েছিলেন ?

.....

৭. এলাকাবাসী কি আপনাকে চেয়ারম্যান হিসাবে পেয়ে খুশী হয়েছে ?

.....

৮. মহিলা চেয়ারম্যান হিসাবে ইউনিয়ন পরিষদ পরিচালনা করতে কি আপনার কোন অসুবিধা হয় ?

.....

৯. ইউনিয়ন পরিষদের পুরুষ সদস্যরা কি আপনাকে এলাকায় কাজের ব্যাপারে প্রয়োজনীয় সাহায্য প্রদান করে ?

.....

১০. এলাকাবাসী কি আপনার আদেশ নির্দেশ পালন করেন ?

.....

১১. আপনি কি মনে করেন আগামীতে আপনি নির্বাচন করে আবার চেয়ারম্যান হতে পারবেন ?

.....

১২. এলাকাবাসী কি মনে করে আপনি এলাকার উন্নয়নের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারছেন?

.....

Dhaka University Institutional Repository

১৩. আপনি কি আপনার কোন কাজের কথা উল্লেখ করতে পারেন যার জন্য এলাকাবাসী আপনার উপর সন্তুষ্ট ?

.....

১৪. আপনার স্বামী / ভাই / বাবা কি কখনো স্থানীয় সরকারের নির্বাচিত কোন পদে অধিষ্ঠিত ছিলেন ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

ইউনিয়ন পরিষদের পুরুষ সদস্যের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা

১. ইউনিয়ন পরিষদের নাম .....

২. পুরুষ সদস্য (সাক্ষাৎদানকারী) এর নাম .....

৩. ইউনিয়ন পরিষদের সদস্য সংখ্যা- পুরুষ [ ] মহিলা [ ]

৪. ইউনিয়ন পরিষদের মহিলা সদস্য সংখ্যা- নির্বাচিত [ ] মনোনীত [ ]

৫. ইউনিয়ন পরিষদের সদস্য হিসাবে আপনি কি কি দায়িত্ব পালন করেন ?

.....

৬. ইউনিয়ন পরিষদের মহিলা সদস্যদেরকে কি আপনার নির্ধারিত কাজের সঙ্গে জড়িত করেন ?

.....

৭. এলাকাবাসীরা কি মনে করে মহিলা সদস্যরা এলাকার জন্য কাজ করতে পারবে ?

.....

৮. আপনি কোন রাজনৈতিক দলের সঙ্গে যুক্ত আছেন ?

.....

৯. এলাকার সব রাজনৈতিক দলের সঙ্গে আপনার সম্পর্ক কেমন ?

.....

১০. আপনি কি মনে করেন ইউনিয়ন পরিষদে মহিলা সদস্যদের সংখ্যা বাড়ানো দরকার ?

.....

১১. এলাকায় কাজ পরিচালনা করার সময় মহিলা সদস্যদের কি নিরাপত্তার অভাব থাকতে পারে ?

.....

১২. মহিলা সদস্যরা পরিষদের সভায় নিয়মিত উপস্থিত থাকেন কি ?

.....

১৩. আপনার বোন/স্ত্রী/ কন্যা কি স্থানীয় সরকারের নির্বাচিত বা মনোনীত কোন পদে অধিষ্ঠিত আছেন ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

ইউনিয়ন পরিষদের মহিলা সদস্যের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা

১. ইউনিয়ন পরিষদের নাম .....

২. মহিলা (সাক্ষাৎদানকারী) এর নাম .....

৩. ইউনিয়ন পরিষদের সদস্য সংখ্যা- মহিলা [ ] পুরুষ [ ]

৪. ইউনিয়ন পরিষদের মহিলা সদস্য সংখ্যা- নির্বাচিত [ ] মনোনীত [ ]

৫. ইউনিয়ন পরিষদের সদস্য হিসাবে আপনি কি কি দায়িত্ব পালন করেন ?

.....

৬. ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যান ও পুরুষ সদস্যরা কি আপনাকে এলাকায় কাজ করার দায়িত্ব দেন ?

.....

৭. ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যান ও পুরুষ সদস্যরা কি তাদের কাজের সঙ্গে আপনাকে জড়িত করেন ?

.....

৮. এলাকাবাসীরা কি মনে করে আপনি ইউনিয়ন পরিষদের সদস্য হিসাবে এলাকার সমস্যাগুলির সমাধান করতে পারবেন ?

.....

৯. আপনি কি কোন রাজনৈতিক দলের সঙ্গে যুক্ত আছেন ?

.....

১০. এলাকার রাজনৈতিক দলের সঙ্গে আপনার সম্পর্ক কেমন ?

.....

১১. আপনি কি কোন কাজ করতে গেলে নিরাপত্তার অভাব অনুভব করেন ?

.....

১২. আপনি কি মনে করেন ইউনিয়ন পরিষদে মহিলা সদস্যদের সংখ্যা আরো বাড়ানো দরকার ?

.....

১৩. পরিষদের সভায় নিয়মিত উপস্থিত থাকেন ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

১৪. পরিষদের বিশেষ কমিটিতে আছেন কি?

.....

১৫. আপনি কি মনে করেন মহিলা সদস্যদের কাজের পৃথক তালিকা থাকা প্রয়োজন ?

.....

১৬. সিদ্ধান্তগ্রহণ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ করেন কি না ?

.....

১৭. সালিশ বিচারে আপনি রায় দিতে পারেন কি এবং সবাই কি তা মেনে নেন ?

.....

১৮. আপনার পিতা/স্বামী/পুত্র বা পরিবারের অন্য কেউ জনপ্রতিনিধি ছিলেন কি না ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

পৌরসভার চেয়ারম্যানদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা

১. পৌরসভার নাম .....

২. চেয়ারম্যানের নাম .....

৩. এই পৌরসভায় কি কোন মহিলা চেয়ারম্যানের পদ লাভ করেছেন ?

.....

৪. কোন মহিলা কি কখনও এই পৌর সভায় চেয়ারম্যান পদের জন্য নির্বাচনে অংশ গ্রহণ করেছেন ?

.....

৫. আপনি কি মনে করেন মহিলাদেরও চেয়ারম্যান পদের জন্য নির্বাচনে অংশগ্রহণ করা উচিত ?

.....

৬. আপনি কি মনে করেন চেয়ারম্যান পদে একজন মহিলা নির্বাচিত হলে তিনি সুষ্ঠুভাবে পৌরসভার কার্যক্রম পরিচালনা করতে পারবেন ?

.....

৭. আপনি কি মনে করেন মহিলা চেয়ারম্যান পৌরসভার কার্যক্রম পরিচালনার ক্ষেত্রে সকল কর্মকর্তা/কর্মচারীদের সহযোগিতা পাবেন ?

.....

৮. আগামী পৌরসভার চেয়ারম্যান নির্বাচনে কি কোন মহিলার অংশগ্রহনের সম্ভাবনা আছে ?

.....

৯. আপনার পৌরসভায় মহিলা ওয়ার্ড কমিশনার কতজন আছেন ?

.....

১০. আপনি কি মনে করেন ওয়ার্ড কমিশনারের সংখ্যা আরো বেশী হওয়া উচিত ?

.....

১১. মহিলা ওয়ার্ড কমিশনাররা কি তার দায়িত্ব সন্তোষজনকভাবে সম্পন্ন করেন ?

.....

১২. মহিলা ওয়ার্ড কমিশনাররা কি পুরুষ ওয়ার্ড কমিশনারদের মত কাজে সমান দক্ষ হতে পারেন ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

১৩. বর্তমানে যেসব ওয়ার্ড কমিশনার আছেন তারা কি ভবিষ্যতে চেয়ারম্যান পদে নির্বাচনে প্রতিদ্বন্দ্বীতা করবেন ?

.....

১৪. যদি কোন মহিলা চেয়ারম্যান পদে নির্বাচনে অংশগ্রহণ করেন তবে কি তার নির্বাচিত হওয়ার সম্ভাবনা থাকবে ?

.....

১৫. আপনি কি মনে করেন মহিলাদেরকে চেয়ারম্যান পদে নির্বাচিত করার জন্য জনমত গড়ে তোলা প্রয়োজন ?

.....

১৬. আপনার স্ত্রী/কন্যা/বোন কি স্থানীয় সরকারের মনোনীত বা নির্বাচিত কোন পদে অধিষ্ঠিত আছেন ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

সিটি কর্পোরেশন এর মেয়রের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা

১. সিটি কর্পোরেশনের নাম .....

২. মেয়রের নাম .....

৩. এই সিটি কর্পোরেশনে কি কোন মহিলা কখনও মেয়রের পদ লাভ করেছেন ?

.....

৪. কোন মহিলা কি কখনও এই করপোরেশনের মেয়র পদের জন্য নির্বাচনে অংশগ্রহণ করেছেন ?

.....

৫. আপনি কি মনে করেন মহিলাদেরও মেয়র পদের জন্য নির্বাচনে অংশগ্রহণ করা উচিত ?

.....

৬. আপনি কি মনে করেন মেয়র পদে একজন মহিলা নির্বাচিত হলে তিনি সুষ্ঠুভাবে কর্পোরেশনের কার্যক্রম পরিচালনা করতে পারবেন ?

.....

৭. আপনি কি মনে করেন মহিলা মেয়র কর্পোরেশনের কার্যক্রম পরিচালনার ক্ষেত্রে সকল কর্মকর্তা/ কর্মচারীদের সহযোগিতা পাবেন ?

.....

৮. আগামী মেয়র নির্বাচনে কি কোন মহিলার অংশগ্রহণের সম্ভাবনা আছে ?

.....

৯. আপনার করপোরেশনে কি মহিলা আঞ্চলিক নির্বাহী কর্মকর্তা আছেন ?

.....

১০. মহিলা আঞ্চলিক কর্মকর্তা কি পুরুষ আঞ্চলিক কর্মকর্তাদের মত সমান দক্ষতার সঙ্গে কাজ করতে পারবেন ?

.....

১১. আপনার করপোরেশনে মহিলা ওয়ার্ড কমিশনার কতজন আছেন ?

.....

১২. আপনি কি মনে করেন মহিলা ওয়ার্ড কমিশনারের সংখ্যা আরো বেশী হওয়া উচিত ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

১৩. মহিলা ওয়ার্ড কমিশনাররা কি তার দায়িত্ব সন্তোষজনকভাবে সম্পন্ন করেন ?

.....

১৪. মহিলা ওয়ার্ড কমিশনাররা কি পুরুষ কমিশনারদের মত কাজে সমান দক্ষ হতে পারেন ?

.....

১৫. বর্তমানে যেসব মহিলা ওয়ার্ড কমিশনার আছে তারা কি ভবিষ্যতে মেয়র পদে নির্বাচনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করবেন?

.....

১৬. যদি কোন মহিলা মেয়র পদে নির্বাচনে অংশগ্রহণ করেন তবে কি তার নির্বাচিত হওয়ার সম্ভাবনা থাকবে ?

.....

১৭. আপনি কি মনে করেন মহিলাদেরকে মেয়র পদে নির্বাচিত করার জন্য জনমত গড়ে তোলা প্রয়োজন ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

পৌরসভা/সিটি কর্পোরেশনের পুরুষ কমিশনারদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা

১. ওয়ার্ড নং ও ঠিকানা.....

২. পুরুষ ওয়ার্ড কমিশনারের নাম .....

৩. ওয়ার্ড কমিশনার হিসাবে আপনার ওয়ার্ডে কি কি কাজ করতে হয় ?

.....

৪. আপনার পৌরসভা / সিটি কর্পোরেশনে কি মহিলা ওয়ার্ড কমিশনার আছেন ?

.....

৫. যদি থাকেন তবে তারা সংখ্যায় কতজন ?

.....

৬. আপনার পৌরসভা / কর্পোরেশনে পুরুষ ওয়ার্ড কমিশনার কয়জন আছেন ?

.....

৭. মহিলা ওয়ার্ড কমিশনাররা কি তার ওয়ার্ডে ভাল কাজ করতে পারেন ?

.....

৮. আপনি কি মনে করেন পুরুষ ওয়ার্ড কমিশনাররা মহিলা ওয়ার্ড কমিশনারদের চেয়ে বেশী ভাল কাজ করতে পারেন ?

.....

৯. পুরুষ ওয়ার্ড কমিশনাররা কি মহিলা ওয়ার্ড কমিশনারদের চেয়ে কাজ করার বেশী সুযোগ পান ?

.....

১০. আপনি কি মনে করেন মহিলা ওয়ার্ড কমিশনারদের সংখ্যা বাড়ালে পৌরসভা / সিটি কর্পোরেশনে অসুবিধা হবে ?

.....

১১. মহিলা ওয়ার্ড কমিশনারদেরকে কি এলাকাবাসী তাদের সমস্যা সমাধানের জন্য অনুরোধ করেন না?

.....

Dhaka University Institutional Repository

১২. এলাকাবাসী কি মনে করেন মহিলা ওয়ার্ড কমিশনার তাদের সমস্যা সমাধান করতে সক্ষম হবে ?

.....

১৩. আপনার স্ত্রী /বোন/কন্যা কি স্থানীয় সরকারের মনোনীত বা নির্বাচিত কোন পদে অধিষ্ঠিত আছেন ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

পৌরসভা/সিটি করপোরেশনের মহিলা কমিশনারদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা

১. পৌরসভা / সিটি কর্পোরেশনের নাম.....

২. ওয়ার্ড কমিশনারের নাম..... .....

৩. এই পৌরসভা / সিটি কর্পোরেশনে কতজন মহিলা ওয়ার্ড কমিশনার আছেন ?

.....

৪. ওয়ার্ড কমিশনার হিসাবে আপনি কি কি কাজ করেন ?

.....

৫. আপনার ওয়ার্ডের জনগণ কি আপনার কাছে এলাকার সমস্যা নিয়ে উপস্থিত হন ?

.....

৬. মহিলা ওয়ার্ড কমিশনার হিসাবে কি আপনার এলাকার জন্য কাজ করতে আপনার কোন অসুবিধা হয়?

.....

৭. আপনার ওয়ার্ডের জনগণ কি মনে করেন পুরুষ ওয়ার্ড কমিশনার হলে তাদের জন্য সুবিধা হতো ?

.....

৮. সিটি মেয়র / পৌরসভার চেয়ারম্যান কি আপনাকে এলাকার কাজের ব্যাপারে যথেষ্ট সহায়তা করেন ?

.....

৯. সিটি মেয়র/পৌরসভার চেয়ারম্যান কি মনে করেন মহিলা ওয়ার্ড কমিশনারের চেয়ে পুরুষ কমিশনাররা বেশী ভাল কাজ করেন ?

.....

১০. আপনি কি ভবিষ্যতে সিটি কর্পোরেশনের মেয়র/ পৌরসভার চেয়ারম্যান পদে নির্বাচন করতে আগ্রহী?

.....

১১. আপনার স্বামী /ভাই/বাবা কি কখনো স্থানীয় সরকারের নির্বাচিত কোন পদে অধিষ্ঠিত ছিলেন ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

স্থানীয় সরকার প্রতিনিধিদের সম্পর্কে সুশীল সমাজের মতামত সম্পর্কীয় সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা

১। আপনার এলাকার ওয়ার্ড কমিশনার / ইউনিয়ন পরিষদ মেম্বারের সঙ্গে কি আপনার পরিচয় আছে ?

.....

২। আপনার এলাকার পুরুষ ওয়ার্ড কমিশনার / ইউনিয়ন পরিষদ মেম্বার কোন কোন কাজ করেন ?

.....

৩। আপনার এলাকার মহিলা ওয়ার্ড কমিশনার / ইউনিয়ন পরিষদ মেম্বার কোন কোন কাজ করেন ?

.....

৪। আপনি কি মনে করেন মহিলা ওয়ার্ড কমিশনার / ইউনিয়ন পরিষদ মেম্বার তাদের কাজ পরিচালনায় এলাকাবাসীর সবরকম সহযোগিতা লাভ করেন ?

.....

৫। আপনি কি মনে করেন পুরুষ ওয়ার্ড কমিশনার / ইউনিয়ন পরিষদ মেম্বার মহিলা ওয়ার্ড কমিশনার /ইউনিয়ন পরিষদ মেম্বারের চেয়ে বেশী ভাল কাজ করেন ?

.....

৬। আপনি কি মনে করেন মহিলা ওয়ার্ড কমিশনার / ইউনিয়ন পরিষদ মেম্বার, পুরুষ ওয়ার্ড কমিশনার / ইউনিয়ন পরিষদ মেম্বারদেও চেয়ে বেশী সততার সঙ্গে কাজ করেন ?

.....

৭। আপনি কি ওয়ার্ড কমিশনার / ইউনিয়ন পরিষদ মেম্বারের কাছে আপনার সমস্যা নিয়ে উপস্থিত হন ?

.....

৮। ওয়ার্ড কমিশনার / ইউনিয়ন পরিষদ মেম্বার কি আপনার সমস্যা সমাধানে এগিয়ে আসেন ?

.....

৯। আপনি জানেন কি ওয়ার্ড কমিশনার / ইউনিয়ন পরিষদ মেম্বারগণ এলাকার জন্য উন্নয়নমূলক কি কি কাজ করেছেন ?

.....

১০। মহিলা ওয়ার্ড কমিশনার / ইউনিয়ন পরিষদ মেম্বারগণ এলাকার জন্য উন্নয়নমূলক কাজ যেমন- রাস্তাঘাট তৈরী ও মেরামত, কাজের বিনিময়ে খাদ্য কর্মসূচী, এলাকার বিভিন্ন সমস্যা সম্পর্কীয় শালিস ইত্যাদিতে অংশগ্রহণ করেন ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

১১। আপনি কি মনে করেন মহিলাদেরও ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যান, মেম্বার, পৌরসভার চেয়ারম্যান, কমিশনার, সিটি কর্পোরেশনের এবং ওয়ার্ড কমিশনার পদের জন্য নির্বাচনে অংশগ্রহণ করা উচিত ?

.....

১২। যদি মহিলারা নির্বাচনে অংশগ্রহণ করেন তবে কি তারা জনগণের ভোট পাবেন বলে আপনি মনে করেন?

.....

১৩। নির্বাচিত মহিলা জনপ্রতিনিধিরা কি নিরাপদে তাদের দায়িত্ব পালন করতে পারবেন বলে আপনি মনে করেন ?

.....

১৪। আপনি কি মনে করেন মহিলা জনপ্রতিনিধিদেরকে সহযোগিতা দেবার জন্য জনমত গড়ে তোলা প্রয়োজন ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

সংযোজনী- ২

LIST OF AUTONOMOUS BODIES

Prime Minister's Office.

1. Bangladesh Export Processing Zone Authority.

Cabinet Division Bangladesh Secretarial .

2. Privatization Board.

Special Affairs Division.

3. Local Government Rural Development, Rangamati.
4. Local Government Rural Development, Bandarban.
5. Local Government Rural Development, Khagrachari.
6. Chittagong Hilltract Development Board.

Ministry of Defense.

7. Bangladesh Freedom Fighter's Welfare Society.
8. Bangladesh Space Research and Remote Sensing Organization.
9. Bangladesh Cadet Colleges.

Ministry of Agriculture .

10. Bangladesh Agriculture Development Corporation.
11. Bangladesh Agriculture Research Council.
12. Bangladesh Rich Research Institute.
13. Bangladesh Agriculture Research Institute.
14. Bangladesh Jute Research Institute.
15. Bangladesh Atomic Agriculture Research Institute.
16. Bangladesh Sugar-cane Research and Training Institute.

Ministry of Environment and Forest.

17. Bangladesh Forest and Industry Development Corporation.

Ministry of Water Resources Planing Organization and Flood Control.

18. Bangladesh Water Development Board.
19. River Research Institute.
20. Water Resource Planing Organization.

Dhaka University Institutional Repository

Ministry of Foreign Affairs.

21. Bangladesh Institute of International Strategic Studies.

Ministry of Finance.

22. Bangladesh Bank.

Ministry of Local Government Rural Development and Co-Operative.

23. National Institute of Local Government
24. Dhaka Water and Sewerage Authority.
25. Chittagong Water and Sewerage Authority.
26. Dhaka City Corporation.
27. Chittagong City Corporation.
28. Rajshahi City Corporation.
29. Khulna City Corporation.
30. Bangladesh Rural Development Board.
31. Bangladesh Rural Development Academy.
32. Bogra Rural Development Academy.
33. Bangladesh Rural Development Training Academy.
34. Bangladesh Co-Operative College.

Ministry of Communication.

35. Jamuna Multipurpose Bridge Authority.
36. Bangladesh Road Transport Corporation.

Ministry of Health and Welfare.

37. Bangladesh Doctor's Surgical Medical College.
38. Bangladesh Pharmacy Council.
39. Bangladesh Homeopathy Board.
40. Bangladesh Medical Research Council.
41. Bangladesh Nursing Council.
42. Ayurvedi And Unani Medical Board.
43. Bangladesh Medical And Dental Council.

Ministry of Commerce and Industries.

44. Bangladesh Chemical Industries Corporation.
45. Bangladesh Still and Engineering Corporation
46. Bangladesh Food and Sugar Industries Corporation
47. Bangladesh Small and Cottage Industries.
48. Bangladesh Industries Technical Assistance Board.
49. Bangladesh Management Department Center.
50. Bangladesh Standard testing Institute.

Dhaka University Institutional Repository

Ministry of Post and Tele Communication.

51. Telephone Industries Corporation Limited.
52. Bangladesh Cable Industries Limited.

Ministry of Commerce.

53. Bangladesh Trading Corporation.
54. Bangladesh Tea Board.
55. Jiban Bima Corporation.
56. General Insurance Corporation.
57. Export Promotion Bureau.
58. Bangladesh Bima Academy.
59. Institute of Cost management Account of Bangladesh.
60. Documentation of Accounts Examiner Institute Bangladesh.

Ministry of Social Welfare.

61. Bangladesh Jatio Shamaz Kalayan Parishad.

Ministry of Women and Children Affairs.

62. National Womens Organization.
63. Bangladesh Children Academy.

Ministry of Information.

64. Bangladesh Press Council.
65. Bangladesh Press Institute.
66. Bangladesh News Organization.
67. Bangladesh Film Development Corporation.

Ministry of Oil, Gas and Mineral Resource.

68. Bangladesh Oil, Gas and Mineral Resource Corporation.
69. Bangladesh Petroleum Corporation.
70. Bangladesh Power Development Board.
71. Rural Electrification Board.
72. Dhaka Electric Supply Authority.

Ministry of Housing and Settlement.

73. House Building Resource Institute.
74. RAJUK.
75. Chittagong Development Authority.
76. Khulna Development Authority.
77. Rajshahi Development Authority.

Dhaka University Institutional Repository

Ministry of Labour and Employment.

78. Bangladesh Tea Garden Workers Provident Fund Trustee Board.

Ministry of Education.

79. Dhaka University.
80. Rajshahi University.
81. Chittagong University.
82. Jahangir Nagar University.
83. Bangladesh Engineering University.
84. Islamic University.
85. Bangladesh Krishi University.
86. National Curriculum and Text Book Board.
87. Bangladesh Technical Education Board.
88. Secondary and Higher Secondary Education Board, Dhaka.
89. Secondary and Higher Secondary Education Board, Rajshahi.
90. Secondary and Higher Secondary Education Board, Comilla.
91. Secondary and Higher Secondary Education Board, Jessore.
92. University Grants Commission.
93. Bangladesh Institute of Technology, Rajshahi.
94. Bangladesh Institute of Technology, Khulna.
95. Bangladesh Institute of Technology, Chittagong.
96. Bangladesh Institute of Technology, Gazipur.
97. Bangladesh Girls Guide Association.
98. Bangladesh Scout.
99. National Multi Language Typing Training Center.
100. Residential Model College.
101. Council of Bangladesh Institute of Technology.
102. Bangladesh Madrasha Shikkha Board.

Ministry of Science and Technology.

103. Bangladesh Energy Commission.
104. Bangladesh Science and Industrial Resource Council.
105. Bangladesh National Science Information Procure and Distribution.
106. National Muscum of Science and Technology.
107. Bangladesh Computer Council.

Ministry of Fisheries and Live Stock.

108. Bangladesh Fisheries Development Corporation.
109. Bangladesh Live Stock Procure and Distribution.
110. Fisheries Resource Institute.

Dhaka University Institutional Repository

111. Marine Fisheries Academy.

Ministry of Jute.

112. Bangladesh Jute Mills Corporation.

Ministry of Planing.

113. Bangladesh Resource Institute.
114. Planing and Development Academy.

Ministry of Religious.

115. Islamic Foundation.
116. Bangladesh Waqfs Administration Office.
117. Hidhu Religious Welfare Trust.
118. Buddhya Religious Kalayan Trust.

Ministry of Youth and Sports.

119. National Sports Federation.
120. Bangladesh Sports Education Institute.

Ministry of Textile.

121. Bangladesh Textile Industries Corporation.
122. Bangladesh Hand Loom Board.
123. Bangladesh Silk Board.

Ministry of Civil Aviation and Tourism.

124. Bangladesh Civil Aviation Authority.
125. Bangladesh Biman Corporation.
126. Bangladesh Tourism Corporation.

Ministry of Cultural Affairs.

127. Bangla Academy.
128. Bangladesh Shilpakola academy.
129. Bangladesh National Museum.
130. Bangladesh National Book Center.
131. Bangladesh Folk and Handicrafts Foundations.
132. Tribal Cultural Academy.
133. Tribal Cultural Institute, Rangamati.
134. Tribal Cultural Institute, Bandarban.
135. Nazrul Institute.

Dhaka University Institutional Repository

Ministry of Shipping.

136. Chittagong Port Authority.
137. Bangladesh Sea Transport Corporation .
138. Bangladesh Inland Water Transport Authority.
139. Bangladesh Inland Water Transport Corporation.
140. Mongla Bander Authority.
141. Dockyeard Labour Management Board, Chittagong Port.
142. Dockyeard Labour Management Board, Mongla Port.

Dhaka University Institutional Repository

সংযোজনী- ৩

স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানের উচ্চপদস্থ পুরুষ কর্মকর্তাদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা

১. প্রতিষ্ঠানের নাম .....

২. কর্মকর্তার নাম ও পদবী .....

৩. প্রতিষ্ঠানে সর্বমোট কর্মকর্তা ও কর্মচারীর সংখ্যা কত ?

কর্মকর্তা [ ] কর্মচারী [ ]

৪. প্রতিষ্ঠানে আলাদাভাবে পুরুষ ও মহিলা কর্মকর্তার সংখ্যা কত ?

পুরুষ কর্মকর্তা [ ] মহিলা কর্মকর্তা [ ]

৫. প্রতিষ্ঠানে আলাদাভাবে পুরুষ ও মহিলা কর্মচারীর সংখ্যা কত ?

পুরুষ কর্মচারী [ ] মহিলা কর্মচারী [ ]

৬. এই প্রতিষ্ঠানে কি উচ্চপদস্থ মহিলা কর্মকর্তা আছেন ?

.....

৭. যদি থাকেন তবে তিনি / তারা কোন পদে অধিষ্ঠিত আছেন ?

.....

৮. তার / তাদের পদ কি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ?

.....

৯. তিনি/তারা যে পদে আছেন সেখানে কি তাকে / তাদেরকে অনেক গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্তগ্রহণ করতে হয়?

.....

১০. আপনি কি মনে করেন তিনি /তারা সঠিক সিদ্ধান্তগ্রহণ করেন ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

১১. এই প্রতিষ্ঠানের উচ্চপদস্থ মহিলা/মহিলারা দায়িত্ব সম্পাদনের ব্যাপারে অধীনস্থ কর্মকর্তা, কর্মচারীদের সহযোগিতা পান কি ?

.....

১২. আপনি কি মনে করেন পুরুষ ও মহিলা উচ্চপদস্থ কর্মকর্তারা সমান দক্ষতার সঙ্গে দাপ্তরিক কাজ সম্পন্ন করেন ?

.....

১৩. আপনার কি কখনও মনে হয় মহিলা উর্দ্ধতন কর্মকতার পরিবর্তে পুরুষ কর্মকর্তা হলে আরো ভালভাবে প্রতিষ্ঠানের কাজ সম্পন্ন হতো ?

.....

১৪. আপনার কি কখনও মনে হয় যোগ্য পুরুষ কর্মকর্তাদেরকে বঞ্চিত করে শুধুমাত্র সিনিয়রিটির জন্য অযোগ্য মহিলা কর্মকর্তাদেরকে উচ্চ পদে নিয়োগ দেওয়া হচ্ছে ?

.....

১৫. আপনার স্ত্রী /বোন / কন্যা কি কর্মজীবী মহিলা ?

.....

১৬. যদি তারা কর্মজীবী হন তবে কি আপনি চান তারা ভবিষ্যতে দপ্তরের উচ্চ পদ লাভ করুক ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানের উচ্চপদস্থ মহিলা কর্মকর্তাদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের প্রশ্নমালা

১. প্রতিষ্ঠানের নাম .....

২. প্রতিষ্ঠানটি কোন মন্ত্রণালয়ের অধীনে .....

৩. প্রতিষ্ঠানে কতজন কর্মকর্তা আছেন- পুরুষ [ ] মহিলা [ ]

৪. প্রতিষ্ঠানে কতজন প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা আছেন- পুরুষ [ ] মহিলা [ ]

৫. প্রতিষ্ঠানে কতজন দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তা আছেন- পুরুষ [ ] মহিলা [ ]

৬. প্রতিষ্ঠানে কতজন তৃতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তা আছেন- পুরুষ [ ] মহিলা [ ]

৭. প্রতিষ্ঠানে কতজন চতুর্থ শ্রেণীর কর্মকর্তা আছেন- পুরুষ [ ] মহিলা [ ]

৮. প্রতিষ্ঠানে সর্বোচ্চ/ উচ্চ পর্যায়ে অধিষ্ঠিত মহিলা কর্মকর্তার নাম ও পদবী

নাম পদবী

(ক)

(খ)

(গ)

(ঘ)

(ঙ)

400843

৯. প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ পর্যায়ে অধিষ্ঠিত কর্মকর্তার নাম ও পদবী

নাম.....পদবী.....চাকুরীর বয়সকাল.....

১০. প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পর্যায়ে অধিষ্ঠিত কর্মকর্তাদের চাকুরীর বয়সকাল

.....

১১. আপনি কি প্রতিষ্ঠানের সব গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্তগ্রহণ করেন ?

.....

১২. আপনি কি প্রতিষ্ঠানের জন্য সিদ্ধান্তগ্রহণের সময়ে অন্যান্য কর্মকর্তাদের সাহায্য পান ?

.....

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় গ্রন্থাগার

Dhaka University Institutional Repository

১৩. আপনাকে কি পুরুষ কর্মকর্তারা সিদ্ধান্তগ্রহণকারী কর্মকর্তা হিসাবে মেনে নেন ?

.....

১৪. আপনার কি কোন অসুবিধা হয় পুরুষ কর্মকর্তাদেরকে পরিচালনা করতে ?

.....

১৫. আপনার অধীনস্থ পুরুষ কর্মকর্তাদের কাছ থেকে কি আপনি কোন প্রকার বিরূপ ব্যবহার পান ?

.....

১৬. আপনি কি পুরুষ কর্মকর্তা /কর্মচারীদের সর্বাত্মক সহযোগিতা লাভ করেন ?

.....

১৭. আপনি কি সিদ্ধান্তগ্রহণের ব্যাপরে আত্মপ্রত্যয়ী ?

.....

১৮. আপনি যে পদে আছেন সেখানে কি আপনার দায়িত্ব অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ?

.....

১৯. চাকুরীর ক্ষেত্রে আপনার কর্মের সঠিক মূল্যায়ন হচ্ছে কি ?

.....

২০. আপনার পদোন্নতি কি আপনার যোগ্যতা ও প্রাপ্যতা অনুযায়ী হচ্ছে ?

.....

২১. আপনি কি মনে করেন মহিলাদেরকে উচ্চ পদে অধিষ্ঠিত করতে কর্তৃপক্ষ দ্বিধাবোধ করেন ?

.....

২২. আপনি কি আপনার সংস্থায় কার্যক্রম পরিচালনার ক্ষেত্রে কখনও ব্যক্তিগত নিরাপত্তার অভাব বোধ করেন ?

.....

২৩. আপনার অধীনস্থ কর্মচারী / কর্মকর্তা দাবী দাওয়া উত্থাপন করলে আপনি কি বিচলিত হন ?

.....

২৪. আপনার অধীনস্থ কর্মচারী / কর্মকর্তারা অসঙ্গত দাবী উত্থাপন করলে আপনি কি করেন ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানের অধীনস্থ কর্মকর্তাদের সঙ্গে সাক্ষাৎকার গ্রহনের প্রশ্নমালা

১. প্রতিষ্ঠানের নাম .....

২. কর্মকর্তার নাম .....

৩. কর্মকর্তার পদবী.....

৪. আপনি এই প্রতিষ্ঠানে কতদিন ধরে কর্মরত আছেন ?

.....

৫. আপনার উর্দ্ধতন কর্মকর্তা কি মহিলা ?

.....

৬. আপনার উর্দ্ধতন মহিলা কর্মকর্তাকে কি আপনি যোগ্য মনে করেন ?

.....

৭. আপনি কি মনে করেন আপনার উর্দ্ধতন মহিলা কর্মকর্তা দাপ্তরিক কাজের ব্যাপারে সঠিক সিদ্ধান্তগ্রহণ করতে পারেন ?

.....

৮. আপনি কি মনে করেন আপনার উর্দ্ধতন মহিলা কর্মকর্তার আদেশ অধীনস্থ সব কর্মকর্তা /কর্মচারীরা নিষ্ঠার সঙ্গে পালন করেন ?

.....

৯. আপনার কি মনে হয় উর্দ্ধতন কর্মকর্তা পুরুষ হলে আরো সুষ্ঠুভাবে দপ্তরটি পরিচালিত হতে পারত ?

.....

১০. দপ্তরের উচ্চ পর্যায়ে আরো মহিলা কর্মকর্তার সংখ্যা বৃদ্ধি পেলে কি দাপ্তরিক কাজে কোন অসুবিধা হবে বলে মনে করেন ?

.....

১১. আপনি কি মনে করেন মহিলা কর্মকর্তারা পুরুষ কর্মকর্তাদের মত সব ধরণের কাজ করতে সক্ষম ?

.....

১২. কর্মক্ষেত্রে / দপ্তরে কি মহিলা কর্মকর্তাদের নিরাপত্তার অভাব থাকে ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

১৩. মহিলা কর্মকর্তাদের নিরাপত্তার অভাব থাকলে তা দূর করার জন্য কি কি পদক্ষেপ নেওয়া উচিৎ বলে আপনি মনে করেন ?

.....

Dhaka University Institutional Repository

সংযোজনী- ৪

সংবিধান ও নারী

সংবিধান হচ্ছে একটি রাষ্ট্রের স্থায়ী দলিল। ১৯৭২ সালে নবগঠিত রাষ্ট্র বাংলাদেশের সংবিধান রচিত হয়। সংবিধানের ২৬ থেকে ৪৭ অনুচ্ছেদে মৌলিক অধিকার সম্বন্ধে বলা হয়েছে যা একজন নাগরিকের ব্যক্তিত্ব বিকাশে অপরিহার্য এবং গণতান্ত্রিক রাষ্ট্রের ভিত্তি স্বরূপ। এছাড়াও নারী পুরুষের মধ্যে যে ব্যাপক অসমতা আছে তা দূরীকরণের উদ্দেশ্যে রাষ্ট্রকে কতিপয় নির্দেশনা দিয়েছে। এই অনুচ্ছেদগুলির মাধ্যমে নারীর প্রতি ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণের বৈধতা প্রদান করেছে। যাতে নারীর নাগরিক ও মানবাধিকার নিশ্চিত করা যায়।

দশম অনুচ্ছেদে বলা হয়েছে, "জাতীয় জীবনের সর্বস্তরে মহিলাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করবার ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে"।

২৭ নং অনুচ্ছেদে বলা আছে, "সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং আইনের সমান আশ্রয়লাভের অধিকারী"।

২৮ নং অনুচ্ছেদে বলা হয়েছে, ধর্ম, বর্ণ, গোষ্ঠী, নারী-পুরুষভেদ বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিকের প্রতি রাষ্ট্র বৈষম্য প্রদর্শন করবে না এবং সকলে রাষ্ট্র ও গণজীবনের সর্বস্তরে সমান অধিকার লাভ করবে। এছাড়াও এই অনুচ্ছেদের (৪) নং উপধারায় বলা আছে, নারী বা শিশুদের অনুকূলে বিশেষ বিধান প্রণয়ন করার ক্ষেত্রে কোন কিছুই রাষ্ট্রকে নিবৃত্ত করবে না।

২৯ নং অনুচ্ছেদ অনুযায়ী সরকারী নিয়োগ লাভে সকল নাগরিকের সুযোগের সমতা থাকবে। যোগ্য কোন নাগরিকের প্রতি বৈষম্য প্রদর্শন করা যাবে না।

৩২ নং অনুচ্ছেদে বলা হয়েছে, ব্যক্তি স্বাধীনতা হতে কোন নাগরিককে বঞ্চিত করা যাবে না।

Dhaka University Institutional Repository

সংযোজনী- ৫

নারী ঃ আন্তর্জাতিক স্বীকৃতি ও কর্মসূচী

পৃথিবীর বিভিন্ন দেশে বিভিন্ন সময়ে নারীর মুক্তি ও অগ্রগতির লক্ষ্যে আন্দোলন পরিচালিত হয়েছে। এই আন্দোলনে ক্রমান্বয়ে বিশ্বের নারীরা জাতিসংঘের সহযোগিতা পেয়েছেন। ১৯৪৫ সালে নারী পুরুষের মধ্যে সমতার নীতিমালা প্রতিষ্ঠার উদ্দেশ্যে প্রথম আন্তর্জাতিক জাতিসংঘ সনদ গৃহীত হয়। ১৯৪৬ সালে নারীর মর্যাদা সম্পর্কিত কমিশন, ১৯৫২ সালে নারীর ভোটদানের অধিকার, ১৯৬২ সালে বিবাহে সম্মতি, বিবাহের নূন্যতম বয়সসীমা ও বিবাহ রেজিষ্ট্রিকরণ সম্পর্কিত কনভেনশন অনুমোদন করা হয়। এসবের প্রভাবে ১৯৭৫ সালকে আন্তর্জাতিক নারী বর্ষ এবং ১৯৭৬-৮৫ সময়কে আন্তর্জাতিক নারী দশক হিসেবে ঘোষণা করা হয়। নারী দশক, নারীবর্ষ ও বিশ্ব নারী সম্মেলন বিশ্বব্যাপী নারীদের সচেতনতা এবং অধিকার আদায়ে ভূমিকা পালন করে আসছে।

মেক্সিকো সম্মেলন (১ম বিশ্ব নারী সম্মেলন ১৯৭৫)

মেক্সিকো ঘোষণার প্রারম্ভে স্বীকার করা হয়ে যে, বিশ্বব্যাপী নারীরা নির্যাতিত। তাই নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে একটি 'বিশ্ব কর্ম পরিকল্পনা' গৃহীত হয়। সেই সাথে কিছু গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্তগ্রহণ করা হয় যার প্রধান কয়েকটি হলো ঃ

ক। ১৯৭৬-৮৫ সময়কে জাতিসংঘের নারী দশক ঘোষণা করা।

খ। নারী দশকের জন্য সেবামূলক তহবিল প্রতিষ্ঠা করা।

গ। নারী বিষয়ক বিভিন্ন ইস্যু আলোচনা ও গবেষণা করার জন্য একটি বিশেষ সংস্থা গঠন করা। যার নাম দেয়া হয় United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW).

নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ (সিডও)

১৯৭৯ সালের ১৮ই ডিসেম্বর জাতিসংঘ সাধারণ পরিষদে গৃহীত হয় নারীর প্রতি সব ধরণের বৈষম্য দূরীকরণ বিষয়ক সনদ বা CEDAW (সিডও)। বাংলাদেশ ১৯৮৪ সালের ৬ই নভেম্বর আংশিকভাবে সিডও সনদ অনুমোদন করেছে। সকল ক্ষেত্রে নারী পুরুষের সমতার ভিত্তিতে রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, সামাজিক, সাংস্কৃতিক, নাগরিক ইত্যাদি সকল বিষয়ে নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠা এবং সেই সাথে জাতীয় পর্যায়ে আইন প্রণয়ন করে বৈষম্যমূলক আচরণ অবসানের জন্য সনদে আহ্বান জানানো হয়েছে। এছাড়া সনদে পুরুষ ও নারীর মধ্যে সমতা স্থাপন, সকল ক্ষেত্রে নারীর সমান অধিকার, শিক্ষার সমান সুবিধা, নিয়োগ ও বেতনের

Dhaka University Institutional Repository

ক্ষেত্রে বৈষম্যহীনতা, বিবাহ ও মাতৃত্বের ক্ষেত্রে চাকুরির নিরাপত্তার নিশ্চয়তা এবং পারিবারিক জীবনে নারীর পাশাপাশি পুরুষের সমান দায়িত্বের কথাও উল্লেখ করা আছে।

কোপেনহেগেন সম্মেলন (২য় বিশ্ব নারী সম্মেলন ১৯৮০)

এই সম্মেলনে প্রথম বিশ্ব নারী সম্মেলনে গৃহীত বিশ্ব কর্ম পরিকল্পনার অগ্রগতি পর্যালোচনা ও মূল্যায়ন করা হয়। কোপেনহেগেন সম্মেলনের মূল প্রস্তাবসমূহ ছিল নিম্নরূপ ঃ

ক। নারী দশকের লক্ষ্য সমূহ বাস্তবায়ন করতে হবে।

খ। উন্নয়ন কর্মসূচী ও প্রকল্পে নারীর স্বার্থ নিশ্চিত করতে হবে।

গ। উন্নয়নে নারীদের অন্তর্ভূক্ত করার জন্য যথার্থ প্রশাসনযন্ত্র প্রতিষ্ঠা করতে হবে।

ঘ। নারীদের বিরুদ্ধে সব ধরণের বৈষম্য দূর করার প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নিতে হবে।

নাইরোবি সম্মেলন (৩য় বিশ্ব নারী সম্মেলন ১৯৮৫)

এই সম্মেলনের উদ্দেশ্য ছিল নারী দশকের বিষয়বস্তু 'সমতা, উন্নয়ন এবং শান্তি' কতটুকু অর্জিত হয়েছে তা পর্যালোচনা ও মূল্যায়ন করা। ২০০০ সাল নাগাদ নারী উন্নয়নের জন্য নাইরোবি অগ্রমূখী কৌশলসমূহ এ সম্মেলনে গৃহীত হয়। এই দলিলটি তৈরী করা হয়েছে সমতা নীতির ভিত্তিতে যা সমর্থিত হয়েছে জাতিসংঘ সনদ, সার্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণা, মানবাধিকার বিষয়ক অন্যান্য আন্তর্জাতিক দলিল ও সিডও সনদে।

বেইজিং সম্মেলন (৪র্থ বিশ্ব নারী সম্মেলন ১৯৯৫)

জাতিসংঘের আয়োজনে সর্ববৃহৎ নারী সম্মেলন বেইজিংয়ে অনুষ্ঠিত হয়। এই সম্মেলনে ১৮৯টি দেশ অংশগ্রহণ করে। বিশ্বব্যাপী নারী উন্নয়নের সামগ্রিক রূপরেখা হিসেবে একটি কর্ম-পরিকল্পনা (Platform for Action) গৃহীত হয়। বিগত বছরগুলোতে শিশু, পরিবেশ, মানবাধিকার ইত্যাদি বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ ইস্যু নিয়ে বিশ্ব সম্মেলন এবং অন্যান্য আন্তর্জাতিক সম্মেলনের অর্জনের উপর গুরুত্ব দিয়েছে বেইজিং কর্ম-পরিকল্পনা। আরো গুরুত্ব দিয়েছে বিশ্ব আদিবাসী আন্তর্জাতিক বর্ষ, আন্তর্জাতিক পরিবার বর্ষ, সহনশীলতার জন্য জাতিসংঘ বর্ষ, গ্রামীণ নারীর জন্য জেনেভা ঘোষণা এবং নারী নির্যাতন বন্ধ সংক্রান্ত ঘোষণার প্রতি। বেইজিং কর্ম-পরিকল্পনায় নারীর ক্ষমতায়ন এক অন্যতম এজেন্ডা। নারী অগ্রগতির লক্ষ্যে নাইরোবি অগ্রমূখী কর্মকৌশল দ্রুত বাস্তবায়িত করাই এর লক্ষ্য। বেইজিং কর্ম-পরিকল্পনা ১২ টি বিষয়কে নারী প্রগতি ও উন্নয়ন সমতার বাধা হিসেবে বিবেচনা করে তা থেকে উত্তরণের কৌশল ও সরকারি বেসরকারি স্তরে সংশ্লিষ্ট সকলের করণীয় নির্দিষ্ট করেছে।

Dhaka University Institutional Repository

সংযোজনী- ৬

উন্নয়ন পরিকল্পনা ও নারী

১৯৭১ সালের ১৬ই ডিসেম্বর বাংলাদেশ স্বাধীন রাষ্ট্র হিসেবে আবির্ভাবের পর থেকে অদ্যাবধি বিভিন্ন সরকার বিভিন্ন উন্নয়ন পরিকল্পনা গ্রহণ করেছেন। এভাবে মোট জনসংখ্যার অর্ধেক - নারীর সমস্যা নিরসনের লক্ষ্যে কতিপয় ব্যবস্থা পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনাসমূহে গ্রহণ করা হয়েছে।

প্রথম পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনা (১৯৭৩-৭৮)

বাংলাদেশের মুক্তিযুদ্ধে ক্ষতিগ্রস্ত নারীদের পুনর্বাসনের জন্য সমাজকল্যাণমূলক কর্মসূচী গ্রহণ করা হয়। নারী উন্নয়নের জন্য গৃহীত সাতটি কর্মসূচীর মধ্যে মাত্র দু'টি বাস্তবায়ন হয় এবং এ দু'টি কর্মসূচীতে ২.৯৮ মিলিয়ন টাকার ১% এরও কম টাকা ব্যবহৃত হয়েছিল। এই সময়কালের গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ ছিল জাতীয় মহিলা সংস্থা গঠন এবং মহিলা বিষয়ক বিভাগ সৃষ্টি যা ১৯৭৬ সালে গঠিত হয়। এই পরিকল্পনার শেষ দিকে ১৯৭৮ সালে বাংলাদেশ মহিলা মন্ত্রণালয় প্রতিষ্ঠা করা হয় যা পরবর্তীতে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ে রূপান্তরিত হয়।

দ্বিবার্ষিক পরিকল্পনা (১৯৭৮-৮০)

দ্বিবার্ষিক পরিকল্পনায় নারীর উন্নয়নকে দেখা হয়েছে নারীর কর্মসংস্থানের আওতায় যা মূলত প্রথম পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনার ক্রমান্বয়। এই সময় নারী ইস্যুকে কল্যাণমূলক থেকে উন্নয়নমূলক ক্ষেত্রে রূপান্তরের ক্ষীণ উদ্যোগ পরিলক্ষিত হয়।

দ্বিতীয় পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনা (১৯৮০-৮৫)

এই পরিকল্পনায় কৃষি, পুষ্টি, শিক্ষা, গ্রামীণ ঋণ প্রভৃতি ক্ষেত্রে নারী সংশ্লিষ্ট যে সকল কর্মসূচী গ্রহণ করা হয়েছিল তা আপামর পশ্চাৎপদ নারীর প্রকৃত উন্নয়নের জন্য যথেষ্ট ছিল না। ১০% এর কম মহিলা এই পরিকল্পনার আওতায় সুবিধা লাভ করে। সকল নারীর উন্নয়ন সাধনের কোন নির্দিষ্ট পন্থা বা পদ্ধতি না থাকায় নারীর সামাজিক ও অর্থনৈতিক অবস্থান অপরিবর্তিত রয়ে যায়।

তৃতীয় পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনা (১৯৮৫-৯০)

নারীকে সমগ্র উন্নয়ন কর্মকান্ডের সাথে সম্পৃক্ত করার কথা বলা হয় এবং গ্রামীণ নারীদের সামাজিক ও অর্থনৈতিক উন্নয়নের উপর জোর দেয়। এই পরিকল্পনার আওতায় বিভিন্ন কর্মসূচী বাস্তবায়নের দায়িত্ব অর্পিত

Dhaka University Institutional Repository

হয় মহিলা বিষয়ক মন্ত্রণালয়, অন্যান্য মন্ত্রণালয় ও এনজিও এর উপর। কিন্তু প্রতিশ্রুত অর্থের মাত্র .০২% কর্মসূচি মহিলা মন্ত্রণালয়ের অধীনে ছিল, ফলে সরকারের অভিপ্রায় নিয়ে প্রশ্ন উঠে।

চতুর্থ পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনা (১৯৯০-৯৫)

এই পরিকল্পনায় নারীদের সমস্যার প্রতি অনেক বেশি মনোযোগ দেয়া হয়েছে বলে ধরে নেয়া যায়, যেমন- সেকটোরাল কর্মকান্ড, লিঙ্গভিত্তিক মানব সম্পদ উন্নয়ন পরিকল্পনা, নারীর কর্মসংস্থানে বৈচিত্র, প্রশিক্ষণ ইত্যাদির উপর জোর দেয়া হয়েছে। 'আপাত দরিদ্র' এবং 'আপাত ভাল' এই দু'ধরণের অবস্থানের নারীদের অর্থনৈতিক কর্মকান্ডের মূলধারায় সম্পৃক্ত করার সিদ্ধান্ত নেয়া হয়। এই পরিকল্পনা সরকারি চাকুরীতে কোটা পদ্ধতির উপরও জোর দিয়েছে।

পঞ্চম পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনা (১৯৯৭-২০০২)

এই পরিকল্পনার প্রধান উদ্দেশ্য হচ্ছে সমষ্টিগত অর্থনৈতিক কাঠামোয় নারীকে অন্তর্ভুক্ত করা এবং উন্নয়ন পদক্ষেপের মাধ্যমে সকল সেক্টরে নারীর প্রতি বৈষম্য হ্রাস করা। উপরন্তু বেইজিং কর্ম-পরিকল্পনা ও সিডও বাস্তবায়ন করার উদ্যোগ গ্রহণ করা। কিন্তু এই সকল প্রতিশ্রুতি দেয়া সত্বেও বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের নারী উন্নয়নে ভূমিকা সম্পর্কে বিস্তারিত কিছু বলা হয়নি। ফলে নারীর উন্নয়নে অতীতের ধারা অব্যাহত আছে। এই পরিকল্পনায় নারী উন্নয়নের জন্যে ৩৩৬০০ কোটি টাকা বরাদ্দ করা হয়।