তাঁরা কি সত্যিই হরে যায়, নাকি আমরা তাঁদরে হারয়িে ফলে?

লখেক: অনুভব রহমান | প্রকাশতি: 07 November 2026, 01:04 AM | বভিাগ: এইচআরএম



স্বপ্ন নয়িে যাত্রা শুরু করা লক্ষ নারীর অদখো বাস্তবতা, সংগ্রাম, সম্ভাবনা, সাফল্য এবং মাঝপথে হারয়িে যাওয়া নতেৃত্বরে অপ্রকাশতি গল্প

অফসিরে অদৃশ্য নটেওয়ার্ক

কর্মক্ষত্রেে সফলতা সবসময় শুধুমাত্র দক্ষতা, পরশ্রিম কংিবা ফলাফলরে ওপর নর্িভর করে না। সম্পর্ক, দৃশ্যমানতা, বশ্বিাস এবং অনানুষ্ঠানকি যোগাযোগও অনকে সময় গুরুত্বপূর্ণ ভূমকিা পালন করে। আমরা সাধারণত ধরে নইি, গুরুত্বপূর্ণ সদ্ধিান্তগুলো মটিংি রুমইে নওেয়া হয়। বাস্তবে বষিয়টি সবসময় এতটা সরল নয়। অনকে ধারণা তরৈি হয় চায়রে টবেলিে। অনকে সম্পর্ক গড়ে ওঠে অফসি-পরবর্তী

আড্ডায়। অনেকে বিশ্বাস তৈরি হয় অনানুষ্ঠানিক আলোচনায়। আর অনেকে সুযোগের ভিত্তি তৈরি হয় সেই সম্পর্কগুলোর ওপর, যেগুলো কোনো অর্গানোগ্রাম বা নীতিমালায় লেখা থাকে না। অনেকে নারী ইচ্ছাকৃতভাবে এই নেটওয়ার্কের বাইরে থাকেন। আবার অনেকেই বাস্তবতার কারণে এর অংশ হতে পারেন না। আর কিছু ক্ষেত্রে বিষয়টি আরও সূক্ষ্ম। অনেক সময় তাঁদের বাদ দেওয়ার কোনো উদ্দেশ্য থাকে না, তবুও তাঁরা আমন্ত্রণ পান না। ধরে নেওয়া হয়, হয়তো তিনি আসতে পারবেন না। পরিবার অনুমতি দিবে না। অফিস-পরবর্তী আড্ডায় স্বাচ্ছন্দ্যবোধ করবেন না। অথবা অন্যরা বিষয়টিকে কীভাবে দেখবে, সেটি নিয়ে অস্বস্তি তৈরি হতে পারে।

বাংলাদেশের সামাজিক বাস্তবতায় বিষয়টি আরও জটিল।

অনেক কর্মক্ষেত্রে পুরুষ সহকর্মীর সংখ্যাই বেশি। ফলে কাজের বাইরে কোনো নারী সহকর্মী যদি কয়েকজন পুরুষ সহকর্মীর সঙ্গে সময় কাটান, আড্ডা দেন বা অনানুষ্ঠানিক আলোচনায় অংশ নেন, তখন অনেক সময় অপ্রয়োজনীয় গসিপ, ভুল ব্যাখ্যা কিংবা সামাজিক মন্তব্যের জন্ম হয়। এসব পরিস্থিতি সবসময় প্রকাশ্যে দেখা যায় না। কিন্তু এগুলো মানসিক অস্বস্তি তৈরি করে। কখনো পরিবারে প্রশ্ন তোলে। কখনো কর্মক্ষেত্রে অপ্রয়োজনীয় ব্যাখ্যার প্রয়োজন তৈরি করে। আর কখনো কখনো এসব বিষয় পুরুষ সহকর্মীকেই অস্বস্তিকর অবস্থায় ফেলে দেয়। ফলে অনেক সময় তাঁকে অন্তর্ভুক্ত করার পরিবর্তে তাঁর হয়ে অন্যরাই সিদ্ধান্ত নিয়ে নেয়। আর ঠিক সেখানেই একটি গুরুত্বপূর্ণ সুযোগ হারিয়ে যায়। কারণ নেটওয়ার্ক থেকে বিচ্ছিন্নতা সবসময় প্রত্যাখ্যানের মাধ্যমে তৈরি হয় না। অনেক সময় তা তৈরি হয় অনুমান থেকে।

আবার অনেক সময় সামাজিক বাস্তবতার প্রতি অতিরিক্ত সতর্কতা থেকেও। ফলে অনেক সময় তাঁরা শুধু একটি আড্ডা মিস করেন না। মিস করেন কিছু গুরুত্বপূর্ণ তথ্য। কিছু সম্পর্ক। কিছু অদৃশ্য সমর্থন। কিছু স্পন্সরশিপ। এবং কখনো কখনো কিছু গুরুত্বপূর্ণ সুযোগও। এটি সবসময় প্রকাশ্য বৈষম্য নয়। কিন্তু এর প্রভাব বাস্তব। কারণ কর্মক্ষেত্রে মানুষ শুধু কাজের মাধ্যমেই পরিচিতি হয় না। সম্পর্কের মাধ্যমেও পরিচিতি হয়। আর যখন কেউ বারবার সেই অনানুষ্ঠানিক নেটওয়ার্কের বাইরে থেকে যায়, তখন ধীরে ধীরে তাঁর দৃশ্যমানতা কমে যায়। প্রভাব কমে যায়। আর অনেক ক্ষেত্রে নেতৃত্বের পথে এগিয়ে যাওয়ার সম্ভাবনাও সীমিত হয়ে পড়ে। সুযোগের অভাবে নয়। সুযোগের সঙ্গে সংযুক্ত থাকার অভাবে। আর ঠিক এখানেই প্রতিষ্ঠানের জন্যও একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রশ্ন তৈরি হয়, কারণ অনেক সময় প্রতিভা সুযোগ হারায় না; সুযোগের সঙ্গে সংযোগ হারায়।

নারী দিবসের মঞ্চ থেকে বোর্ডরুম পর্যন্ত: ইনক্লুশন-এর প্রকৃত পরীক্ষা কোথায়?

বছরের পর বছর ডাইভার্সিটি এবং ইনক্লুশন নিয়ে অসংখ্য আলোচনা, নীতিমালা এবং উদ্যোগ দেখার পরও একটি প্রশ্ন আমাকে বারবার ভাবিয়েছে, আমরা কি সত্যিই নারীদের অন্তর্ভুক্ত করছি, নাকি শুধু

তাঁদরে উপস্থতিকিে উদযাপন করছি? আজ অধকিাংশ প্রতষ্ঠিানই বশে আয়োজন করে নারী দবিস পালন করে। শুভচ্ছো, প্রত্যাশা এবং সহযোগতিার অঙ্গীকারে মুখর থাকে অনুষ্ঠানগুলো। নারী কর্মীদরে সাফল্যরে গল্প তুলে ধরা হয়। ডাইভার্সটিি এবং ইনক্লুশন এখন অনকে প্রতষ্ঠিানরে মূল্যবোধরে গুরুত্বপূর্ণ অংশ। এটি নঃিসন্দহেে একটি ইতবিাচক পরবির্তন। তবে ডাইভার্সটিি এবং ইনক্লুশন এক বষিয় নয়। ডাইভার্সটিি নশ্চিতি করে কে টবেলিে বসার সুযোগ পলে। ইনক্লুশন নর্িধারণ করে কার কথা শোনা হলো, কার মতামত গুরুত্ব পলে এবং কার হাতে সদ্ধিান্ত নওেয়ার ক্ষমতা তুলে দওেয়া হলো। অনকে প্রতষ্ঠিান ডাইভার্সটিকিে উদযাপন করে।

কন্িতু ইনক্লুশন-এর প্রকৃত মূল্য দতিে হয় ক্ষমতা, দায়ত্বি এবং আস্থা ভাগ করে নওেয়ার মাধ্যমে। আর আমার অভজি্ঞতায়, ইনক্লুশন-এর প্রকৃত চত্রি বোঝা যায় ঠকি সইে মুহূর্তগুলোতে, যখন গুরুত্বপূর্ণ সদ্ধিান্ত, দায়ত্বি এবং নতেৃত্বরে সুযোগ বণ্টন করা হয়। যখন সবচয়েে গুরুত্বপূর্ণ ব্যবসায়কি দায়ত্বি বণ্টন করা হয়। যখন প্রফটি অ্যান্ড লস ওনারশপি দওেয়া হয়। যখন স্ট্র্যাটজেকি লডিারশপি রুল নর্িধারণ করা হয়। যখন ক্রটিকি্যাল ডসিশিন মকেংি পজশিন-এর জন্য কাউকে বছেে নওেয়া হয়। ঠকি তখনই অনকে প্রতষ্ঠিানরে অদৃশ্য দ্বধিাগুলো সামনে চলে আস। কখনো প্রশ্ন ওঠে না একজন নারী যোগ্য কি না। প্রশ্ন ওঠে তনিি কি এই দায়ত্বি সামলাতে চাইবনে?

তনিি কি পর্যাপ্ত সময় দতিে পারবনে? তনিি কি এই ভূমকিায় স্বাচ্ছন্দ্যবোধ করবনে? আর কখনো কখনো তাঁকে প্রশ্ন করার আগইে তাঁর হয়ে উত্তরটওি ধরে নওেয়া হয়। কছিু ক্ষত্রেে এখনও এমন মানসকিতা দখো যায়, যখোনে নর্িদষ্টি কছিু ভূমকিা বা দায়ত্বিকে অঘোষতিভাবে পুরুষ-প্রধান কাজ হসিবেে ববিচেনা করা হয়। ফলে সুযোগরে দরজা পুরোপুরি বন্ধ না হলওে সবার জন্য সমানভাবে খোলা থাকে না। আরও একটি কঠনি সত্য হলো ইনক্লুশন-এর প্রকৃত পরীক্ষা নয়িোগে নয়; নতেৃত্বরে দায়ত্বি ভাগ করে দওেয়ার সময়। কারণ একজন নারীকে নয়িোগ দওেয়া সহজ। কন্িতু তাঁর ওপর ব্যবসার ভবষি্যৎ নর্িভর করার মতো আস্থা তরৈি করা সখোনইে প্রকৃত মানসকিতার পরীক্ষা। আমার অভজি্ঞতায়, বশেরিভাগ প্রতষ্ঠিান প্রকাশ্যে কখনও বলবে না যে তাঁরা নারীদরে নতেৃত্বে দখেতে চায় না। বরং প্রায় সবাই সমান সুযোগরে কথা বলে। কন্িতু প্রকৃত চত্রিটি বোঝা যায় সদ্ধিান্তরে মুহূর্তে। যখন নতুন ব্যবসা ইউনটিরে দায়ত্বি দতিে হয়। যখন বড় বাজটেরে দায়ত্বি দতিে হয়। যখন সংকটকালীন নতেৃত্ব বছেে নতিে হয়।

যখন উত্তরসূরি নর্িধারণ করতে হয়। তখন প্রশ্নটি আর নীতমিালার থাকে না। প্রশ্নটি হয়ে যায় আস্থার। আমরা কাদরে ওপর সবচয়েে বশেি ভরসা করি? কাদরে হাতে সবচয়েে গুরুত্বপূর্ণ দায়ত্বি তুলে দতিে স্বাচ্ছন্দ্যবোধ করি? আর সইে উত্তরই অনকে সময় প্রতষ্ঠিানরে প্রকৃত ইনক্লুশন কালচার প্রকাশ করে। কারণ ডাইভার্সটিি মানে শুধু টবেলিে একটি আসন দওেয়া নয়। ইনক্লুশন মানে সইে আসনরে মানুষটরি মতামতকে গুরুত্ব দওেয়া। তাঁকে সদ্ধিান্ত নওেয়ার ক্ষমতা দওেয়া। এবং প্রতষ্ঠিানরে ভবষি্যৎ গঠনরে দায়ত্বি তাঁর সঙ্গে ভাগ করে নওেয়া। নারী দবিসরে মঞ্চে করতালি দওেয়া সহজ। কন্িতু বোর্ডরুমে আস্থা

দওেয়া অনকে কঠনি। আর ঠকি সখোনইে ইনক্লুশন-এর প্রকৃত পরীক্ষা।

সামাজকি যোগাযোগমাধ্যম: পোস্ট, প্রোফাইল ও বচিার ডজিটিাল যুগে নারীর নতুন চ্যালঞ্জে

ডজিটিাল যুগ নারীদরে সামনে নতুন সম্ভাবনার দ্বার খুলে দয়িছে। আজ একজন নারী তাঁর চন্তিা, অভজি্ঞতা এবং পশোগত অর্জন আগরে যকেোনো সময়রে তুলনায় অনকে বৃহত্তর পরসিরে তুলে ধরতে পারনে। নজিরে ব্যক্তগিত ব্র্যান্ড তরৈি করতে পারনে। নটেওয়ার্ক গড়ে তুলতে পারনে। নতুন সুযোগরে সঙ্গে সংযুক্ত হতে পারনে। কন্তিু এই নতুন সুযোগরে সঙ্গে এসছে নতুন ধরনরে চ্যালঞ্জেও। কারণ সামাজকি যোগাযোগমাধ্যম শুধু দৃশ্যমানতা বাড়ায় না। এটি বচিারকওে দৃশ্যমান কর। একজন নারী কী লখিলনে। কী ছবি দলিনে। কী মত প্রকাশ করলনে। কোথায় গলেনে। কার সঙ্গে দখো করলনে। তাঁর ব্যক্তগিত জীবন কমেন। তাঁর পারবিারকি সম্পর্ক কমেন। এমনকি তাঁর ব্যক্তগিত সদ্ধিান্তগুলোও অনকে সময় প্রকাশ্য আলোচনা ও সমালোচনার বষিয় হয়ে ওঠ। অনকে সময় এসব বষিয় তাঁর দক্ষতা, অবদান কংিবা পশোগত সক্ষমতার চয়েওে বশেি আলোচনার বষিয় হয়ে ওঠ।

ফলে এমন একটি পরসি্থতিি তরৈি হয়, যখোনে অনকে নারী নজিদেরে প্রকাশ করার আগে বারবার ভাবতে বাধ্য হন “এটি মানুষ কীভাবে নবে?” “এটি কি ভুলভাবে ব্যাখ্যা করা হব?” “এটি কি অপ্রয়োজনীয় সমালোচনা বা ব্যক্তগিত আক্রমণরে কারণ হব?” সাইবার বুলংি, অনাকাঙ্ক্ষতি মন্তব্য, ব্যক্তগিত আক্রমণ কংিবা অনলাইন হয়রানি অনকে নারীর জন্য বাস্তব অভজি্ঞতা। ফলে অনকেই ধীরে ধীরে নজিদেরে দৃশ্যমানতা সীমতি করতে শুরু করনে। কম লখিনে। কম মত প্রকাশ করনে। কম অংশগ্রহণ করনে। অথচ বর্তমান কর্মজীবনরে বাস্তবতায় দৃশ্যমানতা, নটেওয়ার্ক এবং ব্যক্তগিত ব্র্যান্ডংি আগরে যকেোনো সময়রে চয়েে বশেি গুরুত্বপূর্ণ। ফলে সমস্যাটি শুধু অনলাইন হয়রানরি নয়। সমস্যাটি হলো একজন মানুষরে আত্মপ্রকাশরে পরধিি সংকুচতি হয়ে যাওয়া। আর যখন প্রতভিাবান মানুষরা নজিদেরে কণ্ঠস্বর সীমতি করতে শুরু করনে, তখন ক্ষতটিা শুধু তাঁদরে ব্যক্তগিত নয়। ক্ষতগি্রস্ত হয় কর্মক্ষত্রে, নতেৃত্বরে বচৈত্রি্য এবং জনপরসিররে আলোচনাও। কারণ অনকে সময় “মানুষ নীরব হয়ে যায় মতরে অভাবে নয়; বচিারতি হওয়ার ক্লান্তত”ি।

(চলব)

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