

परिच्छेद - १

परिचय

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

एक्काइसौ शताब्दीका नेपाली जनताको चेतना स्तर प्रतिविम्बित हुने गरी २०७२ सालमा जारी भएको नेपालको संविधानले सामाजिक न्याय र समानतालाई उच्च प्राथमिकता दिएको भएपनि नेपाली समाजमा लैङ्गिक समानता व्यवहारिक रूपमा भने प्राप्त हुन सकेको छैन । महिला विकासका लागि गरिएका प्रयास, भएका व्यवस्थाहरू र लगानी सीमित सम्भ्रान्त महिला, गैह्र सरकारी संस्था तथा पढेलेखेका बुद्धिजीविका लागि कमाउने, माध्यम मात्र बनेका छन् । वर्तमान समयमा पनि शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता सामाजिक विकासका क्षेत्रमा आधा आकाश ढाकेका नेपाली महिलाहरूको अवस्था दयनिय हुनु , निजामती सेवामा महिलाहरूको न्यून प्रतिनिधित्व रहनु तथा पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचनाका कारण अधिकांश महिलाहरू राज्य संयन्त्रका सम्पूर्ण क्षेत्रमा अवसर तथा पहुँच बाट वञ्चित रहनु परेको छ (ओझा, २०७२) ।

अहिलेसम्म संसारमा यस्तो समाज स्थापित हुन सकेको छैन जहा महिला र पुरुष बीच सार्थक समानताको प्रत्याभूति भएको होस् । महिलालाई समान अवसर, इज्जत, र सत्तामा भागीदार बन्ने मौका नेपाल, भारतमा मात्र होईन दक्षिण एसियाका अन्य देशहरूमा पनि प्राप्त हुन सकेको छैन । लगभग सबै क्षेत्रमा महिलाहरूको स्थिति नाजुक छ । महिलाहरूलाई विभिन्न किसिमका पारिवारीक एवं सामाजिक बन्धनहरू छन् । कुनै कुनै परिवारमा त छोरीको जन्म नै अलच्छिन मानिन्छ । जन्मना साथ छोराछोरीको बीच विभेद शुरु हुन्छ । यही विभेदले महिलाहरूको व्यक्तित्व विकासमा अवरोध खडा गरेको छ (स्त्री शक्ति, २०७०) ।

नेपाली महिलाले न्यूनतम राजनितिक उपलब्धी हासिल गरेता पनि समाजमा व्याप्त पुरातन सोच ,धर्म, संस्कृति, रीतिरिवाज र परम्पराको हतकडी लगाएर महिलालाई अवलाको विल्ला भिराइएको थियो जुन आजपर्यन्त जारी छ । समाजमा आधा हिस्सा ओगोटेका महिलाको स्रोत साधनमा पहुँच स्थापित नभए सम्म सामाजिक न्यायमा आधारित समाज निर्माण र संम्वृदीको कल्पना गर्न सकिदैन । निजामती प्रशासन, सुरक्षा निकाय, खेलकुद

लगायत सामाजिक सेवामा महिलाको सक्रिय सहभागिता र बढ्दो इच्छा शक्ति नै नेपालको संविधान २०७२ को नविनतम प्रयोग र सफल अभ्यास हो । नीति निर्माणमा महिलाको अनिवार्यता, पैतृक सम्पत्तीमा समान अधिकार, आमाको नामबाट नागरिकता, प्रजनन स्वास्थ्यको अधिकार लगायत महिलालाई आर्थिक रुपमा आत्म निर्भर हुने जस्ता महिला मैत्रि कार्यक्रम हाम्रो संविधानले नै निर्देश गरेको छ । संविधान प्रदत्त अधिकारको सदुपयोग गर्दै आर्थिक रुपमा आत्म निर्भर हुने महिलाको दक्षता, क्षमतालाई स्वीकार गर्न नसक्ने पुरुषवादी मनोविज्ञान र कुण्ठित दास मनोविज्ञानका विरुद्ध संघर्ष गरी हरेक क्षेत्रमा आफ्नो पहुँच कायम गर्न सक्नु महिलाको मुख्य चुनौती हो (वडाल, २०७५) ।

नेपालको सरकार केन्द्रिय तथ्याङ्क विभागले वि.सं. २०६८ सालमा लिएको जनगणना अनुसार कूल जनसंख्या २,६४९,४५०४ रहेको र त्यसमध्ये पुरुषको कूल जनसंख्या १२८४९८३४.४४ (४८.५%) र महिलाको कूल जनसंख्या १३६४४६६९.५६ (५१.५%) रहेको केन्द्रिय तथ्याङ्क विभागले जनाएको छ । समष्टिमा हेर्दा पुरुषको दाजोमा निकै पछाडि रहेको पाइन्छ । आर्थिक तथा सामाजिक कारक तत्वहरू गरिबी, अशिक्षा र सामाजिक रुढिवादिताको व्यवहारले गर्दा उनीहरू सम्पत्ति, आय , रोजगार तथा अन्य अवसरबाट निकै पछाडि पर्न गएका छन् । नेपाली सामाजिक परम्पराले गर्दा महिलाहरूले आफ्नो कार्यक्षेत्र विस्तृत गर्न नसकेको प्रष्ट देखिन्छ । प्रजातन्त्रको बहालीसंगै महिलाहरूको शिक्षादिक्षा र अन्य क्षेत्रमा सहभागिता बढाए तापनि विगत ५० वर्षमा उनीहरूलाई विकासको मूल प्रवाहमा समाहित गर्न नसकिएको दृढोक्ती व्यक्त गरिएका छन् । यसो भनेर महिला घरधन्दामा नै कैद गरिएका छन् , उनीहरूलाई राष्ट्र निर्माणका विभिन्न गतिविधिमा सहभागि तुल्याएको छैन आदि अभिव्यक्ति प्रकट गरिएको पनि होईन, त्यसो त वर्तमान अवस्थामा नेपालमा नारीहरूको निजामति सेवाको उच्चतम तह सचिव, बैंक मेनेजर, राजनितिज्ञ, पार्लट आदि विविध पदमा प्रतिनिधित्व भइसकेको छ । कतिपय ठाउमा पुरुषको दाजोमा उत्कृष्ट कार्य गरि नमूना समेत प्रस्तुत गरेका छन् तर समष्टिमा हेर्दा अझै धेरै गर्नुपर्ने बाकी छ (केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग, २०७५) ।

महिलाहरूको अवस्था, उनीहरूको कानुनी स्थिति, महिलाप्रतिको समाजको धारणा, धर्मको आधारमा विकास भएको विकृति आदिलाई हेर्दा वर्तमान समयमा नेपालमा ग्रामिण महिलाहरूको अवस्था पुरुषको दाजोमा अत्यन्त दयनीय छ । महिलाहरू हरेक क्षेत्रमा पछि छन् । सन् १९४८ मा संयुक्त राष्ट्र संघले विश्वव्यापी मानवअधिकारको घोषणा गरेपनि,

विभिन्न महासन्धिहरूमा नेपाल पक्ष भएपनि राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, धार्मिक आदि दृष्टिकोणले हेर्दा महिलाहरू पुरुषको दाजोमा ज्यादै पछि परेका छन् । पछि परेका मात्र हैनन्, महिलाहरूको शोषण पनि भएको पाइन्छ । कृषि कार्य र अन्य मजदुरी र घरको सम्पूर्ण कामको जिम्मा वा अभिभारा महिलामा मात्रै रहेको पाइन्छ तर सम्पत्तिको अधिकार, उत्तराधिकारीको अधिकार र अन्य अधिकारहरू पुरुषको दाजोमा महिलाका लागि व्यवहारमा अबैध कम छन् । महिलाले गरेको घरेलु श्रमको मुल्याङ्कनमा महिला भएकै कारणले कम मानिन्छ (ओझा, २०७२) ।

समावेशी विकासको अवधारणा बमोजिम समग्र विकासमा महिलाहरूको सहभागिता अपरिहार्य भएतापनि हाम्रो मुलुकको आधा जनसंख्या ओगटेका महिलाहरू विकासको मूल प्रवाहबाट बाहिर छन् भन्ने कुरा विभिन्न अध्ययन, अनुसन्धान तथा विश्लेषणहरूबाट पुष्टि भएको छ । त्यस्तै आजको बौद्धिक र विकसित विश्व परिवेशमा देखा परेको नवीनतम परिवर्तनको लहरसँगै महिला विकास र सशक्तिकरणको लहर पनि व्यापक रूपमा चलिरहेको छ । देशको विकास प्रक्रियाले तबसम्म पूर्णता प्राप्त गर्न सक्दैन जबसम्म महिलाहरूलाई विकासको मूल प्रवाहमा समाहित गर्न सकिदैन । यसै वास्तविकतालाई मध्यनजर गरि विकासोन्मुख मुलुकहरूमा महिला र पुरुषबीचको विभेद हटाउने तथा सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक, प्रशासनिक क्षेत्रहरूमा रहेको महिला सहभागिताको न्यूनतालाई उल्लेखनिय रूपमा वृद्धि गरि महिलाको सामाजिक मर्यादा पुरुषसह कायम राख्ने मुख्य नाराका साथ महिलालाई विकासको मूल प्रवाहिकरणमा समाहित गराउने उद्देश्यले महिला सशक्तिकरणका लागि प्रयासहरू भईआएको पाईएता पनि प्रयाप्त मान्न सकिदैन ।

हरेक परिवर्तन र विकासका सहयात्री महिलालाई लैगिकताका आधारमा विभेद गरिनु अमानविय मात्र होइन मानव विकासको कमलाई पनि धकेल्नु हो । पुरुषसगै महिला शक्तिको जग सामाजिक, राजनितिक, आर्थिक, शैक्षिक धरातलमा उभिएको हुनुपर्छ । महिला पुरुष वीचमा जुन असमानता देखिएको छ त्यसको मुल कारण धार्मिक सम्प्रदाय वीचको द्वन्द, आर्थिक विकासमा असन्तुलन, राजनितिमा न्युन सहभागिता, सामाजिक विभेद गुणस्तरिय शिक्षा तथा स्वास्थ्यमा पहुँचको अभावले गर्दा महिलाले समाजमा उचित स्थान र आदर प्राप्त गर्न सकेका छैनन् । (संग्रौला, २०७५)

लक्षित समुदायलाई विकासको मूल प्रवाहबाट अलग राखि कदापी विकास हुन सक्दैन । ग्रामीण क्षेत्रमा निरीह जीवनयापन गर्न बाध्य साना तथा सीमान्त किसान, सुकुम्बासी, कमैया तथा मजदुर, महिला, पिछडिएको क्षेत्र, जाति र वर्गको सक्रिय सहभागिता विना दिगो विकास हुन नसक्ने तीतो शिक्षा हामीले विगतका दश वटा योजनाहरूबाट लिइसकेका छौं । महिला विकासको लागि विगतमा गरिएका प्रयासबाट संस्थागत व्यवस्था तथा क्षेत्रगत कार्यक्रमहरूको केहि विस्तार भएको छ, तर प्रभावकारी अनुगमन र मुल्याङ्कन प्रणालीको अभावले गर्दा के-कति महिलाहरू लाभान्वित भएका छन् भन्नेबारे लेखाजोखा हुन सकेको छैन । जे होस् महिला तथा पुरुषबीच भएको आर्थिक तथा सामाजिक असमानताले गर्दा अबै पनि विकासका क्रियाकलापहरूमा महिला वर्ग अपेक्षित मात्रामा सहभागि हुन सकेका छैनन् । महिलाहरूले घर बाहिर जानु हुँदैन वा घर बाहिरका काम गर्न हुँदैन भन्ने जस्ता गलत पारम्परिक सोचाई अबै पनि नेपाली समाजमा पाईन्छ । यस्तै गलत पारम्परिक सोचाईको कारण नै प्रत्येक क्षेत्रमा जस्तै निजामती सेवामा महिलाहरूको पहुँचमा कमी आएको हो । सोहि कुरालाई मध्यनजर गरि समाज र व्यक्तिगत तवरल कस्तो भूमिका निर्वाह गरेमा उनीहरूको निजामती सेवामा पहुँच बढाउन सकिन्छ भन्ने उद्देश्यले प्रस्तुत शोधको शिर्षक “ नेपालको निजामती सेवामा महिला पहुँच ” राखिएको हो ।

निजामती सेवा राज्यको एक स्थायी सरकारको रूपमा रहने अंग हो । जसले सरकारका नीति तथा कार्यक्रम जनतासम्म पुऱ्याउने कार्य गर्दछ, भने जनताका समस्याहरूको पहिचान गरी सरकारलाई नीति निर्माण गर्न सहयोगिको रूपमा कार्य गरेको पाइन्छ । निजामती सेवा राज्य संयन्त्रमा निर्णायक भूमिका खेल्ने एक स्थायी संयन्त्र भएतापनि यसमा पनि महिलाको पहुँच अन्य क्षेत्रमा जस्तै न्यून रहेको पाइन्छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ संशोधन (२०७२)मा महिला, दलित, जनजाति, मधेसि तथा पिछडिएको वर्गको समानुपातिक पहुँच गराउन केही अवधिका लागि कुल संख्या मध्ये ४५ प्रतिशत आरक्षणको व्यवस्था गरिएको छ । यस ऐनमा संशोधन हुनु भन्दा पहिलै पनि महिला पहुँच बढाउन विशेष व्यवस्था गरिएको थियो । त्यस्तैगरी हालका केही वर्ष देखि निजामती सेवामा महिला पहुँच वृद्धि गराउनका लागि लोक सेवा आयोगले लिने परिक्षालाई दृष्टिगत गरी सरकारी क्षेत्रसंग समन्वयन गर्दै दातृ संघ-संस्थाको सहयोगमा राजधानीमा तथा केहि जिल्लाहरूमा निःशुल्क तयारी कक्षा समेत संचालन गरिएको थियो । हाल यस्तो तयारी कक्षा

महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयबाट नै संचालन गर्ने व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । निजामती सेवामा पहुँच बढाउन गरिएको यस्ता व्यवस्था तथा कार्यक्रमहरूले निजामती सेवामा महिला कर्मचारीहरू कति वृद्धि भए र निजामती सेवामा कार्य गर्दा महिलाले आरक्षण कोटाबाट प्रवेश गरेका कारण भोग्नु परेका केहि समस्या रहेका छन् वा छैनन् तथा अन्य कस्ता खालको कार्यक्रमले समानुपाति पहुँच गराउन अझ सहयोग पुऱ्याउछ भन्ने जस्ता विषयवस्तु नै यो अध्ययनको केन्द्रविन्दु हो ।

१.२ समस्याको पहिचान

हाम्रो देश कृषि प्रधान देश, भौगोलिक विकटताले भरिएको देश यसै परिवेशमा हुर्किएकी म । बालमस्तिष्कमा मेरो घर भित्रकै वातावरणले छोएको थियो मलाई । मेरी आमा जो बुवा भन्दा शिक्षित हुनुहुन्थ्यो र पनि घरधन्दा र कृषि कार्यमा दिनरात विताउनु हुन्थ्यो तर बुवा सरकारी जागिरे । समयसगै अघि बढ्दै गर्दा बुभ्दै गए गाउँ भरी त्यस्तै । स्कूलमा मलाई पढाउने शिक्षक सबै पुरुष नि.मा.वि. सम्म एक, दुई जना मात्र महिला शिक्षक आखिर किन ? यहि प्रश्नको उत्तर खोज्दै शोधपत्र तयार गर्न खोज्दा २०५८ सालमा बगला ,रेग्मीको शोधपत्र “निजामती सेवामा महिला पहुँच एक समाजशास्त्रीय अध्ययन”, मार्फत निजामती सेवामा महिला कम भएको अवगत भएपनि के कति कारणले कम भयो सम्बन्धि अध्ययन नभएको र विगतको केही अवधि देखि निजामती सेवामा महिला पहुँच बढाउन भनि निःशुल्क लोक सेवा तयारी कक्षाहरू पनि संचालन गरिएको त्यस्ता तयारी कक्षाबाट निजामती सेवामा महिला पहुँच बढाउन सहयोग पुगेको भन्ने जस्ता तथ्यहरू विभिन्न संचारमाध्यमबाट प्राप्त भएको छ तर निजामती सेवामा महिला पहुँच उल्लेख्य रूपमा नहुनुका विभिन्न कारण तथा बाधाहरू रहेको पनि विभिन्न अध्ययन प्रतिवेदनले देखाएको छ र हालसम्मका अध्ययनमा निजामती सेवामा आरक्षणबाट प्रवेश पछि निजामती महिला कर्मचारीहरूले समस्या भोग्नु परेको छ वा छैन ? भन्ने बारेमा खासै अध्ययन भएको पाइएन यी यस्ता प्रश्नहरूको उत्तर खोज्ने प्रयासका साथ निजामती सेवामा महिला पहुँचको अवस्था देखाउन यो अध्ययनले प्रयास गरेको छ ।

१. निजामति सेवामा महिला पहुँच कम हुनाको कारणहरू पत्ता लगाउने ।
२. निजामती सेवाका महिला कर्मचारीहरूले आरक्षण कोटाबाट प्रवेश गरेकै कारण के-कस्ता समस्याहरू भोग्नु पर्‍यो सो पत्ता लगाउने ।

१.३ अध्ययनको उद्देश्यहरू

निजामती सेवामा महिलालाई सहभागी गराई उनीहरूको आर्थिक तथा सामाजिक जीवनमा नेतृत्वदायी भूमिका स्थापित गराउन निति निर्माण तह सम्म उनीहरूको पहुँच पुर्याउनु मुख्य उद्देश्य हो भने यसका विशेष उद्देश्यहरू निम्नलिखित छन् :

- १) निजामती सेवामा महिलाहरूको पहुँच कम हुनाका कारणहरू खोजी गर्ने ।
- २) निजामती सेवाका महिला कर्मचारीहरूले आरक्षण कोटावाट प्रवेश गरेकै कारण के-कस्ता समस्याहरू भोग्नु प्यो सो पत्ता लगाउने ।

१.४ अध्ययनको सान्दर्भिकता

जनसंख्याको आधारमा नेपालमा पुरुषको संख्या भन्दा महिलाको संख्या बढी रहेको भएतापनि हरेक निर्णायक क्षेत्रमा महिला सहभागिता न्यून रहेको पाइन्छ भने कतै शून्य नै रहेको पनि देखिन्छ । महिलालाई विकासको मूल प्रवाहमा ल्याउनु पर्छ भनी सर्वप्रथम छैठौँ पञ्चवर्षिय योजना देखि हाल सम्मका योजनाहरूमा प्राथमिकतामा राख्दै विभिन्न खालका कार्यक्रमहरू संचालन गरेको पाइन्छ भने महिलाको लागि विकास भन्ने अवधारणावाट सुरु भएको विभिन्न खालका कार्यक्रमहरू हाल आएर महिलाको योगदान हरेक क्षेत्रमा समानुपातिक सहभागिता सहित हुनुपर्दछ भनी प्रष्फुटित भएको पाइन्छ । वि.सं. २०६३ सालको जनआन्दोलनपछि पुर्नस्थापित संसदवाट २०६३ साल जेष्ठ १६ गते हाललाई कम्तीमा एक तिहाई महिलालाई राज्यको सवै संरचनामा सहभागीताको सुनिश्चितता गर्ने भन्ने निर्णय गरेको छ । निजामती सेवा राज्यको यस्तो संयन्त्र हो जसले जनताको अपेक्षाहरू सरकारसम्म पुऱ्याउछ भने सरकारद्वारा तय गरिएका नीति तथा कार्यक्रम जनताको तहसम्म पुग्ने गरी कार्यान्वयन गर्ने गरेको पाइन्छ जसलाई स्थायी सरकार भन्ने गरिन्छ । यसरी स्थायी रूपमा रहने संयन्त्रमा सहभागि भएर जनताको सेवामा योगदान पुऱ्याउने निजामती महिला कर्मचारीहरूको पहुँच कम हुनाका कारणहरू के कस्तो रहेका छन् र आरक्षण कोटा वाट प्रवेश पछिका पर्न सक्ने समस्या र समाधानमा पनि टेवा र जानकारी यस शोधपत्रले दिन्छ ।

१.५ अध्ययनको सीमा

यो अध्ययनको मुख्य उद्देश्य निजामति सेवामा कार्यरत खुल्ला र आरक्षण कोटाका महिला कर्मचारीहरूको समस्याहरू र पहुँच कम हुनाका कारणहरू पत्ता लगाउनु भएकाले यस अध्ययनको प्राथमिक तथ्यांक संकलनको स्रोतको रूपमा निजामति सेवाका महिला कर्मचारीहरूलाई मात्र लिइनेछ । निजामति सेवामा जो स्थायी रूपमा कार्यरत रहेका छन् उनीहरू मध्येबाट प्राथमिक तथ्यांक संकलन गर्दाको समयमा काठमाण्डौको केन्द्रिय स्तरमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई मात्र समेटिने छ साथै यस अध्ययनमा अधिकांश तथ्यांकहरू द्वितीय स्रोतबाट लिइने हुनाले सम्बन्धित निकायले दिएको तथ्यांकमा नै विश्वसनियताको आधार हुनेछ । यस अध्ययनको निम्न सीमाहरू रहने छन्:

- (क) प्रस्तुत अध्ययनको शिर्षक अनुसार नेपाल अधिराज्य भरिका सम्पूर्ण निजामति सेवामा कार्यरत महिलाहरूको पहुँचको क्षेत्र समेट्न सकिने छैन ।
- (ख) सम्पूर्ण तथ्यांकहरू सम्बन्धित निकायहरूले दिएको तथ्यांकमा आधारित हुने भएकोले यी नैमा विश्वसनियताको आधार हुनेछ ।
- (ग) यस अध्ययनमा विगत ५ वर्ष (२०७० देखि २०७५) सम्मका तथ्यांकहरू मात्र अनुसन्धान र विश्लेषण गरिने छ ।

परिच्छेद – २

पूर्व साहित्यको समिक्षा

नेपालका अधिकांश महिलाहरू ग्रामिण क्षेत्रमा बसोबास गरेका र उनीहरूको निजामती सेवामा उचित प्रतिनिधित्व हुन नसकेको तीतो यर्थाथ आत्मसाथ गर्ने पछि । कुल निजामति कर्मचारीको १३.१९ प्रतिशत मात्रै महिला पहुँच हुनु दुःख लाग्दो कुरा हो । सोही कुरालाई मध्यनजर गर्दै नेपालको संविधान २०७२ ले प्रत्येक नागरिकलाई समानताको हक प्रदान गरेको छ भने महिलाहरूको लागि आरक्षणको व्यवस्था गरेको छ । निश्चित सिट संख्यामा निश्चित जात, भाषा, धर्म, लिंग, क्षेत्र वा अन्य त्यस्तै आधारमा त्यही वर्गका मानिसलाई मात्र अवसर प्रदान गर्ने संरक्षणमुखी नीति नै आरक्षण हो । २०६४/ ४/ २३ मा भएको निजामती सेवा ऐन २०४९ को दोस्रो संशोधनले निजामती सेवामा आरक्षणको व्यवस्था गरेको हो (डा.पन्त, संग्रौला, २०७५) ।

२.१ निजामती सेवाको सामान्य परिचय

राज्य व्यवस्था संचालनमा मुलुकको प्रशासन यन्त्रको प्रमुख भूमिका रहेको पाईन्छ । यसको प्रमुख भूमिकाको कारणले गर्दा नै यसलाई सरकारको स्थायी संयन्त्रको रूपमा लिईएको पाईन्छ । प्रशासनयन्त्रको संचालन गर्ने संयन्त्र भनेको मुलुकको निजामती सेवा नै हो । सामान्य अर्थमा निजामती सेवा भन्नाले कुनै पनि मुलुकको सरकारी प्रशासनयन्त्रमा कार्यरत निजामती कर्मचारीहरूको सेवा भन्ने बुझिन्छ ।

निजामती सेवा राज्य आम जनतालाई सेवा सुविधा पुऱ्याउने संयन्त्र हो । यो आम नागरिक र सरकारबीचको सम्बन्धको श्वेत हो । यो सेवा योग्यता, क्षमता, दक्षता र प्रतिस्पर्धाको आधारमा संचालन हुनुपर्छ ।

विध्वमान कानुन मौलिक हकाअधिकार तथा सामाजिक मूल्य र मान्यताका आधारमा निजामति सेवामा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूले आधारभूत आवश्यकता प्राप्त गर्न सक्ने अवस्थिती पहुँच हो भने आवश्यक सेवा तथा स्रोतसाधनबाट लाभान्वित हुन नसक्नु पहुँच कम हुनाको कारण हो ।

राज्यको संवैधानिक र कानुनी व्यवस्था अन्तर्गत सरकारको नीति तथा कानुनी व्यवस्थाको कार्यान्वयन, विकास प्रशासनको संचालन तथा जनतामा सेवा प्रवाह गर्ने उद्देश्यले गठन गरिएको सेवालार्ई निजामति सेवा भनिन्छ । निजामती सेवामा भर्ना, नियुक्ति, वृत्ति विकास लगायतका सबै पक्ष समावेश भएको जनशक्ति व्यवस्थापन पद्धति पर्दछ । निजामती सेवालार्ई राम्रोसँग बुझ्नका लागि यसका विभिन्न धार (Streams) का बारेमा जानकारी राख्नु जरुरी हुन्छ ।

- १) निजामती सेवा राज्य संचालनको प्रमुख सहयोगी र अभिन्न अंग भएको कारण यसको राजनीतिक महत्व हुन्छ, जसले निजामति सेवालार्ई राजनीतिक व्यवस्थापन, नीतिहरूको कार्यान्वयन, नीति निर्माणका लागि व्यवस्थापकिय तथा प्रविधिगत सहयोग र सल्लाह प्रदान गर्ने तथा राजनीतिक नेतृत्वको प्रतिनिधिका रूपमा जनतामा सेवा प्रवाह गर्नुपर्ने जस्ता जिम्मेवारी प्रदान गरिएको हुन्छ, जसलार्ई निजामती सेवाको राजनीतिक धार (Political Stream) का रूपमा प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।
- २) त्यसैगरि निजामती सेवा राज्यको संवैधानिक तथा कानुनी व्यवस्थाको परिपालनाको लागि उपयोग हुने संयन्त्र हो । यसले जनतामा सदाचार ल्याउन, संविधान र कानुनले परिकल्पना गरेका शासकिय नतिजा हासिल गर्न, जनउपयोगी कानुनको निर्माणका लागि विशेषज्ञ सहयोग प्रदान गर्न, कानुनको शासनको प्रत्याभूति प्राप्त गरेको हुन्छ, जुन यसको कानुनी धार (Legal Stream) का रूपमा रहेको हुन्छ ।
- ३) त्यस्तै निजामती सेवाले राज्यको नीति निर्देशन अन्तर्गत रहि आफ्नो व्यवसायिक क्षमताको विकास गर्ने, नैतिक मुल्य र मान्यताको पालना गर्ने, सक्षम कार्यसम्पादन गर्ने, प्रतिस्पर्धात्मक सक्षमता हासिल गर्ने, निस्पक्षता प्रदर्शन गर्ने जस्ता व्यवसायिक गुण, मनोव्यवहार र कार्यक्षमता अंगिकार गरेको हुन्छ, जसलार्ई यसको व्यवसायिक धार (Professional Stream) का रूपमा प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।
- ४) सरकारको प्रतिनिधि सेवाका रूपमा विकास प्रशासनलार्ई अधि बढाउने, समुदाय परिचालन गर्ने, विकासका लागि साधन स्रोतको परिचालन गर्ने, परिवर्तनको संवाहकको रूपमा भूमिका निर्वाह गर्ने कार्यले गर्दा निजामती

सेवाको विकासात्मक धार (Development Stream) पनि त्यत्तिकै महत्वपूर्ण देखिन्छ ।

समष्टिमा विशेषज्ञहरूको उपस्थिति भएको स्थायी, संसदबाट पारित बजेटमा व्यवस्था भए अनुसार तलब भत्ता तोकिएका व्यक्तिहरूको सरकारी सेवा नै निजामती सेवा हो । यस किसिमको सेवामा कर्मचारीहरू स्वतन्त्र निकायबाट उपयुक्त प्रविधि अपनाई छानिन्छ, प्रतिस्पर्धाको आधारमा र निष्पक्ष रूपमा नियुक्त गरिन्छन् । निजामती सेवालार्ई कर्मचारीहरूले आफ्नो जीवन वृत्तिको रूपमा स्वीकार्दछन् र सर्वसाधारण जनताको हित र समुन्नतिका लागि कार्य गर्ने राजनीति प्रति तटस्थ र संविधान, कानून प्रति प्रतिबद्ध रहन्छन् । वास्तवमा निजामती सेवाको चरित्र तथा विशेषता भनेको पनि यही नै हो ।

निजामती सेवाको अवधारणाको सुत्रपात सन् १८५४ मा बेलायत सरकार समक्ष नर्थकोट र ट्रेभलनले पेश गरेको प्रतिवेदनबाट नै विश्व समुदायमा पहिलो पटक औपचारिक रूपमा देखा परेको पाईन्छ । यस पूर्व बेलायतमा संरक्षण प्रणाली (Patronage System) अनुसार निजामती सेवा सम्बन्धि कार्यहरू गरिने व्यवस्था थियो । त्यस्तैगरि अमेरिकामा सन् १८८३ मा पेण्डलटन एक्ट पास भई निजामति सेवा आयोगको गठन गरि पद वर्गिकरण, उपयुक्तता परिक्षण, तालिम, पदोन्नति, सेवाका शर्तहरू आदिको व्यवस्था गरे पश्चात् निजामती सेवाको अवधारणा विकास भएको देखिन्छ । यस पूर्व अमेरिकामा लुट प्रणाली (Spoil System) अनुसार निजामती सेवा संचालित थियो । नेपालमा कर्मचारी प्रशासन र संगठनका सिद्धान्त र व्यवहारको अवधारणाको विकास वि. सं. २००७ सालको प्रजातान्त्रिक सरकारको गठनपश्चात् मात्र भएको हो । यस किसिमको आवधारणालार्ई मूर्तरूप दिने कार्य भने २०१३ सालमा निजामती सेवा ऐनमार्फत् मात्र भएको भन्न सकिन्छ । यहि ऐनबाट पहिलोपटक निजामति सेवाको रूपमा विभिन्न सेवाहरू गठन भएको, सेवाका शर्तहरू निर्धारण भएको र कर्मचारी प्रशासन सम्बन्धि कुराको व्यवस्था भएको पाईन्छ । (अधिकारी, २०५८)

२.२ निजामती सेवामा आरक्षण सम्बन्धी प्रावधान

नेपालमा निजामती प्रशासनको फाटमा निजामति सेवा ऐन सर्वप्रथम वि.सं.२०१३ साल भदौ २२ गते जारी भएपनि निजामती सेवा ऐन २०४९ को दोस्रो संशोधन २०६४, साउन २३ को कार्यान्वयनका लागि बनेको निजामती सेवा नियमावली २०५० को सातौं

संशोधन २०६४ मंसिर २० मा भएको व्यवस्था अनुसार निजामती सेवालार्ई समावेशी बनाउन खुल्ला प्रतियोगिताबाट पूर्ति हुने पदहरू मध्ये ४५ प्रतिशत आरक्षण गर्ने व्यवस्था रहि आएको छ । २०७२ सालमा जारी गरिएको नेपालको संविधानले सामाजिक न्याय र समानतालाई उच्च प्राथमिकतामा राखेको छ । समानुपातिक समावेशी र सहभागिता मुलक सिद्धान्तका आधारमा समतामुलक समाजको निर्माण गर्ने लक्ष्य राखेको पाइन्छ । राज्यको सबै निकायमा महिलाको समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागिताको निश्चितता प्रष्ट पारेको छ, महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष अवसर प्रदान गरेको छ ।

निश्चित सिट संख्यामा निश्चित जात, भाषा, धर्म, लिंग, क्षेत्र वा अन्य त्यस्तै आधारमा त्यही वर्गका मानिसलाई मात्र अवसर प्रदान गर्ने संरक्षणमुखी नीति नै आरक्षण हो । २०६४ । ४ । २३ मा भएको निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधनले निजामती सेवामा आरक्षणको व्यवस्था गरेको हो । निजामती सेवालार्ई समावेशी बनाउन र महिला पहुँच स्थापित गर्न खुल्ला प्रतियोगिता द्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी देहाए बमोजिमका उम्मेदवारहरूका बीचमा मात्रै छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराइ पूर्ति गर्नु पर्ने प्रावधान उक्त ऐनमा रहेको देखिन्छ । महिला ३३ प्रतिशत, आदिवासी जनजाती २७ प्रतिशत, मधेशी २२ प्रतिशत, दलित ९ प्रतिशत, अपांग ५ प्रतिशत, पिछडिएको क्षेत्र ४ प्रतिशत । आरक्षण गरी विज्ञापन गरिएको पदमा जुन वर्षका लागि विज्ञापन भएको हो सो वर्ष हुने विज्ञापनमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यो पद अर्को वर्ष हुने विज्ञापनमा समावेश गर्नुपर्ने र अर्को वर्ष पनि नभए खुल्लाबाट पूर्ति गर्न समावेश गर्नुपर्ने व्यवस्था ऐनमा रहेको देखिन्छ । यसका अलावा खास प्रकृतिको कार्य वा पदका लागि महिलाले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी नेपाल सरकारले राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोक्न सक्ने कानुनी व्यवस्था रहेको छ ।

निजामती सेवामा महिला पहुँच न्यून हुनाको पछाडी सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक, मनोवैज्ञानिक, वातावरणीय र संगठनात्मक कारणहरू जिम्मेवार रहेको कुरा उल्लेख गर्दै पहुँच अभिवृद्धि गर्न महिला सशक्तिकरण गर्ने, सकारात्मक विभेदको नीति अवलम्बन गर्ने तथा योग्यता प्रणालीमा प्रभाव नपार्ने गरी आरक्षण नीति अवलम्बन गर्नुपर्ने कुरा उल्लेख गरेको पाईन्छ (पराजुली, २०७१) ।

वि.सं. २०६६ सालमा सामान्य प्रशासन मन्त्रिको अध्यक्षतामा प्रशासन पुनः संरचना आयोगले प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्दै हालसम्म कार्य गर्दै आएको छ तर निजामती सेवामा रहेर वास्तविक अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले कार्य गर्न पाएको अवस्था छैन । अन्तरिम संविधान २०६३ ले राज्यका हरेक अंग समावेशी बनाउने नीति लियो । यिनै नीतिलाई मूर्त रूप दिन निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन आरक्षणको व्यवस्था गरियो । तर नीति नियम अनुसार अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूले सहज रूपले उक्त सेवामा रहेर काम गर्न पाइरहेका छैनन् । यी कुराहरू कानुनी किताबहरूमा मात्र सीमित रहेका छन् । निजामती सेवामा अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूलाई राज्यको मूलधारामा ल्याउने सशक्त माध्यमको रूपमा आरक्षणलाई लिइन्छ । (अपाङ्ग आवाज, २०७०)

२.३ नेपालमा निजामती सेवा र लैङ्गिक स्थिति :

साधारणतया सैनिक र प्रहरी सेवा बाहेकका सेवाहरूलाई निजामती सेवा भनिन्छ । सरकारको कार्य सम्पादन गर्नका निम्ति निजामती सेवा आवश्यक हुने भएकोले सबै मुलुकमा यस सेवाको गठन भएको हो । नेपालको सन्दर्भमा नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को धारा १२६ को उपधारा (१) ले निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका निम्ति उपयुक्त छनौट गर्न परिक्षा संचालन गर्नु लोकसेवा आयोगको कर्तव्य हुनेछ साथै यस उपधाराको स्पष्टिकरण गर्ने सन्दर्भमा सैनिक अधिकृत वा जवान र सशस्त्र पद होइन भनी ऐनद्वारा तोकिएको अन्य सेवा वा पद बाहेक नेपाल सरकारका अरु सबै सेवा वा पदलाई निजामती सेवा वा पद मानिने छ भनी निजामती सेवालाई परिभाषित गरेको पाईन्छ । प्राचिन कालमा राजाहरूद्वारा आफ्नो शासन संचालन गर्नका निम्ति कर्मचारी राख्ने प्रवृत्तिको थालनी हुनुलाई नै निजामती सेवाको शुरुवात भएको स्वीकार गर्नुपर्ने हुन्छ ।

राज्यले निजामती सेवामा सकारात्मक विभेद ल्याउन निजामती सेवा ऐन संसोधन (२०७२) गरि खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट पूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत पद महिला, जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रका उम्मेदवारहरू आरक्षण गरेको छ । जसमध्ये आरक्षित पदलाई १०० प्रतिशत मानि महिलाका लागि ३३ प्रतिशत, जनजातिका लागि २७ प्रतिशत, मधेसीका लागि २२ प्रतिशत, दलितका लागि ९ प्रतिशत, अपाङ्गका लागि ५ प्रतिशत र पिछडिएको क्षेत्रका उम्मेदवारहरूका लागि ४ प्रतिशत पद छुट्टाई रिक्त पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । नेपाल सरकारको विकास आयोजना र विकास तर्फको अस्थाई

नियुक्ति पाई कम्तिमा ५ वर्षसम्म अटुट रूपमा कार्यरत रहेका महिला कर्मचारीका हकमा लोकसेवा आयोगको विज्ञापनमा उम्मेदवार हुन उमेरको बन्देज नलाग्ने व्यवस्था गरिएको छ (नि.से.ऐन संसोधन २०७२) ।

कुनैपनि निजामती सेवाको पद र तहमा लोक सेवा आयोगबाट लिईने अन्तिम प्रतिस्पर्धात्मक लिखित परिक्षामा उर्तिण हुने उम्मेदवारलाई मौखिक अन्तरवार्तामा असफल गराईने सम्भावना त हुदैन तर पनि सो अन्तरवार्तामा केहि कमी कमजोरी देखाएमा यस्ता उम्मेदवार यदि नारी हुन् भने केहि वर्षका लागि सकारात्मक विभेदको सिद्धान्त अपनाई सफल पार्ने काममा कोहि कसैले पनि पछि पर्नुहुन्न । समानताको नारा लगाएर मात्र हुदैन । सबैको समान सहभागिता सबै वर्ग, जाति, लैङ्गिक र क्षेत्रीय दृष्टिकोण अपनाउनु परेको खण्डमा यस्ता वर्ग र लैङ्गिक परिस्थितिमा सकारात्मक सोच र विवेकयूक्त विभेद गरेर पनि पछि परेकालाई अगाडी ल्याउनु पर्दछ । यसो गरे मात्र ती वर्गले राहत पाउदछन्, न्याय पाउदछन् । यसतर्फ सम्बन्धित पदाधिकारीहरूको ध्यान गएन भने पदमा आसीन हुनेहरूले यस्ता पछाडी परेका वर्गलाई सपना बाड्ने प्रवृत्ति हावी मात्र हुन्छ । सच्चाई वास्तविकता र न्याय गर्दा विवेकको आवश्यकता पर्दछ, कसलाई कहा लानु छ, कसरी समान अवसर प्रदान गरेर समानता, समता तथा न्यायीक समाज सृजना गर्न सकिन्छ, भन्ने कुरा विवेक गरेर यस विषयमा न्यायपूर्ण निर्णय गर्न गराउन अत्यन्तै सवल, निर्भिक र सकारात्मक विभेदयूक्त भूमिका खेल्नुपर्दछ (बस्नेत, २०७१) ।

लैङ्गिक हिसाबले हेर्दा नेपालको कर्मचारीतन्त्रमा पुरुषको बाहुल्यता देखिन्छ । निजामती किताबखाना २०७१ का अनुसार कूल कर्मचारी मध्ये ९.१६ प्रतिशत मात्रै महिला छन् । त्यस्तै नीतिगत तहमा महिलाको संख्या ५.०८ प्रतिशत छ, भने विशिष्ट श्रेणीमा महिलाको प्रतिनिधित्व शुन्य छ । प्रतिनिधिमूलक निजामती सेवाको अवधारणाले अन्य पक्षका साथसाथै महिला र पुरुषबीचको लैङ्गिक अनुपात समतामूलक हुनुपर्ने कुराको वकालत गर्दछ । यस दृष्टिकोणबाट हेर्दा नेपालको सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक, राजनैतिक क्षेत्रमा देखिएका कतिपय चुनौतीहरूका व्यवस्थामन गर्न महिला र पुरुष साथसाथै अगाडी बढ्नु अपरिहार्य भईसकेको छ । आज समाजमा जे जति विकृति र विसंगतिहरू प्रशासनिक, राजनैतिक क्षेत्रले भेल्नु परेको छ, त्यसमा पुरुष प्रधान राज्य संयन्त्र पनि जिम्मेवार रहेको छ, भन्ने आरोप छ । योजनाका दस्तावेज, शासकीय सुधार कार्यक्रम र बजेट भाषणमा समेत महिलाको निजामती सेवामा सहभागिता बढाउन नीतिगत प्रतिबद्धता जनाए पनि विध्यमान

कानुनी बाधा, अडचन, पितृसत्तात्मक मूल्य मान्यता र राजनैतिक अस्थिरता ठूलो अवरोधको रूपमा देखा परेको छ । फलस्वरूप त्यस्तो नीति कथनहरू व्यवहारमा सार्थक हुन सकेका छैनन् । सर्वत्र लैङ्गिक दृष्टिकोणले मान्यता पाउदै आएको वर्तमान स्थितिमा महिला पहुँच बढाउन केहि समयका लागि सकारात्मक विभेद नीति र आरक्षणको व्यवस्था हुन नितान्त आवश्यक देखिन्छ (पराजुली, २०७१) ।

निजामती सेवामा महिलाको पहुँच न्यून हुनाको कारणमा केन्द्रिय अध्ययनको निष्कर्षमा भनिएको छ कि यस सेवामा महिलाको सहभागिता बढाउन छोरीको शिक्षामा जोड दिनु पर्दछ । त्यस्तै केहि महिला कर्मचारीहरूका अनुसार सिप विकास तालिम दिएर निजामती र सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागिता बढाउन सकिन्छ । यसरी महिला सहभागिता बढाउन ध्यान दिनुपर्ने अन्य क्षेत्रहरूमा समय सीमा तोकिएको, प्रवेश र बढुवामा महिलाको लागि निश्चित कोटाको व्यवस्था, महिला र पुरुषलाई समान दृष्टिकोणले हेर्ने प्रवृत्तिको विकास, घर र कार्यालयमा पुरुषको सहयोग, महिलालाई सार्वजनिक सेवामा आकर्षित गर्न विशेष योजना, शिक्षामा समान अवसर, महिलाहरू माझ आपसी सम्मान गर्ने व्यवहारको विकास र महिलाहरूबीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराउनुपर्दछ (संकल्प, २०७०) ।

महिलाहरूले कुनै काम वा पेशा गर्न खोजे त्यो पारिवारीक निर्णयमा भर पर्दछ । यसरी उनीहरूको श्रम शक्ति र उत्पादकत्वमा नियन्त्रण गरिन्छ । भरसक घरको धन्दा भ्याएर गर्न मिल्ने काम नै राम्रो मानिन्छ । त्यसकारण पनि उनीहरूलाई घरमा बसेर हुने किसिमको काम गर्न लगाईन्छ । सिलाई बुनाई र तयारी खाद्य सामग्री उत्पादनमा धेरै महिला संलग्न हुनुका कारण पनि यहि हो । उनीहरूले यति गरेर कमाएको आम्दानी पनि घरमूलीको अधिनमा पुग्दछ । आधिकारीक काम श्रममूलक भए पनि श्रमको उचित मूल्य पाउदैनन् । महिलाहरूले गरिआएका काममा मेसिन प्रयोग भएमा पुरुषले नै काम गर्न थाल्दछन् (सुवेदी, २०६९) ।

चर्तुवेदीले राजस्थानमा गरेको एक अध्ययनमा यस सेवाका बारेमा यस्तो निष्कर्ष निकाल्नु भएको थियो 'पहिलाको तुलनामा हिजो आज घरको कामकाज मात्र गर्ने महिलाहरूको मनस्थितिमा परिवर्तन आएको छ र जसले गर्दा महिलाहरूको प्रशासनिक सहभागिता बढ्न थालेको छ । यसमा संख्यात्मक हिसाबमा महिला सहभागिता यद्यपी कम

मात्र नै भएतापनि जतिले कार्य गरेका छन् तीनले सफलतापूर्वक नै निर्वाह पनि गरेका छन् (चर्तुवेदी, २०७०) ।

कुल जनसंख्याको पचास प्रतिशत हाराहारीमा महिलाको जनसंख्याले ओगटेतापनि हाम्रो देश नेपालमा राज्य संरचनाको क्षेत्र तथा तहहरूमा महिलाको प्रतिनिधित्व अत्यन्तै न्यून रहेको छ । पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचनाले गर्दा सामाजिक - आर्थिक क्षेत्रमा उल्लेखनिय योगदानकर्ताको रूपमा रहेका अधिकांश महिलाहरूले विभिन्न सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक एवं राजनीतिक क्षेत्रका असमानता तथा भेदभावको शिकार बन्नु परेको कुरा नेपाली समाजको तीतो यथार्थ हो ।

नेपालको संविधान २०७२ को धारा २० मा महिला अधिकारका विषयहरूलाई मौलिक हक - महिलाको हक) को रूपमा मान्यता दिईएको छ । यसका साथै संविधानमा थुप्रै सकारात्मक प्रावधानहरू राखिएका छन् । विभिन्न विभेदकारी कानूनहरूको संसोधन तथा विभिन्न नीतिगत व्यवस्था गरिएको भएतापनि ती व्यवस्थाहरूको उचित कार्यान्वयनको अभावमा महिला र पुरुष बीच समता र समानताको अवस्था कायम हुन नसकी समस्या जहाँका त्यहीं रहेको पाईन्छ (नेपाल सरकार, केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग, २०७४/७५)

२.४ हालको निजामती सेवाको वर्गिकरण तथा सेवा प्रवेशको विधि

निजामती सेवा ऐन २०७२ अनुसार हाल निजामती सेवामा निम्नानुसारका सात सेवाहरू रहेका छन् :

- क) नेपाल इन्जिनियरिङ्ग सेवा
- ख) नेपाल कृषि तथा वन सेवा
- ग) नेपाल न्याय सेवा
- घ) नेपाल परराष्ट्र सेवा
- ङ) नेपाल प्रशासन सेवा
- च) नेपाल लेखा परिक्षण सेवा

राज्यले प्रदान गर्ने सबै प्रकारको सेवा तथा कार्यको विषेशतालाई आधार मानेर साथै निजामती सेवामा चुस्तता कायम गर्न समेत यी उल्लेखित शिर्षकहरूमा निजामती सेवालार्इ वर्गिकरण गरेको पाईन्छ र समय सापेक्ष यो वर्गिकरणमा सुधार समेत गरिदै आएको देखिन्छ

। हाल कायम उल्लेखित ६ वटा सेवा अन्तर्गत ५० वटा समूह र ४१ वटा उपसमूहहरू रहेका छन् । स्वास्थ्य सेवालाई २०५३ सालमा, संसद सेवालाई २०५८ मा, शिक्षा सेवा र विविध सेवालाई २०७२ सालवाट निजामती सेवा ऐनवाट अलग गरिएको छ । तर यी सबै सेवा संचालनको सिद्धान्त भने निजामती सेवा ऐन अनुरूप नै छ ।

२.५ निजामती सेवामा महिला सम्बन्धि भएका विशेष प्रावधानहरू

निजामती सेवा नियमावली, २०५० को बाह्रौँ संशोधन २०७२ मा निजामती महिला कर्मचारीको लागि निम्नानुसारको विशेष व्यवस्था गरिएका छन्

- ।) नियमावलीको नियम २०७२ मा महिला निजामती कर्मचारीलाई निम्नानुसारको प्रसुती विदा व्यवस्था गरेको छ
- ५९(१) अनुसार महिला निजामती कर्मचारी गर्भवति भएमा निजले सुत्केरीको अधिपछि गरि ६० दिन प्रसुती विदा लिन पाउनेछ ।
 - ५९, (१क) उपनियम (१) बमोजिम प्रसुती विदा लिएका महिला निजामती कर्मचारीले चाहेमा कुनैपनि विदावाट कट्टा नहुने गरि थप ६ महिना सम्म बेतलवी विदा लिन सक्नेछन् तर उपनियम (१) र (१क) बमोजिमको विदा लगातार रूपमा लिनुपर्नेछ ।
 - ५९ (१ख) उपनियम (१क) बमोजिम बेतलवी विदामा बसेको अवधि नोकरी अवधिमा जोडिने छ ।
 - ५९(२) प्रसुती विदामा बस्दा महिला निजामती कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछन् ।
 - ५९(३) प्रसुती विदा सेवा अवधिभर दुई पटक दिइनेछ ।
 - ५९(३क) प्रसुती विदा तथा प्रसुती स्याहार विदा पाएका निजामती कर्मचारीलाई बच्चाको स्याहारको निमित्त ऐनको दफा ३२ को उपदफा (३) बमोजिम बढीमा २ बच्चाको लागि जनही एकमुष्ट ५ हजार रूपैया शिशु स्याहार भत्ता दिइनेछ ।

नियमावली नियम ६०, किरिया विदा महिला निजामती कर्मचारीको पतिले किरिया बस्नुपरेमा निजलाई पनि १५ दिन किरिया विदा दिईनेछ । किरिया बस्दा निजामती कर्मचारीले पुरा तलब पाउनेछ ।

२.६ नेपालको संविधानमा महिला सम्बन्धि उल्लेखित अधिकार

नेपालको संविधानको मौलिक हकको धारा २० मा महिला हक सम्बन्धि निम्न व्यवस्था गरेको पाइन्छ :

- १) महिला भएकै कारणबाट कुनैपनि किसिमको भेदभाव गरिने छैन ।
- २) प्रत्येक महिलालाई प्रजनन स्वास्थ्य तथा प्रजनन सम्बन्धि हक हुनेछ ।
- ३) कुनैपनि महिला विरुद्ध शारीरिक, मानसिक वा अन्य कुनैपनि किसिमको हिंसाजन्य कार्य गरिने छैन र त्यस्तो कार्य कानूनद्वारा दण्डनीय हुनेछ ।
- ४) पैत्रिक सम्पत्तिमा छोरा र छोरीलाई समान हक हुनेछ ।

धारा २१) मा सामाजिक न्यायको हक : आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पिछ्छ परेका महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेसी समुदाय, उत्पीडित वर्ग, गरिब किसान र मजदुरलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको संरचनामा सहभागी हुने हक हुनेछ ।

धारा ३३) राज्यको दायित्व : घ) वर्गीय, जातिय, भाषिक, लैङ्गिक, सांस्कृतिक, धार्मिक र क्षेत्रिय भेदभावको अन्त्य गर्दै महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी, उत्पीडित, उपेक्षित र अल्पसंख्यक समुदाय, पिछ्छडिएको क्षेत्र लगायतका समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न राज्यको वर्तमान केन्द्रकृत र एकात्मक ढाचाको अन्त्य गरि राज्यको समावेशी लोकतान्त्रिक र अग्रगामी पूर्णसंरचना गर्ने ।

धारा ३४) राज्यका निर्देशक सिद्धान्तहरू : ४) देशमा उपलब्ध आर्थिक स्रोत र साधनलाई सीमित व्यक्तिहरूमा केन्द्रित हुन नदिई सामाजिक न्यायको आधारमा आर्थिक उपलब्धिको न्यायोचित वितरणको व्यवस्था मिलाई कुनैपनि जाति, लिङ्ग, वर्ग, कुनैपनि व्यक्तिउपर आर्थिक शोषण हुन नपाउने व्यवस्था गरि आर्थिक असमानता हटाउदै स्वदेशी निजी एवं सार्वजनिक उद्यमलाई प्राथमिकता र प्रश्रय दिई राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई स्वतन्त्र, आत्मनिर्भर एवं उन्नतिशील गराउन राज्यको मूलभूत आर्थिक उद्देश्य हुनेछ ।

धारा ३५) राज्यका नीतिहरू :

- ८) महिला वर्गको शिक्षा, स्वास्थ्य र रोजगारीको विशेष व्यवस्था गरि राष्ट्रिय विकासमा अत्यधिक पहुँच बनाउने नीति राज्यले अवलम्बन गर्नेछ ।
- ९) राज्यले एकल महिला, अनाथ बालबालिका, असहाय, वृद्ध, अपाङ्ग, अशक्त र लोपोन्मुख जातिको संरक्षण र उन्नतिका लागि सामाजिक सुरक्षाको विशेष व्यवस्था गर्ने नीति अवलम्बन गर्नेछ ।
- १४) राज्यले महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेशी, मुस्लिम लगायत अल्पसंख्यक, भूमिहिन, सुकुम्बासी, कमैया, अपाङ्ग, पिछडिएको क्षेत्र तथा समुदाय र द्रुन्द पीडितका लागि सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष व्यवस्था गर्ने नीति अवलम्बन गर्नेछ ।
- १७) वृद्ध, अशक्त महिला तथा बेरोजगारीलाई कानुनमा व्यवस्था गरि भत्ता दिने नीति अवलम्बन गर्नेछ ।

२.७ योजनामा महिला

नेपाल सरकारले छैठौ योजना अवधि (२०३७-२०४२) देखि महिला विकासलाई जोड दिदै आएको छ । त्यसपछिका आवधिक योजनाहरूमा महिला सशक्तिकरण र लैङ्गिक समानता तथा समताको विषयलाई विशेष ध्यान दिदै आएको छ । सातौ, आठौ, नवौ योजनाहरूमा महिला साक्षरता, स्वास्थ्य, महिलाको आयस्तर निर्माण गर्न तथा महिला अधिकार जस्ता विषयलाई जोड दिएको पाइन्छ । दशौ योजनामा समतामुलक समाज निर्माण गर्न महिला अधिकार सम्बन्धि निम्न उद्देश्य तथा परिमाणात्मक लक्ष्यहरू राखिएको थियो ।

- **उद्देश्य :** दशौ योजनाको दिगो आर्थिक वृद्धि र गरिबी निवारणको लक्ष्य हासिल गर्न महिला विरुद्धका सबै भेदभाव उन्मूलन गर्दै महिला विकासको परिसूचकमा अभिवृद्धि गरि महिला अधिकारको आधारमा समानता/समतामुलक समाज निर्माण गर्ने मुख्य उद्देश्य रहेको छ ।

➤ **परिमाणात्मक लक्ष्यहरू :**

-)] लैङ्गिक विकास सूचकाङ्क ०.५५ मा पुऱ्याउने ।
-)] लैङ्गिक सशक्तिकरण मापन ०.५०० मा पुऱ्याउने।
-)] नीति निर्माण तहमा महिला पहुँच कम्तीमा २० प्रतिशत पुऱ्याउने ।

दशौं योजनामा माथिका परिणात्मक लक्ष्य राखिएतापनि लैङ्गिक विकास सूचकाङ्क र लैङ्गिक सशक्तिकरण सूचकाङ्क को लक्ष्य क्रमशः ०.४५२ र ०.३९१ मात्र प्राप्त भएको छ । राज्यको हरेक नीति निर्माण क्षेत्रमा महिला पहुँच २० प्रतिशत पुऱ्याउने लक्ष्य राखिएकोमा हालसम्म त्यो प्रतिशत सबै क्षेत्रमा प्राप्त गर्न सकिएको देखिदैन तर पनि २०६२/६३ को जनआन्दोलन पछि स्थापित संसदबाट राज्यको सबै संयन्त्रका कम्तिमा पनि ३३ प्रतिशत महिला सहभागिता सुनिश्चित गरिनुपर्दछ भनि विधयेक पास गरेको छ । यसैअनुरूप विभिन्न ऐन, नीतिमा सुधार गर्नुका साथै केहि मात्रामा भएपनि कार्यान्वयनमा जोड दिन थालेको पाइन्छ जसको उदाहरणको रूपमा निजामति सेवा ऐनमा महिला पहुँच वृद्धि गर्न आरक्षणको व्यवस्था गरि सोहि अनुरूप विज्ञापन निकाल्न थालिएको पाइन्छ ।

विगत देखि हालसम्म संयुक्त राष्ट्रसंघलगायत सार्कस्तरीय र राष्ट्रियस्तरमा भएका विकास, महिला सशक्तिकरण र लैङ्गिक विषयका महासन्धि तथा घोषणापत्रका प्रावधानहरू लागू गर्न दर्शाएको प्रतिवद्धता अनुसार कानुन तथा नीतिहरूमा थप सुधार गर्दै कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्दै आएको भएतापनि प्रतिवद्धता अनुरूप कार्यान्वयन पक्ष अति कमजोर रहेको पाइन्छ । महिला विकासमा थप योगदान पुऱ्याउन अन्तरिम योजनामा दिर्घकालिन सोचका साथै महिलाका क्षेत्रका विभिन्न उद्देश्य हासिल गर्ने लक्ष्य राखेको पाइन्छ भने ती उद्देश्य प्राप्त गर्न विभिन्न रणनीति तथा कार्यक्रमहरू पनि निर्धारण गरेको छ । अन्तरिम योजना (२०६२-६३) मा महिला सम्बन्धि निम्न दिर्घकालिन सोच, उद्देश्य, परिमाणात्मक लक्ष्य तय गरेको छ :-

- **दिर्घकालिन सोच :** महिलाको मूलभूत तथा समान अधिकार सुनिश्चित गर्दै समून्त, न्यायपूर्ण र लैङ्गिक रूपले समावेशी तथा समतामूलक नया नेपाल निर्माण गर्न यस योजनाको दिर्घकालिन सोच रहेको छ ।

➤ **उद्देश्य :**

१. राष्ट्रिय विकास एवं सामाजिक, राजनीतिक र आर्थिक जीवनका सबै पक्षमा जातजाति र क्षेत्रका महिलाको समान अधिकार सुनिश्चित गर्दै लैङ्गिक रूपले समावेशी र समतामुलक समाज निर्माण गर्ने ।
२. मानव बेचबिखन लगायत महिला विरुद्ध सबै प्रकारका हिंसा र विभेदको अन्त्य गर्ने ।
३. द्वन्द्व प्रभावित तथा विस्थापित महिलाको सामाजिक पुनस्थापन गर्ने र द्वन्द्व समाधान र शान्ति प्रक्रियामा महिलाको क्रियाशिल सहभागिता सुनिश्चित गर्ने ।

➤ **परिमाणात्मक लक्ष्य :**

१. लैङ्गिक विकास सूचक ०.५५६ मा पुऱ्याउने ।
२. लैङ्गिक सशक्तिकरण मापन ०.४५० मा पुऱ्याउने ।
३. नीति निर्माणमा महिला पहुँच कम्तिमा ३३ प्रतिशत पुऱ्याउने ।

२.८ नेपालको निजामती सेवामा महिला पहुँचलाई निम्न तालिकामा देखाउन सकिन्छ -

नेपालको निजामती सेवामा २०७५ श्रावण ३० सम्म कार्यरत कर्मचारीको संख्यात्मक विवरण हेर्ने हो भने महिलाको पहुँच अत्यन्त कम देखिन्छ । जसलाई निम्न तालिकामा देखाइएको छ ।

नेपालको निजामती सेवामा महिला पहुँच
तालिका नं. २.१

श्रेणी	जम्मा कर्मचारी	कार्यरत	कार्यरत कर्मचारी	महिला	महिला कर्मचारीको प्रतिशत
रा.प. विशिष्ट	६९		१		१.४५
रा.प. प्रथम	५९९		३७		६.१८
रा.प. द्वितीय	३५३९		२०२		५.७१
रा.प. तृतीय	१०७०१		१२५१		११.६९
विशिष्ट श्रेणी	१		०		०
रा.प.अनं. प्रथम	१६९००		२४५४		१४.५२
रा.प.अनं. द्वितीय	११७५०		२५२९		२१.५२
रा.प.अनं. तृतीय	९०६		९४		१०.३८
रा.प.अनं. चतुर्थ	१७२		५		२.९१
रा.प.अनं. पाँचौ	९		०		०
श्रेणी विहिन	१७४२१		१३७९		७.९२
कुल संख्या	६२०६७		७९५२		१२.८१

स्रोत : निजामती किताबखाना हरिहर भवन, पुल्चोक ।

सयौं पुरुष प्रतिस्पर्धिलाई उछिनेर निजामती सर्वाधिक आकर्षक परराष्ट्र सेवाको शाखा अधिकृतमा १४ महिलाले नियुक्ति लिएका छन् । आरक्षण बाहेकका सिटमा समेत महिलाले उल्लेख्य सफलता हासिल गरेका छन् (नागरिक, २०७५ भदौ १६) ।

२.९ महिला विकासका सम्बन्धमा ऐतिहासिक पृष्ठभूमि र अन्तराष्ट्रिय प्रयास :

महिला र पुरुषलाई एक रथको दुई पाग्राको रूपमा लिइन्छ । महिलालाई पनि पुरुषसह क्रियाकलापमा समान सहभागिता गराएमा मात्र अपेक्षित प्रतिफल हासिल गर्न सकिने मान्यताले हाल प्रधानता पाएको छ । महिला पहुँचलाई अर्थपूर्ण र उद्देश्यमूलक

बनाउन उनीहरूलाई आर्थिक, सामाजिक र राजनैतिक तवरबाट सशक्त बनाउनु अपरिहार्य हुन आउछ, सोका लागि हाल आरक्षण, लैङ्गिक समानता, सशक्तिकरण लगायत विषयहरूले प्रमुखता पाएको देखिन्छ । २० औं शताब्दिमा आएर मात्र पुरुषसह महिला पनि आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, शैक्षिक लगायतका राष्ट्रिय जीवनका समग्र क्षेत्रमा सहभागिता हुने समान अवसर प्राप्त गर्न पाउनुपर्छ, भनी औपचारिक रूपमा महिला अधिकारको सम्बन्धमा प्रयासको प्रारम्भ भएको पाईन्छ (देवेन्द्र कार्की, निजामती सेवामा महिला सहभागिता : एक अध्ययन (शोधपत्र) जनप्रशासन केन्द्रिय विभाग, काठमाडौं, २०६६, पृ १८) ।

समग्र रूपमा महिला विकासका सम्बन्धमा अपनाईएका रणनीतिहरूलाई देहायका चरणहरूमा विभाजन प्रस्तुत गरिएको पाईन्छ –

१) WID (Women in Development)

विकासमा महिलालाई गणना गर्न थालिएको धेरै भएको छैन । समाजमा महिलाको भूमिका केवल बच्चा जन्माउने, लालनपालन गर्ने, हुर्काउने जस्ता कुशल आमाको रूपमा मात्र थियो । महिलाहरूलाई आर्थिक रूपमा गणना गरिदैनथ्यो किनभने उनीहरूले गरेको श्रमको उचित मूल्याङ्कन हुन सकेको थिएन भने अर्कोतर्फ सम्पूर्ण आर्थिक साधनहरूमा पुरुषको पहुँच थियो । सन् १९७० सम्म पनि विकासको फल पुरुषहरूको माध्यमबाट परिवारका सबैले पाउँछन् भन्ने धारणा राखिएको थियो । राज्यले त्यसभन्दा अगाडि बनाएका कार्यक्रमहरूमा पनि पोषणयुक्त खाना, मातृशिशु कल्याण योजना जस्ता कुराहरूमा मात्र जोड दिएको पाईन्छ । सन् १९७० मा Easter Boserrp ले रसियन, ल्याटिन, अमेरिकन र अफ्रिकन महिलाहरूमाथि अनुसन्धान गरेर *Role of women in Economic Development* नामक किताब प्रकाशित गरि महिलाहरूको आर्थिक योगदानलाई प्रष्ट पारिन् । जो अप्रत्यक्ष थियो । यसभन्दा अगाडि महिलालाई विकासको फल उपयोग गर्ने वर्ग - *Passive Recipients of Development*) भनिँएतापनि यो पुस्तक प्रकाशित भएपछि आर्थिक प्रणाली, शहरीकरण, औद्योगिक कारणले हरेक वर्गलाई फाईदा पुगे पनि महिलाहरूमाथि कामको बोझ थपिएको छ । त्यसकारण महिलाहरूको उत्पादकत्व भूमिकामा जोड, महिलामुखि कार्यक्रम, उनीहरूको स्तर सुधार गर्ने लक्ष्य र महिलाहरूको शिक्षा र तालिममा पहुँच, स्वास्थ्य सेवामा पहुँच, आधारभूत आवश्यकता पूर्ति महिलाहरूको लागि

परियोजना, महिलाहरूको आर्थिक सक्षमता बढाउने एवम् उनीहरूको क्षमताको विकास गर्ने नीतिहरूको लागि महिला सम्बन्धि छुट्टै नीति बनाउनु पर्दछ भन्ने धारणाको जन्म भयो ।

२. WAD (Women and Development)

सन् १९७५ मा मेक्सिकोमा भएको प्रथम विश्व सम्मेलन पश्चात् महिलाहरूको स्तर उकास्न कार्य योजनाहरू तयार भए । ती कार्ययोजनालाई त्यहाँ सहभागी राष्ट्रहरूले अपनाउने घोषणा गरे । सो सम्मेलनमा उपस्थित महिलावादी समूहहरूले Women in Development को सट्टामा Women and Development को प्रयोग गरे । जसबाट विकासमा महिला बराबर सहभागी भएको कुरालाई केन्द्रित गरेर यसबाट महिलाहरूको अवस्थामा सुधार ल्याउने महिलावादीहरूको धारणा थियो । अर्को शब्दमा विकासमा महिला सहभागिताको सुधारिएको सोच हो । विकास र महिला नीतिमा -

- प्रक्रिया : महिलाहरूको विकासमा बराबर सहभागी
- जोड : उत्पादकत्व भूमिका
- कार्यक्रम : चेतना, जागरण, अभियान र प्रचार प्रसार
- नीतिहरू : समानता, ऋण, सहभागी, क्षमता, कामको अवसर ।

३) GAD (Gender and Development)

यसभन्दा अगाडि महिलालाई मात्र केन्द्रित गरेर कार्यक्रम बनाउँदा समग्रमा विकास हुन नसक्ने हँदा महिला र पुरुषको समविकास हुनुपर्छ भन्ने धारणा Gender and Development हो ।

लैङ्गिक विभेदबाट निस्केको असमानतालाई नहटाएसम्म महिलाको विकास हुन सक्दैन भन्ने धारणा यसले राखेको थियो । विकासको लागि महिला र पुरुष दुबैको सहयोग र सहभागिता आवश्यक छ । महिलाहरूको प्रजनन भूमिका (Reproductive Role) का जस्तै उत्पादक र सामुदायिक भूमिका (Productive and Community Role) मा पुरुषहरूको सहयोग भएमा विकासका योजनाहरू अझ सफल हुन सक्दछन् । यस सिद्धान्तले समाजका नरनारी सबैलाई उत्तिकै स्थान दिन्छ, साथै समाजको सबैभन्दा पछ्यौटे, अपहेलित र शोषित वर्गको उत्थानको लागि काम गर्न सोहि समाजका जनसमुदायको मद्दत लिन्छ । विगतका विकास योजनाहरूमा महिलाहरूलाई संलग्न नगराएको कारण समाजको

पूर्ण विकास हुन नसकेको हुदा यदि पूर्ण विकास गर्ने हो भने महिला र पुरुषलाई समान रूपमा हेर्नुपर्दछ । लैङ्गिक विकासका नीतिहरू -

- प्रक्रिया : समानता, अधिकार, सक्षमता, नियन्त्रण र मूल प्रवाहमा महिला
- जोड : सामूदायिक भूमिका, उत्पादनशील भूमिका र प्रजनन भूमिका
- कार्यक्रम : लैङ्गिक विश्लेषण, महिला र पुरुषको लागि व्यवहारिक र रणनीतिक आवश्यकता पहिचान गर्ने, रणनीतिक आवश्यकतालाई आर्थिक तथा राजनैतिक शक्तिको रूपमा लिने, लैङ्गिक चेतनामूलक तथा उत्तरदायित्व वहन गर्ने ।
- नीतिहरू : महिला र पुरुषलाई सशक्तिकरणतर्फ लग्ने, दुबैको श्रोतमा बराबरको पहुँच नियन्त्रणमा सहभागी गराउने, लैङ्गिक सम्बन्धलाई परिवर्तन गर्ने तथा फाईदा र अवसरहरू बराबर लिने ।

महिला वर्गको सहभागिता विना विकास कार्य द्रुत गतिमा अगाडि बढ्न नसक्ने कुरा विश्वमा धेरै पहिले नै महशुस भएको पाईन्छ । महिला वर्गको विकास नगरेसम्म उनीहरूको सहभागितामा वृद्धि नहुने कुरा निर्विवाद रहेको छ । तसर्थ महिलाको सहभागितामा वृद्धि गराउन सर्वप्रथम उनीहरूको विकास गर्नुपर्ने विश्वले महशुस गरि त्यसतर्फ सोचन थालियो । मानव अधिकारको अवधारणा भित्रै महिला हक अधिकारको विषय पनि समाहित भएकोले मानव अधिकारको अवधारणाको विकास सागसागै महिला हक अधिकारको अवधारणा पनि विकास भएकाक मान्न सकिने भएतापनि महिला अधिकारको विषयमा संस्थागत प्रयास २० औं शताब्दिको प्रारम्भसम्म हुन सकेको पाईदैन । २० औं शताब्दिमा आएर मात्र पुरुष सरह महिलाले पनि आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, शैक्षिक लगायतका राष्ट्रिय जीवनका समग्र क्षेत्रमा सहभागी हुने समान अवसर प्राप्त गर्न पाउनु पर्दछ भनि औपचारिक रूपमा महिला अधिकारको सम्बन्धमा प्रयासको प्रारम्भ भएको मान्न सकिन्छ । सन् १९४५ मा संयुक्त राष्ट्र संघ स्थापना हुँदा तयार भएको वडापत्रमा अन्तराष्ट्रिय समुदायबाट महिला र पुरुषबीच समानता एवं मानव अधिकार प्रति सम्मान कायम हुनुपर्दछ भन्ने उल्लेख छ । यसलाई सन् १९४८ को मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणपत्रले अझ सशक्त तुल्यायो । महिला वर्गको सामाजिक, आर्थिक एवं राजनैतिक स्थितिमा सुधार गर्ने उद्देश्यले सन् १९४६ मा संयुक्त राष्ट्र संघले महिलाको स्थिति सम्बन्धि आयोग (Commission on the status of women) को गठन गर्‍यो । शताब्दीऔं देखि विद्यमान महिला र पुरुष कामदारको बीचको असमान ज्याला सम्बन्धि प्रथा हटाउने उद्देश्यले सन् १९५१ मा विना भेदभाव

महिला र पुरुषलाई समान ज्याला दिनु पर्दछ, भन्ने घोषणाका साथ समान ज्याला सम्बन्धि महासन्धि, अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनद्वारा पारित भयो । महिलाको राजनीतिक सहभागितालाई सुनिश्चित गर्न सन् १९५२ मा महिलाले मत दिन पाउने राजनैतिक अधिकार सम्बन्धि महासन्धि संयुक्त राष्ट्र संघबाट पारित भयो । त्यस्तै गरेर महिलाको नागरिकता परिवर्तन गर्ने सम्बन्धमा व्यवस्था गर्न महिलाको नागरिकताको अधिकार सम्बन्धि महासन्धि, १९५० जारी गरियो । सन् १९६० मा महिला माथि हुने गरेको रोजगारी र पेशागत भेदभावलाई उन्मुलन गर्ने सम्बन्धमा अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनद्वारा पेशा र रोजगारीको भेदभाव उन्मुलन सम्बन्धि महासन्धि पारित गरियो । यसको दुई वर्ष पछि सन् १९६२ मा विवाह, विवाहको लागि न्यूनतम उमेर तथा विवाह दर्ता सम्बन्धि महासन्धि पारित भयो । संयुक्त राष्ट्र संघको महासभाद्वारा महिला विरुद्धका सबै भेदभाव निर्मुल गर्ने सम्बन्धमा अन्तराष्ट्रिय सहमति भएको १२ वर्ष पछि सन् १९७६ मा महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मुलन गर्ने सम्बन्धि महासन्धि पारित भयो । प्रथम पटक अन्तराष्ट्रिय महिला दशक मनाउने निर्णय गरिएको सन् १९७५ - १९८५ को मध्यावधि समिक्षा गर्ने उद्देश्यले सन् १९८० मा डेनमार्कको कोपनहेगनमा दोस्रो अन्तराष्ट्रिय महिला सम्मेलन आयोजना गरियो । विकासका निमित्त सामाजिक, राजनीतिक, आर्थिक लगायतका सम्पूर्ण क्षेत्रमा महिलालाई सक्रिय सहभागी गराउादै महिला सशक्तिकरणको अभियान प्रारम्भ गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिँदै सन् १९९४ मा इजिप्टको कायरोमा जनसंख्या र विकास सम्बन्धि अन्तराष्ट्रिय सम्मेलनको आयोजना भयो र उक्त सम्मेलनले महिला सशक्तिकरणका लागि कार्यक्रम लागू गरिनु पर्ने १२ वटा क्षेत्रलाई मुख्य सरोकारका क्षेत्रको रूपमा पहिचान गरि कार्ययोजना तयार गर्ने निर्देश गयो । यसरी सन् १९०१ देखि २००० सम्मको एक शताब्दि भित्र महिला समानता र सशक्तिकरणको अभियानले औपचारिक रूपमा लामो फड्को मारेको छ (राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०७०) ।

यसका अतिरिक्त संयुक्त राष्ट्र संघले सन् १९७५ देखि १९८५ लाई महिला दशकको रूपमा घोषणा गरेको थियो । सोहि तरिकाले अन्तराष्ट्रिय एवं क्षेत्रिय सेमिनार, गोष्ठी, कार्यक्रम संचालन भइरहेको पाइन्छ, भने यस क्षेत्रको विकासको लागि बहुसंख्यक अन्तराष्ट्रिय संघ- संगठन कार्यरत रहेका महिलाको विविध पक्षको विकासको विभिन्न एजेण्डा, नीति, सन्धि, सम्झौता समेत प्रयोगमा आईरहेका छन् । यसै सन्दर्भमा महिला

विकासका लागि थुप्रै अवधारणाहरू पनि प्रचलित भएका छन् । त्यस्ता अवधारणाहरू निम्नानुसार रहेको देखिन्छ -

- (क) कल्याणकारी अवधारणा (Welfare Approach)
- (ख) समन्यायिक अवधारणा (Equity Approach)
- (ग) गरिबी उन्मूलन अवधारणा (Anti Poverty Approach)
- (घ) दक्षता तथा प्रभावकारिता अभिवृद्धि सम्बन्धि अवधारणा (Efficiency and Effectiveness Approach)
- (ङ) महिला र विकास अवधारणा (Women and Development Approach)
- (च) लैंगिकता र विकास अवधारणा (Gender and Development)
- (छ) सशक्तिकरण अवधारणा (Empowerment Approach)

त्यसैगरि महिलाको विकासको सम्बन्धमा सन् १९९५ मा चीनको राजधानी बेइजिङमा सम्पन्न महिलाहरूसँग सम्बन्धित सबैभन्दा ठूलो सम्मेलन चौथो विश्व महिला सम्मेलनमा पारित बेइजिङ घोषणापत्रमा महिलासग सम्बन्धित संवेदनशील निम्न १२ वटा विषयहरूको कार्यान्वयनको लागि विशेष जोड दिइएको पाइन्छ (श्रेष्ठ र अन्य, २०७३) ।

- | | |
|---------------------------|---|
| १. महिला र गरिबी | ७. महिलाको विकासका लागि संस्थागत संरचना |
| २. महिला र शिक्षा | ८. महिला र मानव अधिकार |
| ३. महिला र स्वास्थ्य | ९. शक्ति संरचना र निर्णायक तहमा महिला |
| ४. महिला र हिंसा | १०. बालिका |
| ५. महिला र सशस्त्र संघर्ष | ११. महिला र वातावरण |
| ६. महिला र अर्थतन्त्र | १२. महिला र संचार |

२.१० महिला सशक्तिकरण

प्रतिस्पर्धामा लडि सफलता प्राप्त गर्न सक्ने क्षमता सशक्तिकरण हो । डा. मीना आचार्यको भनाईमा उपयुक्त शिक्षा स्वयं नै सशक्तिकरण हो किनभने यसले महिलाहरूलाई अति गहन सामाजिक भेदभाव प्रति सचेत तुल्याई त्यस भेदभावका विरुद्ध लड्न शक्ति समेत प्रदान गर्दछ । (घिमिरे, २०७१)

महिलाहरूको आर्थिक र राजनैतिक पक्षमा पहुच र नियन्त्रण गर्न सक्ने ज्ञान, सीप र क्षमताको प्रदर्शनलाई सशक्तिकरण भनिन्छ । महिलाहरूले आफ्ना समस्याहरूको पहिचान गरि सो समाधान गर्न योग्यताको आधारमा जिम्मेवारी बहन गर्न सक्ने क्षमताको विकास गर्नु नै महिला सशक्तिकरण हो । सामाजिक न्यायवाट वञ्चित तथा पुरातन दासता र मान्यताले दबिएका महिलाहरूलाई अधिकार तथा अवसर प्रयोग गर्न सक्ने बनाउने समग्र प्रक्रियालाई महिला सशक्तिकरण भनिन्छ । महिला र पुरुषबीचमा शक्तिको विभाजन बराबर हुनुपर्दछ जसमा देहायको कुराहरू भएमा महिला र पुरुषबीचमा समानता आउनसक्छ -

- १) कल्याणकारी (Welfare)
- २) पहुच (Access)
- ३) सचेतना (Conscientization)
- ४) सहभागिता (Participation)
- ५) नियन्त्रण (Control)

यी पाच स्तरमा एकबाट अर्कोमा पुग्नु समानता हो र सबै महिला र पुरुषबीचमा समानता नै सशक्तिकरण हो । महिला सशक्तिकरणका लागि महिलाहरू नै बढी क्रियाशील, सचेतन र जिम्मेवार हुनु आवश्यक छ । महिलाहरूबीच नै अनुभव, सीप र ज्ञानको आदान प्रदान गरि त्यसलाई एकिकृत रूपमा कार्यमा परिणत गर्नुपर्दछ । यसका साथै समाजका सबै वर्ग, तह र समुदायका सकारात्मक दृष्टि र सहयोग आवश्यक छ । राज्य यसका लागि अभिभावक संस्थाका रूपमा क्रियाशील हुनुपर्दछ जसले अनेकौं गैरसरकारी संस्थाका प्रयासलाई लक्ष्य उन्मुख र परिणाममुखी बनाउनु पर्दछ । तिनको कार्यको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्नुपर्दछ (आचार्य, २०७१) ।

२.११ महिला सशक्तिकरणको अध्यावधिक स्थितिको समिक्षा

अभिव्यक्त प्रतिबद्धताहरू कार्यान्वयन गर्ने सन्दर्भमा विभिन्न राष्ट्रिय कार्ययोजनाहरू तयार गरि महिला विकास, महिला अधिकार र लैङ्गिक समानताका लागि विभिन्न कार्यक्रमहरू कार्यान्वयनमा रहेका छन् । गैरसरकारी क्षेत्र एवं नागरिक समाजको समेत सक्रियतामा महिलाहरूको सामाजिक तथा आर्थिक सशक्तिकरणका कार्यहरू भएका छन् । व्यवस्थापिका संसदबाट सम्पूर्ण राज्य संयन्त्रमा महिलाको ३३ प्रतिशत प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने प्रस्ताव पारित भएको छ । केहि महत्वपूर्ण मन्त्रालयहरूको लैङ्गिक परिक्षण तथा विश्लेषण गरिएको छ । स्थानिय विकास कार्यक्रमको तर्जुमा र कार्यान्वयनमा महिलावर्गको सहभागिता अनिवार्य गर्ने परिपाटी बसालिएको छ । विकास कार्यक्रम, बजेट तर्जुमा र कार्यान्वयनमा लैङ्गिक विषयलाई समाहित गर्न अर्थ मन्त्रालयमा एक लैङ्गिक उत्तरदायी बजेट समिति कार्यरत रहेको छ । सामाजिक तथा आर्थिक रूपले पछाडी परेका महिलालाई रोजगारीमूलक सीप, उत्पादनशील साधन स्रोतमा पहुच तथा नियन्त्रणका साथै निर्णय र सङ्गठनात्मक क्षमता प्रदान गर्नका लागि विभिन्न कार्यक्रमहरू संचालनमा रहेका छन् भने स्थानियस्तरसम्म महिला समुहहरू सक्रिय रहेका छन् । ग्रामीण तथा विपन्नवर्गका महिलाहरूको आर्थिक सशक्तिकरण, चेलिबेटी बेचबिखन तथा घरेलु हिंसा नियन्त्रण, सचेतना र प्रजनन स्वास्थ्य जस्ता कार्यक्रमहरूमा गैरसरकारी क्षेत्रको पनि व्यापक संलग्नता रहेको छ ।

२.१२ नेपाली महिलाको अवस्था

समाजमा रहेका व्यक्तिको आ - आफ्नै हैसियत, पद तथा स्थिति हुन्छ । सामाजिक अवस्थामा व्यक्तिको रहने गुण, क्षमता, पेशा तथा सम्बन्धहरूले व्यक्तिको स्थिति निर्धारण गरेको हुन्छ । महिलाको स्थिति भन्नाले महिलासग सम्बन्धित रहेको चालचलन वा रीतिरिवाज, चाजोपाजो वा बन्दोबस्त तथा मानवीय अवस्था भन्ने बुझिन्छ । पितृसत्तात्मक संरचना रहेको नेपालमा पुरुष र महिलाबीच लैङ्गिक भेदभाव रहेको हुनाले, पुरुषको दाजोमा महिलाको स्थिति तल्लो तहको र नाजुक अवस्थामा छ (डा.भद्रा, २०७३)

नेपाली समाजमा महिलाको अवस्थाको निर्यायौल र परिभाषा तथा त्यसको पहिचानका सन्दर्भमा कुरा गर्दा प्राचिनकाल देखि नै नेपाली हिन्दु दर्शन र धर्मबाट प्रभावित

भएको तथ्यलाई आत्मसाथ गर्नुपर्दछ । नेपालका गैह्र हिन्दुहरूमा पनि हिन्दु धर्म र संस्कारको त्यत्तिकै प्रभाव परेको देखिन्छ । प्रत्येक समाजलाई निर्देशन गर्ने तत्व दुईवटा हुन्छन् । एउटा उत्पादन प्रणालीको स्वरूप र अर्को धार्मिक दार्शनिक सिद्धान्त । यस सन्दर्भमा कुरा गर्दा नेपाली महिलाको हैसियत निर्धारणमा हिन्दु धर्म दर्शनको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ । हिन्दु धर्मको व्याख्यामा नारी र पुरुष दुबैलाई समान किसिमले हेरिएको छैन । प्राचीन कालमा महिलालाई शक्ति, जन्मदाता, मातृत्व, करुणा, वात्सल्य तथा पुरुषका अर्धाङ्गिनीका प्रतिकका रूपमा लिएको पाइन्छ । महिलालाई धन, शक्ति र ज्ञानको प्रतिकका रूपमा पनि लिईएको छ । तर पछिल्लो समयमा समाजमा पुरुषको प्रभुत्व बढेको देखिन्छ । महिलाहरूलाई पुरुषको सहयोगी वस्तुका रूपमा स्वीकारी उनीहरूको स्वतन्त्रता पुरुषमा निहित रहेको तथ्य देखिन्छ । समाजमा पुरुषहरूको बाहुल्यता विकास हुँदै जाँदा लैङ्गिक विभेद र असमानताहरू पनि विकास हुँदै गए । अर्कातिर उत्पादन प्रणालीको रूपान्तरणसागै समाजमा पितृसत्ता हावी हुँदै आयो । परिणामस्वरूप स्रोतमाथि पुरुषको एकलौटी पहुँच विस्तार भयो । यसै पृष्ठभूमिमा विकास भएको सामन्ति तथा पूँजीवादी उत्पादन व्यवस्थाले उत्पादनमा महिलाको भूमिकालाई महत्व दिन सकेन । यिनै घटनाक्रम र समय सन्दर्भमा रहेर समस्त महिलाको हैसियत निर्माण भएको पाइन्छ (आचार्य, २०७१) ।

नेपालमा महिलाको वर्तमान अवस्था (सैद्धान्तिक अध्ययन) (ओझा, २०७२)

नेपालमा महिलाहरू पुरुषको संख्यामा आधाभन्दा केही बढी नै छन् । वि.स २०६८ को तथ्यांक हेर्दा महिलाहरूको संख्या सम्पूर्ण जनसंख्यामा ५१.५० प्रतिशत देखिन्छ । तर यी महिलाहरूमा समाजले गर्ने व्यवहारतर्फ दृष्टि दिँदा पुरुषको दाजोमा महिलाहरूलाई शोषण गरिएको, दमन गरिएको, अन्याय गरिएको, अत्याचार गरिएको जस्ता थुप्रै उदाहरणहरू पाइन्छन् र यस्ता कार्यहरू हुनसक्ने अवस्था उब्जाउने विभिन्न सूचाङ्कहरू कस्ता छन् भनेर हेर्दा वर्तमान स्थिति यस्तो पाइन्छ : (ओझा, २०७२)

१. महिलाको जनसंख्या ५१.५० प्रतिशत
२. महिलाको औषत आयु ६७.९ प्रतिशत
३. महिलाको साक्षरता ५७.४ प्रतिशत
४. महिलाको सेवामा महिलाको स्थान १४.७ प्रतिशत
५. महिलाको शिक्षकमा स्थान ३०.०६ प्रतिशत
६. महिलाको कृषिभूमिको स्वामित्व १९.७१ प्रतिशत

७. महिलाको घरमाथिको स्वामित्व २३.४७ प्रतिशत
८. महिला घरमूलीको संख्या २५.७३ प्रतिशत
९. सञ्चार क्षेत्रमा महिला सहभागिता १७.०० प्रतिशत
१०. महिलाको संविधान सभामा सहभागिता ३३.०० प्रतिशत
११. श्रममा सहभागिताको दर ५४ प्रतिशत
१२. न्यायपालिकामा महिला ३.० प्रतिशत
१३. निजामति प्रशासनमा प्रतिनिधित्व १७.५ प्रतिशत

लैङ्गिक विकास सूचाङ्क र लैङ्गिक सशक्तिकरण सूचाङ्क क्रमशः ०.४५२ र ०.३९१ रहको पाईएको छ । महिलाहरूको श्रम सहभागिता ४८.९ र पुरुषको ६७.६ रहेको छ । अधिकांश महिलाहरू अनौपचारिक, निर्वाहमुखी, घरायसी तथा ज्याला प्राप्त नहुने वा कम ज्याला प्राप्त हुने हेरचाहमूलक कार्यमा संलग्न रहेका छन् । घरबाहिरको आर्थिक क्रियाकलापमा प्रति हप्ता महिलाको ३६.३ र पुरुषको ४२.६ घण्टा श्रम योगदान रहेको छ भने घरभित्रको गैह्र आर्थिक क्रियाकलापमा महिला र पुरुषको श्रम सहभागिता क्रमशः २५.१ र ९.७ घण्टा रहेको छ । समग्रमा आर्थिक तथा गैह्र आर्थिक क्रियाकलापमा प्रति हप्ता महिला र पुरुषको संलग्नता क्रमशः १०३.९ घण्टा र ९८.८ घण्टा रहेको छ । महिलाको योगदान सामान्य अवस्थामा मात्र नभई द्वन्द्वको अवस्थामा पनि उत्तिकै महत्वपूर्ण रहको छ । द्वन्द्व प्रभावित क्षेत्रका अधिकांश पुरुषहरू या त सशस्त्र युद्धमा सामेल भएका या त विस्थापित भएका बखतमा घरपरिवारको हेरचाह लगायत आर्थिक क्रियाकलापमा सम्पूर्ण रूपमा महिला नै सहभागि भएको र कृषि लगायतका आय आर्जनका क्रियाकलापहरू महिलाद्वारा नै संचालित भएको तथ्य हाम्रा सामु छ । त्यति मात्र नभई सशस्त्र द्वन्द्वका क्रममा छापामारका रूपमा समेत महिलाहरूको सहभागिता रहेको देखिन्छ । आयमा महिलाहरूको हिस्सा ३० प्रतिशत र प्रशासनिक सेवामा १२.७ प्रतिशत मात्र रहेको देखिन्छ । पुनस्थापित संसदबाट सम्पूर्ण राज्य संयन्त्रमा महिलाको ३३ प्रतिशत प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने प्रस्ताव पारित गरेको छ (अन्तरिम योजना, २०६४) ।

२.१३ नेपालमा महिलाको शैक्षिक, आर्थिक, राजनैतिक र कानुनी अवस्था

२.१३.१ शैक्षिक अवस्था

नेपालमा विद्यालय जाने उमेर समूह (५ देखि १४ वर्षसम्म) का करिब ५१ लाख बालबालिकामध्ये २ लाख १९ हजार ८५६ अर्थात् भण्डै ६ प्रतिशतले विद्यालय जान नपाएको तथ्यले पनि त्यसलाई पुष्टि गर्दछ । अझ विद्यालय जान नपाउने बालबालिकामा पनि छोरीहरू बढि हुन हाम्रो परम्परागत विभेदयुक्त समाजको परिणत हो । सहश्राब्दी विकास लक्ष्य अनुरूप सबैका लागि शिक्षा भन्ने नारा अन्तर्गत सन् २०१५ सम्ममा सबै बालबालिकालाई प्राथमिक शिक्षा दिने योजना सफल पार्न सरकारले विगत १० वर्षदेखि नै विद्यार्थी भर्ना अभियान शुरु गरेर खाजा बाड्ने र पैसा दिने लगायतका कार्यक्रम शुरु गरेकोमा योजना अनुरूपको उपलब्धि प्राप्त हुन नसके पनि केहि मात्रमा सुधार भने भएको छ । गरिबीका कारण अभिभावकसँगै श्रममा जोतिनु पर्ने भएकाले धेरै बालबालिका चाहँदा चाहँदै पनि विद्यालय जानसकेका छैनन् । बालबच्चाका लागि खाना र नाना समेत जुटाउन नसकिरहेका बेला अभिभावकले उनीहरूलाई विद्यालय पठाउने कुरै हुँदैन । यस्तै धेरै बालिका दाजुभाईको हेरचाह र मेलापातमा लादिएर विद्यालयको मुख देख्नबाट वञ्चित छन् ।

नेपालमा आर्थिक वर्ष २०७४।७५ सम्ममा माध्यमिक तहसम्म अध्ययनरत जम्मा ७१६२४०४ विद्यार्थीमध्ये छात्राको संख्या ५०.५ प्रतिशत रहेको पाइन्छ । उक्त अवधिसम्म कूल शिक्षक संख्या २८३२१२ रहेकोमा महिला शिक्षकको प्रतिशत ४३.८३ रहेको पाइन्छ । शिक्षा विभागद्वारा प्रकाशित Flash II Report 2075(2017 – 2018) अनुसार कूल भर्नादर र खुद भर्नादर निम्नानुसार रहेको छ ।

नेपालमा महिलाको शैक्षिक अवस्था

तालिका नं. २.२

विवरण	प्राथमिक			निम्न माध्यमिक			माध्यमिक		
	छात्रा	छात्र	जम्मा	छात्रा	छात्र	जम्मा	छात्रा	छात्र	जम्मा
कुल भर्नादर	५०.४	९४.६	१००	५०.५	८१.१	१००	५०.५	६१.६	१००
खुद भर्नादर	९०.४	९३.२	९१.९	५६.६	५८	५७.३	३५	३७.८	३६.४

स्रोत : केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग, २०७४/२०७५

२.१३.२ आर्थिक अवस्था

आर्थिक आत्मनिर्भरताको अधिकार एउटा यस्तो महत्वपूर्ण अधिकार हो जसले व्यक्तिको व्यक्तिगत निर्णय गर्ने तथा सो अनुरूपको कार्य गर्ने क्षमतालाई प्रभाव पार्दछ । आर्थिक अधिकारले व्यक्तिको अन्य अधिकारहरू जस्तै शिक्षा, स्वास्थ्य आदिको उपभोगमा (पहुँचमा) प्रभाव पारेको हुन्छ । वास्तवमा आर्थिक कारोबारका विभिन्न क्षेत्रहरूमा महिलाको भूमिका पुरुषहरूको भन्दा कम छैन तापनि महिलाको सम्पत्ति तथा अन्य स्रोतहरूमा स्वामित्व र नियन्त्रणको अभावमा तिनीहरूको योगदानलाई खासै मान्यता दिईदैन । त्यसैले आर्थिक स्रोत र साधनमा महिलाको पहुँच र नियन्त्रण ज्यादै कम छ ।

नेपाल कृषिमा आधारित अर्थतन्त्र बोकेको राष्ट्र हो जहाँ ८५ प्रतिशत भन्दा बढी महिलाहरू कृषिमा निर्भर छन् । तर भूमिमाथि महिलाको स्वामित्व भएको परिवार करिब ११ प्रतिशत, घरमामाथि महिलाको स्वामित्व भएको परिवार करिब ६ प्रतिशत, र महिला घर मूल भएको घर परिवार करिब १५ प्रतिशत रहेको पाइएको छ । रोजगारीको विविध क्षेत्रमा पनि महिलाको सहभागिता कम छ । साथै महिलाले घरेलु तथा कृषि कार्यमा गर्ने योगदानको लेखाजोखा राष्ट्रिय लेखामा गर्ने गरिएको छैन । महिलाको आर्थिक अवस्था सुधार्न समुदाय स्तरसम्म सम्भावित आय आर्जन र लगानीको क्षेत्रहरू र समुदायको पहिचान गरि आर्थिक स्रोत साधनको परिचालन र ऋण प्रवाह कम भएको देखिन्छ । आर्थिक

सशक्तिकरणको अभावले महिलालाई पुरुषमाथि निर्भर गराएको छ (राष्ट्रिय महिला आयोग ऐन ,२०७४) ।

२.१३.३ कृषि क्षेत्रमा महिला

नेपाल कृषिप्रधान मुलुक हो । यहाँका ७६.९ प्रतिशत जनसंख्याको मुख्य पेशा कृषि हो । ग्रामिण भेकमा पुरुष भन्दा महिलाहरू नै कृषि क्षेत्रमा सक्रिय रहेको पाईन्छ ।

नेपालमा कृषि क्षेत्रमा महिलाको अवस्था

तालिका नं. २.३

विवरण	कृषि भूमिमा स्वामित्व (००० हेक्टर)	कृषि कार्यमा संलग्न (प्रतिहजार)	औसत भूमि स्वामित्वको आकार (हेक्टर)	जम्मा कृषक संख्या (प्रतिहजार)
महिला	१४९.८	३६७.८	०.८३	९६४६.७
पुरुष	२६५०.१	३०३२.६	०.८२	९३८५.८
जम्मा	२७९९.९	३४००.४	१.६५	१९०३२.५

स्रोत : केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग, २०७४/७५

२.१३.४ उद्योगमा महिला

महिलाहरू हरेक क्षेत्रमा भैं उद्योगको क्षेत्रमा पनि कम सहभागी छन् । उनीहरू चुलोचौकोमै सीमित छन् । कति महिला त चाहेर पनि घरबाट निस्कन पाएका छैनन् वा कति त परिवारको बन्देजमा घरमै बस्न बाध्य छन् (अन्नपूर्ण पोष्ट, चैत २, २०७४) । Cencus of Manufacturing Establishments Nepal 2017 अनुसार नेपालको उद्योग क्षेत्रमा कार्यरत महिलाहरूको संख्यात्मक विवरण निम्नानुसार रहेको छ ।

नेपाली उद्योगमा महिलाको अवस्था

तालिका नं. २.४

विवरण	महिला	पुरुष	जम्मा	महिलाको प्रतिशत
म्यानेजर	११०	१८०९	१९१९	५.७३
प्रशासनिक कामदार	१२२४	१६८५९	१८१०४	६.८७
प्राविधिक कामदार	३६३	७४६३	७८२६	४.६३
सहयोगी कामदार	२७२७०	१०५५४४	१३२८१४	२०.५३
जम्मा कामदार	२८९८८	१३१६७५	१६०६६३	१८.०४

स्रोत : केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग २०७३/७४

नेपाल उद्योगहरूमा कार्यरत नेपालीहरूमध्ये महिलाको संख्या १८.०४ प्रतिशत छ । जसमा महिला म्यानेजर ५.७३ प्रतिशत छन् । प्रशासनिक तथा प्राविधिक कामदार मध्ये महिलाको संख्या क्रमशः ६.८७ प्रतिशत र ४.६३ प्रतिशत रहेको छ भने अन्य सहयोगी कामदारहरूमध्ये महिलाको संख्या २०.५३ प्रतिशत रहेको छ ।

२.१३.५ राजनैतिक अवस्था

राज्यभित्रको राजनीतिक संयन्त्र नै लैङ्गिक समानता ल्याउन सक्ने महत्वपूर्ण संस्था हो । तर दक्षिण एसियाका राज्यहरू यस्ता मापदण्ड अनुरूप चलन सकेका छैनन् । हुन त महिला र पुरुषबीच भेदभावको अन्त्य गरी दुबैलाई समान अवसर दिनुपर्ने प्रतिवद्धतामा विश्वका धेरैजसो मुलुकहरूले हस्ताक्षर गरेका छन् । तर पनि आजसम्म विश्वमा महिलाहरूको स्थान र स्थितिमा खासै सुधार आउन सकेको छैन । जनजीवनका विभिन्न क्षेत्रमा खासगरि राजनीतिक क्षेत्रमा महिलाहरूको उपस्थिति अभै न्यून छ । नेपालमा राजनैतिक तथा सार्वजनिक जीवनको सहभागितामा पुरुषको बाहुल्यता परम्परागत रूपमा कायमै रहेको छ । विशेष गरि स्थानिय निकायमा महिलाको लागि गरिएको विशेष व्यवस्था तथा आरक्षणले राजनीतिक तथा सार्वजनिक जीवनमा महिलाको सहभागितामा वृद्धि गरेको कुरा विगतको दशकले प्रमाणित गरेको छ तापनि यो व्यवस्थाले महिलालाई केवल आरक्षणको कोटामा मात्रै सीमित गरेको छ । देशको राजनीतिको हरेक तहमा भएको

सहभागितालाई दृष्टिगत गर्ने हो भने पुरुषको तुलनामा नेपाली महिलाहरूको सहभागिता ज्यादै न्यून देखिन्छ । “जहासम्म राजनीतिक सहभागितामा त्यसको प्रभावको कुरा छ, प्राथमिकताको हिसाबले राजनीतिक सहभागितालाई प्रभावित गर्ने बाधा अड्चनहरू क्रमशः घरायसी कामको बोझ, शिक्षाको अभाव, चेतनाको अभाव, राजनीतिमा खुट्टा तान्ने संस्कार, आवश्यक आरक्षित स्थानको कमी, परिवारको असहयोग, गरिबी, हिंसाको राजनीति र समुदायको असहयोग हुन् ”(श्रेष्ठ र हाँछेथु, २०६९) ।

नेपालको संविधान ,२०७२ ले यसभन्दा अगाडीका संविधानहरूले प्रदान गर्न नसकेका र नखोजेका नौला अधिकारहरू महिलालाई प्रदान गरेको छ । सामाजिक न्याय र समानतालाई उच्च प्राथमिकता दिएको छ । राज्यको सबै निकायमा महिलाको सानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागिताको निश्चितता प्रष्ट पारेको छ । महिलालाई शिक्षा स्वास्थ्य ,रोजगारी र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष अवसर प्रदान गरेको छ । राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति मध्ये एक महिला हुनुपर्ने, प्रतिनिधि सभा र प्रदेश सभाको निर्वाचनमा समानुपातिक निर्वाचन प्रणालीका लागि उम्मेदवारी दिदा महिलालाई समेत समावेश गरी वन्दसुचि तयार गर्ने,संघिय संसद र प्रदेश सभामा निर्वाचित हुने कूल सदस्यको कम्तीमा एक तिहाइ महिला सदस्य हुनु पर्ने, राष्ट्रिय सभामा प्रत्येक प्रदेशबाट कम्तिमा ३ जना महिला निर्वाचित हुने र मनोनित गर्दा कम्तिमा १ जना महिला समावेश गर्नुपर्ने, प्रतिनिधी सभाको सभामुख र उपसभामुख मध्ये १ जना र राष्ट्रिय सभाको अध्यक्ष र उपाध्यक्ष मध्ये १ जना महिला हुनुपर्ने स्पष्ट किटान संविधानले गरेको छ ।

त्यस्तै प्रदेश सभामुख र उपसभामुख मध्ये १ जना महिला हुनुपर्ने,गाउँपालिका तथा नगरपालिकामा ४ जना महिला सदस्य रहने,जिल्ला समन्वय समितिमा कम्तीमा ३ जना महिला रहने, गाउँपालिका र नगरपालिकाको प्रत्येक वडाबाट कम्तिमा २ जना महिलाको प्रतिनिधित्व हुने गरी गाउँसभा र नगरसभाको गठन हुने, राष्ट्रिय महिला आयोग संवैधानिक निकायको रूपमा स्थापना गरिएको र सो को अध्यक्ष र सदस्यहरु महिला मात्र हुने प्रावधान राखिएको छ । नेपाली सेनामा महिलाको समेत प्रवेश समानता र समावेशी सिद्धान्तको आधारमा गरिने, नेपाली राजदुत र विशेष प्रतिनिधि समावेशी सिद्धान्तको आधारमा नियुक्त गरिने व्यवस्था छ ।

नेपालको स्थानिय तह, प्रदेश सभा, प्रतिनिधि सभामा र संविधान सभामा महिला तथा पुरुषको निर्वाचित अवस्था २०७४

तालिका नं. २.५

क्र.संख्या	लिंग	स्थानिय तह	प्रदेश सभा	प्रतिनिधी सभा	राष्ट्रिय सभा	राष्ट्रपति	उपराष्ट्रपति	जम्मा	प्रतिशत
१	पुरुष	२०६८९	३६१	१८५	३५	०	१	२१२७१	५९.२१
२	महिला	१४३५२	१८९	९०	२१	१	०	१४६५३	४०.७९
	जम्मा	३५०४१	५५०	२७५	५६	१	१	३५९२४	१००

निर्वाचन आयोग (२०७४)

२.१३.६ कानुनी अवस्था

सन् १९९० को दशकमा नेपालको महिला आन्दोलनको मुद्दा नै मुलुकी ऐनमा संसोधन गरि लैङ्गिक समानता स्थापित गर्ने थियो । त्यसमा पनि विशेषत पैत्रिक सम्पत्ति मा समान अधिकार, गर्भपतनको अधिकार र नागरिकताको समान अधिकार का मुद्दाहरूलाई महिला आन्दोलनले जोडतोडका साथ अघि सारेको थियो । जसअनरूप सन् २००२ (वि.सं. २०५९) मा मुलुकी ऐनको एघारौँ संशोधन भयो र धेरै हदसम्म महिला विरुद्धका भेदभाव कतिपय रूपमा जारी नै रहे । जसमा पैत्रिक सम्पत्तिमा समान अधिकार, नागरिकताको अधिकार आदि मुख्य रूपमा महिला अधिकारको विरुद्ध जारी रह्यो । वि.सं. २०६३ (सन् २००६) मा अन्तरिम प्रतिनिधि सभाद्वारा कानुनी रूपमा लैङ्गिक समानता कायम गर्न केहि नेपाल ऐन संशोधन गर्न बनेको ऐन र नागरिकता ऐन पारित गरियो । जसअन्तर्गत महिलाको स्वतन्त्र पहिचानलाई मान्यता, मुद्दा सन्तुवाईमा विधवालाई प्राथमिकता, महिला विरुद्ध अपमानजनक शब्दहरूको खारेजी, अंश र सम्पत्तिमा पूर्ण अधिकार, महिलालाई हकवाला स्वीकार, महिलालाई घरमूलीको रूपमा मान्यता, महिला विरुद्धको हिंसा र यौन दुर्व्यवहार अपराध ठहरिने, वैवाहिक बलत्कारलाई अपराध ठहरिने, विवाहको उमेर केटा र केटी दुवैको बराबर (२० वर्ष) कायम, वंशजको परिभाषाभिन्न आमालाई स्वीकार, ईत्यादि मुख्य हुन् । वि.सं. २०६४ (सन् २००७) मा बनेको अन्तरिम संविधानमा भएका महिला

सम्बन्धि प्रावधानहरू समानताको हक, महिला अधिकार, शोषण विरुद्धको अधिकार, राज्य पुर्नसंरचनामा महिलाको समावेश, आदि मुख्य छन् (डा. भद्रा, २०७३) ।

२.१४ लैङ्गिक र रोजगार (सैद्धान्तिक अध्ययन)

नेपाल लगायत अरु जुनसकै देश तथा समुदायमा जुनसकै प्रकारको श्रम जसबाट आयको अपेक्षा गरिएको हुन्छ, त्यसलाई मात्र काम भनिन्छ, भने जनश्रम जसबाट आय हुन्छ त्यसलाई काम ठानिदैन । यसरी हेर्दा नेपालका अधिकांश पुरुषहरू रोजगारमा संलग्न छन् भने महिलाहरू बेरोजगारीको अवस्थामा रहेका छन् । महिलाहरूले गर्ने घरायसी काममा प्रत्यक्ष आय प्राप्त हुदैन जसले गर्दा उनीहरूको कामलाई काम ठानिदैन । महिलाहरूले परिवार तथा समुदायमा उत्पादनशील, पुर्नउत्पादनशील तथा सामुदायिक तहका भूमिका निर्वाह गरेका हुन्छन् तर यी कामहरूलाई कामको श्रृंखलामा राखिदैन । व्यवहारिक रूपमा महिलाहरूको श्रमदान तथा कामको समय पुरुषको तुलनामा धेरै छ तर यस्ता महिलाहरूले गर्ने कामहरूलाई न काम भनेरै चिनिन्छ, न रोजगार नै । “नोकरीको मामिलामा महिलाहरूलाई भेदभाव गरिन्छ । सबभन्दा कम तलब भएको जागिर महिलाहरूको भागमा पर्दछ । समान कामको पनि समान दाम हुदैन ।” (भसीन र खान, स्त्री शक्ति २०७३) ।

महिलाहरूले पुरुषको भन्दा बढी मात्रामा श्रमशक्ति खर्च गर्दछन् । महिलाहरूको बढी मात्रामा काममा संलग्नता रहेपनि पेशागत रूपमा महिला तथा पुरुषलाई समान रूपमा प्रतिनिधित्व गराइएको छैन । महिला तथा पुरुषबीचको विभेदको अवस्था तहगत विभेद तथा सतही विभेदीकरणको अवस्थामा रहेको छ । तहगत विभेदीकरण भन्नाले पुरुषहरू रोजगारीको उपल्लो तहमा पर्दछन् भने महिलाहरू न्यून ज्यालादारी तथा तल्लो तहमा । जस्तै समान काममा असमान ज्यालाको परिपाटी, त्यस्तै सतही विभेदीकरण गर्नु, जस्तै परिवारको पेट पाल्न अर्काको घरमा घरायसी काम गर्ने महिलाको कार्यलाई घरधन्दा भनिन्छ भने पुरुषले गर्ने कामलाई मजदुरी ।

यी कारणहरू तथा यस्तो विभेदको अवस्थाले गर्दा महिलाहरूले धेरै बेफाइदाहरूको सामना गर्नुपरेको हुन्छ । उनीहरूले रोजगारीमा समान ज्याला नपाउनु, उनीहरूको श्रमको मूल्यांकन नहुनु, उनीहरूले गर्ने कामलाई समाजले न्यूनस्तरको कामको रूपमा हेर्ने, उच्च पारिश्रमिक पाउने पेशा तथा रोजगारीमा लाग्न नसक्नु तथा महिलाकै लागि भनिएको

काममा मात्रै उनीहरूको सीमितताले अन्य रोजगारीका अवसरहरूबाट वञ्चित हुनुपर्ने अवस्था आदि रहेका छन् ।

प्राकृतिक रूपले नै महिलाहरूले बालबच्चा जन्माउनुपर्ने तथा तिनीहरूको लालनपालन तथा स्याहार- सुसारमा समय दिनुपर्ने हुनाले महिलाहरूले पहिलेदेखि नै गरिरहेका आयआर्जनको काम तथा रोजगारीलाई गुमाउनुपर्ने अवस्था रहेको छ, जसले गर्दा केही मात्रामा महिलाको सहभागिता रोजगारीमूलक काममा भएपनि बालबच्चा जन्माउनुपर्ने तथा तिनीहरूको पालनपोषण गर्नुपर्ने हुनाले यस्ता रोजगारीका अवसरहरू उनीहरूको हातबाट छुटिरहेका छन् ।

महिलाहरूको काम गर्ने तथा रोजगारीको अवस्था सुधन गर्न प्रमुख आधार बनेको सार्वजनिक सेवामा जाने तथा सरकारी तथा नीजि तवरले संचालित सीपमूलक तालिम तथा त्यसमा महिला सहभागिता बढाउन जस्ता पक्ष रहेका छन् तथा सरकारी तवरले नै महिलाहरूको रोजगारीको अवसरमा नियन्त्रण तथा पहुँच वृद्धि गर्नु रहेको छ । यसले उनीहरूको रोजगारमूलक काममा तथा आयआर्जनको क्षेत्रमा वृद्धि हुन्छ । महिलाहरूको आयस्रोत तथा रोजगारीको बढ्दो प्रक्रियालाई हेर्दा धेरै यस्ता पक्षहरू देखिन्छन् जसले महिलाहरूको रोजगारीको अवसरलाई बढाउन सहयोग गरेको छ ।

- (क) परिवार नियोजनको साधनको उपलब्धता तथा प्रयोगले घरायसी कामको बोझ तथा बालबच्चाको स्याहार सुसारको चिन्तामा कमि आएको छ, जसले गर्दा घरायसी काम सँगसँगै घरबाहिरको काममा पनि उनीहरूले सरिक हुने मौका पाएका छन् ।
- (ख) रोजगारीको अवसरहरूमा महिलाहरूको लागि प्रतिशत छुट्टाउन तथा महिलाहरूको उपस्थितिलाई सरकारी तथा नीजि व्यवसायिक क्षेत्रहरूले स्वीकार्नुले यस्ता रोजगारीका क्षेत्रहरूमा उनीहरूको सहभागिता तथा नियन्त्रण रहन थालेको छ ।
- (ग) सरकारी, गैरसरकारी तथा नीजि संघ संस्थाहरूद्वारा संचालित विभिन्न कार्यक्रमहरूमा महिला सहभागितालाई प्राथमिकता दिन तथा विभिन्न वित्तीय संघ संस्था, यातायात, संचार, पर्यटन तथा अन्य संस्थाहरूको विकासले महिलाहरूको सहभागितामा वृद्धि भएको छ ।

यसरी महिला रोजगारीका सूचकहरू सकारात्मक देखिएपनि हरेक क्रियाकलापहरूमा लैङ्गिक समानताको बारेमा ठोस बहस विचार विमर्श अभैपनि पर्याप्त मात्रामा हुन नसकेको विषय यथार्थ हो । रोजगारीका अवसरहरू प्राप्त भएपनि त्यसमा असमान ज्याला तथा न्यून स्तरको काममा मात्रै महिलाहरूको संलग्नता रहेको देखिन्छ । रोजगारीमा संलग्न महिलाहरूको घरायसी तथा बाह्य काम दुबैमा उत्तिकै ध्यान पुऱ्याउनुपर्ने हुनाले उनीहरूको कामको बोझ बढि हुन्छ, भने उनीहरूको श्रमको मूल्यपनि न्यून रहेको हुन्छ ।

“लैङ्गिक समानताको प्रश्न शिर्षकमा” देवीमाया घिमिरे भन्नुहुन्छ, लैङ्गिकताको विषय हाल जुनसुकै क्षेत्रमा पनि अपरिहार्य बनेको छ, सबैले भन्ने गरेका छन् लैङ्गिक समानता सभ्य समाजको परिचय हो । विकासको सूचक हो । मन्त्रिदेखि लिएर प्रत्येक कार्यालयका कर्मचारीहरू महिलाप्रति संवेदनशील भएको बताउछन् तर निजामति सेवामा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूले लैङ्गिक समानताको, सम्मानको, संवेदनशीलताको महशुस गरेका छन् त ? निजामति सेवाभित्र महिलामाथि भएका विभेद, शोषण, अनुत्प्रेरणा, असहयोग, चरित्रहत्या लगायतका अदृश्य एवं पीडादायक पक्षहरूमा कोहि खुलेर भन्न चाहदैनन्, चाहे त्यो पीडित महिला होस् वा पीडक पुरुष वा प्रत्यक्षदर्शी नै किन नहोस् ।

२.१५ महिला अधिकार

‘महिला अधिकार मानव अधिकार’ भन्ने नारा सन् १९९३ मा अष्ट्रियाको भिएना शहरमा भएको मानव अधिकारको विश्व सम्मेलनमा भयो । यस सम्मेलनको भिएना घोषणपत्रमा पहिलो चोटि महिलाको समानता र मानव अधिकार समावेश गरियो । जसमा महिलाको राजनैतिक, नागरिक, आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक जीवनमा पूर्ण सहभागिता, सबै प्रकारका यौन उत्पीडन तथा लैङ्गिक भेदभावको अन्त्य, युद्ध अवस्थामा गरिने नियोजित बलात्कारको भर्त्सना, महिलाको मानव अधिकारलाई राष्ट्रसंघिय क्रियाकलापमा समाविष्ट तथा महिला अधिकार हनन् हुने परम्परागत धार्मिक तथा सांस्कृतिक प्रचलनको अन्त्य आदि मुद्दाहरूमाथि दृष्टि पुऱ्याइएको छ । यस घोषणपत्र पछि संयुक्त राष्ट्रसंघिय तथा अन्य अन्तराष्ट्रिय दस्तावेजहरूमा महिला अधिकार जनाउने शब्दावलीहरूको प्रयोगको पनि शुरुवात भयो ।

(क) शिक्षाको अधिकार

महिला उपर हुने सबै प्रकारको भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धिको बुदा नं १० ले महिलाको शिक्षाको अधिकारको सुनिश्चितताको माग गर्दछ भने बेइजिङ्ग कार्यमञ्चको सरोकार नं. २ मा “महिला तथा शिक्षा/प्रशिक्षण” को आवश्यकताबारे उल्लेख गर्दछ । हुन त गुणात्मक शिक्षामा पहुच बालबालिका तथा महिला पुरुष सबैको मानव अधिकार हो । तर वास्तवमा भने बालिका तथा महिलाहरूको साक्षरता तथा शिक्षाको अवस्था बालक तथा पुरुषहरूको दाजोमा कम र अपुग छ । सबैका लागि शिक्षा नेपाल सरकारको शिक्षा नीति हो । त्यसैले सहश्राब्दि विकास लक्ष्यको लक्ष्य-२ मा सबैका लागि प्राथमिक शिक्षा र लक्ष्य-३ मा प्राथमिक तथा माध्यमिक शिक्षामा लैङ्गिक समानता को लक्ष्य निर्धारण गरिएको थियो । यी लक्ष्य प्राप्तिका लागि सबैका लागि प्राथमिक शिक्षा सन् २००५ भित्र हासिल गर्ने तथा शिक्षामा लैङ्गिक समानता सन् २००५ भित्र प्राथमिक तहमा सन् २०१५ भित्र माध्यमिक तहमा हासिल गर्ने निशाना तय गरिएको मा लक्ष्य अनुसारको उपलब्धि हासिल नभए पनि सन्तोषजनक उपलब्धि भने प्राप्त भएको छ ।

लैङ्गिकताको दृष्टिले हेर्ने हो भने शिक्षामा बालबालिका तथा महिला पुरुषको समान पहुच हुनुका साथै शैक्षिक पाठ्यक्रम पनि लैङ्गिक सम्वेदनशील हुनु पर्दछ । शैक्षिक पाठ्यक्रममा घरपरिवार, समुदाय तथा समाजमा महिलाको अवमूल्यन गर्ने सन्देश कदापी दिनु हुन्न । शैक्षिक सन्देश लैङ्गिक समानतामूखी हुनुपर्दछ जसले गर्दा विद्यार्थीहरू नै घरपरिवार तथा समाजमा लैङ्गिक समानताको संवाहक हुन सक्दछन् ।

लैङ्गिक सम्वेदवशील शिक्षामा पाठशालाको भौतिक परिवेश पनि त्यत्तिकै महत्वपूर्ण हुन्छ । बालिका तथा महिलाको विशेष शारीरिक आवश्यकताले गर्दा पाठशालामा विशेष प्रकारका प्रवन्धहरू गर्न अनिवार्य हुन जान्छ । जस्तै: छात्राहरूको निम्ति छुट्टै तथा पानीको सुविधा भएको शौचालय, फराकिला कक्षा कोठा र पर्याप्त मेचहरू जसमा छात्र-छात्राहरू एकअर्काको शरीरबाट फरक रहन सक्दछन्, इत्यादि । भौतिक परिवेश छात्रामैत्री हुनको साथसाथै शिक्षक शिक्षिका तथा सहपाठीको व्यवहार पनि छात्रामैत्री हुन समान शिक्षाको अधिकारको अभिन्न अंग हो । छात्रालाई लिङ्गकै आधारमा अवहेलना गर्ने, असमान व्यवहार गर्ने, आदिले बालबालिकाहरू पाठशालाबाट निराशा र विमुख हुन गई स्कूल छोड्ने गर्दछन् । त्यसैले सबैका लागि शिक्षा को लक्ष्य प्राप्तिको लागि समान पहुच, लैङ्गिक सम्वेदनशील

पाठ्यक्रम, छात्रामैत्री पाठशालाको भौतिक परिवेश तथा पाठशालामा छात्रामैत्री व्यवहार जस्ता अनिवार्यताको ख्याल राख्नुपर्ने हुन्छ ।

(ख) रोजगारमा अधिकार

महिला उपर हुने सबैप्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धिको बुदा नं. ११ ले महिलाको रोजगार तथा पेशा चयनको अधिकारको माग गर्दछ तथा बेइजिङ्ग कार्यमञ्चको सरोकार नं.१ को महिला र गरिबी तथा सरोकार नं. ६ को महिला र अर्थतन्त्र अन्तर्गत महिलाको रोजगार तथा आयमा पहुच तथा आयमा नियन्त्रणका विषयहरूलाई अधि सारेको थियो तर महिलाहरूले गर्ने आर्थिक क्रियाकलापहरू प्राय अवैतनिक हुन्छन् भने पुरुषले गर्ने काम प्राय वैतनिक हुन्छन् । प्राय महिलाको वैतनिक काममा पहुच कम भएको पाइन्छ । यदि महिलाले वैतनिक काम पाए पनि महिलाहरूको वेतन पुरुषको दाजोमा कम देखिन्छ । महिलाको रोजगारमा पहुचको सुनिश्चितता गर्न सन् १९८० को दशकदेखि नै महिलालाई लक्षित गरि विभिन्न प्रकारका लघु ऋण तथा लघु वित्त कार्यक्रमहरू संचालित भइरहेका छन् । यी कार्यक्रमहरू माफर्ट महिलाको हातमा केहि पैसा त जरुरै परेको छ । तर संयुक्त राष्ट्रसंघको 'मानव विकास प्रतिवेदन' मा विगतका हरेक वर्षमा नेपाली महिलाको आर्थिक कमाइमा पहुच नेपाली पुरुषको दाजोमा ठीक आधा मात्र छ भन्ने कुरा स्पष्टरूपमा प्रतिविम्बित हुन्छ ।

विश्वव्यापीकरणको आधुनिक युगमा नेपाली महिलाहरू पनि विश्व बजारमा रोजगारको अवसर लिएर वैदेशिक रोजगारबाट कमाई घरपरिवारको गरिबी न्यूनिकरण तथा गरिबी उन्मूलन गर्न सफल भएका छन् । तथ्यांक अनुसार वैदेशिक रोजगारबाट विप्रेषण गर्ने नेपाली मध्ये ११% महिला छन् । वैदेशिक रोजगारमा जाने महिलाहरूमध्ये बढी खाडी मुलुकमा घरेलु कामदारको रूपमा गएको पाइन्छ तर यस क्षेत्रमा महिलालाई जानबाट सन् १९९८ देखि रोक लगाइयो । रोक लगाइएता पनि नेपाली महिलाहरू भारत तथा बंगलादेशका अनियमित बाटोबाट विभिन्न किसिमको जोखिममा परि जाने क्रम जारी नै रहयो । त्यसैले महिला अधिकारवादीको लगातार वकालत तथा महिलाको रोजगारीमा अधिकारप्रति राज्यले गरेको अन्तराष्ट्रिय प्रतिबद्धतालाई दृष्टिगत गरि वि.सं. २०६४ को वैदेशिक रोजगार ऐनले वैदेशिक रोजगारमा सबै प्रकारका लैङ्गिक असमानताको अन्त्य गर्दै

वैदेशिक रोजगार ऐनले वैदेशिक रोजगारमा संलग्न हुने महिलाको सशक्तिकरणको सुनिश्चितता गरेको छ ।

(ग) सम्पत्तिमा अधिकार

सन् १९९१ को संविधानमा छोरीलाई पैतृक सम्पत्तिबाट वञ्चित गरि छोरा र छोरीबीच लैङ्गिक असमानता गऱ्यो भने महिला अधिकारवादीहरूको आन्दोलन स्वरूप मीरा ढुंगानाले सर्वोच्च अदालतमा हालेको मुद्दा एक ऐतिहासिक घटना हो । जसमा छोरीले पैतृक सम्पत्तिमा अधिकार पाउनु ३५ वर्षसम्म विवाह नगरी बसेको हुनुपर्ने थियो तर छोराले भने स्वतः सम्पत्ति पाउने प्रावधान थियो । उक्त मुद्दा तथा महिला अधिकारवादीहरूको निरन्तर पहलको फलस्वरूप मुलुकी ऐनको ११ औं संशोधनले छोरा र छोरीलाई पैत्रिक सम्पत्तिमा समान अधिकार त दियो तर छोरीले विवाह गरेको खण्डमा खाई लाई बाचेको सम्पत्ति माइतीलाई फर्काउनु पर्ने प्रावधान गऱ्यो । अन्तमा गएर वि.सं. २०६३ को अन्तरिम प्रतिनिधि सभाले पास गरेको लैङ्गिक समानता कायम गर्न केहि नेपाल ऐन संशोधन गर्न बनेको ऐन” ले मात्र छोरा र छोरीलाई पैत्रिक सम्पत्तिमा समान अधिकार दियो ।

यसरी महिला र पुरुषमा सम्पत्तिको अधिकारमा धेरै कालसम्म भेदभाव भएकोले महिलाको सम्पत्तिम पहुँच तथा नियन्त्रण अत्यन्त न्यून छ । सन् २०११ को जनगणनाले देखाए अनुसार नेपालको २५.७३% घरपरिवारमा मात्र महिलाको स्वामित्वमा घर, जग्गा जमिन तथा पशुधन भएको पाइयो जसमा २३.४७% घरपरिवारमा महिलाको नाममा जग्गा जमिन, ७.४% घरपरिवारमा महिलाको स्वामित्वमा पशुधन तथा ५.५% घरपरिवारमा महिलाको नाममा घरको स्वामित्व रहेको पाइयो । बाकी घरपरिवारमा महिलाको नाममा नत घर जग्गा छ नत कुनै पशुधन नै । यस अवस्थालाई दृष्टिगत गरि महिलाको घरजग्गा स्वामित्व बढाउने हेतुले अर्थ मन्त्रालयले सन् २००४ मा महिलाका नाममा घरजग्गा पास गराइएमा सरकारी करमा १०% छुट दिएको थियो भने सन् २००५ मा यसलाई २०% बनाईयो र सन् २००८ मा यस करको छुटलाई बढाई २५% बनाइयो (डा.भद्रा, २०७३) ।

सम्पत्तिमा अधिकार नभएकै कारणले गर्दा महिलाले धितो राख्न नसक्ने हुनाले बैंकबाट ऋण लिन असमर्थ छन् । त्यसैले सन् १९८० को दशकदेखि महिलालाई लक्षित गरेर सरकारले विना धितो ऋणको प्रावधान गरेको हो । महिलालाई लक्षित “विना धितो ऋण” कार्यक्रमको नतिजा असल अभ्यास सावित भएकोले हाल “महिला विकास कार्यक्रम”

को नाममा पचहत्तरै जिल्लामा सरकारी कार्यक्रम लागु गरिएको छ भने विशेषत सन् १९९० को दशकदेखि गैर सरकारी विकास बैंकहरूले पनि महिलालाई लक्षित गरि "ग्रामिण बैंक" को नमुनामा ऋण कार्यक्रमहरू संचालन गरिरहेका छन् । यति हुदा हुदै पनि अनुसन्धानले देखाए अनुसार महिलाहरू प्रति लक्षित कार्यक्रमले व्यापकता पाउन सकेको छैन र ऋणको रकम महिलाहरूलाई चाहिएको भन्दा ज्यादै कम छ । सन् २००५ देखि विश्व बैंकको सहयोग गरिबी सहयोगमा "गरिबी निवारण कोष" को गठन भएको छ, जसको एक अभिन्न अंग महिलाप्रति लक्षित लघुऋण कार्यक्रम हो ।

(घ) बिबाह तथा पारपाचुके

महिला उपर हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धिको बुदा नं. १६ ले महिलाको "बिबाह तथा परिवार" भित्रका विभिन्न अधिकारहरूको सुनिश्चितताको माग गर्दछ, जसमा महिला विरुद्ध हुने बिबाह तथा पारिवारिक सम्बन्धका भेदभावहरूको अन्त गरि महिला तथा पुरुष बीच समानता कायम गर्ने उल्लेख छ । जस्तै: विवाह बन्धनमा बाधिएका समान अधिकार, पति चयनको स्वतन्त्रता तथा विवाहप्रति महिलाको पूर्ण सहमति, वैवाहिक अवस्था तथा सम्बन्ध विच्छेदमा समान अधिकार र जिम्मेवारी तथा बालबच्चाको हित सर्वोपरि रहने, बच्चा पाउने/नपाउने वा कति बच्चा पाउने आदिको निर्णय, श्रीमान् तथा श्रीमती बीच पारिवारिक नाम, पेशा तथा व्यवसायको चयनको समान अधिकार, सम्पत्ति माथि श्रीमान् तथा श्रीमतीको समान अधिकार तथा बालबालिकाको अध्ययन र विवाहको उमेर तोकी विवाह दर्ताको अनिवार्यताको उल्लेख छ । विवाह तथा सम्बन्ध विच्छेद सम्बन्धमा "लैङ्गिक समानता कायम गर्न केही ऐन संसोधन गर्न बनेको ऐन, २०७२" ले निम्न व्यवस्था गरेको छ :

- १) विवाहको उमेरमा एकरूपता ल्याई महिला तथा पुरुषको विवाहको उमेर २० वर्ष पूरा भएको हुनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ ।
- २) विवाह भएको १० वर्षभित्र स्वास्थ्यको कारणबाट सन्तान नभएको भन्ने नेपाल सरकारबाट मान्यता प्राप्त मेडिकल बोर्डबाट प्रमाणित भएमा लोग्नेले सम्बन्ध विच्छेद गर्न पाउने व्यवस्था गरेको छ ।
- ३) लोग्ने स्वास्थ्य अलग भएमा ५ वर्षमूनिको नाबालक सन्तानको संरक्षकत्वको पहिलो अधिकार आमालाई दिएको छ ।

। वैवाहिक बलात्कार सम्बन्ध विच्छेदको कारण बन्न सक्दछ ।

(ड) स्वास्थ्य तथा प्रजनन अधिकार

महिला उपर हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धिको बुदा नं. १२ ले महिलाको "स्वास्थ्य" अधिकार अन्तर्गत परिवार नियोजन लगायतको स्वास्थ्य सेवामा समान पहुच, गर्भावस्था, सुत्केरी हादा तथा स्तनपानको अवस्थामा पोषण तथा स्वास्थ्य सेवा निशुल्क प्राप्त राज्यको दायित्व हो भन्ने उल्लेख गर्दछ । काइरो शहरमा भएको जनसंख्या तथा विकास सम्मेलन १९९४ मा महिलाको प्रजनन स्वास्थ्य र प्रजनन अधिकारको निम्ति महिला सशक्तिकरण भन्ने आधारणा पहिलो पल्ट ल्याइयो । त्यस्तै बेइजिङ्ग कार्यमञ्चको सरोकार नं. ३ को "महिला र स्वास्थ्य" ले महिलाको शारीरिक, सामाजिक, मानसिक तथा भावनात्मक कुशलताको साथै जीवनचक्र अनुरूप महिलाको प्रजनन स्वास्थ्य र प्रजनन अधिकारको वकालत गर्दछ । यिनै प्रतिवद्धताहरू अनुरूप, अन्तरिम संविधान- २०६४,को "महिलाको हक" अन्तर्गत "महिला भएकै कारणबाट कुनै पनि किसिमको भेदभाव गरिने छैन" तथा "प्रत्येक महिलालाई प्रजनन स्वास्थ्य तथा प्रजनन सम्बन्धि हक हुनेछ" भन्ने उल्लेख भएको छ ।

(च) गर्भपतन तथा गर्भधारण

मथि उल्लिखित परिप्रेक्ष्यमा मुलुकी ऐन ११औं संसोधनले महिलालाई गर्भपतनको अधिकार प्रदान गरेको छ । तरपनि यस ऐनले लिङ्ग निर्धारण गरि गर्भपतन गर्न गैरकानुनी ठहर गरेको छ । किनभने छोराको चाह राख्ने नेपाली समाजमा लिङ्ग निर्धारण गरि गर्भपतन विशेषतः गर्भमा छोरी भएमा नै हुने गर्दछ । गर्भधारणको निम्ति महिला शारीरिक, मानसिक तथा स्वास्थ्यगत रूपमा सक्षम हुन किशोरी अवस्था पार गरेको हुनुपर्दछ । त्यसैले "लैङ्गिक समानता कायम गर्न केहि नेपाल ऐन संसोधन गर्न बनेको ऐन, २०७२" ले महिला तथा पुरुष हुनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

(छ) नागरिकताको अधिकार

महिला उपर हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धिको बुदा नं ९ को "नागरिकता" को समानताको हक अनुरूप महिलालाई पुरुष सरह आफ्ना बालबच्चाको

नागरिकता चयन गर्ने तथा प्रदान गर्ने अधिकारको माग गर्दछ । सन् २००६ सम्म पनि आमाको वंशजबाट नागरिकता पाउने प्रावधान थिएन तर "नागरिकता ऐन २०६३" ले वंशजको परिभाषा भित्र आमालाई स्वीकारेको छ र पहिलो पल्ट आमाको नामबाट छोरा छोरीले नागरिकता पाउन सक्ने व्यवस्था गरेको छ । तर विदेशी नागरिकसग विवाह गर्ने नेपाली महिलाबाट जन्मेका छोरा छोरीले भने नेपालमा स्थायी रूपमा बसोबास गरेको र बाबुको नागरिकताको आधारमा कुनै विदेशी मुलुकको नागरिकता नलिएको हुनुपर्ने व्यवस्था छ ।

(ज) नीति तथा निर्णय शक्ति

वेइजिङ्ग कार्यमञ्चको सरोकार नं ७ को "नीति निर्माण तथा निर्णायक तहमा महिला" ले सरकारी संयन्त्र तथा समितिहरू, सार्वजनिक प्रशासकीय निकायहरू, न्यायपालिका आदिमा लैङ्गिक समानता र सन्तुलन कायम गर्न सकारात्मक विभेदको नीति, चुनावी प्रणालीमा महिलालाई आरक्षण तथा प्रोत्साहन आदिको माग गर्दछ । जुन प्रतिवद्धतालाई कार्यान्वयन गर्न स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५४ ले स्थानीय निकायमा महिलाको प्रतिनिधित्व २०% कायम गर्‍यो । त्यस्तै सीमान्तकृत वर्गको सहभागिता सुनिश्चित गर्न आरक्षणको निम्ति "निजामती सेवा ऐन २०४८ मा संसोधन, २०६४" गरि ४५% यस्ता वर्गलाई छुट्याई त्यस भित्र महिलालाई ३३% आरक्षण गरिएको थियो । जसअनुरूप महिलाको भागमा कूल निजामती सेवामा संलग्न संख्याको केवल १५% प्रतिनिधित्व मात्र रहन्थ्यो । तर वि.सं. २०६५ मा अध्यादेश मार्फत सार्वजनिक सेवाको प्रत्येक तहमा महिलाको ३३% प्रतिनिधित्व हुने प्रावधान भयो । त्यस्तै निर्वाचन ऐन २०६५ ले महिलालाई व्यक्तिगत निर्वाचन तर्फ ३३% उम्मेदवारी तथा समानुपातिक प्रतिनिधित्व तर्फ ५०% प्रतिनिधित्वको निश्चितता गर्‍यो । जसअनुरूप वि.सं. २०७४ मा प्रतिनिधि सभा र प्रदेश सभामा महिलाको प्रतिनिधित्व ३३% भयो । यतिका जमातमा महिलाहरूको राजनैतिक प्रतिनिधित्व दक्षिण एशियाका देशहरूमा सबैभन्दा बढी हो र संसारकै थोरै मात्र देशहरू मध्ये एक हो ।

(झ) वैवाहिक बलात्कारलाई अपराध मानेको

महिलाविरुद्धका विभेदपूर्ण कानुनको खारेजी र लैङ्गिक समानता कायम गर्न भएका विभिन्न प्रयासका परिणामहरूलाई ध्यानमा राखेर प्रतिनिधि सभाले केही नेपाल कानुन

संशोधन गर्न बनेको ऐन २०६३ लाई पारित गरेको थियो । यसअनुसार पतिले पत्निलाई जबरजस्ती करणी गरेमा ३ महिनादेखि ६ महिनासम्म कैद सजाय हुने व्यवस्था गरेको छ । पतिले पत्निलाई यसरी जबरजस्ती करणी गरेको ठहरेमा यहि आधारमा पत्निले पतिसग सम्बन्धविच्छेद गर्न सक्ने कानुनी व्यवस्था समेत गरेको छ । यी सबै व्यवस्थाहरू मुलुकी ऐन, जबरजस्ती करणीको महलमा १ क थप गरि राखिएको छ । यो व्यवस्था नया र अद्यावधिक व्यवस्था हो ।

२.१६ महिलाको निम्ति सामाजिक रूपले निषेध गरिएका कार्यहरू

बाल्यकालदेखि नै खेल्ने खेलहरूमा छोरीलाई हतोत्साहित गरिन्छ । छोरीलाई एकलै बाहिर जान नदिनु, ठूलो स्वरमा बोल्न नदिनु, केटाकेटीले खेल्ने खेलहरूमा प्रतिबन्ध लगाउनु जस्ता प्रसंगलाई केहि दृष्टान्तको रूपमा औल्याउन सकिन्छ । उनीहरूले आफ्नो भावना कसैसग प्रकट गर्न पाउदैनन् । प्रकाश, पानी, हावाबाट वञ्चित फूल जस्तै समाजमा छोरीहरू अवसर, स्वतन्त्रता र प्रोत्साहन नपाई समयभन्दा पहिले नै ओईलाउछन् (भसीन र खान, स्त्री शक्ति, २०७३) ।

यसलाई अझ विस्तृत रूपमा हेरौं :

१. ग्रामिण समाजमा एकलै हिड्न नहुने, हिडेमा कहा गई, के गरि भन्नेजस्ता कुरा गरेर चरित्रहत्याको प्रयास गर्ने गरिन्छ ।
२. शिक्षामा जोड नदिने, अर्काको घर जाने जातले धेरै पढ्नु हदैन भन्ने धारणा गाउ घरमा अझै पाइन्छ ।
३. सभा, समारोह, गोष्ठी, बैठकमा नजाने, विशेष गरेर महिलाहरूलाई यस्ता अवसरबाट वञ्चित गर्ने र स्वयम् पनि वञ्चित रहने प्रचलन छ । यस्तो काम त पुरुषले पो गर्नुपर्छ भन्ने धारणा अझै पाइन्छ ।
४. अंश नपाउने र सम्पत्तिमाथि आफ्नो हक कायम नगर्ने परम्पराको कारणले गर्दा ग्रामीण समाजमा महिलाहरूलाई अझै पनि अंश दिने र सम्पत्तिको हकवाला बनाउने प्रथा बसेको छैन । व्यवहार यस्तो भए पनि कानुनमा बराबर मानिन्छ ।
५. ग्रामीण समाजमा महिलाले सार्वजनिक जीवन बिताउने परम्परा नबसेको कारणले गर्दा राजनीति, प्रशासन, कानुन व्यवसायी, इन्जिनियरिङ, ठेक्कापट्टा, देशविदेश गई पराक्रम गर्ने जस्ता कार्य महिलावर्गबाट हुन्छ भन्ने धारणा पनि नबनेको र यसका

लागि कसैलाई पनि प्रोत्साहन नगर्ने वातावरण रहेको पाइन्छ । भारतमा इन्दिरा गान्धि, बङ्गलादेशमा शेख हसिना बाजेद, पाकिस्तानमा बेनजीर भूटो, श्रीलंकाको सिरिमाओ बन्दरानायिके र कुमार तुङ्गा,नेपालमा राष्ट्रपति विद्या देवि जस्तो प्रमुख महिला देखिएका भएपनि आम समाजमा नेपाली समाजको जस्तै धारणा पाइन्छ ।

परिच्छेद ३ अनुसन्धान विधि

३.१ अध्ययन ढाचा

यो अध्ययन वर्णनात्मक तथा विश्लेषणात्मक अनुसन्धान ढाचामा आधारित रहेको छ । अध्ययनका क्रममा पहिलो उद्देश्य निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको अवस्थाका बारेमा तथ्याङ्क संकलन गरि वर्णन गरीएको छ । त्यसैगरी दोस्रो तथा तेस्रो उद्देश्य निजामती सेवामा महिला पहुँच अवस्था कम हुनाका कारणहरू साथै निजामती सेवाका महिलाले आरक्षण कोटाबाट सेवा प्रवेश गरकै कारण के-कस्ता समस्याहरू भोग्नु परेका छन्, यिनै उद्देश्य पूरा गर्नका लागि प्राथमिक तथा द्वितीय स्रोतबाट तथ्याङ्क संकलन गरी संकलित तथ्याङ्कलाई विश्लेषणात्मक तथा वर्णनात्मक दुवै ढाचा अवलम्बन गरि निष्कर्ष निकालिएको छ ।

३.२ अध्ययन क्षेत्र छनौट र औचित्य

यस अनुसन्धानको अध्ययन क्षेत्र निजामती सेवामा कार्यरत १५ जना महिला कर्मचारीहरू हुन् । सम्पूर्ण महिला कर्मचारीहरूलाई लिएर कम साधन, स्रोत र समयमा अध्ययन गर्न नसकिने हुनाले गर्दा निजामती सेवामा कार्यरत महिला मध्ये केहिको नमुना छनौट गरी तथ्याङ्क संकलन गरी अध्ययनको उद्देश्य पूरा गरिनेछ । यो अध्ययनको उद्देश्य पूरा गर्नका लागि शोधकर्ताको नजिक र पाइक पर्ने क्षेत्र छानी सकभर सहज तवरले कार्य सम्पन्न होस भन्ने हेतुले काठमाडौंको केन्द्रिय स्तरमा रहेका नेपाल सरकार खानी तथा भू:गर्व विभाग र महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय अन्तर्गतको समाज कल्याण परिषदलाई अध्ययनको क्षेत्रको रूपमा लिइने छ । निजामती सेवामा महिलाको पहुँच हुनुपर्दछ भन्ने आजको आवश्यकता मात्र होईन अपरिहार्य नै भइसकेको र समय सापेक्ष रूपमा सशक्तिकरणको माध्यमबाट महिला वर्गलाई आर्थिक विकासको मूल प्रवाहमा ल्याउन सान्दर्भिक देखिएको छ । अध्ययन क्षेत्रको रूपमा यो विषय छनौट गर्नका निम्न कारणहरू रहेका छन् -

) अध्ययनकर्ताको रुचि र नजिकको क्षेत्र भएकाले ।

) निजामती सेवाका आरक्षण कोटाका महिलाहरूको समस्याहरू बुझ्ने उत्सुकताले

३.३ नमूना छनौट :

अध्ययन क्षेत्रको रूपमा लिइएको खानी तथा भूगर्भ विभाग र महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयबाट नमूना छनौटको आधारमा श्रेणि अनुसार तह छुट्टयाइ राजपत्राडकित र राजपत्र अनकृत गरि जम्मा १५ जना (आरक्षण समेत) महिला निजामती कर्मचारीहरूलाई नमूनाको रूपमा छनौट गरिने छ र तिनै १५ जनाबाट आएको नतिजालाई यस अध्ययनको निष्कर्षको रूपमा लिईने छ ।

३.४ तथ्याङ्कको प्रकृति र स्रोत:

यस अध्ययनको क्रममा दुवै किसिमका (प्राथमिक र द्वितीय) तथ्याङ्कहरू संकलन गरिएको छ । जसमा प्राथमिक तथ्याङ्कमा अध्ययनकर्ता स्वयम् अध्ययन क्षेत्रमा गई संकलन गरेका तथ्यांक रहेका छन् जस्तो अध्ययनको छनौटमा परेका १५ जना महिलाबाट आएका उत्तरका नतिजाहरू रहने छन् भने द्वितीय तथ्यांक अर्न्तगत विभिन्न प्रकाशित अप्रकाशित लेख, पुस्तक, प्रतिवेदनहरू पर्दछन् ।

३.४.१ प्राथमिक तथ्याङ्क संकलन विधि:

अध्ययनका क्रममा निजामती सेवामा महिला कर्मचारीको पहुच, न्युन हुनुको कारण, वृद्धि गर्न चालिनु पर्ने कदम र निजामती सेवामा आरक्षण कोटाबाट प्रवेश गरिसकेपछि आइपरेका विशेष समस्याहरू जस्ता विषयहरू सम्बन्धि तयार गरिएको प्रश्नावलीको आधारमा महिला कर्मचारीसंग बन्द प्रश्नावली मार्फत् जानकारी लिइने छ । नमूनाका रूपमा लिई उनीहरूबाट विभिन्न विधिद्वारा उत्तर लिईएको छ जसमा :

३.४.१.२ प्रश्नावली

अध्ययनका क्रममा निजामती सेवामा महिला कर्मचारीको पहुच न्युन हुनुको कारण, पहुच वृद्धि गर्न चालिनु पर्ने कदम, निजामती सेवामा आरक्षण कोटाबाट प्रवेश गरिसकेपछि आइपरेका विशेष समस्याहरू, छनौटमा परेका निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक अवस्था जस्ता विषयहरू सम्बन्धि तयार गरिएको प्रश्नावलीको आधारमा महिला कर्मचारीसंग बन्द प्रश्नावली (जसमा जम्मा २० वटा प्रश्न तालिका तयार गरि उत्तरदातालाई ठीक लागेको उत्तरमा चिन्ह लगाई आफ्नो मत व्यक्त गर्न अनुरोध गरिएको थियो) मार्फत् जानकारी लिइएको छ ।

३.४.१.३ अन्तर्वार्ता

अनुसन्धानको क्रममा उद्देश्य अनुरूप नमूना छनौटमा परेका र आरक्षण कोटाबाट प्रवेश गरेका महिला कर्मचारीहरूलाई पहुँच कम सम्बन्धि अन्तर्वार्ता लिई त्यसको माध्यमबाट तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ । अन्तर्वार्ताका क्रममा नमूना छनौटमा परेका निजामती महिला कर्मचारीहरूसँग उनीहरूको सामाजिक, आर्थिक अवस्थाका साथै उनीहरूको सेवामा काम गर्दाको सन्तुष्टि, असन्तुष्टि कस्तो रहेको छ र पुरुष कर्मचारीहरूबाट कस्तो व्यवहार भईरहेको छ, अर्थात् आरक्षण कोटाकै कारण कुनै समस्या भोग्नुपरेको छ वा छैन भन्नेजस्ता सवालहरूलाई लिएर सामान्य अन्तर्वार्ता लिइएको छ ।

३.४.१.४ अवलोकन

अनुसन्धानको क्रममा निजामति सेवामा कार्यरत महिला कर्मचारीहरू समक्ष गइ प्रत्यक्ष रूपमा भेटी प्रश्नावलीको माध्यम द्वारा गरिए पनि उपल्लो तहका कर्मचारी र तल्लो तहका कर्मचारीहरू विचको कुरा गर्ने शैली, आरक्षणबाट प्रवेश कर्मचारी र अरु कर्मचारीहरूसँगको सम्बन्ध, कर्मचारी कर्मचारीबीच कुरा गर्ने शैली, उनीहरूको कार्यालय आउने जाने समय आदि प्रश्नहरूको उत्तर प्रश्नबाट भन्दा अवलोकनको माध्यमबाट उचित तरिकाले प्राप्त हुने देखेर अवलोकन विधि अवलम्बन गरिएको छ ।

३.४.२ द्वितीय तथ्याङ्क संकलन विधि :

अध्ययनको मुख्य द्वितीय स्रोतहरू निजामती कितावखाना, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग, राष्ट्रिय योजना आयोग साथै अन्य आयोग तथा सरकारी निकायहरू हुन । त्यसैगरी द्वितीय स्रोतको संकलनका क्रममा सरकारी तथा गैरसरकारी संघ संस्थाहरू र अनुसन्धान केन्द्रहरू मार्फत प्रकाशित/अप्रकाशित लेख, पुस्तक, प्रतिवेदन आदि बाट तथ्याङ्क लिइएको छ ।

३.५ तथ्याङ्क प्रस्तुतिकरण तथा विश्लेषण

अनुसन्धानको क्रममा निजामती सेवामा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूको असहभागी अवलोकनद्वारा तथ्याङ्कहरू संकलन गरिएका छन् । उनीहरूको अरु कर्मचारीहरूसँगको सम्बन्ध, पुरुष कर्मचारीले महिला कर्मचारीलाई गर्ने व्यवहार, आरक्षण कर्मचारी र अन्य कर्मचारीबीचका समस्या , महिला कर्मचारीको कामप्रतिको बोझ तथा उनीहरूको कार्यालय आउने जाने समय आदि कुराहरूलाई अवलोकनको क्रममा अवलम्बन गरिएको छ ।

३.५ तथ्याङ्क प्रस्तुतिकरण तथा विश्लेषण

तथ्याङ्क प्रस्तुतिकरण तथा विश्लेषण गर्दा तुलनात्मक, गुणात्मक र गणनात्मक रूपमा गरिएका छन् । विश्लेषण तालिकीकरण प्रक्रियाबाट गरिएको छ । तथ्याङ्कको विशेषता अनुरूप एकत्रित गरि तालिकीकरण गरिएको छ ।

३.६ विश्वसनियता एवं प्रमाणिकता

यस शोधपत्रको लागि आवश्यक पर्ने सम्पूर्ण तथ्याङ्कहरू अध्ययन क्षेत्रमा अनुसन्धानकर्ता आफै गर्दै अध्ययन क्षेत्रको रूपमा लिइएको खानी तथा भू:गर्व विभाग र महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयबाट नमूना छनौटको आधारमा जम्मा १५ जना महिला निजामती कर्मचारीहरूलाई समेटि तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ । त्यस्तै राज्यको प्रमुख अंगका रूपमा चिनिने लोकसेवा आयोगका वार्षिक प्रतिवेदनहरू, मन्त्रालयगत Data हरू लिइएको हुदा अनुसन्धान औचित्यपूर्ण भएको आशा छ । शोधकर्ताले आफ्नो अध्ययनमा उत्तरदातासग बसि सत्यतथ्य कुराहरू मात्र समावेश गरिने हुनाले तथ्याङ्क पूर्ण विश्वसनीय छ ।

३.७ अध्ययनको सीमा

यो अध्ययनको मुख्य उद्देश्य निजामती सेवामा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूको पहुँच कम हुनाका कारण र आरक्षणबाट प्रवेश गरेकै कारण परेका समस्या पत्ता लगाउनु भएकाले यस अध्ययनको प्राथमिक तथ्याङ्क संकलनको स्रोतको रूपमा निजामती सेवाका महिला कर्मचारीहरू (आरक्षण)लाई लिइने छ । निजामती सेवामा जो स्थायी रूपमा कार्यरत रहेका छन् उनिहरूमध्ये बाट प्राथमिक तथ्याङ्क संकलन गर्दाको समयमा काठमाण्डौंको केन्द्रीय स्तरमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूलाई मात्र समेटिएको छ साथै यस अध्ययनमा अधिकांश तथ्याङ्कहरू द्वितीय स्रोतबाट लिईने हुनाले सम्बन्धित निकायले दिएको तथ्याङ्कमा नै विश्वसनियताको आधार मानिएको छ । यस अध्ययनको निम्न सीमाहरू रहेका छन्-

- (क) प्रस्तुत अध्ययनको शिर्षक अनुसार नेपाल अधिराज्य भरिका सम्पूर्ण निजामती सेवामा कार्यरत सम्पूर्ण महिलाहरूको सहभागिताको क्षेत्र समावेश गरिएको छैन ।
- (ख) सम्पूर्ण तथ्याङ्कहरू सम्बन्धित निकायहरूले दिएको तथ्याङ्कमा आधारित हुने भएकाले त्यसैमा विश्वसनियताको आधार रहको छ ।

परिच्छेद ४

निजामती सेवामा आरक्षण सहितको महिला पहुँच र सामाजिक स्थिति

४.१ निजामती सेवामा विगत ५ वर्ष देखिको आरक्षण सहितको महिला पहुँच

निजामती सेवामा आ.व. २०७०/७१ सम्ममा जम्मा निजामती कर्मचारी ११४२०५ रहेकोमा पुरुष कर्मचारी १०३१२६ अर्थात ९०.२९ प्रतिशत र महिला कर्मचारी ११०८५ अर्थात ९.७० प्रतिशत रहेको थियो । त्यसपछिका आर्थिक वर्षहरूमा आरक्षण कै कारण निजामती सेवामा महिलाहरूको पहुँचमा बृद्धि भएको छ, हाल निजामती प्रशासनमा ९० हजार कर्मचारी छन् ती मध्ये २२११९ जना महिला छन् जसमा ३ जना महिला सचिव पदमा छन् त्यस्तै ३८ जना महिला सहसचिव पदमा रहेका छन् । यस अनुसन्धानमा आर्थिक वर्ष २०७० देखि २०७५ सम्ममा भएको महिला पहुँच उल्लेख गरी संख्याको आधारमा र प्रतिशतीय आधारमा प्रत्येक वर्षहरूको पहुँचसग तुलना गरिएको छ ।

निश्चित सिट संख्यामा निश्चित जात, भाषा, धर्म, लिंग, क्षेत्र वा अन्य त्यस्तै आधारमा त्यही वर्गका मानिसलाई मात्र अवसर प्रदान गर्ने संरक्षणमुखी नीति नै आरक्षण हो । २०६४ । ४ । २३ मा भएको निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधनले निजामती सेवामा आरक्षणको व्यवस्था गरेको हो । निजामती सेवालार्इ समावेशी बनाउन र महिला पहुँच स्थापित गर्न खुल्ला प्रतियोगिता द्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मानी देहाए बमोजिमका उम्मेदवारहरूका बीचमा मात्रै छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराइ पूर्ति गर्नु पर्ने प्रावधान उक्त ऐनमा रहेको देखिन्छ । महिला ३३ प्रतिशत, आदिवासी जनजाती २७ प्रतिशत, मधेशी २२ प्रतिशत, दलित ९ प्रतिशत, अपांग ५ प्रतिशत, पिछडिएको क्षेत्र ४ प्रतिशत । आरक्षण गरी विज्ञापन गरिएको पदमा जुन वर्षका लागि विज्ञापन भएको हो सो वर्ष हुने विज्ञापनमा उपयुक्त उम्मेदवार उपलब्ध हुन नसकेमा त्यो पद अर्को वर्ष हुने विज्ञापनमा समावेश गर्नुपर्ने र अर्को वर्ष पनि नभए खुल्लाबाट पूर्ति गर्न समावेश गर्नुपर्ने व्यवस्था ऐनमा रहेको देखिन्छ । यसका अलावा खास प्रकृतिको कार्य वा पदका लागि महिलाले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी नेपाल सरकारले राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोक्न सक्ने कानुनी व्यवस्था रहेको छ ।

विश्लेषण गर्दा विज्ञापित पदहरूमा लोक सेवा आयोगले आ.व. २०७०/७१ देखि आ.व. २०७४/७५ सम्मका विभिन्न वर्षहरूमा आरक्षण र खुल्ला महिलाहरूलाई सिफारिस गरेको तथा दरखास्तहरूको विवरणलाई समेत प्रस्तुत गरिएको छ ।

४.१.१ निजामती सेवामा २०७०/२०७१ मा महिला, पुरुष र समावेशी दरखास्त र सिफारिस

तालिका नं. ४.१

२०७०/२०७१ मा महिला, पुरुष र समावेशी दरखास्त र सिफारिस

माग संख्या	विवरण	दरखास्त	प्रतिशत	सिफारिस	प्रतिशत
२८४५	पुरुष	३०५६८१	५४.४९	२७६७	८६.४५
	महिला	२५५२३४	४५.५०	६२६	१३.५४
२४०२	समावेशी	२२९६४९	१००	१८५४	१००
५२४७	जम्मा	७९०५६४	१००	५२४७	१००

स्रोत : लोक सेवा आयोग (बर्षिक प्रतिवेदन २०७०/२०७१)

आ.व. २०७०/२०७१ मा कुल ५२४७ पदको लागि विज्ञापन गरिएकोमा ५६०९१५ खुल्ला र २२९६४९ समावेशी गरी जम्मा दरखास्त ७९०५६४ जनाको परेको थियो । त्यसमध्ये महिला २५५२३४ जना अर्थात ४५.५० र दरखास्त दिने पुरुष ३०५६८१ जना अर्थात ५४.४९ रहेको थियो । यसरी ५२४७ जना लोक सेवा आयोगले निजामती सेवामा सिफारिस गरेको थियो त्यसमा ६२६ जना अर्थात १३.५४ महिला रहेका थिए भने २७६७ जना अर्थात ८६.४५ पुरुष सिफारिस गरेको तथ्याङ्क बाट स्पष्ट हुन आउछ । यसरी आ.व. २०७०/२०७१ मा निजामती सेवामा महिलाहरू निकै न्यून रहेको देखिएको छ ।

४.१.२ निजामती सेवा २०७१/२०७२ मा महिला, पुरुष र समावेशी दरखास्त र सिफारिस

तालिका नं. ४.२

२०७१/२०७२ मा महिला, पुरुष र समावेशी दरखास्त र सिफारिस

माग संख्या	विवरण	दरखास्त	प्रतिशत	सिफारिस	प्रतिशत
३५४२	पुरुष	२३९१६२	३९.८८	४१२३	८६.५८
	महिला	३६०५६९	६०.१२	६३९	१३.४२
३१९९	समावेशी	२७२०८५	१००	१९७९	१००
६७४१	जम्मा	८७४४९९	१००	६७४१	१००

स्रोत : लोक सेवा आयोग (वर्षिक प्रतिवेदन २०७१/२०७२)

आ.व. २०७१ /२०७२ मा ६७४१ विज्ञापित पदहरूमा ३६०५०६ अर्थात (६०.१२) महिलाहरूले दरखास्त दिएका थिए भने २३९१६२ (३९.८८) पुरुषहरू र २७४८३१ जनाले समावेशी तर्फबाट दरखास्त दिएका थिए । लोक सेवा आयोगले ६७४१ जनालाई सिफारिस गरेको त्यसमध्ये पुरुष ४१२३ (८६.५८) र महिला ६३९ अर्थात (१३.४१) र समावेशी १९७९ जना सिफारिस भएका छन् । तथ्याङ्कलाई केलाएर हेर्दा २०७०/२०७१ मा भन्दा २०७१/७२ मा निजामती सेवामा महिला संलग्नता नगन्य प्रतिशतले बढी भएको देखिन्छ । तर पुरुषको तुलनामा भने निकै कम रहेको छ ।

४.१.३ निजामती सेवामा २०७२/७३ मा महिला, पुरुष र समावेशी दरखास्त र सिफारिस

तालिका नं. ४.३

२०७२/७३ मा महिला, पुरुष र समावेशी दरखास्त र सिफारिस

माग संख्या	विवरण	दरखास्त	प्रतिशत	सिफारिस	प्रतिशत
४०९७	पुरुष	२७५८७७	४६.३६	३३००	८५.८६
	महिला	३१८५०३	५३.५२	७९७	१४.१४
२३३८	समावेशी	२७२०८५	१००	२३३८	१००
६४३५	जम्मा	८६६४६५	१००	६४३५	१००

स्रोत : लोक सेवा आयोग (वर्षिक प्रतिवेदन २०७२/२०७३)

आ.व. २०७२/७३ मा ६४३५ जनाको लागि विज्ञापन गरिएको थियो त्यसमा ३१८५०३ अर्थात ५३.५२ जना महिलाले दरखास्त दिएका थिए भने पुरुष २७५८७७ (४६.३६) र समावेशी तर्फ २७२०८५ रहेका थिए । लोक सेवा आयोगले जम्मा ६४३५ जना निजामती सेवाको लागि सिफारिस गरेकोमा ७९७ (१४.१३) जना मात्र महिला सिफारिस गरिएका थिए भने ३३०० (८५.८६) पुरुष र समावेशीबाट २३३८ जना सिफारिस भएका थिए । अघिल्लो आर्थिक वर्षको तुलनामा यस आर्थिक वर्षमा निजामती सेवामा महिला प्रवेश दर न्यून रूपमा मात्र बढेको देखिन्छ । यसरी यो तथ्याङ्कको आधारमा निजामती सेवा जस्तो राष्ट्रिय सरोकारको विषयमा आधा भाग ओगटेको महिला माथि भएको असमानतालाई यथार्थमा चित्रण गर्न सकिन्छ, विभिन्न नीति नियम बनाए पनि कार्यान्वयन नभएको भन्ने कुराको प्रभाव यस तथ्याङ्ककाले झल्काउछ ।

४.१.४ निजामती सेवामा २०७३/७४ मा महिला, पुरुष र समावेशी दरखास्त र सिफारिस

तालिका नं. ४.४

२०७३/२०७४ मा महिला, पुरुष र समावेशी दरखास्त र सिफारिस

माग संख्या	विवरण	दरखास्त	प्रतिशत	सिफारिस	प्रतिशत
४०४१	पुरुष	२६३४१८	५४.६९	३६०३	८५.१३
	महिला	३८२४८५	४५.३०	१३८३	१४.८७
३४१०	समावेशी	३६२१५६	१००	२४६५	१००
७४५१	जम्मा	८४४२९७	१००	७४५१	१००

स्रोत : लोक सेवा आयोग (बर्षिक प्रतिवेदन २०७३/२०७४)

आ.व. २०७३/७४ मा लोक सेवा आयोगले ७४५१ जनाको लागि विज्ञापन गरेको थियो त्यसमा १००८०५९ जना उम्मेदवारहरूले दरखास्त दिएका थिए जस मध्ये ३८२४८५ जना महिला उम्मेदवार अर्थात ४५.३० रहेका थिए भने २६३४१८ जना पुरुष उम्मेदवार अर्थात ५४.६९ र ३६२१५६ जना समावेशी तर्फबाट थिए । लोकसेवा आयोगले ७४५१ जना मध्ये १३८३ जना महिला अर्थात १४.८७ लाई र ३६०३ (८५.१२) पुरुषलाई र २४६५ जना समावेशी तर्फबाट सिफारिस गरेको देखिन्छ ।

४.१.५ निजामती सेवामा २०७४/७५ मा महिला, पुरुष र समावेशी दरखास्त र सिफारिस

तालिका नं. ४.५

२०७४/२०७५ मा महिला, पुरुष र समावेशी दरखास्त र सिफारिस

माग संख्या	विवरण	दरखास्त	प्रतिशत	सिफारिस	प्रतिशत
२७३६	पुरुष	२७११५९	४७.७४	२१५१	६८.०६
	महिला	२९६७०४	५२.२५	५८५	३१.९४
१८०७	समावेशी	२५३५८९	१००	१८०७	१००
४५४३	जम्मा	८२१४५२	१००	४५४३	१००

स्रोत : लोक सेवा आयोग (वर्षिक प्रतिवेदन २०७४/२०७५)

यो तथ्याङ्कलाई केलाएर हेर्दा विगत ५ वर्षमा सवै भन्दा बढी महिला सिफारिस २०७४/७५ मा ३१.९३ प्रतिशत रहेको देखिन्छ । तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गर्दा यो पहुँच निकै सराहनिय युक्त मान्नु पर्दछ । विस्तारै आर्थिक वर्षहरूमा आरक्षण कै कारण निजामती सेवामा महिलाहरूको पहुँचमा वृद्धि भएको छ । २०७५ फाल्गुण अन्त्यमा निजामती प्रशासनमा ९० हजार कर्मचारी छन् ती मध्ये २२११९ जना महिला छन् जसमा ३ जना महिला सचिव पदमा छन् त्यस्तै ३८ जना महिला सहसचिव पदमा रहेका छन् तर लोक सेवा आयोगको स्रोतले दिएको जानकारी अनुसार यस वर्ष राजपत्र अनंकित तर्फ स्वास्थ्य सेवामा महिला मातृशिशु कार्यकर्ताहरू धेरै रहेको बताएका छन् । यसरी हेर्दा उच्च तहमा (नीति निर्माण तहमा)पनि महिलाको पहुँच वृद्धि हुदै आएको देखिन्छ ।

विगत ५ वर्षमा निजामती सेवामा महिलाहरूको पहुँच प्राय : न्यून नै रहेको पाईन्छ । पुरुषको तुलनामा महिलाहरू एकदमै कम छन् । केवल २०७०/७५ मा मात्र केही सुधार आएको छ भने तल्लो स्तरमा महिला कर्मचारीहरूको सहभागिता बढेको छ ।

वास्तवमा निजामती सेवामा महिला पहुँच न्यून रहनुको खासकारण के रहेछ भन्ने कुरामा दरखास्त दिने महिलाहरू पुरुषको हाराहारी वा बढिमात्रामा पुगे पनि सिफारिशमा भने एकदम न्यून छन् । त्यसबाट के अवगत हुन्छ भने निजामती सेवामा महिलाको पहुँच

न्यून रहनुमा प्रमुख कारक तत्व भनेको शिक्षा नै हो जस्तो तथ्याङ्क Analysis गर्दा थाहा हुन आउछ ।

महिलाहरू शिक्षित नभएर यो अवस्था सृजना हुन पुगेको हो । त्यसमा बाह्य कारक तत्वहरू पनि नभएका होइनन् । तर लोक सेवा आयोगको महिला सिफारिस विवरण पनि पुरुषको दाजोमा निकै न्यून देखिन्छ । केवल २०७४/७५ मा मात्रै ३१.९३ % महिलालाई सिफारिस गरेता पनि अन्य ४ वर्षमा खासै केही सुधार हुन नसकेको देखिन्छ, महिलाहरूलाई Affirmative action plan को आधारमा तालिम दिएर वा आरक्षणको कोटा वढाएर भएपनि निजामती सेवामा महिला पहुँच अपरिहार्य नै हुन आउछ ।

निजामती सेवामा महिला पहुँच , सामाजिक अवस्था , सेवा प्रवेशपछि महिला कर्मचारीले आरक्षण कोटाबाट प्रवेश गरेकै कारण भोग्नु परेको समस्याका सम्बन्धमा संकलन गरिएको प्राथमिक तथ्यांकको विश्लेषण तथा प्रस्तुतीकरण :-

निजामती सेवामा महिला पहुँच, सामाजिक, आर्थिक अवस्था तथा सेवा प्रवेश पछि महिला कर्मचारीले आरक्षण कोटाबाट प्रवेश गरेकै कारण भोग्नु परेको समस्याका सम्बन्धमा तथ्याङ्क संकलन गर्न तयार गरिएको प्रश्नावलीको आधारमा निजामती महिला कर्मचारीलाई भेटी त्यसबाट तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ । यसरी तथ्याङ्क संकलन गर्दा सबै निजामती महिला कर्मचारीलाई समेट्न नसकिने हुनाले उद्देश्यमूलक नमूना छनौट गरि तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ । जसमा जम्मा १५ जना महिलालाई सहभागिता गराईएको थियो ।

तथ्याङ्क प्रस्तुती गर्दा यस शोधपत्रको अनुसन्धान विधिमा उल्लेख गरे बमोजिम सर्वप्रथम नमूना छनौटमा परेका महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक, अवस्थाको बारेमा उल्लेख गरिनेछ, र त्यसपछि निजामती सेवामा महिला पहुँच कम हुनाका कारणहरू र उनीहरू यस आरक्षण कोटाबाट प्रवेश गरेकै कारण भोग्नुपरेका समस्याका बारेमा प्रस्तुतीकरण गरिनेछ ।

४.२ उत्तरदाता महिलाहरूको सामाजिक अवस्था

४.२.१ उत्तरदाता महिलाहरूको उमेरगत स्थिति

उत्तरदाता महिलाहरूलाई विभिन्न उमेर समूहमा विभाजन गरि तिनिहरूको संख्यालाई तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ । मुख्य गरि १० वर्षको अन्तरविभाजन गरि उमेर समूहलाई निम्न तालिका अनुसार देखाइएको छ ।

तालिका नं. ४.६

उत्तरदाता महिलाहरूको उमेरगत स्थिति

क्र. सं.	उमेर	संख्या	प्रतिशत
१	१८-२८	४	२६.६६
२	२९-३८	५	३३.३३
३	३९-४८	४	२६.६६
४	४९-५८	२	१३.३३
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

माथि उल्लेखित तालिकामा प्रस्तुत तथ्याङ्क अनुसार १८ वर्ष भन्दा कम उमेर समूहमा कुनैपनि उत्तरदाता राखिएको छैन र उमेर समूहलाई १० वर्षको अन्तरालमा राखिएको छ जसमा २९-३८ उमेर समूहमा सबैभन्दा बढी ५ जना उत्तरदाताले आफ्नो मत प्रस्तुत गरेका छन् भने ४९-५८ वर्ष उमेर समूहमा सबैभन्दा कम २ जना उत्तरदाताले आफ्नो मत प्रस्तुत गरेका छन् । यो प्राप्त नतिजाबाट के कुरा प्रष्ट हुन्छ भने नेपालको निजामती सेवामा काम गर्ने महिलाहरूमा धेरै सानो उमेर समूह प्रवेश नभएको पाईयो । यसको कारण के होला भनेर सोधिएको प्रश्नमा यो उमेरमा खासै यस सेवाप्रति त्यति रुचि नहुने भएर भन्ने उत्तर पाईयो त्यस्तै ४९ देखि माथि प्राय अवकाश लिईसक्ने उमेर भएको भएर यो उमेर समूहमा पनि जम्मा २ जना उत्तरदाता मात्र हुनुभयो ।

४.२.२ उत्तरदाता महिलाहरूको शैक्षिक स्थिति

उत्तरदाता महिलाहरूको शैक्षिक योग्यता निम्नानुसारको भएको पाईयो:

तालिका नं. ४.७

उत्तरदाता महिलाहरूको शैक्षिक स्थिति

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	एस.एल.सी. वा सो सरह	०	०
२	आई.ए. वा सो सरह	३	२०
३	वि.ए. वा सो सरह	६	४०
४	एम.ए वा सो सरह	५	३३.३३
५	एम.ए भन्दा माथि	१	६.६६
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५।

उत्तर लिने क्रममा छनौटमा पर्नुभएका १५ जना उत्तरदाता महिलाहरूको शैक्षिक अवस्थालाई हेर्दा सबैभन्दा धेरै वि.ए. वा सो सरह गर्नेमा ६ जना र एम.ए. वा सो सरह गर्नेमा ५ जना रहेको पाइयो । त्यस्तै १ जनाले एम. फिल. गर्दै गरेको र ३ जना आई.ए. वा सो सरह गरेको पाइयो । यस प्राप्त नतिजा अनुसार के भन्न सकिन्छ भने यस सेवामा कार्य गर्ने महिलाहरूमा शिक्षाको स्तर अलि माथि नै भएका महिलाहरू नै प्रवेश गर्ने गरेको पाइयो । हाम्रो सन्दर्भमा धेरै महिलाहरूको प्राय गरेर उच्च शिक्षामा त्यति पहुँच पुगेको छैन केहि कम मात्र महिलाको उच्च शिक्षामा पहुँच पुगेको छ र तिनै उच्च शिक्षा हासिल गर्ने महिलाहरू नै प्राय गरेर यस सेवामा प्रवेश गरेको पाइयो ।

४.२.३ उत्तरदाता महिलाहरूको बैबाहिक स्थिति

उत्तर लिने क्रममै उत्तरदाता निजामती महिला कर्मचारीहरूको बैबाहिक स्थितिको बारेमा पनि प्रश्नावलीमा समावेश गरिएको थियो जसमा निम्न अनुसारको नतिजा प्राप्त भएको छ :

तालिका नं. ४.८

उत्तरदाता महिलाहरूको बैबाहिक स्थिति

क्र. सं.	बैबाहिक स्थिति	संख्या	प्रतिशत
१	विवाहित	१२	८०
२	अविवाहित	२	२३.३३
३	विधवा	०	०
४	अलग बसेको(एकल)	१	६.६६
५	सम्बन्ध विच्छेद भएको	०	०
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

उत्तरदाता समूहमा रहेका १५ महिलामध्ये १२ जना विवाहित रहेको पाईयो । त्यस्तै २ जना अविवाहित, ० जना विधवा, १ जना एकल र ० जना सम्बन्ध विच्छेद भएको महिलाहरू कार्यरत छन् जसबाट हाम्रो समाजको एउटा स्पष्ट अवस्था देख्न सकिन्छ । किनभने हाम्रो समाजमा महिलाहरूले चाडै विवाह गर्ने परम्परा पनि यसबाट देखिन्छ । र यो तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गर्दा विवाहित महिलाहरू प्रायः घरधन्दामा नै व्यस्त रहनुपर्ने, त्यसैमा नै कार्यालयको समय भन्दा बढी समय खर्च गर्ने गरेको विचार प्रस्तुत गर्दछन् । अविवाहित समूह उत्प्रेरित तथा स्वतन्त्र अवस्थामा समेत निजामति सेवामा प्रवेश खासै नभएको अवस्था छ । माथि उल्लेखित अलग बसेको(एकल) मा १जना हुनुहुन्छ । उहा अलग बस्दै आएको करिब २ वर्ष भएछ । श्रीमान्ले दोस्रो विवाह गरेपछि आफू अलग बस्दै आएको र हालसम्म सम्बन्ध विच्छेद नभएको उहाले बताउनुभयो यसबाट के कुरा बुझ्न सकिन्छ, भने हाम्रो समाजमा पनि केहि रूपमा महिलाहरू आफ्नो लागि खुशी खोज्ने प्रयास गर्दैछन्, सशक्तिकृत हुदैछन् । हुन त यो शहरमा गरिएको अध्ययन हो र हाल शहरमा विभिन्न आधुनीकीकरणले गर्दा यो सामान्य जस्तै नै भएको पनि छ तर अझ पनि हाम्रो ग्रामीण समाजलाई हेर्ने हो भने कति महिलाहरू जीवनमा विभिन्न कष्ट सहेर पनि त्यहि जीवन बिताउन बाध्य हुन्छन् । यस्तो हुनुको पछाडी धेरै कारण हुन सक्छन् जस्तो एक त ग्रामीण महिला आफैमा अशिक्षित छन् जसको कारण उनीहरूमा आफ्नो जीवन गुजारा गर्ने वातावरण आफै तयार गर्न असक्षम छन् । त्यस्तै हाम्रो समाजको सामाजिकीकरण यस्तो छ

की कुनै पनि महिला पुरुषको संरक्षणमा बस्नुपर्दछ, भन्ने मान्यता दिन्छन् । अर्को हाम्रो समाजले महिलालाई दोस्रो विवाह गर्नबाट सामाजिक बन्देज लगाएको छ, जसको कारण उनीहरू एकलै बस्नभन्दा विभिन्न कष्ट सहेर पनि त्यहि परिवारसग बस्न बाध्य हुन्छन् ।

४.२.४ उत्तरदाता महिलाहरूको जातिगत स्थिति

अध्ययनको क्रममा छनौटमा परेका महिलाहरूको अवस्थाको बारेमा थाहा पाउनको लागि उनीहरू कुन जातीय पृष्ठभूमिबाट आएका छन् भनेर तयार पारिएको प्रश्नावलीमा निम्न अनुसारको नतिजा आएको छ :

तालिका नं.४.९

उत्तरदाता महिलाहरूको जातिगत स्थिति

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	ब्राह्मण	९	६०
२	क्षेत्री	४	२६.६६
३	नेवार	१	६.६६
४	जनजाति	१	६.६६
५	दलित	०	०
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५।

शोधपत्रको लागि छनौटमा परेका निजामती महिला कर्मचारीहरूको जातिगत स्थिति हेर्दा १५ जनामध्ये ९ जना ब्राह्मण, ४ जना क्षेत्री, १ जना नेवार, १ जना जनजाति रहेका थिए भने दलितको सहभागिता नै देखिएन जसबाट यो प्रष्ट हुन आउछ की निजामती सेवामा दलितहरूको सहभागिता कम छ, त्यसमा पनि दलित महिला कर्मचारी त भन्नु अति नै न्यून अवस्थामा रहेको पाउन सकिन्छ । सबैभन्दा बढि ब्राह्मण/क्षेत्री को संख्या भएको पाईयो । यसको कारणमा नेपालका विभिन्न पछाडी पारिएका वर्गहरूमा शिक्षाको कम पहुच भएकोले पनि हुन्छ, र अहिले नेपाल सरकारले नै यसलाई ध्यानमा राखेर विभिन्न सकारात्मक व्यवस्थाहरू जस्तो आरक्षणको व्यवस्था गरेको छ । यसमा उत्तरदाता महिलाहरूलाई प्रश्न राख्दा उहाहरूले पनि शिक्षाकै कारणले र अर्को सामाजिक कारणले

सहभागिता कम भएको र अबका दिनहरूमा आरक्षणको व्यवस्थाले त्यस्ता पछाडी पारिएका वर्गहरूको पनि सहभागिता बढ्नेछ, भन्ने विश्वास व्यक्त गर्नुभयो ।

४.२.५ उत्तरदाताहरूको निर्णयात्मक भूमिका सम्बन्धि धारणा

उत्तरदाता निजामती महिला कर्मचारीहरूको सेवामा प्रवेश गर्नुअघि घर परिवारमा कस्तो अवस्था वा भूमिका थियो भन्ने कुरा जान्ने उद्देश्यले सेवामा प्रवेश गर्नुअघि घरमा निर्णयात्मक भूमिका कस्को हुने गर्दथ्यो (पतिको, आफ्नै, बाबुको, संयुक्त वा अन्य कसैको) भनेर राखिएको प्रश्नमा निम्न अनुसारको नतिजा प्राप्त भएको छ :

तालिका नं. ४.१०

उत्तरदाताहरूको निर्णयात्मक भूमिका सम्बन्धि धारणा

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	पतिको	८	५३.३३
२	आफ्नो	५	३३.३३
३	बाबुको	०	०
४	संयुक्त	२	१३.३३
५	अन्य	०	०
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

माथिको तालिका अनुसार उत्तरदाता महिलाहरूको अवस्थाको अध्ययन गर्ने क्रममा उहाहरूको घरमा निर्णयात्मक भूमिका कस्तो छ त भन्ने हेतुले गरिएको यस प्रश्नमा आफ्नो हुन्छ भन्नेमा जम्मा ५ जना हुनुहुन्छ । सबैभन्दा धेरै पतिको निर्णय हुन्छ भन्नेमा ८ जना हुनुहुन्छ । त्यस्तै संयुक्त भन्नेमा २ जना पाईयो । यसबाट के विश्लेषण गर्न सकिन्छ भने प्रत्येक घर परिवारमा निर्णय प्रक्रियामा पुरुषहरूको नै प्रभुत्व रहेको छ । हाम्रो समाज एक पितृसत्तात्मक समाज हो जहा पुरुषको निर्णयलाई नै बढि मान्यता दिईन्छ । जसलाई सकारात्मक नतिजाको रूपमा लिन सकिदैन । अझ पनि नेपाली समाजमा घरायसी निर्णय होस् वा अन्य सामाजिक निर्णय नै होस् जसमा महिलाको निर्णयात्मक भूमिकामा सहभागिता भएपनि अन्तिम निर्णय भने पुरुषको नै हुने गर्दछ ।

४.२.६ उत्तरदाताहरूको सेवाप्रवेश पछिको अवस्था

प्रश्न नं.५.४.६ मा राखिएको प्रश्न अनुसार उत्तरदाता महिला कर्मचारीहरू सेवामा प्रवेश गरिसकेपछि कतिको सशक्तिकृत भएका छन् वा उनीहरूको निर्णय गर्ने क्षमतामा वृद्धि हुन सकेको छ, छैन भन्ने जान्ने उद्देश्यले सेवामा प्रवेश भएपछि निर्णयात्मक भूमिका कस्को रहेको छ, भन्ने प्रश्न राखिएको थियो जसमा यस अनुसारको नतिजा आएको छ :

तालिका नं ४.११

उत्तरदाताहरूको सेवा प्रवेश पछिको अवस्था

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	पतिको	५	३३.३३
२	आफ्नो	५	३३.३३
३	बाबुको	०	०
४	संयुक्त	५	३३.३३
५	अन्य	०	०
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

तालिका नं. ४.१८ मा सेवामा प्रवेश गर्नुअघि घरमा निर्णयात्मक भूमिका कसको छ, भनेर नतिजा देखाईए बमोजिम त्यसपछि उत्तरदाता महिला निजामती कर्मचारीहरूको निजामती सेवामा प्रवेश गरिसकेपछि निर्णयात्मक भूमिकामा परिवर्तन भएको छ, की छैन भनेर जान्नको लागि यो प्रश्न राखिएको थियो जसमा पतिको निर्णय भन्नेमा ५ जना हुनुहुन्छ, आफ्नो भन्नेमा ५ जना, संयुक्त भन्नेमा पनि ५ जना हुनुहुन्छ । यी दुई तालिकामा देखाईएको नतिजालाई दाजेर हेर्दा केहि परिवर्तन देख्न सकिन्छ । तालिका नं. ४.१८ मा संयुक्त निर्णय हुन्छ, भन्नेमा जम्मा २ जना हुनुहुन्थ्यो भने सेवाप्रवेश पछि को अवस्थामा ५ जनाले संयुक्त निर्णय हुनेमा मत व्यक्त गर्नुभएको छ । यसबाट के बुझ्न सकिन्छ भने यदि महिलाहरू घरबाहिर निस्केर नोकरी गरेमा, आफ्नो खुट्टामा उभिएमा वा यस्ता कुरामा पहुच पुऱ्याउन सकेमा स्वभाविक रूपमा घरपरिवारले गर्ने व्यवहारमा परिवर्तन आएको हुन्छ र घरको निर्णयमा उनीहरूको पनि सहभागिता गराईएको हुन्छ, जसलाई माथिको तालिकामा प्राप्त नतिजाले पनि भल्काउछ ।

४.२.७ घरको काममा पुरुषको सहयोग

हाम्रो समाजमा महिला जतिसुकै पढेको वा जागिर गर्ने भएपनि घरको सम्पूर्ण कार्यहरू महिलाले नै गर्नुपर्छ भन्ने मान्यता सदियौंदेखि चल्दै आएको छ त्यस्तै श्रीमान् श्रीमती सागै जागिरमा जाने र उहि समयमा फर्कने भएपनि श्रीमान् घरमा त्यत्तिकै बसिराखेको हुन्छ तर श्रीमतीलाई घरको काममा भ्याई नभ्याई हुन्छ । यहि कुरालाई मध्यनजर गर्दै यस शोधपत्रका छनौट विवाहित महिला कर्मचारीहरूलाई घरायसी काममा श्रीमान्बाट सहयोग पाउनुभएको छ भनेर प्रश्न राखिएको थियो जसअनुसारको नतिजालाई यसरी देखाउन सकिन्छ :

तालिका नं. ४.१२

उत्तरदाता महिलाहरूको घरको काममा पुरुषको सहयोग

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	सहयोग हुन्छ	७	४६.६६
२	सहयोग हुदैन	२	१३.३३
३	धेरै सहयोग हुन्छ	०	०
४	दुबैले बराबर गरिन्छ	६	४०
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

महिलाहरू घर धन्दांमा बढी व्यस्त रहन्छन् तर त्यसको वास्तविक मूल्यको गणना गरिदैन । निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूलाई सोधिएको प्रश्नमा माथि प्रस्तुत तालिकामा देखिए अनुसार १५ जना उत्तरदाताहरू मध्ये ७ जनाले सहयोग हुन्छ भन्ने मत प्रस्तुत गर्नुभएको छ । यसमा सहयोग हुन्छ भन्नुको अर्थ महिलाको काम गरिदिएको रूपमा गर्दछन् भन्ने हो किनकी हाम्रो समाजमा अझै पनि घरको काम भनेको महिलाले मात्र गर्ने हो पुरुषले त उनीहरूको काम गरिदिए जस्तो गर्ने प्रचलन छ । २ जनाले सहयोग हुदैन र बराबर गरिन्छ भन्नेमा ६ जना रहनु भएको छ । समष्टिमा भन्नुपर्दा प्राप्त नतिजाबाट के भन्न सकिन्छ भने महिला कर्मचारीहरू घरायसी काम भ्याएर कार्यालय जाने हुनाले पुरुष कर्मचारीको तुलनामा महिला कर्मचारीको कार्यबोझ बढी रहेको छ ।

४.२.८ दिनमा कार्य गर्ने घण्टा

सेवामा रहेका महिला कर्मचारीहरूलाई एक दिनमा कति घण्टा काम गर्नुहुन्छ भनी प्रश्न राख्दा उत्तरदाताको धारण यस्तो पाईयो

तालिका नं ४.१३

महिलाहरूको एक दिनमा कार्य गर्ने समय

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	८ घण्टासम्म	१०	६६.६६
२	९ देखि १६ घण्टासम्म	५	३३.३३
३	१६ घण्टाभन्दा बढि	०	०
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

महिला कर्मचारीहरू जुन ८ घण्टा कार्यालयमा कार्य गर्ने गर्दछन् भने वाकी घरायसी कार्यमा बढी व्यस्त रहेका हुन्छन् । एउटा तथ्याङ्कमा जनाए अनुसार एसियामा महिलाहरूले ६२ घण्टा प्रति हप्ता कार्य गर्दछन् भनी देखाएको छ । यसमा महिलाहरू १५ जना मध्ये सब भन्दा धेरै ८ घण्टा कार्य गर्ने महिलाहरू १० जना रहेका छन् । जसबाट के थाहा पाउन सकिन्छ भने महिलाहरू ८ घण्टा कार्यालयमा र वाकी घरायसी काममा बिताउछन् । कुनै पनि महिला यदि उ कर्मचारी हो भने उसले नोकरी गर्छ भनेर घरको कुनैपनि काममा कमी आएको देखिँदैन र यसमा उत्तरदाता महिलाहरूले पनि भन्नुभएको थियो की उहाहरू घरको काम र अफिसको काम सबै भ्याउनुहुन्छ र गर्न पनि पर्छ । उहाहरूको सोभो भनाई के थियो भने खाना खानै पच्यो, बच्चा हेर्ने पच्यो र अन्य घरका काम पनि गर्नेपच्यो ।

श्रीमान्ले काम सघाए पनि सबै त सघाउदैनन् । यसरी हेर्दा नेपाली महिलाहरू उत्पादक भन्दा पनि पूर्णउत्पादक काममा आफ्नो समय बिताउदछन् जसको गणना सम्म पनि हुन्न । अब भन्नुपर्दा कर्मचारी महिलाहरूलाई त दोहोरो कार्यभार परेको हुन्छ जसले गर्दा उनीहरू कार्यालय समयमा पुग्न नसक्ने, कार्यालयको समयमा थकान महशुस हुने, विभिन्न नया नया वैज्ञानिक दुनियासग अघि बढ्न नपाउदा समाचार पत्रपत्रिका हेर्नेसमय नहुदा पुरुष

कर्मचारीको तुलनामा कम कार्यदक्षता देखिने जस्ता समस्या आउने उत्तरदाताहरूको भनाई थियो ।

४.३ महिला पहुँच र सशक्तिकरण

४.३.१ सेवामा प्रवेश गर्नुको कारण

निजामती सेवामा महिला कर्मचारीको पहुँच कम नै छ । त्यसैले यस शोधपत्रको छनौटमा पर्नुभएका महिला निजामती कर्मचारी १५ जनालाई प्रतिनिधि पात्रको रूपमा राखेर उहाहरूलाई सेवामा प्रवेश गर्नुको कारण सोधिएको थियो जसमा पाचवटा छनौट गर्ने बुदाहरू पनि राखिएको थियो जसमा यस अनुसारको उत्तर प्राप्त भएको छ :

तालिका नं.४.१४

सेवामा प्रवेश गर्नुको कारण

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	उत्सुकतावश प्रवेश	६	४०
२	बाधतावश प्रवेश	०	०
३	स्थिति सुधार्ण प्रवेश	६	४०
४	प्रतिष्ठा बढाउन प्रवेश	३	३०
५	अन्य	०	
	जम्मा	१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

उत्तरदाता महिला निजामती कर्मचारीहरूलाई यस सेवामा प्रवेश गर्नुको कारणका बारेमा प्रश्न राख्दा ६ जनाले उत्सुकतावश प्रवेश गरेको जनाउनुभयो भने ६ जनाले स्थिति सुधार्ण प्रवेश गरेको र ३ जनाले प्रतिष्ठा बढाउन प्रवेश गरेको मत प्रस्तुत गर्नुभएको छ, आम रूपमा हेर्दा निजामती सेवा देशको एकमात्र सरकारी मान्यता प्राप्त सेवा हो र सम्मानजनक जागिरे जीवनयापन गर्न सकिने क्षेत्र पनि हो । त्यसकारण धेरैजसो मानिसहरू आफ्नो स्थिति सुधार्णको लागि यस क्षेत्रमा प्रवेश गर्ने गर्दछन् ।

४.३.२ निजामती सेवामा महिला पहुँच

निजामती सेवामा महिला पहुँच वर्तमान अवस्थालाई कस्तो ठान्नुहुन्छ, भनी महिलाहरूलाई प्रश्न राख्दा उहाहरूको धारणा :

तालिका नं.४.१५
निजामती सेवामा महिला पहुँच

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	न्यून	१३	८६.६६
२	उच्च	०	०
३	ठीक्क	२	१३.३३
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

हालको निजामती सेवामा महिलाको पहुँच एकदमै न्यून छ, जुन हामीले प्रत्यक्ष पनि देख्न सक्छौं । यसै शिलशिलामा उत्तरदाता महिलाहरूलाई वर्तमान अवस्था कस्तो लाग्छ, भनि प्रश्न राख्दा माथिको तालिकामा देखाईए बमोजिम १३ जनाले न्यून भएको मत प्रस्तुत गर्नुभयो भने बाकी २ जनाले ठीक्क छ, भन्ने मत प्रस्तुत गर्नुभएको छ । जसमा यो भन्दा पहिलाको कुरा गर्ने हो भने न्यून नै थियो तर त्यसको तुलनात्मक कुरा गर्दा आज धेरै वृद्धि भएको छ, त्यसैले यसलाई ठीकै मान्नुपर्ने उत्तरदातामध्ये २ जनाको धारणा छ । तर यस नतिजाबाट के भन्न सकिन्छ, भने निजामती सेवामा महिला संलग्नता वर्तमानमा अपरिहार्य नै भईसकेको छ र यो वृद्धिदरलाई अझ बढाउनुपर्ने देखिन्छ । यहि कुरालाई ध्यानमा राखेर नेपाल सरकारले महिलालाई लोकसेवा परिक्षामा आरक्षणको व्यवस्था गरेको छ, जसमा कूल १०० प्रतिशत मानेर त्यसमा ३३ प्रतिशत महिलाको लागि सीट छुट्टाएको छ । त्यस्तै महिलाको लागि छुट्टै लोकसेवा तयारी कक्षा पनि सञ्चालनमा ल्याएको छ । यो एउटा सकारात्मक प्रयास हो जसले यस क्षेत्रमा आउन चाहने महिलाको लागि केहि रूपमा सहज बनाई दिएको छ । तर यसैलाई सन्तुष्ट मान्नुभन्दा पनि महिलालाई सशक्त गर्दै यस क्षेत्रमा आउनको लागि सहज वातावरण तयार गर्नु आवश्यक छ ।

४.३.३ महिला पहुँच कम हुनुको कारण

उत्तरदाता महिलाहरूमा निजामती सेवामा पहुँच कम हुनाको कारण के होला भनी प्रश्न राख्दा उनीहरूको धारणा यस्तो पाईयो :

तालिका नं.४.१६

महिला पहुँच कम हुनाको कारण

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	शिक्षाको कमी	७	४६.६६
२	पारिवारिक कारण	६	४०
३	कम आकर्षण	२	१३.३३
४	माथिका सबै	०	०
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

उपर्युक्त तालिकामा ७ जना उत्तरदाताहरूले निजामती सेवामा महिला पहुँच न्यून हुनुको कारण शिक्षाको कमी रहेको बताए, ६ जनाले पारिवारिक कारणले वा पारिवारिक अवस्थाको कारण रहेको बताए त्यस्तै गरेर २ जनाले निजामती सेवामा आकर्षित गर्ने पक्ष कमजोर रहेको बताए भने एउटा कारण मात्रै जिम्मेवार नभई अशिक्षा, पारिवारिक कारण प्रतिकूलता र कम आकर्षण सबै पक्षहरू उत्तिकै जिम्मेवार रहेको बताए । यस तथ्याङ्कलाई हेर्दा निजामती सेवामा महिला पहुँच बढाउन कुनै एक पक्षमा मात्र ध्यान दिने नभई सबै पक्षलाई समान रूपमा लैजानुपर्ने देखिन्छ । नेपाली महिलाहरू आजको यो आधुनिक युगमा पनि शिक्षाको क्षेत्रबाट वञ्चित हुनु परेको छ जसको कारणले गर्दा महिलाहरू अगाडी आउन सकिराखेका छैनन् । त्यस्तै हाम्रो परम्परागत मान्यता अनुसार पारिवारिक सामाजिकीकरण यस्तो छ की महिलाहरू घरबाहिरको काममा जान हुदैन वा महिलाले घरको काम गर्ने हो र परिवारको जिम्मेवारी लिने हो भन्ने छ जसको कारणले महिलाहरू आफूले चाहे बमोजिम नोकरीमा लाग्न पाउदैनन् । यी र यस्तै कारणहरूले गर्दा निजामती क्षेत्रमा पनि महिला पहुँच कम छ ।

४.३.४ कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीबाट हुने व्यवहार

कार्यरत कार्यालयमा पुरुषहरूबाट कस्तो व्यवहार हुने गर्दछ भनी प्रश्न राख्दा उत्तरदाताहरूको विचारधारा यसप्रकार पाईयो :

तालिका नं.४.१७

कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीबाट महिला कर्मचारीमाथि हुने व्यवहार

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	राम्रो व्यवहार गर्छन्	८	५३.३३
२	मध्यम व्यवहार गर्छन्	४	२६.६६
३	नराम्रो व्यवहार गर्छन्	३	२०
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

निजामती सेवामा महिलाहरूको स्थिति न्यून छ भने पुरुषहरूको बाहुल्यता रहेको छ । पुरुषहरूबाट महिलाहरू सामाजिक रूपमा कति अपहेलित भएका छन् र कार्यालयमा पुरुषहरूले के कस्तो व्यवहार गर्दछन् भनि प्रश्न राख्दा त्यसको मिश्रित परिणाम देखिएको छ । यसमा उपयुक्त तालिकामा देखाईए बमोजिम राम्रो भन्ने पक्षमा केवल अलि माथिल्लो वा रा.प. तहका कर्मचारी मात्र रहेका छन् भने मध्यम व्यवहार हुन्छ भन्ने पक्षमा रा.प. अनङ्कित र श्रेणीविहिन तर्फका निजामति महिला कर्मचारीहरू रहेका छन् । यसरी १५ जनामा प्रश्न राखिएकोमा पुरुषबाट मध्यम व्यवहार हुने गरेकोमा ८ जना ५३.३३ प्रतिशत) ले बताए । कुनै पनि कार्यालयमा सामञ्जस्यता ल्याउन महिला तथा पुरुष वर्गको समान पहुँच र सार्थक प्रयास हुनु पर्दछ । यस विषयमा उत्तरदाताहरूसग कुराकानी पनि गरिएको थियो जसमा लगभग सबै जनाको भनाई थियो की महिला भनेर हेप्ने र अविश्वासको प्रवृत्ति धेरै पाईन्छ । तर कतिपय यौन दुर्व्यवहारका घटनाहरू पनि सुन्नमा आएका छन् जसमा माथिल्लो तहका पुरुष कर्मचारीहरूले तल्लो तहमा काम गर्ने महिला कर्मचारीहरू माथि विभिन्न प्रलोभन देखाएर त्यस्तो व्यवहार गर्ने गरेको पाईएको छ ।

४.३.५ कार्यालयमा महिला कम भएका कारण गरिएको महशुस

कार्यालयमा महिला कम पुरुष धेरै भएका कारण कार्य क्षेत्रमा काम गर्दा अफ्यारो महशुस भएको छ भनी प्रश्न, छ या छैन मा राखिएको थियो जसमा यसप्रकारको नतिजा आएको छ :

तालिका नं.४.१८

कार्यालयमा महिला कम भएका कारण गरिएको महशुस

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	छ	६	६०
२	छैन	९	६०
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५।

हाम्रो अधिकांश कार्यालयहरूमा महिला भन्दा पुरुष कर्मचारी नै बढि छन् । यसमा पुरुष बढि महिला कम भएका कारण कार्यालयमा काम गर्दा अफ्यारो महशुस हुन सक्छ । यसैले यसमा प्रश्न गर्दा प्रस्तुत तालिकामा देखाईए बमोजिम १५ जनामध्ये ६ जना महिला कर्मचारीहरूले अफ्यारो महशुस भएको छ भन्नुभयो । जसमा उहाहरूले महिलाका समस्या र महिला सम्बन्धि नीति नियम बनाउदा तथा सुविधाका कुरा उठाउंदा अल्पमतमा परिने जस्ता कुरा गर्नुभयो र बाकी ९ जना महिला कर्मचारीहरूले अफ्यारो नपरेको कुरा उल्लेख गर्नुभयो ।

४.३.६ निजामती सेवामा आरक्षण कोटाबाट प्रवेश गरेका कारण भोग्नुपरेका समस्या

निजामती सेवामा काम गर्दा महिला कर्मचारीहरूले आरक्षण कोटाबाट प्रवेश गरेका कारण कुनै समस्या भोग्नुपरेको छ जस्तो तल पर्नुपर्ने, निर्णय प्रक्रियामा पछाडि हट्नुपर्ने वा कुनै प्रकारको यौनिक हिंसा जस्ता समस्याको सामना गर्नुपरेको छ भनि प्रश्न गर्दा प्राप्त भएको विचारलाई निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ :

तालिका नं.४.१९

निजामती सेवामा आरक्षण कोटाबाट प्रवेश गरेका कारण भोग्नुपरेका समस्या

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	परेको छ	४	८०
२	परेको छैन	१	२०
जम्मा		५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

माथिको तालिकामा उल्लेख भएअनुसार निजामती सेवामा आरक्षण कोटाबाट प्रवेश गरेका कारण भोग्नुपरेका समस्या छनौटमा परेका ५ जना मध्ये ४ जना छ, भन्ने देखिन्छन् । त्यस्तै परेको छैन भन्ने १ जना रहेको पाईयो र समस्या भोग्नुपरेको छ, भन्ने महिलाहरूले कुराकानीका क्रममा विभिन्न समस्या देखाउनुभएको थियो । जस्तो आरक्षण कोटाबाट सेवा गरिरहेका महिलालाई आरक्षणबाट प्रवेश गरेकी त हो नी सामाजिक, आर्थिक र निर्णयात्मक तवरले हामी जती सक्षम छैन भन्ने भावना, निर्णयको कम सुनुवाई हुने, निर्णयात्मक विषयमा आरक्षण महिलाका कुरा कम समावेश गर्ने, राम्रा अवसरमा सकभर आरक्षण महिलालाई प्राथमिकता नदिने, कतिपय निम्न कर्मचारीको हकमा हिंसा (यौनजन्य वा लैङ्गिक विभेद), महिला भएकै कारणले विभिन्न समय, स्थानमा सहभागी भई निरन्तरता दिन नसकेको गुनासो बताउनुभयो । आरक्षण कोटाबाट प्रवेश गरेका महिला कर्मचारीहरूको पारिवारिक अवस्था हेर्दा आर्थिक अवस्था सक्षम भएको १ जना कर्मचारीले आरक्षणबाट प्रवेश गरेको कारणले खासै समस्यामा नपरेको बताउनु भयो । यसबाट आरक्षण भित्र पनि पारिवारिक र आर्थिक कारणले समस्या पारेको बुझाउछ ।

४.३.७ निजामती सेवा ऐनप्रतिको दृष्टिकोण

उत्तरदाता महिलाहरूलाई निजामती सेवा ऐन कतिको महिलामैत्री भएको पाउनुहुन्छ, भनी प्रश्न राख्दा उनीहरूको धारणा यस्तो रह्यो :

तालिका नं.४.२०

निजामती सेवा ऐनप्रतिको दृष्टिकोण

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	महिलामैत्री छ	२	१३.३३
२	महिलामैत्री छैन	२	१३.३३
३	ठीकठीकै छ	५	३३.३३
४	महिलामैत्री कम भयो	६	४०
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

माथि उल्लेख गरिएको तालिका अनुसार निजामती सेवा ऐनमा महिला हितका केहि प्रावधानहरू रहेका छन् । महिलामैत्री त छ तर अलि कम भयो भन्नेमा ६ जना पाईयो । उनीहरूका अनुसार परिक्षणकाल महिलाहरूको लागि कम हुनु, बढुवाको लागि उम्मेदवार हुन एक वर्ष कम सेवा अवधि तोकिनु, खुल्ला भर्नामा ३३ प्रतिशत महिला आरक्षण हुनु जस्ता प्रावधानहरू महिलामैधत्री रहेको तर अझै केहि अन्य पक्षमा सुधार गर्नुपर्ने जस्ता धारणा बहुमत उत्तरदाताको रहेको पाईयो । जसमा अहिलेको निजामति ऐन महिलामैत्री छ, किनभने नेपाल सरकारले व्यवस्था गरेको आरक्षणले गर्दा महिला पहुँच पनि वृद्धि भएको छ, महिलाका लागि लोकसेवा परिक्षा दिने उमेरको हदबन्दि पनि पुरुषको भन्दा पाच वर्ष बढि छ, त्यस्तै बढुवाको लागि पनि पुरुषको तुलनामा महिल एक वर्ष अगावै बढुवा हुनसक्ने व्यवस्था छ । पक्कै पनि प्राकृतिक रूपमा नै पुरुषलाई भन्दा महिलालाई कार्यभार बढी नै छ, जस्तो सन्तानोत्पादन गर्नुपर्ने, उनीहरूलाई स्तनपान गराउनुपर्ने जुन महिलाले मात्र गराउन सक्छन् । यो अवस्थामा महिलालाई पर्ने कार्यभारको बारेमा पनि सुनुवाई हुनुपर्छ र जुन अहिलेको व्यवस्थामा राखिएको सुत्केरी बिदालाई अलि बढाईनुपर्ने पनि उत्तरदाताको धारणा थियो ।

४.३.८ कार्यप्रतिको सन्तुष्टि

उत्तरदाता महिलाहरूमा निजामती सेवाको कार्यप्रति तपाई कतिसम्म सन्तुष्ट हुनुहुन्छ, भनी प्रश्न राख्दा उनीहरूको धारणा :

तालिका नं.४.२१

उत्तरदाताहरूको कार्यप्रतिको सन्तुष्टि

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	सन्तुष्ट छ	१०	६६.६६
२	सन्तुष्ट छैन	२	१३.३४
३	ठीकै छ	३	२०
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

माथिको तालिका अनुसार निजामती सेवामा महिलाहरूलाई संलग्न गराउनु अपरिहार्य रहेको वर्तमान परिस्थितिमा महिलाहरूले घर धन्दा समेत चलाउनु पर्ने कार्यालयको कार्यको बोझ समेत वहन गर्नुपर्ने अवस्थामा यस सेवामा कार्य अनुसार तलब सुविधा नभएको कार्यबोझ बढी भएकोले यस अवस्थामा उत्तरदाताहरूले कार्यप्रति सन्तुष्टि छ भन्नेमा १० जना ठीकै भएको जे भएपनि जागिर त छ भन्नेमा ३ जना त्यस्तै २ जना महिला कर्मचारी भने कति पनि सन्तुष्ट नभएको मत प्राप्त भएको छ । निजामती सेवा नेपालको सन्दर्भमा एक प्रतिष्ठित सेवा हो जसमा कार्य गर्न असन्तुष्ट प्राय कोहि हुदैन तर त्यसको नीति नियममा सन्तुष्ट र असन्तुष्ट हुन्छ । महिलाको विषयमा कुरा गर्नुपर्दा घरको काम पनि गर्नुपर्ने र कार्यालयको कार्यसमय पनि बढि हुने र आरक्षणबाट आएकोलाई हेर्ने नजर फरक भएकोले त्यति सन्तुष्ट नभएको पाईयो ।

४.३.९ आरक्षण सम्बन्धमा महिला कर्मचारीको धारणा

उत्तरदाता महिला कर्मचारीहरूलाई निजामती सेवामा महिला पहुँच वृद्धि गर्न हाल गरिएको आरक्षणको व्यवस्थाका सम्बन्धमा धारणा माग गर्दा उनीहरूको धारणा यस्तो पाईयो :

तालिका नं.४.२२
महिला आरक्षण सम्बन्धि धारणा

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	ठीक लाग्यो	५	१३.३३
२	बेठीक लाग्यो	०	०
३	आरक्षण हटाउनुपर्छ	०	०
४	यसमा सुधार गर्नुपर्छ	१०	८६.६६
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

निजामती सेवामा महिला पहुँच बढाउन गरिएको आरक्षणको प्रतिशत ३३ बाट बढाउनुपर्ने पक्षमा १० जनाले मत प्रस्तुत गरेका छन् भने ५ जनाले ठीकै भएको जनाएका छन् । अहिले नेपाल सरकारले समावेशीको लागि विभिन्न क्षेत्र, वर्ग, जाति, लिंगको लागि आरक्षणको व्यवस्था गरेको छ । निजामती सेवामा महिलाको कम सहभागितालाई मध्यनजर गर्दै त्यसलाई वृद्धि गर्नको लागि सरकारी तवरबाट ३३ प्रतिशत आरक्षणको व्यवस्था छ जुन सकारात्मक व्यवस्था हो तर अझै पनि यसलाई वृद्धि गर्नु पर्ने उत्तरदाताहरूको भनाई छ । आरक्षणले महिलालाई कमजोर देखाएको भन्ने कतिपय महिलाको मान्यता पनि छ तर अहिलेको अवस्थालाई हेर्दा निश्चित समयको लागि गरिएको आरक्षणको व्यवस्था ठीक छ ।

४.३.१० महिला सशक्तिकरणको उपाय सम्बन्धि उत्तरदाता महिलाको धारणा

उत्तरदाता महिला कर्मचारीहरूलाई महिला सशक्तिकरणको लागि कुन कुन पक्षमा ध्यान दिनपर्दछ होला भनी प्रश्न राख्दा उनीहरूको धारणा यस्तो पाइयो :

तालिका नं. ४.२३

महिला सशक्तिकरणको उपाय सम्बन्धि उत्तरदाताहरूको धारणा

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	शिक्षामा जोड दिने	५	३३.३३
२	सिट आरक्षण गर्ने	२	१३.३३
३	कल्याणकारी कार्य गर्ने	१	६.६६
४	माथिका सबै उपाय अपनाउने	६	४०
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

निजामती सेवामा महिला सशक्तिकरण गर्न शिक्षामा विशेष जोड दिनुपर्ने पक्षमा ५ जनाले मत प्रस्तुत गरेका छन् भने सिट आरक्षण गर्नुपर्ने पक्षमा जम्मा २ जनाले मात्र मत प्रस्तुत गरेका छन् । सबैभन्दा बढी मत ६ जनाले सबै गर्नुपर्ने जस्तो शिक्षामा जोड दिनुपर्ने, कल्याणकारी कार्य गर्नुपर्ने साथै आवश्यकता अनुरूप सिट आरक्षण पनि गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिदै मत प्रस्तुत गरेका छन् । शिक्षामा विद्यालयस्तर देखि विश्व विद्यालयस्तरको पाठ्यक्रम र लोकसेवा आयोगको पाठ्यक्रम तालमेलयुक्त हुन जरुरी छ । महिला जनचेतनामूखी शिक्षा त्यस्तै महिलाहरूलाई पारिवारीक वातावरण बाटै उत्प्रेरणा तथा जागरुकताको शिक्षा दिनुपर्दछ । हालको अवस्थालाई हेर्दा सिट आरक्षण वा कल्याणकारी कार्यमा जस्तो उनीहरूको लागि अन्य रोजगार तथा व्यवसायिक तालिमको व्यवस्था गर्ने, क्षमता अभिवृद्धि र स्वावलम्बनका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने जस्ता कुरामा पनि जोड दिनुपर्ने देखिन्छ र शिक्षा अपरिहार्य तत्व हो भन्ने धारणा महिलाहरूको रहेको छ ।

४.३.११ सेवालार्ई आकर्षक बनाउन गर्नुपर्ने कार्यहरू

निजामती सेवामा महिला पहुँच न्यून भएको अवस्थामा यसलाई कसरी आकर्षकयुक्त बनाउन सकिन्छ, र के उपाय अपनाउनु पर्ला भन्ने प्रश्न राख्दा उत्तरदाता महिलाको धारणा

तालिका नं.४.२४

सेवालाई आकर्षक बनाउन गर्नुपर्ने कार्यमा उत्तरदाताको धारणा

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	तलबमा वृद्धि गर्नुपर्छ	८	५३.३३
२	कार्यघण्टा घटाउनुपर्छ	२	१३.३३
३	महिला महिला बीचमा मात्र प्रतिस्पर्धा गराउनुपर्छ	१	६.६६
४	माथिका सबै उपायहरू अपनाउनुपर्छ	४	२६.६६
जम्मा		१५	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५ ।

माथिको तालिका बमोजिम निजामती सेवामा महिलाको पहुँच वृद्धि गराउन के गर्नुपर्ला भन्ने प्रश्नमा तलब वृद्धि, कार्यघण्टा घटाउने, परिक्षामा महिला महिलाबीचमा प्रतिस्पर्धा मध्ये सबै ठीक भएको र यी सबै प्रक्रिया पूरा गर्नुपर्ने भन्ने पक्षमा १५ जनामध्ये ४ जनाले आफ्नो विचार प्रस्तुत गरेका छन् । त्यस्तै तलबमा वृद्धि गर्नुपर्छ भन्नेमा ८ जना महिला कर्मचारीले मत प्रस्तुत गरेका छन् भने कार्यघण्टा घटाउनुपर्छ भन्नेमा २ जना र महिला महिला बीच प्रतिस्पर्धा गराउनुपर्छ भन्नेमा मात्र १ जनाले मत प्रस्तुत गरेका छन् । यस प्राप्त नतिजाबाट अर्को कुरा के बुझ्न सकिन्छ भने निजामती क्षेत्रमा काम गर्ने महिलाहरू तलबप्रति सन्तुष्ट हुनुहुन्न र यसलाई आकर्षक बनाउनको लागि तलबमा पनि वृद्धि गरिनुपर्दछ जुन समयसापेक्ष होस् ।

यसरी प्राप्त प्राथमिक तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गरि त्यसबाट प्राप्त नतिजालाई यस शोधपत्रको अन्तिम नतिजाको रूपमा सारांश र निष्कर्ष प्रस्तुत गरिएको छ ।

परिच्छेद ५

सारांश तथा निष्कर्ष

५.१ सारांश

निजामती सेवामा महिला पहुँच न्यून किन रहन गयो र त्यसका बाधक तत्वहरू के हुन सकछन् भनि स्थलगत सर्वेक्षण साथै राज्यका प्रमुख निकाय तथा संस्थाहरूका आधारभूत पुस्तकहरूलाई समेत आधार मानेर तथ्याङ्क प्रस्तुती गरि निष्कर्षमा पुगिएको छ । निजामती सेवामा महिलाको पहुँच अति न्यून छ, त्यसमा पनि उच्च तहमा महिलाहरू निकै कम छन् । जुन राज्यको नीति निर्माण तह हो त्यसमा नै महिलाहरू कम हुनु भनेको महिला हक र हितको निमित्त अवश्य पनि उचित होईन । पुरुषको तुलनामा २०७०/७१ मा महिला ९.३२ र ५ वर्षपछि २०७४/७५ मा १३.१९ प्रतिशत रहेका छन् । यसरी विगत ५ वर्षमा पुरुषको तुलनामा महिला ३.८७ प्रतिशत ले बढी छन् । वि.सं. २०७५ को तथ्याङ्क अनुसार विशिष्ट श्रेणीमा १ जना र रा.प. प्रथम श्रेणीमा जम्मा ३७ जना मात्र महिला छन् जबकी पुरुष विशिष्ट श्रेणीमा ६८ जना र प्रथम श्रेणीमा ५६२ रहेका छन् । यसर्थ महिलाको उपस्थिति न्यून हुनु राज्यको विकासको घातक हुन सकदछ भन्ने कुरा पनि नकार्न सकिदैन । नीति र कार्यनीतिहरू अध्ययन गर्दा महिलाप्रति अत्यन्त सकारात्मक दृष्टिकोण राखेको पाइन्छ । तर यसको कार्यान्वयन स्तर निकै फितलो भएर यस्तो भएको हुनुपर्ने विश्लेषण गर्दा थाहा हुन आउछ । नेपालमा रुढिवादीता, अन्धविश्वास तथा सामाजिक बन्धन जुन महिला विकासका घातक तत्व छन् यस्ता तत्वहरू शिक्षाको व्यापकताबाट मात्र हट्न सकदछन् भन्ने तर्फ प्रत्येक नागरिकले सचेत हुनुपर्ने अवस्था छ, यस्तो भनिरहदा विस्तारै आर्थिक वर्षहरूमा आरक्षण कै कारण निजामती सेवामा महिलाहरूको पहुँचमा बृद्धि भएको छ २०७५ फाल्गुण अन्त्यमा निजामती प्रशासनमा ९० हजार कर्मचारी छन् ती मध्ये २२११९ जना महिला छन् जसमा ३ जना महिला सचिव पदमा छन् त्यस्तै ३८ जना महिला सहसचिव पदमा रहेका छन् । यसले तल्लो तह देखी नितिनिर्माण तह सम्म विस्तारै महिलाको पहुच बढ्दै छ भन्ने देखाएको छ ।

अध्ययनले सामाजिक रूपमा महिला पिछडिएको पितृसत्तात्मक परिवारको कारण आर्थिक तथा सामाजिक भेदभाव भएको र महिलाहरूले ९ देखि १६ घण्टा कार्य गर्न

परिरहेको साथै बालबच्चाको स्याहार सुसार, घरधन्दा सहित कार्यालयमा पनि कामको बोझ बढिरहेको महशुस भएकोले महिलाहरू यसप्रति आकर्षण भएका छैनन् भने दोस्रो तर्फ उच्च शिक्षा हासिल गर्नबाट महिलाहरू प्रायः वञ्चित भएका छन् । विवाह पछि महिलाहरू घरधन्दामा नै व्यस्त हुने गरेकोले गर्दा पुरुषमा आश्रित रहनुपर्ने अवस्था देखिन्छ । यसैगरी महिलाहरूको आर्थिक तथा सामाजिक स्थिति विश्लेषणमा उत्तरदाताबाट पाइएका अनुभव तथा विचारबाट के भन्न सकिन्छ, भने महिलाहरू सामाजिक रूपमा दबिएका र दमन भएका छन् ।

समाजमा असमानताको अवस्था विद्यमान छ, केहि मात्रा सुधार नभएको अवस्था पनि होईन भएपनि समाजमा महिला प्रतिको दृष्टिकोण नकारात्मक नै भएको देखिन्छ । घरमा निर्णायक भूमिका पुरुषहरूको नै देखिन्छ । भू-स्वामित्व पुरुषहरूको अधिनमा रहेको छ । रुढिवादिता तथा अन्धविश्वास वर्तमान समाजमा पनि कायमै रहेको छ ।

महिलाहरू पुरुषको दाजोमा सामाजिक र आर्थिक रूपले कमजोर रहेसम्म समाजलाई डोच्याउने काममा महिलाको अपेक्षा पुरुषको बढी प्रभाव पर्ने कुरा स्पष्ट नै छ । त्यसैले लैङ्गिक मूल प्रवाहिकरणका निम्ति महिला सशक्तिकरण आवश्यक हुने कुरा पनि स्पष्ट नै छ । महिला र पुरुष एकै सिक्काका दुईपाटा हुन् तर पुरुषहरू शिक्षाको प्रभावले उच्चस्तरमा पुग्न सफल भएका छन् तर महिलाहरूको भने वर्तमान साक्षरता नै ५७.४ प्रतिशत मात्र रहेकोले यस अवस्थामा कसरी निजामती सेवामा महिला पहुँच वृद्धि हुनसक्दछ ? यो नै चुनौतीको विषय भएको छ ।

घरको काममा पुरुषबाट सहयोग खासै पाईदैन भनि व्यक्त गरेको विचारबाट पनि यस क्षेत्रमा महिला न्यून रहने गरेका छन् । त्यस्तै शिक्षाको कमी, पारिवारिक कारण, शारीरिक कारण, सेवामा कम आकर्षणले गर्दा निजामति सेवामा महिला पहुँच न्यून रहेको देखिन्छ । यस्ता बाधक तत्वहरूलाई शिक्षा तथा उत्प्रेरणा र जनचेतनाको माध्यमबाट हटाउन राज्य पक्ष, नागरिक समाज तथा बद्धिजीवि वर्गले निकै सचेत रहनु पर्ने अवस्था रहेको छ । समाजद्वारा निर्धारित सामाजिक असमानताहरू छोरा जन्मने बित्तिकै अंशको हकदार हुने छोरी चाहिँ पराया हुने, छोराको कर्म बलियो छोरीको जन्म हारेको कर्म, छोरालाई बुढेसकालको साहारा र छोरीलाई पराया घर जाने भनि सम्झनु, पतिलाई घरको मालिक र पत्निलाई सेविका सम्झनु नै समाजका कुरीति तथा कूसंस्कारहरू हुन् । यसरी व्यक्ति विशेषमा असमानता हुने भएको कारणले गर्दा देश विकासमा कठिनाई तथा यस

सेवामा महिला प्रवेश पाउन नसकेको यथार्थ लुकाएर लुक्न सक्दैन र आत्मनिर्भर शिक्षाको कामि, जनचेतना तथा उत्प्रेरणाको कमीले गर्दा नै निजामति सेवामा महिला पहुँच न्यून रहेको देखिन्छ । निजामति सेवामा प्रवेश गर्दा हुने परिक्षामा महिला महिला प्रतिस्पर्धा गराई महिलाका हक अधिकार सुनिश्चित पार्नुपर्ने समेत यस अध्ययनले देखाउदछ ।

५.२ निष्कर्ष :

वि.सं. २०६८ सालको जनगणनालाई हेर्दा नेपालमा पुरुषको संख्या भन्दा महिलाको संख्या बढी रहेको छ । जनसंख्याको आधारमा महिला बढी भएतापनि रुढीवादी सामाजिक तथा संस्कृति, मूल्य-मान्यता र भेदभावमूलक कानुनी प्रावधानका कारण समाजका हरेक क्षेत्र र पक्षमा पुरुषको तुलनामा महिलाको पहुँच न्यून रहेको पाइन्छ भने सहभागिता बढी भएको क्षेत्रमा पनि लाभ लिने र निर्णय गर्ने ठाउँमा महिलाको पहुँच र नियन्त्रण कम भएको स्थिति देखिन्छ ।

निजामती सेवा राज्यको एउटा महत्वपूर्ण संयन्त्र हो, जसले सरकार र जनताबीच पुलको कार्य गरिरहेको छ । निजामति सेवाको विकासक्रम हेर्दा २००७ सालपछि मात्र आधुनिक प्रशासनको जग बसेको पाइन्छ । वि.सं. २०१३ सालमा निजामती सेवाको वास्तविक न्वारन भएको मान्नुपर्छ । चाकरी प्रथालाई रोकेर योग्यता प्रणालीमा आधारित निजामती सेवाको यहीबाट सुत्रपात गरेको पाईन्छ । प्रजातन्त्रको स्थापनापछि निजामति सेवामा रहेको कमी कमजोरीलाई हटाई निजामति सेवालार्ई अझ व्यवस्थित तथा प्रभावकारी सेवा प्रदान गर्ने माध्यम बनाउन विभिन्न समयमा पाच पटक प्रशासन सुधार आयोग गठन भएको देखिन्छ । ती सबै आयोगले निजामति सेवालार्ई प्रभावकारी बनाउन विभिन्न सुझाव सहित प्रतिवेदन पेश गरेको पनि पाईन्छ

निजामती सेवामा समावेशिताको हालको स्थिति

निजामती सेवामा विभिन्न जात जातीहरुको के कति प्रतिनिधित्व भएको छ र आरक्षणवाट प्रवेश पछि के कस्ता समस्याहरु देखिएका छन भनी हाल सम्म अध्ययन भएको देखिएको छैन । निजामती सेवामा आरक्षण व्यवस्था लागू भएपछि महिला , आदिवासी जनजाती ,मधेशी , दलित ,अपांग र पिछडिएको क्षेत्रको पहुच बढेको देखिन्छ । क्षेत्रगत अनुसन्धानका क्रममा आरक्षणवाट प्रवेश पछि विभिन्न समस्याहरु देखिए पनि आरक्षणले महिलाको सहभागितालाई क्रमिक रुपले वृद्धि गराउदै ल्याएको देखिन्छ ।

सन्दर्भग्रन्थ सूची

नेपाली

केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग, तथ्याङ्क गतिविधि, वर्ष - ४१, अङ्क - १ (मंसिर - फागुन,
२०७४/२०७५)

घिमिरे, देवीमाया, (२०७३), दिगो विकासको लागि महिला सशक्तिकरण, आजको
आवश्यकता,

चर्तुवेदी, हरीशंकर, (२०७०-२०७१), निजामती सेवामा आरक्षण : समाजशास्त्रीय,
दृष्टिकोण निजामती सेवा पत्रिका, पूर्णाङ्क २८, अंक ८, लोक सेवा आयोग, काठमाडौं ।

चापागाई राधाकृष्ण,(२०७५), नवीनतम् प्रशासनिक दृष्टिकोणहरू, सोपान मासिक प्रकाशन ।

धिताल, शारदा प्रसाद (२०७२), समावेशी लोकतन्त्रको अवधारणा र नेपाल, काठमाडौं, ।

नेपालको अन्तरिम संविधान - २०६४, काठमाडौं, बौद्धिक संसार प्रकाशन ।

पराजुली, लक्ष्मी,(२०७१), निजामती सेवामा महिला सहभागिता, राजश्व ,वर्ष - ३०, अङ्क
- ०५, राजश्व तालिम केन्द्र ,हरीहरभवन , ललितपुर ।

बस्नेत,प्रभा,(२०७२), निजामती सेवामा नारी कर्मचारीको सहभागिता, निजामती सेवा
दर्पण , वर्ष - ४, अङ्क - ६ ,भाद्र, काठमाडौं ।

भट्ट, भिमदेव (२०६८), विकास प्रशासन, प्रकाशक - आभादसेद भट्ट, काठमाडौं ।

भद्रा, चन्द्रा (२०७३), लैङ्गिक अध्ययन, अक्सफोर्ड इन्टरनेशनल पब्लिकेशन प्रा.लि.,
अनामनगर, काठमाडौं ।

भसीन कमला, खान निघत सईद (२०७३), नारीवाद के हो ?(नेपाली अनुवाद), स्त्री शक्ति,
कमलादि काठमाडौं ।

महिला सहभागिता, वर्ष - १९, अङ्क - ११ - भाद्र, अन्तर्राष्ट्रिय मञ्च छापाखाना प्रा.लि.
काठमाडौं ।

राष्ट्रिय महिला आयोग, २०७४, लैङ्गिक आधारमा विभाजित तथ्याङ्क काठमाण्डौ ।

राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०७४, महिला, बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय काठमाण्डौ
वडाल, जोशी निर्मला, उपसभामुख सुदूरपश्चिम प्रदेशसभा (२०७५), फाल्गुण २७,
नया पत्रिका, काठमाण्डौ ।

संकल्प मासिक, (२०७०), कार्तिक पूर्णाङ्क ९, अंक २२ ।

संग्रौला पन्त, डा.डिला -प्रतिनिधि सभा सदस्य (२०७५), नया पत्रिका काठमाण्डौ ।

सुशासन वर्ष १ अंक १, सुशासन अध्ययन तथा अनुसन्धान केन्द्र, काठमाडौं, नेपाल ।

सुवेदी, बाबुराम, (२०६९)नेपालमा निजामती सेवा : हिजो, आज र भोलि, निजामती सेवा
दर्पण, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, वर्ष १०, अंक १०, भाद्र, ।

सुवेदी,प्रतिमा, (२०६९), महिला पुरुष समबिकासको आधार , नारी चेतना केन्द्र प्रकाशन ,
काठमाडौं, नेपाल ।

शाक्य विमला (२०७३), नेपालको संविधानमा महिलाको अधिकार, पैरवी बुक हाउस,
पुतलीसडक, काठमाडौं ।

श्रेष्ठ केशवकुमार, चौलागाई तिलकप्रसाद, सापकोटा केशवराज (२०७३), लैङ्गिक अध्ययन
(परिमार्जित संस्करण), ऐकेडेमिक बुक सेन्टर, काठमाण्डौं, नेपाल ।

श्रेष्ठ द्वारीका, (२०७०), निजमती सेवामा महिला सहभागिताको अवस्था : पूर्णाङ्क
९२,सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, काठमाडौं ।

श्रेष्ठ इन्दिरा र हाछेथु कृष्ण, (२०६९), महिला, शासन व्यवस्था र प्रजातान्त्रिक प्रक्रिया :
राज्यको परिकल्पना, स्त्री शक्ति, काठमाडौं ।

त्रिवर्षिय अन्तरिम योजना (२०६४), नेपाल सरकार राष्ट्रिय योजना आयोग ।

अपाङ्ग आवाज,(२०७०),राष्ट्रिय मासिक फाल्गुण, नेपाल अपाङ्ग मानव अधिकार केन्द्र,
चावहिल,चुच्चेपाटि, काठमाडौं ।

अधिकारी ध्रुव,(२०५८), निजामती सेवा तथा सार्वजनिक व्यवस्थापनका विविध पक्षहरू,
पैरवी प्रकाशन, काठमाडौं ।

अधिकारी ध्रुव, (२०५८), सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासन र संगठनात्मक व्यवहार, पैरवी
प्रकाशन, काठमाडौं ।

आचार्य, बलराम,(२०७१), लैङ्गिक अध्ययन, नेशनल बुक सेन्टर, भोटाहिटी, काठमाडौं ।

ओझा, घनानाथ (२०७२), नेपालमा महिला, पैरवी बुक हाउस, काठमाडौं ।

उपाध्याय, निरञ्जन प्रसाद, (२०६०),निजामती सेवामा महिला सहभागिता, वर्ष - १९, अङ्क
- ११ - भाद्र, अन्तर्राष्ट्रिय मञ्च छापाखाना प्रा.लि. काठमाडौं ।

English

Luitel,S.(2018), Gender Studies, Academic Book Center.

प्रश्नावली

व्यक्तिगत जानकारी

नाम :

उमेर :

शैक्षिक योग्यता :

हालको पद/श्रेणी (प्राविधिक/अप्राविधिक) :

कार्यालयको नाम :

शुरुमा सेवा प्रवेशको पद/श्रेणी :

मिति :

१) तपाईंको वैवाहिक अवस्था के रहेको छ ?

(क) विवाहित (ख) अविवाहित

(ग) विधवा (घ) अलग बसेको(एकल)

(ङ) सम्बन्ध विच्छेद भएका

२) निजामती सेवामा प्रवेश गर्नुको कारण के होला ?

(क) उत्सुकतावस (ख) आर्थिक स्थिति सुधान

(ग) वाध्यतावस (घ) प्रतिष्ठा वढाउन

३) निजामति सेवामा प्रवेश गर्नुभन्दा अगाडी घरमा निर्णयात्मक भूमिका कस्को रहेको थियो ?

(क) पतिको (ख) आफ्नो

(ग) बाबुको (घ) संयुक्त (ङ) अन्य

४) सेवामा प्रवेश भएपछि घरपरिवारमा निर्णयात्मक भूमिका कस्को रहेको छ ?

(क) पतिको (ख) आफ्नो

(ग) बाबुको (घ) संयुक्त (ङ) अन्य

५) घरायसी काममा पुरुषबाट कस्तो सहयोग पाउनुभएको छ ?

- (क) सहयोग हुन्छ (ख) सहयोग हुदैन
- (ग) धेरै सहयोग हुन्छ (घ) दुबैले बराबर गरिन्छ
- ६) तपाईं एकदिनमा सरदर कति घण्टा काम गर्नुहुन्छ ?
- (क) ८ घण्टासम्म (ख) ९ देखि १६ घण्टासम्म
- (ग) १६ घण्टाभन्दा बढि
- ७) तपाईंको विचारमा निजामति सेवामा महिला पहुँच कस्तो छ ?
- (क) न्यून (ख) उच्च (ग) ठीक्क
- ८) निजामति सेवामा महिला पहुँच न्यून हुनुको कारण के देख्नुहुन्छ ?
- (क) शैक्षिक कारण (ख) सामाजिक एवं महिलाको कमजोर मानसिकता
- (ग) आर्थिक कारण (घ) राजनैतिक कारण
- ९) कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीहरूबाट कस्तो व्यवहार हुने गरेको छ ?
- (क) राम्रो (सहयागी) (ख) मध्यम व्यवहार
- (ग) नराम्रो व्यवहार
- १०) तपाईंको कार्यालयमा महिला कम रहेका छन् भने कम महिला भएका कारण कार्य क्षेत्रमा काम गर्दा अप्ठ्यारो महशुस गर्नु भएको छ ?
- (क) छ (ख) छैन
- ११) निजामती सेवामा कार्य गर्दा कुनै समस्या (महिला भएकै कारण तल पर्नुपर्ने, निर्णय प्रक्रियामा पछाडि हट्नुपर्ने त्यस्तै कुनै प्रकारको यौनिक हिंसा) को सामना गर्नुपरेको छ ?
- (क) परेको छ (ख) परेको छैन
- १२) वर्तमान निजामती सेवा ऐन कतिको महिलामैत्री भएको पाउनुहुन्छ ?
- (क) महिलामैत्री छ (ख) महिलामैत्री छैन
- (ग) ठीकैठीकै छ (घ) महिलामैत्री कम भयो

- १३) निजामती सेवा ऐन चौथो संसोधनले महिलाहरूलाई आरक्षणको व्यवस्था गरेको तपाईंलाई कस्तो लाग्यो ?
- (क) ठीक लाग्यो (ख) बेठीक लाग्यो
- (ग) आरक्षण हटाउनुपर्छ (घ) यसमा सुधार गर्नुपर्छ
- १४) आरक्षणवाट प्रवेश गरेका कारण समस्या भोग्नु परेको छ ?
- क) छ ख) छैन
- १५) महिला सशक्तिकरणको उपाय तपाईंको विचारमा के हुनसक्छ ?
- (क) शिक्षामा जोड दिने (ख) सिट आरक्षण गर्ने
- (ग) कल्याणकारी कार्य गर्ने (घ) माथिका सबै उपायहरू अपनाउने
- १६) निजामती सेवाको कार्यप्रति तपाईं सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?
- (क) सन्तुष्ट छ (ख) सन्तुष्ट छैन (ग) ठीकै छ
- १७) निजामती सेवालाई अझ आकर्षणयुक्त बनाउन के गर्नुपर्ला ?
- (क) तलबमा वृद्धि गर्नुपर्छ
- (ख) कार्यघण्टा घटाउनुपर्छ
- (ग) महिला महिला बीचमा मात्र प्रतिस्पर्धा गराउनुपर्छ
- (घ) माथिका सबै उपायहरू अपनाउनुपर्छ
- १८) यस क्षेत्रमा आइसकेपछि तपाईंलाई कुनै पश्चाताप लागेको छ कि छैन ?
- क) अध्ययन जारी राख्न नसकेको
- ख) पारिवारिक कारण
- ग) सेवामा कुनै आकर्षण नभएको
- घ) पुरुष सहकर्मीले अनावश्यक दुःख दिएको
- ड.) अन्य कुनै कारण

१९) यस क्षेत्रमा अनुभव हासिल पछि भावी पिडिका महिलाहरूलाई कस्तो सल्लाह दिनहन्छ ?

क) यस क्षेत्रमा आउन पर्ने

ख) अन्य कुनै विकल्प नभए मात्र आउन पर्ने

ग) आउन नहुने

२०) निजामति सेवामा महिला वर्गको बढि पहुँचले समाजमा कस्तो असर पर्ला ?

क) सकारात्मक

ख) नकारात्मक