

कार्यस्थलमा महिला मैत्री वातावरण: पोखराका संस्थाहरुको एक लैङ्गिक अध्ययन

त्रिभुवन विश्वविद्यालय मानविकी तथा सामाजिक शास्त्र सङ्काय अन्तर्गत  
समाजशास्त्र विषयमा स्नातकोत्तर तह दोस्रो वर्षको  
प्रयोजनका लागि प्रस्तुत

## शोधपत्र

शोधकर्ता

संगीता पंगेनी

रोल नं.: ७०/०६८

परीक्षा रोल नं. ४८०४०४

त्रि.वि. दर्ता नं. ९-२-२९०-११५-२००७

त्रिभुवन विश्वविद्यालय  
मानविकी तथा सामाजिक शास्त्र सङ्काय  
समाजशास्त्र तथा ग्रामीण विकास विभाग  
पृथ्वीनारायण क्याम्पस

पोखरा

२०७४



त्रिभुवन विश्वविद्यालय  
TRIBHUVAN UNIVERSITY

पृथ्वीनारायण क्याम्पस  
PRITHVI NARAYAN CAMPUS



520142  
520143  
520389  
523482  
526837  
527440  
531944

पत्र संख्या :  
चलाना नं

(समाजशास्त्र तथा ग्रामीण विकास विभाग  
.....)

भीमकाली पाटन, पोखरा, नेपाल  
Bhimkali Patan, Pokhara, Nepal

## सिफारिस पत्र

त्रिभुवन विश्व विद्यालय, पृथ्वी नारायण क्याम्पस, मानविकी तथा सामाजिक शास्त्र सङ्काय अन्तर्गत समाजशास्त्र तथा ग्रामीण विकास विभागद्वारा स्नातकोत्तर तह द्वितीय वर्षको समाजशास्त्र विषयको शोधपत्र परिपूर्तिको लागि मेरो प्रत्यक्ष निर्देशन र सुपरीवेक्षणमा रही संगीता पंगेनी ले कार्यस्थलमा महिला मैत्री वातावरण: पोखराका संस्थाहरुको एक लैङ्गिक अध्ययन शीर्षकमा यो शोधपत्र तयार पार्नु भएको हो । यो शोधपत्र सम्बन्धी उहाँको कार्यप्रति म सन्तुष्ट छु । प्रस्तुत शोधपत्रलाई आवश्यक मूल्याङ्कनका लागि सिफारिस गर्दछु ।

---

(शान्ति भुषाल)

शोध निर्देशक

समाजशास्त्र तथा ग्रामीण विकास विभाग  
पृथ्वीनारायण क्याम्पस, पोखरा ।

मिति : २०७४/१२/२६



त्रिभुवन विश्वविद्यालय  
TRIBHUVAN UNIVERSITY

पृथ्वीनारायण क्याम्पस  
PRITHVI NARAYAN CAMPUS



520142  
520143  
520389  
523482  
526837  
527440  
531944

पत्र संख्या :  
चलाना नं

(समाजशास्त्र तथा ग्रामीण विकास विभाग)

भीमकाली पाटन, पोखरा, नेपाल  
Bhimkali Patan, Pokhara, Nepal

## स्वीकृति पत्र

त्रिभुवन विश्व विद्यालय पृथ्वीनारायण क्याम्पस, मानविकी तथा सामाजिक शास्त्र सङ्काय अन्तर्गत समाजशास्त्र विषयमा स्नातकोत्तर तह दोस्रो वर्षको आवश्यकता पूरा गर्नका लागि छात्रा संगीता पंगेनी ले तयार गर्नु भएको कार्यस्थलमा महिला मैत्री वातावरण: पोखराका संस्थाहरुको एक लैङ्गिक अध्ययन शीर्षकको यो शोधपत्र स्नातकोत्तर उपाधिका लागि उचित ठहरिएकाले शोधपत्र मूल्याङ्कन समितिबाट स्वीकृति प्रदान गरिएको छ ।

शोधपत्र मूल्याङ्कन समिति

.....  
(शान्ति भुषाल)  
सह-प्राध्यापक  
शोध निर्देशक

.....  
(नेत्र नारायण पौडेल)  
उप-प्राध्यापक  
बाह्य परीक्षक

.....  
प्रा.डा. विश्वकल्याण पराजुली  
विभागीय प्रमुख  
मिति : २०७४/१२/२६

## कृतज्ञता ज्ञापन

यो शोध अध्ययन स्नातकोत्तर तह द्वितीय वर्ष समाजशास्त्र विषयको आंशिक आवश्यकता परिपूर्तिका लागि तयार गरिएको हो । यसको लागि म समाजशास्त्र विभाग पृथ्वीनारायण क्याम्पस पोखरा प्रति कृतज्ञता प्रकट गर्दछु ।

यो शोध तयार गर्नको लागि आफ्नो अमूल्य समय दिएर मार्गनिर्देशन गर्नुहुने मेरा आदरणीय गुरु शोध निर्देशक शान्ति भूषाल ज्यू प्रति हृदयदेखि नै कृतज्ञ छु । समाजशास्त्र विभागका विभागीय प्रमुख प्रा.डा. विश्वकल्याण पराजुली ज्यू प्रति आभार प्रकट गर्दछु । मलाई यो शोध तयार गर्नको लागि आफ्नो अमूल्य सल्लाह प्रदान गर्नुहुने समाजशास्त्र विभागका आदरणीय गुरु रामचन्द्र बराल ज्यू तथा पुस्तक र अन्य सामाग्रीहरू उपलब्ध गराइदिनुहुने पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय पुस्तकालयका पुस्तकालय प्रमुख तथा अन्य सहयोगी कर्मचारीहरूलाई पनि धेरै धन्यवाद प्रदान गर्दछु ।

क्षेत्र अध्ययनको क्रममा आफ्नो व्यस्त समयको प्रवाह नगरी मागेको सूचनाहरू प्रदान गर्नुहुने सम्पूर्ण उत्तरदाताहरू प्रति धन्यवाद ज्ञापन गर्दछु । क्षेत्र अध्ययनको शिलशिलामा सहयोग गर्नुहुने मेरा श्रीमान् विष्णु ढकाल लगायत सम्पूर्ण परिवार र मित्रहरू नानु रेग्मी र समिक्षा घिमिरे विशेष धन्यवाद दिन चाहन्छु ।

अन्तमा यो शोधकार्यको शुरुदेखि अन्त्यसम्म प्राविधिक सहयोग गर्नुहुने विद्या ताम्राकार (जेरोन कम्प्युटर सोलुसन) नदिपुर -३ लाई विशेष धन्यवाद दिन चाहन्छु ।

मिति: २०७४/१२/२५

संगीता पंगेनी

## बिषय सुची

सिफारिस पत्र	1
स्वीकृति पत्र	2
कृतज्ञता ज्ञापन	3
अध्याय एक : परिचय	१
१.१ पृष्ठभुमी	१
१.२. समस्याको कथन	६
१.३. अध्ययनको उद्देश्य	८
१.४. अध्ययनको महत्व	८
१.५. अध्ययनको सिमा	९
अध्याय दुई : पूर्व साहित्यको समिक्षा	१०
२.१ अवधारणागत पुनरावलोकन	१०
२.२. सैदान्तिक पुनरावलोकन	१२
२.३ पूर्व अध्ययनको समिक्षा	१२
२.४. अवधारणागत खाका	२४
अध्याय तीन : अनुसन्धान पद्धती	२७
३.१. अध्ययन क्षेत्र छनौट र औचित्य	२७
३.२ अनुसन्धान ढाँचा	२८
३.३. तथ्याङ्कको स्रोत र प्रकृति	२८
३.४. समग्र र नमूना	२८
३.५. प्राथमिक तथ्याङ्क संकलन	२९
३.६. तथ्याङ्क संकलनको विश्लेषण तथा प्रस्तुतिकरण	३०

अध्याय चार: अध्ययन क्षेत्र र उत्तरदाताको सामाजिक, आर्थिक विशेषताहरू	३१
४.१. उत्तरदाता बारे जानकारी	३२
४.२ लिङ्ग अनुसारको उत्तरदाताको विवरण	३२
४.३. उमेर अनुसार उत्तरदाताको विवरण	३३
४.४ उत्तरदाताको शैक्षिक अवस्था	३४
४.५ उत्तरदाताको जातिगत विवरण	३५
४.६ उत्तरदाताको वैवाहिक विवरण	३५
४.७ उत्तरदाताको धर्मको विवरण	३६
४.८ अध्ययनमा सहभागीहरूको आम्दानी विवरण	३७
अध्याय पाँच :कार्यक्षेत्रमा महिला मैत्री वातावरणको अवस्था	३८
५.१ कर्मचारी नियमावलीको व्यवस्था	३८
५.२ महिला मैत्री वातावरणको व्यवस्था	३९
५.३ मजदुर ऐनको बारेमा जानकारी तथा अभ्यास	४१
५.४ अभ्यासमा रहेको मजदुर ऐनका व्यवस्थाहरू	४१
५.५ यौनिक हिंसा बिरुद्धमा व्यवस्था	४२
५.६ संस्थाहरूमा गुनासो गर्न पाउने व्यवस्था	४३
५.७. तलबमा समानता	४३
५.८ निर्णायक तहमा महिला लाई सहभागिमा जोड	४४
५.९ लैङ्गिक समानताको बारेमा जानकार उत्तरदाता कर्मचारीहरू	४५
५.१० लैंगिक समानताको बारेमा जानकारी प्राप्त गरेको श्रोत	४६
५.११ कार्यस्थलमा लैंगिक समानताको अनुभव	४६
५.१२. कार्यालयमा महिलाहरूका लागि कार्य मैत्री बनाउन आवश्यक थप व्यवस्था	४७
५.१३. ऐनमा लैङ्गिक मैत्री वातावरणका लागि भएका व्यवस्थाहरू बारे जानकारी	४८

५.१४. महिलालाई कार्यालयले प्राथमिकतामा राखेको प्रति कर्मचारीको धारणा	४९
५.१५ कार्यालयमा महिलाहरूले काम गर्ने वातावरण सुनिश्चित गर्ने नितिनियम	४९
५.१६ कार्यालयमा लैंगिक मैत्री वातावरण मुल्याङ्कन	५०
<b>अध्याय छ : कार्यक्षेत्रमा महिला मैत्री वातावरणको चुनौती तथा तत्वहरू</b>	<b>५२</b>
६.१ मजदुर ऐनबारे जानकारी अप्रयाप्त	५२
६.२. महिला मैत्री वातावरण सम्बन्धि निति नियम	५३
६.३ महिला मैत्री वातावरणको प्राथमिकता	५४
६.४. कार्यालयमा महिलाको संख्या	५४
६.५. लैंगिक मैत्री वातावरणको लागि आवश्यक व्यवस्थाहरू	५५
<b>अध्याय सात : सारांश र निष्कर्ष</b>	<b>५७</b>
७.१ सारांश	५७
७.२ निष्कर्ष	६१
<b>सन्दर्भसूची</b>	<b>६३</b>
अनुसूचि : प्रश्नावली	६४

## तालिका सूची

तालिका	शिर्षक	पृष्ठ
३.१	नमुना छनौट	२९
४.१:	संस्थाको क्षेत्रगत अध्ययन	३२
४.२ :	लिङ्गको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	३३
४.३:	उत्तरदाताको औषत उमेर	३३
४.४:	उत्तरदाताको शैक्षिक स्थिति	३४
४.५:	जातिको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	३५
४.६:	उत्तरदाताको वैवाहिक स्थिति	३६
४.७:	धर्मको आधारमा उत्तरदाताको विवरण	३६
४.८:	अध्ययनमा सहभागीहरुको आम्दानी विवरण	३७
५.१	संघ संस्थामा कर्मचारी नियमावलीको अवस्था	३८
५.२ क:	महिला मैत्री वातावरणको व्यवस्था	३९
५.२ ख	संस्थामा अभ्यासमा रहेका महिला मैत्री अभ्यास	४०
: ५.३ :	मजदुर ऐनको बारेमा जानकारी तथा अभ्यास	४१
: ५.४:	अभ्यासमा रहेको मजदुर ऐनका व्यवस्थाहरु	४२
: ५.५:	यौनिक हिंसा विरुद्धमा व्यवस्था	४२
५.६:	संस्थाहरुमा गुनासो गर्न पाउने व्यवस्था	४३
५.७:	संस्थाहरुमा समान काममा समान तलब व्यवस्था	४४
५.८	निर्णायक तहमा महिला लाई सहभागिमा जोड	४४
५.९	लैङ्गिक समानताको बारेमा जानकार उत्तरदाता संख्या	४५
५.१०	लैंगिक समानताको बारेमा जानकारी प्राप्त गरेको श्रोत	४६
५.११	कार्यस्थलमा लैगिङ्ग समानताको अनुभव	४७
५.१२.	महिला मैत्री कार्यालय बनाउन आवश्यक थप व्यवस्था	४८



५.१३.	ऐनमा लैङ्गिक मैत्री वातावरणका लागि भएका व्यवस्थाहरु बारे	४८
५.१४.	महिलालाई कार्यालयले प्राथमिकतामा राखेको प्रति कर्मचारीको धारणा	४९
५.१५	कार्यालयमा महिलाहरुले काम गर्ने वातावरण सुनिश्चित गर्ने नितिनियम	५०
५.१६	कार्यालयमा लैङ्गिक मैत्री वातावरण मुल्याङ्कन	५१
६.१	मजदुर ऐनको बारेमा जानकारी	५३
६.२.	महिला मैत्री वातावरण सम्बन्धि निति नियम	५३
६.३	महिला मैत्री वातावरणको प्राथमिकता	५४
६.४:	कार्यालयमा महिलाको संख्या	५५
६.५.	लैङ्गिक मैत्री वातावरणको लागि आवश्यक व्यवस्थाहरु	५६

## शोधसार

यस शोधसार स्नातकोत्तर तह समाजशास्त्र विषयको शोधपत्र लेख्ने क्रममा तयार पारिएको हो । कास्की जिल्लाको कार्यस्थलमा महिला मैत्री वातावरण: पोखराका संस्थाहरूको एक लैङ्गिक अध्ययन शीर्षकमा अध्ययन गरिएको हो ।

आधा आकाश ढाक्ने महिलाहरूको सक्रिय सहभागीताबाट मात्र राष्ट्रको विकास सम्भव छ । आर्थिक हिसाबले अग्रणी सहरको रूपमा स्थापित पोखरा पर्यटन, शिक्षा र उद्योगमा राम्रो विकास गरिरहेको छ । यस सन्दर्भमा स्थापित संस्थाहरूमा महिला कामदारहरूको राम्रो उपस्थिती तथा योगदान रहेको छ । समग्रमा चार संस्थाका १५० जनासँग गरिएको प्रश्नावली अन्तर्वार्ताको आधारमा महिला मैत्री वातावरणलाई साराशंमा कुरा गर्दा सन्तोष जनक नै देखिन्छ । लैङ्गिक मैत्री वातावरणको लागि सर्वप्रथम त ज्ञान नै जरुरी हुन्छ । कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीको उत्तरको विश्लेषण गर्दा साराशंमा ८४ प्रतिशतमा लैङ्गिक समानताको बारेमा जानकारी भएको पाईयो यसमा सबैभन्दा कम औद्योगिक क्षेत्रका ७२ प्रतिशत उत्तरदातामा मात्र ज्ञान भएको देखिन्छ र यो जानकारीको लागि विद्यालयको शिक्षा तथा संचार माध्यम महत्वपूर्ण श्रोत भएको जानकारीमा आएको छ । समानताको बारेमा जानकार भए संगै समग्रमा ८४ प्रतिशत उत्तरदाताबाट आफुहरूले कार्यालयमा समानताको अनुभव गरिरहेको बताए ।

## अध्याय एक

### परिचय

#### १.१ पृष्ठभूमी

कार्यक्षेत्रमा महिला मैत्री वातावरण भन्नाले त्यस्तो वातावरणको निर्माण जसले दुवै महिला पुरुषलाई समानरूपमा कार्यालयमा काम गर्न क्षमता र अवसर पाओस जसबाट कार्यालयले पुर्ण प्रतिफल प्राप्त गर्न सकोसलाई बुझ्न सकिन्छ । कार्यक्षेत्र त्यस्तो हुनुपर्छ जहाँ फरक लिङ्गका बावजुद सबै समय सबैलाई समान व्यवहार गरिन्छ, कोही ठूलो, सानो, कम महत्व वा बढी महत्व दिईन्न । तिनीहरूले कार्यस्थलमा का मगर्न समान ध्यान, स्थान र समय प्राप्य गर्नेछन् (भासकरला, २०१६) ।

आजको युग जहाँ महिला र पुरुष काँधमा काँध मिलाएर हिड्नुपर्ने अवस्था छ भने अर्को तर्फ सदियौं देखी पितृसत्तात्मक सोचबाट ग्रसित समुदाय कार्यक्षेत्रमा पनि आफ्नो रवाफ देखाउन पछाडि पर्दैन् । घरको काम धन्दा भ्याएर कार्यालय पुग्ने र कार्यालयबाट हतार हतार घर फर्किएर घरको काममा लाग्नुपर्ने बाध्यता अझैपनि महिलालाई छदैछ । यसले आर्थिक तथा सामाजिक विकास क्रममा सोचेअनुरूप प्रतिफल दिन सकिरहेको छैन ।

#### बिश्वमा महिला र कार्यक्षेत्रमा मैत्री वातावरण

दोश्रो विश्व युद्ध (१९३९-१९४५) देखी महिलाहरूको संख्या श्रमबजारमा बढिरहेको छ । यु एस श्रम शाखाको अनुसार हाल ४६ प्रतिशत महिलाहरू कामदारमा रूपमा छन् । करिब आधा नयाँ रोजगार सिर्जना महिलाहरूका लागि हुने गरेको छ । तथ्याङ्कले समानता देखाए पनि महिलाहरू काममा विवेद भोग्न बाध्य छन् खासगरी तलबमान तथा अवसरको कुरामा । यस्ता असमानताको साथसाथै महिलाहरू शाररिक हिंसाको पनि सड्डटासन्न छन् ।

आज महिला र कामको बारेमा शतकौं देखीको साँस्कृतिक र धार्मिक धारणामा निर्दिष्ट छ । महिला र कामलाई हेर्ने पुरातन सोचको प्रभाव नै आज कार्यक्षेत्रमा देखिने महिलाको संख्या हो । अमेरिका र क्यानडामा सुरुवाती दिनमा महिला र पुरुष संगै पारिवारिक व्यवसायमा संगै काम गर्थे । त्यस बेला कृषिनै प्रमुख व्यवसाय थियो । सन १८०० को सुरुवातमा उत्तर अमेरिका विस्तार संगै शक्ति र सामर्थ्यको आवश्यकता संगै महिलाहरू घर

र बच्चा सम्हाल्न थाले भने पुरुषहरु जागिरमा संलग्न हुन थाले । यद्यपी कृषीमा दुवैको भुमिका बराबर थियो । पुरुषहरु व्यापारमा सक्रिय हुँदै पैसा कमाउन थाले । केही महिला मात्र व्यापार तथा उद्योगमा संलग्न थिए । उनिहरु संलग्न भनेको सिलाई बुनाईको काम थियो जुन घरमै बसेर गर्न सकिन्थ्यो । त्यसपश्चात १९औँ शताब्दिको मध्य तिर महिलाहरु घरभन्दा बाहिर का मगर्न थाले तर ती कार्य प्रयाप्त रुपमा घरायसी नोकरको रुपमा बालबच्चा स्याहार, खाना पकाउनेमा नै बढि केन्द्रित थियो । अस्पतालमै काम गर्ने महिला नर्सलाई पनि नोकरको रुपमा हेरिन्थो । महिला र पुरुष बिच भेदभाव थियो । औधगिक क्रान्ति पश्चात महिला र पुरुष कामदारको संख्याको माग बढ्न थाल्यो । १८ औँ शताब्दिको अन्त्यतिर काममा मेसिनको क्रम बढ्न थाल्यो । १९औँ शताब्दिको अन्त्य तिर र २०औँ शताब्दिको सुरुवात तिर महिलाहरु केवल महिलाको काममा मात्र सिमित भएनन् । महिलाहरुलाई शिप सिक्ने अवसर खासै दिईदैन थियो जसकारण उनिहरु कार्यक्षेत्रमा कम पैसामा काम गर्न तथा बिभेद भोग्न बाध्य थिए ।

महिलाहरु घरको कामको लागि हो भन्ने धारणा बाट नै महिलालाई कार्यक्षेत्रमा हेर्ने धारणा बिकास भएको छ । औधगिक क्रान्तिको समयमा महिला अस्थायी कार्यका लागि हुन भन्ने धारणा प्रमुख थियो । उनिहरुको प्रमुख काम बिहे गर्ने, बच्चा जन्माउने र हेरचाह गर्ने नै हो कार्यालयको काम भनेको अस्थायी हुन्छ भनेर व्यवहार गरिन्थो ।

१९ औँ शताब्दीका प्रख्यात महिलावादी हेरेट टेलरले महिलाहरुलाई घर बाहिरका कार्य गर्ने स्वतन्त्रता हुनु पर्दछ भन्ने विषयमा जोड दिइ पेशा,शिक्षा,जस्ता पक्षमा महिलाका लागि स्वतन्त्रता निकै आवश्यक वस्तु हो भन्ने बारेमा ओकालत गरिन् । यस क्रममा महिलाहरुलाई घरभन्दा बाहिर काम गर्नको लागि मैत्री वातावरण सिर्जना गर्नका लागि अन्तराष्ट्रिय स्तरमा विभिन्न समयमा सम्पन्न भएका विश्व महिला सम्मेलनबाट अवगत गर्न सकिन्छ । सन् १९७५मा मेक्सिको ,१९८०मा कोपेन्हेगन, १९८५मा नैरोबि र १९९५मा वेइजिङ गरि जम्मा ४ वटा विश्व महिला सम्मेलन आयोजना भएका छन् । ती सम्मेलनमा महिलाहरुको अवस्थाको मूल्याङ्कन तथा छलफल गरी विभिन्न महासन्धिहरु पारित भई लागु गरियो ।

अहिले सम्पन्न मुलुकहरुमा महिला कामदारका लागि निति नियम देखी कार्यान्वयनमा प्राईभेट र सरकारी पक्षद्वारा प्राथमिकतामा भएका कारण महिला मैत्री वातावरण

संस्कारका रूपमा विकास भएको छ । जसको कारण आर्थिक तथा सामाजिक विकास भोगिरहेका छन् ।

### एसियाको सन्दर्भमा महिला र कार्यक्षेत्रमा मैत्री वातावरण

विकासको क्रम अंगालेसगैँ एसियाका राष्ट्रहरूमा पनि महिलाहरू लाई प्रोत्साहन गर्ने तथा कार्यस्थलमा महिला मैत्री सुविधा तथा व्यवहार गर्ने सम्बन्धमा महासन्धि अनुमोदन गर्ने तथा कार्यान्वयनको प्रयास भएको छ । यद्यपी महिलाहरूको लागि समान अवसरको व्यवस्था भए पनि उच्चतहमा पुग्ने महिलाहरूको संख्या कमै छ । कार्यालयमा यौन हिंसा पिडित महिला पनि छन् । एसियन श्रम समाचार २००५को एक सर्वेक्षणमा ३५ प्रतिशत महिलाहरूले एक वा बढि पटक शाररिक शोषणको सिकार भएको बताएका थिए । तर महिला केन्द्रित विभिन्न कार्यक्रम, कानूनका कारण अहिले यो अवस्था सुधारमा छ । भारतमा १९४७ को स्वतन्त्रता पश्चात महिलाको प्रतिशत श्रमबजारमा बढेको छ । बदलिदो देशाके आर्थिक उन्नती सँगै संस्थाहरू उत्कृष्ट कामदारको खोजमा छन् । उनिहरू आजकल यो स्विकार गरेका छन् कि उनिहरूको महिला प्रतिको पुरातन सोचमा परिवर्तन आवश्यक छ (बुधहर, २००६) ।

हडकडमा महिला र पुरुष बिचको भिन्नता कम छ । महिलाहरू पनि उच्च पदमा पुगेका छन् भने एक सर्वेमा ६६ प्रतिशत कार्यालयमा कार्यरत महिलाहरू विभेद तथा यौन हिंसाको अनुभव गर्ने गरेका छैनन् । ८३ प्रतिशतले महिला र पुरुष मेनेजर बिच फरक व्यवहार हुने नगरेको धारणा व्यक्त गरे (क्याथरिन, २००६) ।

तरपनि विकासोन्मुख गरिब राष्ट्रमा महिला कामदार र पुरुष कामदार बिच भेदभाव भेटिन्छ । भुटानमा कानुनी तहमा दुवै लिङ्गमा रोजगार, प्रामोशन, छात्र वृत्तिको बराबर अवसर दिईएको भइपनि, महिलाको प्रतिनिधित्व कम छ । यसको कारण कार्यस्थलमा महिला मैत्री नियमावलि तथा अभ्यासको कमलाई लिईएको छ, जस्तै काम गर्ने आमाहरूका लागि विशेष व्यवस्थाहरू । जसलाई निरुत्साहित पार्न २०१६ देखी सुत्केरी विदा ३ महिना बाट ६ महिना गरिएको छ । र बुवाको लागि ५ दिनबाट १० दिन गरिएको छ भने १२ देखी २ बजेसम्म स्तनपानको समय दिईएको छ, २४ महिनासम्म दिईएको छ । यस्ता प्रयासले महिला मैत्री वातावरणको लागि विशेष सहयोग गर्दछ ।

## नेपालमा महिला र कार्यस्थलमा मैत्री बातावरण

नेपाली समाज परम्परादेखि नै हिन्दु वर्ण व्यवस्थामा आधारित समाज हो । यस पृष्ठभूमिमा नेपाली महिलको स्थान त्यति राम्रो पाउन सकिदैन । अन्य समाज जस्तै नेपाली समाज पितृप्रधान समाज पनि हो । अर्कोतिर विकासका दृष्टिले अबै भनै शिक्षाको दृष्टिले नेपाली समाज निकै पछि परेको छ । यस सन्दर्भमा विकासका प्रकृत्यामा समग्र नेपाली समाज निकै पछि छ । लामो समय सम्म बाईसे चौबिसे राज्यका रूपमा, त्यस पछिको युद्ध र प्रतिद्वन्द्विताको समय, १०४ वर्षको जहानिया निर्दयीय राणशासन, त्यस पछि एकदलिय पंचायती व्यवस्था र पछिल्लो समयको अपरिपक्वता राजनैतिक अभ्यासका कारण नेपाली समाजले परिवर्तन र विकासका दृष्टिले अपेच्छित फडको मार्न सकेन । यसमा पनि यी प्रकृत्यामा तुलनात्मक रूपमा महिलको अवस्थामा सुधार आउन सकेन । यसै परिपेच्छेमा महिला विकास, मुक्ति र समानताका लागि आन्दोलनहरुबाट महिला विकासमा केहि प्रयास भएका छन् ।

नेपालको विकास प्रकृत्यालाई त्यसको उपलब्धीको आधारमा लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट हेर्दा उत्साहप्रद देखिदैन । यसलाई महिलाको शिक्षा, रोजगार, स्वास्थ्य निर्णय प्रकृत्या, राजनिति, व्यापार, व्यवसाय आदिमा रहेको न्यून उपस्थितिले देखाउदछ । कुल ५१.४४% महिला रहेको र यसमा २५.७३ % मात्र महिला घरमूलि रहेका छन् । महिलाको साक्षरता दर ५७.४० % हुनुले पनि महिलाहरु प्रतिको विभेदपूर्ण स्थिति देख्न सकिन्छ (केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग, २०११) ।

वि.सं २०२९ तत्कालिन शिक्षा तथा समाज कल्याण मन्त्रालयमा महिला शिक्षा परियोजना गरिएको थियो । वि.सं २०३७ मा स्थानिय विकास मन्त्रालयमा महिला विकास शाखा, वि.सं २०४४ मा श्रम मन्त्रालयमा महिला विकास महाशाखा, वि.सं २०४९ मा कृषि मन्त्रालयमा महिला विकास शाखा गठन गरिएको थियो । वि. सं २०५० सालमा जनशक्ति आयोगको सचिवालय, जलस्रोत मन्त्रालय र राष्ट्रिय योजना आयोगमा महिला विकास शाखाको स्थापना गरियो । वि.सं २०५१ मा बालबालिका तथा महिला विकास समितिको गठन गरियो तत् पश्चात् वि.सं २०५२ मा महिला तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको स्थापना गरियो । वि.सं २०५७ मा यसैलाई महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयो नाममा नामाकरण गरियो । यसै लामो अभ्यास पश्चात् महिलाको सवाललाई

बढि मुखारित गर्न तथा महिला संग जोडिएका समग्र पक्षलाई निर्दिष्ट रूपमा बुझन र आवश्यकता अनुरूप योजना निर्माण तथा कार्यक्रम सञ्चालन गर्नका लागि छुटै महिला मन्त्रालयको स्थापना भएको छ । यसरी हेर्दा नेपालमा लामो समय सम्म पनि लैङ्गिक निति राम्रो बन्न सकेन । महिलालाई विकासको मुल प्रवाहमा ल्याउनु पर्दछ, भन्ने तथ्य ४० को दशकबाट सुरु भएको पाइन्छ । अर्को तिर विभिन्न समयमा महिलाको भेदभाव उपर बनेका अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरुमा समेत हस्ताक्षर गरि नेपालले त्यस अनुकूलका कानूनको परिपालन गर्दै आएको अवस्था पनि छ । यसरी हेर्दा महिला विकासका लागि नितिगत सुधारको तुलनामा त्यसको व्यवहारिक पक्ष निकै कमजोर देखिन्छ । कानुनि अधिकारका बारेमा जान्न बुझ्न नसक्ने महिलाहरुको लागि शिक्षा चेतना तथा सशक्तिकरणको आवश्यकता छ ।

नेपालको इतिहासमा छैठौँ पञ्च वर्षीय योजना वि.सं २०३७-२०४२ साल देखि नेपालका विकास योजनाहरुमा विकासमा महिलाको सहभागिता अभिवृद्धि गर्ने नीति लिएको देखिन्छ । विशेष गरि छैठौँ र सातौँ पञ्च वर्षीय योजनामा महिलाको आरक्षण तथा महिला विकासका लागि बाधक देखिएका ऐन नियमहरुमा संशोधन गर्ने नीति अगाडि सारिएको देखिन्छ । आठौँ पञ्च वर्षीय योजनामा महिलालाई विकासको मूलप्रवाहमा ल्याउने नीतिलाई अगाडि सारिएको थियो । यस नीतिको परिपूर्तिका लागि विकासका प्रत्येक क्षेत्रमा महिलाको सहभागितामा वृद्धि गर्ने तथा महिला विकासका विभिन्न क्षेत्रमा देखिएका कानूनि बाधा हटाउने तथा आवश्यक कानूनको विकास गर्ने नीति अनुरूप विभिन्न कार्यक्रमहरु संचालन गरिएको पाइन्छ ।

महिला सशक्तिकरणका लागि विभिन्न निकायहरुमा महिला विकास विभाग, महिला मन्त्रालय, पञ्च वर्षीय योजनामा महिलाको विषयलाई प्राथमिकता दिनु, अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरुमा हस्ताक्षर गर्ने जस्ता नीति गत कार्यहरुबाट महिलाको हक अधिकार सुनिश्चित पार्न खोजिएको देखिन्छ । यी विभिन्न संरचनाबाट महिलाहरुको चेतना स्तर अभिवृद्धिका विभिन्न कार्यक्रमहरु सञ्चालन ल्याई शिक्षा, स्वास्थ्य तथा रोजगारका क्षेत्रमा महिलाहरुको पहुँच वृद्धि भएको पाइन्छ । घर धन्दामा मात्र सिमित महिलाहरु आज घर भन्दा बाहिर गएर जीविकोपार्जनमा सक्रिय छन् । यसरी अगाडी बढ्दा पारिवारिक तथा सामाजिक रोकावट लगाएतका थुप्रै समस्या भोग्नु पर्दछ । काम गर्न जाने कार्यस्थलमा

पनि आफ्नै चुनौती छन् । विकासको मूलधारमा महिलालाई समाहित गर्नको लागी महिला मैत्री वातावरण आजको आवश्यकता हो ।

नाफाका लागि अग्रसर संघ सस्थाहरुले कामको मात्र मतलब राख्ने र कर्मचारिहरुको अवस्था सुधारमा कुनै पहल नगर्नु स्वभाविक देखिएता पनि सामाजिक न्यायका हिसाबबाट न्यायोचित मान्न सकिदैन । सस्थाका निति-नियम निर्माणकर्तामा महिलाहरुको पहुँच नहुँदा पुरुषवादि सोच हाबि भएको देखिन्छ । पितृसतात्मक सोचबाट निर्देशित भइरहेको हाम्रो जस्तो समाजमा सबै क्षेत्र पुरुषवादी चिन्तनबाट ग्रसित निश्चय नै हुन्छ । जब सम्म महिलाहरु नै निर्णय प्रकृत्यामा पुग्दैनन् महिला मैत्री वातावरणको कल्पना अपुरो हुन्छ ।

## १.२. समस्याको कथन

नेपालले राजनितिक अस्थिरताको बावजुद पनि निजि तथा गैर सरकारी क्षेत्रहरुमा केहि विकास गरेको छ । विकासको पुर्वधारहरु शिक्षा,वाटो,उर्जामा क्रमिक विकास भैरहेको छ । यो विकासको क्रममा महिलाहरु पनि अछुतो छैनन् । शिक्षाको पहुँच, बढ्दो सहरीकरण,पुरुष सदस्यहरु कामको खोजिमा विदेश पलायन आदिका कारणले महिलाहरु स्वइच्छित वा वाध्यात्मक रुपमा घरधन्दाबाट बाहिर निश्की आयआर्जनका लागि काम गर्न थालेका छन् । यस विचमा सरकारी स्तरमा पनि अर्न्तराष्ट्रिय महासन्धिहरु हस्ताक्षर गरिनु, त्यसअनुरूप निति-नियम तयार पारिनु तथा मन्त्रालय लगायतका विभागहरु स्थापना एवं महिला सशक्तिकरणको कार्य योजना तयार पारि लागु गरिंदा महिलाहरुको चेतना स्तरमा वृद्धि, सम्पत्ती स्वामित्वमा वृद्धि,शिक्षा पहुँचमा वृद्धि तथा आयआर्जनको लागि रोजगार तर्फ महिलाहरु उन्मुख भएको पाइन्छ ।

कामकाजी महिलाहरुको अवस्थालाई सुधार, सुरक्षित र सुनिश्चित पार्नको लागि सरकारले महिला मैत्री वातावरणका लागि वेग्लै कानुनी व्यवस्था नगरेता पनि विभिन्न निति नियमहरु तर्जुमा गरेको छ । नेपाल सरकार श्रम ऐन १९९९ अनुसार महिलाहरुलाई काम लगाउदा विहान ६ बजे देखि साँझ ६ बजे सम्म मात्र काममा लगाउन पाइनेछ । समान कामका लागि पुरुष र महिला बिच समान ज्याला दिइनेछ ।सुत्केरी विदा तथा शिशु स्याहारका लागि छुट्टै समयको व्यवस्था गरिनु पर्दछ । तर कार्य स्थलमा कामकाज महिलाहरुले महिला मैत्री वातावरण नपाएको, लैङ्गिक हिसांको शिकार बनेको, समान शैक्षिक योग्यता हुँदा हुँदै पनि पुरुषहरुको भन्दा कम स्तरका काममा लगाइनु जस्ता



विभिन्न गुणासाहरु सुन्ने गरिन्छ । कार्यलयमा हुने लैङ्गिक हिसां पत्रपत्रिकाका नियमित विषयवस्तु बन्ने गरेका पनि छन् ।

कार्यस्थलमा महिला मैत्री वातावरणको निमित्त सम्बन्धित सस्थाले नै महिला मैत्री निति-नियम बनाउन आवश्यक देखिन्छ । महिलाहरुको संगठित आन्दोलनको प्रतिफल स्वरुप महिलाहरु प्रतिको बुझाईमा क्रमिक सुधार भइरहेको छ , यद्यपि पर्याप्त भने छैन भन्छन् ।

पुरुषहरुको तुलनामा महिलाहरुको पदोन्नतिमा पनि विभेद पाइन्छ । सम्पूर्ण विभेदहरु पुरुषवादी सोचमा परिवर्तन ल्याउन सके मात्र सम्भव हुन सक्छ । तर सोच परिवर्तन लामो प्रकृया हो । यसमा संस्थागत पहलले अझै छिटो परिवर्तन गर्न सक्छ । तर यस्तो पहल खासै भएको पाइदैन । मेरो अध्ययनको विषयवस्तु कार्य स्थलमा महिला मैत्री वातावरणसंग सम्बन्धित छ । पोखरा नेपालकै दोस्रो ठूलो र द्रुत गतिमा विस्तार भैरहेको सहर हो । यहाँ कैयौं महिलाहरु कार्यलयहरुमा काम गर्ने गरेका छन् । शिक्षा, स्वास्थ्य, वित्तिय संस्था तथा पर्यटन उद्योग महत्वपूर्ण उद्योगहरुहुन् । जहाँ महिलाहरुको पनि उल्लेख्य सहभागिता रहेको छ । के-के कुराहरु हुन सक्दछन्, जसले महिला मैत्री वातावरणको लागि प्रेरित गर्न सक्दछ, के कस्ता कुराहरुले बाधा पुयाएको छ ? के कस्ता प्रयास आवश्यक पर्दछन् जस्ता कुराहरु अबको आवश्यकता हो । लैङ्गिक विभेद मुक्त मैत्री युक्त समाजको निर्माणले मात्र सबल समाजको परिकल्पना गर्न सकिन्छ ।

यो अध्ययन निम्न प्रश्नहरुमा केन्द्रित रहने छ ।

- । यी उद्योगहरुमा महिला मैत्री वातावरणको अवस्था कस्तो छ ?
- । कार्यलयहरुमा लैङ्गिक असमानताको अवस्था कस्तो छ ?
- । महिला मैत्री वातावरण निर्माणमा संस्थागत पहल कस्तो छ ?
- । निर्णय प्रकृत्यामा महिलाको उपस्थिति कस्तो छ ?
- । महिला मैत्री वातावरण निर्माणमा के कस्ता विषयवस्तुले भुमिका निर्वाह गर्दछ ?
- । महिला मैत्री वातावरण निर्माणमा आइ पर्ने समस्याहरु के-के हुन सक्छन् ?
- । महिला मैत्री वातावरणका सृजनाका लागि जिम्मेवार पक्षहरु कुन कुन हुन ?

### १.३. अध्ययनको उद्देश्य

यस अध्ययनको सामान्य उद्देश्य पोखरामा रहेको विभिन्न सघं सस्थाहरुको महिला मैत्री वातावरणको अध्ययन गर्नु, तिनिहरुका पहल, समस्या र चुनैतिको विश्लेषण गर्नु हो । विशिष्ट उद्देश्यहरुलाई तल वुदाँ गत रुपमा प्रस्तुत गर्न खोजिएको छ ।

- )] महिला मैत्री वातावरण निर्माणमा भुमिका खेल्ने तत्वहरु पैहिल्याउनु.
- )] महिला मैत्री वातावरण निर्माणको प्रकृया, समस्या र चुनैतिको विश्लेषण गर्नु,

### १.४. अध्ययनको महत्व

बढ्दो आर्थिक गतिविधि, चेतना स्तर र प्राथमिकताका कारणले महिलाहरु विभिन्न कार्यलयमा काम गर्ने क्रम बढेको छन् । महिलाहरुको सहभागिता बढेको भए पनि पर्याप्त भने छैनन् । महिलाहरुको अवस्था पुरुषको तुलनामा न्यून स्तरमा रहेको पाईन्छ । महिलाहरुलाई कम ज्यालामा शोषण गरि राखेको, कम स्तरका काममा लगाइने जस्ता लैङ्गिक विभेद विध्यमान छन् ।

सामाजिक परिवशमा पनि महिलाहरुलाई घरभन्दा बाहिर काम गर्न सहज छैनन् । शिक्षा स्तरमा पनि महिलाहरु पछाडि रहेका छन् जसका कारण उच्च पदमा पुग्न पाएका हुदैनन् । शिक्षा स्तर पुगे पनि तल्ला स्तरका काममा लगाइन्छन् निर्णय प्रकृत्यामा महिलाहरुलाई सहभागिता गराइदैनन् । सहरी क्षेत्रमा भने महिलाको स्थिति अलि भिन्न किसिमको देख्न सकिन्छ । महिलाहरु विभिन्न ओदामा रहेर काम गरेको पनि पाउछौ । उनिहरु निर्णय प्रकृत्यामा पनि सहभागिता भएको देख्न सक्छौ । यसै सन्दर्भमा कार्यलयमा महिला मैत्री वातावरणको अध्ययन गर्नु जरुरी देखिन्छ । निजि क्षेत्रहरु आफने फाइदामा बढि केन्द्रित हुदाँ लैङ्गिक विषयलाई बढि प्राथमिकतामा राख्दैनन् । सामाजिक क्षेत्रहरु समाजिक दाईत्वका रुपमा लैङ्गिक विषयलाई प्राथमिकतामा राख्दै आरक्षणको पनि व्यवस्था गरेको पाइन्छ । पत्रपत्रिकामा आउने विज्ञापनमा महिलालाई प्राथमिकता लेख्ने गरेको पनि देखिन्छ । महिलाहरु पुरुषको तुलनामा सस्तो कामदारको रुपमा निजि क्षेत्रले लिने गरेको छ । यी कारणहरुबाट कार्यलयमा काम गर्ने महिलाहरुको संख्या वृद्धि भएको छ । तर कार्यलय भित्र महिलाहरुको अवस्था अझै पनि विभेदकारि शोषण प्रेरित छ । श्रम ऐनमा भएका महिला मैत्री प्रावधानहरुलाई यी सस्थाहरुले पुर्णरुपमा गरेको देखिदैन ।

पुरुषहरु पितृशक्ततात्मक सोचका कारण महिलाहरुलाई सहज रूपमा स्विकार गरेको पाइदैन । महिलाहरुको बढ्दो सहभागिता संगै कार्यलयहरुमा महिला मैत्री वातावरणको आवश्यकता पर्दछ । जसबाट महिलाहरु निर्धक्कसंग काममा लाग्नुका साथै शोषण रहित ढंगबाट आफ्नो क्षमता प्रस्तुत गर्न सक्दछन् । यस अध्ययनले कार्यलयहरुमा महिला मैत्री वातावरणको अवस्था, चुनौती र समस्यालाई उजागर गर्नेछ । यसरी आएको निचोड भविष्यमा थप अध्ययनका लागि उपयोगी हुनेछ ।

## १.५. अध्ययनको सिमा

महिलाहरुको चेतनास्तरका कारण यो अध्ययनमा प्रभाव पर्न सक्दछ । यो अध्ययनमा सिमित बजेट र समय प्रमुख सिमाका रूपमा रहेको छ । महिलाहरुले कार्य गर्ने विभिन्न औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रहरु मध्य होटल, वित्तिय, गैरसरकारी र औद्योगिक संस्थालाई मात्र अध्ययन गर्न खोजिएको छ । यस अध्ययनले अन्य क्षेत्रका प्रतिनिधित्व गर्दैन ।

## अध्याय दुई

### पूर्व साहित्यको समिक्षा

#### २.१ अवधारणागत पुनरावलोकन

राष्ट्रिय जनगणना सन् २०११ अनुसार ४३ % महिलाहरु व्यवसायक कार्यमा २८% प्रतिशत महिलाहरु गैर कृषी कार्यमा संलग्न थिए । कुल श्रम बजारमा महिलाहरु ४३ प्रतिशतमा रहेका छन् । गएको २ दशकमा महिला वृद्धो संख्यामा श्रम बजारमा प्रवेश गरिरहेका छन् (अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) २००१)

महिलाहरुले आफ्नो कार्य क्षेत्रमा लैङ्गिक मैत्री वातावरण पाउने अपेक्षा गरिन्छ । यसले आर्थिक प्रगतिलाई उच्चमा राख्नुको साथै अवसरहरुलाई पनि खुलाउदछ । सुरक्षित, स्वस्थ, निष्पक्ष र समान काम गर्ने वातावरण नै लैङ्गिक मैत्री वातावरण हो । यसले वढि महिलाहरुलाई व्यवस्थित श्रम बजारमा प्रवेश गराउदछ । शोषण,विना ज्याला वा कम ज्यालामा काम गर्ने अवस्थाबाट बचाउछ ।

यसले कालान्तरमा महिलाहरुलाई राष्ट्रिय विकासमा समाहित बनाउछ । जो महिला श्रम बजारमा प्रवेश गरिसकेका छन् उनिहरुको अधिकार सुरक्षित हुनु जरुरी छ । लैङ्गिक मैत्री वातावरणले महिला कामदारको प्रजनन् लगाएतका स्वास्थ्य र सुरक्षा सुनिश्चित गर्दछ, साथमा पदपूर्ती पदोन्नती र ज्यालामा बिभेदीकरण रहदैन । यौनिक हिंसा वाट पनि सुरक्षित रहन्छन् ।

नेपालको श्रम कानूनमा महिलाको लागि केहि विशेष व्यवस्था गरिएको छ । जसको उद्देश्य लैङ्गिक मैत्री वातावरणको सृजना गर्नु र आर्थिक क्षेत्रमा सशक्त बनाउदै वढि सहभागिता गराउनु हो । तर पनि तथ्याङ्कले महिलाहरुको सहभागितालाई कम देखाउछ । तसर्थ श्रम कानून व्यवस्था आफैमा प्रश्न युक्त छ (गिले र स्टेबिनस् २००५) ।

विश्व ईतिहासलाई नियाल्दा लैङ्गिकताको विषय सधैं सामाजिक तथा आर्थिक विकाससँगै जोडिएर आँउछ । प्राचिन समय देखिनै पारिवारिक व्यवहार देखी सामाजिक व्यवस्थासम्मलैङ्गिक बिभेद विद्यमान रहेको पाईन्छ । महिला माथिको दमन शोषण तथा

असमान व्यवहारको बाबजूद पनि यसको बारेमा आवाज उठेको थिएन । पितृसत्तात्मक र पुँजिवादी संरचनामा आधारित समाजमा महिलाहरूलाई कम प्राथमिकता दिनु तथा अवसरहरूबाट बन्धीत हुनु स्वभाविक हो । त्यस समयमा महिला दमन तथा शोषणका बारेमा खासै आवाज उठाइदैन थियो ।

लैङ्गिकता विषयमा विश्लेषणत्मक बहसहरू कम भएको पाइन्थो । सन् १९८४ मा फ्रेडिम र कार्ल माक्सले “Origin of the family private property and the state” कृतिमा समाजमा रहेका लैङ्गिक विभेदका कारक तत्वहरू र विश्लेषणका तरिकाहरू उल्लेख गरेका छन्। माक्सवादी महिलावादले महिला माथि हुने दमन, शोषण तथा अत्याचार खास गरि पितृसत्तात्मक र पुँजिवादी संरचनामा भएको निश्कर्ष राख्दै महिला दमन र विभेद जस्ता पक्षलाई वर्गिय आधारमा व्याख्या र विश्लेषण गर्न सकिएमा यस्तो असमानताका पक्ष हटाउन सकिनेछ भन्ने सोचाई राखेको छ । तत्कालिन समयमा महिला घरहरू भित्रका धन्डामा सिमित गरिने र घरभन्दा बाहिर काममा लगाई हाले कमशल र कमज्यालामा लगाइने गरिन्थ्यो ।

माक्सवादी महिलावाद पश्चात १६-१७ औ शताब्दीमा उदार महिलावादको विकास भएको पाइन्छ । जसमा समाजमा भएका सबै तहका व्यक्तिहरूको स्वतन्त्रतालाई जोड दिएको पाइन्छ । आफ्नो सम्पत्ती माथिको अधिकार, भोटको आधार, धर्ममा स्वतन्त्रता, जस्ता व्यक्तिगत स्वतन्त्रतालाई बढी जोड दिएको पाइन्छ ।

२० औ शताब्दी सम्म आइपुग्दा नागरिक स्वतन्त्रता भन्दा आर्थिक न्यायका पक्षलाई बढी जोड दिएको पाइन्छ । सामाजिक न्यायको विकास तथा मानव कल्याणको पक्षमा पछिल्ला समयका महिलावादीहरूले जोड दिएको पाइन्छ ।

१९ औ शताब्दीका प्रख्यात महिलावादी हेरिट टेलरले महिलाहरूलाई घर बाहिरका कार्य गर्ने स्वतन्त्रता हुनु पर्दछ भन्ने विषयमा जोड दिइ पेशा, शिक्षा, जस्ता पक्षमा महिलाका लागि स्वतन्त्रता निकै आवश्यक वस्तु हो भन्ने बारेमा ओकालत गरिन् ।

सन् १९५० पछि लैंगिक समानताको आवाजहरू, सकृयताबाट महिलाहरूको सोच, क्षमता, परिवर्तन भए सँगै अर्थतन्त्रमा पनि महिलाको योगदान बढ्दो छ । सम्पत्तिमा महिलाहरूको स्वामित्व, समान कार्यको लागि समान ज्याला शिक्षाको पहुँच सँगै

उद्यमशिलता तर्फ महिलाहरु देखिन्छन् । आज महिलाहरु घर भित्र मात्रै नभएर घर बाहिर पनि सरकारी गैर सरकारी क्षेत्रमा विभिन्न तहमा कार्यहरु गर्न थालेका छन् ।

महिला विकास,लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणका लागि विगतमा गरिएका प्रयासको संक्षिप्त फलक विभिन्न समयमा सम्पन्न भएका विश्व महिला सम्मेलनबाट अवगत गर्न सकिन्छ । सन् १९७५मा मेक्सिको ,१९८०मा कोपेन्हेगन,१९८५मा नैरोबि र १९९५मा वेइजिङ गरि जम्मा ४ वटा विश्व महिला सम्मेलन आयोजना भएका छन् । ती सम्मेलनमा महिलाहरुको अवस्थाको मूल्याङ्कन तथा छलफल गरी विभिन्न महासन्धिहरु पारित भई लागु गरियो ।

## २.२.सैद्धान्तिक पुनरावलोकन

### समाजिक लिङ्ग र विकास

लैङ्गिक विभेद विभेदले समाजमा पारेको प्रभावको बारेमा गैह्रो बहस विश्लेषण सन् १९५० देखि नै सुरु भएको थियो । सन् १९८० को दशकमा समाजिक लिङ्ग र विकास अवधारणको विकास भएको हो । सकाजको विभिन्न तहमा रहेको लिङ्ग विभेदको कारण उत्पन्न परिस्थितिले समग्र विकास सन्तुलित भइ समाजले विकासको फडको मार्ग नसकेको सन्दर्भमा समता मुलक विकासको परिकल्पना बोकेर विकासमा यस अवधारणको प्रवेश भएको हो । यस अवधारणामा विशेषगरी समताउन्मुख सिद्धान्तमा आधारित छ । यसले समानता र समता दुवै पक्षलाई महत्त्वदिई न्यायिक समताले लैङ्गिकविभेदको अन्त्यगर्न सक्छ भन्ने मत राख्दछ । अर्कातिर कल्याणकारी अवधारणा तथा आधारभुत आवश्यकता परिपूर्ति र गरिबी उन्मुख अवधारणाहरुलाई पनि समर्थन गर्दछ । तर ती सबैमा लैङ्गिक सम्बन्धको व्याख्यालाई अनिवार्य सर्त गरिनुपर्ने तथ्यमाजोड दिइन्छ । यस अवधारणाले मानवीय विकासमाजोड दिन्छ ।

### सशक्तिकरण अवधारणा

लैङ्गिक विश्लेषणको अर्को महत्त्वपूर्ण अवधारण सशक्तिकरण अवधारण हो । यसले महिला विकासका लागि वा लैङ्गिक रुपमा सन्तुलित विकासका लागि मानिसलाई सशक्तिकरण गरिनु पर्दछ भन्ने मान्यता राख्दछ । सशक्तिकरणका लागि शिक्षा , चेतना, अधिकार र

अवसर उपलब्ध गराउनु पर्दछ । लैङ्गिक रूपमा पुरुषको तुलनामा महिलाहरु नै पछि परेको अवस्थामा महिला केंद्रित सशक्तिकरणका उपायहरु अवलम्बन गरिएको पाइन्छ । तर महिला विकासको लागि पुरुषको सहयोग र भुमिका त्यतिकै महत्वपूर्ण छ । जुन तथ्यलाई लैङ्गिक विश्लेषणमा जोड दिएको हुन्छ । यस सम्बन्धमा माईकल ट्विटर (१९९१) सशक्तिकरण सम्बन्धी फराकिलो व्याख्या गरेका छन् । उनी भन्छन् : कुनै व्यक्ति तथा समुदायलाई शक्तिवान बनाउने प्रकृया सशक्तीकरण हो । यसैले लैङ्गिक अध्ययनका सम्बन्धमा अशक्त, पछि परेका, दबाईएका तथा शोषित महिलाहरुलाई क्षमतावानबनाई अवसर र अधिकार प्राप्तगर्न सक्ने बनाउनु महिला सशक्तीकरण हो ।

## लैङ्गिक अवधारणा

### विकासमा महिला अवधारणा

सन् १९७० सम्मको विकासको लामो इतिहासले महिलाको योगदानलाई अस्वीकार गरे पनि ७० को दशकसँगै विकास प्रक्रियामा महिलाको समानुपातिक सहभागिता र विकास हुनुपर्ने कुरामा दरो आवाज उठाएको पाइन्छ । सन् १९७० मा अमेरिकामा सोसियोलोजी फर इन्टरनल डेभलपमेन्टको स्थापनाले विकासमा महिला सहभागिताको आवाजलाई अझ सशक्त बनाउने र सन् १९७० मै इस्टर बोसरपका अनुसार “आर्थिक विकासमा महिलाको भूमिका” नाम पुस्तक प्रकाशित भएपछि मात्र महिलाको भूमिकालाई मूल्यांकन गर्न प्रेरित गर्‍यो । खास गरी १९५० पछाडि आधुनिकीकरणको सिद्धान्तले विकासको नाममा धेरै विभेद र असमानताहरू बढ्दै गएको पाइयो । विकासको प्रक्रियामा माथिबाट तल जाने रणनीति अपनाइएकोले समाजमा सन्तुलित विकास हुन सकेन । त्यसैले विकासलाई पुरुषको आँखाबाट मात्र नहेरेर महिलाको आँखाबाट पनि विश्लेषण गर्नुपर्ने कुरालाई जोड दिइयो (मोजे १९९३) ।

विकासमा महिला अवधारणा अनुसार महिलाको भूमिकालाई यथोचित स्थान दिनका लागि उनीहरूलाई पुन उत्पादन क्षेत्रबाट निकाली उत्पादन क्षेत्रमा समावेश गर्नुपर्छ । उत्पादक क्षेत्र भनेका बजार श्रम शक्ति, आम्दानी, सिर्जनाका क्षेत्र हुन् । यस्ता क्षेत्रमा महिला सहभागितालाई उच्च प्राथमिकता दिँदै उत्पादन र पुन उत्पादनका सन्दर्भमा देखिएको विभाजनलाई हटाउने यसको अवधारणात्मक पक्ष हो । महिलालाई विकासको मूल प्रवाहमा ल्याउन निम्न पक्षमा जोड दिनु पर्ने मान्यता राख्दछ । कानुनी समानता, रोजगारीमा पहुँच,

शिक्षा स्वास्थ्यमा अवसर, सम्पत्तिमा पहुँच, महिलालाई सहयोग गर्ने उपयुक्त प्रविधि आदि हुन् । यसरी विड अवधारणाले अर्थतन्त्रमा महिलाको भूमिकालाई मूल्यांकन गर्दै जानकारी क्षेत्रबाट उत्पादन क्षेत्रमा जान प्रेरित गरेको पाइन्छ (एफ डब्लु एल डी, २०५८) ।

### महिला र विकास अवधारणा

विकासमा महिला अवधारणाले महिलाको वास्तविक उन्नति गर्न नसकेको र विकासको मूल प्रवाहमा उनीहरूलाई समाहित गर्न नसकेको भन्ने तथ्यको आलोचना गर्दै सन् १९७० को उत्तरार्द्धमा महिला र विकास नामक अवधारणा देखा पऱ्यो । आधुनिकीरणको सिद्धान्त अनुसार सञ्चालित विकासको रणनीतिले अविकसित मुलुकमा नकारात्मक असर पऱ्यो । केन्द्रमा पृष्ठतर्फ अर्थात् माथिबाट तलतर्फ जाने विकासको रणनीतिले गरिब राष्ट्रको विकास अगाडि बढ्न सकेन । यिनै पृष्ठभूमिलाई आधार मानेर परनिर्भरताको सिद्धान्त देखा पऱ्यो । यस सिद्धान्तले धनी र गरिब राष्ट्रबीच केन्द्र र पृष्ठको सम्बन्ध रहने कुरालाई उल्लेख गरे जस्तै यसैलाई आधार मानी वाड अवधारणाले समाजमा पुरुष महिलाबिच केन्द्र र पृष्ठको सम्बन्ध रहने अवधारणा अगाडि साऱ्यो । महिला र पुरुष बिच असमान सम्बन्ध रहेको हुँदा महिला र पुरुषको बिचमा शोषित र शोषक, पीडित र पीडकको सम्बन्ध रहेको छ । जाति, वर्ग, स्थान र समाज अनुसार सम्बन्ध पनि फरक फरक रहेको छ । विकास प्रक्रियामा महिलाहरू सहभागी हुँदै आए पनि पुरुषले महिलाको यौनिकता माथि नियन्त्रण गरेको र सम्पत्तिमा महिलाको पहुँच नरहेको कारण महिला अधीनस्थ अर्थात् निम्न अवस्थामा रहेका छन् । समाजमा महिलामाथि विभिन्न किसिमका हिंसाहरू, बालविवाह, बहुविवाह कुटपिट, यौन शोषण, यौन दुराचार, बेचबिखन, भेदभाव, दासप्रथा, सतीप्रथा, भुमाप्रथा, कुमारी प्रथा विद्यमान छन् । यी प्रथाहरूले महिलाहरूलाई प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष रूपमा शारीरिक तथा मानसिक प्रभाव पारिरहेका छन् । जीवनका अवसरहरूको सदुपयोग गर्न सार्वजनिक स्थानमा सहभागी हुन बाधा पुऱ्याएका छन् (अर्याल, २०६२) ।

त्यसैले महिलाविरुद्धको सबैखाले हिंसाहरूको अन्त्य गर्नुपर्दछ । महिलाको सबै किसिमको भूमिकाले पहिचान गरिनुपर्छ । सम्पत्तिमा महिलाको पहुँच हुनुपर्ने, सम्पत्तिको पूर्ण वितरण हुनुपर्नेमा यस अवधारणा जोड दिएको छ ।



## आर्थिक आयाम र महिला हिंसा

जन्मने वित्तिकै वंश, सम्पत्ति, नाम, थर सम्पूर्ण नियन्त्रण पुरुषको पितृसत्तात्मक समाज तथा प्रणालीमा महिलाको सम्पत्तिमा नियन्त्रण रहँदैन । महिलाको कामलाई न त देख्न सकिन्छ, न त पैसा तिरिन्छ । महिलाको कार्य छायामा परेको हुन्छ । १८ घण्टा काम घरको गर्छन् तर त्यति महत्व दिँदैन । महिलाको बच्चा जन्माउने, पालनपोषण गर्ने काम मात्र हो । भनिन्छ उनीहरूको श्रम शक्तिलाई आर्थिक योगदानको रूपमा लिँदैन नेपाली समाज हिन्दू धर्म दर्शनद्वारा निर्देशित समाज भएकाले महिलालाई अझै पनि घरभित्र चुलो चौका र घाँसपात बाहेक अन्य क्षेत्रमा गतिशील बनाएको देखिँदैन घरको आर्थिक निर्णय गर्दा यात महिलालाई थाहै हुँदैन थाहा भए पनि उनीहरूको निर्णय लागू हुँदैन । निर्णय प्रक्रियामा महिला सहभागी बनाइएको हुँदैन । महिलाहरू आर्थिक आयाम लैङ्गिक भेद गरिएको छ । मार्क्सवादी महिलावादीहरू आर्थिक समानता, उत्पादन भूमिका, उत्पादनको स्रोत र साधनको पहुँचमा महिलालाई विभेद र शोषण गरिएको छ । जुन पूँजीवादी समाज तथा पितृसत्तात्मक समाजमा रहिरहेको छ । महिलामाथिको शोषण दमन र हिंसा केही मुख्य सहरिया महिलाहरूले आफूलाई धेरै अगाडि पुऱ्याइसकेका छन्, तरपनि लगभग ९० प्रतिशत महिलाहरूलाई आर्थिक क्षेत्रमा लैङ्गिक विभेद गरिएको छ । यसले महिलाहिंसा तिर डोऱ्याएको देखिन्छ (रिट्जर, २०००) ।

विश्वभरिका महिलाहरूको श्रमको अवमूल्यन भइरहेको छ । नेपाली समाजमा पनि महिलाले गर्ने घरायसी कार्य, कृषि कार्य बच्चा उत्पादन कार्यको कुनै मूल्यांकन नै गरिँदैन । तिम्रो श्रीमती के गर्दछिन् भन्दा घरमै बस्दछिन् भन्ने पुरुषको भनाइ रहन्छ । जबकि नेपाली समाजका महिलाले विहान चार बजे सबै उठ्ने घर आँगन सफा गर्ने, खाना बनाउने पानी बोक्ने (धारा, कुवामा गएर) कपडा धुने, बजार गएर आवश्यकताका सामान किन्ने पशुपालनलाई हेरचाह, बच्चाको खानपान सरसफाइ घरपरिवारको दैनिक खाना बनाउने लुगाधुने सम्पूर्ण कामको कुनै मूल्य नै गरिँदैन । नेपालमा महिलाको दैनिक १८ घण्टा यसरी नै बित्ने गर्दछ । नेपाली महिलाको मात्र नभएर विश्वको आधा आकाश ओगट्ने सम्पूर्ण महिलाको जीवन चर्या यस्तै रहेको छ । यसो हुनु पनि पितृसत्तात्मक सामाजिकीकरणले गर्दा भएको हो (आई एल ओ सर्भे, १९७७) जसले गर्दा महिला भन्ने शोषित र पीडित बनेका छन् । यसरी महिलाको विकास हुन सक्दैन । सहरका केही महिलामात्र हेरेर हुँदैन अधिकांश महिलाहरू अनौपचारिक, निर्वाहमुखी, घरायसी, ज्याला

प्राप्त नहुने तथा कम ज्याला प्राप्त हुने कार्यमा संलग्न रहेका छन् महिलाको कामलाई अधिक कम उपार्जनयुक्त क्रियाकलापमा परिणत गर्न सकिएको स्थितिमा र महिला परनिर्भर बनि रहने आत्मनिर्भर बन्न नसक्ने स्थिति रहेसम्म महिलामाथिको हिंसा हट्ने संकेत देखिँदैन । समग्रमा आर्थिक तथा गैर आर्थिक क्रियाकलापमा प्रतिहप्ता नेपाली महिला र पुरुषको संलग्नता क्रमशः १०३.९ घण्टा र ९८.८ घण्टा रहेको छ (मानव लैङ्गिक विकास प्रतिवेदन २००१) ।

### **कार्यलयमा लिङ्गको आधारमा अमैत्रीक व्यवहार**

महिलाहरूको सशक्तिकरण र भविष्य विकासमा समान अवसर सुनिश्चित, गर्नु महिला मैत्री वातावरण सृजनाको आधारभूत अंग हो । तर पनि अनुसन्धानहरूले धेरै केन्द्रहरूमा नितिलाई त्यागेर भेदभाव गरिएको पाइन्छ । अनुसन्धानहरूले जानेर वा कतिपय स्थितिमा नजानिकन गरिने भेदभावले महिलाहरूको कामको मूल्याङ्कनमा नकारात्मक असर पारेको देखिन्छ । पुरुषको तुलनामा प्राय जसो महिलाहरूको योगदान र क्षमताको कदर गरिँदैन । यस किसिमको भेदभावले स्तर, तह र पारिश्रमिकमा महिला र पुरुषको विचमा असमानता पाइन्छ । (विश्व बैंक २००१) महिलाको कामको प्रभाव महिला सशक्तिकरणमा पर्दछ । - अधिकारी २०१३)

पारिश्रमिक असमानताको वेग्लै व्याख्यान पितृशक्तात्मक महिलावादि समालेचनाले गर्दछ । जसले निरन्तर रूपमा पुरुषहरूलाई वढि प्राथमिकता र उच्च स्थानमा राख्दछ । (गिले र स्टेबिन्स २००५)। मानव पुँजी सिद्धान्त र सामाजिक सिद्धान्त दुवैले महिला कामदारहरू निम्न अवस्था र कम ज्यालाका जिम्मेवार मान्छन् ( सिल्ट २०१०, विलियम्स १९९५) ।

### **लैङ्गिक असमानता र महिला सशक्तीकरणका लागि अन्तर्राष्ट्रिय प्रयासहरू**

विभिन्न समयमा भएका अन्तर्राष्ट्रिय भेला, शिखरसम्मेलन र घोषणाहरू महिला सशक्तिकरण तर्फ सचेत छन् र केही कार्यक्रमहरूले महिलाको हैसियतको घोषणा पनि गरेको पाइन्छ । जसमध्ये केही महत्वपूर्ण प्रयासहरू निम्न अनुरूप रहेका छन् (माथेमा, २०६६) ।

क) विशेष शब्दमा समानताको सिद्धान्तको पहिलो अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि संयुक्त राष्ट्रसंघको वडापत्र थियो यसले आधारभूत मानव अधिकार, मानवीय मूल्य र

मर्यादा, महिला र पुरुषलाई समान अधिकार धर्म, वर्ण लिङ्ग र भाषाको विना भेदभाव मौलिक स्वतन्त्रतालाई पुन पुष्टि गर्‍यो ।

- ख) मानव अधिकार विश्वव्यापी घोषणा पत्र (१९४८) मानव भेदभाव रहित समानताको सिद्धान्तलाई घोषणा पत्रको सारमा सूत्रबद्ध गरियो ।
- ग) आधारभूत महिला अधिकार सम्बन्ध केही विशिष्ट दस्तावेजहरू:
- घ) समान ज्याला सम्बन्धी महासन्धि १९५१: सन् १९५१ मा महिला र पुरुषबिच भेदभाव नराखी बराबर ज्याला दिइनुपर्छ भन्ने महासन्धि अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनहरूले पारित गर्‍यो र सोही अनुरूपको व्यवस्था लागू गर्न सम्बन्धित सबै राष्ट्रहरूलाई आह्वान गरियो र तदअनुरूपको व्यवस्था गर्न जोडा दिइयो ।
- ङ) पेसागत भेदभाव उन्मूलन (१९६०): महिला र पुरुषबिच विद्यमान रोजगारी एवं पेसागत विभेदलाई विभेदलाई विचार गरी सन् १९६० मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले महिला उपर भएको रोजगारी र पेसागत भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि पारित गरी यसलाई लागू गर्न जोड दियो । सन् १९६२ मा संयुक्त राष्ट्रसंघको महाअधिवेशनले विवाह, विवाहका लागि न्यूनतम उमेर, विवाह दर्ता सम्बन्धी महासन्धि पारित गर्‍यो (अर्थात् २०६२: ३४७) ।
- च) अन्तर्राष्ट्रिय महिला सम्मेलन: सन् १९७२ मा संयुक्त राष्ट्रसंघको महासभाले १९७५ मा अन्तर्राष्ट्रिय नारी वर्ष, मनाउँदै महिला दशक र चारवटा अन्तर्राष्ट्रिय महिला सम्मेलनहरू मेक्सिको १९७५, नैरोबी १९८०, कोपेनहेगन १९८५ र वेइजिङ्ग १९९५ सबै महिलामाथि हुने भेदभावको अन्त्य गरी समाजमा समान सहभागिता समान अवसर दिने कुरामा जोड दिँदै प्रतिबद्धता साथ सम्पन्न भएका थिए (राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, २०७१)
- छ) महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव अन्त्य गर्ने महासन्धि (१९७९): सन् १९७९ मा संयुक्त राष्ट्रसंघले महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव अन्त्य गर्न महासन्धि पारित गर्‍यो । यो यस्तो ऐतिहासिक दस्तावेज हो जसले घरबाहिर र घरभित्र दुवै क्षेत्रमा महिलाका जीवनमा हुने प्रत्यक्ष, अप्रत्यक्ष सबै खाले भेदभावलाई सम्बोधन गर्ने लक्ष्य राखेको छ । यस्तो भेदभाव अन्त्य गर्ने उपायहरू अवलम्बन गर्न सबै राज्यलाई बाध्य पारेको छ । यसले मानवअधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणामा निहित लैङ्गिक संवेदनशीलतालाई नै सम्बोधन गरेको छ ।

यसले महिलामाथि गरिने भेदभावलाई लिङ्गका आधारमा गरिने राजनीतिक, आर्थिक सामाजिक, सांस्कृतिक नागरिक अथवा अन्य कुनै क्षेत्रमा भेदभाव, बहिस्कार अथवा प्रतिबन्ध भन्दै परिभाषित गरेको छ । यो सन्धि १९८१ मा लागू भएको हो (राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग, २०७१) ।

- ज) भियाना घोषणा पत्र: जुन १९९३ मा मानव अधिकार सम्बन्धमा भियानमा भएको सम्मेलनले महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव र हिंसामा गहिरो सरोकार राख्दै यिनलाई संसारभर उजागर गर्न र फैलाउन महिलाको मानव अधिकारको समान हैसियतलाई घोषणा पत्र स्थापित गरेको थियो (देवकोटा, २००७) ।
- झ) आइ.पि.डि. कार्य योजना: सन् १९९४ सेप्टेम्बर ५-१३ मा कायरोमा भएको सम्मेलनको प्रतिनिधिहरूले विश्वव्यापी शिक्षा, मातृ मृत्यु न्यूनीकरण, परिवार नियोजन प्रजनन तथा यौन स्वास्थ्य पहुँच प्रति सहमति जनाएका थिए यसले शिक्षा रोजगारमा लैङ्गिक समानता र परिवार नियोजनको नयाँ सम्भावनामा जोड दिएको छ (देवकोटा २००७) । यी अन्तर्राष्ट्रिय सन्धि र सम्मेलनहरूले नेपालमा महिला सशक्तीकरणमा ठूलो भूमिका खेलेको छ ।

### महिला हिंसा उन्मूलन सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय घोषणा

महिला हिंसा अन्त्यका लागि संयुक्त राष्ट्र संघद्वारा सन् १९९३, डिसेम्बर, २० मा घोषणा गरिसकेको छ । जसका लेखहरूमा परिभाषित छ कि लिङ्गका आधारमा गरिने महिला सम्बन्धी जुनसुकै हिंसालाई महिला विरुद्धका हिंसा भनीन्छ । यसमा महिलाले हिंसाको कारण सार्वजनिक र निजी जीवनमा व्यहोनुपर्ने शारीरिक, मानसिक र यौनिक हिंसा वा नोक्सान दुःख पीडा जस्ता हिंसालाई महिला सम्बन्धी हिंसा मान्दै कानुनी रूपमै पूर्ण निषेध गरेको छ । यस्ता क्रियाकलापलाई हिंसा मानेको छ जुन महिला स्वतन्त्रताबाट बञ्चित छन् व्यक्तिगत र सार्वजनिक जीवनमा । अन्य सदस्य राष्ट्रहरूलाई महिला हिंसा विरुद्धको कानून निर्माण गर्न लगाइएको छ । लिङ्गका आधारमा गरिने हिंसा महिलाका मनोरञ्जन सम्बन्धी अधिकार र सुरक्षाको तथा आधारभूत र स्वतन्त्रता, समानता, राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक सांस्कृतिक, नागरिक अन्य क्षेत्रका अधिकार, मानव अधिकारभित्र पर्दछन् जुन यस प्रकार छन् ।

। आफ्नो जीवनको अधिकार

- । समानताको अधिकार
- । स्वतन्त्रता र सुरक्षाको अधिकार
- । समान सुरक्षा र समान कानुनी उपचार
- । विभिन्न भेदहरूलाई स्वतन्त्रताको अधिकार
- । समान काम समान ज्यालाको अधिकार

-(संयुक्त राष्ट्र संघ १९९३)

त्यसपछि सन् १९९५ बेइजिङमा सम्पन्न चौथो सम्मेलनमा १८१ राष्ट्रका प्रतिनिधिहरूको सहभागिता थियो । यो सम्मेलनले विगतमा पारित पारिएका निर्णय र संयुक्त राष्ट्रसंघका घोषणापत्र तथा महासन्धिहरूलाई पुनरावलोकन गर्दै विगतमा पारित प्रस्ताव र घोषणाहरूलाई अझ राम्ररी लागू गर्ने अनि विश्वमा महिला समानता विकास र शान्ति प्राप्त गर्ने कुरामा पुनः प्रतिबद्धता जाहेर गरेको थियो । यसले महिला उत्थान, विकास र सशक्तिकरणका लागि मुख्य १२ वटा सराकारका क्षेत्र निर्धारण गरेको थियो । ती हुन् : महिला तथा गरिबी, महिला र शिक्षा, महिला र स्वास्थ्य, महिला विरुद्धको हिंसा, महिला र सशस्त्र संघर्ष, महिला तथा अर्थतन्त्र, महिला विकासका लागि संस्थागत संरचना, महिला र मानवअधिकार, शक्ति संरचना र निर्णायक तहमा महिला, महिला तथा सञ्चार, महिला तथा वातावरण र बालिका आदि ।

समयको माग अनुसार महिलाहरूलाई वैज्ञानिक प्राविधिक र राजनीतिक रूपले दक्ष बनाउनुपर्ने भएको हुँदा विकासका प्रक्रियाहरूमा महिला सहभागिता बढाउन उनीहरूलाई सशक्तिकरण गर्ने अनि लैङ्गिक समानता विकास र शक्तिको बाटोमा महिलाको समान सहभागिता गराउन विश्वव्यापी रणनीति तय गर्ने जस्ता काम पनि यस सम्मेलनले गरेको थियो । यीमाथि चर्चित विभिन्न सन्दर्भ र सरोकारका क्षेत्र मूलतः राजनीतिक विषयसँग सम्बद्ध भए पनि नारीवादी सिद्धान्त भनेको पनि नारी आन्दोलनबाट विकास हुँदै आएकोले नारी शोषण र हिंसालाई प्रष्ट पार्दै नारी हक अधिकारीका क्षेत्रलाई प्रष्ट पारेको (संयुक्त राष्ट्र संघ १९९३) ।

**महिला भेदभाव विरुद्ध विकास गरिएका अन्तर्राष्ट्रिय सन्धीहरू र नेपालको प्रतिबद्धता**  
वर्तमान विश्वको परिस्थितिलाई हेर्दा नीतिगत रूपमा जातीय भेदभावको अन्त्य गर्ने घोषणा प्राय सबै राष्ट्रहरूले गरेको पाइन्छ । विश्वका धेरै राष्ट्रहरूले संयुक्त राष्ट्रसंघको

मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणादेखि लिएर आर्थिक सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकार, महिला विरुद्धको भेदभाव, बालशोषण र दासत्वको अन्त्य गर्ने जस्ता कैयौं अन्तर्राष्ट्रिय सन्धीहरूमा हस्ताक्षर गरेका छन् । सन् १० डिसेम्बर १९४८ का दिन संयुक्त राष्ट्रसंघको महासभाको बैठकद्वारा पारित मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्रको धारा २, ४ र ७ मा भनीएको छ ।

“जाति, वर्ण, लिङ्ग, भाषा, धर्म, राजनैतिक वा अन्य विचार राष्ट्रिय वा सामाजिक उत्पत्ति सम्पत्ति वा अरु कुनै हैसियतका आधारमा भेदभाव नगरी प्रत्येक व्यक्तिलाई यस घोषणामा उल्लेखित अधिकार र स्वतन्त्रताको अधिकार हुनेछ । बाधा वा दास बनाई कसैलाई पनि राखिने छैन । दासत्व र दासदासीको व्यापार प्रत्येक रूपमा निषेध गरिएको छ । कानुनको दृष्टिमा सबै समान छन् र बिना भेदभाव सबै कानुनको समान संरक्षणका अधिकार हुनेछन्” (सीमो नाइड, १९९८) ।

नेपालले पुरुषसहर महिलालाई अधिकार प्रदान गर्ने विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धिहरूमा आफ्नो समर्थन औपचारिक रूपमा प्रदर्शन गरेको छ । २०४६ सालको जनआन्दोलनपूर्व नेपालको ८ यस्ता सन्धिमा आफ्नो प्रतिबद्धता जाहेर गरि सकेको छ । जसमा दासत्व महासन्धि २५ सेप्टेम्बर १९२६ जसलाई नेपालले १९६३ मा अनुमोदन सम्मिलन गरेको थियो । दासत्व महासन्धिलाई संशोधन गर्ने प्रोटोकल, २३ अक्टोबर १९५३ (जेनेभामा हस्ताक्षरित) जसलाई नेपालले १९६३ मा अनुमोदन गरेको थियो । दासत्व, दास, व्यापार र दासत्व समान संस्था र अभ्यासहरूको उनमूलन सम्बन्धी पूरक महासन्धि, ७ सेप्टेम्बर, १९५६ (जसलाई नेपालको १९६३ मा अनुमोदन गरेको थियो । दासत्व, दास-व्यापार र दासत्व समान संस्था र अभ्यासहरूको उन्मूलन सम्बन्धी पूरक महासन्धि, ७ सेप्टेम्बर, १९५६ (जसलाई नेपालको १९६३ मा अनुमोदन गरेको थियो) । महिलाको राजनैतिक अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, २० डिसेम्बर, १९५२ (जसलाई नेपालले १९६६ मा अनुमोदन/सम्मिलन गरेको थियो) जाति हत्या, अपराधको रोकथाम र सजाय सम्बन्धी महासन्धि, ९ डिसेम्बर १९४८ (जसलाई नेपालले १९६९ मा अनुमोदन गरेको थियो) विभिन्न किसिमका जातीय भेदभाव उन्मूलन गर्ने सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, २१ डिसेम्बर १९६५ (जसलाई नेपालले १९७१ मा अनुमोदन गरेको थियो) रंगभेद अपराधको

दमन र दण्डसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, ३० नोभेम्बर, १९७३ (जसलाई नेपालले १९७७ मा अनुमोदन /सम्मेलन गरेको थियो) ।

त्यस्तै जनआन्दोलन २०४६ पछि नेपालले बाल अधिकार सम्बन्धी महासन्धि, २० नोभेम्बर १९८९ (जसलाई नेपालले १९९० मा अनुमोदन गरिसकेको थियो), महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारको भेदभाव उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि, १८ डिसेम्बर, १९७९ (जसलाई नेपालले १९९१ मा अनुमोदन/सम्मेलन गरेको थियो) । नागरिक तथा राजनैतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिज्ञापत्र, १६ डिसेम्बर १९६६ (जसलाई नेपालले १९९१ मा अनुमोदन/सम्मेलन गरेको थियो) । यातना तथा क्रूर अमानवीय वा अपमानजनक व्यवहार वा दण्ड विरुद्धको महासन्धि, १० डिसेम्बर, १९८४ (जसलाई नेपालले १९९१ मा अनुमोदन/सम्मेलन गरेको थियो), जीउ मास्ने, बेच्ने तथा अरुको वेश्यावृत्तिको शोषणको दमनका लागि व्यवस्था भएको महासन्धि, २ डिसेम्बर, १९४९ (जसलाई नेपालले १९९५ मा अनुमोदन/सम्मेलन गरेको थियो) र मृत्युदण्ड उन्मूलन गर्ने उद्देश्यले व्यवस्था भएको नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय दोस्रो स्वेच्छिक प्रोटोकल, १५ डिसेम्बर, १९८९ (जसलाई नेपालले १९९८ मा अनुमोदन/सम्मेलन गरिसकेको छ ।) जस्ता महासन्धिप्रति नेपालले आफ्नो प्रतिबद्धता जाहेर गरिसकेको छ ।

### महिला मैत्री व्यवस्थाको लागि कानुनी व्यवस्था

नेपालले विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलनहरूमा भाग लिई महासन्धिहरूमा हस्ताक्षर गरेको छ । त्यस अनुरूप राष्ट्रिय श्रम निति १९९९ लागु गरेको छ । १० औं योजना सम्म आइ पुग्दा महिला मैत्री वातावरणलाई सुनिश्चित गरि महिला विकासको लागि कदम चालेको देखिन्छ । यद्यपी यो पर्याप्त भने छैन । नेपालको कानूनले केहि विशेष व्यवस्था महिला कामदारहरूको लागि गरेको पाइन्छ । यी व्यवस्था अर्न्तगत सुत्केरी विदा, स्तनपान समय, समान ज्याला र महिलाले उचाल्ने सामानको तौल सिमा हुन् ।

। सुत्केरी विदा : महिला कामदारहरूलाई सुत्केरी हुदाँ ५२ दिनको तलबि विदा कानूनमा राखिएको छ । सुत्केरी हुनु भन्दा वा पछाडि लिन पाउनेछन् । चिया वगानमा काम गर्ने महिलाहरूको लागि जम्मा ४५ दिन मात्रै छुट्टिको व्यवस्था छ ।

। समझदारीमा कार्य : कार्य क्षेत्रमा महिलाहरूको लागि सुरक्षित बनाउने प्रयास स्वरुप रोजगार दाताले महिलालाई काममा लगाउदा सम्बन्धित श्रम कार्यलयमा एथा सक्थ जानकारी गराउनु पर्दछ । महिला कामदारहरू पुरुष सरह रोजगार दाता संग सम्भैता गरि कार्य गर्न सक्नेछन् ।

। स्तनपान समय उपलब्ध गराउने

। समान ज्याला

। महिलाले उचाल्ने सामानको तौल सिमा

### २.३. पूर्व अध्ययनको समिक्षा

महिला मैत्री वातावरणका सन्दर्भमा नेपालमा थोरैमात्र अध्ययन भएको देखिन्छ । (अधिकारी २०१३) यसै सन्दर्भमा सन् २००५ मा गरिएको लैंगिक मैत्री वातावरणको एक सर्वेक्षणमा आएका नतिजाहरूबाट नेपालमा महिलाहरूप्रति भएको अमैत्री व्यवहार देखिन्छ । यसका केहि बुँदाहरू निम्न लिखित छन् ।

#### १. रोजगारमा महिलाहरूको न्यून उपस्थिती ।

निजि तथा सरकारी क्षेत्रमा महिलाहरूको कम उपस्थिति रहेको छ । श्रम संगठनको कार्यकारि समितिमा कम संलग्न छन् । त्यसै गरि निर्णयक तहमा पनि महिलाहरूको कम उपस्थिति देखिन्छ । पद पूर्ति कामको प्रकृति पद उन्नति जस्ता कुरामा महिलाहरूलाई प्राथमिकता दिने खालको नितिहरूको अभाव रहेको छ ( गिले र स्टेबिन २००५) ।

#### २. कार्य क्षेत्रमा निरुसाहित पार्ने वातावरण

महिलाहरूको समस्या उठाइदैनन् , कार्य क्षेत्रमा यैनिक शोषणलाई निरुसाहित पार्ने नितिको अभाव रहेको छ । महिला कामदारहरू प्रतिको नकारात्मक सोच विध्यमान पाइन्छ । श्रम कानुनलाई अवलम्बन गरेको पाइदैन भने कतै गलत व्याख्या गरेको पाइन्छ (गिले र स्टेबिन २००५) महिला र पुरुष एउटै काममा भएपनि फरक प्रकारका काममा लगाईन्छ । उमेर पुगेका खासगरी ४० माथिका महिलालाई कम उमेरका महिलाबाट वा पुरुषबाट बिस्थापित पारिन्छ (अधिकारी, २०१३) ।



### ३. कानूनले प्रदान गरेको विशेष व्यवस्थामा कार्यन्वयनको अभाव

कार्य क्षेत्रमा पुरुष र महिलाको लागि बेग्लै शौचालय , बालबालिकाका लागि बालबिकास कक्षा व्यवस्था भएको पाइदैन । रातमा काम गर्ने महिलाहरुको लागि विशेष व्यवस्था गरिएको हुदैन । समान कामको लागि समान ज्यालाको व्यवस्था एउटै कार्यलयमा पनि भएको पाइदैन । स्तनपानको लागि समय स्थानलाई प्राथमिकता राखेको देखिदैन । सुत्केरि विदालाई बोजका रुपमा लिएको पाइन्छ । लैङ्गिक समानताको प्रसंग के छ भने प्राथमिक कामदार प्राय पुरुष हुन्छन् र द्वितिय कामदारमा महिलाहरु पर्दछन् (गिले र स्टेविन २००५) ।

मेनेजर र कामदारको लैंगिक पितृसतात्मक सोचका कारण काममा पुरुषमा पुरुषको गुण र महिलामा महिलाको गुण हुन्छ भन्ने कुरा हावी छ । (अधिकारी, २०१३)

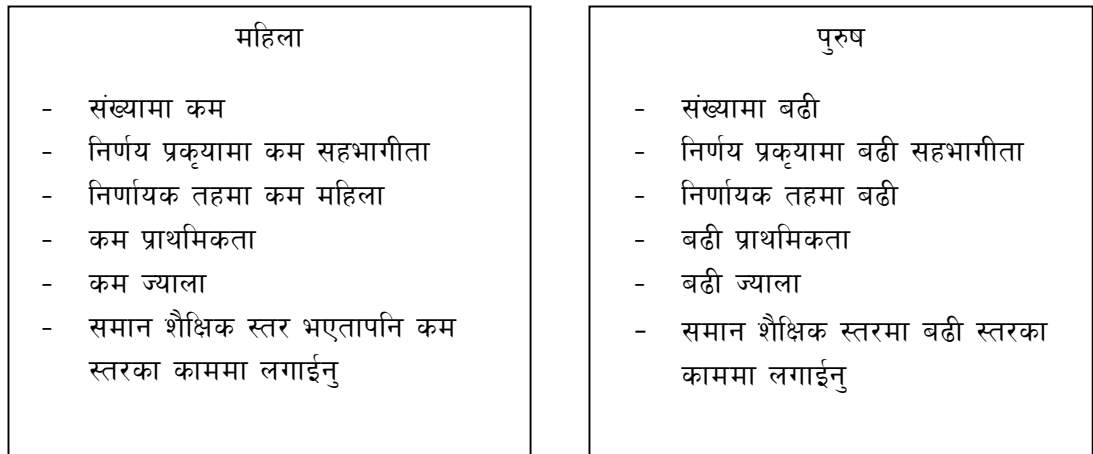
रेग्मी ज्योति २०१६ ले क्यारियर बिकासका व्यावधान: नेपाली महिला कामदारको अनुभव सम्बन्धि अध्ययनको क्रममा विभिन्न ६ प्रकारका संस्थाहरुका महिलाहरु संग प्रश्नावली अन्तर्वार्तामार्फत महिलाको क्यारियरको बारेमा व्यावधान के के रहेका छन भन्ने अध्ययन गरिएको थियो जसमा पुरुष सुपरभाईजर कार्यस्थलमा महिला मैत्री नहुनु, संस्थाको निती नियम महिलाको लागि सहयोगी नहुनु, कार्यस्थलको वातावरण उपयुक्त नहुनु जस्ता कुरालाई संस्थागत व्यावधानको रुपमा महिलाहरुको अनुभव पार्यएको छ ।

नेपालमा महिला असुरक्षा र कार्यस्थलमा महिला विषयमा बाँके र बारा जिल्लाको अध्ययनको क्रममा कोइल डेनिल, श्रेष्ठ रमेश र थापा चिरण जङ्गले key informant interviews and focus group discussions बाट निम्न नतिजा प्राप्त गरेको उल्लेख गरिएको छ । सार्वजनिक स्थान तथा कार्यस्थल दुबैमा हुने गरेको हिंसाको कम रिपोर्ट गर्ने गरिएको छ । महिलाहरुले निरन्तर हिंसा शाररिक तथा मौखिक रुपमा काम गर्ने स्थानमा भोग्नु परेको छ । महिलाहरु कार्यस्थलमा आफ्नो अधिकारको बारेमा अनभिज्ञ रहेका छन् । कम ज्याला दिने तथा स्थायीको अवसर कम दिईन्छ । सरकारबाट महिला सुरक्षको लागि प्रयाप्त प्रयास भएको छैन । यसैगरी काम प्रदायकहरु महिला कामदारको अधिकार तथा अवसर सुनिश्चित गर्ने बारेमा कम ज्ञान पाएका छन् ।

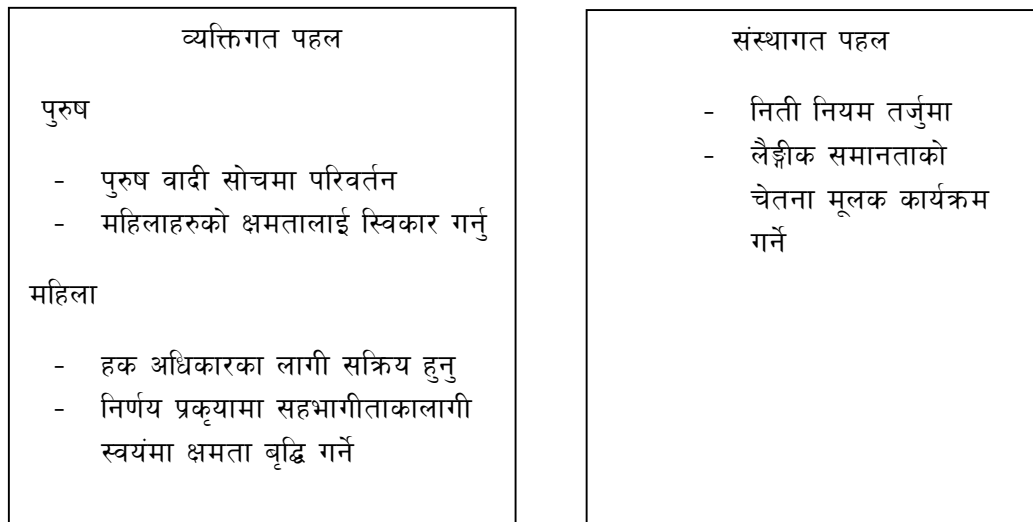
## २.४. अवधारणागत खाका

महिला मैत्री वातावरण कार्यलयका लागि अत्यन्तै महत्वपूर्ण विषयवस्तु हो । यसले महिला सहभागिता, सशक्तिकरण र सुरक्षा विकासमा सहयोग गर्दछ । यसका लागि महिला र पुरुषको सोचमा परिवर्तन आई संस्थागत पहल हुनु आवश्यक छ । एकातर्फ कार्यलयले आफ्नो नितिनियममा लैङ्गिक समानतालाई राख्नु जरुरी छ भने अर्को तर्फ यस विषयमा चेतना मुलक कार्यक्रम लागु गरिनु आवश्यक छ । जसबाट मात्र हामी महिला मैत्री वातावरणको परिकल्पना गर्न सक्छौ । यसलाई तलको तालिकाबाट स्पष्ट पार्न खोजिएको छ ।

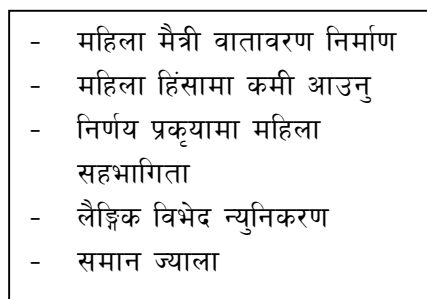
## कार्यालयमा विद्यमान लैङ्गिक अवस्था



## लैङ्गिक अवस्था सुधारको पहल



## उद्देश्य प्राप्ति



कार्यलयमा महिलाहरुको अवस्था हेर्दा पुरुषको तुलनामा कम संख्यामा महिलाहरु कार्यरत छन् । निर्णय प्रकृया तथा निर्णयक तहमा कम महिलाहरुको सहभागिता देखिन्छ । समान शैक्षिक स्तर भएको खण्डमा पनि महिलाहरुलाई कम प्राथमिकता दिनुको साथै कम ज्याला तथा कम स्तरका काम लगाएको पाइन्छ ।

जब सम्म महिला र पुरुषका बिच यस किसिमको विभेद विध्यमान रहन्छ समाज तथा राष्ट्रको विकासले द्रुत गति लिन सक्दैन । कार्यलयमा विध्यमान लैङ्गिक अवस्थालाई सुधारका लागि महिला सशक्तिकरण आवश्यक छ । यसका लागी स्वयम् महिला अग्रसर हुनु आवश्यक छ । आफ्नो हक अधिकारका लागि सक्रिय हुदै स्वयममा क्षमता वृद्धि गर्नु महिलाहरुको दाइत्व हो । त्यसै गरि कहिलाहरुलाई सशक्तिकरण तर्फ अग्रसर बनाउनका लागि पुरुषहरुले पुरुषवादि सोचमा परिवर्तन ल्याइ महिलाहरुको क्षमतालाई स्वीकार गर्नु आवश्यक छ ।

सम्बन्धित सस्थाले यस कार्यका लागि अहम भूमिका खेल्नु पर्दछ । लैङ्गिक समानताका लागि आवश्यक निति नियम तर्जुमा गर्नु तथा आफ्ना कर्मचासरमा लैङ्गिक समानताका चेतना मूलक कार्यक्रमहरु गर्नु पर्दछ । यसरी महिला पुरुष तथा सस्थाका त्रिकोणात्मक प्रयासबाट महिला हिंसामा कमि आउनु , निर्णय प्रक्रियामा महिला सहभागिता, समान ज्याला जस्ता उद्देश्य प्राप्त गर्न सक्छौ । तब मात्र महिला मैत्री वातावरण सुनिश्चित हुन्छ ।

## अध्याय तीन

### अनुसन्धान पद्धती

महिला मैत्री वातावरणको अवस्थालाई बुझ्न गरिने यो अनुसन्धानमा गुणात्मक तथा मात्रात्मक दुवै किसिमका तथ्याङ्कलाई योजनाबद्ध तरिकाबाट प्राथमिक तथा द्वितीय तथ्याङ्कहरू संकलन गरिएको छ । यस सन्दर्भमा कम अध्ययन भएका कारण प्राथमिक तथ्याङ्क संकलन आफैमा महत्वपूर्ण हुन आउँछ । प्राथमिक तथ्याङ्क संकलनमा प्रत्यक्ष/अप्रत्यक्ष अन्तर्वार्ता, संरचनात्मक प्रश्नावली, अवलोकन विधी जस्ता विधीप्रयोग गरिएको छ । अनुसन्धानलाई मूर्तरूप दिन आवश्यक कार्यको अनुसूची तयार पारी गुणस्तरमा विशेष ध्यान दिईनुका साथै अनुसन्धान ढाँचा अनुरूप नै तथ्याङ्क संकलन गरियो । यस अनुसन्धान निम्न परिधी भित्र रहि गरिएको छ ।

#### ३.१. अध्ययन क्षेत्र छनौट

काम काजि महिलाहरूले कार्यस्थलमा पाउने महिला मैत्री वातावरण र त्यसका लागि सस्थाले गरेको प्रबन्धानहरूका बारेमा गर्न खोजिएको यस अध्ययनको कार्य क्षेत्र पोखरा उपमाहनगरपालिका रहेको छ । २,५५,४६५ कुल जनसंख्या भएको यो सहरमा आर्थिक सम्पन्नता बढ्दो आर्थिक गतिविधिका कारणले यहाँ रोजगारका अवसरहरू पनि राम्रै उपलब्ध छ । शिक्षाको राम्रो प्रबन्ध रहेको यस सहरको महिलाहरूको शिक्षाको स्तर पनि राम्रो छ । तसर्थ निजि तथा गैर सरकारी क्षेत्रमा महिलाहरूको राम्रो पहुँच देखिन्छ । कार्यलयहरूले महिला मैत्री वातावरणको लागि गरिएको प्रयासको अध्ययनको जनसंख्या [Universe] पोखरा स्थित विभिन्न गैर सरकारी संस्था, औद्योगिक क्षेत्र, होटल व्यवसाय र वित्तीय संस्थाहरू रहेका छन् । अन्य जिल्लाहरूको तुलनामा कास्कीको GDI राम्रो छ जसले विकासमा महिलाहरूको स्थिति राम्रो देखिन्छ । यद्यपी महिलाहरूको सहभागिता बढ्दै जाँदा महिलाहरूलाई स्वागत योग्य, प्रोत्साहन युक्त र सुरक्षित कार्यस्थल आवश्यकता पर्दछ । पोखरामा महिलाहरूको लागि राम्रो अवसर रहेको सन्दर्भमा यहाँका कार्यलयहरूको अध्ययन समय सान्दर्भिक देखिन्छ ।

### ३.२ अनुसन्धान ढाँचा

अनुसन्धान ढाँचा अनुसन्धानलाई मुर्तरूप दिनका लागि तयार गरिने योजना हो । यो अध्ययनको मुख्य विषय पोखराका संघ सस्थाहरुको लैङ्गिक अवस्थाको अध्ययनको विश्लेषण गर्नु हो । साथै ति संघ सस्थाले लैङ्गिक विभेदिकरणलाई कम गर्न,सशक्तिकरण बनाउन महिला मैत्री वातावरणका लागि गरेका प्रयास र चुनौतिको विश्लेषण गर्नु हो । यस अध्ययनका लागि व्याख्यात्मक र अन्वेषण अनुसन्धान अपनाईएको छ ।

### ३.३.तथ्याङ्कको स्रोत र प्रकृति

यस अध्ययनलाई प्रभावकारी तुल्याउन दुवै प्राथमिक तथा द्वितिय तथ्याङ्क संकलनका विधिहरु प्रयोग भएका छन् । यो किसिमको अध्ययन कम मात्रामा भएकाले बढिमात्रामा प्राथमिक तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गरेर समग्रमा व्याख्या गर्न खोजिएको छ । अनुसन्धान लेख किताब, जर्नल, सेमिनार पेपर आदिलाई द्वितिय तथ्याङ्क स्रोतका रूपमा प्रयोग गरिएको छ । प्रश्नावलि सर्वेक्षण, अवलोकन विधि र अन्तवार्ताबाट संकलित गरिएको छ । त्यसै गरी गुणात्मक र मात्रात्मक दुवै प्रकृतिका सुचना संकलन गरिएको छ ।

### ३.४.समग्र र नमूना

यस अध्ययनका लागि गैर सरकारी कार्यलय, होटेल व्यवसाय, वित्तिय संस्था र उद्योग गरि उद्देश्यमुलक र सुबिधाजनक नमुना छनौट विधिबाट चार क्षेत्रका ३८ संस्थाका ७५ महिला तथा ७५ पुरुष सहभागी गराईएको थियो । प्रत्येक संघ संस्थाको २-२ महिला पुरुषसंग प्रश्नावली अन्तवार्ता गरिएको थियो । कारणवश एक गैर सरकारी संस्था र एक औधगिक क्षेत्रको तथ्याङ्क संकलन गर्न असमर्थ हुन गएको छ । जसकारण लक्षित ४० संस्थाको सट्टा जम्मा ३८ संस्थाबाट मात्र प्रतिनिधित्व गरेका छन् ।

### तालिका ३.१: नमुना छनौट

संस्थाको क्षेत्र	अध्ययनमा सहभागी संस्था	अन्तर्वार्तामा कर्मचारी संख्या		जम्मा सहभागी
		पुरुष	महिला	
गैर सरकारी संस्था	९	१७	१८	३५
होटेल व्यवसाय	१०	१९	२०	३९
वित्तीय संस्था	१०	२०	२०	४०
औद्योगिक संस्था	९	१९	१७	३६
<b>जम्मा</b>	<b>३८</b>	<b>७५</b>	<b>७५</b>	<b>१५०</b>

### ३.५. प्राथमिक तथ्याङ्क संकलन

#### प्रश्नावलि सर्वेक्षण

महिला मैत्री वातावरणका बारेमा तथ्याङ्क संकलनका लागि औपचारिक र अनौपचारिक अन्तर्वार्ता विधि अपनाइएको छ। संरचनात्मक र असंरचनात्मक अन्तर्वार्ता अनुसूचि तयार पारि गुणत्मक तथा मात्रात्मक तथ्याङ्क संकलन गरको हो। प्रत्येक संस्थाबाट विभिन्न तहका २ महिला २ पुरुषलाई संयोगिक (Random) रूपमा छनौट गरि औपचारिक अन्तर्वार्ता लिएको थिए। यस अध्ययनमा दुई प्रश्नावलिको प्रयोग गरिएको थियो। पहिलो संघसंस्थामा भएको महिला मैत्री व्यवस्था र त्यसको कार्यान्वयनको अवस्थाको बारेमा जुन प्रश्न कार्यालय प्रमुखलाई सोधिएको थियो भने दोश्रो प्रश्नावलीमा सम्बन्धित संघ संस्थामा कार्यरत महिला पुरुषको महिला मैत्री कार्यालय प्रतिको धारणा, भोगाई तथा अनुभवको बारेमा सोधिएको थियो।

#### अवलोकन

अनुसन्धान क्षेत्रमा भएका गतिविधिलाई नजिकबाट निहालेर आवश्यक जानकारीहरु लिनका लागि तथा कार्यस्थलमा महिला मैत्री वातावरणका लागि भएका प्रयासहरु अध्ययन गर्नका लागि कार्यलयमै गई तथ्याङ्क संकलन तथा डकुमेन्ट लाई अध्ययन गरिएको छ।

**तथ्याङ्कको विश्वसनियता एवं प्रमाणिकता :**

यस अनुसन्धानमा अनुसन्धान कर्ता स्वयम् नै सम्पूर्ण कृयाकलापमा सहभागी भएको कारण यस तथ्याङ्कमा हुन सक्ने गल्तीहरू कम गर्न सक्दो प्रयास भएको छ । तसर्थ यस तथ्याङ्कको विश्वनिय रहेको छ । संकलित तथ्याङ्कलार्य कोडिङ गर्ने, सफा गर्ने, फर्मेट तयार गरि डाटा ईन्ट्र गर्ने र गरेपछि पनि भेरिफाई गर्ने र प्राप्त अन्य श्रोतको आकँडा अनुरूप एक अर्का संग तुलना गरि तथ्याङ्कको गुणस्तर प्रमाणित गरिएको छ ।

### **३.६. तथ्याङ्क संकलनको विश्लेषण तथा प्रस्तुतिकरण**

तथ्याङ्क संकलन पश्चात् विभिन्न विधिबाट संकलित तथ्याङ्कहरूलाई एक अर्का संग तुलना गरिएको छ । तिनिहरूलाई व्यवस्थित तथा वैज्ञानिक विश्लेषण गर्न प्रयास गरेको छु । मात्रात्मक तथा गुणत्मक तथ्याङ्किकय विधिहरू जस्तै तालिका, Frequency तथा प्रतिशत बाट विश्लेषण गरि प्रस्तुत गरिने छ । तथ्याङ्कहरूलाई वर्णनात्मक रुपमा विश्लेषण गरिने छ । गल्ती हरुलाई घटाउन अथक प्रयास भएको छ । विश्लेषणबाट देखिएका नतिजाहरूलाई लैङ्गिक तथा सामाजिक रुपमा विश्लेषण गर्न प्रयास भएको छ । विश्लेषणको लागि SPSS तथा Excel software प्रयोग भएको छ ।



## अध्याय चार

### अध्ययन क्षेत्र र उत्तरदाताको सामाजिक, आर्थिक विशेषताहरू

यस अध्ययनको कार्यक्षेत्र पोखरा लेखनाथ महानगर पालिका हो । पोखरा पर्यटन, शिक्षा , स्वास्थ्य तथा उद्योगको लागि नेपालकै प्रमुख सहर हो । यो सहरमा आर्थिक क्रियकलापका लागि प्रचुर सम्भावना रहेको छ भने रोजगारको अवसर र शैक्षिक चेतनास्तरका कारण पनि महिला तथा पुरुषहरूको लागि प्रमुख गन्तव्य हो । तसर्थ यहाँ स्थापित संस्थाहरूमा महिला कामदारको पनि बेग्लै उपस्थिती छ । यसर्थ कार्यस्थलमा महिला मैत्री वातावरणको अध्ययनको लागि यो स्थान उपयुक्त छ भने यहाँ गरिएको अध्ययनले यहाँको संस्थाहरूको महिला मैत्री स्तरको मापन गर्दै यस क्षेत्रलाई महिला कामदारको लागि उपयुक्त स्थानको रूपमा तयार पार्न थप टेवा पुग्दछ ।

पोखराको कुरा गर्दा नेपालको सुन्दर रमणीय पर्यटकीय सहर, फेवातालको पृष्ठभूमिमा अन्नपूर्ण हिमशृङ्खला पहाडी प्रदेश, गण्डकी अञ्चल कास्की जिल्ला पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रको सदरमुकाममा पोखरा पर्दछ । वि.सं. २०५२ सालमा पोखरा उप-महानगरपालिकाको रूपमा स्थापना भएको हो । नेपालको दोस्रो ठूलो शहर पोखराबाट पूर्वमा लेखनाथ नगरपालिका, आर्वा, काहुँ, पश्चिममा सराङ्गकोट, हेमजा पर्दछ । त्यसैगरी उत्तरमा भलाम अर्मला, दक्षिणमा भरतपोखरी, निर्मलपोखरी, कृष्टि नाच्ने चौर पर्दछन् (सूचना तथा पो.उ.न.पा. २०६८) । हाल यो उपमहानगरपालिका क्षेत्र विस्तार गरि महानगरपालिका बनाईएको छ । समुन्द्री सतहदेखि ७२७ मिटर देखि ९८० मी सम्मको उचाईमा अवस्थित छ । पोखरा उपत्यकाको क्षेत्रफल ५५.६६ वर्ग कि.मि. रहेको छ । पोखराको बिचमा सेती नदी बगेको छ । यसको गहिरो गल्छी भएर ४४३ कि.सी. रहेको छ । यस उपमहानगर पालिकाको सालाखाल ३३° से. अधिकतम तापक्रम देखि ५.६° से. सम्म न्यूनतम तापक्रम रहने गर्दछ । नेपाल अधिराज्य भरिको सबैभन्दा बढी वर्षा हुने सहरको रूपमा चिनिने पोखराको हावापानी समशीतोष्ण किसिमको छ । वार्षिक सरदर ३०० देखि ४५० से.मि. सम्म वर्षा हुने गर्दछ (सूचनाका अभिलेख केन्द्र, पोखरा, २०६८) ।

पोखराका कार्यालयहरूमा महिला मैत्री वातावरणको अध्ययनका लागी कुल ४ क्षेत्रका ३८ संस्थाका उद्देश्यमुलक नमुना छनौट विधीबाट छानिएको ७५ महिला र ७५ पुरुषसंग

तथ्याङ्क संकलन गरिएको थियो । प्रश्नावलीलाई कार्यालयको अवस्था र कर्मचारीको व्यक्तिगत अनुभवका आधारमा दुई प्रश्नावली प्रयोग भएको थियो । संकलित तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गरि यस अध्यायमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

#### ४.१. उत्तरदाता बारे जानकारी

यस अध्ययनका लागि गैर सरकारी कार्यालय, होटेल व्यवसाय, बित्तिय संस्था र उद्योग गरि चार क्षेत्रका ३८ संस्थाका ७५ महिला तथा ७५ पुरुष सहभागी गराईएको थियो । यस अध्ययनमा दुई प्रश्नावलीको प्रयोग गरिएको थियो । पहिलो संघसंस्थामा भएको महिला मैत्री व्यवस्था र त्यसको कार्यान्वयनको अवस्थाको बारेमा जुन प्रश्न कार्यालय प्रमुखलाई सोधिएको थियो भने दोश्रो प्रश्नावलीमा सम्बन्धित संघ संस्थामा कार्यरत महिला पुरुषको महिला मैत्री कार्यालय प्रतिको धारणा, भोगाई तथा अनुभवको बारेमा सोधिएको थियो जसको लागि प्रत्येक संघ संस्थाको २-२ महिला पुरुषसंग प्रश्नावली अन्तर्वार्ता गरिएको थियो । तलको तालिकाबाट अध्ययनमा सहभागीहरुको बारेमा जानकारी लिन सकिन्छ ।

#### तालिका ४.१: संस्थाको क्षेत्रगत अध्ययन

संस्थाको क्षेत्र	संस्थाको सङ्ख्या
गैर सरकारी संस्था	९
होटेल व्यवसाय	१०
बित्तिय संस्था	१०
औधगिक संस्था	९
जम्मा	३८

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

#### ४.२ लिङ्ग अनुसारको उत्तरदाताको विवरण

यो अध्ययनमा कुल ४ प्रकारका ३८ संस्थाको १५० जना उत्तरदाता सहभागी भएका थिए जसमा ७५ (५०) प्रतिशत महिला र ७५ (५०) प्रतिशत पुरुष रहेका छन् । कुल संस्थागत रूपमा उत्तरदाताहरुको लिङ्ग विभाजन तलको तालिकामा दिइएको छ ।

तालिका ४.२ : लिङ्गको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

लिङ्ग	होटेल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी संस्था	वित्तीय संस्था	जम्मा
महिला	२० (५१)	१७ (४७)	१८ (५१)	२० (५०)	७५ (५०)
पुरुष	१९ (४९)	१९ (५३)	१७ (४९)	२० (५०)	७५ (५०)
जम्मा	३९	३६	३५	४०	१५०

स्रोत: स्थलगत अध्ययन २०७३

तालिका ४.२ का अनुसार होटल व्यवसायमा २० जना महिला उत्तरदाता र १९ जना पुरुष उत्तरदाताहरू रहेका थिए । औद्योगिक संस्थामा महिला उत्तरदाता १७ र पुरुष उत्तरदाता १९ रहेका थिए भने गैरसरकारी संस्थामा महिला उत्तरदाता १८ र पुरुष उत्तरदाता १७ रहेका थिए । भने वित्तीय संस्थाहरूमा महिला उत्तरदाता संख्या २० र पुरुष उत्तरदाता संख्या २० रहेको छ ।

४.३. उमेर अनुसार उत्तरदाताको विवरण

यस अध्ययनमा सहभागी उत्तरदाताको औषत उमेर हेर्दा औषतमा  $29 \pm 9$  वर्ष रहेको छ । सबैभन्दा बढि गैर सरकारी क्षेत्रमा औषतमा  $32 \pm 9$  वर्ष रहेको छ भने सबैभन्दा कम होटेल व्यवसायमा संलग्न कर्मचारी उत्तरदाता थिए जस्को उमेर औषतमा  $27 \pm 9$  थियो । तलको तालिकामा उत्तरदाताको औषत उमेर र मानक बिचलन प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ४.३: उत्तरदाताको औषत उमेर

उमेर (औषत वर्ष $\pm$ मानक बिचलन )	होटेल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी संस्था	वित्तीय संस्था	जम्मा
औषत उमेर	$27 \pm 9$	$29 \pm 9$	$32 \pm 9$	$29 \pm 9$	$29 \pm 9$

स्रोत: स्थलगत अध्ययन २०७३

## ४.४ उत्तरदाताको शैक्षिक अवस्था

संस्थाको आवश्यकता र माग अनुसारका क्षमता भएका कर्मचारीनै प्रयोग गरिन्छ । कामको प्रकृतिको आधारमा कर्मचारीको शैक्षिक स्तर तय गरिएको हुन्छ । यस अध्ययनको क्रममा विभिन्न संस्थामा गई उत्तर लिने क्रममा भेटिएका उत्तरदातालाई हेर्दा गैर सरकारी संस्था तथा वित्तीय संस्थाले बढि बौद्धिक कर्मचारी राखेको देखियो । यसको विवरण तलको तालिकामा दिईएको छ ।

तालिका ४.४: उत्तरदाताको शैक्षिक स्थिति

शैक्षिक स्थिति	होटेल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी संस्था	वित्तीय संस्था	जम्मा
अशिक्षित	० (०)	३ (८)	१ (३)	० (०)	४ (३)
विद्यालय तह (कक्षा १० सम्म)	१० (२६)	२१ (५८)	१ (३)	० (०)	३२ (२९)
कक्षा १२ सम्म	१३ (३३)	८ (२२)	५ (१४)	१ (३)	२७ (१८)
स्नातक	१६ (४१)	२ (६)	१५ (४३)	१६ (४०)	४९ (३३)
स्नातकोत्तर	० (०)	२ (६)	१३ (३७)	२३ (५८)	३८ (२५)
<b>जम्मा</b>	<b>३९</b>	<b>३६</b>	<b>३५</b>	<b>४०</b>	<b>१५०</b>

स्रोत: स्थलगत अध्ययन २०७३

तालिका ४.४ शैक्षिक स्थितिको आधारमा औद्योगिक संस्थामा ३ र गैरसरकारी संस्थामा १ गरी कुल जम्माजम्मी ४ मात्र अशिक्षित उत्तरदाता कर्मचारी देखिन्छ भने विद्यालय तह जसमा कक्षा १० सम्म छुट्याएको छ । जसमध्ये होटल व्यवसायको शैक्षिक स्थिति १०, औद्योगिक संस्थाको २१ गैरसरकारी संस्थाको १ गरी कुल जनसंख्यामा ३२ जना विद्यालय तहमा रहेको पाइयो । कक्षा १२ सम्म होटल व्यवसायमा संलग्न १३, औद्योगिक संस्थामा ८, गैरसरकारी संस्थामा ५ र वित्तीय संस्थामा १ रहेको छ । स्नातक तहमा होटल व्यवसायमा उत्तरदाताको संख्या १६, औद्योगिक संस्थामा २, गैरसरकारी संस्थामा १५ र वित्तीय संस्थामा १६ गरी कुल सङ्ख्या ४९ रहेको छ भने स्नातकोत्तर तहमा होटल व्यवसायमा ०, औद्योगिक संस्थामा २, गैरसरकारी संस्थामा १३, वित्तीय संस्थामा २३ गरी कुल संख्या ३८ रहेको छ ।

## ४.५ उत्तरदाताको जातिगत विवरण

जात मानव सभ्यताको एक महत्वपूर्ण विशेषता हो । समाज जातिका आधारमा पेशा सामाजिक सम्बन्ध, व्यक्तिको हैसियत र भूमिका निर्धारण भएको हुन्छ । अध्ययन गरिएका संस्थाहरुमा हेर्दा सबै जातिको प्रतिनिधित्व देखिन्छ जुन नेपालको विशेषतानै हो । त्को तालिकामा यसको थप विवरण प्राप्त गर्न सकिन्छ ।

### तालिका ४.५: जातिको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

जाति	होटेल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी संस्था	वित्तीय संस्था	जम्मा
ब्राह्मण/क्षेत्री/ठकुरी	१६ (४१)	१५ (४२)	२२ (६३)	२९ (७२)	८२ (५५)
जनजाति	२२ (५६)	२१ (५८)	११ (३१)	१० (२५)	६४ (४२)
दलित	१ (३)	० (०)	२ (६)	१ (३)	४ (३)
जम्मा	३९	३६	३५	४०	१५०

स्रोत: स्थलगत अध्ययन २०७३

तालिकाका आधारमा विभिन्न स्थानमा विभिन्न किसिमका जातजातिहरुले कार्य गरिरहेको देख्न सक्छौं । होटल व्यवसायमा ब्राह्मण, क्षेत्री, ठकुरी १६ जना, औद्योगिक क्षेत्रमा १५ जना, गैरसरकारी संस्थामा २२ जना र वित्तीय संस्थामा २९ जना रहेका छन् भने जनजातिहरु होटल व्यवसायमा २२ जना, औद्योगिक क्षेत्रमा २१ जना, गैरसरकारी संस्थामा ११ जना र वित्तीय संस्थामा १० जना गरी कुल ६४ जना रहेका छन् । भने दलित जातिहरु होटल व्यवसायमा १ जना, औद्योगिक क्षेत्रमा ०, गैरसरकारी संस्थामा २ र वित्तीय संस्थामा १ गरी कुल ४ जना रहेका छन् । ब्राह्मण/क्षेत्री/ठकुरी जातका हरु बढि पढेलेखेका कारण हुनसक्छ कि वित्तीय संस्था र गैर सरकारी संस्थामा उनिहरुको प्रतिशत बढि देखिन्छ ।

## ४.६ उत्तरदाताको वैवाहिक विवरण

यस शोध अध्ययनमा उत्तरदाताको वैवाहिक स्थितिलाई यसप्रकार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ । तालिका ४.६ अनुसार होटल व्यवसायमा विवाहित २२ जना, औद्योगिकमा

१६ जना, गैरसरकारी ८ जना र वित्तीय संस्थामा २० गरी कुल ६६ जना विवाहित रहेका छन् भने अविवाहितको संख्या होटल व्यवसायमा १७, औद्योगिक क्षेत्रमा २०, गैरसरकारी संस्थामा २७ र वित्तीय संस्थामा २० गरी कुल संख्या ८४ जना अविवाहित रहेका छन् ।

#### तालिका ४.६: उत्तरदाताको वैवाहिक स्थिति

वैवाहिक स्थिति	होटल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी संस्था	वित्तीय संस्था	जम्मा
विवाहित	२२ (५६)	१६ (४४)	८ (२३)	२० (५०)	६६ (४४)
अविवाहित	१७ (४४)	२० (५६)	२७ (७७)	२० (२०)	८४ (५६)
जम्मा	३९	३६	३५	४०	१५०

स्रोत: स्थलगत अध्ययन २०७३

#### ४.७ उत्तरदाताको धर्मको विवरण

समयको परिवर्तनसँगै नेपालमा पनि विभिन्न धर्मको विकास भएको पाइन्छ । धर्मलाई मानवले अलौकिक शक्तिको रूपमा विश्वास गरेको पाइन्छ । धर्म मानव समाजको एक सार्वजनिक संस्था भएकोले मानव जीवनमा विश्वास एवम क्रियाकलाप दुवैलाई निर्धारण गरेको हुन्छ धर्मले मानव समाजको सामाजिक, राजनैतिक, आर्थिक जीवनलाई प्रभावित गर्दछ । प्राचीन समयमा समाजलाई एकता र नियमको घेरा भित्र राख्न धर्मले महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको थियो ।

#### तालिका ४.७: धर्मको आधारमा उत्तरदाताको विवरण

धर्म	होटल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी संस्था	वित्तीय संस्था	जम्मा
हिन्दु	२९ (७४)	३० (८४)	३१ (८९)	३९ (९७)	१२९ (८६)
बुद्धिष्ट	८ (२०)	३ (८)	३ (८)	१ (३)	१५ (१०)
क्रिष्चियन	० (०)	३ (८)	१ (३)	० (०)	४ (३)
अन्य	२ (५)	० (०)	० (०)	० (०)	२ (१)
जम्मा	३९	३६	३५	४०	१५०

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

तालिका ७ अनुसार होटल व्यवसायमा हिन्दु धर्मावलम्बीहरु २९, औद्योगिक क्षेत्रमा ३०, गैरसरकारी संस्थामा ३१, वित्तीय संस्थामा ३९ गरी कुल १२९ रहेको छ भने बौद्धिष्ट धर्मावलम्बीहरु होटल व्यवसायमा ८, औद्योगिक क्षेत्रमा ३, गैरसरकारी संस्थामा ३ र वित्तीय संस्थामा १ गरी कुल सङ्ख्या १५ रहेको छ । क्रिश्चिय धर्मावलम्बीहरु होटल व्यवसायमा ०, औद्योगिक क्षेत्रमा ३, गैरसरकारी संस्थामा १ र वित्तीय संस्थामा ० गरी कुल ४ जना रहेका छन् । अन्यमा होटल व्यवसायमा २, औद्योगिक, गैरसरकारी संस्था, वित्तीयमा ० रहेको छ ।

#### ४.८ अध्ययनमा सहभागीहरुको आम्दानी विवरण

यहाँ उत्तरदाताहरुको आम्दानि स्तरलाई समुहगत विभाजन गरि संस्थाहरुको आधारमा हेरिएको छ । ७ हजार सम्म कमाउने देखी २५ हजार भन्दा बढि कमाउने सम्मका व्यक्तिहरु यस अध्ययनमा सहभागि भएका थिए । जम्मा ४५ प्रतिशत त ७००० देखी १२ हजार कमाउने थिए भने १२ देखी १८ हजार कमाउने २२ प्रतिशत छन् । वित्तिय क्षेत्रमा तलबमान बढि रहेको देखिन्छ । त्यहाँ करिब आधा त १८००० भन्दा बढि कमाउने समुहमा पर्दछन् । दोश्रोमा गैर सरकारी संस्थाको तलबमान पर्दछ । तलबमान अनुसारको उत्तरदाताको बर्गीकरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

#### तालिका ४.८: अध्ययनमा सहभागीहरुको आम्दानी विवरण

संस्था	होटेल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी संस्था	वित्तीय संस्था	जम्मा
७००० सम्म	६ (१५)	० (०)	३ (८)	० (०)	९ (६)
७००० देखी १२०००	२५ (६४)	३० (८३)	६ (१७)	६ (१५)	६७ (४५)
१२००० देखी १८०००	७ (१८)	३ (८)	१४ (४०)	९ (२२)	२२ (२२)
१८००० देखी २५०००	१ (३)	३ (८)	६ (१७)	१२ (३०)	१८ (१२)
२५००० देखी माथि	० (०)	० (०)	६ (१७)	१९ (४७)	२५ (१७)
जम्मा	३९ (१००)	३६ (१००)	३५ (१००)	४० (१००)	१५० (१००)

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

## अध्याय पाँच

### कार्यक्षेत्रमा महिला मैत्री बातावरणको अवस्था

कार्यालयमा महिला कामदारलाई ध्यानमा राखि गरिएको निति नियमको व्यवस्था, सेवा सुविधाको प्रावधान तथा व्यवहारले महिला मैत्री बातावरणको अवस्था अवगत गराउँछ । प्रश्नावलि सर्वेक्षणको क्रममा पाएको जानकारीहरूलाई विश्लेषण गरि तल बुदाँगत रूपमा तालिका सहित प्रस्तुत गरिएको छ ।

#### ५.१ कर्मचारी नियमावलीको व्यवस्था

कर्मचारी नियमावलिले संस्थामा रहेको कर्मचारीलाई व्यवस्थित रूपमा परिचालन गर्न तथा उनिहरूको हकहितको सुरक्षा गर्न सहयोग गर्दछ । यस्ता नियमावलीको व्यवस्था सहित कार्य सञ्चालनबाट हामीले संस्थाहरूसँग सुशासन तथा महिला मैत्री वातावरणको अपेक्षा गर्न सकिन्छ । अध्ययन गरिएका चार प्रकारका संस्थाहरूलाई हेर्दा गैर सर सरकारी संस्था र सत प्रतिशत औद्योगिक संस्था संग कर्मचारी सञ्चालन नियमावली रहेको पाईयो भने होटल व्यवसाय तथा वित्तीय संस्थाहरूमा क्रमशः ९० तथा ७० प्रतिशतसँग मात्र कर्मचारी सञ्चालन नियमावली तयार रहेको खुल्न आयो । यसलाई तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

#### तालिका ५.१ संघ संस्थामा कर्मचारी नियमावलीको अवस्था

संस्थाको क्षेत्र	कर्मचारी नियमावलीको अवस्था
गैर सरकारी संस्था	९ (१००%)
होटल व्यवसाय	९ (९०%)
वित्तीय संस्था	७ (७०%)
औद्योगिक संस्था	९ (१००%)
जम्मा	३४ (९०%)

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३



## ५.२ महिला मैत्री वातावरणको व्यवस्था

ती अध्ययन गरिएका संस्थाहरूमा महिला कामदारलाई कार्य गर्न सहज तुल्याउने वातावरणको पहल हुने गरेको छ कि नहि भनेर गरिएको प्रश्नमा गैर सरकारी संस्थाले शत प्रतिशत व्यवस्था भएको जानकारी गराए भने क्रमश होटेल व्यवसाय (८०%), बित्तिय संस्था ७०% र सबै भन्दा कम ६७% औधगिक क्षेत्रले मात्र आफ्नोमा यस्तो व्यवस्था रहेको जनाकारी दिए। तलको तालिका नं. ४.२.२ क मा यसलाई देखाईएको छ।

### तालिका ५.२ क: महिला मैत्री वातावरणको व्यवस्था

संस्थाको क्षेत्र	महिला मैत्री वातावरणको व्यवस्था छ
गैर सरकारी संस्था	९ (१००%)
होटेल व्यवसाय	८ (८०%)
बित्तिय संस्था	७ (७०%)
औधगिक संस्था	६ (६७%)
जम्मा	३० (७९%)

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

मथिको तालिकाबाट संस्थाहरूले आफुमा कहिला मैत्री वातावरण रहेको बताएकोमा के कस्ता व्यवस्था छन् भन्ने हेर्नको लागि थप प्रश्नको रुपमा भएका व्यवस्थाको विवरण सोधिएको थियो। तलको तालिका ५.२. ख मा संस्थाले दिएको विवरणको आधारमा अभ्यासमा रहेका महिला मैत्री अभ्यासहरू प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ५.२ ख संस्थामा अभ्यासमा रहेका महिला मैत्री अभ्यास

गैर सरकारी संस्था	होटल व्यवसाय	वित्तीय संस्था	औद्योगिक संस्था
बेग्लै शौचालय, कार्यकक्ष, यातायताको व्यवस्था	कपडा फेर्ने छुट्टै कोठा, अलग शौचालय कोठा, अलग लकर	अफिस महिला र पुरुषमा समान तलब तथा सेवा सुविधा	महिला र पुरुष बिच समान व्यवहार
निर्णाक तहमा सहभागिता	महिला र पुरुष बिच समान व्यवहार/ अधिकार	पदोन्नतिमा समान अवसर प्रदान	महिलाको लागि सरल प्रकारको कार्य गर्ने व्यवस्था
निमायवली, लैङ्गिक नीति छ	समान अवसर तथा सुविधा	सेवा प्रवेशमा पुरुषको उमेर हद ३५ छ भने महिलालाई ४० वर्ष	हरेक कार्यमा लैङ्गिक समानता
सुत्केर विदा तथा खर्च, श्रीमान लाई पनि विदा दिईन्छ (५ दिन)	लैङ्गिक समानता, लैङ्गिक आधारमा उचित कामको विभाजन	सेवा प्रवेशमा पुरुषको लागि १ वर्षको परिक्षण काल छ भने महिलालाई छ महिना मात्र	कार्य बाँडफाँड
कर्मचारी तथा शिक्षामा अधिकांश महिलाहरु छ	पुरुष र महिला मिलेर काम गर्ने	विदाको हकमा महिलालाई बढी सुविधा प्रदान गरिएको	
समान पारिश्रमिक	नेतृत्व पदमा महिला, नियमित ग्रेड अप	महिलालाई पहिलो २ वटा सन्तान हुँदा सुत्केरी विदा	
स्तनपान गराउनको लागि छुट्टै समयको व्यवस्था	पढाइमा महिलामाथि रोकटोकमा सुधार		

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

### ५.३ मजदुर ऐनको बारेमा जानकारी तथा अभ्यास

सरकारले मजदुर तथा कर्मचारीको हक हित संरक्षणको लागि ऐन नियम निर्माण गर्नुका साथै त्यसको कार्यान्वयनको पनि जिम्मा लिन्छ । संस्थाहरूले कामका लागि राख्ने कर्मचारीको सुरक्षा तथा उनिहरूबाट लाभ लिनका लागि भएका व्यवस्थाको पुर्ण पालना गर्नु जरुरी हुन्छ । यसका लागि त्यसबारे सर्वप्रथम त जानकारी नै हुनु आवश्यक छ । अध्ययनमा सहभागी संस्थाहरूमा मजदुर ऐनका बारेमा जानकारी भएको वा नभएको बारेमा प्रश्न गर्दा ९० प्रतिशत संस्थाले जानकारी भएको र अभ्यासमा रहेको बताए । यसबाट पोखरामा रहेका संस्थहरू कामदारको हितमा संवेदनशिल रहेको थाह हुन्छ । तलको तालिकाबाट थप जानकारी लिन सकिन्छ ।

तालिका: ५.३ : मजदुर ऐनको बारेमा जानकारी तथा अभ्यास

संस्थाको क्षेत्र	जानकारी		अभ्यास	
	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत
गैर सरकारी संस्था	९	१००	८	८९
होटेल व्यवसाय	९	९०	९	९०
बित्तीय संस्था	९	९०	९	९०
औधगिक संस्था	८	८९	८	८९
जम्मा	३५	९२	३४	८९.५

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

### ५.४ अभ्यासमा रहेको मजदुर ऐनका व्यवस्थाहरू

मजदुर ऐनको बारेमा जानकारी भएको भनिएता पनि संस्थामा अभ्यास गरिएको बुदाँहरूमा छनौट गराउँदा सुत्केरी बिदा, स्तनपान गराउने समय, महिला पुरुषहरूको छुट्टै शौचालय, शिशु स्याहारको व्यवस्था आधाभन्दा बढि संस्थाले अवलम्बन गरेको बताए भने महिलाले बोक्ने सामानको भार सिमा तथा रात्री सेवामा कार्यरत महिलाको लागि विशेष सुरक्षाको व्यवस्था आधा भन्दा पनि कम संस्थामा मात्र अभ्यास गरिएको पाईयो । तलको तालिका ५.४ मा यसबारे थप जानकारी पाईन्छ ।

तालिका: ५.४: अभ्यासमा रहेको मजदुर ऐनका व्यवस्थाहरु

संस्था	गैर सरकारी संस्था	होटेल व्यवसाय	वित्तिय संस्था	औद्योगिक संस्था	जम्मा
रात्री सेवामा कार्यरत महिलाको लागि विशेष सुरक्षा	५	५	२	१	१३
शिशु स्याहारको व्यवस्था	८	३	५	७	२३
महिलाले बोक्ने सामानको भार सिमा	३	७	४	४	१८
महिला पुरुषहरुको छुटै शौचालय	७	७	५	६	२५
सुत्केरी बिदा	१०	४	७	७	२८
स्तनपान गराउने समय	६	७	५	७	२५

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

### ५.५ यौनिक हिंसा बिरुद्धमा व्यवस्था

यसैगरी ती संस्थाहरुमा कार्यालयमा हुनसक्ने दुव्यवहार तथा यौनिक हिंसा न्युनिकरणको सवालमा गुनासो राख्ने, कारवाही गर्ने वा सचेतना फैलाउने कुनै लिखित दस्तावेज वा नियमावलि छ, या छैन भन्ने प्रश्नमा समग्रमा ५०% संस्थामा लिखित व्यजस्था पाईयो । सबैभन्दा बढि ८९ प्रतिशत गैर सरकारी संस्थामा त्यस्तो व्यवस्था गरिएको जानकारी प्राप्त गरिएको थियो भने वित्तिय संस्थामा जम्मा २० प्रतिशतले मात्र त्यस्तो व्यवस्था गरिएको छ । तलको तालिका नं. ४.५ मा थप जानकारी लिन सकिन्छ ।

तालिका: ५.५: यौनिक हिंसा बिरुद्धमा व्यवस्था

संस्थाको क्षेत्र	यौनिक हिंसा बिरुद्धमा व्यवस्था		
	छ	छैन	जम्मा
गैर सरकारी संस्था	८ (८९%)	१ (११%)	९ (१००%)
होटेल व्यवसाय	६ (६०%)	४ (४०%)	१० (१००%)
वित्तिय संस्था	२ (२०%)	८ (८०%)	१० (१००%)
औद्योगिक संस्था	३ (३३%)	६ (६७%)	९ (१००%)
जम्मा	१९ (५०%)	१९ (५०%)	३८ (१००%)

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

## ५.६ संस्थाहरुमा गुनासो गर्ने पाउने व्यवस्था

संस्थाहरुमा गुनासो गर्ने तथा त्यसको बारेमा छलफलको अवस्थाको बारेमा कुरा गर्दा जम्मा जम्मी ३२ (८४ %) संस्थाले आफुमा गुनासो गर्ने व्यवस्था रहेको जानकारी गराए । सबै गैर सरकारी संस्था र औधगिक संस्थामा त्यस्तो व्यवस्था रहेको जानकारी पाइयो त्यसैगरि ७० प्रतिशत होटेल व्यवसायमा र बित्तिय संस्थामा यस्तो व्यवस्था रहेको पाईयो । तालिका ४.७ मा यस्को विस्तृत तथ्याड्क प्राप्त गर्न सकिन्छ ।

### तालिका ५.६: संस्थाहरुमा गुनासो गर्ने पाउने व्यवस्था

संस्थाको क्षेत्र	गुनासो गर्ने व्यवस्था		
	छ	छैन	जम्मा
गैर सरकारी संस्था	९ (१००%)	० (०%)	९ (१००%)
होटेल व्यवसाय	७ (७०%)	३ (३०%)	१० (१००%)
बित्तिय संस्था	७ (७०%)	३ (३०%)	१० (१००%)
औधगिक संस्था	९ (१००%)	० (०%)	९ (१००%)
जम्मा	३२ (८४%)	४ (१६%)	३६ (१००%)

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

## ५.७. तलबमा समानता

समान कामको लागि समान व्यवस्था रहेको बारेमा सबै संस्थाले आफुमा सबैको कामदार महिला होस या पुरुष समान प्रकृतिको कामको लागि तलबमा समानता रहेको जानकारी गराए ।

तालिका ५.७: संस्थाहरुमा समान काममा समान तलब व्यवस्था

संस्थाको क्षेत्र	समान काममा समान तलब
	छ
गैर सरकारी संस्था	९ (१००%)
होटेल व्यवसाय	१० (१००%)
बित्तिय संस्था	१० (१००%)
औधगिक संस्था	९ (१००%)
जम्मा	३८ (१००%)

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

५.८ निर्णायक तहमा महिला लाई सहभागिमा जोड

महिलाहरुलाई सशक्त रुपमा अगाडी बढ्नका लागि निर्णायक तहमा महिलाको सहभागिताको लागि सुनिश्चित गर्ने तथा जोड गर्ने विषयमा संस्थामा कस्तो अवस्था रहेको छ भन्ने प्रश्नमा गैर सरकारी संस्था र होटेल व्यवसायमा सबैले यस्तो व्यवस्था रहेको स्विकार गरे भने बित्तिय संस्था र औधगिक संस्थामा क्रमशः ८०% र ५६% मा त्यस्तो व्यवस्था रहेको छ ।

तालिका ५.८ निर्णायक तहमा महिला लाई सहभागिमा जोड

संस्थाको क्षेत्र	निर्णायक तहमा महिलालाई प्रोत्साहन		
	छ	छैन	जम्मा
गैर सरकारी संस्था	९ (१००%)	० (०%)	९ (१००%)
होटेल व्यवसाय	१० (१००%)	० (०%)	१० (१००%)
बित्तिय संस्था	८ (८०%)	२ (२०%)	१० (१००%)
औधगिक संस्था	५ (५६%)	४ (४४%)	९ (१००%)
जम्मा	३२ (८४%)	६ (१६%)	३८ (१००%)

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

## ५.९ लैङ्गिक समानताको बारेमा जानकारी उत्तरदाता कर्मचारीहरू

संस्थाहरूमा जे जस्तो व्यवस्था भएको भएपनि प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्षरूपमा त्यसको भोगाई त्यहाँ कार्यरत कर्मचारीहरूले नै गर्ने हो । यस अध्ययनमा संस्थामा कार्यरत महिला र पुरुष गरि एक संस्थाको २२ जना गरि ४ जना (कुल १५० जना) संग उहाँहरूको ज्ञान, अनुभव तथा भोगाईका उत्तरहरू ग्रहण गरि विश्लेषण गरिएको छ । उत्तरदाताहरू कार्यस्थलमा लैङ्गिक मैत्री वातावरणको बारेमा जानकारी रहेका छन कि छैन भनेर बुझ्नका लागि लैङ्गिक समानताको बारेमा थाह छ भनेर प्रश्न गरिएको थियो उत्तरमा ८४ प्रतिशत ले आफुजानकार भएको बताए जस मध्ये सबैभन्दा बढि गैरसरकारी संस्थाबाट ९१.४ प्रतिशत र सबैभन्दा कम औद्योगिक क्षेत्रमा (७२.२%) कार्यरत कर्मचारीले बताए । तलको तालिकामा यस्को विस्तृत विवरण प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ५.९ लैङ्गिक समानताको बारेमा जानकारी उत्तरदाता संख्या

लैङ्गिक समानताको बारेमा जानकारी	होटेल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी संस्था	वित्तीय संस्था	जम्मा
छ	३३ ८४.६%	२६ ७२.२%	३२ ९१.४%	३६ ९०.०%	१२७ ८४.७%
छैन	६ १५.४%	१० २७.८%	३ ८.६%	४ १०.०%	२३ १५.३%
जम्मा	३९ १००.०%	३६ १००.०%	३५ १००.०%	४० १००.०%	१५० १००.०%

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

## ५.१० लैंगिक समानताको बारेमा जानकारी प्राप्त गरेको श्रोत

उत्तरदाताहरूले कहाँबाट लैंगिक समानताको बारेमा थाह पाएका हुन भन्ने प्रश्नमा शैक्षिक संस्था (५६%) प्रमुख श्रोतको रूपमा रहेको छ । वित्तीय संस्थाका कर्मचारीहरूले संचार माध्यमबाट बढि थाह पाएका रहेछन भने अधिकांश गैर सरकारी संस्थाका कर्मचारीले तालिम, सेमिनार र गोष्ठीबाट: थाह पाएको जानकारी भयो । कार्यालयको तर्फबाट यसबारे खासै जानकारी नगराईने पाय्यो जम्मा १९ प्रतिशत उत्तरदाताले मात्र कार्यालयबाट थाह पाएको भने । थप जानकारी तलको तालिकाबाट प्राप्त गर्न सकिन्छ ।

### तालिका ५.१० लैंगिक समानताको बारेमा जानकारी प्राप्त गरेको श्रोत

श्रोत	होटेल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी संस्था	वित्तीय संस्था	जम्मा
संचार माध्यम:	१२ ३०.८%	१२ ३३.३%	१२ ३४.३%	२३ ५७.५%	५९ ३९.३%
शैक्षिक संस्था:	२६ ६६.७%	१७ ४७.२%	१८ ५१.४%	२३ ५७.५%	८४ ५६.०%
साथीभाई	९ २३.१%	७ १९.४%	६ १७.१%	८ २०.०%	३० २०.०%
तालिम, सेमिनार र गोष्ठीबाट:	१ २.६%	५ १३.९%	१८ ५१.४%	१० २५.०%	३४ २२.७%
आफ्नै कार्यलय मार्फत:	८ २०.५%	३ ८.३%	१२ ३४.३%	६ १५.०%	२९ १९.३%

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

## ५.११ कार्यस्थलमा लैंगिक समानताको अनुभव

के कार्यस्थलमा लैंगिक समानताको अनुभव गरिएको छ त ? भन्ने व्यक्तिगत अनुभवको प्रश्नमा सबै संस्थाको ८० प्रतिशतले समानताको अनुभव रहेको बताए । समग्रमा ८४



प्रतिशत यसमा कार्यस्थलमा लैगिङ्ग समानता रहेको स्विकारे । तलको तालिकाबाट थप जानकारी लिन सकिन्छ ।

#### तालिका ५.११ कार्यस्थलमा लैगिङ्ग समानताको अनुभव

लैगिङ्ग समानता	होटेल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी संस्था	वित्तिय संस्था	जम्मा
छ	३४ ८७.२%	२९ ८०.६%	३१ ८८.६%	३२ ८०.०%	१२६ ८४.०%
छैन	५ १२.८%	७ १९.४%	४ ११.४%	८ २०.०%	२४ १६.०%
जम्मा	३९ १००.०%	३६ १००.०%	३५ १००.०%	४० १००.०%	१५० १००.०%

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

#### ५.१२. कार्यालयमा महिलाहरुका लागि कार्य मैत्री बनाउन आवश्यक थप व्यवस्था

कार्यालयलाई महिला मैत्री स्थल बनाउनका लागि केही थप व्यवस्था गर्न आवश्यक रहेको महसुस गर्नुभएको छ कि छैन भन्ने प्रश्नमा ७६.७ % उत्तरदाता कर्मचारीले आवश्यक रहेको बताए जसमा सबैभन्दा बढि ८२ प्रतिशत होटेल व्यवसायमा कार्यरत कर्मचारीले बताए भने गैर सरकारी क्षेत्रका कर्मचारीले सबैभन्दा कम ६८ प्रतिशतले बताए । तलबो तालिकामा थप जानकारी लिन सकिन्छ ।

तालिका ५.१२. महिला मैत्री कार्यालय बनाउन आवश्यक थप व्यवस्था

	होटेल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी संस्था	वित्तीय संस्था	जम्मा
छ	३२ ८२.९%	२८ ७७.८%	२४ ६८.६%	३९ ७७.५%	९९५ ७६.७%
छैन	७ १७.९%	८ २२.२%	११ ३१.४%	९ २२.५%	३५ २३.३%
जम्मा	३९ १००.०%	३६ १००.०%	३५ १००.०%	४० १००.०%	९५० १००.०%

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

५.१३. ऐनमा लैङ्गिक मैत्री वातावरणका लागि भएका व्यवस्थाहरु बारे जानकारी

नेपाल सरकारद्वारा कार्यालयमा आवश्यक व्यवस्थाहरु जसले लैगिंक मैत्री वातावरण लाई प्रोत्साहन गर्छ भने कर्मचारीको हकर अधिकार जानउछुँका बारेमा जम्मा १२ प्रतिशतले मात्र आफु जानकार भएको उत्तर दिए । संस्थागत रुपमा हेर्दा होटेल व्यवसायमा रहेका कर्मचारीलाई सबैभन्दा बढि जम्मा २३ प्रतिशतलाई थाह भएको भेटियो भने वित्तीय संस्थाहरु जहाँ बढि भन्दा बढि बौद्धिक कर्मचारी रहेका छन त्यहाँ एक जनाले पनि थाह पाएको बताएनन् । समग्रका ८८ प्रतिशत अनभिज्ञ रहनु आफैमा महिला मैत्री वातावरण निर्माणको चुनौतिको रुपमा रहेको छ ।

तालिका ५.१३. ऐनमा लैङ्गिक मैत्री वातावरणका लागि भएका व्यवस्थाहरु बारे जानकारी

लैगिङ्ग समानता	होटेल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी संस्था	वित्तीय संस्था	जम्मा
छ	९ २३.९%	४ ११.९%	५ १४.३%	० ०.०%	१८ १२.०%
छैन	३० ७६.९%	३२ ८८.९%	३० ८५.७%	४० १००.०%	९३२ ८८.०%
जम्मा	३९ १००.०%	३६ १००.०%	३५ १००.०%	४० १००.०%	९५० १००.०%

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

## ५.१४. महिलालाई कार्यालयले प्राथमिकतामा राखेको प्रति कर्मचारीको धारणा

महिला मैत्री वातावरणको सुनिश्चितता संस्थाको महिलाहरु लाई राखेको प्राथमिकताबाट पनि आँकलन गर्न सकिन्छ । कर्मचारीको आफ्नो कार्यालयमा त्यसतो अनुभव के रहेको छ भन्ने प्रश्नमा जम्मा ३२ प्रतिशतले मात्र प्रोत्साहन हुने गरेको बताए बाकिँ रहेको ६८ प्रतिशतले त्यसतो कुनै प्रोत्साहन हुने गरेको छैन भन्ने उत्तर दिए । संस्थागत रुपमा हेर्दा होटेल व्यवसायमा बढि प्रोत्साहन देखिन्छ भने वित्तिय संस्थामा सबै भन्दा कम देखिन्छ ।

### तालिका ५.१४. महिलालाई कार्यालयले प्राथमिकतामा राखेको प्रति कर्मचारीको धारणा

प्रोत्साहन	होटेल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी संस्था	वित्तिय संस्था	जम्मा
छ	१४ ३५.९%	१२ ३३.३%	११ ३१.४%	११ २७.५%	४८ ३२.०%
छैन	२५ ६४.१%	२४ ६६.७%	२४ ६८.६%	२९ ७२.५%	१०२ ६८.०%
जम्मा	३९ १००.०%	३६ १००.०%	३५ १००.०%	४० १००.०%	१५० १००.०%

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

## ५.१५ कार्यालयमा महिलाहरुले काम गर्ने वातावरण सुनिश्चित गर्ने नितिनियम

कार्यालयले आफ्नो कर्मचारीहरुको बीचमा आपसी समझदारी कायम गर्ने तथा महिला मैत्री वातावरण तयार गर्नका लागि नितिगत रुपमै निर्णय गर्नु तथा नितिनियम तयार गर्नु आवश्यक पर्छ । यस सन्दर्भमा हाल के कस्तो अवस्था रहेको छ भनेर बुझ्न खोज्दा स्पष्ट समग्रमा २५ प्रतिशत सहभागी उत्तरदाताले आफुलाई यसबारे जानकारी नरहेको बताए भने जम्मा २६ प्रतिशतले आफ्नो संस्थामा त्यस्तो निति नियम रहेको जनाए । ४८ प्रतिशत उत्तर दाताले भने कुनै निति नियम नभएको बताए । सबैभन्दा कम वित्तिय संस्थामा यस्तो नियमावलिको अभाव देखिएको छ । तलको तालिकामा थप जानकारी लिन सकिन्छ ।

तालिका ५.१५ कार्यालयमा महिलाहरूले काम गर्ने वातावरण सुनिश्चित गर्ने नितिनियम

कार्यालयको निति नियम	होटेल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी संस्था	वित्तीय संस्था	जम्मा
छ	१२ ३०.८%	१० २७.८%	१२ ३४.३%	५ १२.५%	३९ २६.०%
छैन	२० ५१.३%	२० ५५.६%	१३ ३७.१%	२० ५०.०%	७३ ४८.७%
थाह छैन	७ १७.९%	६ १६.७%	१० २८.६%	१५ ३७.५%	३८ २५.३%
जम्मा	३९ १००.०%	३६ १००.०%	३५ १००.०%	४० १००.०%	१५० १००.०%

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

५.१६ कार्यालयमा लैंगिक मैत्री वातावरण मुल्याङ्कन

उत्तरदाताले आफुले कार्य गरिरहेको कार्यालयमा महशुश गरिरहेको व्यवहारको आधारमा १ देखी ५ अंक दिन लगाईएको थियो त्यसको आधारमा कर्मचारीको अनुभवमा कार्यालयमा भएको लैंगिक मैत्री वातावरणको अवस्था आँकलन गर्न खोजिएको छ । तलको तालिकामा कर्मचारीले दिएका अंकको औषतमान दिईएको छ । यसलाई विश्लेषण गर्दा सबैमा औषतमान २.५ भन्दा बढि देखिएकोले लैंगिक मैत्री वातावरणको अवस्था सन्तोष जनक रहेको अनुमान गर्न सकिन्छ । उच्च पदका व्यक्तिहरूले महिला र पुरुषको विचमा समान व्यवहार गर्दछन् भन्ने प्रश्नमा ३.७२ अंक प्राप्त गरेका छन् । महिलाहरूलाई उच्च पद सम्म पुग्ने वातावरण छ ? भन्ने प्रश्नमा औषतमा ३.३९ अंक प्रदान गरेका छन् । जिम्मेवारी वहनमा महिला र पुरुष छुटाइदैन भन्ने कुरामा ३.६२ अंक दिएका छन् । महिलाका शारीरिक अवस्था प्रति कार्यलयले विशेष व्यवस्था मिलाउने सम्बन्धमा उत्तरदाताले ३.४५ प्रदान गरेका छन् भने कार्यालयमा महिलाहरू शारीरिक रुपमा सुरक्षित छन् भन्ने कुरामा औषतमा ४ भन्दा बढि अंक दिएका छन् । समग्रमा हेर्दा औद्योगिक संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरूले कम अंक प्रदान गरेको पाईयो ।

तालिका ५.१६ कार्यालयमा लैंगिक मैत्री बातावरण मुल्याङ्कन

बिवरण / औषत मान (१-५सम्म)	वित्तीय संस्था	होटेल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी	जम्मा
क. उच्च पदका व्यक्तिहरुले महिला र पुरुषको विचमा समान व्यवहार गर्दछन् ।	३.६५	३.७९	३.६७	३.७७	३.७२
ख. महिलाहरुलाई उच्च पद सम्म पुग्ने वातावरण छ ।	३.४०	३.८५	२.५३	३.७७	३.३९
ग. जिम्मेवारी वहनमा महिला र पुरुष छुटाइदैन ।	३.६७	३.९५	२.९२	३.९१	३.६२
घ. महिलाका शारीरिक अवस्था प्रति कार्यालयको विशेष व्यवस्थाले मिलाउछ ।	३.३०	३.९२	२.८९	३.६९	३.४५
ड. कार्यालयमा महिलाहरु शारीरिक रुपमा सुरक्षित छन् ।	४.२५	४.२६	३.५६	४.४०	४.१२
च. कार्यालयमा महिलाहरु मानसिक रुपमा सुरक्षित छन् ।	४.१५	४.१८	३.६१	४.१७	४.०३

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

## अध्याय छ

### कार्यक्षेत्रमा महिला मैत्री बातावरणको चुनौती तथा तत्वहरु

कार्यक्षेत्रमा महिला वातावरणको लागि संस्थाका प्रतिनिधि र कर्मचारी बाट प्राप्त जानकारीका आधारमा कार्यक्षेत्रलाई महिला मैत्री बातावरण निर्माण तथा कायान्वयनमा विद्यमान चुनौति तथा तत्वहरुको आँकलन गरिएको छ । संस्थाले महिला मैत्री बातावरणको पहल भईरहेको बताईरहे पनि कर्मचारी र संस्थाबीच प्राप्त जानकारी विरोधाभास पुर्ण देखिन्छ । जुन कुरा तलका बुदाँहरुमा विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ । यस अध्ययनको प्रमुख कार्य भनेको संस्थाहरुमा विद्यमान चुनौतिको पहिचान हो । तसर्थ प्राप्त तथ्याङ्क, अवलोकनको आधारमा चुनौती तथा तत्वहरु निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

#### ६.१ मजदुर ऐनबारे जानकारी अप्रयाप्त

मजदुर ऐन त्यो दस्तावेज हो जसको बारेमा काम लगाउने र काम गर्ने दुवैलाई ज्ञान हुनु जरुरी छ । आफ्नो हक हितको बारेमा जानकारी नहुनु पनि एक चुनौति हो । यस सन्दर्भमा कुरा गर्दा संस्थाको विवरण लिने क्रममा अध्ययन गरिएको प्राय सबै संस्था (समग्रमा ९२ प्रतिशत)मा मजदुर ऐनबारे जानकारी भएको बताए पनि कार्यरत कर्मचारीको बिचमा जम्मा १२ प्रतिशतले मात्र आफुलाई जानकारी भएको बताए । संस्थालाई नियमबारे थाह हुनु तर कर्मचारी लाई थाह नहुनु आफैमा चुनौति पुर्ण छ । जसले महिला मैत्री बातावरणको लागि प्रयाप्त पहल त भन टाढैको कुरा हो भन्ने देखिन्छ । वित्तिय संस्था जुन एक शिक्षित वर्गले कार्य गर्ने थलो हो त्यहाबाट शून्यले सकरात्मक जवाफ दिनु अचम्मको बिषय देखिन्छ । सम्बन्धित संस्थाले यसबारे आफ्ना कर्मचारीलाई जानकारी दिनु आफ्नो कर्तव्यको रूपमा लिनु पर्दछ भने कर्मचारी स्वयम् पनि यसबारे सचेत हुनुपर्दछ । तलको तालिकाले यसको यथार्थ चित्रण गरेको छ ।

तालिका ६.१ : मजदुर ऐनको बारेमा जानकारी

	मजदुर ऐनको बारेमा जानकारी छ ?			
	संस्थाको बाट प्राप्त जानकारी		कार्यरत कर्मचारबाट प्राप्त जानकारी	
	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत
गैर सरकारी संस्था	९	१००	५	१४
होटेल व्यवसाय	९	९०	९	२३
वित्तीय संस्था	९	९०	०	०
औधगिक संस्था	८	८९	४	११
जम्मा	३५	९२	१८	१२

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

## ६.२. महिला मैत्री वातावरण सम्बन्धि निति नियम

महिला मैत्री निति नियम कायान्वयन नहुनु पनि आफैमा चुनौतिपूर्ण देखिएको छ । ३० ( ७९%) संस्थाले महिला मैत्री नितिनियम रहेको भनेतापनि जम्मा २६ प्रतिशत (३९ जनाले) यसबारे थाह पाउनुले दस्तावेज तयार पार्ने तर कायान्वयनमा नलैजाने, कर्मचारीलाई यसबारे थाह नदिने गरेको देखिन्छ । तसर्थ संस्थाहरुबाट तयार दस्तावेजको प्रयोग नभएसम्म महिला मैत्री वातावरण नारामा मात्र सिमित रहने देखिन्छ । तलको तालिका बाट कुन संस्थामा कस्तो अवस्था रहेछ भन्ने बारेमा प्रष्ट हुन सकिन्छ ।

तालिका ६.२. महिला मैत्री वातावरण सम्बन्धि निति नियम

संस्थाको क्षेत्र	महिला मैत्री वातावरण सम्बन्धि निति नियम छ भन्ने बारेमा संस्थाको उत्तर	संस्थामा महिला मैत्री वातावरण सम्बन्धि निति नियम रहेको थाह हुने कर्मचारी
गैर सरकारी संस्था	९ (१००%)	१२ (३४.३%)
होटेल व्यवसाय	८ (८०%)	१२ (३०.८%)
वित्तीय संस्था	७ (७०%)	५ (१२.५%)
औधगिक संस्था	६ (६७%)	१० (२७.८%)
जम्मा	३० (७९%)	३९ (२६.०%)

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

### ६.३ महिला मैत्री बातावरणको प्राथमिकता

संस्था तथा कर्मचारी दुवैसंग महिलाहरूलाई संस्थाले कतिको प्राथमिकतामा राखेको छ भन्ने बारे जानकारी लिन खोज्दा ३८ मध्ये ३२ (८४ प्रतिशत) संस्थाले महिलाहरूलाई प्राथमिकतामा राख्दै निर्णायक तहमा महिलालाई प्रोत्साहन गर्ने गरेको बताए पनि त्यस्तो प्रयास कर्मचारीले महसुश नगरेको पाईएको छ । जम्मा ३२ प्रतिशत कर्मचारीले मात्र यस्तो महसुश गरे भने बाँकी रहेको ६८ प्रतिशतले यस्तो महसुश गरेका छैनन् । यसबाट के प्रष्ट हुन्छ भने संस्थाको पहल र कर्मचारीले भोगेको भोगाईका बिच अन्तर रहेको छ । यसलाई पुर्णपुर्ण हुन्छ । तसर्थ संस्थाले प्राथमिकतामा राखेको मात्र नभनि कर्मचारीलाई त्यस अनुरूप महसुश गराउने सेवा सुविधामा ध्यान दिन जरुरी छ ।

#### तालिका ६.३ : महिला मैत्री बातावरणको प्राथमिकता

संस्थाको क्षेत्र	निर्णायक तहमा महिलालाई प्रोत्साहन गरेको संस्थाको बिबरण	महिलालाई कार्यालयले प्राथमिकतामा राखेको अनुभव गर्ने कर्मचारीको बिबरण
गैर सरकारी संस्था	९ (१००%)	११ (३१.४%)
होटेल व्यवसाय	१० (१००%)	१४ (३५.९%)
बित्तिय संस्था	८ (८०%)	११ (२७.५%)
औधगिक संस्था	५ (५६%)	१२ (३३.३%)
जम्मा	३२ (८४%)	४८ (३२.०%)

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

### ६.४. कार्यलयमा महिलाको संख्या

माथिको बुदाँमा जे भनिएता पनि ति अध्ययन गरिएका संस्थामा महिलाहरूको उपस्थितीको तथ्याङ्कको हेर्दा गैर सरकारी संस्थामा स्थायी महिला तथा निर्णायक तहमा महिला न्युन संस्थामा रहेको पाईयो । के कति महिला निर्णायक तहमा छन भन्ने बारेको तथ्याङ्कलाई विश्लेण गर्दा ३८ मध्ये जम्मा ८ संस्थामा मात्र निर्णायक तहमा महिला रहेको पाईयो । तलको तालिकामा संस्थाको प्रकार संगै महिला कामदारको औषत प्रतिशत दिईएको छ ।



यसबाट के कुरा स्पष्ट हुन सकिन्छ भने निर्णायक तहमा पुग्नुनै महिलाको लागि चुनौति हो । यो चुनौति को सामना गर्दै संस्था तथा सम्बन्धित पक्षले कदम चाल्नु आवश्यक छ ।

#### तलिका ६.४: कार्यलयमा महिलाको संख्या

संस्थाको क्षेत्र	स्थायी महिला कामदारको औषत प्रतिशत	अस्थायी महिला कामदारको औषत प्रतिशत	निर्णायक तहमा महिला
गैर सरकारी संस्था	३५±२१ (२)	५९±२२ (१०)	० (०)
होटेल व्यवसाय	२६±११ (६)	२५±१२ (८)	१८±२६ (५)
बित्तिय संस्था	३५±१० (८)	४६±१८ (६)	१३±१६ (२)
औधगिक संस्था	२३ ± १८ (७)	४८±३४ (७)	१ ± ० (१)
जम्मा	२९ ± १४ (२३)	४४±२५(३३)	१५±२२ (८)

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

#### ६.५. लैंगिक मैत्री वातावरणको लागि आवश्यक व्यवस्थाहरु

७६ प्रतिशतले कर्मचारी कार्यालयमा लैंगिक मैत्री वातावरणको केही व्यवस्था तथा सुविधा आवश्यक भएको बताएका थिए । तिनीहरु संग के कस्ता सुविधा आवश्यक रहेको भन्ने जान्न खोज्ने प्रश्नमा वेग्लै शौचालय, आराम कक्ष, सुत्केरी विदा, बच्चा भएको महिलाहरुलाई स्तनपान गराउने समय तथा स्थान र कामको भारमा छुट आवश्यक रहेको बताए । संस्थाको प्रकार हिसाबले आवश्यकता औँल्याउने उत्तरदाताको प्रतिशत फरक रहेको छ । यसबारे बिस्तृत जानकारी तलको तालिकाबाट प्राप्त गर्न सक्ने छ । संस्थाहरुको महिला मैत्री वातावरणको व्यवस्थाहरुको लागि भौतिक व्यवस्था तथा निति नियमको व्यवस्था नहुनु पनि चुनौतिपूर्ण देखिएको छ । यसको लागि सबैको पहल आवश्यक रहेको छ ।

तालिका ६.५: लैंगिक मैत्री वातावरणको लागि आवश्यक व्यवस्थाहरू

श्रोत	वित्तीय संस्था	होटेल व्यवसाय	औद्योगिक संस्था	गैर सरकारी संस्था	जम्मा
वेगलै शौचालय	८ २०.०%	१९ ४८.७%	२२ ६१.१%	११ ३१.४%	६० ४०.०%
आराम कक्ष	८ २०.०%	२० ५१.३%	१७ ४७.२%	४ ११.४%	४९ ३२.७%
सुत्केरी विदा	१० २५.०%	२० ५१.३%	२१ ५८.३%	१४ ४०.०%	६५ ४३.३%
बच्चा भएको महिलाहरुलाई स्तनपान गराउने समय	११ २७.५%	६ १५.४%	१६ ४४.४%	१३ ३७.१%	४६ ३०.७%
बच्चा भएको महिलाहरुलाई स्तनपान गराउने स्थान	९ २२.५%	११ २८.२%	११ ३०.६%	९ २५.७%	४० २६.७%
कामको भारमा छुट	५ १२.५%	१६ ४१.०%	१६ ४४.४%	७ २०.०%	४४ २९.३%

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०७३

## अध्याय सात

### सारांश र निष्कर्ष

#### ७.१ सारांश

यस अध्ययनका लागि गैर सरकारी कार्यलय, होटेल व्यवसाय, वित्तिय संस्था र उद्योग गरि उद्देश्यमुलक र सुविधाजनक नमुना छनौट बिधिबाट चार क्षेत्रका ३८ संस्थाका ७५ महिला तथा ७५ पुरुष गरि जममा १५० जना सहभागी गराईएको थियो । प्रत्येक संघ संस्थाको २-२ महिला पुरुषसंग प्रश्नावली अन्तवार्ता गरिएको थियो । यस अध्ययनको क्रममा महिला वा पुरुषबाट आउने उत्तरमा भेदभाव नहोस भन्नका खातिर बराबर महिला र पुरुष कर्मचारीलाई अध्ययनमा समावेश गरिएको हो । उत्तरदाताको उमेरका हिसावले हेर्दा उत्तरदाताको औषत आयु २७ वर्ष देखी ३२ वर्ष सम्मको रहेको छ । ३३ प्रतिशत उत्तरदाता कर्मचारीहरु स्नातक तहमा अध्ययनरत थिए भने २५ प्रतिशत स्नातकोत्तर तहमा अध्ययनरत छन । होटेल तथा औधगिक क्षेत्रमा कार्यको रुप अनुसार बढि मात्रामा १२ कक्षा भन्दा कम पढेकाहरु भेटिएको देखिन्छ ।

जातिका हिसावले कुरा गर्दा समग्रमा ५५ प्रतिशत ब्राह्मण/क्षेत्रीका समुहबाट छन् भने ४२ प्रतिशत जनजाती तथा ३ प्रतिशत दलित समुहबाट प्रतिनिधित्व गर्दछन् । संस्थागत रुपमा बाडेर हेर्दा बढिमात्रामा जनजातिहरु श्रम आवश्यक पर्ने कार्यालयमा कार्य गरेको देखिन्छ भने ब्राह्मण/क्षेत्रीका समुहका व्यक्तिहरु बौद्धिक क्षेत्रमा कार्यरत छन् । यस अध्ययनमा सहभागी उत्तरदाताहरु मध्ये ५५ प्रतिशत अविवाहित थिए । र धर्मका हिसावले ८६ प्रतिशत त हिन्दु मात्रै थिए ।

कार्यस्थल सबैका लागि समान हुनुपर्छ । परापूर्वकाल देखी पछाडी पारिएको महिलालाई घरबाट बाहिर निस्किएर कार्यस्थलमा काम गर्नु आफैमा चुनौति पुर्णछ । घरको काम सबै सम्हालेर कार्यालयमा गई काम गर्नुपर्दा महिलाको कामको बोझ त आफैमा बढि छदैँछ । त्यस अवस्थामा कार्यस्थल महिला मैत्री हुनु अत्यन्त जरुरी छ । अन्तराष्ट्रिय तथा राष्ट्रिय कानुन र व्यवस्थाहरुको अवलम्बन कायालयहरु द्वारा पुर्ण निष्ठापूर्वक पालना गर्नु जरुरी हुन्छ । आधा आकाश ढाक्ने महिलाहरुको सक्रिय सहभागीताबाट मात्र राष्ट्रको विकास सम्भव छ । आर्थिक हिसावले अग्रणी सहरको रुपमा स्थापित पोखरा पर्यटन, शिक्षा र

उद्योगमा राम्रो विकास गरिरहेको छ । यस सन्दर्भमा स्थापित संस्थाहरूमा महिला कामदारहरूको राम्रो उपस्थिती तथा योगदान रहेको छ । यस अध्ययनको क्रममा प्राप्त मुख्य प्राप्तिहरू तल प्रस्तुत गरिएको छ ।

## मुख्य प्राप्तिहरू

- । अध्ययन गरिएको ३८ संस्थाहरूकोलाई हेर्दा कुल कर्मचारी मध्ये महिला कर्मचारीको प्रतिशत जम्मा ३७ रहेको देखिन्छ । स्थायी कर्मचारीको रूपमा कार्य गरिरहेको महिलाहरू औषतमा २९ प्रतिशत रहेको देखिन्छ भने अस्थायी कर्मचारीको रूपमा ४४ प्रतिशत उपस्थिती महिलाको रहेको छ ।
- । निर्णायक तहको कुरा गर्दा ३८ संस्था मध्ये ८ संस्थामा मात्र महिलाको प्रतिनिधित्व पाईयो त्यो पनि जम्मा १५ प्रतिशत यसबाट अभैपनि महिलाहरूको उपस्थिती कार्यस्थलमा चुनौति पुर्णरहेको देखिन्छ । प्रतिशतमा सबैभन्दा बढि गैर सरकारी संस्थामा महिलाको उपस्थिती देखिन्छ तर निर्णायक तहमा पोखराका अध्ययन गरिएका गैर सरकारी संस्थामा महिलाको उपस्थिती शून्य नै देखिन्छ । औधगिक संस्थामा पनि महिला नेतृत्व तहमा शून्य प्राय नै छ । यसमा होटेल व्यवसायमा महिलाले प्राथमिकता पाएको देखिन्छ ।
- । समुचित र सुरक्षित कार्यस्थलको निर्माणको लागि संस्थाहरूमा नियमावलिहरूको निर्माण तथा कार्यान्वयन प्रमुख र प्रारम्भिक कदम हो भन्न सकिन्छ । अध्ययनको नतिजा विश्लेशन गर्दा साराशंमा ९० प्रतिशत संस्थाहरूका कर्मचारी परिचालन, उनिहरूको सेवा सुबिधा लगायत प्रशासनिक व्यवस्थापनको लागी नियमावलि बनाईएको छ ।
- । उक्त संस्थाको कार्यालय तथा नियमावलिमा लैगिक मैत्री व्यवस्था रहेको भनि ७९ प्रतिशत संस्थाहरूले स्विकार गरेका छन् । जस्मा गैर सरकारी संस्थामा शत प्रतिशत छ भने औधगिक क्षेत्रमा जम्मा ६९ प्रतिशत छ । ती संस्थाहरूमा महिलाहरूलाई सहजता उपलब्ध गर्नका लागि बैगलै शौचालय, सुत्केरी बिदा, नियमावलि, कार्य विभाजन जस्ता कुरा रहेको भनियता पनि सबै प्रकारका संस्था भित्र समान व्यवस्था पाईदैन र यो पर्याप्त देखिदैन ।

) मजदुर ऐनमा मजदुर तथा महिलाहरुको हितका व्यवस्था गरिएको छ । कार्यालय सम्हालिरहेकाहरु संग कुरा गर्दा ९२ प्रतिशत जानकार पाईयो भने ९० प्रतिशतमा त्यसको समुचित कार्यान्वयन गरिएको छ । संस्थाले यस्तो भनेता पनि केही महत्वपूर्ण मजदुर ऐनका बुँदाहरु हेर्दा संस्थाहरुले पुणरुपमा पालना गरिएको देखिदैन । अधिकांश गैर सरकारी संस्थहरुले सुत्केरी विदाको व्यवस्था, शिशु स्याहारको व्यवस्था, बेग्लै शौचालय, स्तनपान कक्ष गरिएको छ, रात्रीकालिन काम गर्नुपर्ने आधा जसो होटेलमा मात्र महिलाको लागि विशेष व्यवस्था गरिएको छ । महिलाले बोक्ने सामानको भारको बारेमा आधा संस्थामा मात्र प्रावधान रहेको पाईएको छ ।

) कार्यलयमा महिलाहरु प्रति हुने दुर्ब्यवहार र यौनिक हिंसाले कार्य क्षेत्रलाई असुरक्षित स्थानको रुपमा परिभाषित गरिरहेको हुन्छ । यस्ता कुरालाई निरुत्साहित पार्नका लागि संस्थाहरुले नियमावलि निर्माण गर्ने कार्य गर्न सक्छन् । यसमा अध्ययन गरिएका पोखराका संस्थाहरुलाई हेर्दा ५० प्रतिशतमा यस्तो नियमावलि निर्माण गरिएको र महिलाहरु प्रति हुने दुर्ब्यवहार र यौनिक हिंसा निरुत्साहित गर्ने प्रयत्न भएको देखियो । जसमा गैर सरकारी संस्था (८९ %)ले निर्माण गरेका छन् । सबै भन्दा कम औधगिक क्षेत्र (३३ %) र वित्तिय संस्थाहरुमा जम्मा २० प्रतिशतमा मात्र यस्तो व्यवस्था गरिएको छ ।

) यसैगरी आफुमा परेको अफ्ठेरोको बारेमा गुनासो गर्ने व्यवस्थाको बारेमा कुरा गर्दा भने समग्रमा ८४ प्रतिशत संस्थामा त्यसको व्यवस्था रहेको जानकारी प्राप्त गरिएको छ ।

) तलबमा महिला र पुरुष बिच भेदभाव नरहेको तथा समान कामका लागि समान ज्याला रहेको पाईएको छ ।

) गैर सरकारी संस्था र होटेल व्यवसायमा सबैले महिलालाई निर्णायक तहमा पुग्ने व्यवस्था तथा प्रोत्साहन गर्ने गरेको बताए भने वित्तिय संस्था र औधगिक संस्थामा क्रमशः ८०% र ५६%ले मात्र महिलालाई निर्णायक तहको लागि व्यवस्था रहेको पाईयो । तर नेतृत्व तहमा पुगेका महिलाहरुको तथ्याड्ड हेर्दा जम्मा ८ संस्थामा

मात्र महिला नेतृत्वमा छन् भन्ने देखियो । जसमा होटेल व्यवसायमा त ५ वटा छन् अन्य संस्थामा उच्च पदमा महिला रहेका छैनन् ।

) कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीको उत्तरको विश्लेषण गर्दा सारशमा ८४ प्रतिशतमा लैंगिक समानताको बारेमा जानकारी भएको पाईयो यसमा सबैभन्दा कम औधगिक क्षेत्रका ७२ प्रतिशत उत्तरदातामा मात्र ज्ञान भएको देदिन्छ र यो जानकारीको लागि विद्यालयको शिक्षा तथा संचार माध्यम महत्वपुणै श्रोत भएको जानकारीमा आएको छ । समानताको बारेमा जानकार भए संगै समग्रमा ८४ प्रतिशत उत्तरदाताबाट आफुहरुले कार्यालयमा समानताको अनुभव गरिरहेको बताए ।

) समग्रमा ७६ प्रतिशत उत्तरदाताबाट कार्यालयलाई महिला मैत्री स्थानको रुपमा बिकशित गर्न थप व्यवस्था तथा सुबिधा निर्माण गनुपर्ने बताए । जसमा बेग्लै शौचालय, आराम कक्ष । सुत्केरी बिदा प्रमुख छन् । औधगिक र होटल व्यवसाय हेर्दा सुत्केरी बिदा तथा आराम बेग्लै शौचालय लाई प्राथमिकता दिईएको छ ।

) सरकारले कार्यस्थलमा मजदुरको हितमा व्यवस्था गर्न तथा लैंगिक बिशेद हटाउन कानुनीय व्यवस्था गरेको छ । यसबारेमा जम्मा १२ प्रतिशतलाई मात्र थाह रहेछ बाँकि ८८ प्रतिशत त अनबिज्ञ रहेछन् । अचम्मको कुरा त बौद्धिक हिसाबले सबैभन्दा राम्रो मानिएको वित्तिय क्षेत्रका कामदार कोहीपनि यसबारे जानकार भेटिएनन् ।

) ती कर्मचारीको अनुभवमा कायालयले खासै महिला र तीनका समस्यालाई प्राथमिकतामा राखेको पाईएन् । जम्मा ३२ प्रतिशत मात्र यस्तो प्राथमिकतामा राखेको कर्मचारीको धारणा पाईयो भने ६८ प्रतिशतले अनुभव गरेका छैनन् ।

) कार्यालयले महिला मैत्री व्यवहारलाई प्रोत्साहन गर्नका लागि निती नियमबनाएर कार्यान्वयन गर्न जरुरी छ, यस सन्दर्भमा हेर्दा २६ प्रतिशतमा मात्र यस्तो व्यवस्था देखिएको छ । ४८ प्रतिशतले छैन भन्ने उत्तर दिए भने २५ प्रतिशतले थाह नभएको देखिन्छ ।

। कार्यालयमा भएको महिला तथा पुरुषहरुद्वारा महिला मैत्री व्यवहारको लागि १(नराम्रो) देखी ५(राम्रो) सम्म अंक दिन लगाउदा सबै संस्थाका उत्तरदाताले राम्रो भएको जनाए ।

## ७.२ निष्कर्ष

समग्रमा चार संस्थाका १५० जनासंग गरिइको प्रश्नावलि अन्तर्वार्ताको आधारमा

पोखरामा रहेका कार्यालयहरुमा कार्यरत कर्मचारीको कार्यस्थलमा लैंगिक मैत्री वातावरणको अवस्थाको बारेमा शोधपत्रका लागि गरिएको प्रश्नावलि सर्वेक्षणको आधारमा प्राप्त तथ्याङ्क विश्लेषण गर्दा प्राप्त नतिजाबाट महिला मैत्री वातावरणलाई साराशंमा कुरा गर्दा सन्तोष जनक नै देखिन्छ तर पनि निष्कर्षको रुपमा पोखराका कार्यालयहरुमा लैङ्गिक अवस्थामा सुधारका थुप्रै पक्षहरु देखिन्छन । घरबाट बाहिर निष्कन पनि गाह्रो रहेको स्थितीबाट आज महिलाहरुको देश विकासमा अहम भुमिका खेल्न सक्ने कुरामा दुईमत छैन । लैंगिक मैत्री वातावरणको लागि सर्वप्रथम त ज्ञान नै जरुरी हुन्छ जुन कुराको कमी रहेको छ ।

महिला मैत्री वातावरणबाट महिलाहरु थप सुरक्षित महशुस गर्दै ढुक्कसंग अगाडी बढ्न सक्तछन् । सरकारबाट ऐन नियम निर्माण, अन्तराष्ट्रिय सन्धिहरुमा सहमति जस्ता कार्य गरेको भएता पनि संस्थगाहरुले आफुमा लागु नगरेको देखिन्छ । जबसम्म काममा लगाउने संस्थहरु लैंगिङ्ग समानता तथा कार्यस्थललाई महिला मैत्री र सुरक्षित स्थानको रुपमा विकास गर्न संवेदन शिल हुदैनन् तबसम्म सबै कुरा केवल नारामा मात्र सिमित हुन्छ । कार्यालयको प्रमुखहरु संग कार्यालयको व्यवस्था बारेमा बुझ्दा ऐन बारे जनकारी तथा अभ्यास राम्ररी नै भएको देखिन्छ । संस्थामा यौनिक हिंसा बिरुद्धबारे तथा गुनासो सुन्ने व्यवस्था लगायत नियमावलिमा पनि राम्रै व्यवस्था भएको देखिन्छ ।

संस्थागत रुपमा हेर्दा र व्यक्तिगत कर्मचारीको अनुभव लाई विश्लेषण गर्दा केही कुरा मेल खान गएपनि कतिपय कुरा कागजातमा मात्र रहेको देखिन्छ । संस्थाहरुले लैंगिङ्ग मैत्री वातावरणको लागि नियमावलि रहेको बताईरदा जम्मा २६ प्रतिशत उत्तरदाता कर्मचारीले नियमावलि रहेको थाह भएको बताईरहेका छन । रेडियो टिभी, सामाजिक मिडिया जस्ता

सञ्चार माध्यम चेतनाको लागि महत्वपूर्ण भएको तथा पाठ्यक्रमको माध्यमबाट पनि भेदभाव रहित कार्यक्षेत्र निर्माणमा भूमिका खेल्न सक्दछ ।

संस्थाहरूले महिला नेतृत्वको लागि उदार रहेको बताईरहदा धेरै कम संस्थामा महिलाहरूले नेतृत्व गर्न पाईरहेको छ । २१औं शताब्दिमा विकासले सिमा नाघिरहेको बेला हाम्रो कार्यालयहरू बेग्लै शौचालय, महिलालाई आराम कक्ष, सुत्केरी बिदा जस्ता व्यवस्थामा अल्झिरहेको देखिन्छ ।

कर्मचारीहरूद्वारा कार्यरत संस्थामा सन्तुष्ट रहेको र महिला दुव्यवहार तथा हिंसा न्यून भएको जानकारी पाउदाँ पोखरा महिला कामदारको लागि उपयुक्त तथा सुरक्षित भएको ठहर गर्न सक्छौं । यद्यपी महिलाहरूलाई अग्रसर गराउन तथा नेतृत्वमा पुऱ्याउन थुप्रै सुधार आवश्यक भएको निष्कर्ष निकाल्न सक्छौं ।

आजको विश्वमा महिला र पुरुष सहयात्रीको रूपमा केवल घर धान्ने, सञ्चालन गर्ने होईन आर्थिक क्रियाकलापमा पनि सँगै बढ्न अपरिहार्य छ । महिलाहरू घरको दायित्व पुर्ण निष्ठाको साथ निभाउदै कार्यालयमा पनि काम गर्ने क्रम बढ्दो छ । यस सन्दर्भमा घर, समाज र कार्यालयले उनीहरूको विकासका लागि उचित सहयोग अपेक्षीकृत छ ।



## सन्दर्भसूची

- आचार्य ब. (२०७०), *लैंगिक र महिलावादी अध्ययन*, काठमाण्डौ : नेसनल बुक सेन्टर, भोटाहिटी ।
- Adhikari, M. (2013). *Exploring Gendered Work and Women's Empowerment: A Study of Hotels, Resorts and Casinos in Nepal*, Department of Sociology, University of Warwick
- Brown, A & Chaytawee, S (2008). *Thailand: Women and spaces for labour organizing, Women and Labour Organizing in Asia*. Diversity, autonomy and activism; ISBN 0-203-93822-4.
- CBS (2011). National Census Report.
- Christine, W. L. & Kirsten, D. (2010). *Gender and Sexuality in the Workplace. Research in the Sociology of Work*, Vol. 20, Emerald Group Publishing Limited. Howard House, Wagon Lane, Bingley BD16 1WA,UK.
- Chuki, S. (2017). *Women in Parliament- Entering the Public Male Domain Bhutan, Women in Governing Institutions South Asia*, DOI 10.1007/978-3-319-57475-2
- Coyle, D. Shrestha, R & Thapa, C. J. (2014). *Women's insecurities and the workplace in Nepal, A study from Banke and Bara District.*, Forum for Women, Law and Development, Institute of Human Rights Communication Nepal
- Giele, J.Z. and Stebbins, L.F. (2005). *Women and Equality in Workplace*. Technical Report for Discussion at the ILO/Japan Regional Tripartite Seminar on Action against
- Giri, K & Christiel, M. E. (May 2011). Challenges and Experiences of women in the Forestry Sector in Nepal, *International Journal of Sociology and Anthropology Vol. 3(5)*, pp. 139-146,
- ILO (2001). *Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific*. Website [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_bk\\_pb\\_159\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_159_en.pdf)
- Mosse J.C. (1993). *Half the World Half a Chance: An Introduction to Gender and Development*, Website: <https://books.google.com.np/books?isbn=0855981857>

राष्ट्रिय श्रम निति, (१९९९), नेपाल सरकार UNDP (2004). *Empowerment and Poverty Reduction*, Nepal Human Development Report, p 150.

Vasakarla S (Dr) (2016). Gender-Neutral Policies and Practices at workplace: An Indian Industry Perspective Intercontinental: *Journal of Human Resource Research Review* ISSN: 2320-9704.

World, Bank (2001). *Center Self Assessment for A Woman Friendly Workplace*, CGIAR Gender and Diversity Program. Working Paper no 29.

## अनुसुचि १: प्रश्नावली

### कार्यस्थलमा महिला मैत्री वातावरण : पोखराका संस्थाहरुको एक लैङ्गिक अध्ययन

(मानविकी तथा सामाजिक शास्त्र शंकायको समाजशास्त्र विषयको स्नातकोत्तर तहको शोधपत्रको लागि तयार पारिएको प्रश्नावली) नमस्कार म संगिता पंगेनी, त्रिभुवन विश्वविद्यालय अन्तर्गत पृथ्वीनारायण क्याम्पसमा मानविकी तथा सामाजिक शास्त्र शंकायको समाजशास्त्र विषयको स्नातकोत्तर तहको शोधपत्र तयार पार्ने क्रममा तपाईं समक्ष यो प्रश्नावली लिएर आएको छु । कार्यालयमा काम गर्ने महिलाहरुको अवस्था, समस्या तथा चुनौती बारे अध्ययन गर्नु मेरो उद्देश्य हो । तपाईंले मलाई यो प्रश्नावली भर्ने सहयोग गरिदिनु हुन् अनुरोध गर्दछु । तपाईंको नाम तथा तपाईंले दिनुभएको जानकारी गोप्य राखिनेछ र यी जानकारीको दुरुपयोग गरिनेछैन । तपाईंलाई कुनै प्रश्नको जवाफ दिन अनुचित लागेमा नदिन सक्नुहुनेछ । तपाईं यस प्रश्नावली भर्ने मञ्जुर हुनुहुन्छ भने यस प्रश्नावलीमा हस्ताक्षर गरिदिनुहुन अनुरोध गर्दछु ।

नाम :

हस्ताक्षर :

#### क. उत्तरदाताको विवरण

नाम : ..... उमेर : ..... वर्ष लिङ्ग : .....

स्थायी ठेगाना : जिल्ला ..... गा.वि.स/न.पा  
..... वडा नं .....  
अस्थायी ठेगाना : जिल्ला ..... गा.वि.स/न.पा  
..... वडा नं .....

शिक्षा : ..... जात /जाति : .....

(१. बाह्यमण/क्षेत्री/ठकुरी २.आदिवासि/जनजाति ३.दलित/सिमान्त समुह )

वैवाहिक स्थिति : ..... धर्म ..... पेशा .....

कार्यरत कार्यलयको नाम : ..... पद : .....

#### ख. पारिवारिक विवरण

घरमुलिको नाम : ..... उमेर : ..... शिक्षा : ..... लिङ्ग : .....

पारिवारिक संख्या: जम्मा : ..... महिला : ..... पुरुष : .....

परिवारको आम्दानिको मुख्य स्रोत

१. तपाईंको आम्दानिमा कति जना आश्रीत छन् ? .....
२. तपाईंको घरमा आय आर्जन गर्ने सदस्यको संख्या कति छ ? .....
३. विवाहित हो भने श्रीमान् /श्रीमतीको पेशा .....

#### ग. कार्यलय सम्बन्धि विवरण

३. कहिले देखि काम गर्न थाल्नुभयो ? .....
४. तपाईं यस कार्यलयका कहिले देखि काम गर्न थाल्नु भयो ? .....

कुन पदमा .....

५. हालको तलब :.....

(१. ७००० सम्म २. ७००१ देखि १२००० सम्म ३. १२००० सम्म ४. ४०००० सम्म ५. ४०००० भन्दा माथि)

४. १८००१ देखि २५००० सम्म ५. २५००१ देखि

६. तपाईंलाई आफ्नो कामको सन्तुष्टिको आधारमा १ देखि ५ अंक दिनुहोस् (१ भनेको सबै भन्दा कम सन्तुष्टि)

बिवरण	१ एकदमै कम	२ कम	३ मध्ययम्	४ राम्रो	५ अती धेरै
क. कार्यलयबाट प्राप्त तलबमा					
ख. हाल कार्यरत पदमा					
ग. आफू भन्दा माथिल्लो तहका कर्मचारिको विवादबाट					
घ. आफ्नो कामको प्रकृतिमा					
ड. आफ्नो सहकर्मीको व्यवहारमा					
च. अफिसबाट प्राप्त तलब बाहेकका अन्य सेवा सुविधाहरु जस्तै -विदा, कार्यलयमा हुन सक्ने भेदभाव					
छ. लैङ्गिक अवस्थाका बारेका					

७. तपाईंलाई लैङ्गिक समानताको बारेमा थाहा छ ? .....

८. यदि थाहा छ भने काँहा बाट थाहा पाउनुभयो ?

क. संचार माध्यम:

ख. शैक्षिक सस्था:

ग. साथीभाईको माध्यमबाट:

घ. तालिम, सेमिनार र गोष्ठीबाट:

ड. आफ्नै कार्यलय मार्फत:

९. तपाईंलाई आफ्नो कार्यलयमा महिला र पुरुष बिचमा समान व्यवहार छ भन्ने लाग्छ ?

क. लाग्छ ..... ख. लाग्दैन .....

१०. लाग्दैन भने के के कुरामा लाग्दैन ।

क. तलब

ख. विदा

ग. पद

घ. उन्नति

ड. जिम्मेवारी

च. अन्य.....

११. तपाईंलाई कार्यलयमा कार्यरत महिला वा पुरुषलाई विशेष किसिमको सेवा सुविधा चाहिन्छ जस्तो लाग्छ ?

क. लाग्छ ..... ख. लाग्दैन .....

१२. लाग्दछ भने के के कुरामा

क. वेग्लै शैचालय

ख. आराम कक्ष

ग. सुत्केरी विदा

घ. बच्चा भएको

महिलाहरुलाई स्तनपान गराउने समय

ड. बच्चा भएको महिलाहरुलाई स्तनपान गराउने स्थान

च. कामको भारमा छुट

१३. तपाईंलाई श्रम ऐनमा लैङ्गिक मैत्री वातावरणका लागि के के व्यवस्थाहरु छन् थाहा छ ?

१४. यदि थाहा छ भने के के कुराहरु थाहा छ उल्लेख गर्नुहोस्.

१५. तपाईंको कार्यलयमा महिलाहरुलाई वेग्लै प्राथमिकतामा राखिएको जस्तो लाग्छ वा लाग्दैन ?

१६. तपाईंको कार्यलयमा महिलाहरुले काम गर्ने वातावरण सुनिश्चित गर्न कुनै नितिनियम छ ?

१७. निम्न कुराहरुलाई तुलना गरेर १ देखि ५ अंक दिनु हुन अनुरोध गर्दछु । १ भनेको सबै भन्दा कम र ५ भनेको सबै भन्दा बढि हो ।

विवरण	१ एकदमै कम	२ कम	३ मध्ययम्	४ राम्रो	५ अती राम्रो
क. उच्च पदका व्यक्तिहरुले महिला र पुरुषको व्यवहार गर्दछन् ।					
ख. महिलाहरुलाई उच्च पद सम्म पुग्ने वातावरण छ ।					
ग. जिम्मेवारी वहनमा महिला र पुरुष छुटाइदैन ।					
घ. महिलाका शारीरिक अवस्था प्रति कार्यलयको विशेष व्यवस्थाले मिलाउछ ।					
ड. कार्यलयमा महिलाहरु शारीरिक रुपमा सुरक्षित छन् ।					
च. कार्यलयमा महिलाहरु मानसिक रुपमा सुरक्षित छन् ।					

१८. महिलाहरुलाई कार्यलयमा बढि सहभागिता गराउन के कस्ता व्यवस्थाहरु हुनु पर्छ भन्ने लाग्छ ?

.....

.....

.....

.....

१९. तपाईंलाई महिला मैत्री वातावरणको बारेमा केहि भन्नु छ ?

.....

.....

.....

.....

**सहयोगको लागि धन्यवाद !**

## अनुसूची २

### प्रश्नावली

## कार्यस्थलमा महिला मैत्री वातावरण: पोखराका संस्थाहरूको एक लैङ्गिक अध्ययन

(मानविकी तथा सामाजिक शास्त्र शंकायको समाजशास्त्र विषयको स्नातकोत्तर तहको शोधपत्रको लागि तयार पारिएको प्रश्नावली) नमस्कार म संगिता पंगेनी, त्रिभुवन विश्वविद्यालय अन्तर्गत पृथ्वीनारायण क्याम्पसमा मानविकी तथा सामाजिक शास्त्र शंकायको समाजशास्त्र विषयको स्नातकोत्तर तहको शोधपत्र तयार पार्ने क्रममा तपाईं समक्ष यो प्रश्नावली लिएर आएको छु । कार्यालयमा काम गर्ने महिलाहरूको अवस्था, समस्या तथा चुनौती बारे अध्ययन गर्नु मेरो उद्देश्य हो । तपाईंले मलाई यो प्रश्नावली भर्ने सहयोग गरिदिनु हुन् अनुरोध गर्दछु । तपाईं/कार्यालयको नाम तथा तपाईंले दिनुभएको जानकारी गोप्य राखिनेछ र यी जानकारीको दुरुपयोग गरिनेछैन । तपाईंलाई कुनै प्रश्नको जवाफ दिन अनुचित लागेमा नदिन सक्नुहुनेछ । तपाईं यस प्रश्नावली भर्ने मञ्जुर हुनुहुन्छ भने यस प्रश्नावलीमा हस्ताक्षर गरिदिनुहुन अनुरोध गर्दछु ।

नाम :

हस्ताक्षर :

१. तपाईंको कार्यलयमा जम्मा कति जना कामदारहरू कार्यरत छन् ? स्थाई  
.....अस्थायी.....
२. तपाईंको कार्यलयमा जम्मा कति जना महिला कामदारहरू कार्यरत छन् ?  
स्थायी.....अस्थायी.....  
तपाईंको कार्यलयमा जम्मा कति जना महिला कामदारहरू निर्णायक तहमा छन् ?  
.....
३. तपाईंको कार्यलयमा कार्यरत कामदारहरूका लागि कुनै किसिमको नितिनियम सेवा र सुरक्षाको व्यवस्था गरिएको छ ?  
छ.....छैन.....
४. के कार्यलयमा लैङ्गिक मैत्री वातावरणको व्यवस्था गरिएको छ ?  
छ.....छैन.....  
यदि छ भने के के मा छन् ?
५. के तपाईंलाई महिला कामदारहरूको लागि श्रम नियममा गरिएको उचित व्यवस्थाको बारेमा थाहा छ ?  
छ .....छैन.....  
यदि थाहा छ भने के के होलान त्यस्ता उचित व्यवस्थाहरू के के हुन् ?  
क. रात्री सेवामा कार्यरत महिलाको लागि विशेष सुरक्षा  
ख. शिशु स्याहारको व्यवस्था  
ग. महिलाले बोक्ने सामानको भार सिमा  
घ. महिला पुरुषहरूको छुट्टै शौचालय  
ङ. सुत्केरी विदा  
च. स्तनपान गराउने समय

