

# चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जाको महिला नेतृत्वको अध्ययन

त्रिभुवन विश्वविद्यालय मानविकी तथा सामाजिकशास्त्र संकाय अन्तर्गत  
राजनीतिशास्त्र विषय स्नातकोत्तर तहको दशौं पत्रको  
प्रयोजनार्थ राजनीतिशास्त्र विभाग पृथ्वीनारायण

क्याम्पस पोखरामा

प्रस्तुत

**शोध-पत्र**

**प्रस्तुतकर्ता**

**गोपीकृष्ण अर्याल**

परिक्षा रो.न. ९५७००९४

त्रि.वि.दर्ता नं. ५५४९६-९९

## शोध निर्देशकको सिफारिस

त्रिभुवन विश्वविद्यालय मानविकी तथा सामाजिकशास्त्र संकाय अन्तर्गत राजनीतिशास्त्र विषयमा स्नातकोत्तर तहको दशौं पत्रको प्रयोजनार्थ प्रस्तुत शोधपत्र यस विभागको एम.ए. तहको कार्यक्रममा दोस्रो वर्षमा अध्ययनरत विद्यार्थी गोपीकृष्ण अर्यालले **चापाकोट नगरपालिका स्याङ्गाको महिला नेतृत्वको अध्ययन** विषयमा मेरो निर्देशनमा यो शोधपत्र तयार पार्नुभएको हो । निजले मेहनत र लगनशिलताकासाथ मौलिक रूपमा सम्पन्न गर्नुभएको यस अध्ययनबाट म सन्तुष्ट छु । यसर्थ यस शोध अध्ययन विषयको प्राज्ञिक उपाधि दिन उपयुक्त भएकोले आवश्यक मूल्याङ्कन गरी स्वीकृति प्रदान गरिदिनुहुनका लागि यो सिफारीस गर्दछु ।

मिति: २०७४ चैत्र १ गते ।

१५ मार्च २०१८ ई. सं.

(गिरधारी सुवेदी)

शोध-पत्र निर्देशक

(उप-प्राध्यापक)

राजनीतिशास्त्र विभाग,

पृथ्वीनारायण क्याम्पस त्रिवि, पोखरा ।

## स्वीकृतिपत्र

त्रिभुवन विश्वविद्यालय मानविकी तथा सामाजिक संकाय अन्तर्गत राजनीतिशास्त्र विषयको स्तानतकोत्तर तह दशौं पत्रको प्रयोजनार्थ त्रि वि परिक्षा रोल नं.९५७००९४ भएका विद्यार्थी गोपीकृष्ण अर्यालद्वारा राजनीतिशास्त्र विभाग पृथ्वीनारायण क्याम्पस त्रि.वि. पोखरामा प्रस्तुत गरिएको “चापाकोट नगरपालीका स्याङ्गाको महिला नेतृत्वको अध्ययन” शिर्षकको शोधपत्र मूल्याङ्कन भई स्वीकृति प्रदान गरिएको छ ।

## मूल्याङ्कन समिति

विभागीय प्रमुख सह प्राध्यापक उमानाथ बराल, पि.एच.डी.

बाह्य परिक्षक : गिरधारी दाहाल, पि.एच.डी.

शोध निर्देशक: गिरधारी सुवेदी, उप-प्राध्यापक

अनुसन्धान समिति संयोजक : सह प्राध्यापक ठान बहादुर क्षेत्री

मिति: २०७४ / चैत्र.२९...

अप्रैल.४..२०१८ ई. सं.

## शोधसार

प्रस्तुत अध्ययनको शिर्षक **चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जाको महिला नेतृत्वको अध्ययन** हो । अध्ययनको क्षेत्र चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जा रहेको छ । चापाकोट नगरपालिका अध्ययन क्षेत्र भए तापनि समान सामाजिक बनावटले समग्र नेपाली समाजकै चित्रण गर्दछ । हाल नेपालमा संविधानले महिलाहरूलाई नेतृत्वमा पुग्ने महत्वपूर्ण व्यवस्था गरेको छ । यसरी संविधानमा महिलाले नेतृत्व लिनु पर्ने अनिवार्य व्यवस्था भएको अवस्थामा चापाकोट नगरपालिकामा महिला नेतृत्वको विद्यमान अवस्था कस्तो छ । महिलाहरूले के कस्ता खालका विकास कार्यहरूमा नेतृत्व दिई रहेका छन् । महिलाको नेतृत्वमा के कस्ता सामाजिक परिवर्तनहरू भएका छन् र महिला नेतृत्व विकासका सम्बन्धमा के कस्ता अवसर र चुनौतीहरू रहेका छन् त्यसको लेखाजोखा गर्ने यस अध्ययनको उद्देश्य रहेको छ ।

यस अध्ययनमा महिलाको नेतृत्वगत अवस्थाको विवरण दिदै त्यस सम्बन्धी तथ्याङ्कहरूलाई तर्क र सिद्धान्तका आधारमा विवेचना गरिएकोले प्रस्तुत अध्ययन विवरणात्मक एवं विश्लेषणात्मक ढाँचामा तयार गरिएको छ । आवश्यक तथ्य र तथ्याकंहरू प्राथमिक तथा द्वितीय स्रोतका आधारमा संकलन गरिएको थियो । त्यस्ता तथ्य र तथ्याकंहरू संख्यात्मक तथा गुणात्मक दुवै प्रकृतिका प्रयोग गरिएका छन् । यस प्रकारका तथ्य र तथ्याकंहरू अन्तर्वार्ता, समुह छलफल तथा सर्वेक्षण पद्धतिद्वारा संकलन गरिएको थियो । त्यस्तै विभिन्न प्रकाशित पत्रपत्रिका, प्रतिवेदन, जर्नल, पुस्तकहरू, प्रकाशित, अप्रकाशित शोध अध्ययनहरू तथा वेब साईटबाट द्वितीय तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ ।

यस अध्ययनको मुख्य प्राप्तिहरूमा चापाकोट नगरपालिकामा महिला नेतृत्व विकास गर्ने संस्थाहरूमा राजनीतिक दल, नगरपालिका, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, आमा समुह, सहकारी संस्थाहरू रहेको पाईयो । सबै आमा समुहमा अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, सचिव, कोषाध्यक्ष जस्ता महत्वपूर्ण पदहरू र सम्पूर्ण सदस्यहरू महिला भएको उनीहरूको नेतृत्वमा बाटो खन्ने, भवन निर्माण गर्ने कुवा धारा बनाउने जस्ता कार्यहरू प्रभावकारी रूपमा सम्पन्न गरिएकाले आमा समुह र महिला नेतृत्व प्रति समाजको सकारात्मक धारणा रहेको पाईयो । नगरपालिकामा उपप्रमुख तथा कार्यपालिकाका सदस्य र वडा सदस्यका रूपमा महिलाहरू नेतृत्वमा रहेका उनीहरूले आफ्ना कार्य जिम्मेवारीहरू ईमान्दारिताका साथ निर्वाह गरेका, कार्यमा पारदर्शिता देखाएका हुंदा उनीहरूको नेतृत्व कम आलोचित र बढी प्रशंसित भएको पाईयो । त्यसैगरी विद्यालय व्यवस्थापन समिति, सहकारी संस्था जस्ता संस्थाहरूमा पनि महिलाहरूले सक्रियतापूर्वक कार्य गरेका र यस्ता संस्थाहरूको अध्यक्षका रूपमा नभएता पनि कार्य समितिका कोषाध्यक्ष, सह सचिव जस्ता पदहरूमा महिलाहरू रहेका छन् र उनीहरूको भुमिकालाई अन्य सदस्यहरूले पनि स्थान दिएको पाईन्छ । महिलाहरू आफ्ना कुरा सुनाउन सक्षम भएको पाईन्छ । उनीहरूको भुमिकालाई समाजले सकारात्मकरूपमा लिएको देखिन्छ । महिलाहरूले जांड, रक्सी जुवा, तास बालविवाह दाईजो प्रथा जस्ता कुरितीहरू विरुद्ध परिवर्तनको नेतृत्व गरेको पाईयो । महिला नेतृत्वको विकासका अवसरका रूपमा संविधान तथा कानूनमा गरिएको अनिवार्य महिला नेतृत्वको व्यवस्था र महिलाहरूमा आएको उत्साह रहेको छ भने चुनौतीका रूपमा पितृसत्तावादी सोच, महिलालाई हेर्ने गलत दृष्टिकोण, अशिक्षा, महिलामा रहेको पछ्यौटेपन रहेको पाईयो ।

## कृतज्ञता ज्ञापन

प्रस्तुत चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जाको महिला नेतृत्वको अध्ययन शिर्षकको शोधपत्र मैले स्नातकोत्तर तहको दशौ पत्रको प्रयोजनको लागि आदरणीय गुरु उप-प्राध्यापक गिरधारी सुवदीज्यूको कुशल निर्देशनमा तयार पारेको छु । हिन्दुधर्ममा आधारित नेपाली समाजमा पौराणिक काल देखिनै पुरुषका तुलनामा महिलाहरूलाई थोरै मात्र अधिकार दिईदै आएको पाइन्छ । फलस्वरूप आजसम्म पनि महिलाको पुरुष सरह समानुपातिक विकास हुन सकेको छैन पुरुषका दाँजोमा महिला पछाडि परेका छन । नारी पुरुष एउटै सिक्काका दुई पाटा हुन भनिन्छ, सभ्यताको विकास संगै राज्यबाट विभिन्न ऐन कानूनको निर्माण गरी महिलालाई पुरुषसरह राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक अधिकार प्रदान गरिएको र आरक्षण समेतको व्यवस्था गरिँदा पनि सबै क्षेत्रमा पुरुषको तुलनामा महिला पछाडि परेका छन अझ नेतृत्व तहमा त पुरुषको दाँजोमा महिलाको उपस्थिति न्यून रहेको छ ।

यस विषयमा मेरो शोधपत्रले थोरै भएपनि प्रकाश पारेको छ । स्याङ्जा जिल्लाको चापाकोट नगरपालिकाको अध्ययन भए तापनि नेपाली समाजको समान बनावटले गर्दा सामान्यतया नेपाली समाजको नै प्रतिनिधित्व गर्दछ । यस शोधपत्रमा चापाकोट नगरपालिकाका राजनीतिक दल, नगरपालिका लगायत विद्यालय व्यवस्थापन समिति, सहकारी संस्था, आमा समुह आदीमा महिला नेतृत्व तथा प्रतिनिधित्वको अध्ययन गर्ने प्रयास गरिएको छ । यस शोधपत्रमा महत्वपूर्ण भूमिका मेरा आदरणीय गुरु मेरा शोध निर्देशक गिरधारी सुवदीज्यूको रहेको छ । उहाँले मेरो शोधपत्रको रूपरेखा निर्माणदेखि लिएर सामाग्री संकलन र शोधकार्यको अन्तिम चरणसम्म मुल्यवान सुझाव प्रदान गर्नु भएको छ । यसका लागि म उहाँ प्रति कृतज्ञता प्रकट गर्दछु । यस शोध अनुसन्धानका लागि आफ्ना अमूल्य सुझाव प्रदान गर्नु भएकोमा आदरणीय गुरु राजनीतिशास्त्र विभागिय प्रमुख,सह प्रा.श्री उमानाथ बरालज्यूप्रति म सदा ऋणी रहने छु । आफ्ना महत्वपूर्ण सुझाव दिनुहुने आदरणीय गुरु सह प्रा.श्री ठान बहादुर क्षेत्रीज्यूप्रति आभार व्यक्त गर्दछु । Viva Voice मा बाह्य परीक्षकको रूपमा पाल्नु भएका विज्ञ डा. गिरधारी दाहालज्यूबाट प्राप्त मुल्यवान सुझावका लागि वहाँप्रति आभार व्यक्त गर्दछु । साथै Viva Voice मा प्राप्त सुझावहरूलाई समेत समेटि यस शोधपत्रलाई परिमार्जन गरेको छु । प्रस्तुत शोधपत्र तयार पार्दा आवश्यक सामाग्री उपलब्ध गराई सहयोग गर्ने क्षेत्रिय पुस्तकालय, पृथ्वीनारायण क्याम्पस पोखरा, चापाकोट नगरपालिका कार्यालय, जिल्ला निर्वाचन कार्यालय स्याङ्जालाई धन्यवाद प्रकट गर्दछु । चापाकोट नगरपालिकाका ती महिला र पुरुषलाई धन्यवाद दिन चाहन्छु जसले यस शोधकार्य अर्न्तगतका विषयवस्तु तथा अर्न्तवार्ताका प्रश्नावलीको उत्तरका लागि आफ्नो अमूल्य समयमा नहिचकिचाई मलाई सहयोग पुऱ्याउनु भयो ।

अन्त्यमा मलाई आफ्नो रगत पसिनाले सिंचेर सधै सत्कार्यमा लाग्न प्रेरित गर्नुहुने मेरा स्वर्गीय माता र पिता भूमन कुमारी अर्याल र भेक नारायण अर्याल प्रति हार्दिक श्रद्धा प्रकट गर्दछु । मेरो हरेक कार्यमा तन, मन र धनले उत्साह एवं सहयोग प्रदान गर्ने श्रीमती शान्ति ढकाल अर्याललाई धन्यवाद दिदै यो शोधपत्र त्रिभुवन विश्वविद्यालय पृथ्वी नारायण बहुमुखी क्याम्पस, राजनीतिशास्त्र विभाग समक्ष मुल्यांकनका लागि प्रस्तुत गर्दछु ।

गोपी कृष्ण अर्याल

## विषय सुची

शोध निर्देशकको सिफारिस	II
स्वीकृतिपत्र	III
शोधसार	IV
कृतज्ञता ज्ञापन	V
विषय सुची	VI
संक्षेपीकरण	IX

### अध्याय एक

#### अनुसन्धानको परिचय

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि	१
१.२ समस्या कथन	४
१.३ शोधपत्रको उद्देश्य	६
१.४ अनुसन्धानको विधि	६
१.४.१ अनुसन्धानको संरचना	६
१.४.२ अध्ययनको प्रकृति	६
१.४.३ तथ्यांकका स्रोत	७
१.४.४ तथ्याङ्कको प्रस्तुति र विश्लेषण	८
१.५ अध्ययनको सिमा	८
१.६ पुर्व साहित्यको समिक्षा	८
१.७ अध्ययनको महत्व	१२
१.८ अध्ययनको संगठन	१३

### अध्याय दुई

#### महिला सशक्तिकरण र नेतृत्व सम्बन्धी सैद्धान्तिक अवधारणा

२.१ महिला सशक्तिकरण	१५
२.१.१ वैचारिक आधारशिला	१५
२.१.२ भावानुभूतिको घोषणापत्र	१५
२.१.३ नारीवादको प्रचार	१६
२.१.४ श्रमिक जागरण	१६
२.१.५ मताधिकारको प्राप्ति	१६
२.१.६ तेश्रो तरंग	१७
२.१.७ संयुक्त राष्ट्रसंघको समर्थन	१७

२.१.८. अर्न्तराष्ट्रिय नारी वर्ष १९७५	१७
२.१.९ पहिलो विश्व महिला सम्मेलन १९७५	१७
२.१.१०. दोश्रो महिला विश्व महिला सम्मेलन	१७
२.१.११ तेस्रो विश्व महिला सम्मेलन	१७
२.१.१२. चौथो विश्व सम्मेलन १९९५	१८
२.१.१३. बेजिङ जोड ५ विशेष महाधिवेशन २०००	१८
२.२. नेतृत्व	१८
२.२.१ महान व्यक्ति सम्बन्धि सिद्धान्त १८४०	१९
२.२.२ गुण सम्बन्धि सिद्धान्त १९३०-१९४०	१९
२.२.३ व्यवहारवादी सिद्धान्त १९४०	१९
२.२.४ परिस्थितीजन्य सिद्धान्त १९७०	२०
२.२.५ संव्यवहारवादी सिद्धान्त १९७०-१८	२०
२.२.६ रुपान्तरणवादी सिद्धान्त	२०
२.३. असल नेतामा हुनु पर्ने गुणहरु	२०
२.४. नेतृत्वका कार्यहरु	२१
२.५. नेतृत्वको किसिम	२३
२.६ महिलावाद	२३
२.७ नेपालमा महिला नेतृत्वको विकास र महिलावाद	२६

### अध्याय तीन

#### राज्यको केन्द्रिय तथा स्थानिय नीति निर्माणको तहमा महिलाहरुको प्रतिनिधित्व

३.१ नेपालमा राजनीतिक सहभागिता र महिलाको प्रतिनिधित्व	२८
३.२ संसदीय निर्वाचन २०४८ मा महिला प्रतिनिधित्व	२९
३.३. स्थानिय निर्वाचन २०४९ मा महिला प्रतिनिधित्व	२९
३.४ मध्यावधि निर्वाचन २०५१ मा महिला प्रतिनिधित्व	३०
३.५ स्थानिय निर्वाचन, २०५४ मा महिला प्रतिनिधित्व	३१
३.६ आम निर्वाचन २०५६ मा महिला प्रतिनिधित्व	३२
३.७ संविधानसभाको निर्वाचन, २०६४ र महिला सहभागिता	३३
३.८ संविधानसभाको निर्वाचन, २०७० र महिला सहभागिता	३३
३.९ मन्त्रपरिषदमा महिला सहभागिता	३४
३.१० विश्लेषण र निचोड	३५

## अध्याय चार

### चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जामा महिला नेतृत्वको विकास

४.१ स्याङ्जा जिल्लास्तरका राजनीतिक संगठनहरुमा महिला नेतृत्व	३७
४.२ स्याङ्जा जिल्लामा मतदाता संख्या सम्बन्धी विवरण	३७
४.३ चापाकोट नगरपालिकामा महिला नेतृत्वको अवस्था	३८
४.४ स्थानिय राजनितिक दलहरुमा महिला नेतृत्व	४०
४.५ महिलाको नेतृत्व विकासका लागि चापाकोट नगरपालिकामा कस्तो वातावरण रहेको छ ?	४२
४.६ विद्यालय व्यावस्थापन समितिमा महिला	४५
४.७ चापाकोट नगरपालिकाका विभिन्न आमा समुहहरु	४६
४.८ नेतृत्व परिवर्तन सम्बन्धमा प्राप्त जानकारी	४८
४.९ चापाकोट नगरपालिकामा विकासमा महिलाको कस्तो नेतृत्व छ ?	४९
४.१० समावेशी लोकतन्त्र र महिला सशक्तिकरण	५०
४.११ चापाकोट नगरपालिकामा महिलाहरुको नेतृत्वमा भएका सामाजिक(राजनीतिक परिवर्तन	५०
४.१२ महिलाको नेतृत्व विकासमा देखा परेका अवसर र चुनौती	५२
४.१३ निष्कर्ष	५३
४.१४ वर्तमान अवस्थामा देखिएको प्रवृत्ति	५४

## अध्याय पाँच

### निष्कर्ष

५.१ सारांश	५६
५.२. शोध अनुसन्धानका मुख्य उपलब्धीहरु	५७
५.३ निष्कर्ष	५९
<b>परिशीष्ट १ : प्रश्नावली नमुना</b>	<b>६१</b>
<b>परिशीष्ट २ : संविधान सभा २०६४ मा महिलाको प्रतिनिधित्व</b>	<b>६२</b>
<b>परिशीष्ट ३ : संविधानसभा २०७० मा महिलाको प्रतिनिधित्व</b>	<b>६४</b>
<b>सन्दर्भ सुची</b>	<b>६६</b>



## संक्षेपीकरण

ने.का.-नेपाली कांग्रेस

नेकपा एमाले-नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी एकिकृत मार्क्सवादी लेनिनवादी

नेकपा एमाओवादी- नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी एकिकृत माओवादी

राप्रपा - राष्ट्रिय प्रजातन्त्र पार्टी

नेसपा - नेपाल सदभावना पार्टी

रा.जनमोर्चा - राष्ट्रिय जनमोर्चा

सं.जनमोर्चा - संयुक्त जनमोर्चा

नेमकिपा - नेपाल मजदुर किसान पार्टी

नेकपा माले - नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी मार्क्सवादी लेनिनवादी

अनेमसं - अखिल नेपाल महिला संगठन

गा.वि.स./गाविस - गाउँ विकास समिति

न.पा./नपा -नगरपालिका

जि.वि.स./जिविस - जिल्ला विकास समिति

गा.पा. -गाउँ पालिका

पृ.ना.ब्या.-पृथ्वी नारायण ब्याम्पस पोखरा

UNO- United Nations Organization

UNIFEM- United Nations Development Fund for Women

CEDAW- Convention on Elimination of all kinds of Discrimination against Women

## अध्याय: एक

### अनुसन्धानको परिचय

#### १.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

स्याङ्जा जिल्लाको दक्षिणी भेगमा अवस्थित चापाकोट नगरपालिका प्रशस्त संभावना बोकको स्याङ्जा जिल्लाको महत्वपूर्ण नगरपालिका हो । यसको पूर्व सिमाना हरिनास गाउँपालिका दक्षिणमा पाल्पा जिल्लाको रामपुर नगरपालिका छ र जहाँ विचबाट बग्ने पवित्र कालीगण्डकीले सिमानाको काम गरेको छ । पश्चिममा गल्याङ्ग नगरपालिका र उत्तरमा बालिङ्ग नगरपालिकाको यति चारकिल्लामा फैलिएको यस नगरपालिका समुन्द्र सतहदेखि ३६६मी देखि १२०० मि.को उचाईमा १२०.५९ बर्ग कि.मी को क्षेत्रफलमा फैलिएको छ । स्याङ्जा जिल्लाको सबैभन्दा होचो तथा दक्षिणी भाग केलादीघाट (३६६ मि.) यसै नगरपालिकाको वडा नं. ६ मा पर्दछ । साविकमा चापाकोट गाविस, कुवाकोट गाविस र रत्नपुर गाविस लाई समेटेर वि.सं. २०७१/०१/२५ को नेपाल सरकारको निर्णयानुसार गठन भइ चापाकोट नगरपालिकाका नामले सुसञ्चालनमा आएको थियो । नेपालको नयाँ संविधानको घोषणा संगै राज्यको पुनसंरचना हुदा पुनःसाँखर गाविस, सेखाम गाविस, मल्याङकोट गाविसको वडा नं ४ बाहेकका सबै ८ वडा र पकवादी गाविसको वडा नं.८ (एउटा मात्र वडा) मिलाएर पुन स्थानीयतहका रुपमा पुनसंरचना गरिएको हो । पुनसंरचित हुँदा समेत नगरपालिकाको हैसियतमा नै रहन सफल यस नगरपालिकाले आफ्नो पुरानो पहिचानलाई कायमै राख्दै नगरपालिकाको नाम पनि चापाकोट नगरपालिका नै राखेको छ । यस नगरपालिकाको नाम चापाकोट कसरी रहन गएको भन्ने सम्बन्धमा कुनै लिखित दस्तावेज नभएतापनि पुर्व जनप्रीतनिधिहरु र स्थानीय बुद्धिजीवीहरुसंगको छलफलमा प्राप्त विचार अनुसार यहाँको कालिका देवीको कोटघर जहाँ वर्षेनी वडादशैमा देवीको पुजा गरिन्छ, को निर्माण एउटै विशाल चापको रुखबाट भएको हो र चापको काठबाट बनेको हुँदा चापबाट बनेको कोट भन्दा भन्दै चापाकोट भएको हो भन्ने विश्वास गरिन्छ ( स्थलगत छलफल, २०७४) ।

काली गण्डकीद्वारा निर्मित चापाकोट टार फाँटको धेरै भुभाग ओगटने यस नगरपालिकाको अधिकांश भुभाग उर्वर रहेकाले खेतीवाली तथा फलफुल खेतीका लागि उपयुक्त रहेको कुरा स्थलगत अवलोकनबाट समेत अनुभव गर्न सकिन्छ । विभिन्न जातजाती र समुदायको साझा घरको रुपमा रहेको यस नगरपालिकामा ब्राम्हण, क्षेत्री, मगर, कुमाल, माभी, बोटे, कामी, दमाई, सार्कि जातीको बसोबास पाईन्छ । जनसंख्याको संरचना हेर्दा पुरुष भन्दा महिलाको संख्या बढी रहेको यस नगरपालिकाका बहुसंख्यक जनताहरुको मुख्य पेशा कृषि रहेको पाईन्छ । कुल जनसंख्या २६३०८ रहेकोमा पुरुष १११५३ र महिला १५१५५ रहेको छ (तथ्यांक विभाग,२०६८) । नगरपालिकाको प्रतिव्यक्ति साक्षरता ७३.८५ प्रतिशत रहेको छ । महिला साक्षरता पुरुषको तुलनामा कम रहेको देखिन्छ ( राष्ट्रिय तथ्यांक विभाग,२०६८) । नगरपालिकामा शिक्षा आर्जनको अवसर राम्रै देखिन्छ । स्नातकसम्मको शिक्षा प्रदान गर्ने शैक्षिक संस्थाको उपस्थिती रहेको छ । स्वास्थ्य संस्थाहरुको विकास भईरहेका छ । १५ शैयाको सरकारी

अस्पताल छ भने सामुदायिक अस्पताल समेत सञ्चालनमा छ । सबै वडामा स्वास्थ्य चौकीहरुले सेवा प्रदान गरिरहेका छन् ।

चापाकोट नगरपालिकाका अधिकांश जनताको मुख्य पेशा कृषि भए पनि यहाँका मानिसहरु अन्य पेशामा समेत संलग्न छन् । वैदेशिक रोजगारी अर्को महत्वपूर्ण पेशा रहेको छ । भारतीय र बेलायती सेनामा लाहुरे हुनुका साथै साउदी अरब, कुवेत, कतार, मलेशिया, भारत, दक्षिण कोरिया, जापान, अस्ट्रेलिया, युरोप, अमेरिका जस्ता देशमा रोजगारी गर्ने जनसंख्याको संख्या पनि ठुलै रहेको पाइन्छ । भने स्वदेशमा नै प्रहरी, सेना, शिक्षक, निजामती जस्ता पेशा भएका जनसंख्या पनि रहेको र बांकी जनसंख्याले गाउँमा नै सानातिना उद्योग तथा व्यापार व्यवसाय गरी स्वरोजगार रहेका छन् । परम्परागत पेशाको रूपमा कुमालेको माटोका भाडा बनाउने र चुंदाराको काठका ठेकी बनाउने पेशा तथा ढाका बुन्ने पेशा यहाँका चिरपरिचित पेशाका रूपमा रहेका छन् । यहाँका जनताको प्रमुख व्यापारिक केन्द्र बुटवल पोखरा वालिङ गल्याङ रहेको छ । विविध जातजाति, भाषा भाषी र धर्म संस्कृतिको संगमस्थलका रूपमा रहेको चापाकोट नगरपालिका धार्मिक, सांस्कृतिक तथा जातिय सहिष्णुताको नमुना नगरका रूपमा रहेको पाइन्छ । राणा शासन, प्रजातन्त्र, पञ्चायती निर्दलिय व्यवस्था, बहुदलिय प्रजातान्त्रिक व्यवस्था र हालको संघिय लोकतान्त्रिक व्यवस्था जस्ता देशमा आएका सबै राजनीतिक व्यवस्थाहरुबाट शासित हुँदै आजको अवस्थासम्म आई पुगेको चापाकोट नगरपालिकामा समयको प्रवाहसंगै आएका परिवर्तनहरुलाई सहजै आत्मसात गरेर अगाडी बढ्ने विशिष्ट क्षमता रहेको छ भन्ने भनाई चापाकोट नगरपालिकावासीको रहेको छ (स्थलगत छलफल, २०७४) । हाल मुलुक संघिय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्था तर्फ अगाडी बढी रहेको छ । संघ प्रदेश र सबै स्थानीय तहहरुको निर्वाचन सम्पन्न भैसकेको छ । महिलाहरुलाई संविधान र कानुनलेनै नेतृत्वमा पुग्ने सुनिश्चितता गरेको अहिलेको सन्दर्भमा समग्र महिलाहरुको नेतृत्व विकासको अवस्था कस्तो रहेको छ भन्ने विषय सबैको चासो र अध्ययनको विषय बन्न सक्दछ । प्रस्तुत अध्ययन स्याङ्जा जिल्लाको चापाकोट नगरपालिकाको अध्ययन भए तापनि नेपाली समाजको समान बनावटले गर्दा सामान्यतया नेपाली समाजको नै प्रतिनिधित्व गर्दछ । चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जाको महिला नेतृत्वको अध्ययन सबैको लागि प्रतिनिधि बन्ने अवस्था समेत रहेकाले र हाल सम्म यस प्रकारको अध्ययन समेत भएको नदेखिँदा यस अध्ययन यस विषयमा चासो राख्नेहरुलाई उपयोगी हुने देखिन्छ ।

मानवजातीले शताब्दीयौँदेखि विभिन्न विचारधारा र तदानुसारको व्यवस्था पद्धतिबाट गुजरँदै हालको लोकतन्त्रसम्मको यात्रा पुरा गरेको र हाल सम्मका व्यवस्थाहरुमा लोकतन्त्रलाई सबैभन्दा उत्तम व्यवस्था मानिएको छ । प्रजातन्त्र शब्दको प्रयोग २५०० वर्ष अगाडि हेरोडोटसले आफ्नो रचना “इक्सोनोमिया” मा गरेका थिए (रेग्मी २०५३) । लोकतन्त्र आउनु भन्दा पहिले अन्य व्यवस्थाहरुमा व्यक्तिको ईज्जत, प्रष्टिठा सम्पत्ति, बाहुबल, बुद्धि, जाति, धर्म, नस्ल, रंग आदीका आधारमा प्राप्त हुने गर्दथ्यो । सबैभन्दा पहिला अब्राहम लिंकनले नै व्यक्तिलाई केन्द्रमा राखेर लोकतन्त्रको परिभाषा गरेका थिए । जनताको, जनताका लागि, जनताद्वारा गरिने शासन व्यवस्थालाई उनले लोकतन्त्र भनेका छन् । यो व्यवस्थामा सबैभन्दा ठुलो

पदमा आसिन व्यक्ति र समाजको सबैभन्दा तल्लो वा अन्तिम पुछारमा रहेको व्यक्तिलाई समान एक मतको अधिकार रहन्छ। महिला र पुरुषलाई समान अधिकार रहन्छ। लोकतन्त्र भनेको केही होईन खाली यो त राजनीतिक शक्तिको अभ्यास गर्दा त्यसबाट प्रभावित हुने व्यक्तिद्वारा नै गरिने शक्ति माथिको संयुक्त नियन्त्रण हो (मायर, २००६)।

नेपालमा लोकतन्त्र प्राप्तको लामो इतिहास छ। वि.सं. २००७ मा जहाँनिया राणा शासनको अन्त्य र प्रजातन्त्रको स्थापना पछि केही सामान्य नागरिक अधिकारहरु प्राप्त भएका थिए। जनताको ठुलो बलिदानले प्राप्त प्रजातन्त्रको अभ्यास राम्ररी गर्न नपाउँदै केही समयको संक्रमणकाल पछिनै वि.सं. २०१७ मा प्रजातन्त्र अपहरण भयो। वि.सं. २०४६ मा ३० वर्षे पञ्चायती व्यवस्थाको पतन पश्चात प्रजातन्त्रको पुर्नस्थापना भयो। तर विडम्बना लामो संघर्षले पुर्नस्थापना भएको प्रजातन्त्र पनि शासनमा रहेका दल र नेताहरुको सत्ताको भिनाभ्रष्टीका कारण टिक्न सकेन।

जनतालाई केही राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक अधिकारहरु प्राप्त भए तर वि.सं. २०५८ जेठ १९ गते तत्कालिन राजा बिरेन्द्रको पुरै वंशनाश हुने गरी भएको रहस्यमयी दरवार हत्याकाण्ड पछि शासनमा आएका राजा ज्ञानेन्द्रको महत्वाकांक्षाका कारण प्रजातन्त्र फेरी अपहरणमा परेकोमा देशमा चलिरहेको सशस्त्र संघर्षको पृष्ठभूमिमा वि.सं. २०६२/०६३ मा माओवादी र संसदवादी दलको संयुक्त आन्दोलनका बलमा २४० वर्षको राजतन्त्रको अन्त्य संगै संघिय समाजवादी लोकतन्त्रको स्थापना भयो। सार्वभौमसत्तासम्पन्न नेपाली जनताका नाममा जनताको प्रतिनिधिले संविधानसभाका माध्यमबाट जारी गरेको नेपालको संविधानले नेपाल राष्ट्र एक सप्रभुतासम्पन्न, समाजवादप्रति प्रतिबद्ध, धर्मनिरपेक्ष, समानुपातिक समावेशी लोकतन्त्रात्मक गणराज्य हुने व्यवस्था गरेको छ (नेपालको संविधान, २०७२)। नेपालका सबै नागरिकका लागि सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक तथा न्याय, विचारको, विश्वास, धर्मको स्वतन्त्रता, सामाजिकस्तर तथा अवसरको समानता सुलभ गर्ने व्यक्तिको गरिमा तथा राष्ट्रको एकताको आवश्यकताका साथ सबै नेपाली नागरिकहरुका विच भाईचारको भावना प्रसार गर्ने लक्ष्य लिएको छ। लोकतन्त्रको संस्थागत अभ्यासका लागि संविधानले तिन तहका सरकारहरुको परिकल्पना गरेको छ। महिला लगायत सबै पछाडि परेका वर्गको समानुपातिक समावेशी प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता गरिएको छ।

संविधान र कानूनमा जतिसुकै राम्रो व्यवस्था गरिएको भए पनि व्यवहारमा राजनीति लगायत राष्ट्रिय जिवनका अन्य क्षेत्रमा सबै वर्गको समानुपातिक समावेशी प्रतिनिधित्व हुन सकिरहेको छैन। विशेष गरी आधा आकाश र आधा धर्ति ओगटने महिला वर्गको समानुपातिक प्रतिनिधित्व हुन सकिरहेको छैन। महिलाहरुलाई समाजमा पुरुष सरह अगुवाई गरी नेतृत्व तहमा पुग्ने अवसर कम भएको पाईन्छ। संविधान र कानूनले महिलाका लागि अनिवार्य गरेका पदहरुमा पनि सहजै योग्य महिला नेतृत्व पाउने संभावना कम छ। महिलाका लागि नेतृत्वमा पुग्न विभिन्न कठिनाई रहेका छन।

सबै दलहरुमा पुरुष नेतृत्वकै बाहुल्यता रहेको छ। महिलाहरुलाई नेतृत्वमा पुग्ने संभावना पुरुषको तुलनामा सबै दलहरुमा नगन्य नै देखिन्छ। राजनीतिमा मात्र होईन सामाजिक जिवनका अन्य महत्वपूर्ण

क्षेत्रहरू जस्तै: निजामती सेवा, विश्वविद्यालय, अदालत, संवैधानिक निकाय, प्रहरी, सेना लगाएत सबै सरकारी, अर्धसरकारी, गैरसरकारी तथा नागरीक समाजका संघ, संस्था युनियनहरूमा महिलाहरूको नेतृत्व समावेशी प्रतिनिधित्वका हिसावले ज्यादै कम मात्र रहेको अवस्था छ। पुरुष र महिला नेतृत्वका विचमा ठुलो खाडल छ। अनौठो कुरा त यो छ कि संविधानले प्रत्याभुत गरेको महिला नेतृत्वको न्यूनतम संख्याको स्थानमा पनि हामीले निर्वाचित प्रतिनिधि पाउने संभावना ज्यादै कम छ। मनोनीत गरेर कोटा पुरा गर्नु पर्ने अवस्था छ। जस्तै महिलाको नेतृत्व विकासको अवस्था दर्शाउँछ। यसो भनिरहंदा अवस्था यस्तो पनि छैन की नेतृत्वमा पुग्न सक्ने महिलाको अभाव भएर यस्तो भएको हो। नेतृत्व लिन सक्ने महिलाको कुनै कमी पनि छैन। ठुलो संख्यामा महिलाहरूले विश्वविद्यालयका डिग्री पनि हासिल गरेको छन। पढेलेखेका महिलाहरूको संख्यामा पनि केही कमी छैन। सार्वजनिक जीवनका सबै क्षेत्रहरूमा पहिलाको तुलनामा धेरै संख्यामा महिलाहरू उत्साहका साथ संलग्न रहेका छन तर यति हुंदाहुंदै पनि उनीहरू जनसंख्याका हिसावले समानुपातिक रूपमा नेतृत्वमा पुग्न सकेका छैनन। पुरुषहरूले मात्र हैन महिलाहरूले नै महिलाहरूका प्रति नकारात्मक धारणा राख्ने प्रचलन छ (कार्की, २०७३)।

महिलाहरूलाई सशक्तीकरण गर्न सरकारले बजेट विनियोजन गर्दा ध्यान दिएको पाइँदैन। आधा भन्दा बढी जनसंख्या भएको वर्गलाई उत्थान गर्नको लागि छुट्याएको तथा लैङ्गिक सचेतना विस्तार गर्न छुट्याएको बजेट न्यून देखिन्छ। राज्यका हरेक नीतिहरूको मस्तिष्क भाग राजनीति हो सबै क्रियाकलापहरू राजनीतिबाट निर्देशित हुन्छ। राज्यसत्ता सञ्चालनको केन्द्रभाग राजनीति हो। राजनीतिक रूपमा समेत महिला पछाडि परेका छन जसले गर्दा नेतृत्व तहमा महिलाहरू पुग्न सकेका छैनन।

## १.२ समस्या कथन

महिलाहरूको प्रतिनिधित्व सरकारमा सहभागिताको विश्वभरीकै आंकडा हेर्दा पुरुषको दांजोमा कम छ। पछिल्लो समय महिला सरकार र राष्ट्रप्रमुखका रूपमा निर्वाचित हुने परिपाटी कायम हुँदै गएको पाइँन्छ। हाल राष्ट्रिय सरकारका प्रमुखका रूपमा ११ र सरकार प्रमुखका रूपमा १२ देशहरूमा महिला छन। त्यस्तै विश्वव्यापी रूपमा राष्ट्रिय संसदमा महिलाको प्रतिनिधित्व २२.८ प्रतिशत छ (तुलाधर, २०७२)।

महिलाले सरकारको नेतृत्व गर्ने अवसर विश्वमै सबैभन्दा पहिला दक्षिण एशियाले पाए पनि राजनीति लगायत हरेक क्षेत्रमा महिला सहभागिता हुनुपर्छ भन्ने आवाज ल्याटिन अमेरिकाबाट सुरु भएको हो (कार्की, २०७३)। राष्ट्रप्रमुखको जिम्मेवारी सम्हाल्ने विश्वकै पहिलो महिला श्रीलंकाकी श्रीमाओ बन्दारानायके हुन। एशियाली देशहरू भारत, श्रीलंका, बंगलादेश, पाकिस्तानमा धेरै अधिदेखि महिलाले राष्ट्रपति र प्रधानमन्त्रीको जिम्मेवारी सम्हाल्न थालेका हुन।

सन् १९९१ मा ल्याटिन अमेरिकी देश अर्जेन्टिनामा विश्वमै सबैभन्दा पहिला राजनीति लगाएत सबै क्षेत्रमा महिला सहभागिता बढाउन 'सकारात्मक विभेद' सम्बन्धी कानून बनेको हो। त्यही अनुरूप महिला नेतृत्व विकासका लागि बजेट आयो र ती देशमा राजनीति लगाएत सामाजिक क्षेत्रमा महिला सहभागिता हवातै बढ्यो अहिले ल्याटिन अमेरिकी ती देशमा ३५ प्रतिशत महिला संसदमा छन भने २२ प्रतिशत

सिनेटमा (कार्की, २०७३) । आरक्षण नीति लागु भएको २६ वर्षको अवधिमा ल्याटिन अमेरिकी देशमा महिलामा विकास भएको नेतृत्वदायी क्षमताले आफ्ना देशमा मात्रै होइन संयुक्त राष्ट्रसंघको नेतृत्वका लागि समेत दावेदारी प्रस्तुत गर्ने बनायो (तुलाधर, २०७२) ।

नेपालको राजनीतिमा महिला सहभागिताको प्रसङ्ग उठाउँदा प्रजातन्त्रको पहिलो अभ्यासबाटै (२००७, २०१५) हेर्नु पर्छ । २०१५ सालमा प्रतिनिधिसभाका कुल १०९ स्थान मध्ये एक स्थानमा मात्र महिलाको प्रतिनिधित्व भएको थियो । २०४८ मा ८१ महिला उम्मेदवार भएकोमा ६ जनाको प्रतिनिधित्व भएको थियो । २०५१ सालमा ७ जना महिला र २०५६ सालमा १२ जना महिलाहरूको राष्ट्रिय विधायिकाको नीति निर्माणमा सहभागिता र प्रतिनिधित्व भएको थियो (पौडेल, २०६३) । २०६२/०६३ को ऐतिहासिक जनआन्दोलन पछि स्थापित संघिय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको पहिलो संविधानसभामा महिला प्रतिनिधित्व ३२.८ प्रतिशत रहेको थियो । नेपालको संविधानको धारा ८४ को उपधारा ८ मा संघिय प्रतिनिधि सभाको गठन गर्दा संघिय संसदमा प्रतिनिधित्व गर्ने प्रत्येक राजनीतिक दलबाट निर्वाचित कुल सदस्य संख्याको कम्तिमा एक तिहाई सदस्य महिला हुनु पर्ने व्यवस्था छ ( नेपालको संविधान, २०७२ ) । त्यसै गरि सोही संविधानको धारा १७६ को उपधारा ९मा प्रदेश सभाको गठनमा प्रदेश सभामा प्रतिनिधित्व गर्ने प्रत्येक राजनीतिक दलबाट निर्वाचित कुल सदस्य संख्याको कम्तिमा एक तिहाई महिला हुनु पर्नेछ भन्ने व्यवस्था छ ।

नेपालमा २०६३ सालको अन्तरिम संविधानले महिला सहभागिताका लागि सकारात्मक विभेदको अवधारणा अंगिकार गरेको हो (कार्की, २०७३ ) । त्यही जगमा पहिलो संविधानसभाबाटै ३२.८ प्रतिशत महिला सहभागिताको सुरुवात भयो । स्थानीय तहमा महिला सहभागिता ४० प्रतिशत पुगेको छ ( अनमोल, २०७४) । महिलाहरू राज्यका प्रमुख नेतृत्वदायी पदहरूमा स्थापित भएका छन । संसारले यसरी फडको मारिरहेको र नेपालमा पनि महिला नेतृत्वका लागि संवैधानिक तथा कानुनी व्यवस्था भईसकेको परिप्रेक्ष्यमा चापकोट नगरपालिका स्याङ्जामा महिला नेतृत्वको अवस्था कस्तो छ ? महिलाहरूले के कस्ता कार्यहरूमा नेतृत्व गरेका छन ? नेतृत्व विकासका के कस्ता संभावनाहरू छन ? महिलाहरूको नेतृत्वमा के कस्ता सामाजिक परिवर्तनहरू भएका छन ? नेतृत्व विकास सम्बन्धमा महिलाहरू के धारणा राख्छन ? समावेशी लोकतन्त्रको समग्र मुल्यांकन उनीहरूले के कसरी गरेका छन ? भन्ने अनुसन्धानात्मक प्रश्नले स्थानीयस्तरमा महिलाको राजनीतिक, सामाजिक चेतना, प्रतिनिधित्व, सहभागिता देखि उनीहरूको नेतृत्व विकासमा उल्लेखनिय अर्थ राख्छ । यिनै समस्यागत प्रश्नहरूको उत्तर खोज्न स्याङ्जा जिल्लाको चापाकोट नगरपालिकाका महिला नेतृत्वमा केन्द्रित भएर यो अध्ययन गरिएको छ ।

### १.३ शोधपत्रको उद्देश्य

समाज र राज्यका स्थानीय तहमा महिला नेतृत्वको भूमिकाको विविध स्वरूप र तहको अध्ययन विश्लेषणका क्रममा नेपालको स्याङ्जा जिल्ला अर्न्तगत चापाकोट नगरपालिकाको शोध अध्ययन गर्नु यस शोधपत्रको सामान्य उद्देश्य रहेको छ । यसका अलावा निम्न लिखित विशिष्ट उद्देश्य रहेको छ ।

- चापाकोट नगरपालिकाको विकासमा महिलाको नेतृत्वका बारेमा विवरण प्राप्त गर्ने ।
- चापाकोट नगरपालिकामा महिलाको नेतृत्वमा भएका सामाजिक-राजनीतिक परिवर्तनहरूको खोजी गर्ने ।
- महिलाको नेतृत्व विकास सम्बन्धमा भएका अवसर र चुनौतीहरूको अन्वेषण गर्ने ।

### १.४ अनुसन्धानको विधि

प्रस्तुत अध्ययनमा चापाकोट नगरपालिकामा स्थानियस्तरमा महिला नेतृत्वको विकास बारेमा विवरण दिनुपर्ने र उनीहरूको भूमिका र अवधारणाका बारेमा अध्ययन विश्लेषण गर्नुपर्ने भएकोले प्रस्तुत अध्ययन मुलत :विवरणात्मक र विश्लेषणात्मक ढाँचामा गरिएको छ । यसका अलावा यस अध्ययनमा निम्नलिखित विधिहरू प्रयोग गरिएको छ । चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जाको महिला नेतृत्वको अध्ययन प्राज्ञिक प्रयोजनार्थ गरिएको छ । यो अध्ययन हालै २०७४ सालमा भएको स्थानीय तहको निर्वाचनमा महिला नेतृत्वको सन्दर्भमा गरिएको छ । यो अध्ययन नेपालका ७५३ स्थानीय तह मध्ये स्याङ्जा जिल्लाका ११ स्थानीय सरकार मध्येको पनि एकको रहेको छ । यो शोधपत्र विवरणात्मक र विश्लेषणात्मक ढाँचामा तयार पारिएको छ ।

#### १.४.१. अनुसन्धानको संरचना

प्रस्तुत अध्ययनमा चापाकोट नगरपालिकाको महिला नेतृत्वका बारेमा अध्ययन विश्लेषण गर्नुपर्ने भएकोले अध्ययन मुलत: विवरणात्मक र विश्लेषणात्मक आधारमा यो संरचना तयार गरिएको छ ।

#### १.४.२ अध्ययनको प्रकृति

चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जाको महिला नेतृत्वको अध्ययन दार्शनिक तथा सैद्धान्तिक ढंगले विश्लेषण गर्दा स्थानीय सरकारको नेतृत्व महिलाले गरी सार्वभौमसत्तासम्पन्न जनहितमा रहने विषय गुणात्मक प्रकृतिको रहेको छ । अध्ययन मात्रात्मक प्रकृतिको मात्र भए एक मात्र सत्य रहने निष्कर्ष निस्कने थियो । यो अध्ययन गुणात्मक तथा मात्रात्मक सहितको भएकाले बहु सत्यलाई स्वीकार गरी गुणात्मक तथा मात्रात्मक रूपमा अध्ययन गरिएको छ । त्यसैले यो अध्ययन गुणात्मक तथा मात्रात्मक रहेकाले मिश्रित प्रकृतिको रहेको छ ।

### १.४.३ तथ्यांकका स्रोत

यो अध्ययनमा तथ्यांकका प्राथमिक तथा द्वितीय स्रोतको प्रयोग गरिएको छ । महिलाको नेतृत्व विकासका बारेमा अभिमत मौलिक रूपमा संकलन गर्नुपर्ने भएकाले प्राथमिक स्रोतका तथ्यांक प्रयोग गरिएको छ । प्राथमिक स्रोत अर्न्तगत फिल्ड सर्भे, अन्तर्वार्ता, case study आदी रहने हुँदा प्रस्तुत अध्ययनमा अर्न्तवार्ताका माध्यमबाट खुला प्रश्नहरूद्वारा अध्ययन गरिएको छ । द्वितीय स्रोत अर्न्तगत पुस्तक, जनरलहरू, शोधपत्र, वेबसाईट आदी पुस्तकालय विधिका आधारमा सामाग्री संकलन गरी अध्ययन विश्लेषण गरिएको छ । महिला नेतृत्वको विकासको स्थिती प्रस्तुत गर्दा मात्रात्मक र उनीहरूका अवधारणा र बुझाईको विषयवस्तु संकलन गर्नुपर्ने भएकोले गुणात्मक प्रकारका तथ्यांकको प्रस्तुती गरिएको छ ।

#### १.४.३.१ तथ्याङ्क संकलनका विधिहरू

यो अध्ययन विशुद्ध प्राज्ञिक अध्ययन भएकाले र एउटा विद्यार्थीसंग स्रोत साधन र समय समेतको सिमितताको कारणले गर्दा उद्देश्यमुलक (purposive) र सुविधायुक्त (convenience) विधिद्वारा तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ । स्थानीय सरकारमा महिला नेतृत्वको अध्ययन गर्दा नेपालमा हाल रहेका ७५३ स्थानीय तहको अध्ययन गर्नु पर्ने हो र त्यसमा पनि स्याङ्जा जिल्लाका ११ स्थानीय तहको तुलनात्मक अध्ययन गर्नुपर्नेमा प्राज्ञिक अध्ययन भएको र स्रोत र साधनको अभावमा स्याङ्जा जिल्लाको चापाकोट नगरपालिकामा महिला नेतृत्वको अध्ययन गरिएको छ ।

**(क) अर्न्तवार्ता :** - प्रस्तुत अध्ययनमा महिलाको नेतृत्व विकास मुल्यांकन र उनीहरूका अवधारणाबारे प्राथमिक स्रोतबाट सुचनाहरू संकलन गर्नु परेकोले महिला अभियन्ताहरूसंग अर्न्तवार्ता विधि प्रयोग गरिएको छ । यस सन्दर्भमा नीति निर्माताका रूपमा रहेका प्रमुख ४ दल तथा स्थानीय सरकार (नगर पालिकाका पदाधिकारी) महिला समूह, बचत सहकारी, उपभोक्ता समिति र विद्यालय व्यवस्थापन समितिका महिला पदाधिकारीहरू २० जना र अन्य सामान्य महिलाहरू २० जनासंग अध्ययनको परिशिष्ट १ मा समावेश गरिएको खुल्ला प्रश्न लाई आधार मानेर ४० (चालिस) जना लाई मौखिक, लिखित, टेलिफोन आदीका आधारमा सोधेर आवश्यक सामाग्री संकलन गरिएको छ ।

**(ख) अवलोकन :-** अर्न्तवार्ता र तथ्यांक संकलनका क्रममा स्थानीयस्तरमा नेतृत्व क्षमताको विकास हुने विभिन्न संगठनहरूका (नगरपालिका,आमा समूह, महिला बचत तथा ऋण सहकारी समूह, क्लव, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, स्थानीय राजनीतिक दल) सञ्चालक समितिहरूका गतिविधि र तीनिहरूमा महिलाहरूको भुमिका, सहभागिता र नेतृत्व विकासको अवस्थाका बारेमा शोधकर्ता स्वयंले सहभागी भै स्वतन्त्र रूपमा अवलोकन गरेको छ । यसप्रकारको अवलोकनबाट आवश्यक सुचना संकलन र प्राप्त तथ्यांकको प्रमाणीकरणमा सहयोग पुगेको छ ।



### १.४.४. तथ्याङ्कको प्रस्तुति र विश्लेषण

शोध अध्ययनको क्रममा प्राप्त प्राथमिक तथा द्वितीय स्रोतबाट प्राप्त तथ्याङ्क तथा सुचनाहरू व्यवस्थित रूपमा आवश्यकतानुसार तालिका र विषयवस्तु विश्लेषणद्वारा प्रस्तुति र विश्लेषण गरिएको छ । विषयवस्तुको विवरण र विश्लेषणका क्रममा विभिन्न शीर्षक र उपशीर्षकमा विभक्त गरी प्रस्तुत अध्ययनको निष्कर्ष निकालिएको छ ।

### १.५ अध्ययनको सीमा

एउटा शोधकर्ताले कुनै निश्चित उद्देश्य राखी गरेको अध्ययनबाट प्राप्त भएका उपलब्धीहरू अर्को शोध कार्यमा पूर्ण रूपमा मिल्छ भन्ने हुँदैन । सबै अध्ययनका निश्चित सीमाहरू हुन्छन् । यस अध्ययनका पनि निम्न सीमा रहेका छन् ।

- (क) नेपालमा ७५३ स्थानीय सरकार रहेका छन् ती मध्ये स्याङ्जा जिल्लामा ११ स्थानीय सरकार रहेका छन् । स्याङ्जा जिल्लाका ११ स्थानीय तह मध्ये चापाकोट नगरपालिका अध्ययनका लागि छनोट गरिएको छ । स्थानीय सरकारमा महिला नेतृत्व सन्दर्भमा अध्ययन गर्दा तुलनात्मक अध्ययन गरी कम्तीमा दुई जिल्ला छनोट गर्नु पर्ने हो साथै स्याङ्जा जिल्लाका ११ स्थानीय तहमा महिला नेतृत्वको अध्ययन गर्नु पर्नेमा स्रोत, साधन, समयको अभावमा स्याङ्जा जिल्लाको चापाकोट नगरपालिकाका महिला नेतृत्वमा सिमा निर्धारण गरी यो प्राज्ञिक अध्ययन गरिएको छ ।
- (ख) यस अध्ययनबाट वर्तमान स्थितीमा महिलाको नेतृत्व कसरी विकास हुँदै गएको छ भन्ने विषयमा महिलाहरूको चासो, रुचि, उत्सुकता तथा सहभागिता जस्ता कुराहरूको अध्ययन गरी विश्लेषण गरिएको छ ।

### १.६ पूर्व साहित्यको समिक्षा

अमेरिका विश्वकै एक स्वतन्त्र र प्रजातान्त्रिक देश हो । यहाँ १९६०-७० तिर नै लाखौं महिला अधिकारवादीहरू महिला अधिकारका प्राप्तिको आन्दोलनमा उत्रे जसको फलस्वरूप यस देशमा लैङ्गिक विभेद गर्न पाईदैन । घर समाज र राज्यमा महिला र पुरुषको अवसर र अधिकार बराबरी पाउने कानुनी र सामाजिक मान्यता छ । स्वतन्त्र रूपमा महिलाहरू पनि पुरुष सरह हरेक कुरामा अधि बढ्छन् । आफ्नो जिवनको निर्णय आफै गर्न पाउने स्वतन्त्रताका साथ प्रजातान्त्रिक मुलुकमा रहेर पनि नेपाली महिलाहरूको भने नेतृत्व विकास हुन सकेको छैन । नेपाली समुदायमा महिलाहरूको संख्या भण्डै पुरुषसरह नै नदेखिएता पनि समाजको नीति निर्माण क्रियाकलापहरूमा महिलाहरूको संख्या अनि नै न्यून रहेको अवस्थाले गर्दा महिलाहरूको विचार र मान्यता समाज र देश निर्माणका कामहरूमा आउन सकिरहेको अवस्था छैन । जसले गर्दा महिला वर्ग ओभेलमा परिरहेका छन् । भनिन्छ महिला र पुरुष एक

रथका दुई पांग्रा हुन जो एक विना अर्को अगाडी बढन सक्दैनन । जसको अर्थ देश विकासमा दुबैको उत्तिकै भुमिका रहन्छ (सिग्देल, २०१५) ।

भारतकी इन्दिरा गान्धि, इजरायलकी गोल्डा मायर, बेलायतकी मार्गेट थ्याचर, अर्जेन्टिनाकी ईसावेल पेरो लगायतका महिला नेतृहरुले पनि आफ्नो देशलाई उत्कृष्ट नेतृत्व प्रदान गरेका थिए । त्यसै गरी श्रीलंकाकी चन्द्रिका कुमारातुंगा पाकिस्तानकी बेन्जर भुट्टो, बंगलादेशकी खालिदा जिया, शेख हसिना, इण्डोनेशियाकी मेघावर्ति सुकार्नो पुत्रि तथा हालैका भारतकी सोनिया गान्धि अमेरिकाकी कन्डोलिजा, हिलारी क्लिन्टन, म्यानमाकी आडसाड सुकी जस्ता नयाँ पुस्ताका महिला नेतृहरु आजपनि विश्व इतिहासमा आ-आफ्नो प्रभुत्व जमाइरहेका छन । यी सबै तथ्यहरुले महिलाहरु नेतृत्वका लागि पुरुष भन्दा केही कमी छैनन भन्ने कुराको पुष्टि गर्दछ । तर पनि लिङ्गको आधारमा पुरुष र महिला बिच भेदभाव गर्ने प्रचलनको कारण महिलाहरु पुरुषभन्दा कमजोर हुन्छन उनीहरुमा विचार गर्ने क्षमता र निर्णय लिने क्षमता पुरुष भन्दा कमजोर हुन्छ । त्यसैले उनीहरु सधै पुरुषबाट संरक्षित हुनुपर्छ भन्ने धारणाको कारण महिलाहरुले सधै पछाडि परिरहेको तथ्य हामी सामु रहेको छ । क्यानडा जस्तो विकसित देशमा पनि सन १९३० सम्म महिलाहरु निर्वाचनमा मतदान गर्न, कुनै सरकारी ओहदा धारण गर्नबाट वञ्चित हुनु परेको थियो (तुलाधर, २०७२) ।

नेपालको प्रसंगमा महिला राजनीतिक इतिहास पल्टाएर हेर्ने हो भने साल २००३ फाल्गुणमा विराटनगर जुट मिलमा भएको मजदुर आन्दोलनमा महिलाहरुको योगदान कथनिय छ । नालापानीको लडाईंदेखि २००७ सालको प्रजातन्त्र र २०४६ को जनआन्दोलनमा शुरुका दिनदेखि नै महिलाहरु संघर्षमा अग्रपंक्तिमा रहेको पाइन्छ (देवकोटा, २०५८) । २०४६ सालको जनआन्दोलन पश्चात संविधान निर्माणका लागि गठित संविधान सुभावा आयोगले संविधानमा समाजका सबै पक्षहरुको भावना समेट्ने र सर्वस्विकृत बनाउने उद्देश्यले सबै संग सुभावा माग गरेको थियो र सोही अनुसार विभिन्न राजनीतिक दल र तिनका भातृ संगठन तथा अन्य सरोकारवाला पक्षहरुले आ- आफ्ना सुभावाहरु समितिलाई लिखित रुपमा बुझाएका थिए । तत्कालिन नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी मा.ले.का महासचिव मनमोहन अधिकारीबाट हस्ताक्षरित मिति २०४७/०३/२० को सो पार्टीद्वारा संविधान सुभावा आयोग लाई प्रदान गरिएको २२ वुदे सुभावामा महिलाहरुको नेतृत्व विकास र समुन्नतिका सम्बन्धमा विभिन्न सुभावाहरु प्रदान गरिएको पाईन्छ । “सिङ्गे नेपालको आधा नेपाली महिला हुन । नेपाली महिला समुदायको समुन्नतीको संविधानमा विशेष व्यवस्था हुनु पर्दछ । समान कामको निमित्त महिला र पुरुषलाई समान ज्याला स्नातकस्तरको पठन पाठनसम्म महिला समुदायलाई निशुल्क शिक्षाको संवैधानिक व्यवस्था हुनु पर्दछ । महिला समुदायलाई रोजगारी दिलाउन प्राथमिकता दिने संसदमा महिलाको उचित प्रतिनिधित्व गराउने संवैधानिक व्यवस्था हुनु पर्दछ” ( रेग्मी, २०४८) ।

यसरी महिलाहरुको नेतृत्व विकासका लागि वि.सं. २०४६ को जनआन्दोलन पछि निर्माण भएको नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ मा पनि केही व्यवस्थाहरु गरिएको थियो । संविधानको भाग १७ को ‘राजनैतिक संगठनहरु’ सम्बन्धी व्यवस्था अर्न्तगत धारा ११४ मा महिला उम्मेदवार को प्रावधान थियो

जुन व्यवस्था अर्न्तगत “प्रतिनिधि सभाको लागि हुने निर्वाचनमा प्रत्येक राजनैतिक संगठन वा दलका उम्मेदवारहरु मध्ये कम्तिमा पाँच प्रतिशत महिला उम्मेदवार हुनु अनिवार्य हुनेछ” । ०६२/०६३ को आन्दोलन पछि निर्माण गरिएको नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ मा मौलिक हकका रूपमा धारा २० मा महिलाको हकको व्यवस्था गरिएको थियो जस्मा “महिला भएकै कारणबाट कुनै किसिमको भेदभाव गरिने छैन” भन्ने कुरा उल्लेख गरिएको थियो । २०७२ सालमा जारी नेपालको संविधानले महिलाहरुलाई नेतृत्व तहमा पुऱ्याउने उद्देश्यले महिला सम्बन्धी विभिन्न व्यवस्थाहरु गरेको छ । संविधानको धारा ३८ मा मौलिक हकको रूपमा महिला हकको व्यवस्था गरिएको छ, जस अनुसार “राज्यका सबै निकायमा महिलालाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागी हुने हक हुनेछ” । त्यसै गरी सोही संविधानको धारा ८४ मा संघिय संसदमा प्रतिनिधित्व गर्ने प्रत्येक राजनीतिक दलबाट निर्वाचित कुल सदस्य संख्याको कम्तिमा एक तिहाई सदस्य महिला हुनुपर्नेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ । संविधानमा राज्यका महत्वपूर्ण पदहरु राष्ट्रपति वा उपराष्ट्रपति, प्रतिनिधिसभाको सभामुख वा उपसभामुख, राष्ट्रिय सभाको अध्यक्ष वा उपाध्यक्षमा महिलाको अनिवार्य प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था गरेको छ । त्यसै गरी स्थानीय तहमा पनि महिला लाई प्रमुख वा उपप्रमुख तथा अध्यक्ष वा उपाध्यक्षमा अनिवार्य प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता गरेको छ ।

स्थानीय तहमा महिला प्रतिनिधिको व्यवस्था अनिवार्य गरिएपछि उनीहरुमा उत्साह जागनु स्वभाविकै पनि हो यही कारण पनि यतिबेला सबैतिर नेतृत्वमा पुग्न आतुर महिलाहरुको संख्या दिनानुदिन बढिरहेको छ । अर्कोतर्फ यतिबेला नै मुलुकमा हेरक क्षेत्रमा समानुपातिक सहभागिताको प्रश्न पेचिलो बन्न पुगेको छ । जुन माग सय प्रतिशत पुरा नभए पनि क्रमशः उकालो लाग्दो अवस्थामा भने अवश्य छ । यतिबेला मुलुकका पाँच प्रमुख पद मध्ये राष्ट्रपति, सभामुख र प्रधानन्यायधिशको जिम्मेवारी महिलाले सम्हालेको अवस्था पनि हुन गएको छ । देशमा प्रजातन्त्र, लोकतन्त्र हुँदै गणतन्त्र आएसगै महिलाले सामाजिक, आर्थिक र राजनितिक नेतृत्वको जिम्मेवारी समेत लिन थालेका छन । समग्रमा भन्दा नेपालमा महिलाले नेतृत्व लिने र त्यसलाई कुशलतापूर्वक वहन गर्ने परिपाटी तिव्र हुँदै गएको छ (दुङ्गाना, २०७३) ।

संविधानले महिलालाई अधिकार दिएको छ । अधिकारले अवसर सिर्जना गर्छ । राज्यले महिलालाई नेतृत्व तहमा पनि पुऱ्याएको छ । महिलाको मान सम्मान र जिम्मेवारी बढेको छ । अधिकार, अवसर र जिम्मेवारीको तुलनामा काम बाँडफाँडको संस्कृति भने विकास भएको छैन । घरमा पुरुष सदस्य फुर्सदिला नै भएपनि अधिकांशले चुलोचौकामा सहयोग गर्दैनन । यसले गर्दा अधिकांश महिलाले चुलोचौकोको भार बोकेरै बाहिरको काम गर्नु पर्ने बाध्यता छ । नेता महिला पनि यसबाट अछुतो रहने छैनन । रिस उठ्यो भने महिलालाई सजिलै लगाइदिने चारित्रिक कमजोरीको उपमा हटाउन सक्नु पर्ने छ । महिलालाई प्रकृतिले सबैभन्दा ठुलो अस्त्र दिएको छ, धैर्यता र सहनशिलता (अनमोल, २०७४) ।

शारिरीक रूपमा पुरुषभन्दा महिला कमजोर होलान तर समान अवसर तथा क्षमता विकास र सशक्तिकरणका लागि राज्यले पर्याप्त लगानी गरिदिने हो भने राष्ट्र निर्माणको मुल प्रवाहमा महिलाहरुको सहभागिता सन्तोजनक हुन सक्छ । महिलाहरु नेतृत्वमा पुग्नका लागि महिला असमानताको अन्त्य र

महिलाहरूको सशक्तिकरण हुनु आवश्यक पर्दछ । नेपाल महिला अधिकारका सम्बन्धमा भएका विभिन्न सन्धि र अनुसन्धहरूको पक्ष बनेको छ भने समानताका लागि संवैधानिक तथा विभिन्न कानूनहरूको व्यवस्था पनि गरिएको छ ।

वैज्ञानिक शोधकार्यका लागि विगतमा भएको शोध अनुसन्धानले जगको कार्य गर्ने भएकाले उक्त विगतका सामाग्रीहरू पनि उल्लेख गर्नु उपयुक्त रहन्छ ।

- महिलाविरुद्ध भेदभाव -पोखरा, मैनादेवी रावत (२०५९)
- स्याङ्जा जिल्लाको स्थानीय निकायमा महिलाको राजनीतिक सहभागिता - गोविन्द रानाभाट ( २०६०)
- स्थानीय राजनीतिमा महिला सहभागीता वाग्लुङ्ग, आनन्दराम गौतम (२०६२)
- राजनीतिमा महिला सहभागीता-लामाचौर ,ज्योती पौडेल (२०६३)
- नेपालमा लोकतन्त्र र संविधानसभा निर्वाचन महिला सहभागिता र प्रतिनिधित्व , प्रेमराज पौडेल (२०६८)
- स्थानीय निर्णय निर्माणका तहहरूमा महिला सहभागिता : सेतीदोभान गाविस, स्याङ्जा, शान्ति घर्ति, (२०७०)

माथि उल्लेखित शोधहरू राजनीतिशास्त्र विभाग ( पृथ्वी नारायण क्याम्पस पोखरा त्रि.वि.) मा विभिन्न कालखण्डमा शोधार्थीहरूद्वारा प्रस्तुत गरिएका शोधपत्रहरू हुन । जसबाट महिलाको राजनीतिक प्रतिनिधित्व, स्थानीय राजनीति, सरकार र केन्द्रिय निकायमा उनीहरूको उपस्थिति बारेमा जानकारी प्राप्त भएको छ तर उपरोक्त शोधपत्रहरू हेर्दा स्याङ्जा जिल्लाको चापाकोट नगरपालिकामा महिला नेतृत्वको बारेमा हालसम्म कुनै शोधकर्ताबाट पनि अध्ययन भएको पाइँदैन । एउटा जिम्मेवार वर्गलाई अवहेलना गरेर निश्चित रूपले राष्ट्रको विकास हुन सक्दैन । यसलाई महशुस गरेर आज विश्वमा महिला विरुद्ध हुने क्रियाकलापलाई हटाउन र उनीहरूलाई पुरुष सरहको समान स्थितिमा ल्याउनको लागि अन्तराष्ट्रिय रूपबाटै आन्दोलन अगाडि बढाईएको छ । निश्चित रूपले नेपाल यसबाट टाढा रहन सक्दैन ( रावत,२०५९) । नेपालको इतिहासमा चाहे त्यो धार्मिक युगमा होस चाहे प्राचिन काल सबैमा महिलाहरूको उच्च योगदान रहेको वर्णन पाइँन्छ । नेपाल राज्यको एकिकरण अभियानदेखि हालसम्म महिलाको राजनीतिक क्षेत्रमा रहेको योगदान सत्तनिय छ । १०४ बर्षिय कालरात्रीमा नेपाली राजनीतिक गतिविधि एवम महिला सहभागिता प्रतिबन्धित थियो (२०६०, रानाभाट) । नेपाली समाजले निर्णय निर्माणका विभिन्न इकाइहरूमा महिला सहभागितालाई पूर्ण रूपमा ग्रहण गरेको छैन समाजमा पुरुष प्रधान मानसिकता नै हावी छ । शासन प्रणाली, कानुनी व्यवस्था, सामाजिक संरचना, आर्थिक स्थिति कुनै पनि दृष्टिले राजनीतिमा महिला सहभागिता प्रबर्द्धन गरिएको छैन (२०७०, घर्ति ) । हामीले अधिकार प्राप्तिका लडाई महिला पुरुष संगसंगै भएर लडदा शासन सञ्चालनका सबै तहमा समान रूपमा महिला पुरुष सहभागी हुने, महिला र पुरुष दुबै एकै रथका दुई पांग्राका रूपमा अगाडी बढ्दै जाने जस्ता सपना बोकेका थियौ । महिलाहरूको राजनीतिक रूपमा सचेत भएर स्थानीयतहका राजनीतिक पदहरूमा

सहभागी भएर आफ्नो नेतृत्व क्षमताको विकास गर्दै लैजानु पर्दछ र भोली राष्ट्रिय नेतृत्वको रूपमा सम्पूर्ण राष्ट्रको जिम्मेवारी लिन सक्ने हैसियत बनाउनु पर्दछ (गौतम, २०६२) । वि.सं. २०१७ को परिवर्तन पछि मुलुकमा खुलेका वर्गिय संगठनहरु मध्ये महिला संगठन पनि एक थियो जस मार्फत केही सिमित महिलाहरुमात्र देश चलाउने शक्तिकेन्द्रको निकट पुगेका थिए ( देवकोटा ,२०५८) ।

आजको २१औं शताब्दी सम्म आईपुग्दा महिला सम्बन्धी जतिसुकै नियम, कानून, आयोगहरु गठन हुँदै कार्यक्रम अगाडि बढाए पनि हालको अवस्थामा पनि हाम्रो वरपरका स्थानीयस्तरमा मात्रै हैन माथिल्लो केन्द्रस्तरमा नै जिम्मेवार पदमा बसेका महिला र पुरुष दुवै समान योग्यतामा छन भने पुरुषलाई प्राथमिकता दिईन्छ । दुवैको उत्तिकै क्षमता र समक्षमता भए पनि पुरुषकै बोलवाला हुन्छ । यसको फलस्वरुप महिला अस्तित्व माथि उठ्न सकेको छैन माथिका उल्लेखित कृतिहरुको अध्ययनबाट यो बुझिन्छ की त्यो समयको महिला सहभागिता ज्यादै न्यून थियो । समाज महिलाहरु प्रति अनुदार थियो । समाजमा महिलाको भुमिका प्रति सधै एकैखालको नकारात्मक सोचाइ विद्यमान थियो । समय अनुसार समाजमा जुन परिवर्तन भईरहेको छ सोही अनुसार महिलाको भुमिका पनि परिवर्तन हुनुपर्दछ भन्ने सोचको विकास हुन सकेन । पुरुषको स्थान पहिलो थियो भने महिलालाई दोश्रो दर्जाको नागरिकको स्थान प्राप्त थियो । त्यसै गरी महिला सहभागीताको अवस्था कस्तो थियो भन्ने पनि हामीलाई माथिका कृतिहरुको अध्ययनबाट जानकारी प्राप्त भएको छ ।

पूर्व साहित्यको समिक्षा गर्दा स्थानीय तह वा स्थानीय सरकारमा महिला नेतृत्व सन्दर्भमा केही अध्ययन भएको देखियो । नेपालको संविधानको घोषणा पश्चात नेपाल संघिय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको युगमा प्रवेश गरेको छ र स्थानीय सरकारको पुनसंरचना भएको वर्तमान अवस्थामा संबैधानिक र कानुनी रूपमा समावेशी लोकतन्त्रलाई संस्थागत गर्न प्रयत्नहरु गरिएको छ । साथै राज्यका विभिन्न तहमा ३३ प्रतिशत महिलाको सुनिश्चितता संविधानसभाको निर्वाचनदेखि नै गरिएको छ । स्थानीय तहको निर्वाचन २०७४ मा हरेक वडामा २ जना महिला अनिवार्य गरिएको छ साथै अध्यक्ष वा प्रमुख पुरुष भएमा उपाध्यक्ष वा उप-प्रमुख महिला हुनु पर्ने कानुनी व्यवस्था गरिएको छ । साथै स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४ ले गाउँ तथा नगरपालिकाको कार्यपालिकामा महिला मनोनयन गर्ने व्यवस्था समेत गरिएको छ । यस्तो परिवर्तित परिस्थितीको चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जा जिल्लाको महिला नेतृत्वमा त्यस्तो कुनै प्राज्ञिक अध्ययन नभएकोले यो अध्ययन गरिएको छ । प्रस्तुत शोधपत्र **चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जाको महिला नेतृत्वको अध्ययन** शीर्षक, विषयवस्तु, र अध्ययन क्षेत्र आदिका आधारमा पृथक भएको र यससम्बन्धी अध्ययन हालसम्म नभएकोले प्रस्तुत शोधपत्र मौलिक र खोजमुलक छ ।

## १.७ अध्ययनको महत्व

विभिन्न समयमा भएका जनगणना अनुसार नेपालमा पुरुषको तुलनामा महिलाको संख्या बढि रहेको छ । तर उनीहरुको राजनीतिक प्रतिनिधित्व, सहभागिता र भुमिका पुरुषको तुलनामा ज्यादै न्यून र कमजोर देखिन्छ । समतामुलक समाजमा लैङ्गिक विभेद र पितृसत्तात्मक सोचको संस्कार अन्त्य हुनु जरुरी छ ।

त्यस्तै महिला स्वयम चेतलशिल, जागरुक र आफ्नो भूमिकाको खोजीमा प्रयत्नशिल भएमा मात्रै महिलाको राजनैतिक सशक्तिकरण भई महिला नेतृत्वको विकास सम्भव छ । त्यसैले महिलालाई नीति निर्माण र नेतृत्व विकासमा उत्प्रेरणा दिनु पनि उत्तिकै आवश्यक छ । यसै सन्दर्भमा महिलाका राजनीतिक सहभागिता, नीति निर्माण तहमा उनीहरूको प्रतिनिधित्व, महिलाहरूको नेतृत्व विकासको अवस्था र उनीहरूले खेलेको भूमिकाका बारेमा अध्ययन अनुसन्धानको पनि उत्तिकै खाँचो छ ।

प्रस्तुत शोधपत्र राजनीतिशास्त्र विषयमा स्नातकोत्तर तहको उपाधिको प्रयोजनको लागि तयार पारिएको भए तापनि महिलाहरूको सशक्तिकरण र नेतृत्व विकासका बारेमा खोज र अध्ययन विश्लेषण गरिएको प्रस्तुत अध्ययन मौलिक अनुसन्धान हो । यसबाट महिलाहरूको नेतृत्व क्षमता विकास र स्थानीय राजनीतिक, सामाजिक, व्यवसायिक संगठनहरूमा उनीहरूको सहभागिता, प्रतिनिधि र पहुँच एवम् भूमिका र समग्र समावेशी लोकतन्त्रका बारेमा उनीहरूको मौलिक दृष्टिकोण पनि प्रस्तुत गरिएकोले महिलाको राजनीतिक सहभागिता र नीति निर्माणमा सशक्तिकरणका सन्दर्भमा नीति र कार्यक्रम बनाउने संस्थाहरूलाई यस शोधपत्रबाट सहयोग पुग्ने देखिन्छ । यसका अलावा यस विषयमा रुचि राख्ने सबै र पछि गरिने यसै प्रकारका शोध अध्ययनमा ज्ञानको तिसना मेटाउन र आवश्यक सूचना दिन सहयोगी र उपयोगी हुने भएकोले यसको औचित्य र महत्व स्वयंसिद्ध भएको छ ।

## १.८ अध्ययनको संगठन

यो अध्ययनलाई निम्नानुसार विभिन्न शीर्षक तथा उप शीर्षकहरूमा विभाजन गरिएको छ । मुख्यतया यस प्रकार विभाजन गरिएको छ । पहिलो शीर्षकमा अनुसन्धानको परिचय १.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि १.२ समस्याको कथन १.३ शोधपत्रको उद्देश्य १.४ अनुसन्धानको विधि १.४.१ अनुसन्धानको संरचना १.४.२ अध्ययनको प्रकृति १.४.३ तथ्यांकका स्रोत १.४.३.१ तथ्याङ्क संकलनका विधिहरू (क) अर्न्तवाता (ख) अवलोकन १.४.४. तथ्याङ्कको प्रस्तुति र विश्लेषण १.५ अध्ययनको सिमा १.६ पुर्व साहित्यको समिक्षा १.७ अध्ययनको महत्व १.८ अध्ययनको संगठन दोश्रो शीर्षकमा २. महिला सशक्तिकरण र नेतृत्व सैद्धान्तिक अवधारणा २.१. महिला सशक्तिकरण २.१.१. वैचारिक आधारशिला २.१.२. भावानुभूतिको घोषणापत्र २.१.३. नारीवादको प्रचार २.१.४.श्रमिक जागरण २.१. ५. मताधिकारको प्राप्ति २.१. ६. तेश्रो तरंग २.१.७. संयुक्त राष्ट्रसंघको समर्थन २.१. ८. अर्न्तराष्ट्रिय नारी वर्ष १९७५ २.१. ९ पहिलो विश्व महिला सम्मेलन १९७५ २.१. १०. दोश्रो महिला विश्व महिला सम्मेलन २.१.१ तेस्रो विश्व महिला सम्मेलन २.१. १२. चौथो विश्व सम्मेलन १९९५ (सेप्टेम्बर ४ देखि १५ सम्म ) २.१.१३. बेजङ्ग जोड ५ विशेष महाधिवेशन २००० २.२.नेतृत्व २.२.१ महान व्यक्ति सम्बन्धी सिद्धान्त २.२.२ गुण सम्बन्धी सिद्धान्त २.२.३ व्यवहारवादी सिद्धान्त २.२.४ परिस्थितिजन्य सिद्धान्त २.२.५ संव्यवहारवादी सिद्धान्त २.२.६ रुपान्तरण सिद्धान्त २.३.असल नेतामा हुनु पर्ने गुणहरू २.४.नेतृत्वका कार्यहरू २.५. नेतृत्वको किसिम २.६ महिलावाद २.७ नेपालमा महिला नेतृत्वको विकास र महिलावाद तेश्रो शीर्षकमा राज्यको केन्द्रिय तथा स्थानीय नीति निर्माणको तहमा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व ३.१

नेपालमा राजनीतिक सहभागिता र महिलाको प्रतिनिधित्व ३.२ संसदीय निर्वाचन २०४८ मा महिला प्रतिनिधित्व ३.३ स्थानीय निर्वाचन २०४९ मा महिला प्रतिनिधित्व ३.४ मध्यावधि निर्वाचन २०५१ मा महिला प्रतिनिधित्व ३.५ स्थानीय निर्वाचन, २०५४ मा महिला प्रतिनिधित्व ३.६ आम निर्वाचन २०५६ मा महिला प्रतिनिधित्व ३.७ संविधानसभाको निर्वाचन, २०६४ र महिला सहभागिता ३.८ संविधानसभाको निर्वाचन, २०७० र महिला सहभागिता ३.९ मन्त्रपरिषदमा महिला सहभागिता ३.१० विश्लेषण र निचोड चौथो शीर्षकमा चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जामा महिला नेतृत्वको विकास ४.१ स्याङ्जा जिल्लास्तरका राजनीतिक संगठनहरुमा महिला नेतृत्व ४.२ स्याङ्जा जिल्लामा मतदाता संख्या सम्बन्धी विवरण ४.३ चापाकोट नगरपालिकामा महिला नेतृत्वको अवस्था ४.३.१ बहुदलिय व्यवस्थाको पुनस्थापनापछि महिलाहरुको स्थानीय राजनीतिक पदहरुमा नेतृत्व ४.३.२ स्थानीय तहको निर्वाचन २०७४ मा चापाकोट नगरपालिकामा मतदाता अवस्था ४.४ चापाकोट नगरपालिकामा महिला नेतृत्वको अवस्था ४.५ स्थानीय राजनीतिक दलहरुमा महिला नेतृत्व ४.६ विद्यालय व्यावस्थापन समितिमा महिला ४.७ चापाकोट नगरपालिकाका विभिन्न आमा समूहहरु ४.८ नेतृत्व परिवर्तन सम्बन्धमा प्राप्त जानकारी ४.९ चापाकोट नगरपालिकामा विकासमा महिलाको कस्तो नेतृत्व छ ? ४.१० समावेशी लोकतन्त्र र महिला सशक्तिकरण ४.११ चापाकोट नगरपालिकामा महिलाहरुको नेतृत्वमा भएका सामाजिक, राजनीतिक परिवर्तन ४.१२ महिलाको नेतृत्व विकासमा देखा परेका अवसर र चुनौती ४.१३: निष्कर्ष ४.१४ वर्तमान अवस्थामा देखिएको प्रवृत्ति १) सकारात्मक प्रवृत्ति २) नकारात्मक प्रवृत्ति पाँचौ शीर्षकमा ५.१ सारांश ५.२ शोध अनुसन्धानका मुख्य उपलब्धीहरु ५.३ निष्कर्ष परिशीष्ट - १ प्रश्नावली नमुना परिशीष्ट - २ संविधानसभा २०६४मा महिलाको प्रतिनिधित्व परिशीष्ट - ३ संविधानसभा २०७० मा महिलाको प्रतिनिधित्व सन्दर्भ सुची अन्तवार्तामा सोधिएका प्रश्नका उत्तरदाताहरु

## अध्याय : दुई

### महिला सशक्तिकरण र नेतृत्व सम्बन्धी सैद्धान्तिक अवधारणा

#### २.१. महिला सशक्तिकरण

सामान्य शब्दमा महिला सशक्तिकरण भन्नाले सुन्दर वातावरण जहाँ महिलाको व्यक्तिगत विकासमा महिला स्वयंको निर्णयले काम गर्छ, जसले समानतामूलक समाजको उदय हुन्छ। महिला स्वयंले निर्णय गर्ने स्तरसम्म पुग्न हाम्रो देशमा मात्र होइन संसारभर नै चुनौतीका पहाडहरु छन। तैपनि संसारमा कतिपय यस्ता महिला छन जस्ले आफु र आफ्नो समाज मात्र नभएर मुलुक हाँक्ने क्षमता देखाएका छन। उनीहरु सही निर्णयमा चुक्दैनन र आफ्नो निर्णय छोडदैनन पनि। एउटी महिलाको निर्णयले विश्व हलचल भएका घटना इतिहासमा पाईन्छन। पौराणिक कालकी द्रौपदीको निर्णय पाण्डवहरुमा मात्र नभएर तत्कालिन समयमा समस्त भारत वर्षभरि नै सर्वोपरि मानिन्थ्यो। अहिल्या, द्रौपदी, तारा, कुन्ती, मन्दोदरीहरु विवाहीत भएर पनि जीवनभर कन्या नै कहलाय उनीहरुलाई जसले विहान उठेर सम्भना गर्छ उसको जन्मभरको पाप नष्ट हुन्छ भन्ने कुरा धर्मग्रन्थहरुमा उल्लेख छ। यसैगरी संयुक्त राष्ट्रसंघले आर्थिक सशक्तता र लैङ्गिक समानतालाई मुख्य केन्द्र बनाई महिला सशक्तिकरणमा जोड दिएको छ। राष्ट्रसंघका अनुसार महिला आर्थिक रुपमा सबल भए तथा उनीहरु पुरुषसह व्यवहार गरिए मात्र सशक्तिकरण संभव छ। त्यसका अतिरिक्त राष्ट्रसंघले लैङ्गिक तथा घरेलु हिंसा न्युनिकरणद्वारा महिला सशक्तिकरणको कुरा उठाएको छ (महिला विभाग, २०७२)।

#### २.१.१. वैचारिक आधारशिला

महिला अधिकारका लागि प्रारम्भिक अभियानको अग्रपङ्क्तिमा Mary Wollstonecraft थिइन्। सन् १७९२ मा A Vindication of the Rights of Woman पुस्तक लेखेर उनले लैङ्गिक समानताको आधारशिला राखिन्। व्यक्तिगत जीवनमा पनि उत्तिकै जुभारु स्वभावकी ती बेलायती महिलाले महिला र पुरुष समान जन्मेका हुन्छन् भन्ने भनाइलाई स्थापित गर्न प्रयास गरिन्। असमानता सामाजिक रचना (Social Construction) हो। बालिकालाई बालकसह शिक्षा-दीक्षा प्रदान गरेर अनि महिलालाई पुरुषसह रोजगारी दिलाएर सल्टाउन सकिन्छ भन्ने तर्क उनको थियो। महिलालाई मान्छे नगन्ने जमानामा एउटी महिलाले साहसिक बहस चलाइन्, जसका कारण महिला सशक्तिकरणको आन्दोलनमा भाग लिन जोसुकैलाई सजिलो भयो (महिला विभाग २०७२)।

#### २.१.२. भावानुभूतिको घोषणापत्र

संसारमै पहिलो अधिकार सभा (Woman Rights Convention) अमेरिकामा बस्यो। सन १९४८ को जुलाई १९-२० मा न्युयोर्कको सेनेका फल्समा सम्पन्न सभामा ६८ जना महिलाका साथै ३२ जना पुरुषले भाग लिएका थिए। सभाले १२ वटा सङ्कल्प (Resolutions) सहित भावानुभूतिको घोषणापत्र (Declaration of Sentiments) जारी गर्‍यो। कानुनको अधिलिखत पुरुषको बरावरी महिलालाई



मताधिकार शिक्षा र रोजगारीमा पक्षपातको अन्त्य लगाएतका विषयमा सङ्कल्प गरिएको थियो । तत्कालिन अमेरिकी जीवनमा महिलामात्रको उपेक्षामा मर्मस्पर्शी चित्रण गरेको उक्त ऐतिहासिक दस्तावेजको मस्यौदाको प्रखर अभियन्ता Elizabeth Candy Stanton ले गरेकी थिईन (Elisabeth, 1984) ।

### २.१.३. नारीवादको प्रचार

सेनेका फल्स सभा अमेरिकी थियो तर त्यसले अन्यत्र पनि महिला अधिकार प्राप्तिको आन्दोलनका लागि कार्यसूची (Agenda) दियो । हुलाक, टेलिग्राफ, पानीजहाजको माध्यमबाट विचार प्रवाह र आवागमन सुगम भैसकेको थियो जसले देश देशान्तरका महिला अधिकारकर्मीलाई एकजुट हुन मद्दत गर्‍यो । पेरिसमा पहिलो पल्ट सन् १८७८ मा सम्पन्न महिला अधिकार महासभा (International Congress on Women's Rights) विस्तारित हातेमालो कै प्रतिक थियो । फ्रान्सेली महिला अधिकारवादी Leon Richer र Maria Deraismes को अग्रसरतामा महासभाको आयोजना गरियो विभिन्न देशका महिला तथा पुरुष प्रतिनिधि गरेर २०० जना जतिको जमघट भयो । Leon Richer पनि पुरुष नै थिए । फ्रान्सेली शब्द Feministe को अंग्रेजी तदभव Feminism अठारौं शताब्दीको मध्यतिर नारीका गुणहरू (Qualities of females) जनाउन प्रयोग हुन्थ्यो जुन महासभापछि क्रमशः नारीबोधक बन्यो । अधि महिला अधिकार (Woman's Rights) र महिला स्वतन्त्रता (Women's Emancipation ) नै भनिन्थ्यो (O'Brien, 2009) ।

### २.१.४. श्रमिक जागरण

अमेरिकामा नै सन् १९०३ मा महिलाको श्रम संगठन (Women's Trade Union League) खोलियो संगठनको समर्थनमा सन् १९०९ मा तयारी पोशाक उद्योगमा कार्यरत २० हजार महिलाले आम हडताल गरे । यस संगै दिवसीय लहर पनि शुरु भयो । युरोपमा समाजवादी महिला महिलाकै अर्थमा राजनीतिक ढंगले संगठित हुने कि नहुने भन्ने विवादकै बीच जर्मनीकी Clara Zetkin, रसियाकी Alexandra Kollontai जस्ता नेतृहरू अधिसरे । समाजवादी महिलाको विश्व सम्मेलनको सिलसिला चल्यो जसमध्ये पहिलो स्टुगार्टमा सन् १९०७ मा भयो भने दोश्रो सन् १९१० मा कोपनहेगनमा भयो । सन् १९७७ मा संयुक्त राष्ट्रसंघ महासभाले मार्च ८ लाई महिला अधिकार र विश्व शान्तिका लागि संयुक्त राष्ट्रसंघिय दिवसको रूपमा घोषणा गर्न सदस्य मुलुकहरूलाई आह्वान गर्‍यो । हाल सोही दिनलाई नारी दिवसका रूपमा मनाईन्छ (प्रेस इन्स्टिच्युट नेपाल, २०५६) ।

### २.१. ५. मताधिकारको प्राप्ति

फिनल्याण्डमा सन् १९०६, अमेरिकामा सन् १९२० मा मात्र सफलता मिल्यो । बेलायती महिला मध्ये ३० वर्ष माथिकाले सन् १९१८ मा र पुरुषसह सबैले त्यसको १० वर्षपछि सन् १९२८ मा फ्रान्समा सन् १९४४ मा स्वीजरल्याण्डमा सन् १९७१ मात्र महिला लाई मताधिकार प्राप्त हुन सक्यो ।

## २.१. ६. तेस्रो तरंग

मताधिकारको प्राप्ति पछि अब त समाजमा महिलाको बरावरी स्थान भयो वा हातमा मतपत्र भएकाले सबै बरावरी गराउन सकिन्छ, भन्ठानेर होला पश्चिमतिर आन्दोलन सुस्तायो । सन् १९६० सम्म पनि सामाजिक मर्यादास्तरमा मतपत्ररूपी अस्त्रको अपेक्षित असर देखा परेन । यिनै कुराहरुको बारेमा अमेरिकी चिन्तक Betty Friedan ले सन १९६३ मा The Feminine Mystique लेखिन ( O'Brien,2009 ) ।

अमेरिकी Rebecca Walker जसले २३ वर्षकी छुँदा नै सन् १९९२ मा Becoming the Third Wave शीर्षकको लेखमा आफु नारीवादोपान्तको नारीवादी ( Post-feminism feminist) नभएर तेस्रो तरङ्ग भएको जनाएकी थिईन (Huntington,S.P.,1991) ।

## २.१.७. संयुक्त राष्ट्रसंघको समर्थन

समस्त महिलाको उन्नतिको अभियानलाई पछिल्ला दशकमा संयुक्त राष्ट्रसंघको समर्थनले अग्रगति दिलाएको छ । सन् १९४६ को जुन २१ मा आर्थिक तथा सामाजिक परिषद्ले महिलाको मर्यादास्तर आयोग (Commission on the Status of Women ) बनाएर लैंगिक समानता र महिला उन्नतिको कार्यारम्भ गर्‍यो । घोषणापत्र मानवमात्रको नैसर्गिक अधिकार र स्वतन्त्रताको ऐतिहासिक संहिताका रूपमा लिईन्छ (प्रेस इन्स्टिच्युट नेपाल,२०५६) ।

## २.१. ८. अन्तराष्ट्रिय नारी वर्ष १९७५

संयुक्त राष्ट्रसंघको महासभाले सन् १९७२ मा सन् १९७५ लाई अन्तराष्ट्रिय नारी वर्ष घोषणा गर्‍यो । उक्त घोषणा महिला र पुरुषबीच समानता प्रवर्धन गर्ने, विकासका सारा प्रयासमा महिलाको पूर्ण एकिकरण सुनिश्चित गर्ने र विश्व शान्तिको सुदृढिकरणमा महिलाको योगदान बढाउने आह्वान थियो ।

## २.१. ९ पहिलो विश्व महिला सम्मेलन १९७५

अन्तराष्ट्रिय नारी वर्षकै उपलक्ष्यमा मेक्सिको सिटीमा पहिलो विश्व महिला सम्मेलन संयुक्त राष्ट्रसंघको तत्वावधानमा सन् १९७५ को जुन १९ र जुलाई २ बीच सम्पन्न भयो । सो सम्मेलनमा १०० बढी देशहरुले भाग लिएका थिए । UNIFEM को स्थापना भयो ।

## २.१. १०. दोस्रो महिला विश्व महिला सम्मेलन

सन १९८० मा UNO कै अग्रसरतामा कोपनहेगनमा भयो । जुलाई १४ देखि ३० सम्म चलेको उक्त सम्मेलनमा १४५ देशका प्रतिनिधिले नारी दशकको मध्यावधि समिक्षा गरे ।

## २.१.११ तेस्रो विश्व महिला सम्मेलन

सन् १९८५ संयुक्त राष्ट्रसंघिय विश्व महिला सम्मेलनको क्रममा तेस्रो सम्मेलन केन्याको नैरोबीमा सन १९८५ को जुन १५ देखि २६ मा सम्पन्न भयो । सम्मेलनमा १४० बढी देशको सहभागिता थियो ।

## २.१.१२. चौथो विश्व सम्मेलन १९९५ (सेप्टेम्बर ४ देखि १५ सम्म )

नैरोबीपछि बेजिङ्गमा विश्व महिला सम्मेलन भयो । सम्मेलनमा १८९ देशका प्रतिनिधिहरु सहभागी थिए । सहभागिता, सञ्चार र समसामयिकताका अर्थमा पनि यो बैठक उल्लेखनिय छ । बेजिङ्ग कार्य मञ्च र बेजिङ्ग घोषणापत्र सम्मेलनका उपज हुन । सन् २०१० को जुलाईमा लैगिंक समानता र सशक्तिकरणका लागि संयुक्त राष्ट्रसंघीय निकाय

(UN Women : United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women )को स्थापना भएपछि सन् २०११ को जनवरी देखि संयुक्त राष्ट्रसंघिय महिला विकास कोष पनि त्यसैमा गाभिएको छ ।

महिलाहरुको सामाजिक राजनितिक तथा आर्थिक सशक्तिकरण गर्ने प्रयासमा बेजिङ्गमा जारी घोषणापत्र सारा संसारको साझा मार्गदर्शन भएको छ । सबै मुलुकका सरकार, महिला समूह, विकास साभेदार लगायतको बृहत कार्यसूची (Agenda) को रूपमा कार्यमञ्चमा १२ वटा सरोकारका क्षेत्र पहिल्याईएका थिए । महिला र गरिवी, महिलाको शिक्षा दिक्षा, महिला र स्वास्थ्य, महिलामाथिको हिंसा, महिला र सशस्त्र संघर्ष, महिला र अर्थतन्त्र, शक्ति र निर्णय कार्यमा महिला, महिलाको उन्नतिका लागि संस्थागत संयन्त्र, महिलाका मानवीय अधिकार, महिला र सञ्चारका माध्यम, महिला र वातावरण, बालिका (महिला विभाग,२०७२) ।

## २.१.१३. बेजिङ्ग जोड ५ विशेष महाधिवेशन २०००

बेजिङ्ग घोषणापत्रका साथै कार्यमञ्चमा निर्धारित सरोकारका क्षेत्रमा भएका प्रगति सिंहावलोकन गर्न न्यूयोर्कमा सन् २००० को जुन ५- ९ मा संयुक्त राष्ट्रसंघको २३ औं विशेष महाधिवेशन बस्यो जसलाई बेजिङ्ग जोड ५ भनेर पनि जानिन्छ । जसको शीर्षक महिला २००० : एक्काईसौं शताब्दीका लागि लैगिंक समानता, विकास र शान्ति थियो । महाधिवेशनमा १४८ सदस्य राष्ट्रका उच्चस्तरीय प्रतिनिधि मण्डलका नेताहरुले सम्बोधन गरेका थिए (महिला विभाग,२०७२) ।

## २.२. नेतृत्व

सामुहिक उद्देश्य प्राप्तिका लागि समूहका क्रियाकलापलाई प्रभावित पार्ने कार्यलाई नेतृत्व भनिन्छ । यो जुनसुकै परिस्थितिमा अरुहरुको प्रवृत्ति र बानी व्यहोरालाई एउटा आकारमा ल्याउने प्रक्रिया पनि हो । निर्णय क्षमता, इच्छाशक्ति, सही वा गलत छुट्टयाउन सक्ने खुबी, विषयवस्तुको ज्ञान, परिस्थिती अनुरूप आफ्नो कार्यनीति र कार्यशैलीमा परिवर्तन गर्ने लचकता, सच्चरित्रता, केही गर्नु पर्दछ भन्ने उत्साह, आत्मविश्वास, स्वत्याग, निशपक्षता, धैर्यता आदी गुणहरुको संयुक्त उपस्थिती नेतृत्वका लागि आवश्यक पर्दछ (Bennis Warren,1989) ।

विद्वानहरुले नेतृत्वलाई भिन्न भिन्न प्रकारले स्पष्ट पारेका छन । कहिले काहिँ यसको अर्थ प्रसिद्धिका रूपमा समेत सम्भन्ने बुझ्ने गरेको पाईन्छ । लोकतान्त्रिक दृष्टिबाट यसलाई अर्थ लगाउँदा यस स्थितिलाई जनाउँदछ की जसमा कुनै व्यक्ति स्वेच्छाले दोश्रो व्यक्तिको आदेश पालना गर्दछ । कहिले काहि यदि कोही व्यक्ति शक्तिका आधारमा अन्य व्यक्तिहरुमाथि आफुले चाहेको व्यवहार गराउन सक्ने क्षमता राख्दछ भने त्यसलाई पनि नेतृत्व अर्न्तगत सम्मिलित गरिन्छ । वास्तवमा नेतृत्वको तात्पर्य माथि उल्लेखित कुनै एउटा व्यवहारसंग मात्र नभैकन नेतृत्वको व्यवहार जस्मा एक व्यक्तिले अन्य व्यक्तिको व्यवहारबाट आफु प्रभावित नभै आफ्नो व्यवहारले अन्यलाई अधिकतम रूपमा प्रभावित गर्दछ, भलै प्रभावित पार्ने कार्य दवाव द्वारा गरिएको होस वा व्यक्तिगत गुणहरुको प्रदर्शन द्वारा होस यस लाई नै नेतृत्व भनिन्छ । नेतृत्वको कुन पक्षलाई बढी जोड दिइएको छ सो को आधारमा नेतृत्व लाई विभिन्न सिद्धान्तमा वर्गिकरण गरिएको छ (Bennis Warren,1989) ।

### २.२.१ महान व्यक्ति सम्बन्धी सिद्धान्त १८४०

महान व्यक्ति सम्बन्धी यो सिद्धान्त १९ औं शताब्दीको मध्य समयको वरीपरी प्रचलनमा रहेको थियो । यस सिद्धान्तलाई Thomas Carlyle नामक लेखक तथा शिक्षक ले आफ्नो पुस्तक On Heroes and Hero worship and the Heroic in History नामक पुस्तक मार्फत प्रचारमा ल्याएका थिए । यस सिद्धान्तका अनुसार नेतृत्व लिने व्यक्तिहरुको खुबी जन्मदै प्राप्त हुन्छ, यो आन्तरिक खुबी हो वाह्य रूपमा आर्जन गर्न सकिदैन । त्यसैले नेतृत्व जन्मजात आउछ, पछि प्राप्त गर्न वा विकास गर्न सकिदैन भन्ने नै यस सिद्धान्तको सार हो (Maslow H. Abraham, 1980) ।

### २.२.२ गुण सम्बन्धी सिद्धान्त १९३०-१९४०

नेताका केही विशेषताहरु हुन्छन ति विशेषताहरु नेतृत्वले जन्मजात लिएर आउन पनि सक्दछ वा पछि आर्जन गर्न पनि सक्दछ भन्ने मान्यतामा आधारित हुन्छ । तर नेता हुनका लागि तोकिएका केही खुबीहरु भने अनिवार्य रूपमा हुनु पर्दछ । त्यसैले यसलाई गुणमा आधारित सिद्धान्त भनिन्छ । यसले नेतृत्वका शारिरीक, मानसिक तथा सामाजिक खुबीहरुको अनिवार्य उपस्थितिलाई जोड दिन्छ । यसले नेतृत्वको विकास गर्न सकिन्छ भन्ने मान्यता राख्दछ (Leadership-central.com, 2016) ।

### २.२.३ व्यवहारवादी सिद्धान्त १९४०

गुण सिद्धान्तको प्रतिक्रियाको स्वरुप व्यवहारवादी सिद्धान्तको जन्म भएको हो । यस सिद्धान्तले नेतृत्वको शारिरीक, मानसिक तथा सामाजिक गुणहरुको विपरित नेतृत्वको व्यवहारमा जोड दिन्छ । यसले पनि नेतृत्व खुबी जन्मजात गुण नभैकन आर्जन गर्न सकिन्छ, भन्ने मान्यता राख्दछ (Horney, 1973)।

### २.२.४ परिस्थितिजन्य सिद्धान्त १९६०

यस सिद्धान्त अनुसार नेतृत्व गर्ने कुनै एउटा तरिका हुदैन र नेतृत्व परिस्थितिमा भर पर्दछ । यस सिद्धान्त अनुसार कुनै पनि व्यक्ति परिस्थिती अनुसार नेतृत्व दिन सक्षम र असक्षम हुने गर्दछ । कुनै परिस्थितीमा आफ्नो अधिकतम नेतृत्व क्षमता देखाउन सक्ने व्यक्ति परिस्थिती बदलिए संगै नेतृत्व दिन कम समर्थ रहन्छ । नेतृत्वको प्रभावकारीता परिस्थितिका अलावा, कार्यको प्रकृति, नेताको व्यक्तित्व तथा नेतृत्व दिनु पर्ने समूहको बनावट आदी सबै कुराहरुमा निर्भर गर्दछ (Bennis Warren,1989) ।

### २.२.५ संव्यवहारवादी सिद्धान्त १९७०

यस सिद्धान्तलाई नेतृत्वको विनिमय सिद्धान्त भनेर पनि भनिन्छ । यस सिद्धान्तले नेतृत्व र अनुयायीहरुका बिच सकारात्मक र पारस्परिक लाभदायी सम्बन्ध लाई महत्व दिन्छ । विनिमय सिद्धान्त नेतृत्व प्रभावकारीताका लागि नेतृत्वले अनुयायीहरुबाट उनीहरुलाई तोकिएको कार्य प्रभावकारी रुपमा सम्पादन गर्नका लागि दण्ड र पुरस्कारका साधन अवलम्बन गर्नु पर्दछ । यस सिद्धान्तका सिद्धान्तकारहरुका अनुसार मानिस सामान्यतः सुखद अनुभवहरु बढाउन र दुखद अनुभवहरुलाई घटाउने खोजीमा हुन्छ त्यस कारण मानिसहरु छिट्टै एक अर्काको लागि परिपुरक हुन्छन र शक्ति बढाउँछन -Maslow H.Abraham,1980) ।

### २.२.६ रुपान्तरण सिद्धान्त १९७०

रुपान्तरण नेतृत्व सिद्धान्त अनुसार नेतृत्वले आफ्ना अनुयायीहरुसंग यस्तो किसिमले अन्तरकृया गर्दछ जस्को फलस्वरुप उनीहरुमा विश्वासको मात्रा बढाउँछ र सम्बन्धलाई बलियो बनाउँछ बाह्य र आन्तरिक दुवै किसिमले नेता अनुयायीहरुमा उत्प्रेरण जागृत गर्दछ । यो सिद्धान्तको सार के हो भने नेताले आफ्नो उत्प्रेरणा जगाउने तथा जादुयी व्यक्तित्वका कारण अनुयायीहरुलाई रुपान्तरित गर्दछ । नीति नियमहरु लचिलो किसिमका हुन्छन समूहका सबै सदस्यहरुमा अपनत्वको भावना हुन्छ (leadership-central.com, 2016) ।

### २.३ असल नेतामा हुनु पर्ने गुणहरु

British Council Uganda and Action for Development द्वारा सन २०१५ मा प्रकाशित Training manual for women councilors on leadership devlopment नामक पुस्तकमा उल्लेख गरिए अनुसार असल नेतामा हुनु पर्ने गुणहरु लाई यस प्रकार उल्लेख गरिएको पाईन्छ ।

**Visionary :** दुरदृष्टि हुनु पर्दछ । वर्तमानको सापेक्षतामा भविष्यलाई समेत बुझ्न सक्ने हुनु पर्दछ । भविष्यको मार्गदर्शन गर्न सक्ने हुनु पर्दछ ।

**An energiser/charismatic:** जादुयी हुनुका साथै आफ्ना अनुयायीहरुलाई प्रभावित पार्न सक्ने र के प्राप्त गर्न सकिन्छ भन्ने कुरा सबैलाई स्पष्ट पारी त्यसको प्राप्तीमा निरन्तर नेतृत्व प्रदान गर्न सक्नु पर्दछ । सबैले मनपराउने अुसरण गर्ने र प्रेरणाको स्रोत बन्ने खालको हुन पर्दछ ।

**Responsive:** आफुले गरेका सबै कार्यहरूमा उत्तरदायी हुन सक्नुका साथै प्रत्येक कार्यको उच्च मापदण्ड कायम गर्न सक्नु पर्दछ ।

**Consults:** कुनै निर्णय गर्नु पूर्व अरुको विचार र सहमती लिनु पर्दछ ।

**High sense of integrity :** सबैका अगाडी नमुना बन्न सक्ने र सबैले अनुसरण गर्ने उच्च खालको नैतिकता प्रदर्शन गरी व्यवहारीक रूपमा नै नमुना बन्न सक्नु पर्दछ ।

**Respects self and others:** स्वावलम्बी बन्नका साथै अरुलाई समेत आदर गर्ने ।

**Available and dependable:** सबैको पहुँचमा रहनुका साथै भर पर्न सकिने खालको हुनु पर्दछ ।

**Non-discriminating :** पक्षपातरहित र सबैलाई न्यायपूर्ण र समान व्यवहार गर्ने ।

**Knowledgeable:** सुभ्रवुभ हुनुका साथै नयां नयां कुराहरूको बारेमा जानकारी भएको ।

**Understanding:** अरुका प्रति सहानुभुति र सन्धाना राख्ने तर भावनामा नवहकिने ।

**Self control :** आफ्नोपनमा अडिग रहने र त्यसबाट अरुमा पर्न गएको असरका बारेमा जानकार रहने आवेगमा नआउने अरुको तागतलाई बढाउन सक्ने र साथै कमजोरीबाट फाईदा लिन सक्ने हुनु पर्दछ ( British council Uganda, 2015) ।

## २.४. नेतृत्वका कार्यहरू

नेतृत्वमा रहने नेतृत्वकर्ताले आवश्यकता अनुसार यी सबै कार्यहरू कार्यहरू गर्ने क्षमता राख्नु पर्दछ (२०६०,तिवारी) ।

### अग्रसर (Initiating)

कुनै नयां कार्य वा भईरहेको कार्य लाई निश्चित उद्देश्य प्राप्तिका लागि अग्रसरता लिने कार्य नेतृत्वले गर्नु पर्दछ ।

### योजना गर्ने (Planning)

निर्धारित लक्ष्मा पुग्न पहिल्यै नै सोच विचार गरेर संगठित गर्ने कार्य । यसको लागि विशेष प्रकारको खुवी आवश्यक पर्दछ ।

### संगठन गर्ने (Organing)

कामलाई बांडफाड गर्ने र व्यवस्थित बनाउने कार्य । स्रोत साधन र क्रियाकलापहरूलाई एकिकरण गरी निर्धारित उद्देश्य प्राप्त गर्ने ।

### परिचालन (Mobilizing)

यसलाई सैनिकसंग सम्बन्धित शब्दावलीको रूपमा लिईन्छ । जस्को अर्थ सैनिकहरूलाई जम्मा गर्ने, युद्धका लागि तयार पार्ने र युद्धमा पठाउने भन्ने बुझिन्छ । यसको विपरित अपरिचालन Demobilizing भन्ने हुन्छ । सैनिक व्यवस्थापनबाट आएको यस शब्दलाई पछि रेलवेको क्षेत्रमा पनि प्रयोग हुदै हाल

व्यवस्थापनका सबै क्षेत्रमा प्रयोग गरिन्छ जहाँ ठूलो मात्रामा र अनुशासित रूपमा कार्यका लागि खटन पटन आवश्यक पर्दछ ।

### **नियन्त्रण (Controlling)**

यो पनि नेतृत्वले जान्न पर्ने एक महत्वपूर्ण व्यवस्थापकीय कार्य हो । यसले गल्तीहरूलाई समयमै पत्ता लगाई सच्याएर कामलाई निर्धारित उद्देश्य प्राप्तिको दिशामा अगाडी बढाउने र लक्ष्य प्राप्तमा सहयोग गर्दछ ।

### **निक्षेपण (Delegating)**

नेतृत्वले आफुलाई आफ्नो कार्य सम्पादनमा प्रभावकारी बन्न अरुलाई जिम्मेवारी दिने कार्य । आफ्नो कार्यबोभ हटाई सहयोगीको क्षमता बढाई भविष्यका लागि नेतृत्व जन्माउने कार्य गर्नु पर्दछ ।

### **समन्वय (Coordinating)**

संगठनका कार्यहरू, उत्तरदायित्व, आदेश नियन्त्रण, सबैलाई एउटै लय मिलाएर उद्देश्य प्राप्तिका लागि अगाडी बढाउने कार्यलाई समन्वय भनिन्छ । यो नेतृत्वको महत्वपूर्ण कार्य हो ।

### **स्पष्ट गरीदिने (Clarifying)**

अनुयायीहरूलाई उनीहरूका कार्यमा सहयोग पुऱ्याउने कार्य ।

### **समूह निर्माणका कार्यहरू Group Maintenance Functions (२०६०,तिवारी)**

#### **प्रोत्साहित गर्ने (Encouraging)**

साहस बढाउने, आँट दिने, सल्लाह सुझाव दिने, नयां काममा लाग्न प्रेरणा दिने, सल्लाह दिने, सहयोग गर्ने ।

#### **उत्प्रेरित गर्ने (Motivating)**

"To stimulate towards action" कसैलाई कुनै कुरा गर्ने भोक जगाउने र कार्य गराई निर्धारित उद्देश्य प्राप्त गर्ने कार्य ।

#### **लय मिलाउने (Harmonising)**

सबैको छुट्टा छुट्टै प्रयासहरूलाई साभ्ना प्रयासका रूपमा एकिकृत गर्ने ।

#### **मुल्यांकन (Evaluation)**

निर्धारित उद्देश्यका सन्दर्भमा गरिएका कार्यहरू कति सान्दर्भिक, सक्षम, लाभदायी र प्रभावकारी देखिएका छन भन्ने कुराको व्यवस्थित र उद्देश्यपूर्ण तरिकाले लेखाजोखा गर्ने कार्य ।

#### **निर्देशन (Guidance/direction)**

आवश्यक सहयोग उपलब्ध गराउने, कामलाई सजिलो बनाई दिने । संभावित जोखिम र खतराहरूका बारेमा जानकारी गराउने ।

## **द्वन्द्व व्यवस्थापन (Conflict resolution)**

विवादहरूको शान्तिपूर्ण तवरले अन्त्य गर्न असमझदारीहरूलाई सबै पक्षको सहमतिमा व्यवस्थापन गर्ने । सबैलाई अपनत्वका अवस्था सिर्जना गर्ने ( २०६०,तिवारी) ।

## **२.५. नेतृत्वको किसिम**

Training manual for women councilors on leadership development नामक British Council Uganda द्वारा सन २०१५ मा तयार गरिएको Training Manual मा उल्लेख गरिएअनुसार नेतृत्वका किसिम निम्न छन ।

**अधिनायक (Authoritative/Dictatorship) :** यस्तो नेतृत्वले जनताको विचार सुन्दैन, आफुलाई जे राम्रो लाग्यो सोही निर्णय गर्छ । पहिला निर्णय हुन्छ निर्णय भईसकेपछि जनतालाई थाहा हुन्छ ।

**केही सुझाव सहितको अधिनायक (Authoritative with some input) :** यो खालको नेतृत्वले पनि जनताको आवाज सुन्दैन । आफ्नो नजिकका सहयोगीहरू थोरैको सुझाव लिएर निर्णय गर्दछ र जनतालाई जानकारी दिन्छ ।

**सहमति उन्मुख (Consensus Oriented) :** यस्तो नेतृत्वले छलफल गरेर मात्र निर्णय गर्दछ । जनताको आवाज सुन्ने गर्दछ । अरुको विचार बुझेर सहमतिमा मात्र निर्णय गर्दछ त्यसैले निर्णयमा सबैले अपनत्व लिन्छन ।

**लोकतान्त्रिक (Democratic):** सबैलाई निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुने अवसर प्राप्त हुन्छ । सबैको मतदानका आधारमा निर्णय हुन्छ । जे निर्णय हुन्छ त्यो सबैले गरेको निर्णय हुन जान्छ ।

**निक्षेपित (Delegating) :** नेतृत्वले आफ्नो निर्णयाधिकार मातहतमा हस्तान्तरण गर्दछ । मातहतको योग्यताको कदर र नेतृत्व क्षमताको विकास गर्दछ (British Council Uganda, 2015) ।

## **२.६ महिलावाद**

महिलाको नेतृत्व विकासका वारेमा अध्ययन गर्दा महिलावाद (Feminism) को चर्चा नगर्दा अध्ययन अपुरो रहन्छ । महिलावाद भनेको राजनीतिक आर्थिक र सामाजिक रुपमा महिला तथा पुरुष बीच समानता हुनुपर्छ भन्ने सिद्धान्त हो । अर्को शब्दमा महिलावाद भनेको पुरुष आय आर्जन तथा नीति निर्णयका क्षेत्रमा हालीमुहाली गर्ने र महिला बिना ज्याला घरमा परिवारको भरण पोषण तथा स्याहार सुसारका सम्पूर्ण भार थेग्ने तर उनीहरूको श्रमको मुल्यांकन नहुने र उनीहरूलाई पुरुषसरह समान हैसियत नदिने प्रणालीलाई चुनौती दिने विचार हो (लुईटेल तथा लुईटेल, २०६०) ।

महिलाहरूको सशक्तिकरण र महिला नेतृत्वको विकासका लागि महिलाहरूको क्षेत्रमा अध्ययन अनुसन्धान र बहस पैरवी गर्ने विभिन्न विद्वानहरूले महिलावादलाई यस प्रकार विभिन्न शाखा प्रशाखामा विभक्त गरेको पाइन्छ ।



### (क) सांस्कृतिक महिलावाद

यसले महिला र पुरुष बीचको आधारभूत जैविक भिन्नतामा विश्वास गर्छ। यही भिन्नताको कारणले महिलाको उच्च 'स्वागत' गरिनु पर्छ। महिलावाद को यो धाराले महिलाहरु जन्मदै दयासागर हुन्छन् र पुरुषभन्दा अति भद्र हुन्छन् भन्ने तर्क गर्दछ। व्यक्तित्वमा आधारित सिद्धान्त भएकोले 'महिलालाई शासन गर्न दिने हो भने विश्वमा युद्ध नै हुन्छ' भन्ने यसको ठहर छ। "महिलाको तरीका, सबैको लागि लाभदायी तरीका" यसको नारा नै छ।

यसले सामाजिक मान्यतालाई 'पुरुष मान्यता' र 'महिला मान्यता' गरी दूई भागमा बाँडेको छ। पुरुष मान्यता भनेको एकलकाटे (इन्डीपेन्डेन्ट) र तहगत (हाइरार्की) हुन्छ, यसले प्रतिस्पर्धाबाट सबैलाई उछिनेर आफ्नो दवदवा कायम राख्छ।

यसको विपरित महिला मान्यता (फिमेले भ्यालु) भनेको परस्पर आधारित, सहयोगी, सम्बन्ध, समुदाय, साभेदारी, आनन्द, पारस्परिक विश्वास र शान्ति हो। आम रूपमा सांस्कृतिक महिलावादीहरु अराजनीतिक हुन्छन् (Echols,1989)।

### (ख) पर्यावरणीय महिलावाद

पर्यावरणीय महिलावादले महिलालाई पर्यावरणसंग जोड्छ। आधारभूत रूपमा यो महिलावाद पितृसत्ता र पुरुषको हैकम महिला, बालबालिका, वातावरण र हरेक जिवात्माका लागि घातक हुन्छ भन्ने मान्यतामा अडेको हुन्छ। महिलाहरु प्रकृति संगै रहने बुझ्ने भएकोले यसको रक्षाका लागि अरुको भन्दा उनीहरुको महत्वपूर्ण र केन्द्रिय भुमिका हुनु पर्दछ (Jagger,1993)।

### (ग) व्यक्तिगत स्वच्छन्दतावादी महिलावाद

यो स्वच्छन्दतावादी राजनीतिक विचारधारासंग मेल खाने प्रकारको हो। जसले सरकार, राज्य सामाजिक नियम आदीको विरोध गर्छ। व्यक्तिगत स्वतन्त्रताको पक्षपोषण गर्दछ र महिलामाथि हुने कुनै प्रकारको बन्देजलाई नकार्दछ। यसलाई पनि दुई वर्गमा विभाजन गर्न सकिन्छ (Echols,1989)।

(१) उग्र (ग्याडिकल) स्वच्छन्दतावाद :- यसका अनुसार महिलापन र प्रजनन कार्यले समाजमा योगदान गर्ने महिलाको क्षमतालाई सीमित गर्छ। त्यसैले प्राकृतिक वा सामाजिक सबै नियमका विरुद्ध रहन पर्छ। महिला लिंगिय रूपमा तटस्थ हुनु आवश्यक छ। यहा सम्म की सन्तान उत्पादनको नियम पनि फेरिनु पर्छ। यसको तर्क छ- कम समयमा बच्चा पाउन सकिन्छ भने १० महिना सम्म गर्भाधारण गरेर दुःख किन गर्ने (Fraser,1998) ?

(२) सांस्कृतिक स्वच्छन्दतावाद:- उग्र महिलावाद भन्दा सांस्कृतिक महिलावाद नाटकीय रूपमा भिन्न देखिन्छ। यसको दृष्टिकोणमा महिलापन, पुरुषपन भन्दा असल कुरा हो। महिलामा निहित पुर्नत्पादनको काम शक्तिको स्रोत हो। यो विचारका अनुसार लिंगियता, बलात्कार, दुरुपयोग, अस्विललता र महिला मातहत पुर्नका बीच गहिरो सम्बन्ध छ। तसर्थ यसको अन्त्य हुनुपर्छ (Fraser,1998)।

### (घ). भौतिक सुविधामा आधारित (मेटेरियल) महिलावाद

महिलालाई मुक्त गर्न भौतिक अवस्थामा सुधार गरेर मात्र संभव छ, भन्ने मान्यतामा १९ औं शताब्दीबाट यो आन्दोलन शुरु भएको हो । महिलाहरूलाई उनीहरूले बहन गर्दै आएको दोहोरो दायित्व (वा बोझ ?) भौतिक सुविधा दिएर मुक्त गर्न सकिन्छ । सिप-तालिम मार्फत आय आर्जन गराएर महिलालाई आत्मनिर्भर गराउने कतिपय सरकारी र गैरसरकारी संस्थाका कामहरूलाई यसै कोटीमा राख्न सकिन्छ । यसले पूजावाद लाई सामाजिक उत्पीडनको कारक ठान्दछ । सबै उग्र महिलावादीहरू यो समाजलाई नउल्टाए सम्म सोचेको लक्ष प्राप्त नहुने कुरामा विश्वास राख्छन् ( Echols,1989) ।

### (ङ) 'नम्र' (मोडरेट) महिलावाद

यो धाराको महिलावाद मूलतः युवा तथा प्रत्यक्ष विभेदको अनुभव नभएका महिलाहरूद्वारा प्रचारित गरिएको हो । उनीहरू ठान्छन्- प्रयास गरेमा महिला पुरुष बीच समानता आइ हाल्छ, महिलावाद भन्ने विषय कै अन्त्य हुन्छ । उनीहरूका अनुसार महिलावाद भन्ने शब्द महिलालाई नै 'अपठारो' मा पार्ने शब्द हो ( Jagger,1993 ) ।

माथि उल्लेखित विभिन्न शाखा र प्रशाखा विभक्त महिलावादलाई मूलतः तीनवटा प्रवृत्तिहरूमा बाँड्न सकिन्छ । जुन यस प्रकार छन ।

#### उग्र महिलावाद

यसले पितृसत्तालाई मूल समस्या ठान्छ । यसको अर्थ हो समस्या भनेको महिलामाथि पुरुष सत्ताको सिंगो प्रणाली, शासक, सेना, औद्योगिक- राजनीतिक र धार्मिक संस्थाहरू सबै पुरुषप्रधान छन्, तिनीहरू समस्या हुन । हरेक पुरुषको आफ्नो परिवारमा महिला र बालबालिका माथिको शासनद्वारा पितृसत्तात्मक प्रणालीमा बल पुऱ्याइएको छ । महिलाको मात्रै अभियान तथा प्रदर्शनबाट महिला संस्कृति र स्थान बढाउन जोड दिने, पुरुषद्वारा महिला विरुद्ध हुने हिंसा, बलात्कार र अस्विलताको विरुद्ध अभियान संचालन गरी महिला - पुरुष सम्बन्ध अन्त्य गर्न केन्द्रित हुने ( Fraser,1998 ) ।

#### समाजवादी महिलावाद

महिला मुक्तिको समस्या, पुरुषको हैकम र वर्गीय शोषणको अन्तरघुलन हो । त्यसैले हाम्रो लडाइ दुवै सित हुनुपर्छ । शक्ति र सम्पत्ति मुठीभर व्यक्तिको हातमा रहेसम्म र तिनीहरूको नाफाको लागि महिलाको आर्थिक र सामाजिक जीवन शासित रहेसम्म सही अर्थमा महिला मुक्ति असम्भव छ । अन्य उत्पीडित समुदायसंग सञ्जाल निर्माणमा जोड दिने, महिलावादी आन्दोलनको महत्व बुझाउन यस्ता संस्थामा रहेका प्रगतिशील पुरुषसंग स्थायी सम्वादमा संलग्न रहने र यी सबैलाई महिलावादी आन्दोलनको पक्षपाती बनाउदै पितृसत्ता र पूजावाद विरुद्ध संयुक्त रूपमा लड्ने ( Jagger,1993) ।

#### उदार महिलावाद

हाम्रो समस्या भनेको हामीमा रहेको पूर्वाग्रह हो । कुनै पनि व्यवस्थालाई सुधार्नु पर्छ, उल्टाउन हुन्न । हामीलाई बराबर अधिकार भएको कानुन चाहिन्छ । महिलाको आत्मविश्वास बढाउन उनीहरूलाई बढी सकारात्मक भूमिका दिनु पर्छ । वास्तविक जीवनमा केही अर्थ नराख्ने घोषणा र प्रस्तावबाट समेत

यिनीहरु दंगदास पछि । सानो समूहमा महिला पक्षीय सुधारको लागि सरकारसंग लडि गर्ने र नीति निर्णयकर्तालाई प्रभावित गर्न क्रियाशील रहने गर्दछन् ( Echols, 1989 ) ।

## २.७ नेपालमा महिला नेतृत्वको विकास र महिलावाद

महिला आन्दोलनको थालनीको रूपमा योगमाया न्यौपानेको ३१ असार १८८९ को जल समाधी विद्रोह लाई लिन सकिन्छ । समाजमा विद्यमान कुसंस्कार विरुद्ध वि.सं. १९७४ मा स्थापना गरिएको महिला समिति नेपालको पहिलो महिला संगठन हो जसको अध्यक्षता योगमाया कोईरालाले गरेकी थिईन् । २००४ मा रेवन्त कुमारीको नेतृत्वमा महिलाहरुको अधिकारका लागि गरिएको संघर्षकै फलस्वरूप नेपाल सरकारको बैधानिक कानून २००४ मा नै नेपाली महिलाहरुले अन्य अधिकार संगै समान भोटको अधिकार मौलिक हकका रूपमा प्राप्त गर्न सफल भए । त्यस्तै वि.सं. २००४ सालमा मंगलादेवी सिंहको अध्यक्षता गठित नेपाल महिला संघ, वि.सं. २००६ मा पुण्यप्रभादेवीको अध्यक्षतामा गठित अखिल नेपाल महिला संघ सबैले नेपालमा महिलाको नेतृत्वमा विभिन्न राजनीतिक, सामाजिक सांस्कृतिक, आर्थिक सुधारका कार्यहरुको नेतृत्व गरेका थिए । २००९ सालमा ४ जना महिला सल्लाहकार सभामा निर्वाचित भएका थिए । वि.सं. २०१० मा नगरपालिकाको निर्वाचनमा अखिल नेपाल महिला संघको संस्थापक सचिव साधाना प्रधान प्रथम महिला वडा सदस्यको रूपमा निर्वाचित भएकी थिईन् । २०१५ सालको आम निर्वाचनमा द्वारिकादेवी ठकुरानी निर्वाचित भईन् । पञ्चायती व्यवस्थाको विरुद्धको आन्दोलनमा महिलाहरुको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको थियो (२०५८, देवकोटा) ।

०६२/०६३ को जन आन्दोलन सम्म आइपुग्दा नेपालमा निकै ठुलो संख्यामा महिलाहरुको राजनीतिक चेतनामा वृद्धि भयो । उक्त आन्दोलनमा लाखौंलाख महिलाहरु सहभागि भए । त्यसैले नेपालमा सामन्तवादको अन्त्य गरि लोकतान्त्रिक गणतन्त्र स्थापना गर्न महिलाहरुको योगदान अतुलनिय छ । महिलाहरुमा आएको जागरण, महिला संगठनहरु र सरोकारवाला संघ संस्थाहरुले राज्यलाई दिएको दवावको कारण अन्तरिम संविधानमा महिलाहरुका सवालमा महत्वपूर्ण प्रावधानहरुको व्यवस्था भयो । राज्यको महत्वपूर्ण निकायहरु संघिय व्यवस्थापिका र प्रदेश व्यवस्थापिकामा न्यूनतम एक तिहाइ (३३ प्रतिशत ) महिला सहभागिता हुनुपर्ने व्यवस्थाका साथ सबै विभेदकारी कानूनको अन्त्य भयो (नेपालको संविधान २०७२) । २०७२ असोज ३ गते नेपाली महिलाहरुको लागि महत्वपूर्ण दिन हुन गएको छ । सबै प्रकारका विभेदहरुको अन्त्य गर्दै महिलाहरुलाई समानुपातिक रूपमा नेतृत्वमा स्थापीत गर्ने व्यवस्था सहितको नेपालको संविधान जारी भएको छ । संविधानमा राष्ट्रपति वा उपराष्ट्रपति मध्ये एकजना महिला हुनुपर्ने त्यसैगरी सभामुख वा उपसभामुख मध्ये एक जना महिला हुनु पर्ने राष्ट्रिय सभामा अध्यक्ष वा उपाध्यक्ष मध्ये एकजना महिला हुनु पर्ने व्यवस्था गरेको छ । त्यसै गरी प्रदेश सभाको सभामुख वा उपसभामुख मध्ये एकजना महिला हुनुपर्ने, स्थानीयतहका प्रमुख उपप्रमुख वा अध्यक्ष उपाध्यक्ष मध्ये एक जना महिला हुनुपर्ने लगायत महिलाको अनिवार्य प्रतिनिधित्वका विभिन्न व्यवस्थाहरु गरेको छ । त्यसैले संविधान जारी भैसकेपछि संसदमा रुपान्तरित संसदको पहिला सभामुखमा ओनसरी घर्ति निर्वाचित हुनु

भएको छ भने नेकपा एमालेका उपाध्यक्ष विद्या देवि भण्डारी राष्ट्रको सर्वोच्च पद महामहिम राष्ट्रपतिमा निर्वाचित भएर सम्पूर्ण नेपाली महिलाहरूको सान उच्च बनेको अनुभूति भएको छ । यसै गरि सुशिला कार्की नेपालको सर्वोच्च अदालतको प्रधान न्यायाधिश भएर न्यायालयको नेतृत्वमा समेत महिलाले प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गरेर महिलाहरू सबै क्षेत्रमा पुरुषहरू भन्दा कम नभएको उदाहरण बन्नु भएको छ । पहिला पहिला हामी विभिन्न विदेशी राष्ट्रका महिला राष्ट्र प्रमुखहरूको उदाहरण दिएर महिलाहरूलाई राजनीतिमा आउन प्रोत्साहित गर्दथ्यौं तर आज आम नेपाली महिलालाई गर्वबोध हुनेगरि, सम्पूर्ण नेपाली महिलाको शिर उच्च बनाउदै नेपालले पहिलो पटक महिलालाई राष्ट्रपतिमा निर्वाचित गरेर ईतिहास लेखेको छ । राष्ट्रपति मात्र हैन सभामुख र प्रधान न्यायाधिश जस्तो सम्मानित पदमा समेत पहिलो पटक महिलालाई निर्वाचित गर्दा विश्वभरी सकारात्मक सन्देश प्रवाह भएको मात्र छैन त्यसका साथ साथै ठुलो संख्यामा महिलाहरू राजनीतिमा आवद्ध हुन प्रोत्साहित बन्ने अवस्था सृजना भएको छ (तुलाधर, २०७२) । आगामी दिनमा अकल्पनिय ढङ्गले महिलाहरू राजनीतिमा आउने छन र नेतृत्व लिन अग्रसर बन्ने छन । जति ठुलो संख्यामा महिलाहरू राजनीतिमा आउनेछन र नेतृत्व लिदै जानेछन त्यतिबेला नेपाली समाजमा महिलाहरूलाई हेर्ने दृष्टिकोणमा निकै ठुलो बदलाव आउनेछ ।

यसरी माथि उल्लेख गरिए जस्तै नेपालको महिला आन्दोलनको स्वरुपलाई सरसर्ति अध्ययन गर्ने हो भने नेपालको महिलावादी आन्दोलन समाजवादी महिलावादको सिद्धान्तवाट अगाडी बढेको पाईन्छ । समाजवादी महिलावादको सिद्धान्तले महिला मुक्तिको समस्या लाई पुरुषको हैकम र वर्गिय शोषणको अन्तरघुलनलाई मान्दछ । पुरुषको शोषण कम भएको खण्डमा महिलाहरूको मुक्ति र नेतृत्व विकासको संभावना बढेर जाने भएको हुंदा प्रस्तुत शोध अनुसन्धान पनि समाजवादी महिलावादको सिद्धान्तवाट निर्देशित रहेको छ । शक्ति र सम्पत्ति मुठीभर व्यक्तिको हातमा रहेसम्म र तिनीहरूको नाफाको लागि महिलाको आर्थिक र सामाजिक जीवन शासित रहेसम्म सही अर्थमा महिला नेतृत्वको विकास सम्भव छैन ।

## अध्याय: तीन

### राज्यको केन्द्रिय तथा स्थानीय नीति निर्माणको तहमा महिलाहरुको प्रतिनिधित्व

#### ३.१ नेपालमा राजनीतिक सहभागिता र महिलाको प्रतिनिधित्व

नेपालमा २००७ सालभन्दा पूर्व राजनितिक हक अधिकारका लागि पुरुषसंग काधमा कांध मिलाएर महिलाहरुले सघर्ष गरेका थिए । देशको राजनितिक लडाईंमा सहयोद्धाका रूपमा भूमिका निर्वाह गरेकाले उनीहरुले त्यसपछिको आमनिर्वाचनमा केही प्रतिनिधित्वको सुरक्षित अवसर प्राप्त गरेका थिए । सन् १८१४ को नालापानी लडाईंमा महिलाहरुले देखाएको अदम्य साहसबाट नै ऐतिहासिक विरता र जागरणको शुरुवात भएको थियो । सन् १९१७ मा योगमाया देवी र दिव्यदेवी कोइरालाद्वारा गठन गरिएको प्रथम महिला संगठन राजनीतिक एवं सामाजिक चेतना फैलाउने प्रथम प्रयास थियो । राणाकालमा महिलाद्वारा प्रजातन्त्रका लागि भएको आन्दोलन सन् १९४७ को विराटनगर जुटमिल आन्दोलन महत्वपूर्ण ऐतिहासिक घटना मानिन्छ । जसबाट राणाहरुको निरंकुशता प्रष्ट्याईएको थियो । जुन आन्दोलनमा सुशिला कोइराला, नोना कोइराला, कामिनी देवी आदी महिला नेतृहरुले अग्रगामी भूमिका निर्वाह गरेका थिए (देवकोटा, २०५८) ।

राणाकालमा मतदानको अधिकार महिला पुरुष दुवैलाई थिएन त्यसैले दुवैले एकसाथ सघर्ष गरेका थिए । २००७ सालको प्रजातान्त्रिक व्यवस्थाको आगमनसंग छोटो समयमानै २०१७ सालमा प्रजातन्त्रको अपहरण भएको थियो । त्यसपछिका ३० वर्षसम्म निर्दलीय पञ्चायती व्यवस्था शुरु भएको थियो जहाँ संविधान भन्दा राजा माथि थिए । पञ्चायतका ३० वर्षसम्म महिलाको राजनितिक, सामाजिक, आर्थिक, उन्नतिका निम्ति न्यून मात्रामा प्रयासहरु भए । २०४६ सालको आन्दोलनपछि महिलाहरु अति सक्रिय भइ आगाडि बढेको पाइन्छ । २०४६ पछि नै नागरिकका राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय सन्धि १९६६, र महिलाका विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव अन्त्य गर्ने सम्बन्धी महासन्धि १९८९ (CEDAW) मा हस्ताक्षर गरी नेपाल पक्ष राष्ट्र भयो ( कानुन न्याय तथा संसदिय व्यवस्था मन्त्रालय, २०६४) । यस पछि नेपालमा राजनीतिक अधिकार प्राप्त भयो र नागरिकका लागि राजनीतिमा प्रवेश गर्ने अवसर प्राप्त भयो । अन्तराष्ट्रिय कानुनले समेत महिलाहरुको अधिकारलाई सुरक्षित गरेका कारण अन्तराष्ट्रिय मान्यता समेतलाई अनुसरण गरेर राष्ट्रिय महिला आयोग समेतको गठन गरेको छ । जस्तै महिला सम्बन्धी गम्भीर विवाद र हिंसाका मामिलाहरु हेर्ने गरेको छ । लैङ्गिक समानताका आधारबाट अन्तरिम संविधान २०६३ मा गरिएको महिलाहरुको न्यूनतम ३३ प्रतिशत प्रतिनिधित्वको व्यवस्थाका कारणबाट नेपालको इतिहासमा पहिलो पटक गठन भएको संविधानसभामा महिला सभासदहरुको उपस्थिति ३३ प्रतिशत हुन पुग्यो । निर्वाचित वा समानुपातिकका आधारमा जम्मा ६०१ जना सभासद मध्ये १९१ जना महिलाको प्रतिनिधित्व र मनोनित ६ समेत गरी जम्मा १९७ जना महिला संविधानसभामा प्रतिनिधित्व गरेका थिए (पौडेल, २०६८) ।

### ३.२ संसदीय निर्वाचन २०४८ मा महिला प्रतिनिधित्व

२०४६ को प्रजातन्त्रको पुनस्थापनापछिको पहिलो आमनिर्वाचन २०४८ मा साना ठुला गरी सबै दलहरु र स्वतन्त्र समेत गरी १२४५ पुरुषले उम्मेदवारी दिएका थिए जसमा जम्मा ८२ जना अर्थात ६.५८ प्रतिशत महिला उम्मेदवार थिए ।

तलिका ३.१: पार्टीगत उम्मेदवारी (आमनिर्वाचन, २०४८)

पार्टी	जम्मा	पुरुष	जम्मा	प्रतिशत
ने.का.	११	१९३	२०४	५.३९
नेकपा एमाले	९	१६८	१७७	५.०८
राप्रपा	१७	२०१	२१८	७.७९
नेसपा	५	७०	७५	६.६७
अन्य वाम	२६	१८५	२११	१२.३२
स्वतन्त्र	१४	३४६	३६०	४.०५
जम्मा	८२	११६३	१२४५	६.५८

श्रोत : निर्वाचन आयोग २०४८

यसरी निर्वाचनमा उम्मेदवार संख्या ८२ जनामा दुई ठुला दल नेपाली कांग्रेस र नेकपा एमालेबाट मात्र महिला उम्मेदवार चुनाव जित्न सफल भए । उम्मेदवार बनेका महिलामा मात्र ७ (सात) जना महिलामात्र निर्वाचित हुन सफल भएका थिए । पुरुषको तुलनामा महिलाको उम्मेदवारी कम भएको पाईयो ।

### ३.३. स्थानीय निर्वाचन २०४९ मा महिला प्रतिनिधित्व

जनताहरुले प्रत्यक्ष सहभागी भएर स्थानीय निकायका प्रतिनिधि छान्ने प्रजातान्त्रिक व्यवस्थाको पहिलो निर्वाचन २०४९ मा भएको थियो । नेपाल अधिराज्यभर ७५ जिल्ला विकास समिति, ३९९३ गाउँ विकास समिति, र ३६ नगर पालिकाहरुका लागि उक्त निर्वाचन भएको थियो । जिल्ला विकास समिति नगरपालिका र गाउँ विकास समितिका गरी ४४६१२ पदाधिकारी चुनिएका थिए । जसमा महिला प्रतिनिधित्वको अवस्था यस्तो रह्यो ।

तालिका ३.२: स्थानीयनिर्वाचन २०४९ मा विजयी महिला प्रतिनिधी

पद	जम्मा	महिला	प्रतिशत
गाविस अध्यक्ष	३९९३	७	०.१७
गाविस उपाध्यक्ष	३९९३	१५	०.३७
गाविस सदस्य	३५८८३	१९०	०.०५८
नगरपालिका प्रमुख	३६	०	०.००
नगरपालिका उपप्रमुख	३६	०	०.००
नगरपालिका सदस्य	५२१	५	०.९५
जिविस सभापति	७५	०	०.००
जिविस उपसभापति	७५	१	१.३३
जम्मा	४४६१२	२१८	०.४८

श्रोत : निर्वाचन आयोग २०४९

२०४९ सालको स्थानीय निर्वाचनमा कुल ३९९३ गाविस मध्ये मात्र ७ वटा गाविसमा मात्र महिलाले अध्यक्ष पदमा निर्वाचित भएका थिए भने उपाध्यक्षको पदमा १५ जना महिला मात्र निर्वाचित भएका थिए, जुन आफैमा साँच्चै न्यून संख्या हो । वडाध्यक्षको पदमा कुनै पनि महिला निर्वाचित भएको कुनै तथ्यांक देखिँदैन भने नगरप्रमुख र उपप्रमुखको पदमा पनि महिला निर्वाचित भएको छैन । ७५ जिविसका सभापति सबै पुरुष निर्वाचित भएका थिए भने एक मात्र उपसभापति महिला निर्वाचित भएको तथ्यांकबाट देखिन्छ । गाविस सदस्य पदमा पनि त्यति ठुलो पद संख्या ३५८८३ मध्ये मात्र १९० सिटमा महिला निर्वाचित भएका छन् ।

### ३.४ मध्यावधि निर्वाचन २०५१ मा महिला प्रतिनिधित्व

२०४८ सालको महानिर्वाचन पश्चात निर्वाचित प्रतिनिधिहरूको पुरा कार्यकाल वित्त नपाउँदै देशको राजनीतिक परिस्थितिमा आएको अविश्वासका वातावरणका कारण संसदको आयू पूरा नहुँदै विघटन गरि मध्यावधि निर्वाचन भयो । जसको विवरण यस प्रकार छ :

तालिका ३.३ : मध्यावधि निर्वाचन २०५१ को उम्मेदवारीको विवरण

पार्टी	महिला	पुरुष	जम्मा	महिलाको प्रतिशत
नेपाली कांग्रेस	११	१९४	२०५	५.३७
एमाले	११	१८६	१९७	५.८५
राप्रपा	१३	१९०	२०३	६.४०
नेसपा	९	७७	८६	१०.४७
अन्य वाम	१८	१७७	१९५	९.२३
अन्य	२५	५३१	५५६	४.५०
जम्मा	८७	१३५५	१४४२	६.०३

श्रोत : निर्वाचन आयोग, २०५१

मथि उल्लेखित निर्वाचनमा नेपाली काँग्रेसले जम्मा ११ स्थानमा महिला उठाएकोमा ४ उम्मेदवारले मात्र विजयी हासिल गरेका थिए । एमालेका ११ मध्ये ३ महिला उम्मेदवार विजयी भएका थिए । अन्य दल र स्वतन्त्र महिला उम्मेदवारले कुनै स्थानमा विजय प्राप्त गर्न सकेनन । चुनावमा कुल ८७ जना महिलाहरु उठेका थिए ।

### ३.५ स्थानीय निर्वाचन, २०५४ मा महिला प्रतिनिधित्व

प्रजातन्त्र पुनर्वहाली पछिको दोस्रो स्थानीय निर्वाचनमा स्थानीय निकाय र पदाधिकारीको संख्या तथा संरचनामा हेरफेर भएको थियो । नगरपालिकाको संख्या बढेको र गाविसको संख्यामा केही बृद्धि भएको थियो । नगरपालिकाहरुलाई जनसंख्या र अन्य भौतिक पूर्वाधारहरु समेतका उपलब्धताका आधारमा महानगर, उपमहानगर र नगरपालिका भनि तिन तहमा स्तर कायम गरिएको थियो । वडाको संख्या गाविसमा ९ र नगरपालिकामा ९ देखि ३५ सम्म कायम गरिएको थियो । महिला सदस्य अनिवार्य थियो । तालिका ३.४:स्थानीय निर्वाचन २०५४ मा विजयी महिला

पद	जम्मा	महिला	प्रतिशत
गाविस अध्यक्ष	३९१५	२०	०.५१
गाविस उपाध्यक्ष	३९१५	१४	०.३५
नगरपालिका प्रमुख	५८	०	०.००
नगरपालिका उपप्रमुख	५८	०	०.००
जिविस सभापती	७५	०	०.००
जिविस उपसभापती	७५	१	१.३३
वडाध्यक्ष	३५२१७	२४३	०.६९
जम्मा	४३३१३	२७८	०.६४

स्रोत : निर्वाचन आयोग, २०५४



कुल ४३३९३ पदमध्ये २४३ पदमा अर्थात ०.६४ प्रतिशत मात्र महिला प्रतिनिधित्व रहेको थियो । जिविस सभापती, नगरप्रमुख, उपप्रमुख जस्ता महत्वपूर्ण पदमा महिलाको प्रतिनिधित्व शुन्य रहेको थियो । ३९९५ गाविस अध्यक्ष पदमध्ये २० पदमा र ३९९५ गाविस उपाध्यक्ष पद मध्ये १४ पदमा महिला चुनिए । नगरपालिका र गाविसका वडाअध्यक्ष पदका लागि भएको प्रतिस्पर्धामा जम्मा २४३ स्थान अर्थात ०.६९ प्रतिशत स्थानमा मात्र महिला चुनिए । ५८ वटा नगरपालिकाका ३ वडामा मात्र महिला वडाध्यक्ष चुनिए । जिविसमा मनोनित र निर्वाचित ३६ महिला सदस्य रहेको निर्वाचन आयोगको तथ्यांकमा पाईन्छ ( घर्ति, २०७३) ।

### ३.६ आम निर्वाचन २०५६ मा महिला प्रतिनिधित्व

तल्लो सदन प्रतिनिधि सभाका लागि तेस्रो पटक वि.सं. २०५६ वैशाखमा चुनाव भएको थियो । यस चुनावमा कुल २०५ स्थानका लागि सबै राजनीतिक दल र स्वतन्त्र समेतका गरी २८७६ जना उम्मेदवारले भाग लिएका थिए । जसमा महिला उम्मेदवारको संख्या १४३ (४.६९ प्रतिशत) थियो ( निर्वाचन आयोग, २०५६) ।

तालिका ३.५: पार्टीगत महिला उम्मेदवार २०५६

पार्टी	महिला	पुरुष	जम्मा	प्रतिशत
ने.का.	१४	१९१	२०५	६.८३
एमाले	१२	१८३	१९५	६.१५
राप्रपा	१४	१८३	१९७	७.११
नेसपा	५	६३	६८	७.३५
रा.जनमोर्चा	४	४९	५३	७.५५
सं.जनमोर्चा	३	३७	४०	७.५०
नेमकिपा	५	३६	४१	१२.२
नेकपा )-माले	११	१८६	१९७	५.५८
अन्य	७५	१८०५	१८८०	३.९८
जम्मा	१४३	२७३३	२८७६	४.९७

स्रोत : निर्वाचन आयोग २०५६

प्रजातन्त्रको पुनस्थापना पछिको तेस्रो यस महानिर्वाचनमा अधिल्ला चुनावको तुलनामा सबैभन्दा धेरै महिला निर्वाचित भएका थिए कुल २०५ स्थानका लागि भएको निर्वाचनमा १२ जना अर्थात ५.८५ प्रतिशत महिला सफल भएर विधायीकाका सदस्य बन्ने अवसर पाएका थिए । तर यो संख्या महिलाको नीति निर्माणको तहमा उचित प्रतिनिधित्वका लागि प्रयाप्त संख्या भने थिएन (घर्ति, २०७३) ।

### ३.७ संविधान सभाको निर्वाचन, २०६४ र महिला सहभागिता

सबै वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग आदीको समानुपातीक सहभागीताको सुनिश्चितता गरिएको नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को मर्म अनुसार जनताको प्रत्यक्ष सहभागितामा सार्वभौम जनताका प्रतिनिधिहरु मार्फत जनताको संविधान बनाउनका लागि गठित पहिलो जननिर्वाचित संविधानसभामा महिलाका प्रतिनिधिको संख्या उल्लेख्य रूपमा वृद्धि भएको भए तापनि समग्र जनसंख्याको अनुपातमा अभै पनि उचित प्रतिनिधित्व हुन सकिरहेको छैन किनकी कुल जनसंख्यामा पुरुषको भन्दा महिलाको जनसंख्या धेरै छ तर नेतृत्वमा भने महिलाको संख्या पुरुषको तुलनामा आधा भन्दा बढीले कम रहेको छ ।

संविधानसभा निर्वाचनमा जम्मा महिला उम्मेदवारी ३६८ जनाको रहेको पाईन्छ । संविधान सभाको पहिलो निर्वाचन, २०६४ मा उम्मेदवारी दिने पुरुष संख्या ३५७८ रहेको छ । जसमध्ये विजयी पुरुष उम्मेदवार २९१ रहेकोमा महिला विजयी उम्मेदवार २९ जनामा मात्रै सिमित रहेको छ (निर्वाचन आयोग,२०६५) । पहिलेका चुनाव भन्दा यो चुनावमा महिला सहभागितामा वृद्धि भएको छ । सरकारले महिलालाई विशेष व्यवस्था गरी आरक्षणको व्यवस्था मिलाईदिंदा समेत जम्मा ३६८ जना महिलाहरुले मात्र निर्वाचनमा सहभागिता जनाएकामा जम्मा २९ जनाले मात्र सफलता हात पारेका थिए । समानुपातिक निर्वाचन मार्फत कुल ३३५ सदस्य मध्ये १६२ महिला सदस्य निर्वाचित भएका थिए । संविधानसभामा निर्वाचित महिला सदस्य संख्या १९१ जना रहेकामा मन्त्रिपरिषदले मनोनित गर्ने २६ जना मध्ये ६ जना महिला मनोनीत गरि संविधानसभाका कुल ६०१ जना सदस्यहरु मध्ये महिला सदस्यको संख्या १९७ रहेको थियो (पौडेल,२०६८) । महिलाको कुल जनसंख्याका हिसावले पुरुषको दाँजोमा जति अगाडि छन सोही हिसावले महिलाको नेतृत्व तहमा सहभागिता वृद्धि हुने आशा गरिएको थियो तर आशा गरे अनुरूपको परिणाम प्राप्त हुन नसकेतापनि महिला नेतृत्व संख्यामा वृद्धि भने भएको पाईन्छ र यस्तै प्रवृत्ति कायम राख्न सकेमा आगामी दिनहरुमा महिला नेतृत्वको विकास सन्तोषजनक रहन सक्नेछ भन्ने आशा राख्न सकिन्छ । विस्तृत विवरण परिशिष्ट २ मा दिईएको छ ।

### ३.८ संविधान सभाको निर्वाचन, २०७० र महिला सहभागिता

२०७० साल मंसिर ४ मा सम्पन्न दोश्रो संविधानसभाको निर्वाचनमा निर्वाचित ५७५ जना सभासदहरु मध्ये जम्मा १७२ महिलाहरुको प्रतिनिधित्व रहेको थियो । प्रत्यक्ष तर्फ जम्मा २४० सिटमा कुल ६१२७ उम्मेदवार मध्ये महिला उम्मेदवारको संख्या ६६७ अर्थात १०.८९ प्रतिशत रहेको थियो भने समानुपातिक तर्फ जम्मा ३३५ सिटमा कुल उम्मेदवार १०७०९ मा महिला उम्मेदवारको संख्या ५२९१ अर्थात ४९.४१ प्रतिशत रहेको थियो । त्यसमा पनि प्रत्यक्ष तर्फ २४० निर्वाचित सभासदमध्ये जम्मा १० जना अर्थात ४ प्रतिशत र समानुपातिक तर्फको ३३५ सिटमा जम्मा १६२ अर्थात ४८.३५ प्रतिशत महिला सभासदहरु विभिन्न दलको तर्फबाट निर्वाचित भएका छन । मन्त्रिपरिषदले मनोनोनित गर्ने २६ जना सदस्यहरु मध्येबाट ६ जना महिला मनोनित गरेर कुल १७८ महिला संविधानसभा २०७० मा सदस्य भएको देखिन्छ । यस निर्वाचनको निर्वाचन परिणामलाई हेर्दा अधिल्लो संविधानसभाको निर्वाचनमा भन्दा

महिलाको प्रतिनिधित्व पुरुषको भन्दा घटेको देखिन्छ (पौडेल,२०६८) । विस्तृत विवरण परिशिष्ट ३ मा दिईएको छ ।

### ३.९ मन्त्रपरिषदमा महिला सहभागिता

देशको शासन सञ्चालन गर्ने प्रमुख निकाय मन्त्रपरिषदमा पनि महिलाको अत्यन्तै न्यून सहभागिता रहेको अवस्था छ । वि.सं.२०१६ जेठमा गठन भएको विपी कोईरालाको मन्त्रपरिषदमा द्वारिकादेवी ठकुरानी सहायक मन्त्रीमा नियुक्त भएकी थिईन । यो नेपालको मन्त्रपरिषदमा महिलाको प्रतिनिधित्वको शुरुवात थियो ।

३० वर्षे पञ्चायती शासनमा निर्माण भएका मन्त्रपरिषदहरूमा सरस्वती राई २०३४ सालमा किर्तिनिधि विष्टको मन्त्रिमण्डलमा सहायक मन्त्री भईन भने श्रीमती कल्पना विष्ट २०३६ सालमा सुर्य बहादुर थापाको मन्त्रपरिषदमा शिक्षा सहायक मन्त्र भईन त्यसै गरि सुश्री भद्रा कुमारी घले २०३८ सालमा सुर्य बहादुर थापाको मन्त्रिमण्डलमा सहायक मन्त्र बनिन । पहिलो क्याबिनेट मन्त्रीको रूपमा श्रीमती सुशिला थापा २०४३ सालमा मरिचमान श्रेष्ठको क्याबिनेटमा श्रम तथा सामाजिक कल्याण मन्त्र बनिन । पहिलो जनआन्दोलन २०४६ पछि बनेको कृष्ण प्रसाद भट्टराईको मन्त्रिमण्डलमा साहान प्रधान उद्योग वाणिज्य मन्त्र भईन । त्यसपछि मात्र महिलालाई मन्त्रिमण्डलमा सहभागिता गराउने परम्पराले निरन्तरता पाउन थालेको मान्न सकिन्छ । महिलाहरूलाई पनि मन्त्रिमण्डलको बरिष्ठ सदस्यका रूपमा नियुक्त गर्ने परम्परा संस्थागत नै बन्न थालेकोमा नेपालको मन्त्रपरिषदमा सबैभन्दा पहिला गिरिजा प्रसाद कोईरालाको वि.सं. २०५५ सालमा बनेको मन्त्रिमण्डलमा सुश्री शैलजा आचार्य उप प्रधान तथा जलश्रोत मन्त्र बन्न पुगेकी थिईन (२०७४,तुलाधर)। त्यसपछि हालसम्म साहना प्रधान, सुजाता कोईराला र बिद्यादेवी भण्डारीलाई विभिन्न समयमा गठन भएका मन्त्रपरिषदमा उप प्रधान मन्त्र बन्ने सौभाग्य प्राप्त भएको छ । नेपालको इतिहासमा हालसम्म चार जना महिलाहरूले उप प्रधान मन्त्रको पदमा पुगेर नेतृत्व लिएको पाईन्छ । पहिलो र दोश्रो जनआन्दोलनका बीच निर्माण भएका विभिन्न मन्त्रिमण्डलमा कुल ४६ जना महिलाहरूको सहभागिता देखिन्छ ।

तालिका ३.६: पहिलो संविधानसभाको निर्वाचनपछिका सरकारमा महिला

प्रधानमन्त्र	जम्मा मन्त्र	महिला	प्रतिशत
पुष्पकमल दाहाल	२४	४	१६.७६
माधव कुमार नेपाल	४३	५	११.६५
भलनाथ खनाल	३५	७	२०
डा.बाबुराम भट्टराई	४९	१२	२४.५
खिलराज रेग्मी	११	१	१०
शुशिल कोईराला	२४	३	१२.५
के.पी. ओली	४०	५	१२.५

स्रोत : प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रपरिषदको कार्यालय

२०१५ सालको मन्त्रिपरिषदमा महिला सदस्यको शुरुवात भयो । पञ्चायती व्यवस्थाका सबै मन्त्रिपरिषदमा महिला सदस्य पाउन सकिदैन ०३४, ०३६, ०३८ र ०४३ सालमा बनेका मन्त्रिमण्डलमा एक/एक जना सदस्य महिला सदस्यका रूपमा सहायक मन्त्रीमा नियुक्त भएका छन अपवादमा २०४३ सालमा मरिचमानको मन्त्रिमण्डलमा सुशिला थापा क्याबिनेट मन्त्रिको रूपमा नियुक्त भएको पाइन्छ । वि.सं. २०४६ को जनआन्दोलन पश्चात बनेको अन्तरिम सरकारमा सहाना प्रधान मन्त्रिपरिषदको वरिष्ठ सदस्यको हैसियतमा मन्त्रि बन्नु भयो त्यसपछि मन्त्रिपरिषदमा महिला सहभागिता संख्यात्मक र गुणात्मक रूपमा बढ्न गएको पाइन्छ तैपनि सन्तोषजनक रूपमा बढेको भने पाइदैन । ०६२/०६३ को आन्दोलन पश्चात सरकारमा महिलाहरुको सहभागिता संख्यात्मक रूपमा पनि बृद्धि भएको पाइन्छ । माथि तालिकामा प्रस्तुत मन्त्रिपरिषदमा महिला मन्त्रिहरुको संख्या घटवढ भएको भए तापनि समग्रमा महिलाहरुको मन्त्रि बन्ने प्रवृत्तिमा बढोत्तरी हुदै गएको पाइन्छ यसलाई महिला नेतृत्व विकासका लागि सकारात्मक परिवर्तनका रूपमा लिनु पर्दछ ।

### ३.१० विश्लेषण र निचोड

बहुदलिय व्यवस्थामा आधारित आमनिर्वाचन २०१५ मा कुल १०९ सिट मध्ये १० सिटमा महिलाले प्रतिस्पर्धा गरेका मध्ये १ जना मात्र महिला उम्मेदवार निर्वाचित हुनाले ०.९२ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व भएको पाईयो (पौडेल,२०६८) । महिलाको उम्मेदवारीनै पुरुषको तुलनामा कम भए पछि प्रतिनिधित्व कम हुने कुरा स्वभाविकनै भयो तर यस लाई राम्रो भने मान्न सकिदैन पुरुषको तुलनामा महिलालाई पनि समान रूपमा प्रतिनिधित्वको अवसर दिएको र महिला नेतृत्वको विकासका लागि यथोचित अवसर उपलब्ध भएको मान्न सकिदैन । तर पनि सकारात्मक कुरा के देखिन्छ भने विश्वका धेरै मुलुकमा पुरुषसरह महिलालाई समान मताधिकार प्राप्त भएको पाईदैन तर नेपालमा महिला र पुरुषलाई समान रूपमा मताधिकार प्राप्त भएको र राणा शासनकालमा भएको नगरसभाको चुनावमा नै महिला र पुरुषलाई समान मताधिकार प्राप्त भएको थियो भने राणा शासनको अन्त्य पश्चात भएका निर्वाचनमा पनि महिलालाई पुरुष सरह समान मताधिकार प्रदान गरिएको र चुनावमा उठने अधिकार पनि समान रूपमा प्राप्त भएको पाईन्छ । २०४८ सालको प्रतिनिधीसभा सदस्यको निर्वाचनमा ठुला साना गरी सबै दलहरु र स्वतन्त्र समेत गरी १२४५ जनाले उम्मेदवारी दिएका थिए जसमा जम्मा ८२ जना अर्थात ६.५८ प्रतिशत महिला उम्मेदवार थिए । कुल २०५ सिट मा ७ जना अर्थात ३.४१ प्रतिशत महिला निर्वाचित भए । २०५१ सालको संसदको मध्यावधि आम निर्वाचनमा १४४२ जना उम्मेदवार रहेकामा ८७ जना अर्थात ६.०३ प्रतिशत महिला उम्मेदवार रहेका थिए जसमा मात्र ७ जना अर्थात ३.४१ प्रतिशत महिलाले चुनाव जितेको पाईयो । त्यसैगरी २०५६ सालको संसदको निर्वाचनमा २८७६ जनाले उम्मेदवारी दर्ता गराएकामा महिला उम्मेदवारको संख्या १४३ जना रहेको थियो र निर्वाचनमा १२ जना अर्थात ५.७३ प्रतिशत महिला निर्वाचित भएको देखिन्छ । २०६४ सालको पहिलो संविधानसभामा प्रत्यक्ष

निर्वाचित र समानुपाति गरी ३२.८ प्रतिशत र दोस्रो संविधानसभामा २९.९ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व रहेको पाइन्छ ।

त्यस्तै स्थानीय निर्वाचन तर्फ पनि २०४९ सालमा सम्पन्न स्थानीय निर्वाचनमा भन्दा महिलाको प्रतिनिधित्व २०५४ सालमा सम्पन्न स्थानीयनिर्वाचनमा केही बढी भई कुल उम्मेदवारीको आधारमा महिला उम्मेदवारीले ६.४ प्रतिशत भाग ओगट्न सफल भएको देखिन्छ । यसरी नै मन्त्रिपरिषदमा पनि महिलाको संख्या २०१५ सालमा एक जना मात्र रहेकोमा पञ्चायत कालका बनेका मन्त्रिमण्डलमा पनि अपवादमा बाहेक सहायक वा राज्य मन्त्रिका रूपमा मात्र मन्त्रिमण्डलमा एक एक जना महिला सदस्यलाई मात्र कहिलेकाहिं स्थान दिएको पाइन्छ जुन कुरा महिला नेतृत्वको विकासका दृष्टिकोणबाट राम्रो मान्न सकिदैन । पञ्चायती व्यवस्थामा एउटै मन्त्रिपरिषदमा एक भन्दा बढि महिलाहरु मन्त्रिपरिषदको सदस्यमा रहेको देखिदैन । मात्र देखावटी रूपमा कहिलेकाँहि एकजना महिलालाई पनि सहायक वा राज्य मन्त्रिको रूपमा अवसर दिएको पाइन्छ तर अपवादमा पञ्चायती मन्त्रिमण्डलमा शुशिला थापा पहिलो फुल क्वाविनेट मन्त्रि बन्नु भएको छ तर उहां पनि लामो समय मन्त्रि बन्नु भएको देखिदैन । २०४६ सालको जनआन्दोलनलाई पहिलो मान्ने हो भने पहिलो जनआन्दोलन पछि बनेको अन्तरिम मन्त्रिमण्डलमा क्याबिनेट मन्त्रिको हैसियतमा साहना प्रधान मन्त्रि बने पछि महिलाहरुको मन्त्रिमण्डलमा सहभागिता बढेको पाइन्छ । यसलाई गुणात्मक र संख्यात्मक दुवै हिसावले केही सुधार भएको मान्न सकिन्छ किनकी एउटै मन्त्रिमण्डलमा पनि दुई वा सो भन्दा बढी महिला सदस्यहरु निर्वाचित हुन थाल्नु लाई सकारात्मक रूपमा लिन सकिन्छ । तापनि महिला हरु प्रतिको आम धारणामा आम रूपमा परिवर्तन आएको भने पाइदैन महिलाहरु मन्त्री भए पनि जनसंख्याको समानुपातिक प्रतिनिधित्वको हिसावले पनि मन्त्रिमण्डलमा महिला प्रतिनिधित्व उपयुक्त संख्यामा भएको देखिदैन । महिलाहरुलाई मन्त्रिपरिषदको सदस्य बनाउंदा पनि महत्वपूर्ण मन्त्रालयमा नभै कम महत्वका मन्त्रालयमा महिला मन्त्रि बनाउने गरेको देखिन्छ । हाल सम्म कुनै महिला पनि गृह, अर्थ, जस्ता प्रभावशाली मन्त्रालयको नेतृत्वमा पुगेको पाइदैन । तर सबै तथ्यांकहरुलाई केलाउदा भने महिलाहरुको नेतृत्व क्षमतामा विकास हुदै गएको पाइन्छ । महिलाहरुलाई नेतृत्वमा पुग्न चुनौती र अवसर दुवै रहेको निश्कर्ष निकाल्न सकिन्छ । अवसरका रूपमा महिलाहरुका लागि सकारात्मक वातावरणको रूपमा हालको संविधान र ऐन कानुनले गरेको अनिवार्य महिला प्रतिनिधित्वको व्यवस्था, आरक्षण, सकारात्मक विभेदको व्यवस्था, महिलाहरुमा जागेको उत्साह, महिलाहरुको शिक्षा र चेतनाको स्तरमा आएको बृद्धि संगसंगै समाजमा आएको महिलालाई हेर्ने दृष्टिकोणमा सकारात्मक परिवर्तन लाई लिन सकिन्छ भने चुनौतीका रूपमा पुरुषका तुलनामा महिलाको कम साक्षरता, संख्यात्मक हिसावले महिलाहरुको कम सहभागीता, महत्वपूर्ण पदहरुमा महिलाहरुलाई कम अवसर दिईनु, महिलाहरुले नै महिलाहरुलाई विश्वास नगर्नु, घरायसी कार्यबोझ, शारिरिक दुर्बलता, महिलाहरुमा आफ्नो अधिकारप्रति कम चासो लिने प्रवृति जस्ता कुराहरु पर्दछन ।

## अध्याय: चार

### चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जामा महिला नेतृत्वको विकास

#### ४.१ स्याङ्जा जिल्लास्तरका राजनीतिक संगठनहरुमा महिला नेतृत्व

स्याङ्जा जिल्लामा सक्रिय प्रमुख राजनीतिक दलहरुका जिल्ला संगठनमा महिलालाई सम्मानजनक रूपमा स्थान दिएको पाईन्छ । स्याङ्जा जिल्लामा सक्रिय प्रमुख ५ दलहरुका जिल्ला कार्यसमितमा महिलाको प्रतिनिधित्व सन्तोषजनक नै रहेको देखिन्छ । महिलाहरुको लागि कानुनले व्यवस्था गरेको न्युनतम ३३ प्रतिशत प्रतिनिधित्वको व्यवस्थालाई सबै दलहरुले पालना गर्न नसकेका भए तापनि त्यता तर्फ उन्मुख हुन खोजेको देखिन्छ । कुनै दलमा पनि कार्य समितिको अध्यक्ष जस्तो महत्वपूर्ण पदमा महिला रहेका पाईएन । नेकपा एमालेको निवर्तमान कार्यसमितिको अध्यक्ष पदमा श्रीमती पदमा अर्याल रहनु भएको पाईयो । महिलाहरुले धेरै जसो सहसचिव उपाध्यक्ष जस्ता पदहरु सम्म मात्र पुग्न सकेको देखियो । सबै दलको कार्य समितिमा महिलाहरुको प्रतिनिधित्व भने पाईयो । यद्यपी त्यो प्रतिनिधित्व समानुपातिक प्रतिनिधित्वका हिसावले भने कमजोर नै देखिन्छ ।

#### ४.२ स्याङ्जा जिल्लामा मतदाता संख्या सम्बन्धी बिबरण

साविकमा दुई वटा नगरपालिका र ६० वटा गाउँ विकास समिती रहेको स्याङ्जा जिल्ला राज्यको पुनसंरचना पश्चात कुल ११ स्थानीय तहमा पुनसंरचित भएको छ । जसमा ६ वटा नगरपालिका र ५ वटा गाउँपालिका रहेका छन । स्याङ्जा जिल्लालाई प्रतिनिधिसभा निर्वाचनका लागि दुई निर्वाचन क्षेत्रमा र प्रदेश प्रतिनिधिसभाका लागि चार निर्वाचन क्षेत्रमा विभाजन गरिएको छ ।

प्रतिनिधिसभाको निर्वाचन २०७४ मा जिल्लाभरी कुल २१००३८ मतदाता मध्ये १३९८५० मत खसेको थियो । जुन कुल मतदाताको ६६.५८ प्रतिशत हुन जान्छ । खसेको मतमा ६१५०८ मत पुरुष मतदाताको थियो भने ७८३४१ महिला मतदाताको थियो ( जिल्ला निर्वाचन कार्यालय स्याङ्जा, २०७४ )

प्रतिनिधि सभा निर्वाचन २०७४ मा महिला उम्मेदवारी यस्तो थियो । प्रतिनिधि सभाको निर्वाचन २०७४ मा स्याङ्जा जिल्लामा महिला उम्मेदवारको अवस्था अध्ययन गर्दा निर्वाचन क्षेत्र नं १ मा उम्मेदवारी दिने ६ वटा दल र एक जना स्वतन्त्र उम्मेदवार मध्ये एक जना पनि महिला उम्मेदवार देखिएन । त्यसै गरी निर्वाचन क्षेत्र नं. २ मा ८ वटा दलले उम्मेदवारी दिएकोमा नेकपा एमालेले मात्र महिला उम्मेदवार उठाएको पाईयो र नतिजा पनि महिला उम्मेदवारको पक्षमा भई एमालेकी पद्मा कुमारी अर्यालले विजय हासिल गर्नु भएको देखिन्छ (जिल्ला निर्वाचन कार्यालय, स्याङ्जा, २०७४) ।

## ४.३ चापाकोट नगरपालिकामा महिला नेतृत्वको अवस्था

### ४.३.१ बहुदलिय व्यवस्थाको पुनस्थापनापछि महिलाहरुको स्थानीय राजनीतिक पदहरुमा नेतृत्व

चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जाको महिला नेतृत्वको अध्ययन शीर्षकको यस शोधपत्रमा निर्वाचनगत आधारमा महिला नेतृत्वको विकासबारे अध्ययन गरिएको छ । यो अध्ययन बहुदलिय व्यवस्था स्थापना पछिका दुई स्थानीयनिर्वाचन र पछिल्लो स्थानीय तहको निर्वाचनमा केन्द्रित रहेको छ । कुल जनसंख्याको आधा भन्दा बढी हिस्सा ओगटने नेपाली महिलाहरुको राजनीतिमा सहभागिता न्यून रहेको छ । राजनीतिमा महिला सहभागिता कम हुनुका पछाडि आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, सांस्कृतिक कारणहरु रहेका छन । समग्र राष्ट्रिय राजनीतिको यस परिप्रेक्ष्यमा स्याङ्जा जिल्लाको चापाकोट नगरपालिकामा महिलाहरुको नेतृत्व विकासका साथै अन्य निकायहरु जस्तै आमा समूहहरु उपभोक्ता समितिहरु, विद्यालय व्यवस्थापन समितिहरु, सामुदायीक वन समूहहरु, गैरसरकारी संस्थाहरु आदीमा महिलाहरुको नेतृत्वदायी अवस्था कस्तो छ भन्ने सन्दर्भलाई लिएर यो शोधपत्र तयार गरिएको छ ।

वि.सं. २०४९ सालको गाविसको पहिलो निर्वाचनमा गाविस अध्यक्ष, उपाध्यक्ष तथा वडा अध्यक्ष कुनै पनि पदमा महिला उम्मेदवार नै नभएको हुंदा उल्लेखित पदहरुमा महिला पुगेको देखिएन । वडा सदस्यको रुपमा दुई जना महिलाहरुले प्रतिनिधित्व गरेको चापाकोट नगरपालिकाबाट जानकारी पाईयो । त्यसैगरी वि.सं. २०५४ को चुनावमा पनि प्रत्येक वडामा एक/एक जनाका दरले नौ जना महिला वडा सदस्यले प्रतिनिधित्व गर्नु सिवाय अरु सबै पदमा पुरुष प्रतिनिधिले नै प्रतिनिधित्व गरेको चापाकोट नगरपालिका कार्यालयको रेकर्डबाट देखिन्छ । स्थानीय निर्वाचनमा गाविस अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, वडा अध्यक्ष जस्ता पदहरुमा निर्वाचनमा सहभागी कुनै पनि दलबाट महिला उम्मेदवार उठाएको पाईएन । कानुनले (स्थानीय निकाय निर्वाचन ऐन २०५४) एक जना महिला वडा सदस्य अनिवार्य गरिएपछि स्थानीय निर्वाचनमा भाग लिएका नेपाली कांग्रेस र एमाले दुवै दलले एक जना महिला वडा सदस्यमा महिला उम्मेदवार उठाएको देखिन्छ ।

### ४.३.२ : स्थानीयतहको निर्वाचन २०७४ मा चापाकोट नगरपालिकाको मतदाता अवस्था

चापाकोट नगरपालिकाको पछिल्लो निर्वाचन २०७४ को मतदाताहरुको बनावट हेर्दा कुल मतदाता १७७०८ मा पुरुष मतदाताको संख्या ७४३७ जना अर्थात ४२ प्रतिशत देखिन्छ भने महिला मतदाताको संख्या १०२७१ अर्थात ५८ जना देखिन्छ ।

तालीका ४.१ स्थानीय निर्वाचन २०७४ मा विभिन्न दलहरूको उम्मेदवारी विवरण

पदको नाम	निर्वाचनमा उम्मेदवारीको विवरण			निर्वाचनको परिणाम	
	पुरुष	महिला	जम्मा	महिला	पुरुष
मेयर	६	०	६	०	१
उपमेयर	३	३	०	१	०
वडा अध्यक्ष	३५	२	३३	०	१०
वडा सदस्य	५२	१	५१	०	२०
महिला सदस्य	२८	२८	०	१०	०
दलित महिला सदस्य	२७	२७	०	१०	
जम्मा	१५१	६१	९०	२१	३१

स्रोत: स्थानीय तह निर्वाचन, २०७४ एक भलक, जिल्ला निर्वाचन कार्यालय स्याङ्जा

यसरी माथिको तथ्यांक लाई हेर्दा पछिल्लो वि.सं. २०४९ को स्थानीय निकायको निर्वाचनमा चापाकोट गाविसका विभिन्न पदहरूमा महिलाहरूको न्यून उम्मेदवारी परेको र सोही अनुसार महिलाहरूको नेतृत्व पनि कम रहेको र मात्र दुई जना महिलाहरूले वडाको सदस्यको रूपमा नेतृत्व लिएको पाईयो । जसलाई महिला नेतृत्वको विकासका दृष्टिकोणले राम्रो मान्न सकिदैन । २०५४ सालमा भएको स्थानीय चुनावमा गाविसका विभिन्न पदहरूमध्ये महिला वडा सदस्यको रूपमा प्रत्येक वडाबाट एक जना महिला सदस्य नेतृत्वमा आएको पाईन्छ । अन्य खुल्ला तर्फका पदमा महिलाहरू आउन नसक्नु र महिलाको लागि आरक्षित महिला वडा सदस्यका पदमा मात्र महिलाहरू निर्वाचित भएर नेतृत्वमा आएकाले महिलाहरूको नेतृत्व विकास भएको देखिदैन । २०७४ सालको स्थानीय तहको निर्वाचनमा महिला उम्मेदवारको संख्या सबै दलले बढाउँदै लगेको पाईन्छ । चापाकोट नगरपालिकाको उपमेयर, दलित महिला वडा सदस्य, नगरकार्यपालिकाका सदस्य जस्ता महत्वपूर्ण र नेतृत्वदायी पदहरूमा समेत महिलाहरू निर्वाचित भई आएको हुँदा चापाकोट नगरपालिकामा पहिलेको तुलनामा हाल आएर क्रमशः महिला नेतृत्वको मात्रात्मक र गुणात्मक विकास हुँदै गएको पाईन्छ । नेपालको संविधान २०७२ लागू भए पछि महिलालाई केही प्रतिशत पदहरू आरक्षित भए संगै महिलाहरूलाई अनिवार्य रूपमा नेतृत्वमा लैजानु पर्ने व्यवस्थाले गर्दा पनि महिलाहरूको नेतृत्व विकास भएको पाईन्छ । महिला अझै पनि खुला प्रतिस्पर्धाका पदहरूमा भन्दा महिलाका लागि आरक्षित पदहरूमा नै महिला नेतृत्व आएको यथार्थ पनि छ, जसलाई महिला नेतृत्वको विकासको दृष्टिकोणले राम्रो मान्न सकिदैन ।



## ४.४ स्थानीय राजनीतिक दलहरूमा महिला नेतृत्व

प्रजातन्त्रमा राजनीतिक दलको भूमिका महत्वपूर्ण हुन्छ । आफ्ना इच्छा आकांक्षालाई संगठित आवाज दिन जनतालाई दलको आवश्यकता पर्दछ । यस्तै प्रजातन्त्रमा सत्ता संचालनका लागि दलहरूलाई सार्वभौम जनताको समर्थन आवश्यकता पर्दछ । जनआधार नभएको राजनीतिक दलले प्रजातान्त्रिक शासन प्रणालीमा शासन सञ्चालन गर्न पाउँदैन । नेपालमा प्रजातन्त्रको पुर्नवहाली अघि दलहरू प्रतिबन्धित थिए । दलहरू प्रतिबन्धित रहेको ३० वर्षे पञ्चायती शासन कालमा स्थानीय र केन्द्रिय सत्ता संचालनका लागि प्रतिनिधि चुन्न निर्वाचन हुन्थ्यो तर त्यसमा दलहरू सहभागी हुँदैनथे । व्यक्तिगत हिसावले चुनाव लडने तत्कालीन नेताहरूले जनपरिचालन गर्न सक्दैनथे अथवा नाम मात्रको गर्दथे । चुनाव लडने अधिकांश नेताहरू पुरुष नै हुने गर्दथे । चुनावका बेला मात्र चहलपहल हुन्थ्यो । यसखालको राजनीतिक परिपाटिमा राजनीतिक सहभागिताको कल्पना गर्न सकिन्नथ्यो । त्यसैले राजनीतिक सहभागिताका लागि दलहरू खुला हुनु पर्छ । जनतालाई संगठित हुने स्वतन्त्रता दिइनुपर्छ तवमात्र आफुले चाहेको दलमा सम्बद्ध भएर सर्वसाधारणले राजनीतिक गतिविधि सञ्चालन गर्न पाउँछन ।

स्थलगत सर्वेक्षणका क्रममा चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जाको महिला नेतृत्वको अध्ययन भन्ने शीर्षक अर्न्तगत रहेर नेतृत्व विकासका लागि नर्सरीको रुपमा काम गर्ने ठानिएका स्थानीयतह अर्न्तगत संघिय गणतन्त्रको लागि स्थापित भएका प्रमुख ४ राजनीतिक दलसंग आवद्ध भई स्थापना भएका विभिन्न ४ नेपाली कांग्रेस, नेकपा एमाले, माओवादी केन्द्र नयां शक्ति पार्टीका नगरस्तरीय कमिटीमा महिलाहरूको उपस्थिति के कस्तो छ भन्ने सम्बन्धमा अनुसन्धान गरिएको थियो । जसअनुसार प्राप्त विवरण जस्ताको तस्तै तल प्रस्तुत गरिएको छ । पार्टी स्थापना कालदेखि हेर्दा धेरै कमिटीहरू बन्ने र विघटन हुने गर्दै आएकोमा वर्तमानमा क्रियाशिल एवं संचालित कमिटी संगठनहरूको विवरण यहां उल्लेख गरिएको छ ।

### स्याङ्जा जिल्ला र चापाकोट नगरपालिकामा क्रियाशिल दलका कार्यसमितिमा महिला

दल	स्याङ्जा जिल्ला कार्यसमितीमा महिला				चापाकोट नगरपालिका कार्यसमितिमा महिला			
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला प्रतिशत	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला प्रतिशत
नेपाली कांग्रेस	६	२८	३४	३९.३९	१२	१९	३१	३८.७
एमाले	२३	४८	७१	३९.६७	९	५२	६१	१४.७५
माओवादी	२५	२०	४५	५५.५५	१५	४८	६३	२३.८
नयां शक्ति	५	२०	२५	२०	२	१५	१७	११.७६

### क) नेपाली कांग्रेस पार्टी

नेपाली कांग्रेस पार्टी स्थापना पछि थुप्रै कमिटीहरु निर्माण हुदै अगाडि बढदै आएकोमा स्थापना कालबाटै महिलाको उपस्थिती कस्तो थियो यकिन हुन त सकेन तर मेरो अध्ययनको क्रममा स्थलगत सर्वेक्षण गर्दा नेपाली कांग्रेस नगर सभापति रामचन्द्र पंगेनीका अनुसार उक्त कमिटी मिति २०७३ पुष मा गठन भई हालसम्म रहेको पाईयो । राणाशासनको अत्याचारबाट देशलाई मुक्त गरी गरिव तथा निमुखा जनताको आर्थिकस्तर माथि उठाउने मुख्य उद्देश्यका साथ स्थापित यस दलको समितीमा १२ जना महिलाको उपस्थिति रहेको छ जुन नगरपालिकामा क्रियाशिल अन्य सबै दलको तुलनामा सबैभन्दा बढी रहेको भएतापनि महिलाको सहभागिता साँच्चै राम्रो मान्न सक्ने अवस्था देखिदैन ।

### ख) नेकपा एमाले नगर अधिवेशन आयोजक कमिटी

नेकपा एमाले पार्टी पनि धेरै कमिटीहरु बन्दै अगाडी बढदै आएकोमा शूरुमा महिलाको अवस्था कस्तो थियो यकिन हुन त सकेन तर मेरो अध्ययनको क्रममा स्थलगत सर्वेक्षण गर्दा वि.सं. २०७३ फागुनमा स्थापना भई हालसम्म पनि कायमै रहेको तथा गरिव सर्वाहारा वर्गको आर्थिक हैसियत माथि उकास्ने मुख्य उद्देश्यका साथ स्थापित यस कमिटीमा अध्यक्ष, उपाध्यक्ष सहित जम्मा ६१ जना रहेकामा ९ जना मात्र महिला प्रतिनिधि हुनु समानुपातिक प्रतिनिधित्वका हिसावले साँच्चै न्युन देखिन्छ । यसलाई महिलाई नेतृत्वमा लैजाने अवसर प्राप्तीका हिसावले राम्रो मानिएन । जुन कुरामा एमाले नगर अधिवेशन आयोजक कमिटीका संयोजक सिता राम गैह्रे पनि सहमत देखिनु भयो ।

### ग) नेकपा माओवादी केन्द्र नगर कमिटी

सर्वाहारा वर्गको मुक्तिका लागि साम्यवादको स्थापना गर्ने उद्देश्यका साथ वि.सं. २०५२ मा स्थापित यस पार्टीलाई अन्य पार्टी लाई जस्तो पार्टी स्थापना गर्न सहज थिएन । लोकतन्त्रको स्थापना पछि मात्र खुला रुपमा आएको यस पार्टीले पनि वि.सं. २०६२ मा पार्टीको गाउँ कमिटी स्थापना गरी कार्य गर्दै आएकोमा वि.सं. २०७३ माघमा अधिवेशन गरी नगर कमिटी गठन गरी कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्दै आएको छ । ६३ सदस्यीय नगर कमिटीमा १५ जना महिला रहेको स्थलगत सर्वेक्षणबाट देखिन्छ । निकै प्रगतिशिल नारा दिने यस पार्टीले आफ्नो नगर समितिमा कमितीमा पनी ३३ प्रतिशत महिला पनि नुहुनु र २३.८ प्रतिशत मात्र रहनुलाई राम्रो मान्न सकिएन ।

### घ) नयाँ शक्ति पार्टी

अवको विकास आर्थिक विकास, समृद्धि संभव छ हाम्रै पालामा भन्ने जस्ता आदर्शहरुबाट अभिप्रेरित भएर २०७३ साल जेठमा खुलेको नयाँ शक्ति पार्टीले आफ्नो प्रमुख चिन्तन प्रणालीमा द्वन्द्वात्मक भौतिकवाद र ऐतिहासिक भौतिकवादी चिन्तन प्रणालीलाई आफ्नो प्रमुख आदर्श ठान्दछ । दलका जागिरे र व्यावसायिक कार्यकर्ताका वदला केही मात्र पूर्णकालिन कार्यकर्ता राखि अधिकांश आंशिक कार्यकर्ता जो उत्पादन वा व्यवसायसंग जोडिएका हुन्छन तिनीहरुमार्फत जनता परिचालन गरेर देशमा समृद्धि ल्याउने दलको उद्देश्य रहेको छ । मेरो स्थलगत अध्ययनका क्रममा नगर कार्य समितिमा १७ सदस्यीय रहेको जानकारी

भयो । पार्टी स्थापनासंगै गठित समितिमा १५ पुरुष र २ जना मात्र महिला रहेको देखिएकोले महिलाको नेतृत्वमा पुग्ने संभावना कमजोर देखिएकोले यस लाई राम्रो मान्न सकिदैन ।

स्थानीय रूपमा सक्रिय राजनीतिक दलहरूको कार्यसमितीमा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व कमजोर देखिन्छ अपवादको नेपाली कांग्रेस दल बाहेक कुनै दलले पनि आफ्नो नगर कार्यसमितिमा ३३ प्रतिशत महिला सदस्य पुऱ्याएको देखिदैन

#### **४.५ महिलाको नेतृत्व विकासका लागि चापाकोट नगरपालिकामा कस्तो वातावरण रहेको छ ?**

महिला नेतृत्वको विकासका लागि चापाकोट नगरपालिकामा कस्तो वातावरण रहेको छ भनी सोधिएको प्रश्नमा विभिन्न पार्टीका नगर कार्यसमितिका प्रमुख तथा कार्यसमितिमा रहेका महिला तथा पुरुष सदस्यहरू, साधारण सदस्यहरू, कुनै दलमा भुकाव नभएका स्वतन्त्र महिला तथा पुरुषका साथै नगरपालिकामा हालसालै निर्वाचित नगर प्रमुख, उप प्रमुख, कार्यपालिकाका सदस्य र अन्य सर्वसाधारणको धारणा यस्तो रहेको छ ।

महिलालाई हेर्ने दृष्टिकोण अत्यन्तै सकारात्मक पाईन्छ । छोराछोरीमा भेदभाव नगरिने भएकोले हिजोआज महिलाहरू पनि राजनीतिमा सक्रिय रूपमा लागेको र नेतृत्वका लागि प्रतिस्पर्धा गरेका छन । पहिला पहिला महिलाको लागि वातावरण अनुकूल थिएन तर आजभोलि स्थितिमा धेरै सुधार भएको पाईन्छ । वैदेशिक रोजगारी तथा स्वदेशमै पनि विभिन्न किसिमका रोजगारीमा महिलाहरू लागेको पाईन्छ । चेतनामा आएको परिवर्तनका साथै अन्य सहयोगी वातावरणका कारण महिलाहरूको नेतृत्व क्षमताकौ निकै हदसम्म विकास भएको पाईन्छ सकारात्मक छ (गिरी, २०७४/११/०७) ।

महिला नेतृत्वका लागि अनुकूल वातावरण रहेको छ । चेतनामा आमुल परिवर्तन आएको छ । महिलाको शैक्षिकस्तरमा सुधार भएकाले उनीहरू आफ्ना हक अधिकारप्रति सचेत छन । पुरुषहरूको महिलालाई हेर्ने सोचमा पनि सकारात्मक परिवर्तन आएको छ । महिलाहरू पुरुष सरहमा नेतृत्वका लागि प्रतिस्पर्धामा आउन थालेका छन (पंगेनी, २०७४ /११/०७) ।

महिलाहरूको नेतृत्व विकासका लागि संविधान तथा कानुनले नै अनिवार्य प्रतिनिधित्वको व्यवस्था गरेकाले महिलाहरू धेरै संख्यामा नेतृत्वमा पुग्न थालेका छन । समाजमा महिलालाई हेर्ने दृष्टिकोणमा आमुल परिवर्तन आएको छ । नेतृत्वका लागि महिलाहरूलाई सकारात्मक वातावरण रहेको ( गैहे, २०७४/११/०७)।

हाल चापाकोट नगरपालिकामा महिलाहरूको अवस्थामा राम्रो सुधार भएको छ । नेतृत्व लिन सक्षम महिलाहरू हुनुहुन्छ । अबै पनि संख्यात्मक हिसावले पुरुषको तुलनामा महिलालाई नेतृत्वमा पुग्ने अवसर कम छन । यो पुर्ण रूपमा समान हुन अबै केही समय लाग्ने देखिन्छ ( भट्टराई, २०७४/११/०७) ।

पहिलाको अवस्था संग तुलना गर्दा धेरै सुधार भएको छ तर पुरुष सरह महिलाको नेतृत्व विकास हुन सकेको छैन । शिक्षा, स्वास्थ्य, आर्थिक हैसियत पुरुष सरह नहुनाको कारण पछाडि परेका छन ( पाठक,२०७४ /११/०७) ।

महिलाहरूलाई घर बाहिर गएर काम गर्ने वातावरण नभएको र महिलालाई समाजले कमजोर रुपमा हेर्ने गर्दछ । महिलाहरू पनि हालका दिनमा नेतृत्वमा पुग्न थालेका छन । उपमेयर जस्तो पदमा पुगेको पाईन्छ (खनाल, २०७४/११/०७) ।

महिलाहरू घरको धन्दा भ्याएर बाहिर जान समय नपुग्ने र आवश्यक पैसा पनि नहुने हुँदा नेतृत्वमा पुग्न नसकेको तर हिजोआज पहिले भन्दा धेरै महिला राजनीतिमा आएका र सबै दलले पहिला भन्दा धेरै महिलालाई पनि अवसर दिएका कारण महिला नेतृत्वको विकास भएको तर महिला नेतृत्व कम स्वीकार हुने गरेको छ (आचार्य,२०७४/११/०७) ।

महिलाहरूको कमजोर शैक्षिक तथा आर्थिक हैसियतका कारण नेतृत्वमा आउन नसकेको तर संघिय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको स्थापना पछि महिलाहरूको सहभागिता नगरपालिका पनि बृद्धि भएको छ (आचार्य,२०७४ /११/०८) ।

महिलाको लागि नेतृत्वमा पुग्ने अवसर कमै छ । दलले पनि महिलालाई नेतृत्व दिन रुचि देखाएका छैनन । महिलाहरूप्रतिको दृष्टिकोण पनि सकारात्मक छैन । महिलाहरूलाई अवसरको कमी छ । दलको कमिटीमा महिला सदस्य संख्या कम छ । महिलाको कुराहरू सुनुवाई हुने संभावना पनि थोरै नै छ । महिलाहरूका समस्या पुरुषले बुझ्दैनन । कानुनी व्यवस्थाले गर्दा नेतृत्व पाउने अवसर पनि छ ( पाठक,२०७४/११/०९)

महिलाहरूको क्षमताको कदर गरी उनीहरूको संभावना पहिल्याउन सकेको खण्डमा महिला नेतृत्वको विकास हुने र हालको संबैधानिक व्यवस्था अवसर र समाजमा विद्यमान महिला प्रतिको गलत धारणा चुनौती भएको छ (श्रेष्ठ,२०७४/११/०९) ।

पुरुषको तुलनामा महिलाको लागि वातावरण सहज छैन तर हिजोआज सकारात्मक परिवर्तन आएको पाईन्छ । पहिला छोरीलाई पढाउने चलन थिएन तर अहिले छोरीलाई पनि पढाउने र श्रीमती बुहारीलाई पनि घर बाहिर सामाजिक काममा हिडन दिने क्रम बढेको पाईन्छ । महिला दिदी बहिनीहरू पनि टाठा बाठा भएका छन । (गैहे,२०७४/११/०९) ।

महिलाको लागि सहयोगी वातावरण पाईदैन । पुरुषले महिलाको कुरा सुन्दैनन । महिलाहरू बेरोजगार छन आयस्रोत छैन नेतृत्वमा जान खर्च गर्न सक्नु पर्दछ । महिलाका लागि पदमा पुग्ने कुरा सपना जस्तै हुन जान्छ (भट्टराई,२०७४ /११/०९) ।

महिलाले घरधन्दाको कामले गर्दा समय दिन भ्याउदैनन त्यसैले नेतृत्वमा जाने वातावरण छैन । पुरुषले घरको काममा सहयोग गर्दैनन । महिलाहरूमा शिक्षा, आयस्रोत, आत्मविश्वास सबै कुराको कमी छ त्यसैले महिलाको लागि नेतृत्वमा पुग्ने वातावरण छैन (वस्याल,२०७४ /११/०९) ।

महिलाको नेतृत्व विकासमा केही तगाराहरू छन महिलाहरू निकै सहजै आफुले गरेका गल्ली कमजोरी स्वीकार गर्दछन र आफ्ना कतिपय सार्वजनिक गर्नु नपर्ने कुराहरू पनि यत्रतत्र भनिरहेका हुन्छन आवश्यकता के कुराको हो भने महिलाहरूले आफुभित्र आत्मविश्वासको भावना बढाउनु पर्दछ सोचविचार गरेर आफुले गर्न सक्ने काम गर्नु पर्छ (पंगेनी,२०७४ /११/१०) ।

धेरै महिलालाई के लाग्छ भने बाहिर काम गर्नु भनेको घरमा असल आमा, बुहारी, छोरी बन्न नसक्नु हो । तसर्थ राम्रो क्षमता भएका महिला पनि क्षमता देखाउन सक्ने अवस्थामा पुग्दैनन । खुम्चिएर बस्ने अवस्था छ ( पाठक, ,२०७४ /११/१०) ।

महिला नेतृत्व विकासका बाधाहरू पुरुषका तुलनामा फरक छन । महिलाले आफ्ना नीजि कुराहरू जस्तै घर परिवार,छोराछोरीको बारेमा पुरुषको तुलनामा बढी संवेदनशिल हुने भएकाले घरधन्दा भन्दा बाहिर आउन सक्दैनन त्यसैले उनीहरू नेतृत्वमा पुग्न सक्दैनन । सन्तानको माया महिलामा पुरुषको तुलनामा बढी हुन्छ (राना, ,२०७४ /११/१३) ।

पहिला कुनै पनि दलले महिलालाई त्यति विश्वास नगर्ने र महिला पनि नेतृत्व लिन अग्रसर नहुने गरेकोमा हाल स्थितिमा परिवर्तन आएको र महिला पनि अगाडि आउनुका साथै पुरुषसंग प्रतिस्पर्धा गरी आफुलाई योग्य सावित गरेका कारण महिला नेतृत्व विकास हुँदै आईरहेकाले चुनौती र अवसर दुवै रहेको तर महिलाको शैक्षिकस्तरमा सुधार हुनाले वातावरण सहयोगी रहेको छ (आचार्य,२०७४ /११/१३) ।

महिलामा आएको चेतना र समाजको महिला प्रतिको हेराईमा आएको सकारात्मक परिवर्तनले महिलाहरू नेतृत्वमा आएको तर अझै पनि महिलालाई बाहिर गएर काम गर्न सक्ने सहज वातावरण छैन कानुनमा महिलाको लागी गरिएका व्यवस्थाले महिलामा उत्साह थपेको छ ( भट्टराई,२०७४/११/१३) ।

महिलाहरूको लागि राजनीतिमा आउने अवसर पुरुषको तुलनामा ज्यादै कम छ । सहयोग गर्ने भन्दा असहयोग गर्नेहरू र खुट्टा तान्नेहरू बढी छन । तैपनि महिलाले हिम्मत बढाएका भने पाईन्छ ( शाही,२०७४ /११/१३) ।

राजनीतिमा बढी महिलालाई सहभागी गराउने कार्यमा धेरै तत्वले बाधा सिर्जना गरिरहेको हुन्छ । घरपरिवार र समाजबाट पुर्ण सहयोग प्राप्त हुन नसक्नु, समाजले महिलाले राजनीति गर्ने कुरा सहज रूपमा लिन नसक्नाले महिलाका लागि अनुकूल वातावरण छैन (राना,२०७४ /११/१३) ।

महिलाको शैक्षिक एवं आर्थिक अवस्था कमजोर हुनाका कारणले महिलाहरूले आफुलाई प्राप्त अवसरको सदुपयोग गर्न सकेका छैनन् । कानुनले दिएका हक अधिकारका विषयमा समेत महिला जानकार छैनन् । महिलाको क्षमताको सही मुल्यांकन भएको छैन (काफ्ले, २०७४ /११/१३) ।

अवसरको वितरणमा असमानता रहेको छ । पुरुष सरह योग्य महिला भए पनि महिलालाई अवसर दिईदैन पहिलो प्राथमिकता पुरुष नै हुने गर्दछन् (वि.क, २०७४ /११/१३) ।

महिला नेतृत्व र राम्रा कामको उचित मुल्यांकन हुन सकेको छैन । लैङ्गिक विभेद कायमै छ । महिलाहरूको सहभागीता कम पाईन्छ । निर्णय तहमा पुरुषहरूको बोलवाला छ । महिलाको विचारको राम्रो कदर हुदैन (राना, २०७४ /११/१३) ।

महिलाहरूलाई राजनीतिक गतिविधिमा कम सहभागी गराईन्छ । बाध्यताले सहभागी गराए पनि महत्वपूर्ण भुमिका नदिनु र प्रभावकारी राजनीतिक शिक्षा र निर्वाचन शिक्षाको कमी जस्ता कारणले अपेक्षित रूपमा महिला नेतृत्व क्षमता विकासमा बाधा परेको छ (चन्द, २०७४/११/१३) ।

#### ४.६ विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला

चापाकोट नगरपालिकामा कुल ५८ वटा शैक्षिक संस्था मध्ये ३० वटा प्रा.वि., ७ वटा नि.मा.वि., १५ वटा मा.वि. र १ वटा क्याम्पस तथा ७ वटा निजि स्कुलहरू रहेको पाईन्छ । निजि स्कुल मध्ये एउटामा मात्रै १० कक्षासम्मको पढाई हुने गर्दछ । सबै शैक्षिक संस्थाहरू मध्ये सबैको व्यवस्थापन समितिमा महिलाहरूको नेतृत्व न्यून संख्यामा राखेको पाईयो । व्यवस्थापन समितिको अध्यक्ष पदमा कुनैमा पनि महिला रहेको पाईदैन । चापाकोट नगरपालिकामा रहेका सबै स्कुलका व्यवस्थापन समितिका महिला तथा पुरुष संग अर्न्तवार्ता लिन समयले गर्दा नभ्याए पनि गंगालाल मा.वि. सुन्तलीटार, भानु मा.वि. आधिचौघेरा, जाल्या प्रा.वि पोखरीडाडा, भगवान प्रा.वि.धुर्कोट, कालिका मा.वि. मल्याङकोट, गण्डकी नि.मा.वि. निर्दिम, आमा नि.मा.वि. कान्तिपुर, जनकल्याण मा.वि. रत्नपुर, बैडी मा.वि. बैडी, बुद्ध सामुदायिक एकेडेमी सुन्तलीटार, बालहित प्रा.वि.चिर्के थुम्का, जनज्योती मा.वि.बोटेटार, जनसामुहिक नि.मा.वि. छापका व्यवस्थापन समिति सम्बद्ध महिलासंग लिईएको अर्न्तवार्तामा उहाँहरूले आफु सम्बद्ध विद्यालय व्यवस्थापन समितिले विद्यालय क्षेत्रभित्र पर्ने बाधा व्यवधान हटाउने र विद्यालयको भौतिक तथा शैक्षिक गुणस्तर बढाउन भुमिका खेल्ने बताउनु भयो (माभी, २०७४/११/१४) । विद्यालय व्यवस्थापन समितिले निर्णय गर्दा सबैको कुरा सुन्ने र महिलासंग सम्बन्धित विषयमा महिला नेतृत्वका विचार सुनेर निर्णय लिने गरेको पाईन्छ (रेग्मी, २०७४/११/१४) महिलाहरूका तुलनामा पुरुषहरू नै व्यवस्थापनको काममा बढी खटने गर्दछन् । महिलाहरूलाई समय व्यवस्थापन गर्न गाह्रो रहेको छ । समय समयमा व्यवस्थापन समितिको चुनाव भई नेतृत्व परिवर्तन हुने गरेको र पहिलाको तुलनामा महिलाहरू पनि नेतृत्वमा आउन लालायित हुने गर्दछन् । विद्यालय व्यवस्थापन समितिका महिला नेतृत्वको क्रमिक रूपमा विकास भएको पाईन्छ (कुमाल, २०७४/११/१४) ।

## ४.७ चापाकोट नगरपालिकाका विभिन्न आमा समूहहरु

समाज सुधार आमा समूह, सविना आमा समूह, नारी उत्थान आमा समूह, शिवशक्ति आमा समूह, मनकामना आमा समूह, परोपकार आमा समूह, कालिका आमा समूह, जलदेवी आमा समूह, राधा आमा समूह, जनसेवा आमा समूह, नारीकल्याण आमा समूह, समाज सुधार आमा समूह, मिलनसार आमा समूह, दुर्गामाता आमा समूह किसान आमा समूह आदी

### समाज सुधार आमा समूह

वि.सं २०६६ सालमा स्थापना भएको यस आमा समूहको अध्यक्ष हाल सरस्वती देवी भट्टराई हुनुहुन्छ । समाजमा भएको कुरिती कुसंस्कारहरुका विरुद्ध लड्दै सुसंस्कारयुक्त समाजको स्थापना गर्ने उद्देश्य यस आमा समूहको रहेको छ । विभिन्न सामुदायिक कल्याणका कार्यहरु पनि गर्ने गरेको यसका सदस्यहरु बताउँछन् । समूहको आफ्नै भवन रहेको छ । आवधिक रुपमा अधिवेशन मार्फत नेतृत्व परिवर्तन हुने गरेको पाईयो । क्षमता विकासका कार्यक्रमहरु गर्ने गर्दछ ।

### सविना आमा समूह

यस आमा समूहका अध्यक्ष चित्र कुमारी सारु हुनुहुन्छ । समूहका सदस्य अनुसार समुदायमा विकास निर्माणका कार्य गर्ने र मौलिक कला संस्कृतिको जगेर्ना गर्ने उद्देश्य रहेको यस आमा समूहले सोही अनुसारका कार्य गर्दै आईरहेको आईरहेको छ । महिलाहरुको क्षमता अभिवृद्धि गरि नेतृत्व लिन सक्ने बनाउने उद्देश्य रहेको यस आमा समूहका सदस्यहरुको भनाई छ । संस्थामा आवधिक रुपमा नेतृत्व परिवर्तन भएको पाइन्छ । समूहले प्रतिक्षालय निर्माण गरेको छ । आफ्नै भवन पनि रहेको छ ।

### शिवशक्ति आमा समूह

गिता भट्टराई अध्यक्ष रहेको यस समूहका सदस्यहरूसंग गरिएको सानो छलफलमा महिला विकासका लागि बचत गर्ने बानीको विकास गर्ने उद्देश्य संगै विभिन्न महिला समस्या विशेष गरी आर्थिक सहयोग गर्ने सार्वजनिक भवन निर्माण गर्ने र आफ्नो समूहका लागि नियम निर्माण गरी लागु समेत गर्ने कार्य यस आमा समूहले गर्दछ । आवधिक रुपमा नेतृत्व परिवर्तन गर्ने यस संस्थाको पछिल्लो अधिवेशन २०७२ मा भएको छ ।

### दुर्गामाता आमा समूह

चापाकोट नगरपालिकाको वडा नं १ चौघेरामा रहेको यस आमा समूहले समुदायमा मन्दिर पाटी पौवा, बाटो घाटोको निर्माण गरेको छ । आवधिक रुपमा नेतृत्वमा परिवर्तन गर्ने यस समूहका सदस्यहरु संगको छलफलमा महिला नेतृत्वको विकास गर्न यस समूहले विभिन्न जनचेतनामुलक कार्य गरेको छ । महिलाहरुको नेतृत्वमा भएका विकास निर्माणका कार्य पारदर्शी र दिगो हुने धारणा यसका सदस्यहरुको छ । समूहमा सबै सदस्यले बोल्न पाउने र सबैको कुरा सुन्न पाइने भनाई समूहका सदस्यको छ ।

### आत्म निर्भर महिला वचत तथा ऋण सहकारी संस्था लि.

२०६८ सालमा विपन्न महिलाहरुको आर्थिकस्तर उकास्ने उद्देश्यका साथ स्थापना भएको यस सहकारी संस्थाको स्थलगत सर्वेक्षण गर्ने क्रममा अध्यक्ष कल्पना रेग्मीका अनुसार हाल यस संस्थामा ४२१ महिला

सदस्यहरु रहेका छन । सदस्यहरुबाट नियमीत बचत संकलन गरी सदस्यहरुमा नै लगानी गर्ने गरेको यस संस्थाको माध्यमबाट धेरै विपन्न महिलाहरुले आफ्नो आर्थिकस्तर माथि उठाउन सफल भएको भनाई सदस्यहरुको छ । क्षमता वृद्धिका लागि उदघोषण तालिम समेत गर्ने गरेको छ । वि.सं.२०७३ सालमा गठन भएको सञ्चालक समितीले हालसम्म कार्य गरिरहेको यस संस्थाको विधानमा सञ्चालक समितिका सदस्यहरु सबै महिला मात्र रहने व्यवस्था रहेको र सञ्चालक समितिको पदावधी ३ वर्ष रहने उल्लेख छ । सबै सदस्यहरु महिला भएकाले यस सहकारीले महिलाहरुको आर्थिक,सामाजिक सशक्तिकरण र नेतृत्व क्षमताको विकासमा सहयोग पुऱ्याएको छ ।

### **मिलनसार आमा समूह**

२०५३ सालमा स्थापना भएको यस आमा समूहले समुदायमा रहेका कुसंस्कारलाई हटाउने र असल संस्कारको विकास गर्ने मुल उद्देश्य राखेको छ । २०८ जना महिला सदस्य रहेको यस समूहले विभिन्न रचनात्मक कार्य गर्ने गरेको छ । अंधेरी कुवा मर्मत गरी खानेपानीको मुहान संरक्षण गर्ने कार्य गरेको यस समूहको कार्य समिति ७ जनाको रहेको र प्रत्येक तिन वर्षमा समिति नयां बन्ने गरेको छ ।

### **जलदेवी आमा समूह**

२०५८ सालमा स्थापित यस आमा समूहले समाजमा रहेका विकृति अन्त्य गर्ने र महिलाहरुको क्षमता अभिवृद्धि गरेर नेतृत्व विकास गर्ने उद्देश्य राखेको पाईन्छ । २०७४ फागुनमा स्थलगत अवलोकन गर्ने समय सम्म १८९ जना साधारण सदस्य रहेका छन । सदस्यहरु मध्येबाट ९ जनाको कार्यसमिति छ । प्रत्येक ३ वर्षमा कार्यसमितिको चुनाव गरेर नेतृत्व परिवर्तन हुने गरेको छ ।

### **नारीकल्याण आमा समूह**

२०६९ सालमा स्थापना भएको यस संस्थामा हाल २०७ जना महिलाहरु साधारण सदस्य रहेका छन । महिलाहरुका बिचमा आपसी सहयोग आदान प्रदान गर्ने र समाजमा रचनात्मक भुमिका खेली सभ्य समाजको स्थापना गर्ने उद्देश्य राखेको यस समूहमा ७ जनाको कार्यसमिति रहेको छ । विभिन्न विकास निर्माणका कार्य समेत गरेको यस संस्थाको आफ्नो समूहको भवन छैन भाडामा अफिस सञ्चालन गरेको छ । महिलाको नेतृत्व विकासका लागि तालिम सञ्चालन गरेको छ ।

### **किसान आमा समूह**

महिलाहरुको क्षमता विकास गरेर नेतृत्व लिन सक्षम बनाउने र समाजमा व्याप्त जुवातास, बोक्सी प्रथा, दाईजो प्रथा, बालविवाह, बहुविवाह जस्ता कुरितीहरुका विरुद्ध आवाज उठाई सभ्य समाजको स्थापना गर्ने उद्देश्यका साथ वि.सं. २०६१ मा स्थापना भएको यस आमा समूहमा हाल ५७८ सदस्यहरु रहेका छन । ११ जनाको कार्यसमिति रहेको आमा समूहको कार्यसमितिको निर्वाचन हरेक ३ वर्षमा हुने गरेको र नेतृत्व परिवर्तन हुने गरेको छ ।

### **सामान्य महिलाहरु**

सामान्य लेखपढ गर्न सक्ने अन्य महिलाहरुसंग पनि विविध छलफल गरिएको थियो । जसमा एकजना महिला जो सामान्य लेखपढ भएकी र आमा समूहकी सदस्य भएकोमा त्यस समूहले के के काम गर्दछ



भनी गरेको प्रश्नमा आर्थिक समस्या समाधानका लागि सानो तिनो सहयोग तथा ऋण दिने बताउनु भयो । क्षमता अभिवृद्धिका कार्यक्रमहरु पनि गर्ने यस समूहले सामुहिक कृषि खेतीका लागि समूहमा अदुवा खेती समेत गरेको व्यवसाय गर्न सहयोग गरेको र दुर्गा मन्दिर समेत निर्माण गरेको बताउनु भयो । आफ्ना समूहका सदस्यका लागि नीति नियम समेत बनाउने यस संस्थाले खानेपानीको टंकी समेत निर्माण गरेको छ ।

यस्तै तिन जना महिलाहरु संग माथि प्रस्तुत अर्न्तवार्ताको निर्देशन सुची सम्बन्धी प्रश्नहरु गरिएको थियो । जसमा उनीहरु कुनै पनि संस्थाको सदस्य नरहेको र केही कुरा सिक्न र आर्थिकस्तर माथि बढाएर नेतृत्व क्षमता बढाउन कुनै संस्थाको सदस्य हुनु नपर्ने भनाइ पाईयो ।

#### **४.८ नेतृत्व परिवर्तन सम्बन्धमा प्राप्त जानकारी**

आफु संलग्न रहेको संस्था वा समूहको नेतृत्व परिवर्तन हुन्छ की एउटै व्यक्तिमा रहन्छ भनी माथि प्रस्तुत विभिन्न संघसंस्था र समूहसंग आबद्ध विभिन्न महिला सदस्यहरूसंग गरिएको छलफलमा नेतृत्व परिवर्तन भैरहन्छ भन्नेमा,

- आचार्य, २०७४/११/०७
- रेग्मी, २०७४/११/०७
- आचार्य, २०७४/११/०८
- श्रेष्ठ, २०७४/११/०९
- पाठक, २०७४/११/१०
- शाही, २०७४/११/१४
- गैटे, २०७४/११/१४
- भट्टराई, २०७४/११/१४
- भण्डारी, २०७४/११/१४
- श्रेष्ठ, २०७४/११/१४
- के.सी., २०७४/११/१४
- पाण्डे, २०७४/११/१४
- रेग्मी, २०७४/११/१४
- कुमाल, २०७४/११/१४
- माझी, २०७४/११/१४

माथि प्रस्तुत व्यक्तिहरुको मत एउटै रहेको छ । उनीहरु संलग्न संस्थामा संस्थाको विधान अनुसार आवधिक रुपमा नेतृत्व परिवर्तन भई विभिन्न व्यक्तिहरु (महिला, पुरुष) का हातमा जान्छ । परिवर्तन नहुनेमा

- १) चापाकोट वचत तथा ऋण सहकारी संस्था लि.
- २) जनसेवा उपभोक्ता सहकारी संस्था लि.
- ३) कालीगण्डकी सामुदायिक विकास केन्द्र मा सम्बद्ध पाँच जना महिला सदस्यहरूले आफु सम्बद्ध भएको संस्थाको नेतृत्व फेरबदल नभएको जानकारी दिए ।

#### ४.९ चापाकोट नगरपालिकामा विकासमा महिलाको कस्तो नेतृत्व छ ?

यसरी अर्न्तवार्ताका क्रममा राखिएको चापाकोट नगरपालिकामा विकासमा महिलाको के कस्तो नेतृत्व छ भन्ने प्रश्नमा विभिन्न उत्तरदाताहरूबाट प्राप्त उत्तर यस प्रकार रहेको छ ।

आमा समूहले प्रलिक्षालय, खानेपानी टंकी र दुर्गा मन्दिर निर्माण गरेको छ । आमा समूहले कालिका देवी को मन्दिर निर्माण गरेको छ, स्कुल निर्माणमा सहयोग गरेका छ । सामुदायिक बनको संरक्षण गरेका छ ( शाही, २०७४/११/१४) ।

आमा समूहहरूले सामुदायिक भवन निर्माण गरेको र खानेपानीको धारा निर्माण गरिरहेका छन, बाटोघाटो निर्माण गरिरहेका छन समाजमा सकारात्मक परिवर्तन पार्ने कार्यमा नेतृत्व गरिरहेका छन ( भट्टराई, २०७४/११/१४)

आमा समूहले बराकोटे भन्ने स्थानमा कल्भर्ट निर्माणको नेतृत्व गरिरहेको छ । आमा समूहले विभिन्न सांस्कृतिक कार्यक्रमहरूको माध्यमले स्रोतको परिचालन गरेर विकासका काममा नेतृत्व गरिरहेको छ ( भण्डारी, २०७४/११/१४) ।

गल्याङ चापाकोट मोटरवाटो निर्माणमा महिलाहरूले नेतृत्वदायी भुमिका खेलेका छन । गल्याङ चापाकोट मोटरवाटो उपभोक्ता समितिको सचिवमा महिलाको नेतृत्व छ । मोटरवाटोको अनुगमन समितिमा समेत महिलाले नेतृत्व गरिरहेको अवस्था रहेको छ (श्रेष्ठ, २०७४/११/१४) ।

आमा समूहका महिलाको नेतृत्वमा काम्ती देखि भञ्ज्याङ जोडने बाटो निर्माण भईरहेको छ । आफुले गरेको खर्चमा पारदर्शिता र प्रभावकारिताका कारण विकासमा महिला नेतृत्वलाई समाजले मनपराएको देखिन्छ ( के.सी., २०७४/११/१४) ।

महिलाहरूले विकासको काममा पुरुषसह योगदान गरेको र पछिल्ला वर्ष त उपभोक्ता समितिमा एउटा जिम्मेवारी पदमा महिला अनिवार्य हुनु पर्ने व्यवस्थाले गर्दा समितिको अध्यक्ष, सचिव वा कोषाध्यक्ष अनिवार्य रुपमा महिला भई विकासका काममा नेतृत्व गरेका छन (पाण्डे, २०७४/११/१४)

नेकपा एमाले नगर अधिवेशन आयोजक कमिटिका महिला सदस्यहरूसंग गरेको छलफलमा पुरुषले भन्दा महिलाले धेरै विकास निर्माणका कार्यहरू गरेका छन । नेकपा माओवादी नगर कमिटिका महिला सदस्यहरूसंग गरेको छलफल अनुसार बाटो, पाटी प्रतिक्षालय र कुवा र धारा महिलाहरूको अगुवाईमा धेरै बनेका छन । नेपाली कांग्रेस नगर समितिका महिला सदस्यसंगको छलफल अनुसार महिला र पुरुषले बराबरी विकास र निर्माणका कार्यमा नेतृत्व गरेका छन । जनशक्ति पार्टीका नगर समितिका महिलासंग गरेको छलफल अनुसार महिला पुरुषले बराबरी विकास र निर्माण गरेका छन । गंगालाल मा.वि. व्यवस्थापन

समिती महिला सदस्यका अनुसार श्रमदान जुटाउनेमा पुरुषको तुलनामा महिलाहरु धेरै अगाडि रहेका छन् । गंगालाल मा.वि.मा शौचालय महिलाहरुको अगुवाइमा बनेको छ । एकजना महिलाका अनुसार अनुसार वारीकुनादेखि ठांटी भञ्ज्याङ जोडने मो.वा. निर्माण समितिका अध्यक्ष महिला भएको समयमा नै निर्माण सम्पन्न भएको छ (आचार्य, २०७४/११/१५)

एकजना सामान्य महिलाका अनुसार सुन्तलीटारमा निर्माण सम्पन्न भएको बहुउद्देशिय सामुदायिक भवन निर्माणको नेतृत्व महिलाले गरेको र पुरुषको खासै सहयोग रहेको थिएन (खाण, २०७४/११/१५)

चापाकोट नगरपालिकाका उपमेयर श्रेष्ठका अनुसार भौतिक विकास निर्माण का कार्यहरु महिलाहरुका संघसंस्थाबाट बढी भएकोले विकासमा महिलाको नेतृत्व पुरुषको तुलनामा धेरै रहेको छ ।

#### **४.१० समावेशी लोकतन्त्र र महिला सशक्तिकरण**

माथि प्रस्तुत विभिन्न संघसंस्था र निकायमा सम्बद्ध भएका विभिन्न महिलाहरूसंग अर्न्तवार्ताका क्रममा समावेशी लोकतन्त्र र महिला सशक्तिकरणबारे थाहा छ,के बुझ्नु हुन्छ भनी गरिएको छलफलमा ३ जना सामान्य महिला जो अन्य महिलाभन्दा पछाडि छन् । उनीहरु बाहेक सबै सङ्घसंस्थामा आवद्ध भएका महिलाहरुको भनाइ समान रहेको पाइयो । उनीहरुका अनुसार समावेशी लोकतन्त्र र महिला सशक्तिकरणलाई एकैसाथ भन्दा समाजमा विद्यमान विभिन्न जात-जाती, वर्ग, लिङ्ग, भाषा, धर्म, आदिका आधारमा कसैलाई पनि भेदभाव नगरी विशेषगरी महिला र पिछडिएका वर्गलाई अगाडी बढाउन उनीहरुको हितअनुसार कार्यक्रम सञ्चालन गर्दै उनीहरुलाई सक्रिय सहभागी गराउन समान अधिकार प्रदान गर्दै उनीहरुको विकासका लागि सक्रिय गराउनु हो । उनीहरुका स्वतन्त्र हक र अधिकारको उपभोग गर्न र संरक्षणमा विशेष क्रियाशिलता देखाउनु र महिला सशक्तिकरण भनेको महिलाहरुको पिछडिएको पछ्यौटेपन हटाउनका लागि विभिन्न प्रशिक्षण,तालिम कार्यक्रम, सञ्चालन गर्दै उनीहरुको सहजताका लागि महिला विकास र उत्थानका लागि उनीहरुलाई सक्रिय गराउदै महिला नेतृत्व विकास गर्नु ,महिलाको उत्थान गराउन विशेष अवसरहरु उपलब्ध गराउदै उनीहरुलाई प्रत्येक कार्यक्रममा सहभागी गराउने र सहभागी हुन हौसला र प्रोत्साहन गर्नु हो ।

यसरी सबै निकायमा सम्बद्ध महिलाहरुको धारणा समावेशी लोकतन्त्र र महिला सशक्तिकरण सम्बन्धमा समान खालको रहेको छ ।

#### **४.११ चापाकोट नगरपालिकामा महिलाहरुको नेतृत्वमा भएका सामाजिक-राजनीतिक परिवर्तन**

यसैगरी अर्न्तवार्ताका क्रममा राखिएको चापाकोट नगरपालिकामा महिलाहरुको नेतृत्वमा के कस्ता सामाजिक परिवर्तन भएका छन् भन्ने प्रश्नमा विभिन्न निकायका विभिन्न महिला सदस्यहरुले यसरी धारणा राखे ।

१) सविना आमा समूहका एक सदस्यका अनुसार संस्थाले महिलाका हक अधिकारका लागि राम्रा काम गरी उनीहरुलाई सचेत बनाउने कार्य भएको छ ।

- २) समाज सुधार आमा समूहका महिला सदस्यहरुका अनुसार महिलाहरुको शिक्षामा सुधार गर्न प्रौढ शिक्षा कार्यक्रम चलाईएको छ ।
- ३) दुर्गामाता आमा समूहका महिला सदस्यका अनुसार मदिराको अवैध विक्रि वितरण नियन्त्रण, जुवातास खेल रोकने जस्ता कार्यहरु आमा समूहले सञ्चालन गरेको छ । सुधार पनि भएको छ ।
- ४) आत्मनिर्भर महिला बचत तथा ऋण सहकारी संस्था लि.का सञ्चालक समितिका महिला सदस्यका अनुसार विभिन्न आयमुलक कार्यक्रमहरु सञ्चालन गरी महिलाहरुको आयस्ता बढाउनुको साथै बचत गर्ने र फजुल खर्च नगर्ने बानीको विकास गरिएको छ ।
- ५) शिवशक्ति आमा समूहका महिला सदस्यका अनुसार जांड रक्सी को कुलतमा लाग्न ननि मदिरा नियन्त्रण गर्ने, चाडवाडमा अनावश्यक खर्च रोकन सामुहिक भोज गर्ने जस्ता कार्यहरु गरिएको छ ।
- ६) गंगालाल मा.वि.व्यवस्थापन समितिका महिला सदस्यका अनुसार स्थानीय रितिथितीको जगेर्ना गर्न महिला समूहले आफ्नो जातिय पहिचान भल्कने पोषाक लगाउने, मेला पर्वमा सहभागी हुने कुसंस्कारलाई परिवर्तन गर्ने गरेका छन ।
- ७) नेपाली कांग्रेस नगर कमीटीका सदस्यका अनुसार समाजमा प्रचलित नारी विरोधी मुल्य,मान्यता र सोचमा परिवर्तन गर्न मान्छे, मर्दा पुरुष सगै मलामी जाने ,तडक भडक र बढी खर्चिलो विवाह हुन नदिने ,केटा केटी को रोजाईमा विवाह गर्ने ,बहुविवाह रोकने ,दाईजो प्रथा रोकने कार्यहरु भएका छन्।
- ८) नेकपा एमाले नगर अधिवेशन आयोजक कमीटीका महिला सदस्यका अनुसार महिलाहरु बैदेशिक रोजगारीमा जानु हुदैन भन्ने भनाई लाई परिवर्तन गर्दै धेरै महिलाहरुले बैदेशिक रोजगारीमा गएर घर व्यवहार चलाईरहेका छन । छोरी लाई पनि छोरा सरह बोर्डिङ्ग स्कुलमा पढाउन थालेका छन । छोरा र छोरीमा भेद गर्ने चलनमा परिवर्तन भई दुबै आँखाका नानी हुन भन्न थालिएको छ ।
- ९) नेकपा माओवादी केन्द्र नगर कमीटीका महिला सदस्यका अनुसार महिला हरुको अगुवाईमा खुल्ला ठाउमा दिशा गर्ने बानी लाई सुधार गरी सबै घरमा शौचालयको निर्माण गरी चर्पीमा दिशा पिसाव गर्ने बानीको विकास गरिएको छ ।
- १०) चापाकोट नगरपालिका वडा नं. १० की दलित महिला सदस्य महिलाका अनुसार पहिला पहिला हांस, कुखुरा, वंगुरलाई छाडा छोडने गरिएकोमा हाल आमा समूहका सदस्यहरुको अगुवाईमा खोरमा थुनेर पाल्ने गरिएको छ ।
- ११) चापाकोट नगरपालिकाका उपमेयर श्रेष्ठका अनुसार चापाकोट नगरपालिकाको सामाजिक परिवर्तनमा महिलाहरुको नेतृत्वदायी भुमिका रहेको छ । जांड रक्सी विरोधी अभियान देखि प्रौढ साक्षरता, जुवातास, दाईजोको रोकथाम, बालविवाह, बहुविवाहको रोकथाम, खुल्ला दिशामुक्त नगरपालिका घोषणा, पूर्ण खोप सुनिश्चित गरिएको नगरपालिका घोषणा, पूर्ण साक्षर नगरपालिकाको घोषणा सबैमा महिलाहरुको नेतृत्वदायी भुमीका रहेको छ । स्थानीय न्यायिक समितिबाट मेलमिलाप गराउने कार्य पनि महिलाहरुले गरेका छन ।

तपाईंको नगरपालिकामा महिलाको राजनीतिक लगायत आर्थिक, सामाजिक अवस्था कस्तो छ भन्ने विषयमा गरिएको छलफलमा सविना आमा समूहका अध्यक्ष र सदस्यका अनुसार आर्थिक अवस्था राम्रो छ, राजनीतिक, सामाजिक अवस्था मध्यमस्तरको रहेको छ । दुर्गामाता आमा समूहका महिला सदस्यका अनुसार राजनीतिक अवस्था राम्रो छ र आर्थिक अवस्था मध्यम तथा सामाजिक अवस्था मध्यम रहेकोछ । शिवशक्ति आमा समूहका महिला सदस्यका अनुसार राजनीतिक र सामाजिक अवस्था राम्रो छ आर्थिक अवस्था मध्यमस्तरको छ । आत्म निर्भर महिला बचत तथा ऋण सहकारी संस्थाका महिला सदस्यका अनुसार आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक सबै अवस्था राम्रो छ । गंगालाल मा.वि.व्यवस्थापन समितिका महिला सदस्यका अनुसार शैक्षिक अवस्था राम्रो भएका कारण राजनीतिक, सामाजिक, आर्थिक सबै अवस्था उच्च स्तरको रहेको छ । नेपाली कांग्रेस नगर कमीटी सदस्यका अनुसार राजनीतिक र सामाजिक अवस्था राम्रो छ आर्थिक अवस्था मध्यम छ । नेकपा एमाले जिल्ला कमिटी सचिवालय सदस्यका अनुसार राजनीतिक र सामाजिक अवस्था राम्रो छ आर्थिक अवस्था कमजोर छ । माओवादी नगर कमीटी सदस्यका अनुसार राजनीति, आर्थिक, सामाजिक सबै अवस्था मध्यम छ ।

माथि प्रस्तुत विभिन्न भनाईको अध्ययन पश्चात भन्नुपर्दा स्याङ्जा जिल्लाको चापाकोट नगरपालिका शिक्षा क्षेत्रमा आगाडि नै रहेको पाईयो । जहाँ समग्रमा भन्दा राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक क्षेत्रमा महिलाको स्थिति पूर्ण विकसित अर्थात उच्चस्तरको पनि नभएको र पिछडिएको अवस्थामा पनि नरहेको मध्यमस्तरको छ । स्थानीय विभिन्न निकायहरु (जहाँ नेतृत्व विकास गर्ने अवसर प्राप्त हुन्छ ) संग आवद्ध विभिन्न पन्ध्र जना महिलाहरुलाई तपाईं सम्बद्ध रहेको संस्थाको बैठकमा बोल्न दिईन्छ की दिईदैन भनी गरेको प्रश्नमा सबै संस्थाका महिलाको समान जवाफ दिईन्छ भन्ने छ । बोलेको कुरालाई अन्य पुरुष सदस्यहरुले ध्यान पूर्वक सुन्छन की सुन्दैनन भन्ने प्रश्नमा सबैको उत्तर ध्यान पूर्वक सुन्छन भन्ने छ । साथै संस्थाका नीति निर्माणमा आफ्नो हितको पहुंच रहेको जवाफ छ ।

#### ४.१२ महिलाको नेतृत्व विकासमा देखा परेका अवसर र चुनौती

महिलाहरुको आफ्नो नेतृत्व विकास सम्बन्धमा के कस्ता अवसर र चुनौतीहरु देख्छन भन्ने सम्बन्धमा छलफल गरिएको थियो । प्राप्त विचारहरु यसप्रकार रहेका छन ।

- १) दुर्गामाता आमा समूहका सचिव र अन्य सदस्यका अनुसार महिलाहरु मात्र सदस्य रहेका संस्थामा मात्र संस्थाको नेतृत्व तहमा महिला पुगेका छन । जस्तै आमा समूह र महिला सहरकारी । महिलाहरुले महत्वपूर्ण विकास निर्माणका कार्यहरु (बाटो, खानेपानी टंकी) गरेका हुंदा यो नेतृत्व विकासका लागि अवसर हो भने पुरुषहरुको सोचमा परिवर्तन गर्नु चुनौती रहेको छ ।
- २) समाज सुधार आमा समूहका सदस्यहरुका अनुसार कानुन र संविधानले महिलाका लागि धेरै अधिकार र अवसर प्रदान गरेको छ तर समाजको महिला प्रतिको सोचाई उदार छैन ।
- ३) आत्म निर्भर महिला बचत तथा ऋण सहकारी संस्थाका अध्यक्ष र सदस्यका अनुसार महिलाहरु आर्थिकरूपमा पुरुष बराबर सवल छैनन । महिलाका नाममा चल, अचल सम्पति भएका खण्डमा

- उनीहरु पुरुषमा बढी भर पर्नु पर्दैन । महिलाहरु पनि व्यवसायी बनेर आर्थिक रुपमा सवल बन्दै जान थालेका छन् । रोजगार गर्न थालेका छन् ।
- ४) सविना आमा समूहका सदस्य अनुसार सरकारले महिलाका लागि विविध खाले कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्नु पर्दछ, फलस्वरुप महिलाहरु आफ्नो आवश्यकतानुसारको कार्यक्रममा सदस्य बन्न पाउंछन् उनीहरुको क्षमता बढाउन सकिन्छ । अशिक्षा लाई उनीहरु चुनौतीका रुपमा लिन्छन् भने सरकारले गरेको कानुनी व्यवस्थालाई अवसरका रुपमा लिन्छन् ।
- ५) नेपाली कांग्रेस नगर कमीटीका महिला सदस्यका अनुसार महिला अधिकारका लागि बनेका सबै ऐन कानुनहरुका व्यवस्थाहरु र महिलामा आएको सचेतना महिला नेतृत्वको लागी अवसर छ । पारीवारिक दायित्व कम गर्ने, उनीहरुलाई निर्णय प्रक्रियामा सरिक गराई उनीहरुमा आत्म विश्वास जगाउने कार्यमा चुनौती छ ।
- ६) नेकपा एमाले नगर अधिवेशन आयोजक कमीटीका महिला सदस्यका अनुसार राज्यको पुनसंरचनासंगै महिलालाई विभिन्न अधिकारहरु प्राप्त हुनु अवसर हो । अबै पनि घर परिवारबाट नै महिलालाई असहयोग हुनुलाई चुनौतीको रुपमा लिन सकिन्छ ।
- ७) नेकपा माओवादी नगर कमीटी सदस्यका अनुसार राज्यले महिलालाई सबै क्षेत्रमा प्राथमिकता दिनु पर्दछ । महिलाको परिवारिक बोझ कम गर्नु पर्दछ । कानुनमा आएको परिवर्तनलाई अवसर मान्न सकिन्छ भने व्यवहारिक रुपमा महिलालाई हेर्ने दृष्टिकोणमा परिवर्तन आउन नसक्नुलाई चुनौती मान्न सकिन्छ ।
- ८) चापाकोट नगरपालिका उपमेयर श्रेष्ठका अनुसार महिलाहरुको प्रतिभा र क्षमताको कदर गर्दै उनीहरुलाई योगदान गर्न सक्ने वातावरण सृजना गरिदिनु पर्दछ । महिला पुरुषका समानता र असमानताहरुलाई बुझ्न सक्नु पर्दछ । महिलामा आएको चेतनाको विकासलाई उहाँ अवसर भन्नुहुन्छ र अबै पनि समाजमा रहेको कुसंस्कारलाई चुनौतीको रुपमा हेर्नुहुन्छ ।
- ९) गंगालाल मा.वि.व्यवस्थापन समितिका महिला सदस्यका अनुसार महिलाको शैक्षिकस्तरमा सुधार गरी उनीहरुलाई घरधन्दामा मात्र सिमित नगराई घरबाहिरका काममा पनि संलग्न गराउनु पर्दछ । पुरुषले गर्ने काममा महिलालाई पनि संलग्न गराउनु पर्दछ । उनीहरुका अनुसार महिलाको शैक्षिकस्तरमा सुधार आउनु नेतृत्वका लागी अवसर हो भने महिलालाई अबै पनि समाजले पुरुषको तुलनामा कमजोर ठान्नु चुनौती हो ।

### ४.१३ निष्कर्ष

स्याङ्जा जिल्लाको चापाकोट नगरपालिकालाई अध्ययन क्षेत्र बनाएर चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जामा महिला नेतृत्वको विकास शिर्षकमा गरिएको यस अनुसन्धानमा जे जति निकायका महिला प्रतिनिधिसंग अर्न्तवार्ता पद्धतिबाट छलफल गरियो सबैले आ-आफ्नो भनाई जस्ताको तस्तै राखेको पाईन्छ ।

चापाकोट नगरपालिकाका प्रस्तुत गरिएका विभिन्न निकायहरुमा संलग्न महिलाहरुको सम्बन्धित संस्थाप्रति सकारात्मक सोचाई र धारणा पाईयो । नीति नियममा व्यवस्थित भएका कानुनका प्रावधानहरुलाई समाजको सर्वोपरी हितमा उपभोग गर्न यहाँका महिलाहरुले स-साना समूह संस्थाहरु निर्माण गर्दै अगाडि बढेको पाईयो । स्थापित सबैजसो संगठनमा महिलाको कुनै न कुनै प्रतिनिधित्व र भुमिका तथा उनीहरुका विचारले स्थान पाएको देखिन्छ । महिलाहरुको सहभागिता र भुमिका हालका दिनमा बढ्दै जानुले यसप्रति उनीहरुमा सकारात्मक सोचको विकास भएको देखिन्छ र महिलाहरुमा नेतृत्व क्षमताको विकास हुँदै आएको हुँदा आगामी दिनमा महिलाहरुले आफ्नो नेतृत्व क्षमता देखाएर पुरुष सरह नेतृत्व गर्ने आभाष मिल्दछ ।

## ४.१४ वर्तमान अवस्थामा देखिएको प्रवृत्ति

स्थलगत सर्वेक्षण र विवरणत्मक तथ्याङ्कको विश्लेषणका आधारमा वर्तमान अवस्थामा देखिएका प्रवृत्तिहरु निम्न छन ।

### १) सकारात्मक प्रवृत्ति

महिलाको शैक्षिकस्थितिमा सुधार भएको ।

महिला सशक्तिकरण र लैङ्गिक समानताका मुद्दाले स्थान पाएको ।

महिलाहरु बचत समूह,सामाजिक संघसंस्थामा संगठित हुने परिपाटी विकास भएको ।

महिला र पुरुषलाई विभेद गर्ने कानुनहरु संशोधन भएको ।

राज्यका प्रमुख पदहरुमा महिलाले नेतृत्व गरेको (राष्ट्रपति,सभामुख,प्रधानन्यायधिश)

आरक्षण व्यवस्थाका कारण प्रतिनिधिसभा र प्रदेशसभामा महिला सांसदको संख्या ३३ प्रतिशत पुगेको ।

महिला आरक्षणका कारण स्थानीय तहमा महिला प्रतिनिधित्व ४० प्रतिशत पुगेको ।

महिला प्रतिको सोचमा सकारात्मक परिवर्तन आएको ।

समाजका विभिन्न क्षेत्रमा महिलाहरुले नेतृत्व गर्न थालेको ।

समाजमा व्याप्त महिला सम्बन्धी रुढीवादी विचारमा सुधार आएको ।

अर्न्तवार्ता र स्थलगत सर्वेक्षणका क्रममा महिलाको स्थानीय विभिन्न संघसंस्थामा पहुंच बढेको र त्यसबाट महिला चेतना, सहभागिता वृद्धि भै महिलाहरुको नेतृत्व क्षमता बढ्दै गएका देखिन्छ । जसबाट भविष्यमा महिला नेतृत्व विकासको मार्ग प्रशस्त भएको छ ।

### २) नकारात्मक प्रवृत्ति

शिक्षा स्वास्थ्य जस्ता व्यक्तित्व विकासका क्षेत्रमा छोरीको तुलनामा छोराले प्राथमिकता पाउने ।

कानुनमा समानता भए पनि व्यवहारमा उतार्न नसकिएको ।

महिलालाई घरधन्डामा नै सिमित गर्ने प्रवृत्ति छ ।

दाईजो बहुविवाह जस्ता कुप्रथा रहेको ।

महिलालाई घरबाहिर निस्कने वातावरण नभएको ।

कुनै कामका लागि महिला र पुरुषमा समान योग्यता भए पनि महिला भन्दा पुरुषलाई प्राथमिकता दिने प्रचलन रहेको

अर्न्तवार्ता, स्थलगत सर्वेक्षण र अवलोकनका आधारमा स्थानीय स्तरका संघसंस्थाहरूमा महिला सहभागिता थोरै संख्यामा भए पनि विगतका तुलनामा बढ्दै जानु संस्थाहरूमा सामान्य सदस्यका पदमा मात्र नभैकन अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, सचिव, कोषाध्यक्ष जस्ता पदमा आसिन भई विभिन्न संस्था, संगठनहरू संचालन गराउनुले विगतका केही वर्षहरूका तुलनात्मक रूपमा विश्लेषण गर्दा महिलाहरूको स्थिति राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक क्षेत्रमा अगाडि रहेका पुरुषसंग समानस्तरको रहन नसके पनि स-साना संस्थाको निर्माण गर्दै अगाडि बढेको र महिलाहरूको चेतनाको स्तर विकास भै सहभागिता बृद्धि हुँदै समाजको आधा भाग ओगटने महिलाहरूले निर्णयमा पहुँच बढाउँदै लगेको देखिन्छ । जसबाट महिलाहरूको सशक्तिकरण र नेतृत्व क्षमता बृद्धिका लागि धेरै मार्गहरू खुलाईएको छ ।

शिक्षाको अवसरबाट छोरालाई दुबैलाई वञ्चित नगराईए पनि छोरालाई बोर्डिङ तथा राम्रा कलेजमा पढाउने घरको काममा नलगाउने तर छोरीलाई स्कूल पठाए पनि छोरालाई जस्तो अवसरहरू उपलब्ध नभएको आभाष उक्त क्षेत्रको स्थलगत अध्ययनबाट पाईन्छ । उक्त क्षेत्रमा पुरै मात्रामा नभए पनि आंशिक रूपमा छुवाछुत, दाईजो, बोक्सी, धामीको कुप्रथा रहेको पाईन्छ । महिलाहरूलाई अधि बढाउन पुरुषहरूको प्रेरणा र प्रोत्साहनको पनि कमि भएको देखिन्छ । अगाडि प्रस्तुत अर्न्तवार्तामा महिलाहरू आफ्नो संस्थाप्रति सन्तोष रहेको बताएका छन तर अर्न्तवार्ता लिईएका तिनवटा संस्थामा स्थापनाकालबाट हालसम्म नेतृत्व परिवर्तन नहुनुले राम्रो संङ्केत गरेको देखिँदैन ।

सबै क्षेत्रमा महिला नेतृत्व बृद्धि गर्न सबै परिवारका सदस्यहरूले छोरा र छोरी लाई समान अवसर दिनु पर्ने देखिन्छ । घरायसी कामको बोझ महिलालाई मात्र दिने चलनको अन्त्य गर्नु पर्दछ । छुवाछुत, दाईजो, बहुविवाह, अनमेल विवाह जस्ता कुरिती तथा कुसंस्कारको अन्त्य गर्दै अगाडि बढनु पर्ने देखिन्छ ।



## अध्याय : पाँच

### निष्कर्ष

#### ५.१ सारांश

पुरुष भन्दा भिन्नै शारिरिक बनावट अर्थात फरक जैविकपन भएका मानिस जसलाई महिला भनिन्छ । महिलामा जैविक फरकपन प्रकृतिले बनाएको हो र लैङ्गिक फरकपन समाजले र संस्कृतिले उत्पत्ति गरेको हो । यही लैङ्गिक विभेदका कारण हरेक क्षेत्रमा पुरुषभन्दा महिला पछाडि परेका छन् । नेपालको राजनीतिक क्षेत्रमा महिला नेतृत्व कम पाइन्छ । प्राचिन समयबाटै राजनीतिमा महिला सहभागी हुँदै आए पनि पुरुष समान हुन सकेको अवस्था छैन । नेपाली राजनीतिमा विभिन्न समयमा भएका निर्वाचनमा महिलाहरूको नेतृत्व कस्तो रह्यो भनी माथिका परिच्छेदमा उल्लेख गरिसकिएको छ । संविधानसभा निर्वाचन २०६४ सम्म आईपुग्दा मात्र १९७ जना महिलाले राष्ट्रिय विधायिकामा आफ्नो स्थान सुरक्षित पारेका छन् । पहिलाका ०४८, ०५१, ०५६ सालमा भएका संसदिय चुनाव भन्दा अगाडि छन तर केन्द्रिय नीति निर्माणका तहमा महिला नेतृत्व पुरुषका तुलनामा अझै कमै छन् । अध्ययनको परिच्छेद ३ मा उल्लेख गरिएका विवरणबाट प्रष्ट भएको छ की नेपालको आम निर्वाचन २०१५ मा १०९ सिट सङ्ख्या रहेको मध्ये १ जनामात्र महिला उम्मेदवार निर्वाचित भएको, २०४८ र २०५१ मा प्रतिनिधिसभामा २०५ सिटमा क्रमशः सात,सात जना महिला निर्वाचित भएका र २०५६ मा आएर प्रतिनिधि सभामा १२ जना महिला निर्वाचित भएको देखिन्छ । संविधानसभाको पहिलो चुनावमा प्रत्यक्षतर्फ २९ जना(१२.०८ प्रतिशत)महिला निर्वाचित भएकोमा समानुपातिक र मनोनित समेत गरी १९७ महिला नेतृले संविधानसभामा सदस्य बन्ने मौका पाए ।

नेपाली समाजले महिलालाई नेतृत्वको रूपमा पुर्ण रूपमा स्विकार गरेको छैन, पुरुष प्रधान मानसिकता हावी छ । शासन प्रणाली, कानुनी व्यवस्था, सामाजिक संरचना, आर्थिक स्थिति कुनै पनि दृष्टिले नेतृत्वमा महिलाको उपस्थितिलाई प्रवर्द्धन गर्न सकेको छैन । यसमा खासगरी राजनीतिक दलहरूको भुमिका सबैभन्दा कमजोर देखिन्छ । प्रमुख राजनीतिक दलहरूका नीति र कार्यक्रममा महिला सहभागिता बढाउने विषय मौन रहेको पाइन्छ । राजनीतिमा महिला सहभागिता बढाउने उद्देश्यले गरिएको आरक्षणको पालनामा दलहरू सिमित हुन पुगेका छन् । केन्द्रिय विधायिका र स्थानीय तहमा तोकिएको निश्चित अनुपातको सिटमा महिला उम्मेदवार दलहरूले उठाएका छन् ।

चापाकोट नगरपालिकामा महिलाहरूको नेतृत्वको चर्चा गर्दा आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक पृष्ठभूमि छोटकरीमा चर्चा गरिएको छ । यस अध्ययनको नमुना सर्वेक्षणमा अधिकांश महिला २४-४५ उमेर समूहमा थिए । अध्ययनमा स्थानियस्तरमा नेतृत्व विकास गर्ने विभिन्न २० निकायका ४० जना भन्दा बढी महिला संग विभिन्न विषयमा छलफल गरियो । अध्ययनमा परेका सबै महिलाहरू विवाहित थिए बहुसंख्यक महिलाले सामान्य शिक्षा (औपचारिक र अनौपचारिक माध्यमबाट सामान्य लेखपढ गर्न सक्षम) हासिल गरेको थिए । गाविस अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, वडाध्यक्ष तथा सदस्यहरूका लागि भएको चुनावमा वि.सं.

२०४९ र २०५४ को तुलनामा वि.सं. २०७४ को स्थानीय तहको चुनावमा महिला उम्मेदवार र निर्वाचित पदाधिकारीको संख्या निर्वाचनमा सहभागी दलहरुबाट बृद्धि भएको देखिन्छ, साथै उपमेयर जस्तो गरिमामय पदमा महिला उम्मेदवार निर्वाचित हुनुले महिलाहरुको आत्म विश्वास बढाएको देखिन्छ। तैपनि परिवर्तित समयको माग अनुसार समानुपातिक रूपले महिलाहरु नेतृत्वमा आएका देखिदैन।

यस अध्ययनका आधारमा के देखिन्छ भने छलफलमा भाग लिने सबैजसो महिलाले आफुलाई बोल्ने अवसर दिइने र बोलेका कुरा पनि सुनुवाइ हुने बताए। साथै नेतृत्व निर्माण हुने स्थानीय निकायहरु आमा समूह, सहकारी, विद्यालय व्यवस्थापन समिती, स्थानीय गैरसरकारी संस्था, उपभोक्ता समूह, स्थानीयस्तरमा सक्रिय प्रमुख राजनीतिक दलका सदस्यहरु र सर्वसाधारण १५ जना महिलाहरु गरी सबै महिलाहरुको प्रतिनिधित्व हुने गरी महिला प्रतिनिधि चयन गरी गरिएको अर्न्तवार्तामा आफु संलग्न भएको संस्थाको नेतृत्व एउटै समूह वा व्यक्तिको हातमा रहन्छ की परिवर्तन भैरहन्छ भनि सोधिएको प्रश्नमा ३ वटा संस्था बाहेकका सबैले नेतृत्व परिवर्तन भैरहन्छ भनी जवाफ दिए मात्र ३ वटा संस्थाका महिला सदस्यले हालसम्म नेतृत्व परिवर्तन नभएको जानकारी दिए। यस्तै समावेशी लोकतन्त्र र महिला सशक्तिकरणका बारेमा थाहा छ भन्ने प्रश्नमा सबैको एउटै जवाफ प्राप्त भएको छ। सम्पूर्ण जातजाति, लिङ्ग, वर्ण, आदीलाई बिना भेदभाव संलग्न गराई अझ महिला विकासका लागि उनीहरुलाई अगाडि बढाउने उनीहरुका हकअधिकार उपभोगमा स्वतन्त्रता प्रदान गर्नु भनिएको छ।

यसरी महिलाहरु प्रशस्त संख्यामा नेतृत्वमा आउन नसक्नुका पछाडि विभिन्न कारणहरु रहेका छन। सहभागिता बृद्धि गर्ने खालका संगठनात्मक संरचनाको कमी आर्थिक, सामाजिक समस्या सरकारी नीति कार्यान्वयन नहुनु, प्रेरणा र प्रोत्साहनको कमी, अशिक्षा, अज्ञानता, सहयोगको कमी जस्ता विविध कारणले महिला नेतृत्वको विकास हुन नसकेको हो। पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचना, महिलाहरुमा व्याप्त अशिक्षा, अज्ञानता, पारिवारिक सहयोगको अभाव, अनैतिकता, चरित्र हत्या, महिलामा घरेलु बोझ बढी, राजनीतिक दलमा महिलाहरुलाई नेतृत्व दिने प्रेरणा र प्रोत्साहनको कमी महिलाको प्रतिभा र क्षमताको कदर गर्ने संस्कारको कमी, आर्थिक समस्या, स्रोत साधन र सुचनामा पहुँचको कमीका कारण महिला नेतृत्वको यथोचित विकास हुन सकेको छैन।

## ५.२. शोध अनुसन्धानका मुख्य उपलब्धीहरु

१) चापाकोट नगरपालिकामा नेतृत्व विकास गर्ने स्थानीय संघ संस्थाहरुमा राजनीतिक दलहरु, नगरपालिका, विद्यालय व्यवस्थापन समिति, आमा समूहहरु, वचत तथा ऋण सहकारीहरु, गैरसरकारी संस्था आदी रहेको पाईयो।

२) चापाकोट नगरपालिकामा नेतृत्व तहमा पुरुषहरुको तुलनामा महिलाहरु पछाडि नै रहेको पाईयो। चापाकोट नगरपालिकामा कुल ५२ वटा विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा सबैमा अध्यक्षमा पुरुष नै

पाईयो ४२ स्कुलका व्यवस्थापन समितिमा कोषाध्यक्ष पदमा महिला रहेको विवरणहरु पाईयो । यस्तै सबै आमा समूहमा अध्यक्ष, उपाध्यक्ष, सचिव सबै पदमा महिला नै पाईयो , महिला सहकारी संस्थामा अध्यक्ष, कोषाध्यक्ष जस्ता पदमा महिला रहेको विवरण प्राप्त भयो । नगरपालिकामा क्रियाशिल सबै पार्टीका नगर कमिटीमा कोषाध्यक्ष, सहसचिव, सदस्य जस्ता पदमा महिलाहरु रहेको र उनीहरु आफ्नो भुमिकामा सन्तुष्ट रहेको शोध अध्ययनका क्रममा जानकारी प्राप्त भयो ।

- ३) स्थानीयस्तरका विभिन्न ४ वटा राजनैतिक दलहरुको वर्तमान संगठनात्मक संरचनामा महिलाको उपस्थिति एउटा दलले एक तिहाई पुग्याएको र अन्य दलमा एक तिहाई नभएकाले महिला सहभागिता कमजोर देखिन्छ जस्को फलस्वरुप महिला लाई नेतृत्वमा पुग्ने संभावना पनी थोरै हुने हुंदा सबै दलहरुले महिला सहभागिता बृद्धि गर्नु पर्ने र नेतृत्व लिनका लागि महिलाहरुलाई आवश्यक सहयोग गर्नु पर्ने ।
- ४) महिला नेतृत्वको विकासका लागि तगारो बनेको एउटा पक्ष भनेको प्रचलित मुल्य मान्यता र सोच हो भन्ने कुरा धेरै महिलाहरुबाट समेत आएकोले पुरानो कुसंस्कारलाई छोडनु पर्ने सुझाव प्राप्त भयो ।
- ५) समावेशी लोकतन्त्र, महिला सहभागिता र सशक्तिकरणका सम्बन्धमा उनीहरुका धारणाहरु सकारात्मक पाईयो ।
- ६) महिलाहरुको नेतृत्वमा विकास निर्माणको धेरै कार्यहरु भएका र उनीहरुले गरेका विकासका कार्यहरुको सबैले प्रसंशा समेत गरेकोले विकासमा महिलाको नेतृत्व प्रभावकारी भएको देखिन्छ ।
- ७) महिलाहरुको अगुवाईमा नै समाजिक परिवर्तनका धेरै कार्यहरु जस्तै जुवा तास रोकने देखि पुर्ण साक्षर नगरपालिका घोषणा गर्ने, पुर्ण खोप सुनिश्चत गरिएको नगरपालिका घोषणा गर्ने, खुल्ला दिशा मुक्त नगरपालिका घोषणा गर्ने सम्मका कार्यहरु गरी सामाजिक परिवर्तनमा महिलाहरुको भुमिका अग्रणी देखियो ।
- ८) महिलाहरु आफ्नो नेतृत्वको सुनौला भविष्य देख्दछन तर उनीहरुलाई चुनौतीको रुपमा आफुभित्रकै आत्म विश्वासको कमी र पुरुषहरुबाट महिला प्रतिभा र क्षमताको कदर नहुनु, समाजमा पुरुष र महिलालाई हेर्ने दृष्टिकोणले चुनौती थपेको बताउँछन । कुनै गल्ती पुरुषले गर्दा समाजले केही नभन्ने तर त्यही गल्ती महिलाबाट भएमा उसलाई महिला भएकोले गर्दा भएको हो भन्ने आरोप लगाउने जस्ता चुनौती महिलाहरुले भोग्नु परेको देखिन्छ ।
- ९) शिक्षाको कमी, सामाजिक कुसंस्कार, पुरुष प्रधान सोचाई र स्वयं महिलाहरुले आफुलाई सक्षम नठानी विविध क्षेत्रमा नेतृत्व लिन हिचकिचाउनाले राजनीतिमा महिला सहभागीतामा कम हुंदा नेतृत्व विकासमा प्रतिकूल प्रभाव परेको देखिन्छ ।

### ५.३ निष्कर्ष

चापाकोट नगरपालिकाका जनताका लागि अति आवश्यक विद्यालय भवन, स्वास्थ्य चौकी, मोटर बाटो, पोखरी, धारा, कुवा, मन्दिर, खेल मैदान जस्ता भौतिक पूर्वाधारहरू निर्माण गर्ने कार्यमा महिलाहरूले उल्लेख्य रूपमा नेतृत्व गरेको पाईयो । यस्ता विकास निर्माणका कार्यमा महिलाहरूले नेतृत्व लिनाले महिलाप्रतिको आम धारणामा परिवर्तन आई महिलाहरू पनि नेतृत्वका लागि पुरुष सरह योग्य हुन्छन भन्ने धारणा चापाकोट नगरवासीको रहेको पाईयो । नगरवासीमा आएको महिलाप्रतिको सकारात्मक धारणाका फलस्वरूप राजनीति नेतृत्वमा समेत महिलाहरू स्थापीत भएका पाईयो । चापाकोट नगरपालिकाको राजनीतिक नेतृत्वमा क्रमशः महिलाहरूको सहभागिता बढदै गएको र संख्यात्मक तथा गुणात्मक सुधार हुँदै गएको देखिन्छ । नगरपालिकाको उपमेयर तथा कार्यपालिकाका सदस्यको रूपमा सात जना महिलाहरू नगरकार्यपालिकामा सदस्य हुनुलाई महिला नेतृत्वमा आएको सुधारको रूपमा लिन सकिन्छ ।

जस्को फलस्वरूप महिलाप्रतिको धारणामा सकारात्मक परिवर्तन भएको र महिलालाई नेतृत्वमा अवसर दिनु पर्दछ भन्ने धारणा बन्दै गएको पाईयो । महिलाहरूको नेतृत्वको लागि सकारात्मक बातावरण बन्दै गइरहेको हालको अवस्थामा चापाकोट नगरपालिकामा महिला नेतृत्वका लागि अवसर र चुनौतीहरू दुबै रहेको पाईयो । महिलाहरूको नेतृत्वका लागि हाल कानुनले समेत अवसर सिर्जना गरेको र समाजमा महिलालाई हेर्ने दृष्टिकोणका सकारात्मक परिवर्तन हुँदै आएको र केही महिलाहरू नेतृत्वमा पुगनुलाई अवसरको रूपमा लिन सकिन्छ भन्ने अझै पनि पुरुषसरह महिलाहरू सबै क्षेत्रमा सक्षम हुन नसक्नु क्षमतावान महिलालाई पनि आफ्नो क्षमताको पूर्ण उपयोग गर्ने समन्यायिक बातावरणको सिर्जना हुन नसक्नु पारिवारिक सहयोग नहुनुका साथै महिलालाई आफ्नो पूर्ण सार्थकता महशुस हुने गरी सम्पूर्णरूपमा महिलामैत्री बातावरण हुन नसक्नुलाई महिला नेतृत्वको विकासका चुनौतीको रूपमा लिन सकिन्छ ।

चापाकोट नगरपालिका स्याङ्जाको महिला नेतृत्वको अध्ययन, यस शोधको अनुसन्धानका क्रममा सम्बन्धित उत्तरदाताहरूबाट प्राप्त जवाफ अनुसार निम्न सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

- १) पार्टीहरूमा इमान्दार, क्षमतावान र योग्य नेता तथा कार्यकर्ताको उचित मुल्यांकन हुनपर्ने देखिन्छ ।
- २) सरकारी नीति र कार्यक्रमहरू महिलालाई राजनीतिक मुलधारमा समावेश गराउने खालका हुनुपर्छ ।
- ३) महिलालाई आर्थिक रूपमा आत्म निर्भर बनाउँदै सम्पत्तिमाथिको पहुँच बढाउनु पर्दछ ।
- ४) महिला विरोधी पुराना मुल्य मान्यतामा सुधार गर्नु पर्ने देखिन्छ ।
- ५) महिलाहरूको शैक्षिकस्तर माथि उठाउनु पर्ने देखिन्छ ।
- ६) महिलाहरूको आत्म विश्वास जगाएर उनीहरूको प्रतिभा र क्षमताको उपयोग गर्नु पर्ने देखिन्छ ।
- ७) स्थानियस्तरका संघसंस्थाहरूमा महिलालाई नेतृत्व दिनु पर्ने देखिन्छ ।
- ८) स्थानीयस्तर देखि केन्द्रसम्म महिलालाई प्रोत्साहन दिने संस्थागत संरचना हुनुपर्ने देखिन्छ ।

- ९) कानूनमा व्यवस्था भएको महिला आरक्षण अनुसारको प्रतिनिधित्वको व्यवस्थालाई सबै दल र संघसंस्थाहरूले व्यवहारका लागु गर्नु पर्ने देखिन्छ ।
- १०) महिलाहरूको आत्म विश्वास जगाउने खालका तालिम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
- ११) पुरुषहरूले महिलालाई सहयोग र प्रेरणा दिनु पर्ने देखिन्छ ।
- १२) समाजमा विद्यमान कुरिती र कुसंस्कार विरुद्ध जनचेतनाका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरी महिला र पुरुष दुबैको मनोबिज्ञानमा परिवर्तन ल्याउनु पर्ने देखिन्छ ।

## परिशीष्ट - १

### प्रश्नावलीनमुना

नाम थर :

वर्ष :

पेशा :

शिक्षा :

सदस्य भएको संस्था :

- १) संस्थाको सदस्य बनेको कति वर्ष भयो ?
- २) तपाईंको संस्थामा महिला सदस्यहरु कति छन् ?
- ३) तपाईं संस्थाको कुन जिम्मेवारमा हुनुहुन्छ ? क) साधारण सदस्य ख) कार्यसमीति सदस्य
- ४) आफ्नो भुमिकामा सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?
- ५) तपाईंले बोलेको कुरा अरु सदस्य(पुरुष) ले ध्यानपूर्वक सुन्छन कि सुन्दैनन
- ६) तपाईंको संस्थाले गर्ने प्रमुख ३ कार्यहरु के के हुन ?
- ७) समावेशी लोकतन्त्र र महिला सशक्तिकरण वारे थाहा छ ? के बुझ्नुहुन्छ ?
- ८) चापाकोट नगरपालिकामा महिलाको राजनीति,सामाजिक र आर्थिक अवस्था कस्तो छ ?
- ९) महिलाको नेतृत्वमा भएका विकासका काम भन्न सक्नु हुन्छ ?
- १०) महिलाले अगुवाई गरेर सामाजिक ( बानी व्यवहार) परिवर्तन गराएका उदाहरण छन् ?
- ११) संस्था संगठनका काम हिडन महिलालाई कतिको छुट छ ?
- १२) महिलाको नेतृत्व विकासका लागि चापाकोट नगरपालिकामा कस्तो वातावरण रहेको छ

## परिशीष्ट - २

### संविधानसभा २०६४मा महिलाको प्रतिनिधित्व

राजनीतिक दलको नाम	पहिलो हुने निर्वाचित हुने		समानुपातिक तर्फ				मनोनित- मन्त्रपरिषदबाट	जम्मा संख्या	सिट प्रतिशत
	पुरुष	महिला	जम्मा	पुरुष	महिला	जम्मा			
नेकपा माओवादी	९६	२४	१२०	५०	५०	१००	९	२२९	३८.१
नेपाली कांग्रेस	३५	२	३७	३७	३६	७३	५	११५	१९.१
नेकपा एमाले	३२	१	३३	३५	३५	७०	५	१०८	१८.०
मधेशी जनाधिकार फोरम	२८	२	३०	११	११	२२	२	५४	९.०
तराई मधेश लोकतान्त्रिक पार्टी	८	१	९	६	५	११	१	२१	३.५
सदभावना पार्टी (महतो)	४	०	४	३	२	५		९	१.५
नेकपा (माले)	०	०	०	४	४	८	१	९	१.५
जनमोर्चा नेपाल	२	०	२	३	२	५	१	८	१.३
राष्ट्रिय प्रजातन्त्र पार्टी	०	०	०	४	४	८		८	१.३
नेकपा संयुक्त	०	०	०	३	२	५		५	०.८
नेपाल मजदुर किसान पार्टी	२	०	२	१	१	२	१	५	०.८
राष्ट्रिय प्रजातन्त्र पार्टी नेपाल	०	०	०	२	२	४		४	०.७
राष्ट्रिय जनमोर्चा	१	०	१	२	१	३		४	०.७
नेपाल सदभावना पार्टी आनन्ददेवी	०	०	०	१	१	२	१	३	०.५
राष्ट्रिय जनशक्ति पार्टी	०	०	०	२	१	३		३	०.५
नेकपा एकिकृत	०	०	०	१	१	२		२	०.३

संघिय लोकतान्त्रिक राष्ट्रिय फोरम	०	०	०	१	१	२		२	०.३
नेपाली जनता दल	०	०	०	१	१	२		२	०.३
राष्ट्रिय जनमुक्ति पार्टी	०	०	०	१	१	२		२	०.३
चुरे भावर राष्ट्रिय एकता पार्टी	०	०	०	१	०	१		१	०.२
दलित जनजाती पार्टी	०	०	०	१	०	१		१	०.२
नेपा: राष्ट्रिय पार्टि	०	०	०	१	०	१		१	०.२
नेपाल लोकतान्त्रिक समाजवादी दल	०	०	०	१	०	१		१	०.२
नेपाल परिवार दल	०	०	०	१	०	१		१	०.२
साजवादी प्रजातान्त्रिक जनता पार्टी	०	०	०	१	०	१		१	०.२
स्वतन्त्र	२	०	२					२	०.३
जम्मा	२१०	३०	२४०	१७४	१६१	३३५	२६	६०१	१००



परिशीष्ट - ३

संविधानसभा २०७० मा महिलाको प्रतिनिधित्व

पार्टीको नाम	समानुपातिक सीट	प्रत्यक्ष सीट	जम्मा सीट
नेपाली काँग्रेस	९१	१०५	१९६
नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (ए. मा. ले)	८४	९१	१७५
एकीकृत नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (माओवादी)	५४	२६	८०
राष्ट्रिय प्रजातन्त्र पार्टी नेपाल	२४	०	२४
मधेशी जनअधिकार फोरम, नेपाल(लोकतान्त्रिक)	१०	४	१४
राष्ट्रिय प्रजातन्त्र पार्टी	१०	३	१३
मधेशी जनअधिकार फोरम, नेपाल	८	२	१०
तराई-मधेश लोकतान्त्रिक पार्टी	७	४	११
सङ्घावना पार्टी	५	१	६
नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (माक्सवादी- लेनिनवादी)	५	०	५
सङ्घीय समाजवादी पार्टी, नेपाल	५	०	५
राष्ट्रिय जनमोर्चा	३	०	३
नेपाल मजदुर किसान पार्टी	३	१	४
राष्ट्रिय जनमुक्ति पार्टी	२	२	४
तराई मधेश सदभावना पार्टी नेपाल	२	१	३

थरुहट तराई पार्टी नेपाल	२	०	२
नेपाल परिवार दल	२	०	२
दलित जनजाति पार्टी	२	०	२
अखण्ड नेपाल पार्टी	१	०	१
मधेशी जनअधिकार फोरम (गणतान्त्रिक)	१	०	१
नेपाली जनता दल	१	०	१
खम्बुवान राष्ट्रिय मोर्चा, नेपाल	१	०	१
नेपा: राष्ट्रिय पार्टी	१	०	१
जनजागरण पार्टी नेपाल	१	०	१
संघीय सद्भावना पार्टी	१	०	१
मधेश समता पार्टी नेपाल	१	०	१
समाजवादी जनता पार्टी	१	०	१
संघीय लोकतान्त्रिक राष्ट्रिय मञ्च (थरुहट)	१	०	१
स्वतन्त्र	०	२	२
अन्य	०	०	०
जम्मा	३३५	२४०	५७५

## सन्दर्भ सुची

- गौतम आनन्दराम (२०६२) : स्थानीय राजनीतिमा महिला सहभागीता वाग्लुङ्ग शोधपत्र एम.ए.  
राजनीतिशास्त्र पृ.ना.क्या पोखरा
- घर्ति शान्ति (२०७०) :स्थानीय निर्णय निर्माणका तहहरुमा महिला सहभागिता, सेतीदोभान गाविस,  
स्याङ्जा शोधपत्र एम.ए. राजनीतिशास्त्र पृ.ना.क्या पोखरा ।
- तिवारी मधुनिधि (२०६०): सार्वजनिक प्रशासनका केही पक्षहरु, श्रीमती कान्ति तिवारी काठमाण्डौ ।
- देवकोटा, मिष्म बहादुर (२०५८): नेपालको राजनीतिक दर्पण: अनाम नगर , काठमाण्डौ ।
- पोखेल, कृष्ण(२०५९), आधुनिक राजनीतिक विश्लेषण र शोध, एम.के.पब्लिसर्स काठमाण्डौ ।
- प्रेस इन्स्टिट्युट नेपाल (२०५६):छापामा महिला, त्रिपुरेश्वर काठमाण्डौ ।
- पौडेल ज्योती (२०६३):राजनीतिमा महिला सहभागीता-लामाचौर,गाविस एक अध्ययन शोधपत्र एम.ए.  
राजनीतिशास्त्र पृ.ना.क्या पोखरा ।
- पौडेल प्रेमराज (२०६८) : नेपालमा लोकतन्त्र र संविधानसभा निर्वाचन महिला सहभागिता र प्रतिनिधित्व,  
शोधपत्र एम.ए. राजनीतिशास्त्र पृ.ना.क्या पोखरा ।
- बराल, उमानाथ (२०५८),राजनीतिशास्त्रको सिद्धान्त,सावित्री बराल,शान्तिनगर,कास्की ।
- मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय महासन्धिहरुको संगालो (२०६४) नेपाल सरकार , कानून न्याय  
तथा संसदिय व्यवस्था मन्त्रालय, सिंहदरवार काठमाण्डौ ।
- मायर, प्रो.डा.थोमस (२००६), प्रजातन्त्र, फेडरिक इवर्ट इस्टुपटुङ्ग काठमाण्डौ ।
- रानाभाट गोविन्द (२०६०) : स्याङ्जा जिल्लाको स्थानीय निकायमा महिलाको राजनीतिक सहभागिता ।
- रावत मैनादेवी (२०५९): महिलाविरुद्ध भेदभाव शोधपत्र एम ए राजनीतिशास्त्र पृ.ना.क्या.पोखरा ।
- रिमाल विष्णु(२०६४): महिलावाद के हो कसरी बुझ्ने , अनेमसंघ काठमाण्डौ ।
- रेग्मी मुकुन्द (२०६९): संवैधानिक विकास र नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ ,ललितपुर, मिलेनियम  
प्रेस
- रेग्मी,शिरिष चन्द्र ( २०५३), राजनीतिक सिद्धान्त र विश्लेषण, काठमाण्डौ ।
- लुइटेल् चक्रपाणी र लुईटेल् पुरुषोत्तम (२०६०) समकालीन समाज,काठमाण्डौ, निमा पुस्तक प्रकाशन  
स्थानीय तह निर्वाचन एक झलक(२०७४) जिल्ला निर्वाचन कार्यालय, स्याङ्जा ।
- अनमोल अमृता (१५ जेठ,२०७४): नेता महिलाको जिम्मेवारी कान्तिपुर दैनिक, काठमाण्डौ ।
- कार्कि दुर्गा (१४ फागुन २०७४):महिला नेतृत्व विरुद्ध जालझेल कान्तिपुर दैनिक, काठमाण्डौ ।
- ढुङ्गाना स्मृति (२५ फागुन २०७३) नेतृत्व तहमा महिला नागरिक न्युज, काठमाण्डौ ।
- तुलाधर डा.जानकी (१९ मंसिर २०७२): राजनीतिमा महिला सहभागिता चुनौती र संभावना,  
Online Khabar, धनगढी
- सिग्देल अनिता ( १० जुलाई २०१५ ) : महिला नेतृत्व आजको आवश्यकता online news,  
kathmandu

## English

- Bennis Warren (1989) On Becoming a leader, USA: Amazon Books
- Dahal, Robert A. (2000), *On Democracy*, USA: Yale Nota Bene Book
- Dreeze, J. and Amarty, Sen. (2002). India, Economic development and Social Opportunity, New York : Oxford University.
- Echols, Alice (1989) Daring to Be Bad: University of Minnesota press USA
- Fraser, Clara (1998) Revolution, She wrote : Red Letter Press, Seattle USA
- Griffith, Elisabeth (1984) In Her Own Right, The Life of Elizabeth Candy Stanton, New York:  
Oxford University Press.
- Huntington, S.P. (1991) The Wave: USA: Norman University of Oklahoma press.
- Jodi O'Brien (2009) Encyclopaedia of Gender and Society: India : SAGE publication india pvt Ltd
- Jagger M. Alison and Rothenberg S. Paula (1993) Relations Between Women and Men: McGraw Hill Book Company
- Maslow, Abraham H. (1980) The Farther Reaches of Human Nature, New York : Penguin Group.
- Robbins, Stephen p. & Sanghi, Seema (2006) : Organizational behavior, India Dorling kindersley.
- .Thomas Carlyle (July, 2008) On Heroes and Hero worship and the Heroic, USA: *GUTENBERG EBOOK*.
- Leadership-central.com. (2016): Leadership Theories In Chronological Order.

### अन्तर्वार्तामा सोधिएका प्रश्नका उत्तरदाताहरु

- गिरी, शिव कुमार, नगर प्रमुख चापाकोट नगरपालिका, २०७४/११/०७
- पंगेनी, रामचन्द्र, सभापति, नेपाली कांग्रेस चापाकोट नगर कमिटी, २०७४ /११/०७
- गैह्रे, सिताराम, संयोजक, नेकपा एमाले नगर अधिवेशन आयोजक कमिटी, २०७४ /११/०७
- भट्टराई, हरि, अध्यक्ष, नेकपा माओवादी केन्द्र नगर कार्य समिति, २०७४ /११/०७
- पाठक, भरत अध्यक्ष, नयाँ शक्ति पार्टी चापाकोट नगर कार्य समिति, २०७४ /११/०७
- खनाल, कल्पना, ने.का. नगर कमिटी सदस्य, २०७४ /११/०७
- आचार्य, शान्ति, नेकपा एमाले नगर अधिवेशन आयोजक कमिटी सदस्य, २०७४ /११/०८
- आचार्य, विमला, नेकपा माओवादी नगर कमीटी सदस्य, , २०७४ /११/०९
- पाठक, राधा, नगर कमिटी सदस्य नयाँ शक्ति पार्टी नेपाल, , २०७४ /११/०९
- श्रेष्ठ, विमला, उप-प्रमुख, चापाकोट नगर पालिका, २०७४ /११/०९

- गैह्रे, भगती,ने.का. समर्थक सामान्य महिला,२०७४ /११/०९
- भट्टराई, सावित्री, नेकपा एमाले समर्थक सामान्य महिला ,२०७४ /११/०९
- वस्याल, दुर्गा, माओवादी केन्द्र समर्थक सामान्य महिला ,२०७४ /११/०९
- पंगेनी,लक्ष्मी,सामान्य महिला, २०७४ /११/१०
- पाठक, डोलमाया सामान्य महिला,२०७४ /११/१०
- राना,मिना,सामान्य महिला ,२०७४ /११/१३
- आचार्य,गायत्री,ने.का जिल्ला सदस्य,२०७४ /११/१३
- भट्टराई,सरस्वती देवी, नेकपा एमाले जिल्ला सदस्य, २०७४ /११/१३
- शाही, ईन्द्र कुमारी, चापाकोट नगरकार्यपालिका सदस्य, ,२०७४ /११/१३
- राना,नौमाया, चापाकोट नगरकार्यपालिका सदस्य २०७४ /११/१३
- काफ्ले,बिमला, चापाकोट नगरकार्यपालिका सदस्य २०७४ /११/१३
- वि.क.,निशा कुमारी, चापाकोट नगरकार्यपालिका सदस्य २०७४ /११/१३
- राना,ईशा, चापाकोट नगरकार्यपालिका सदस्य २०७४ /११/१३
- चन्द्र,हितमाया, चापाकोट नगरकार्यपालिका सदस्य २०७४ /११/१३
- सारु,चित्रकुमारी सविना आमा समूह सदस्य २०७४ /११/१३
- राना,रिना परोपकार आमा समूह सदस्य,२०७४ /११/१३
- शाही,मनरुपा, सविना आमा समूहमा आवद्ध, २०७४/११/१४
- गैह्रे, रिता, दुर्गामाता आमा समूहमा सदस्य, २०७४/११/१४
- भट्टराई,सरस्वती,समाज सुधार आमा समूह अध्यक्ष, २०७४/११/१४
- भण्डारी, कला, शिवशक्ति आमा समूह सदस्य, २०७४/११/१४
- श्रेष्ठ,शान्ति, आत्म निर्भर महिला बचत तथा ऋण सहकारी सदस्य, २०७४/११/१४
- के.सी.,रचना,मनकामना आमा समूहमा सदस्य, २०७४/११/१४
- पाण्डे,यमकला, सदस्य जलदेवी आमा समूह, २०७४/११/१४
- रेग्मी, कल्पना विद्यालय व्यवस्थापन समिति सदस्य, २०७४/११/१४
- कुमाल, अप्सरा विद्यालय व्यवस्थापन समिति सदस्य, २०७४/११/१४
- माझी,राममाया,विद्यालय व्यवस्थापन समिति सदस्य, २०७४/११/१४
- रेग्मी,युगमाया, विद्यालय व्यवस्थापन समिति सदस्य, २०७४/११/१४
- आचार्य,गायत्री मोटरबाटो निर्माण समिति अध्यक्ष, २०७४/११/१५
- खांण,बिमला सामान्य महिला, २०७४/११/१५