

## अध्याय एक

### परिचय

#### १.१ अध्ययनको पृष्ठभूमी

मुलुकको चौतर्फी विकासको लागि पुरुष र महिलाहरुको सामाजिक एवं आर्थिक गुणस्तर अभिवृद्धि गरी देश विकासको क्रममा यी दुवै वर्गको सहभागिता समानुपातिक ढंगले वढाउनु वर्तमान समयको माग हो । वि.सं. २०५८ मा सम्पन्न राष्ट्रिय जनगणनानुसार नेपालको कुल जनसंख्याको आधाभन्दा पनि केही बढी हिस्सा महिलाहरुले ओगटेको छ । एक्काइसौं शताब्दीमा प्रवेश गरिसकेको आजको प्रतिस्पर्धात्मक युगमा यद्यपी नेपाली महिलाहरु अस्वस्थता, अज्ञानता, गरिबी, रुढीवादी संस्कृति एवं भेदभावमूलक कानूनी प्रावधानको कारणबाट समाजका प्रत्येक क्षेत्रमा पिछडिएर शोषित, पीडित एवं असुरक्षित जीवन निर्वाह गरिरहेका छन् । हाम्रो देशमा करिव ८५ प्रतिशत जनता ग्रामीण समुदायमा रहन्छन् र ती मध्ये ५०% भन्दा बढी महिलाको जनसंख्या छ । एवं प्रकार मुलुकमा निरपेक्ष गरीबीको रेखामुनि रहेको कुल जनसंख्याको ७०% महिलाहरु नै छन् । यी महिला वर्ग प्रत्येक दिन सबेरै देखि अबेर साँझ सम्म घर धन्दा, भान्छा, पानी-पँधेरो, घाँसपात, दाउरा, स्याउला, वन-जंगल, खेतीबारी, गाई-गोठालो, खोलानाला, हाटबजार जस्ता विभिन्न कार्यमा व्यस्त रहि पुरुष वर्ग भन्दा अत्याधिक बोझ लिइ रहेका छन् । यिनहरुको शैक्षिक स्तर, स्वास्थ्य स्तर, औषत आयु पुरुषको भन्दा कम छ ।

लक्षित समुदायलाई विकासको मूल प्रवाहबाट अलग राखी कदापी विकास हुन सक्दैन । ग्रामीण क्षेत्रमा निरीह जीवनयापन गर्न बाध्य साना तथा सीमान्त किसान, सुकुम्बासी, कमैया तथा बाँधुवा मजदुर महिला, किशोर-किशोरी तथा युवा-युवती, पिछडिएको क्षेत्र, जाति र वर्गको सक्रिय सहभागिता विना दिगो विकास हुन नसक्ने तीतो शिक्षा हामीले विगतका नौ वटा योजनाहरुबाट लिइसकेका छौं । महिला विकासको लागि विगतमा गरिएका प्रयासहरुबाट संस्थागत व्यवस्था तथा क्षेत्रगत कार्यक्रमहरुको केही विस्तार भएको छ, अपितु प्रभावकारी अनुगमन र मुल्याङ्कन प्रणालीको अभावले गर्दा के-कति महिलाहरु लाभान्वित भएका छन् भन्ने बारे स्पष्ट लेखाजोखा हुन सकेको छैन । जे होस् महिला तथा पुरुष बीच भएको आर्थिक तथा सामाजिक असमानताले गर्दा अबहै पनि

विकासका क्रियाकलापहरूमा महिला वर्ग अपेक्षित मात्रामा सहभागी हुन सकेका छैनन् । यस कुराको पुष्टि “नेपालमा महिलाहरूको स्थिति संक्षिप्त भ्रलक” अध्याय दुईको तालिका २.४ बाट हुन्छ ।

श्री ५ को सरकार केन्द्रिय तथ्याङ्क विभागले वि.स. २०५८ सालमा लिइएको जनगणना अनुसार कूल जनसंख्या २,३१,५१,४२३ रहेको र त्यस मध्ये पुरुषको कुल संख्या १,१५,६३,९२१ (४९.९६%) र महिला को कूल संख्या १,१५,८७,५०२ (५०.०४%) रहेको केन्द्रिय तथ्याङ्क विभागले जनाएको छ ।<sup>१</sup> समष्टिमा हेर्दा पुरुषको दाँजोमा महिलाहरूले जनसंख्याको आधी भाग ओगटेका छन् । आधी भाग ओगटेका महिलाको स्तर पुरुषको दाँजोमा निकै पछाडी रहेको पाइन्छ । आर्थिक तथा सामाजिक कारक तत्वहरू गरिवी, अशिक्षा र सामाजिक रूढिवादिका व्यवहारले गर्दा उनीहरू सम्पत्ति, आय, रोजगार तथा अन्य अवसरबाट निकै प्रभावित हुनपुगेका छन् । समाजको आधा भाग ओगटेको नारीवर्गलाई जबसम्म पुरुष सरह राष्ट्रनिर्माणमा संलग्न गराइन्न तबसम्म देशको चौतर्फी विकासमा परिवर्तन आउन सक्दैन । नेपाली सामाजिक परम्पराले गर्दा महिलाहरूले आफ्नो कार्य क्षेत्र विस्तृत गर्न नसकेको प्रष्ट देखिन्छ । प्रजातन्त्रको वहाली संगै महिलाहरूको शिक्षादीक्षा र अन्य क्षेत्रमा सहभागिता बढाए तापनि विगत ५० वर्षमा उनीहरूलाई विकासको मूल प्रवाहमा समाहित गर्न नसकिएको दृढोक्ती व्यक्त गरिएका छन् । यसो भनेर महिला घरधन्डामा नै कैद गरिएका छन् उनीहरूलाई राष्ट्र निर्माणका विभिन्न गतिविधिमा सहभागी तुल्याएको छैन आदि अभिव्यक्ति प्रकट गरिएको पनि होइन, त्यसो त वर्तमान अवस्थामा नेपालका नारीहरू निजामती सेवाको उच्चतम तह सचीवसम्म पुगीसकेका छन् बैङ्कका म्यानेजर, राजनीतिज्ञ, पाईलट आदि विविध पदमा उनीहरूको प्रतिनिधित्व भईसकेको छ । कतिपय ठाउँमा पुरुषको दाँजोमा उत्कृष्ट कार्य गरी नमूना समेत प्रस्तुत गरेका छन् तर समष्टिगतमा हेर्दा अभै धेरै गर्नुपर्ने बाँकी छ । पुरुष साक्षरता ६२.२% रहेको अवस्थामा महिलाहरूको साक्षरता ३४.६% मात्र छ । सेवा क्षेत्रमा उनीहरूको संलग्नता नगन्य छ । यही वास्तविकतालाई हृदयङ्गम गरी बेइजिडमा सन् १९९५ मा आयोजना गरिएको

१. श्री नेपाल सरकार राष्ट्रिय जनगणना २०५८ भाग-१, केन्द्रिय तथ्याङ्क विभाग रामशाह पथ, काठमाडौं, २००१, पृ. ४।

२. शिक्षा विभाग, महिला शिक्षा वार्षिक प्रकाशन, वर्ष १, अंक १, भक्तपुर, २०५७ साउन ।

अन्तर्राष्ट्रिय महिला सम्मेलनमा पारित प्रतिवद्धता अनुरूप नेपालले पनि लैङ्गिक समानता तथा महिला स-शक्तिकरण राष्ट्रिय कार्ययोजना २०५४ तर्जुमा गरी त्यसको क्रमशः कार्यान्वयन गरिदै आएको छ । महिला विकास सम्बन्धी विशेष कार्यसञ्चालन गर्न महिला तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको स्थापना गरिएको छ ।

महिला अधिकार तथा लैङ्गिक समानताका सम्बन्धमा श्री ५ को सरकारको संवेदनशीलता देखिन्छ । विकासमा लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरणको पक्ष कल्याणकारी अवधारणाबाट अधिकारवादी अवधारणातर्फ रूपान्तरित हुँदैछ ।

संयुक्त राष्ट्र संघीय महासन्धि तथा सम्मेलनहरूमा सरकारले प्रतिवद्धता जनाएअनुसार महिला, बालबालिका, अपाङ्ग, जेष्ठ नागरिक तथा सामाजिक तथा आर्थिक दृष्टिकोणबाट पिछडिएका जनजातिहरूको लागि लक्षित योजना तथा नीति अपनाई कार्यक्रम सञ्चालन गरिँदै आएको छ ।

जनगणना २०५८ केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागका अनुसार महिलाहरूको स्थिति प्रत्येक क्षेत्रमा तल्लो स्तरमा रहेको पाइएको छ । कुनै क्षेत्रमा व्यक्ति विशेषले मात्र प्रगति गरेको पाईएता पनि घर माथिको स्वामित्व ९४.४९% पुरुष वर्गको अधिनमा देखिन्छ । त्यस्तै भूमि माथिको स्वामित्व ९८.९६% पुरुष वर्गकै अधिनमा रहेको तथ्याङ्कले देखाउँछ । त्यसमा पनि निजामती सेवामा महिला सहभागीता जम्मा ८.५५% रहेको छ भने पुरुष सहभागीता ९९.४५% रहेको प्रष्ट छ । यसरी हेर्दा निजामती सेवामा वर्तमानमा महिला निकै नगण्य मात्रामा छन् त्यसमा पनि उच्च तहमा निकै कम छन् ।

## १.२ समस्याको पहिचान

पितृप्रधान मुलुकहरूमा विशेषगरी छोराको महत्व उच्च रहने, छोरीलाई दोस्रो दर्जाको रूपमा हेरिने, छोरालाई जन्मने वित्तिकै पैतृक सम्पत्तिमा अधिकार हुने र छोरी भने पराय हुने परम्परा हाम्रो समाजमा निकै विद्यमान छ । यसरी एकै आमाको कोखबाट जन्मेका छोरा छोरीमा विभेद हुनु आजको प्रमुख समस्या हो, आर्थिक तथा सामाजिक स्तरबाट महिलालाई होच्याउने तथा त्यस्ता अवसरमा असमानता, महिलाको अदृष्यता, लैङ्गिक भेदभाव, दमन, हिंसाको अवस्था विद्यमान छ ।

वर्तमान नेपाली समाज चेतनशील नभएकोले शिक्षामा समेत महिला निकै पछाडी परेको करीव १६/१७ घण्टा महिलाले घरायसी कार्य गर्नुपर्ने हुन्छ ।

निजामती सेवामा महिलाहरूको स्थिति ज्यादै न्यून रहेको छ । निजामती सेवामा महिलाको स्थिति ८.५५% मात्र हुनु निकै चुनौतिको विषय हो । जनसंख्याको आधा भाग ओगटेका महिलाहरूलाई निजामती सेवामा बढी भन्दा बढी सहभागी नहुनुमा देशमा शिक्षित महिलाको प्रतिशत कम रहनु, पारिवारिक कारण, कम आकर्षण, कार्यघण्टा अधिक, संरक्षणको कमी, सामाजिक बन्धन तथा सरकारी नीति समेत कार्यान्वयन हुन नसक्नु वर्तमान चुनौती तथा समस्याको विषय हो ।

निजामती सेवामा प्राविधिक तालिममा भर्ना गर्ने, तलब दिँदा, बहुवा गर्दा, सरूवा गर्दा, लैङ्गिक विभेद गर्ने कारणबाट र अप्ठेरो शर्तमा कामगर्न लगाउने परम्परागत कारणहरू अन्धविश्वास, उत्पादनका साधनमा पहुँचको कमी, बच्चाको स्याहार गर्ने सेवाको अभावका कारण व्यवसायिक क्षेत्रमा महिलाहरूलाई निकै अवरोध आइपरेको हुन्छ । प्रविधियुक्त, आत्मनिर्भर शिक्षाको कमीले गर्दा निजामती सेवामा महिलाको स्थिति न्यून छ ।

### **समस्याहरू**

- १) विगत देखि वर्तमानसम्म निजामती सेवामा महिलाको संख्यामा खासै प्रगति नभएको अवस्था छ ।
- २) निजामती सेवामा महिलाको स्थिति न्यून छ ।
- ३) निजामती सेवामा महिलाको संलग्नता कसरी न्यून रहन गयो ।

### **१.३ अध्ययनका उद्देश्य**

- १) राजनैतिक, सामाजिक र आर्थिक गतिविधिमा महिला सहभागिता पत्ता लगाउने ।
- २) विगत ५ वर्षमा विद्यमान निजामती सेवामा महिला संलग्नता पत्ता लगाउने।
- ३) निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको सामाजिक आर्थिक स्थिति पत्ता लगाउने ।
- ४) निजामती सेवामा महिला सशक्तिकरणका लागि निर्णय गर्ने भूमिकामा बाधक तत्वहरूको अन्वेषण गरी तिनका निराकरणका उपाय पत्ता लगाउने ।

## १.४ अध्ययन क्षेत्रको महत्व

राष्ट्रिय विकासको गतिमा बृद्धि गर्नु आजको प्रमुख आवश्यकता नै हो । राष्ट्रिय विकास तब मात्रै सम्भव हुन्छ जब कुनै पनि क्षेत्रमा महिला तथा पुरुषको समान सहभागिता हुन्छ, त्यसमा पनि निजामती सेवा जस्तो राष्ट्रिय महत्वको सवालमा त भन महिलालाई स्वयं आत्मनिर्भर बनाउन यस अध्ययन अनुसन्धानले निकै महत्व राख्छ । विकासको मूल प्रवाहमा महिलालाई सहभागि गराई योजना छनौट नीति निर्माण कार्यान्वयन अनुगमन तथा मूल्याङ्कन जस्ता प्रकृत्यामा महिलाहरूलाई समेत सहकार्य गर्नुपर्ने अवस्था भएकोले पनि यो अनुसन्धान महत्वपूर्ण मान्न सकिन्छ । निजामती सेवा जुन राज्यको जनसेवाको प्रमुख अङ्ग हो जसले जनभावना अनुसार कार्यगर्ने, जनमुखी क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने सरकारकोनीति कार्यक्रमहरू जनमानसमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा सेवा प्रदान गर्ने गरी स्थापना भएको छ । यस्ता सेवाहरू जनमानसमा प्रवाह गर्दा केवल एकतर्फी विकास मात्र हुन सक्दछ । महिलालाई समेत सहभागी गराई गरिने सेवा मात्र सर्वाङ्गीण विकासको आधारशीला बन्न सक्छ भन्ने तथ्यमा दुईमत नदेखिनु स्वाभाविक भएकोले निजामती सेवामा महिला सहभागिता अपरिहार्य भएको छ ।

महिलाहरू दुई नम्बरका नागरिक हुन् उनीहरूसँग मानसिक शारीरिक दुर्बलता हुन्छ भन्ने आधारलाई एकदम जनमानसबाटै टाढा राख्नुपर्ने आवश्यकता आजको समाजले विस्तारै बुझ्ने प्रयास गर्दैछ ।

निजामती सेवामा महिलालाई सहभागी गराई आफ्नै खुट्टामा उभिन सक्ने वातावरण तयार गरिनु नै यसको निकै महत्व हुन जान्छ, साथै नीति निर्माण तहमा महिलाको संख्या क्रमिक रूपले बढाउनमा प्रत्येक क्षेत्रबाट सहयोग गर्नुपर्ने भएको यस्ता अनुसन्धानहरूबाट समेत केही न केही अवश्य पनि निश्चित हुनेछ । त्यस्तै महिलालाई सामाजिक मान्यता दिन प्रयास गर्ने, सञ्चालन गरेका कार्यमा हौसला प्रदान गर्ने, निजामती सेवामा महिला सहभागीता न्यून हुनपरेका बाधक तत्वहरू के के हुन र कसरी समस्या समाधान हुन्छ भनी विश्लेषणात्मक अध्ययन भएकोले यो अनुसन्धान महत्वपूर्ण हुन सक्नेछ ।

कुनै मुलुकको शासन सुव्यवस्थित रूपमा सञ्चालन गर्नका लागि उक्त देशको प्रमुख प्रशासनको गठन एवं महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । देशको प्रशासन व्यवस्था सुदृढ

नभएसम्म सुव्यवस्थित अवस्थाको परिकल्पना गर्न समेत गाह्रो हुन्छ । सुदृढ प्रशासनको लागि सुयोग्य कामदार कर्मचारीको आवश्यकता हुन्छ । देशको हालको जनसङ्ख्या पुरुषको तुलनामा महिलाको सङ्ख्या बढी रहेको तर पुरुषको अनुपातमा निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता न्यून प्रायः देखिन्छ यसरी महिलाको सहभागिता कम भएकै कारणले महिलाको हकहित सम्बन्धि प्रश्न पनि समावेश हुन आउँछन् । तसर्थ महिलाको सहभागिता कम भएको कारणले एकातर्फ निर्णय गर्ने क्रम समेत एकतर्फी हितमा कार्य अर्थात् पुरुषको हितको कार्यले मात्र प्रसय पाउने हुन्छ ।

यसरी कुल जनसंख्याको आधाभन्दा बढीरहेका महिलाको हित बिना नै देश अगाडी बढाउन खोज्नु दिवा स्वप्न देख्न जस्तै हुन्छ ।

यसको अलावा विभिन्न सैद्धान्तिक एवं व्यवहारिक ज्ञानहरूको आधारमा तथा समय समयमा प्रकाशित विभिन्न तथ्याङ्कहरूको आधारमा महिलाको सहभागितामा आएको कमी के कस्ता कारणले गर्दा भएको हो ? यसका पछाडी के कस्ता समस्या छन् ? भन्ने कुरा थाहा पाउन यस सम्बन्धि अध्ययनको आवश्यकता खड्केको छ । हुन त यस सम्बन्धमा बेलाबेलामा विभिन्न लेख तथा विद्वानहरूका विचारधाराहरू पनि प्रकाशित नभएका होइनन् ता पनि ठोस रूपमा के कति कारणले महिलाको सहभागिता नपुगेको हो यसका व्यवहारिक पक्ष समेत अध्ययन गरी भएका कमी कमजोरी समेत औल्याई निजामती सेवामा महिला सहभागिता र यसका सामाजिक पक्षहरूको समेत अध्ययन गर्ने आवश्यकता महशुस गरिएकोले समाजशास्त्रीय ढङ्गमा यसको अध्ययन गर्ने प्रयास भएको छ ।

## १.५ अध्ययनको संगठन

क) अध्याय एकमा अध्ययनको पृष्ठभूमि, समस्याको पहिचान, अध्ययनको उद्देश्य, अध्ययन क्षेत्रको महत्व, अध्ययनको संगठन, साहित्यिक समीक्षामा सैद्धान्तिक समीक्षा तथा पूर्व अध्ययनहरूको समीक्षा राखी सिद्धान्तहरूमा विभिन्न विद्वानहरूका विचारहरू, अनुसन्धान विधिमा अध्ययन क्षेत्र छनौटको औचित्य, अनुसन्धान ढाँचा, तथ्याङ्कको प्रकृति र स्रोत, अध्ययनको समग्रता तथा नमूना छनौट प्रकृया र तथ्याङ्क संकलन विधि, मुख्य मुख्य व्याख्या र चरहरू, तथ्याङ्क प्रस्तुतीकरण तथा विश्लेषण र सीमाक्षेत्र समावेश गरिएको छ ।

- ख) अध्याय दुईमा महिलाको आर्थिक तथा राजनैतिक अवस्था राखी यस अध्याय अन्तर्गत महिलाको आर्थिक अवस्था, राजनीतिमा महिलाको सहभागिता र निजामती सेवामा विगत ५ वर्ष देखिको महिला संलग्नता समावेश गरिएको छ ।
- ग) अध्ययन तीन निजामती महिलाहरूको सामाजिक तथा आर्थिक स्थिति र बाधक तत्व तथा निराकरणका उपायहरू समावेश गरिएका छन् ।
- घ) अध्याय चारमा सारांश, निष्कर्ष तथा सुझावहरू समावेश गरिएको छ ।
- च) परिशिष्ट एकमा सन्दर्भग्रन्थ तथा सामग्रीहरू, परिशिष्ट २ मा अन्तर्वार्ता अनुसूची, परिशिष्ट ३ मा महिला प्रतिको सामाजिक तथा आर्थिक विभिन्नता र परिशिष्ट ४ मा सरकारी नीति तथा निजामती सेवा प्रवेशमा महिलाहरूको अवस्था (तस्वीर) समावेश गरिएको छ ।

## १.६ साहित्यिक समीक्षा

### १.६.१ सैद्धान्तिक समीक्षा

महिलावाद Feminism एक बैचारिक दर्शन र एउटा संगठित आन्दोलनको रूपमा स्थापित भइसकेको छ । यसरी संगठित हुने क्रममा विभिन्न महिलावादी सिद्धान्तको तीव्र रूपमा आलोचना गरेको छ, लोभने मान्छेको प्रभुत्व रहेको विज्ञान र समाजशास्त्रीय सिद्धान्तहरूमा लैङ्गिक अन्धता Gender Blindness कायम छ, भन्ने नारीवादी सिद्धान्तको मान्यता रहि आएको छ ।

### विज्ञानको महिलावादी आलोचना

महिलावादी सिद्धान्तकार तथा अनुसन्धानकर्ताले विज्ञानमा घुसेको पुरुष पूर्वाग्रहमाथि आलोचना गरेका छन् । उदार नारीवादले वैज्ञानिक पेशाहरूमाथि असमानुपातिक रोजगारी भएकोमा आफ्नो ध्यान केन्द्रित गरेको छ । तर आमूल नारीवादले भने पुरुष पूर्वाग्रह केवल पुरुषको प्रभुत्व रहेका विज्ञानमा मात्रै होइन विज्ञानको संरचना भित्र पुरुष पूर्वाग्रह घुसेको छ भन्ने दावी गरेको छ । अध्ययन अनुसन्धान समस्या छनौट गर्ने क्रममा अनुसन्धानकर्ता मूल्यवाट प्रभावित हुने गर्दछ । त्यसैले महिलाहरूको मूल्य संवेदी विज्ञान गर्नुपर्ने कुरामा विशेष जोड दिएका छन् । त्यसैले महिलावादी अनुसन्धान

गुणात्मक प्रविधिबाट मात्र सम्भव छ, भन्ने मान्यता छ । यस्तै लोग्ने मान्छेहरू प्रकृतिको निर्णायकको रूपमा अरूलाई अधिनमा राख्ने आकांक्षा राख्छन् भनी टिप्पणी गरिएको पाइन्छ ।

### समाजशास्त्रीय सिद्धान्तका सम्बन्धमा महिलावादी आलोचना

समाजशास्त्रका संस्थापकहरूले मानवसमाजका बारेमा विकसित गरेका मान्यताहरू लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट पूर्वाग्रहपूर्ण र अन्धा थिए, उनीहरूले केवल लोग्ने मान्छेको दृष्टिकोणबाट समाजको अध्ययन गरेका र सोही अनुसार निष्कर्ष निकालेका थिए, महिला र पुरुष बीचको फरक र असमानतालाई स्वभाविक रूपमा लिँदै पुरुषलाई महिलाभन्दा श्रेष्ठ प्राणीका रूपमा चित्रण गरेको पाइन्छ ।

समाजशास्त्रका पिता Auguste Comte का विचारमा महिला भन्दा पुरुषहरू उच्च हुने गर्दछन्, त्यस्तै हर्वर्ट स्पेन्सरका अनुसार आङ्गिकता तथा रेखीयता आमा र श्रीमतीको भूमिका निर्वाह गर्दै परिवारमा महिलाहरूले आफ्नो गर्ने गर्दछन् । जसले परिवारलाई एउटा इकाईको रूपमा एकीकृत गर्ने गर्दछ, दोस्रो सरलबाट जटिलतिर रेखीयता वर्तमानमा जे छ त्यो सुधार हुँदै आएको हो ।<sup>३</sup>

Emile Durkheim ले भने महिला विभेदको बारेमा खासै विचार व्यक्त नगरेतापनि श्रम बजारमा महिला सहभागिता Women's Labour Market Participation जस्ता सवालका प्रसङ्गमा लिएको पाइन्छ । Sex based division of labour को जैविक आधार हुन्छ भन्ने कुरामा जोड दिएका छन् । महिलाहरू जैविक कारणले गर्दा कम चलाख हुने गर्दछन् ।

द्वन्द्ववादी समाजशास्त्रीहरूमा कार्लमाक्स र Engles ले महिलाका बारेमा लेख्दा महिलालाई उत्पादनको साधनको रूपमा लिएका छन् परिवार निजी स्वामित्व र राज्यको उत्पत्तिमा Engles ले परिवारभित्रै महिलामाथि हुने गरेको दमनलाई उजागर गरेको छन् । उनी लेख्छन् In the great majority of cases today at least in the possessing

<sup>३</sup> Ritzer George, Modern Sociology Theory, McGraw Hill, New York. 1996 pp. 52-57.



classes the husband is obliged to earn a living and support family and that in itself gives him a position of supremacy without any need for special legal titles and privileges with in the family he is bourgeois and the wife represents the proletariat.<sup>४</sup>

माक्सवादी लेखनमा महिलाहरूमाथि हुने दमनलाई आर्थिक तत्वको सन्दर्भ भित्र अध्ययन गरिएको छ ।

Mas Weber ले Class, status and power का बीचको अन्तर सम्बन्ध माथि विशेष ध्यान पुऱ्याएका छन्, समाजमा कुनै पनि व्यक्तिको हैसियत शक्ति संग सम्बन्धित हुन्छ । महिलाहरू तल्लो हैसियत (low status) मा जेन्डरका कारणले हुने गर्दछन् भन्ने Weber को मान्यता छ । जसले गर्दा उनीहरूलाई कम राजनीतिक अधिकार र कम आर्थिक श्रोत प्राप्त हुने गर्दछ ।<sup>५</sup>

यस प्रकार समाजशास्त्रमा/मानवशास्त्रका मुख्य सिद्धान्तहरू उदविकासवाद प्रकार्यवाद द्वन्द्व सिद्धान्त र अन्य सिद्धान्तहरू gender blind थिए ।

*Source: Adapted from Ritzer George, Modern Sociological Theory.*

### **समसामयिक महिलावादी सिद्धान्तको समीक्षा**

महिलावाद एउटा वैचारिक दर्शन र एउटा संगठनिक आन्दोलनको रूपमा स्थापित भई सकेको छ । यसमा खासगरी तीनवटा धारहरू देख्न सकिन्छ ।

पहिलो धार (First Wave)

दोस्रो धार (Second Wave)

तेस्रो धार (Third Wave)

<sup>४</sup> Karl Marx, and Friedrich Engels, On Historical Materialism compiled by T. Borondulina, Progress Publisher, Moscow, 1972 pp. 30-35.

<sup>५</sup> Ibid. Karl Marx. p. 40.

१८३० मा दासता विरुद्ध संघर्ष गर्नका लागि अमेरिकामा महिलाहरू पहिलोपटक संगठित भएका थिए । सन् १८४८ मा Elizabeth Lady Stanton र Lucretia Mott ले न्यूयार्कमा महिलाको मुद्दामा आवाज उठाउनका लागि आयोजना गरेको सम्मेलनबाट पहिलो धार विकसित हुन पुगेको थियो । सन् १९६० को दशक देखि दोस्रो धारको शुरूवात भएको मानिन्छ, सन् १९८० देखि तेस्रो धारको विजारोपण भएर सन् १९९० को दशकमा भने महिलावादमा तेस्रो धारले उल्लेखनीय महत्व पाएको छ । महिलावादी सिद्धान्त तीनवटा साधारण प्रश्नमा आधारित छन् ।

- १) महिलाको बारेमा के त ? What about the Women ?
- २) महिलाको अवस्था जुन छ त्यो किन यस्तो छ ? (Why is women's situation as it is ?)
- ३) महिलाहरू बीचमै हुने फरकहरू बारेमा के त ? (What about the differences among women ? )

### महिलावादका सम्बन्धमा ४ वटा उपागमहरू देखा पर्दछन्

#### १. विभिन्नता

##### क) जैविक व्याख्या (Biological Explanation)

जैविक व्याख्याको मान्यता अनुसार महिला र पुरुषको जैविक आधार फरक छ । महिला र पुरुषका भिन्न जैविक प्रकार्यहरूको सम्बन्धमा हार्मोन द्वारा निर्धारित हुने विकासका विभिन्न ढाँचासंग हुन्छ, हार्मोनद्वारा निर्धारित विकासले गर्दा नै Sex Specific Variation हुने गरेको भन्ने तर्क छ ।<sup>६</sup>

<sup>६</sup> N. Tauna (ed.) Feminish and Science Bloomington: India and University Press, 1987 pp. 33-57.

##### ख) संस्थागत व्याख्या (Institutional Explanation)

यस किसिमको व्याख्या अनुसार समाजमा महिला र पुरुषको फरकपन लिङ्गमा आधारित श्रम विभाजन देखिन्छ ।<sup>७</sup>

ग) सामाजिक मनोवैज्ञानिक व्याख्या :

Cognitive Typifications प्रायः पुरुष अनुभवबाट सिर्जित हुने गर्दछन् जसले गर्दा यस्ता Typifications ले महिलालाई आफ्नो अनुभव व्यक्त गर्न असम्भव तुल्याउँछन् । उत्तर संरचनावादी सिद्धान्त Post Structuralist Theory का अनुसार सबै भाषाहरू शक्तिशाली प्रभुत्वशाली पुरुषको अनुभव र अवधारणामा आधारित छन् ।<sup>८</sup>

२) असमानताको उपागमन

उदार नारीवादमा लिङ्गका आधारमा हुने श्रम विभाजन Sexual division of labor र सामाजिक क्रियाकलापका सार्वजनिक र निजी गरी दुई छुट्टा छुट्टै परिधिहरूको व्याख्या गरेको छ ।

सार्वजनिक परिधिमा पुरुषको प्राथमिक अवस्थिति छ । निजी परिधिमा महिलाको प्राथमिकता अवस्थिति छ ।

**सामाजिक क्रियाकलापका दुई परिधि**

<u>निजीपरिधि</u>	<u>सार्वजनिक परिधि</u>
महिलाको बाहुल्यता	पुरुषको बाहुल्यता
बच्चाको हेरचाह र गृहस्थीकार्य	जागिर बजार आदि घर बाहिरको कार्य
नैरास्यता, मूल्य नतिरिने	इज्जत, पैसा, प्रतिष्ठा
कष्टकर कार्य, कम महत्व भएको	स्वतन्त्रता, शक्ति, व्यक्तिगत विकास

<sup>७</sup> Ibid. p. 58.

<sup>८</sup> Ibid.p. 60.

## माक्सवादी नारीवाद (Marxian Feminism)

अधीनताको आधार स्वयं परिवार हो । परिवारको उत्पत्ति नै प्रभुत्वशाली र अधिनता भूमीकाबाट भएको छ । महिलाको अधीनता पितृत्वको आधारबाट भएको हो । पितृसत्तात्मक परिवार नै यसको जड हो ।

माक्सवादी नारीवादको के धारणा छ भने समाजमा भएका विभिन्न वर्गहरू मध्ये एउटै वर्गभित्र पनि नारीहरूको सम्पत्ति शक्ति र स्रोत माथि कम पहुँच छ । असमानताको कारण पूँजीवादी संगठन आफैं हो ।

### लैङ्गिक दमनको उपागनमन

मनोविश्लेषक नारीवाद → Psychoanalytic Feminism

मनोविश्लेषक नारीवादले सम्भावित दुईवटा व्याख्याहरू प्रस्तुत गरेको छ ।

- १) मृत्युको भय (The fear of death)
- २) सामाजिक संवेगात्मक वातावरण Socio Emotional Environment आमूल नारीवाद Radical Feminism पनि दुईवटा महत्वपूर्ण मान्यतामा आधारित छ
  - अ) महिलाको रूपमा महिलाको सधैं सकारात्मक मूल्य हुन्छ ।
  - आ) महिलाहरू जुनसुकै ठाउँमा पनि दवाइएको छ ।

यसका प्रतिपादकहरूले पितृसत्ता एउटा विश्वव्यापी सामाजिक व्यवस्थाको रूपमा देखापरेको छ ।

समाजवादी महिलावादले कसरी एकथरी महिलाले आफैं दमित हुँदाहुँदै पनि अर्काथरी महिलामाथि दमन गर्दछन् भन्ने कुराको खोजी गर्दछ । अमेरिकी समाजमा कालाजातिका महिलालाई दमन गर्ने कार्यमा सेता जातिका महिलाहरू सक्रिय रूपले सहभागी भएका छन् ।

नारीवादमा तेस्रो धारले महिलाहरूबीचमै हुने फरकपन माथि आफ्नो ध्यान केन्द्रित गर्दै यस्तो फरकपन समाजमा सिर्जित वस्तुहरू र सेवाहरूको असमान वितरणले गर्दा हुन

गएको हो भन्ने निष्कर्ष निकालेको छ, यस्ता वस्तुहरू र सेवाहरू सेवाको वितरण वर्ग, जाति, जनजाति, उमेर, तह, अवस्था आदिका आधारमा हुने गर्दछ ।

### दमन र विशेषाधिकारका बाहकहरू

Class, Global, Position, Gender, Ethnicity, Race आदि हुन् ।

Elliot and Merrill ले भनेका छन् "Status is the position which individual occupies in the group by virtue of his/her sex, age, family, class, occupation, marriage and achievement."<sup>९</sup>सामाजिक स्तरले सामाजिक साँस्कृतिक प्रणालीलाई अगाडि बढाएको हुन्छ एउटा व्यक्तिको भूमिका भएको एउटै व्यक्ति स्तर अनुसार विभिन्न बाटाहरू फरक हुन्छन् । जस्तो पेशा, लिङ्ग, परिवार, जात, आदि । Engels र Marx को सिद्धान्त अनुसार Engels ले महिलाको अवस्थालाई एक जटिल अवस्थाको रूपमा लिएका छन् । उनको भनाइमा पुरुषहरूको सहयोगीका रूपमा महिलाहरू रहन्छन् । According to Linton– "Ascribed, Statuses are those which are assigned to individuals without reference to their innate differences or abilities. They can be trained from the improtant of birth thea achieved statuses are as a minimum those requiring sepcial qualities although they are not necessarily limited to those. They are not assisgned to individuals from birth are left over to be filled through competiion and individual efforts. "

“जहाँ नारीहरूको सम्मान हुन्छ त्यहाँ देवताहरू रमाउँछन् ।”<sup>२</sup>

“पुरोहितभन्दा गुरू दशगुणा, गुरूभन्दा पिता सातगुना र पिताभन्दा माता हजारगुणा बढी गौरवशाली हुन् ।”<sup>३</sup>

<sup>९</sup> Tulasi Ram Paudel, An Outline of Gender Studies, 2059 p. 20.

<sup>१०</sup> मनु

<sup>११</sup> मनुस्मृति

भारतकी प्रख्यात समाजशास्त्री Kamala Bhasin का अनुसार- “हरेक पुरुष भिन्न नारीत्व हुने गर्दछ, र हरेक नारी भिन्न पुरुषत्व हुने गर्दछ । केवल प्राकृतिक अङ्गहरू बाहेक महिला र पुरुषमा परिवर्तन गर्न नसकिने कुनै लक्षण र विशेषता छैन ।”

Richard P. Appelbaum र Willian J Chamblin ले Soliology 1995 लेख्छन् "The term gender is used to refer to behavioural differences between males and females that are culturally based and Socially learned. we will there fore reserve the terms Male and female. for sex difference that are biologically in origin which using the terms Masculine and feminine to refer to the corresponding culturally Specific gender differences that are Social in origin."

### १.६.२ पूर्व अध्ययनहरूको समीक्षा

विश्वका अन्य विकसित तथा विकासोन्मुख देशहरूमा महिलाको आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक र कानूनी स्थिति राष्ट्रकै विकास र उन्नतीको महत्वपूर्ण विषयवस्तु बनेको छ । यस्तो हुनुमा वर्तमान विश्व समुदायका मानिसहरूमा बढ्दै गएको आधुनिकीकरण र यसै क्रममा विकसित हुँदै गएको सामाजिक परिपाटी हो । व्यक्ति समुदाय र सामाजिक विकासको क्रम सँगसँगै कानूनमा पनि समय सापेक्ष परिवर्तन हुँदै जान्छ ।

संयुक्त राष्ट्रसंघले दिगो विकासको लागि महिलाको स्थिति सुधार हुनुपर्ने तथ्यलाई ध्यानमा राखी द्वितीय विश्वयुद्धपछि अथवा संयुक्त राष्ट्रसंघको स्थापनाकालदेखि नै महिला वर्गको लागि राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक मुक्तिको लागि केही न केही कार्यनीति तथा सिद्धान्तहरू अपनाउँदै आएको छ । संयुक्त राष्ट्रसंघको साधारण सभाले १९५१ मा महिला र पुरुषमा एकैप्रकारको काममा समान ज्याला हुनुपर्दछ भन्ने सिद्धान्तलाई अंगाल्यो । सन् १९६० मा जागीर दिने सम्बन्धमा व्यवसायमा विभेद नगर्ने सिद्धान्तलाई अपनायो र सन् १९७५ मा मेक्सिको शहरमा प्रथमपटक विश्व महिला सम्मेलन भयो यो सम्मेलनमा सन् १९७६ देखि सन् १९८५ को अवधिलाई महिला समानता र विकास शान्तिका लागि महिला दशक घोषणा गर्‍यो । सन् १९७९ मा महिला विरुद्धका भेदभाव उन्मूलन महासन्धि पारित गर्‍यो । सन् १९८० मा कोपनहेगनमा भएको दोस्रो विश्व महिला सम्मेलनले संयुक्त राष्ट्रसंघद्वारा संघीय दशकको उत्तरार्द्धका लागि कार्यक्रम कार्यान्वयन पुनःविचार गरी

स्वीकार गर्‍यो । सन् १९८५ को तेस्रो विश्व महिला सम्मेलनमा महिला दशकमा भएको प्रगति समीक्षा गर्‍यो । त्यसैगरी सन् १९९५ मा बेइजिङमा भएको विश्व महिला सम्मेलनमा महिलासँग सम्बन्धित १२ वटा मुख्य मुद्दाहरू Draft Platform for action critical areas of concern i.e. poverty, education, health, violence, armed conflicts, economic disparity, power sharing institution, human rights, mass media, environment, girl, child मा पुनः विचार गरी छलफल भै बेइजिङ सम्मेलनमा भाग लिने सदस्य राष्ट्रहरूले अनुमोदन गरी हस्ताक्षर पनि गरिसकेका छन् । त्यसमा नेपाल पनि एक हो । आज विश्वले बुझ्नुपर्ने कुरा के छ भने प्रत्येक देशको दिगो विकासको लागि महिला शशक्तिकरण अपरिहार्य रहेको छ ।<sup>१२</sup>

लैङ्गिक विभेद कम गरी समाजमा सामञ्जस्यता कायम गर्न तथा दिगो विकास र संयुक्त राष्ट्रसंघको प्रतिवद्धता समेत ध्यानमा राखी श्री ५ को सरकारले २०५२ सालमा महिला बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयको स्थापना समेत गरेको छ भने नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ सालमा महिलाहरूको हक अधिकारसम्बन्धी समानता तथा केही विशेष कार्यक्रम गर्नसक्ने व्यवस्था समेत गरेको छ ।

### **धारा ११ समानताको हक**

- (१) “सबै नागरिकहरू कानूनको दृष्टिमा समान हुनेछन्, कसैलाई पनि कानूनको समान संरक्षणबाट वञ्चित गरिने छैन ।
- (२) सामान्य कानूनको प्रयोगमा कुनै पनि नागरिकमाथि धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जातजाति वा वैचारिक आस्था वा ती मध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गरिने छैन ।
- (३) राज्यले नागरिकहरूका बीच धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जातजाति, वैचारिक आस्था वा तीमध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गर्ने छैन । तर महिला, बालक, वृद्ध वा शारीरिक वा मानसिक रूपले अशक्त वा आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पिछडिएको वर्गको संरक्षण वा विकासको लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सक्नेछ ।
- (५) समान कामका लागि महिला र पुरुषबीच पारिश्रमिकमा भेदभाव गरिने छैन ।

<sup>१२</sup> मणिराम अधिकारी, महिलाहरूको नेपाली कानूनी व्यवस्थामा महिलाको स्थिति सम्बन्धी ज्ञान र अवधारणा, काठमाडौं २०६०, पृ. २०-३५ ।

त्यस्तै राज्यका नीतिहरूमा : (७) महिला वर्गको शिक्षा, स्वास्थ्य र रोजगारको विशेष व्यवस्था गरी राष्ट्रिय विकासमा आधिकारिक सहभागी बनाउने नीति राज्यले अवलम्बन गर्नेछ ।”<sup>१३</sup>

“महिलाले पुरुषले भन्दा जति नै बढी परिश्रम गरे पनि उनीहरू पुरुषभन्दा गरीब हुन्छन् । किनकी उनीहरूको श्रमको कुनै मूल्य राखिएको हुँदैन । उनीहरूलाई बिना ज्यालाको श्रमिकको रूपमा लिइन्छ । पद्मा माथेमा लेख्छन् : विशेषगरी विकासोन्मुख राष्ट्रतिर महिलाको काम भनेको नै खेती र घरव्यावहारलाई लिइन्छ जुन कामको कुनै आर्थिक मूल्य वा नाप दिईएको हुँदैन ।”<sup>१४</sup>

"Following the Beijing Conference in 1995 a separate ministry called ministry of women and social welfare (M.W.S.W) which is the predecessor of the current (M.W.C.S.W) was created with the overall objective of mainstreaming women into national development process. Its main function is to ensure gender equality in development plans and programmes and encourage empowerment of women. It is responsible for assisting the government in formulating gender related policies monitoring their implementation and providing feedback, to the government for further improvement in the on going policies and programmes or enunciation of new policy and programmes it is first responsibility in this prospective becomes gender sensitizing the whole civil service and providing input to the M.G.A. in relation to the gender related matters in addition it is implementation departmental programmes on women.”<sup>१५</sup>

“आर्थिक रूपमा सशक्तीकरण गर्न आधारभूत सार्वजनिक सेवा सेवाग्राही जनतालाई सहज र छिटो र छरितो सँग उपलब्ध गराउनु राज्य प्रशासनको दायित्व हो । यस दायित्वबाट पन्छिनु जनताप्रतिको दायित्व पूरा नगर्नु राज्यको कमजोरी वा असफलता

<sup>१३</sup> नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ।

<sup>१४</sup> Padma Mathema, Ministry of Women Children and Social Welfare, Gender Orientation and Planning Workshop for Joint Secretaries of HMG/N, Kathmandu, 2000 p. 10.

<sup>१५</sup> UNFPA, Gender Equality and Empowerment of women, A Status Report Submitted to UNFPA by Dr. Meena Acharya, Kathmandu, Nepal, 1999.



मानिन्छ, किनभने सकारको मुख्य लक्ष्य भनेका नै जनताको सुरक्षा र आधारभूत सेवा छिटो-छरितो उपलब्ध गराई उनीहरूको जीवनयापन सहज सुदृढ र स्तरीय बनाउनु नै हो । नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ ले जनताको शिक्षा, स्वास्थ्य आर्थिक अवसर, र रोजगारीजस्ता आधारभूत सेवाहरू सुनिश्चित गरी जनसाधारणको जीवनस्तर उकास्ने परिकल्पना गरेको छ ।

एकातर्फ राज्यको संविधानले जनतालाई आधारभूत सेवा सुविधा उपलब्ध गराउने दायित्वबोध गरेको छ भने अर्कोतर्फ सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा अपेक्षित सुधार हुन नसकिरहेको यथार्थ पनि हाम्रो सामु जनजाहेर छ । खास गरेर सेवाको गुणस्तरीयता नहुनु, सेवाप्रवाह छिटो छरितो नहुनु सेवासम्बन्धी सूचना प्रवाहको अध्ययन गरीब तथा पिछ्छडिएको वर्गमा सहजरूपमा सेवा पुग्न नसक्नु र सेवाप्रवाहमा देखिएको विद्यमान समस्याले गर्दा जनता असन्तुष्ट र खिन्न भएका छन् । सेवाप्रवाहको विद्यमान कमी कमजोरीलाई अविलम्ब मनन गरी ती कमी-कमजोरीलाई अविलम्ब सुधार गर्न ठोस कदम चाल्नु अपरिहार्य भइसकेको छ । श्री नेपाल सरकारले हाल कार्यान्वयन गरिरहेको शासकीय सुधार कार्यक्रमको लक्ष्य पनि समग्रमा राज्यव्यवस्था सञ्चालकहरूलाई जनमुखी उत्तरदायी र लैङ्गिक समतामूलक बनाउनु नै हो सार्वजनिक सेवाको गुणस्तर तथा सोको प्रभावकारी प्रवाह पनि यसको महत्वपूर्ण पक्ष हो । लक्षित जनसाधारणले सार्वजनिक सेवा टेवा तथा सुविधा छिटो-छरितो सँग पाउन सकेमा तिनले देशमा असल शासनको अनुभूति गर्न पाउने छ । त्यसैले सेवा प्रदायक र सेवाग्राही दुवै पक्षले आ-आफ्नो दायित्व पूर्ण जिम्मेवारीका साथ वहन गरी सार्वजनिक सेवा प्रवाहको वर्तमान स्थितिमा सुधार गरी देशमा असल शासन कायम गर्ने दृढ सङ्कल्प गर्नु परेको छ ।

शासकीय सुधार कार्यक्रम र प्रस्तावित मार्गचित्र प्रस्तवित मार्गचित्रमा निजामती सेवाको दक्षता पुनरावलोकन गर्दै निजामती सेवाको दक्षता अभिवृद्धि गर्ने सम्बन्धमा स्वेच्छिक अवकाश प्रणालीको पुनरावलोकन गर्दै निजामती सेवा ऐन संशोधन गर्न तथा निजामती सेवालाई ठीक आकारमा ल्याउने कामका लागि बजारीकरण विकेन्द्रीकरण तथा करार निति स्वीकृति गर्ने आदि प्रस्ताव पनि समावेश गरिएको छ । सरकारी निकायहरूमा भ्रष्टाचार घटाउने र अनुशासनलाई बढावा दिनका लागि भ्रष्टाचार विरुद्धको रणनीति मन्त्रालय, विभाग र कार्यालय स्तरसम्मका लागि नतीजामूलक हुने गरी तर्जुमा गर्ने सबै

निकायले नाटकीय बडापत्रलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गर्ने आदि कुरा पनि उल्लेख गरिएको छ । त्यस्तै निजामती सेवाको समग्र दक्षता र उत्प्रेरणा अभिवृद्धिका लागि निजामती सेवामा जनजाति दलितको प्रतिनिधित्व बढाउने नीतिनिर्माण तहमा पनि तिनीहरूको सहभागिता बढाउने र अन्य सकारात्मक कार्यनीति लिने कुरा उक्त मार्गचित्रमा उल्लेख गरिएको छ ।

शासकीय सुधारका लागि श्री ५ को सरकारले यसरी तदारुकता देखाउनु सकारात्मक एवम् उत्साहजनक कार्य हो तर यसको सफलताका लागि कार्यान्वयन पक्ष पनि प्रभावकारी हुन अति आवश्यक छ ।”<sup>१६</sup>

“महिलाहरूको स्थितिबारे जानकारी लिने उद्देश्यले युनिसेफले सन् १९९८ मा एक उच्च अध्ययन गरेको छ । जसअर्न्तगत परिवारमा महिला र पुरुषमध्ये कसको निर्णायक भूमिका रहन्छ, त्यस सम्बन्धमा २७१ परिवारलाई समेटेर परिवारमा पुरुषहरूकै विभिन्न विषयमा निर्णायक भूमिका रहेको कुरा जनसमक्ष प्रकाश पारेको छ । यसै क्रममा शिक्षा एवं अन्य विविध विषयहरू समेटेर युनिसेफ नेपालले सन् १९९९ मा २००१ सम्म स्वास्थ्य, वातावरण, पोषण, बालसंरक्षण आदि विषयहरूमा कुल २४.५ मिलियन डलर खर्च गर्ने लक्ष्य राखेको छ ।”<sup>१७</sup>

“प्रवेशिका वा सोभन्दा माथिसम्मका उच्च शिक्षा हासिल गर्ने महिलाहरू ग्रामीण क्षेत्रहरूमा १ प्रतिशत रहेको देखिन्छ, नेपालमा धेरै अधिसम्म महिलाहरूलाई आमा र पत्नीको रूपमा मात्र महत्व दिइएकाले महिलाहरूका लागि बनाइएका विकास कार्यक्रमहरूमा पनि उनीहरूको भूमिकालाई प्राथमिक रूपमा लिएको पाइन्छ । त्यसैले महिलाप्रति प्रत्यक्ष उत्पादक भूमिका सुहाउँदा कार्यक्रमहरू कम नै भेटिने गरेको पाइन्छ । सञ्चालन गर्न पुरुषहरूभन्दा महिला सक्रियता उल्लेखनीय देखाएको छ ।”<sup>१८</sup>

<sup>१६</sup> श्री ५ को सरकार शासकीय सुधार, पुष-माघ, २०६०, पृ. ११ ।

<sup>१७</sup> UNICEF/N Annual Report 1994 pp. 12-13.

<sup>१८</sup> सुशीला खड्का, शिक्षण पेशामा संलग्न नेपाल महिलाहरूको सामाजिक एवं आर्थिक स्थिति (२०६०), पृ. ३ ।

“महिलाको नैसर्गिक मौलिक हकहितको संरक्षण र सम्बर्द्धन गरी महिला सशक्तिकरण लैङ्गिक समानता, सामाजिक न्याय र शान्ति कायम गरी देश विकासको मूल प्रवाहमा महिला सामाजिक न्याय र शान्ति कायम गरी देश विकासको मूल प्रवाहमा महिला सहभागितामा बृद्धि गर्नको लागि निष्पक्ष, स्वतन्त्र र स्वायत्त राष्ट्रिय महिला आयोगको स्थापना गर्न बाञ्छनीय भएकोले यो ऐन प्रस्तुत गरिएको छ।”<sup>१९</sup>

“घर परिवार चाहे धनी होस् वा गरीब, घरेलु कार्यहरूको जिम्मा महिलाहरू उपर नै हुन्छ। बालीनाली थन्क्याउनु, खाना बनाउनु, सरसफाई एवं बालक र बृद्धहरूको हेरचाह गर्ने कार्यहरू पनि महिलाहरूले गर्नुपर्दछ जब कि पुरुषहरूले अत्यन्त थोरै समय मात्र घरायसी कार्यमा खर्च गर्दछन्।”<sup>२०</sup>

“समाजका प्रत्येक क्षेत्र र राष्ट्रको समष्टि विकासमा महिलाहरूको योगदान अपरिहार्य हुन्छ। तापनि महिलाहरू आर्थिक तथा सामाजिक रूपले पछाडि पर्नुका साथै देश विकास कार्यमा सशक्तरूपमा सहभागी हुन सकेका छैनन्। विषयगत क्षेत्रमा लैङ्गिक समानताको अवधारणा अनुरूप महिला विकासनीति तथा कार्यक्रम समावेश नहुनु महिला लक्षित कार्यक्रमहरू सीमित रूपमा मात्र सञ्चालनहुनु, सार्वजनिक नीतिनिर्माण तहमा महिला सहभागिता अपेक्षित रूपमा बृद्धि हुन नसक्नु, लैङ्गिक भेदभावपूर्ण कानूनहरूमा सुधार नहुनु महिला विकासको लागि संस्थागत विकास सुदृढ हुन नसक्नु आदि महिला अधिकार तथा लैङ्गिक समानताको लागि प्रमुख चुनौतीका रूपमा रहेका छन्।”<sup>२१</sup>

Kathryan S. March द्वारा लिखित पुस्तक Weaving Writing & gender 1983 ले पनि तामाङ्ग समाजमा महिला र पुरुषको काम छुट्याइएको छ।

“राष्ट्रको अभिन्न अंगको रूपमा रहेको आदिवासी जनजाति महिलाहरूको न्यूनस्थानले लैङ्गिक असमानताभिन्न पनि गैर-जनजाति महिलाहरूबीच र आदिवासी जनजाति महिलाहरूको बीचमा ठूलो असमानता रहेको पाइन्छ। यसबाट एक शिक्षित जनशक्तिको

<sup>१९</sup> राष्ट्रिय महिला आयोग विधेयक प्रस्तावना, २०५९, पृ. ५।

<sup>२०</sup> लक्ष्मण तिमिल्सेना, दलित महिलाहरूको सामाजिक सांस्कृतिक तथा आर्थिक अवस्था, २०६०, पृ. २०।

<sup>२१</sup> दशौं पञ्च वर्षीय योजना, राष्ट्रिय योजना आयोग २०५९-६४, पृ. १२०।

आदिवासी जनजाति महिलाहरू अत्यन्त न्यून रहेको छ भने अर्को तर्फ शिक्षित भएका महिलाहरू पनि बेरोजगार अवस्थामा रहेका छन् ।”<sup>२२</sup>

“बौद्ध धर्ममा महिलाको स्थान यही हुनुपर्दछ र महिला र पुरुषबीचको सम्बन्धबारे स्पष्ट देखिँदैन । बुद्ध धर्मालम्बीहरूमा महिला र पुरुष बीचमा वरावर व्यवहार रहेको पाइन्छ, तर बुद्ध धर्मको पनि हीनयान, महायान, वज्रयान, तन्त्रयानजस्ता विभिन्न सम्प्रदायहरूसमेत रहेका छन् । विभिन्न सम्प्रदायहरूको महिलाप्रति आ-आफ्नै धारणा छ ।”<sup>२३</sup>

### **योजनाबद्ध रूपमा महिला विकास**

नेपालमा योजनाबद्ध विकासको सुरुवात वि.सं. २०१३ सालदेखि भएको पाइन्छ । योजनाबद्ध विकासको प्रारम्भदेखि नै महिला विकासका लागि केही-केही कामहरू भई नै रहे तापनि छुट्टै नीतिको रूपमा भने छैटौँ योजनादेखि मात्र भएको पाइन्छ ।

### **क) छैटौँ योजना विकास कार्यमा नारी सहभागिता बढाउने नीति**

“नेपालमा योजनाबद्ध विकासको प्रारम्भदेखि नै विभिन्न प्रयासहरू नभएका होइनन् । सम्पूर्ण जनसंख्याको १/२ भाग ओगटेका नारी वर्गले सक्रिय रूपमा सहभागी भई विकास प्रक्रियामा अगाडि बढाउनु पर्ने खाँचो महसुस गरी छैटौँ योजना अवधिदेखि देश विकासमा महिला सहभागिता राष्ट्रिय नीतिको रूपमा आएको पाइन्छ । यसभन्दा अगाडिको योजनाहरूमा महिला सम्बन्धी छुट्टै नीतिको रूपमा राखिएको थिएन । छैटौँ पञ्चवर्षीय योजनाको १६ औँ परिच्छेदमा विकास कार्यमा नारी सहभागिता बढाउने नीति उल्लेख गरिएको छ । विकास प्रक्रियाको सन्दर्भमा आर्थिक सामाजिक राजनैतिक, धार्मिक, साँस्कृतिक तथा अन्य सबै पक्षको विकासमा नारी वर्गको भूमिकालाई महत्व दिई नारी वर्गको सहभागिता बढी परिचालन गर्नुपर्ने महशुस गरिएको छ । छैटौँ योजनाकालमा सञ्चालन गरिने विकास आयोजनाहरूको तर्जुमा तथा सञ्चालनमा क्रमशः नारीहरूको भूमिकालाई सक्रिय गराउँदै लाने तथा उनीहरूलाई बढीभन्दा बढी सहभागी गराएर लैजाने

<sup>२२</sup> संगिनी राना, प्रहरी महिलाहरूको जातीय तथा लैङ्गिक पहिचान एक अध्ययन २०५९, पृ. ५ ।

<sup>२३</sup> संगिनी राना, प्रहरी महिलाहरूको जातीय तथा लैङ्गिक पहिचान एक अध्ययन २०५९, पृ. ६ ।

दृष्टिकोणलाई मार्ग दर्शनको रूपमा लिने शिक्षित महिलाको ज्ञान, सीप र प्रतिभाको सदुपयोग गर्नका निमित्त रोजगारका बढी अवसरहरू महिलालाई उपलब्ध गराउन नीति अपनाउने र यसरी प्रथम पटक नेपालको इतिहासमा नारी सहभागिता बढाउने नीतिको योजनाबद्ध रूपमा प्रयास गरिएको छ।”<sup>२४</sup>

## ख) सातौ योजना

“संयुक्त राष्ट्र संघको आह्वानमा विश्वभरि मनाएको अन्तर्राष्ट्रिय नारी वर्ष १९७५ को सन्दर्भमा मेक्सिको शहरमा भएको विश्वनारी सम्मलेनले प्रत्येक राष्ट्रले नारी विकास कार्ययोजना सञ्चालन गर्न आ-आफ्नो देशको आवश्यकता र भागका आधारमा राष्ट्रिय कार्ययोजना तर्जुमा गरी विकास कार्यलाई योजनाबद्ध रूपमा सरकारी तथा गैर सरकारी क्षेत्रबाट सञ्चालन गर्नुपर्ने भन्ने निर्णय भएअनुसार नेपालमा पनि नारी विकासको निमित्त श्री ५ को सरकारमा विभिन्न नियमहरू तथा गैर सरकारी क्षेत्रबाट कार्यान्वयन गर्न गराउन आवश्यक तथा सम्भव भएका व्यवहारिक कार्यक्रमहरू बारे विभिन्न माध्यमबाट सुझाव प्राप्त गरी नारी सेवा समन्वय समितिको संयोजकत्वमा नारी विकासको निमित्त राष्ट्रिय कार्यक्रम तयार पारिएको भन्ने कुरा सातौ पञ्चवर्षीय योजनामा उल्लेख गरिएको छ।”<sup>२५</sup>

सामाजिक तथा आर्थिक विकासको प्रत्येक क्षेत्रमा नारीहरूको सहभागिता बृद्धि गर्ने उद्देश्यले शिक्षा स्वास्थ्य रोजगारी कृषि सहकारी वन र कानूनी क्षेत्र निर्धारण गरी ती क्षेत्रहरूमा महिला विकाससम्बन्धी मूलभूत उद्देश्यहरू, अवरोधहरू र प्रशासनिक तथा नीतिगत कदमहरू सातौं योजनाले गरेको छ। सातौं योजनाकालमा सञ्चालन गरिने विकास आयोजनाहरूको तर्जुमा तथा सञ्चालनमा क्रमशः नारीहरूको भूमिकालाई बढी सक्रिय तुल्याई उनीहरूलाई प्रत्येक सामाजिक तथा आर्थिक क्षेत्रमा सहभागी गराएर लैजाने दृष्टिकोण राखिएका साथै सातौं योजनामा राखिएका उद्देश्यहरू नीतिहरूमध्ये केही उद्देश्य र नीतिहरू यस प्रकार छन्।

<sup>२२</sup> संगिनी राना, प्रहरी महिलाहरूको जातीय तथा लैङ्गिक पहिचान एक अध्ययन २०५९, पृ. ५।

<sup>२३</sup> संगिनी राना, प्रहरी महिलाहरूको जातीय तथा लैङ्गिक पहिचान एक अध्ययन २०५९, पृ. ६।

## उद्देश्यहरू

नारीहरूको विकासको उचित अवसर प्रदान गरी देश विकासका प्रत्येक क्षेत्रमा उनीहरूको सक्रिय सहभागिता जुटाउन बढी सक्षम तुल्याउने र नारीहरूको चौतर्फी विकासको लागि उनीहरूको सामाजिक आर्थिक स्तरमा बृद्धि ल्याउने ।

नारीहरूको सीप तथा प्रतिभाको सदुपयोग गरी उनीहरूलाई सक्षम तथा उत्पादनशील नारीहरूको रूपमा विकास गरी क्रमशः स्वावलम्बी तुल्याउने ।

## नीतिहरू

नेपालमा नारीहरूको साक्षरता १२% मात्र भएकोले महिला शिक्षाको बढी अवसर प्रदान गर्ने ।

शैक्षिक दृष्टिकोणले पछाडि परेका क्षेत्रका बालिकाहरूलाई कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुका साथै औपचारिक शिक्षण संस्था बालिकाको भर्ना संस्थामा बृद्धि गर्न भर्नासम्बन्धी कोटा-नीति लगायतका विभिन्न कदमहरू चालिने ।

स्वास्थ्य, शिक्षा, कृषि, इन्जिनियरिङ्ग आदि क्षेत्रहरूमा निम्न स्तरदेखि उच्च स्तरसम्मको प्राविधिक तथा अप्राविधिक तालिमहरू उपलब्ध गराउन महिलाहरूलाई सहूलियत प्रदान गरी बढी अग्रसर बनाउने तालिम प्राप्त नारीहरूलाई रोजगारीका अवसरमा बृद्धि गरिने ।

सरकारी तथा गैर सरकारी क्षेत्रमा कार्यरत सीमित शिक्षित नारी श्रमशक्तिलाई नीतिनिर्धारण प्रक्रियामा बढी संस्थामा संलग्नता गरी आवश्यक सुविधा तथा उपयुक्त तालिमको व्यवस्था गरिने ।<sup>२६</sup>

<sup>२६</sup> सातौं पञ्च वर्षीय योजना, राष्ट्रिय योजना आयोग २०४४-४९, पृ. २५८ ।

## ग) आठौं योजना विकासमा महिला

जन आन्दोलनको परिणाम स्वरूप प्राप्त बहुदलीय प्रजातान्त्रिक व्यवस्थाअनुसार जननिर्वाचित सरकारले आठौं योजना तर्जुमा गर्‍यो । महिला साक्षरता २५ प्रतिशत मात्र रहेको २०४८ को जनगणनाले देखाएको अवस्था र विगतमा सञ्चालित महिला विकास कार्यक्रमहरूबाट महिला वर्गको आर्थिक तथा सामाजिक स्तर आशातीत रूपमा माथि उठाउन नसकेको अवस्थामा आएको यस पञ्चवर्षीय योजनाले विकासको मूल प्रवाहमा महिला वर्गलाई सहभागी गर्न विकासको प्रत्येक क्षेत्रमा उनीहरूको संलग्नता वृद्धि गर्न सामाजिक आर्थिक शैक्षिक राजनैतिक र कानूनी स्थिति सुधार गर्न उपयुक्त ज्ञान र सीपद्वारा उनीहरूको दक्षता वृद्धि गरी उत्पादनशील रोजगारीका अवसरहरू प्रदान गर्नको लागि अपनाइने नीतिहरूको बारेमा उल्लेख गरिएको छ । आठौं पञ्चवर्षीय योजनामा महिला विकाससम्बन्धी उल्लेख गरिएका नीतिहरूमध्ये केही नीति यस प्रकार छन् :

- उच्च शिक्षा हासिल गर्न नसक्ने अवसर नपाएका छात्राहरूको लागि साधारण तथा प्राविधिक शिक्षा उपलब्ध गराइने ।
- स्वदेशी तथा विदेशी छात्रवृत्तिमा छात्राहरू तथा महिलाको लागि केही प्रतिशत छुट्याउने व्यवस्था मिलाउने ।
- प्राविधिक तथा उच्च शिक्षातर्फ भर्ना हुन प्रोत्साहन दिन निश्चित कोटा छुट्याउने ।
- सेवा क्षेत्रमा सरकारी तथा गैर सरकारी क्षेत्रमा कार्यरत महिला वर्गलाई नीति निर्धारण प्रक्रियामा बढी संलग्न गराउन नीति नियमहरूमा प्रोत्साहनप्रद प्रावधानहरूको व्यवस्था गरिनु पर्ने ।<sup>२७</sup>

## नवौं योजनाको प्रगति समीक्षा

महिला विरुद्धका भेदभाव पूर्ण कानूनहरू उन्मुलन गर्ने प्रयास स्वरूप महिला अधिकार सम्बन्धी मुलुकी ऐन एघारौं संशोधन पारित गरिएकोछ । यसमा सम्पत्तिमा महिलाको अधिकार, गर्भपतन, यौन शोषण, विवाहको न्यूनतम उमेर र विवाह सम्बन्ध

<sup>२७</sup> आठौं पञ्च वर्षीय योजना, राष्ट्रिय योजना आयोग २०४९-५४, पृ. ६९३-६९५ ।

विच्छेद सम्बन्धमा सकारात्मक संशोधन गरिएको छ । यस्तै महिला विरुद्धमा भेदभाव पूर्णकानूनहरू पुनरावलोकन गर्न उच्चस्तरीय समितिले आफ्नो प्रतिवेदन श्री ५ को सरकारमा प्रस्तुत गरि सकेको छ ।

सबै मन्त्रालयहरूमा लैङ्गिक सर्म्पक केन्द्र स्थापना गरिएकोछ । राष्ट्रिय महिला आयोग गठन गरिएकोछ । बेजिङ्ग कार्ययोजनाको सन्दर्भमा लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी कार्ययोजना तयार गरिएको छ। एघारौँ सार्क सम्मलेनबाट पारित बेश्यावृत्तिको लागि महिला र बालबालिका बेचबिखन विरुद्धको सार्क महासन्धिको प्रावधानहरू लागू गर्न प्रतिवद्धता जनाएको छ । महिला तथा बालबालिका सम्बन्धी समस्यालाई संवेदनशील तरीकाले समाधान गर्न १६ वटा जिल्लामा प्रहरी महिला सेल गठन गरिएको छ । राष्ट्रिय विकासमा महिलाको सहभागिता मापन गर्न लैङ्गिक भिन्नता दर्शाउने तथ्याङ्कहरूका साथै महिलाले गरेको घरेलु श्रमलाई पनि राष्ट्रिय लेखामा मूल्याङ्कन गर्न थालिएको छ । महिलालाई विकासको मूल प्रवाहमा समाहित गर्न गरिएको विशेष व्यवस्थाहरूको फलस्वरूप भण्डै ४०,००० महिला स्थानीय तहमा निर्वाचित भएका थिए निजामती सेवामा महिला सहभागिता अभिवृद्धिका निमित्त कानूनमा केही विशेष व्यवस्था गरिएको छ । यसका साथै सेवा प्रवेशमा विशेष तयारी कक्षा सञ्चालन गरिएको छ र सकारात्मक परिवर्तन देखिएको छ ।

### तालिका नं. १.१

#### महिलाको स्थिति झल्काउने तथ्याक्त

क्र.स.	विवरण	पुरुष	महिला
१	जनसंख्या	४९.९६	५०.०४
२	औषत आयू (वर्षमा )	६१.८	६२.२
३	साक्षरता १५वर्ष माथिको	६२.२	३४.६
४	निजामती सेवामा सहभागिता	९१.४५	८.५५
५	भूमी माथिको स्वामित्व	८९.१६	१०.८३
६	घर माथिको स्वामित्व	९४.४९	५.५१

स्रोत : जनगणना, २०५८ केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग



## समस्या तथा चुनौतिहरू

- क) लैङ्गिक विभेदपूर्ण कानून कायमै रहनु महिला विकास र सशक्तिकरणको विषय बालबालिका, परिवार, समाज र राष्ट्रकै अभिन्न विषयहरू छन् भन्ने तथ्यको मूल प्रवाहिकरण हुन नसक्नु लैङ्गिक विषयलाई नीति र कार्यक्रममा आत्मसात गर्न नसक्नु ।
- ख) राजनीतिक प्रतिवद्धता अनुरूप नीति अवलम्बन कार्यक्रम कार्यान्वयन अग्रगमन र मूल्याङ्कन तथा अन्तरनीकाय बीच समन्वयको कमी हुनु उपलब्ध स्रोत र साधनको प्रभावकारी उपयोग हुन नसक्नु ।

## दशौं योजना

### उद्देश्य

- क) “दशौं योजनाको दिगो आर्थिक बृद्धि र गरीबि निवारणको लक्ष्य हासिल गर्न महिला विरुद्धका सबै भेदभावहरू उन्मुलन गर्दै महिला विकासको परिसूचकमा अभिवृद्धि गरी महिला अधिकारको आधारमा समानता र समतामूलक समाज निर्माण गर्ने मुख्य उद्देश्य रहेको छ।”<sup>२५</sup>
- ख) समष्टिगत मुख्य मुख्य परिमाणात्मक लक्ष्यहरू ।
- अ) लैङ्गिक विकास सूचकांक ०.५५० मा पुऱ्याउने ।
- आ) लैङ्गिक सशक्तिकरण मापन ०.५०० मा पुऱ्याउने ।
- इ) नीति निर्माणमा महिला सहभागिता कम्तीमा २०% पुऱ्याउने ।
- ग) रणनीति नीति तथा कार्यनीति :

### रणनीति:

महिला साक्षरताको बृद्धिबाट जनसंख्या बृद्धिमा कमी ल्याउन तथा कृषि क्षेत्रमा महिला श्रमको उत्पादकत्व बृद्धि गरी समग्र आर्थिक बृद्धिमा योगदान पुऱ्याउन टेवापुग्ने हुन्छ। देशको आधा जनसंख्या महिला रहेको र महिलाको परीवारिक आयमा पहुँच कम

<sup>२५</sup> दशौं पञ्च वर्षीय योजना, राष्ट्रिय योजना आयोग २०५९-६४, पृ. ३ ।

रहेको सन्दर्भमा उनीहरूमा स्वआर्जनका तालिम लगायत अन्य विभिन्न लक्षित कार्यक्रमहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन बाट आयआर्जन एवं सामाजिक न्याय प्रवर्द्धनमा योगदान पुग्दछ । त्यस्तै सम्बद्ध कार्यक्रमले गतिलिन नसक्ने हुनाले स्थानीय स्तरमा सञ्चालन हुने महिला सशक्तिकरण लगायत गरीबी निवारण तथा आय आर्जनका सबै तहका कार्यक्रमहरूमा महिलाको सहभागिता बृद्धिबाट उनीहरूको आर्थिक एवं सामाजिक स्तरलाई सुधार गर्न तथा लैङ्गिक समानताको स्तरमा सुधार गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ । यस परिपेक्ष्यमा यस क्षेत्रका प्रमुख रणनीतिहरू :

- क) “महिला वर्गको सहभागितामा सम्बद्ध क्षेत्रगत नीति तथा महिला लक्षित कार्यक्रमहरूको तर्जुमा कार्यान्वयन समन्वय मूल्याङ्कन र अनुगमन प्रक्रियालाई समन्वयात्मक रूपमा प्रभावकारी बनाउने ।”<sup>२८</sup>
- ख) स्थानीय स्तरमा सञ्चालनगरिने गरीबी निवारण एवं आय आर्जन लगायतका आयोजनाको सबै चक्रमा महिलाको सहभागिता बृद्धि गर्ने ।
- ग) सबै वर्ग एवं तहमा लैङ्गिक समानताको चेतना अभिवृद्धि गर्ने ।
- घ) महिला विरुद्धका भेदभाव पूर्ण कानूनलाई समानता र अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धताको आधारमा संशोधन गर्ने ।

दशौं योजना पेज नं. ४४६-४४७

## नीति

### सशक्तिकरण

“सबै तहको राजनीति प्रशासन प्राविधिक सेवा संवैधानिक निकाय एवं समिति र समूह सञ्चालन र व्यवस्थापन आदिमा महिला सहभागिता बढाउन विशेष उपायहरू अवलम्बन गरिने छ । महिला श्रमिक सहभागिता बृद्धि गर्न रोजगार दातालाई प्रोत्साहन गर्ने कार्यस्थलमा हुने यौनजन्य दुर्व्यवहार रोक्ने वैदेशिक रोजगारीमा महिलालाई प्रोत्साहित गर्ने जस्ता कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न पहल गरिने छ ।”<sup>२९</sup>

<sup>२८</sup> दशौं पञ्च वर्षीय योजना, राष्ट्रिय योजना आयोग २०५९-६४, पृ. ४४६-४४७ ।

<sup>२९</sup> दशौं पञ्च वर्षीय योजना, राष्ट्रिय योजना आयोग २०५९-६४, पृ. ४४८ ।

दीर्घकालीन अवधारणा :

राष्ट्रिय विकासको प्रत्येक क्षेत्रमा लैङ्गिक मूल प्रवाहिकरण गरी महिला सशक्तिकरण र लैङ्गिक समानताको आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गरिने छ ।

दीर्घकालिन अवधारणा उद्देश्य प्राप्तिको लागि वि.सं. २०७४ सम्म लैङ्गिक विकासको सूचकाङ्क (GDI) ०.७५० मा र लैङ्गिक सशक्तिकरण मापन ०.७०० मा पुऱ्याउन मुख्य लक्ष्य रहेको छ ।

सुशासन विकास प्रशासन र मानवअधिकार :

क) उद्देश्य सार्वजनिक प्रशासनलाई प्रतिष्पर्धी मितव्ययी पारदर्शी सेवामुखी परिणाममुखी उत्तरदायी र लैङ्गिक समता अभिमुख बनाइ न्यायप्रशासन क्षेत्रमा सामाजिक सुधार गरी जनतामा सुशासन को अनुभूति हुने अवस्थाको सृजना गर्दै गरीबी निवारण तथा दिगो आर्थिक एवं सामाजिक विकास हासिल गर्न टेवा पुऱ्याउनु सुशासन एवं विकास प्रशासन क्षेत्रको उद्देश्य रहेको छ ।

“उद्देश्य अनुकूल रणनीतिले निजामती सेवाको समग्र कार्य क्षमता अभिवृद्धि गर्ने गरी कर्मचारीहरूको नियुक्ति देखि अवकाश बीच हुने वृत्ति विकासको पारदर्शी योजना तयार गरिने छ र निजामती सेवामा महिला सहभागितालाई प्रोत्साहन दिइने छ ।”<sup>३१</sup>

निजामती सेवामा महिला सहभागिता वृद्धि गर्न सकारात्मक कार्ययोजना Affirmative action plan लागू गर्ने नीति लिइने छ ।

“Public policy declaration to address gender imbalance in the civil service so far, the objectives set by HMG on increasing women’s representation at decision making levels has lacked concrete target and their number has been declining rather than increasing therefore the government

<sup>३१</sup> दशौं पञ्च वर्षीय योजना, राष्ट्रिय योजना आयोग २०५९-६४, पृ. ५०८ ।

must make a strong policy announcement to increase women's representation in the civil service at least to 25 percent within the tenth periodic plan period i.e. by 2007 A.D."<sup>३२</sup>

**i) Affirmative action :**

To translate the policy announcement into action some sort of affirmative action in favor of women is a must one of the under motioned options may be adopted.

- (a) for intake entry level's reservation 25% seats for women across all the civil service groups and levels
- (b) for promotion 25% reservation up to the class two and class one level positions.

**ii) Option two partial affirmative action**

- a. Initiation two merit lists system. unlike the present system of having one merit lists of successful candidates for interview p.s.c. should adopt a system of publishing two merit lists one male and one female, comprising a ratio of 75:25 (75 percent male and 25 percent female) from among the examinees. such merit lists should be prepared from the examinees (male and female) securing the highest marks in all the subjects a similar similar system for the promotion examinations (competitive) needs to be adopted.

Adjustment of the marks for service periods and positing to different regions. The civil service act 1993 and other related acts and regulations (health, service act 1997) must be amended to allow female staff to secure total marks earlier

<sup>३२</sup> दशौं पञ्च वर्षीय योजना, राष्ट्रिय योजना आयोग २०५९-६४, पृ. ५१२ ।

than their male counter parts for both service period and work at various geographical regions."<sup>३३</sup>

### **निजामती सेवा ऐन २०४९ ले महिलाको निम्ति गरेको व्यवस्था**

निजामती सेवालाई समय सापेक्ष बनाउनको लागि निजामती सेवा ऐन २०४९ को मिति २०५५/३/२९ मा भएको संशोधनले महिलालाई परीक्षणकाल बहुवा उम्मेदवार हुन तथा त्यस्तै अन्य व्यवस्था समेत गरेको देखिन्छ ।

- क) “१०- उम्मेदवार हुनको लागि योग्यता-निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा १० ले पुरुष उम्मेदवारको हकमा पैंतीस वर्ष र महिला उम्मेदवारे हकमा ४० वर्ष तोकेको छ ।
- ख) निजामती सेवाको कुनै पदमा अस्थायी नियुक्ति पाई कम्तीमा ५ वर्ष अविच्छिन्न रूपमा सेवा गरिरहेका महिला निजामती कर्मचारीको हकमा यो ऐन प्रारम्भ भएपछि हुन लोक सेवा आयोगको विज्ञापनमा एकपटक उम्मेदवार हुन उमेरको बन्देज लाग्ने छैन ।
- ग) १८.३.२ बमोजिम सरूवा गर्दा रिक्त पद मिलेसम्म निजामती कर्मचारीको पति पत्नी दुवै सरकारी सेवामा भए एउटै जिल्लामा पठाइने छ ।  
उक्त ऐनको दफा २१ ले महिला निजामती कर्मचारीको हकमा तोकिएको सेवा अवधिमा एकवर्ष कम सेवा अवधि भए पनि बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने व्यवस्था गरेको छ ।
- घ) परीक्षण काल : दफा १६ ले निजामती सेवाको स्थायी पदमा नयाँ नियुक्ति गर्दा महिला निजामती कर्मचारीको हकमा ६ महिना र पुरुष निजामती कर्मचारीको हकमा एक वर्षको परीक्षण काल रहने व्यवस्था गरेको छ ।
- ङ) निजामती सेवा नियमावलीमा महिला निजामती कर्मचारीको लागि गरिएको विदा व्यवस्था

<sup>३३</sup>His Majesty Government of Nepal, Ministry of Environment and Population, 1999, p. 5.

- १) महिला निजामती कर्मचारी गर्भवती भएमा निजले सुत्केरीको अधिपछि गरी ६० दिन प्रसूति विदा लिन पाउनेछ ।
- २) प्रसूति विदामा बस्दा पुरा तलव पाउनेछ ।
- ३) प्रसूति विदा सेवा अवधिमा दुई पटक मात्र दिइने छ ।”<sup>३४</sup>

दशौ पञ्चवर्षीय योजनाले नेपालमा लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरणको निम्ति निम्न नीति तथा कार्यनीति अङ्गिकार गरेको देखिन्छ ।

- १) “राष्ट्रिय तथा सबै क्षेत्रगत विकासका उद्देश्य तथा कार्यक्रमहरूमा लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट उद्देश्य नीति तथा लक्ष्यहरू स्पष्ट रूपले किटान गर्ने ।
- २) महिलाहरूलाई विकासको मूलप्रवाहमा समाहित गर्न महिलाको योगदान मापन गर्ने सुचकको विकास गर्ने लैङ्गिक अभिलेख संरक्षण तथा लेखा परीक्षण Gender Auding को व्यवस्था गर्न क्षेत्रगत नीति तथा महिला लक्षित कार्यक्रमहरूको तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गरी त्यस्ता कार्यक्रमहरूको बीचमा समन्वय कायम गर्न मूल्यांकन तथा अनुगमनको व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाउन सस्थागत निकायलाई प्रभावकारी बनाउने ।
- ३) राजनीतिक प्रशासनिक र ग्रामीण स्तरका सेवा टेवा उपलब्ध गराउने स्थानीय स्तरका कार्य लगायत विकासका अन्य क्षेत्रको नीति निर्माण तथा निर्णय एवं कार्यान्वयन प्रकृत्यामा महिलाको सहभागिता प्रभावकारी रूपमा वृद्धि गर्न सकारात्मक नीति अपनाउने र विशेष व्यवस्था गर्ने ।
- ४) लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरणका लागी योजना तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दा लैङ्गिक बजेट लागू गर्ने ।
- ५) लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरणमा प्रभावकारी रूपले समन्वय कायम गर्न प्रत्येक एक सम्पर्क बिन्दु Focal Point को विकास गर्ने ।
- ६) महिलालाई विकासको मूल प्रवाहमा समाहित गरी सशक्तीकरण तथा लैङ्गिक समानताको अवधारणामा महिला विकास कार्यक्रमहरू अघि बढाउन राष्ट्रिय महिला आयोग गठन गरी सशक्त र प्रभावकारी बनाउने ।”<sup>३५</sup>

<sup>३४</sup> निजामती सेवा ऐन २०४९ र निजामती सेवा नियमावली २०५० ।

<sup>३५</sup> युवराज पाण्डे, विकास प्रशासन २०५९, पृ ५८ ।

यसरी दशौ पञ्चवर्षीय याजनाले विकासका राष्ट्रिय र क्षेत्रगत उद्देश्य र कार्यक्रमहरूमा लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट उद्देश्य र लक्ष्य किटान गर्ने , विकासमा महिलाको योगदान मापन गर्ने सूचकको पहिचान गरी लैङ्गिक समन्वय एवं मूल्यांकन र अनुगमनलाई प्रभावकारी बनाउन सस्थागत निकायलाई प्रभावकारी बनाउने स्थानीय स्तरमा सेवा टेवा पुऱ्याउने स्थानिय स्तरका कार्य र विकासमा अन्य क्षेत्रको नीति निर्माण र निर्णय र कार्यान्वयन प्रकृयामा महिलाको सहभागीता बढाउनको निम्ति सकारात्मक नीति अपनाउने योजना तथा कार्यक्रम कार्यान्वयनमा लैङ्गिक बजेट प्रणाली लागू गर्ने महिला विकास कार्यक्रमहरू र लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरणमा समन्वय कायम गर्न प्रत्येक सम्पर्क विन्दु विकास गर्ने काम गरेर लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरण गर्ने उद्देश्य राखेको पाईन्छ ।”

“संयुक्त राष्ट्रको वडापत्र तथा मानव अधिकार सम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणापत्रमा उल्लेखित आधारभूत सिद्धान्तहरू र मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय सन्धीपत्र तथा संयुक्त राष्ट्र संघ एवं त्यसका विशेषज्ञ संस्थाहरूले पारित गरेका निर्णयहरू घोषणापत्र तथा सिफारिसहरूका अनुसार .....लाई ध्यानमा राख्दै प्रस्तावनाले महिला उपर हुने भेदभाव खास गरेर गरीबीको हालतमा रहेकालाई कायमै राखेको स्थिति तर्फ चिन्ता व्यप्त गर्दछु राष्ट्रिय विकास अन्तराष्ट्रिय जनकल्याण तथा शान्तिको खाचाले हर क्षेत्रमा पुरुष तथा महिलाको समान आधारमा अधिकतम संलग्नताको अधिकतम आवश्यकता दर्शाउँछु त्यसरी नै त्यस्तो पूर्ण समानता प्राप्तिको लागि पुरुष तथा महिलाको परम्परागत भूमिकामा आवश्यक परिवर्तन हुन गरी पारिवारिक कल्याण एवं समाजको विकासको लागि महिलाको योगदान पूर्ण कदर हुन आवश्यक छ ।”<sup>१</sup>

---

<sup>१</sup> श्री ५ को सरकार महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको प्रतिवेदन २०५४, पृ. १६ ।

## १.७ अनुसन्धान विधि

### १.७.१ अध्ययन क्षेत्रको छनौटको औचित्य

निजामती सेवामा महिला सहभागिता अध्ययन अनुसन्धानको लागि काठमाडौं उपत्यकामा रहेको महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय छनौट गरिएको छ । सबै ठाउँमा गएर निजामती सेवामा महिला सहभागिताको स्थिति जान्न सम्भव नभएकोले नै यस मन्त्रालयलाई आधार बनाएर अनुसन्धान गरिएको छ । निजामती सेवामा महिला सहभागिता हुनुपर्दछ भन्ने आजको आवश्यकता मात्र होइन अपरिहार्य नै भइसकेको र समय सापेक्ष रूपमा सशक्तिकरणको माध्यमबाट महिला वर्गलाई आर्थिक विकासको मूल प्रवाहमा ल्याउनु सान्दर्भिक देखिएकोछ र त्यसै अनुरूप २०५२ सालमा महिला बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयको विधिवत स्थापना भएको छ ।

आर्थिक रूपमा विपन्न महिलाहरूलाई आर्थिक सवलिकरण गर्न तथा सामाजिक असमानता हटाउन, कानूनी समानता ल्याउनु पर्ने अवस्थामा महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयले वर्तमानसम्म केही न केही सुधार अवश्य पनि गरेको देखिन्छ ।

अध्ययन क्षेत्र महिला बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयले सम्पूर्ण महिलाहरूको हकहित तथा महिला शसक्तिकरण तथा मूल प्रवाहिकरणमा समाहित गर्ने उद्देश्यले नै स्थापना भएकोले पनि त्यसै क्षेत्रलाई आधार बनाएर अध्ययन गर्न थालिएको हो ।

### छनौटको औचित्य

- क) तथ्याङ्क सङ्कलन गर्न सजिलो हुने भएकोले
- ख) सत्यतथ्य तथ्याङ्कहरू उपलब्ध हुने क्षेत्र भएकोले
- ग) सम्पूर्ण निजामती महिलाहरूको प्रतिनिधित्व गर्न सक्ने क्षेत्र भएकोले
- घ) चिरपरिचित क्षेत्र भएकोले
- ङ) महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको स्थापना नै महिला शसक्तिकरणका लागि भएकोले
- च) नीति निर्माणमा सहभागी महिलाहरू समेत रहने भएकोले



### १.७.२ अनुसन्धानको ढाँचा

शोधपत्रमा अधिकांश आवश्यक तथ्याङ्कहरू अध्ययन क्षेत्रमा गई असहभागी अवलोकन, अन्तर्वार्ता अनुसूचीको माध्यमबाट संकलन गरिएका छन् र केही तथ्याङ्कहरू लेख, रचना तथा प्रतिवेदनहरूबाट समेत संकलन गरिएको हुनाले अध्ययनको ढाँचा अन्वेषणात्मक तथा वर्णनात्मक भएको छ ।

### १.७.३ तथ्याङ्कको प्रकृति र स्रोत

अनुसन्धानको प्रकृति गुणात्मक तथा गणनात्मक भएको छ । भने सीमित स्रोत तथा साधनको कारणले प्राथमिक तथा द्वितीयक स्रोतबाट तथ्याङ्कहरू संकलन भएका छन् ।

#### क) प्राथमिक स्रोत

शोधपत्रमा प्राथमिक स्रोतले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ यसै क्रममा शोधकर्ताले आँकडा सङ्कलन गर्दा प्रत्यक्ष निरीक्षण वा अवलोकन, अन्तर्वार्ता, प्रश्नावली, अनुसूची, गोष्ठी, पत्राचार आदि अनेक साधनहरूको उपयोग गर्न सक्ने भएतापनि यस शोधपत्रमा विशेष गरी अवलोकन एवं प्रश्नावलीको माध्यमबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ । यसमा अन्तर्वार्ता अनुसूचीको माध्यमबाट र त्यस्तै मुख्य जानकार व्यक्तिहरूबाट समेत केही तथ्याङ्कहरू सङ्कलन भएका छन् ।

#### ख) द्वितीयक स्रोत

सहायक स्रोतहरूमा पनि शोधकर्ताले लिखित सामग्री, पुस्तक, स्मरण पत्र, अभिलेख, पाण्डुलिपी, शिलालेख, स्तूप, आत्मकथा, पत्रपत्रिका आदिबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गर्न सक्ने भए पनि यसमा महिला बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय महिला विकास विभाग, निजामतीकिताव खाना, लोक सेवा आयोगका समसासायिक Computerize Data हरूबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ । त्यस्तै महत्वपूर्ण कितावहरू, पत्रपत्रिकाहरू, मुख्य जानकार, व्यक्तिहरूका लेख रचनाहरू राष्ट्रिय योजना आयोगका योजना कितावहरूबाट द्वितीयक तथ्याङ्कहरू सङ्कलन गरेको छु । यसमा सकेसम्म आधारशिला भएका किताव तथा पत्रपत्रिकाहरूलाई समावेश गर्ने प्रयत्न गरिएको छ ।

## १.७.४ अध्ययनको समग्रता तथा नमूना छनौट प्रक्रिया

अध्ययन क्षेत्रको रूपमा लिइएको महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयमा जम्मा १८३ जना वर्तमानमा महिला निजामती कर्मचारीहरू रहेका छन् । जसमध्ये उद्देश्यमूलक नमूना छनौटको आधारमा २०% जम्मा ३५ जना महिला निजामती कर्मचारीहरूलाई नमूनाको रूपमा छनौट गरेको छु । महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयमा उच्च तहदेखि निम्न तह सम्मका महिला कर्मचारीहरूको प्रतिनिधित्व हुन सकोस् भन्ने उद्देश्यले नै यो क्षेत्रमा अध्ययन गरिएको छ ।

नमूना छनौट गर्दा उच्चतहमा अर्थात् नीति निर्माण तहमा रा.प.द्वितीय, रा.प. तृतीय श्रेणीका महिला कर्मचारी र रा.प. अनं. तर्फ प्रथम, द्वितीय, तृतीय, चतुर्थ र श्रेणीविहिन महिला कर्मचारीहरूलाई अन्तर्वार्ता अनुसूची राखिएको थियो । सबैभन्दा बढी रा.प. अनं तर्फका निजामती महिलाहरूलाई प्रश्न सोधिएका छन् । नीतिनिर्माण तहमा महिला सहभागिता न्यून रहेकोले गर्दा अन्तर्वार्ता अनुसूची रा.प. अनं तर्फ बढी केन्द्रित हुन पुगेको छ ।

## १.७.५ तथ्याङ्क सङ्कलन विधि

### १.७.५.१ अन्तर्वार्ता अनुसूची

अनुसन्धान महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय र अन्तर्गतका महिला विकास विभाग र शाखाहरूमा ३५ जनामा बन्द प्रश्नावलीको माध्यमबाट गरिएको छ भने केही अनुसन्धान अन्तर्वार्ताबाट समेत गरिएको छ ।

### १.७.५.२ अन्तर्वार्ता

अनुसन्धानको क्रममा केही निजामती महिलाहरूलाई सेवामा सहभागिता सम्बन्धी अन्तर्वार्ता समेत लिइएको छ ।

### १.७.५.३ असहभागी अवलोकन

अन्तर्वार्ता अनुसूचीका साथ साथै असहभागी अवलोकनद्वारा तथ्याङ्कहरू संकलन गरिएका छन् ।

### १.७.५.४ मुख्य जानकारीदाताहरू

अनुसन्धानलाई विश्वसनियता प्रदान गर्न निजामती सेवामा कार्यरत उच्च पदस्थ व्यक्तित्वहरूका विचारहरू तथा लेखहरूबाट तथ्याङ्क संकलन गरिएका छन् ।

### १.७.६ विश्वसनियता एवं प्रमाणिकता (Reliability and Validity of Data)

यस शोधको लागि आवश्यक पर्ने सम्पूर्ण तथ्याङ्क सोही अध्ययन क्षेत्रमा अनुसन्धानकर्ता आफै गर्दै महिला मन्त्रालय तथा अर्न्तगतका उपत्यकाका विभाग तथा

शाखाबाट ३५ जना निजामती महिलाहरूलाई समेटि तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ । त्यस्तै राज्यको प्रमुख अंगका रूपमा चिनिने लोकसेवा आयोगका वार्षिक प्रतिवेदनहरू मन्त्रालयगत Data हरू लिइएको हुँदा निष्कर्ष औचित्यपूर्ण भएको आशा गरिएको छ । यसरी शोधकर्ताले उपर्युक्त क्षेत्रमा सहभागी बनी तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको हुँदा यसमा विश्वास नगर्नुपर्ने स्थिति देखिदैन । शोधकर्ताले आफ्नो अध्ययनमा उत्तरदाताहरूसँग बसी सत्यतथ्य कुराहरू मात्र समावेश गरिएको हुनाले तथ्याङ्क पूर्ण विश्वसनीय छ ।

### १.७.७ मुख्य व्याख्या र चरहरू

निजामती सेवामा महिला सहभागिता न्यून रहेको र महिलाहरूको न्यूनताले गर्दा महिलाहरूप्रति गरिएका निर्णयहरू समेत ठीक हुन नसक्ने भएकोले गर्दा राष्ट्र विकासमा बाधाहरू उत्पन्न हुन जान्छन् । यस्ता पक्षहरूलाई केलाई महिला सहभागिताको अवस्था बृद्धि गर्न केही अंशमा भए पनि प्रयास गरिएको छ र सामाजिक Factor हरूमा उमेर, वैवाहिक स्तर, शिक्षा, पारिवारिक संरचना, धर्म, जाति र त्यस्तै आर्थिक Factor हरूमा आर्थिक स्थिति, आम्दानी, भूस्वामित्व र अन्य स्रोतहरू समेत यसमा विश्लेषण गरिएका छन् ।

### १.७.८ तथ्याङ्क प्रस्तुतीकरण तथा विश्लेषण

तथ्याङ्कहरू प्रस्तुत तथा विश्लेषण गर्दा तुलनात्मक, गणनात्मक र गुणात्मक रूपमा समेत गरिएका छन् । विश्लेषण Tabulation प्रक्रियाबाट गरिएको छ । तथ्याङ्कहरू साधारण तथ्याङ्कीय पद्धति, प्रतिशत र औसतमा देखाइएको र तथ्याङ्कहरू सङ्कलन गर्दा उमेरगत, जातिगत, श्रेणीगत तथा अन्य रूपमा समेत वर्गीकृत गरिएका छन् । तथ्याङ्कहरूलाई अर्थपद स्पष्ट विश्लेषणयुक्त बनाउन तथ्याङ्क काटछाट गरिएका छन् केही तथ्याङ्कहरूलाई Diagram मा समेत राखिएको छ । अपर्याप्तता भएमा पर्याप्तता गर्दै मूल्याङ्कन गरिएको छ । तथ्याङ्कको विशेषता अनुरूप एकत्रित गरी Tabulation गरिएको छ ।

### १.७.९ अध्ययनको सीमा

महिला बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयमा निजामती सेवामा महिला सहभागिताको स्थिति प्राथमिक तथा द्वितीयक श्रोतबाट तथ्यांकहरू संकलन गरिएको छ । त्यस्तै विभिन्न पत्रपत्रिकाहरू लेखरचनाहरूबाट समेत केही तथ्यांकहरू लिइएका छन् । अनुसन्धान गर्दा समय तथा बजेटमा ध्यान दिनु परेकोले अध्ययन क्षेत्र केही सागुरिन गएको छ । यो अध्ययन निजामती सेवामा महिला सहभागितामा मात्र केन्द्रित भएकोछ । २०५६ देखि २०६० सम्मका तथ्यांकहरू अनुसन्धान र विश्लेषण गरिएका छन् । उद्देश्यको लागि आर्थिक वर्षको अन्तमा भएका संख्याको आधारमा लिइएको छ ।

## अध्याय दुई

### महिलाको आर्थिक तथा राजनैतिक अवस्था

#### २.१ महिलाको आर्थिक अवस्था

महिलाको स्थिति देशमा उनीहरूको संलग्न आर्थिक अवस्था विच घनिष्ट सम्बन्ध हुन्छ । महिलाको आर्थिक अवस्थालाई समाजको विकासको सुचकको रूपमा लिने गरिन्छ । आर्थिक गतिविधि र पेशामा संलग्नताले महिलाको जीवन निर्वाह स्तर बढ्नुको साथै समाजमा उनीहरूको स्तर पनि बढेको अनुभव गर्न सकिन्छ । महिलाको समग्र आर्थिक गतिविधिलाई र पेशालाई निम्न तालिका द्वारा वर्णन गरिएको छ ।

#### २.१.१ आर्थिक क्रियाकलापमा संलग्न दर

राष्ट्रिय जनगणना २०५८ अनुसार, आर्थिक क्रियाकलापमा संलग्न जनसंख्याको स्थितिलाई निम्न तालिकाको मद्दत द्वारा देखाइएको छ ।

#### तालिका नं. २.१

#### दश वर्ष वा सोभन्दा माथिको जनसंख्याद्वारा आर्थिक क्रियाकलापमा संलग्न स्थिति

विवरण	कुल	पुरुष	महिला	लैङ्गिक फरक
बसोवासको आधारमा				
ग्रामिण	६५.४३	७२.८०	५८.२५	१४.५५
शहरी	५२.२८	६५.६९	३७.९९	२७.७०
घरातलिय आधारमा				
हिमाल	७६.४७	७६.८९	७६.०६	०.८
पहाड	६२.४१	६६.४९	५८.५९	७.९
तराई	५३.५४	६६.७६	३९.८४	२६.९२
विकास क्षेत्रको आधारमा				
पूर्वाञ्चल	६३.६४	७२.४१	५४.९८	१७.४३
मध्यमाञ्चल	५९.४७	७१.५४	४६.७६	२४.७८
पश्चिमाञ्चल	६४.०३	६८.०५	३९.९१	८.७४
मध्य पश्चिमाञ्चल	६७.५८	७४.०५	६१.२०	१२.८५
सुदुर पश्चिमाञ्चल	७१.५९	७३.६४	६९.६१	४.०३
नेपाल	६३.४३	७१.६८	५५.२९	१६.३९

स्रोत: केन्द्रित तथ्याङ्क विभाग, २००३ ।

माथिको तालिकाले ७१.६८% पुरुष आर्थिक क्रियाकलापमा संलग्न भएको देखाउँदछ भने महिलाको संलग्नता दर केवल ५५.२९% मात्र रहेको देखाउँछ । बसोबासको आधारमा धेरै ग्रामीण महिलाहरु शहरी महिला भन्दा आर्थिक क्रियाकलापमा संलग्न देखिन्छन् भने माथिको तालिकाबाट ग्रामिण र शहरमा लैङ्गिक अन्तर बढिरहेको देखिन्छ । त्यस्तै विकास क्षेत्रगत र धरातलीय आधारमा हेर्दा आर्थिक गतिविधिमा संलग्न दर पुरुषको भन्दा महिलाको कम देखिन्छ ।

## २.२ राजनीतिमा महिलाको सहभागिता

महिलाको राजनीतिमा सहभागिताले उनिहरुको सक्षमता र निर्णय शक्तिमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । स्वतन्त्रता र प्रजातन्त्रको लागि महिलाले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछन् । तर उनीहरुको राजनीतिमा सहभागिता पुरुषको दाजोमा निकै कम रहेको पाइन्छ ।

### २.२.१ राष्ट्रिय स्तरमा राजनीतिमा महिला सहभागिता

बहुदलिय प्रजातन्त्रको पुर्नस्थापना पश्चात देशमा बनेको नयाँ संविधानमा महिलालाई राजनीतिमा सहभागिताको लागि सामान अधिकार प्रवाह गरेको छ । संविधानले महिलालाई राष्ट्रिय र स्थानीय स्तरमा हुने निर्वाचनमा भोट दिन, भाग लिन र आफूले इच्छाएको राजनितिक पार्टीलाई रोज्ने स्वतन्त्रता प्रदान गरेको छ । प्रतिनिधि सभाद्वारा समानुपातिक प्रतिनिधित्वको सिद्धान्त बमोजिम एकल संक्रमणीय मतको आधारमा ३५ जना सदस्यहरुमध्ये कम्तीमा ३ जना महिला निर्वाचित हुने (धारा ४६ ख) एव प्रतिनिधि सभाको लागि हुने निर्वाचनमा प्रत्येक राजनैतिक संगठन वा दलका उम्मेदवारहरुमध्ये कम्तीमा ५ प्रतिशत महिला उम्मेदवार हुनुपर्ने (धारा ११४) । संविधानमा सबै राजनीतिक पार्टीहरुले कम्तीमा ५% महिलालाई प्रतिनिधि सभामा र ३% लाई राष्ट्रिय सभामा उम्मेदवारका रूपमा अनिवार्य उठाउनु पर्ने नियम निर्माण गरेको छ । त्यस्तै राष्ट्रियसभामा महिलाको लागि भनेर ३ वटा सिट सुरक्षित गरेको छ । तर संविधानले व्यवस्था गरे अनुरूप राष्ट्रिय स्तरमा महिलाको राजनीतिमा सहभागिता उत्साहरुपमा देखिदैन । तलको तालिकामा महिलाद्वारा राष्ट्रिय स्तरमा राजनीतिमा सहभागिताको स्तर देखाइएको छ ।

## तालिका नं. २.२

नेपालको प्रतिनिधि सभामा महिला तथा पुरुषको उम्मेदवार र निर्वाचित अवस्था (प्रतिशतमा)

(वि.सं. २०४८-२०५६)

वर्ष	उम्मेदवारको संख्या			निर्वाचित संख्या		
	पुरुष	महिला	महिलाको %	पुरुष	महिला	महिलाको %
२०४८	१२९६	७६	५.९	१९८	७	३.५
२०५१	१३५६	८६	६.३	१९८	७	३.५
२०५६	२०५६	१४३	७.०	१९३	१२	६.२

स्रोत : निर्वाचन आयोग वि.सं. २०५६ ।

माथि तालिकाले राष्ट्रिय स्तरमा महिला र पुरुषको राजनीतिक सहभागिताको अवस्थालाई देखाइएको छ । २०५६ सम्मको तथ्याङ्कलाई नियाल्दा राजनीतिमा महिलाको सहभागिता दर न्यून देखिन्छ । वि.सं. २०४८ देखि हेर्दा, संविधानमा व्यवस्था भए अनुसार महिला उम्मेदवार प्रतिशत ५% भन्दा माथि नै रहेतापनि निर्वाचित महिलाको संख्या ३.५ प्रतिशत (२०४८) देखिन्छ । २०४८ मा महिला उम्मेदवारको प्रतिशत ५.९ थियो । त्यस्तै २०५१ मा महिला उम्मेदवारको संख्या ५.९% बाट बृद्धि ६.३% पुगेको देखिन्छ । तर निर्वाचित केवल ३.५% मात्र छ । यसैगरी २०५६ मा महिला उम्मेदवारको संख्या ७% देखिन्छ भने निर्वाचित संख्या ६.२% पाइयो । वि.सं. २०४८ र २०५१ को दाजोमा २०५६ को निर्वाचनमा महिला सहभागिता बढी भएता पनि पुरुषको दाजोमा महिला दर निकै कम देखिन्छ । महिला सहभागिता दर कम हुनुमा अनेक कारणहरु छन् । त्यस मध्ये प्राथमिक कारणमा हामी घर, परिवार, समाज, संस्कृति, संस्कार, मूल्य र मान्यतालाई लिन सक्दछौ ।

### २.२.२ कार्यपालिका (Cabinet) मा महिलाहरूको सहभागिता

कार्यपालिका राजनीतिको सर्वोच्च पद हो । निर्वाचित प्रतिनिधिहरूको समूहले कार्यपालिको गठन र सञ्चालन गरी देशमा शान्ति सुरक्षा र विकास निर्माणको कार्यलाई अगाडी बढाउने कार्य गर्दछ । यसले राज्य सञ्चालनको लागि महत्वपूर्ण नीति र राणनीतिको तर्जुमा गर्दछ ।

प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापना पश्चात कार्यपालिकामा महिलाको सहभागितालाई निम्न तालिकाबाट देखाईएको छ ।

### तालिका नं. २.३

#### कार्यपालिकामा महिलाको सहभागिताको स्तर

मिति	कार्यपालिकामा महिलाको संख्या
२०४७/१/६-२०४९/४/११	१
२०४९/४/१२-२०५२/८/२६	०
२०५२/८/२७-२०५३/१२/१०	१
२०५३/१२/११-२०५४/६/२०	२
२०५४/६/२१-२०५४/८/१७	०
२०५४/८/२१-२०५५/१/७	१
२०५५/१/८-२०५५/५/६	३
२०५५/५/१०-२०५५/९/९	२
२०५५/९/१०-	-

स्रोत : मन्त्रिपरिषद् सचिवालय वि.सं. २०५५ ।

माथिका तालिकाले कार्यपालिकामा महिलाको सहभागितालाई देखाएको छ । प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापना पश्चात क्याबिनेटमा कम्तीमा एक जना महिलाको सहभागिता भएता पनि वि.सं. २०४९ देखि २०५२ सम्म शुन्य सहभागिता पाइयो । वि.सं. २०५५ पछाडी सबै जसो ठूला पार्टीले कार्यपालिकामा प्रतिनिधित्व गरेता पनि महिला सहभागिता संख्या तीन र दुईमा सिमित रहेको पाइयो । यस समयमा महिला सहभागिता दर बढी पाइयो ।

एकतिर महिलालाई निर्वाचनमा कम सहभागिता गराइन्छ भने अर्कातिर निर्वाचित महिलालाई मन्त्री पदमा कम मौका दिइन्छ । जसले गर्दा महिलाको स्तर खस्केको देखिन्छ । यसरी महिलालाई राजनीतिक सहभागितामा कम पहुँच दिनाले, महिलाले राजनीतिमा कम अवसर पाएका छन् । राजनीतिमा कम अवसर पाउनाले उनहरूको माथिल्लो स्तरमा पुग्ने मौकाबाट बञ्चित हुन पुगेका छन् । पुरुषको दाजोमा महिलाको राजनीतिमा कम सहभागिताले, महिलाहरू कम शिक्षित र निम्न आर्थिक स्तरमा बाच्नु परेको छ ।



तालिका नं. २.४

नेपालमा महिलाहरुको स्थिति संक्षिप्त झलक

तत्वहरु	अवस्था
दयनीय स्वास्थ्य स्थिति	मातृ मृत्युदर प्रतिलाख ५३९ हुनु, औसत आयु पुरुष भन्दा कम, रक्त अल्पता ६८%
आर्थिक पछौटेपन	समान कामको समान ज्याला नदिनु, बरोजगार, कामको त्रिपक्षीय बोझ, भएको सम्पत्तिमा नियन्त्रण नहुनु
सामाजिक विकृति	बालविवाह, पितृ सतात्मक सामाजिक व्यवस्था, बहुविवाह, अनमेल विवाह, बोक्सीको आरोप
अशिक्षा	साक्षरता २५%, शिक्षिका १३%
अगाडि बढाउने नीति र अवसरको अभाव	शाही सेनामा भर्ना निषेध (हाल सालैदेखि सुरु), प्रहरीलगायत अन्य सेवाहरुको तल्लो तहमा मात्र ग्राह्यता दिनु, महिलालाई अधि बढाउने नीति नाम मात्रको हुनु
कानुनी भेदभाव	महिलालाई सम्पत्तिको अधिकार लगायत अन्य मानव अधिकारबाट पनि बञ्चित गराइनु
राजनीतिमा पछाडि पर्नु	प्रतिनिधि सभा र राष्ट्रिय सभामा क्रमशः १२ जना ९ जनामात्र महिला सांसद हुनु, मन्त्रिमण्डलमा महिलालाई नाम मात्रको सिट छुट्याउनु
उच्च सरकारी ओहदामा न्यून सहभागिता	निर्णयक तहमा ४.४% मात्र हुनु, सर्वोच्च अदालत, योजना आयोग जस्ता उच्च सरकारी ओहदामा महिला सहभागिता नहुनु

स्रोत: महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय लैङ्गिक समताको मूल प्रवाहिकरण कार्यक्रम, २०५८ ।

२०५४/०५५ को तथ्याङ्क अनुसार श्री ५ को सरकाको निजामती सेवामा जम्मा ९८६८९ दरबन्दी मध्ये १०८५५ अर्थात लगभग ११% राजपत्राङ्कित तर्फ, ५६५६६५ अर्थात ५७% राजपत्र अनङ्कित तर्फ र बाँकी ३१२६९ अर्थात ३२% पियन वा सो सरहका कर्मचारीको दरबन्दी छ । यो तथ्याङ्कमा महिला कर्मचारीको प्रतिनिधित्व स्थायी दरबन्दी हो ।

### तालिका नं. २.५

#### आ.व. २०५४/०५५ मा निजामती सेवामा महिला सहभागीता

क्र.सं.	विवरण	प्रशासन	प्राविधिक	जम्मा	प्रतिशत
१.	राजपत्राङ्कित	४९	५०७	५५६	७.२१
२.	राजपत्र अनङ्कित	१७५३	३२१८	४९७१	६४.४५
३.	श्रेणी विहीन	२१८६	०	२१८६	२८.३४
जम्मा		३९८८	३७२५	७७१३	१००

स्रोत : निजामती कितावखाना हरिहर भवन ।

उपरोक्त तालिकाबाट अवगत गर्न सकिन्छ कि २०५४/०५५ मा निजामती सेवातर्फ लगभग १ लाख कर्मचारी दरबन्दी रहेको र त्यसमा ७७१३ अर्थात (७.८१%) मात्र निजामती सेवामा महिला कार्यरत छन् । यो प्रतिशत ज्यादै न्यून हो । श्रेणीगत दरबन्दी हेर्दा ७.२१% राजपत्राङ्कित तर्फ, ६४.४५% राजपत्र अनङ्कित तर्फ र बाँकी २८.३४% श्रेणी विहीन कर्मचारी देखिन्छन् । त्यस्तै एक अध्ययनको लागि संकलित तथ्याङ्क अनुसार निजामती कर्मचारीहरूको संख्या ६३८५९ रहेको छ भने महिला कर्मचारी १०.०५% मात्र रहेका छन् । वर्तमान तथ्याङ्कलाई केलाउँदा अहिलेसम्म एकजना महिला पनि मुख्य सचिव भएका छैनन् भने सचिव र विशेष सचिव स्तरमा महिलाको उपस्थिति पनि शून्य छ । महिला कर्मचारीको ठूलो हिस्सा ८.९८% राजपत्र अनङ्कित पदहरूमा कार्यरत छन् भने अधिकृत तहमा केवल १.०७% मात्र महिला कार्यरत रहेको पाइन्छ ।<sup>१</sup>

<sup>१</sup> श्री ५ को सरकार, निजामती कितावखाना, हरिहर भवन ।

## २.३ निजामती सेवामा विगत ५ वर्ष देखिको महिला संलग्नता

निजामती सेवामा आ.व. २०५४/५५ मा प्रशासन र प्राविधिक गरी जम्मा ७७१३ अर्थात ७.८१% मात्र महिला कर्मचारी रहेका थिए । त्यसपछि आ.व. २०५५/५६मा लोक सेवा आयोगले विभिन्न पदहरूमा १६९ जना महिलालाई सिफारिस गरेको देखिन्छ । यसरी प्रत्येक वर्ष सिफारिस गरिएको संख्या निजामती सेवामा थप संलग्नता भएको देखिन्छ । तर केही पदहरूमा महिलाहरू प्रत्येक वर्ष निश्चित अवधि पूरा गरी सेवाबाट निवृत्त समेत भएका हुन्छन् । यस्तो अवस्थामा थप संलग्नता भएपनि खासै वृद्धि नभएको देखिन सक्दछ । यस अनुसन्धानमा थप संलग्नतालाई केन्द्रीत गरी २०५५ देखि २०६० सम्म महिलाहरू निजामती सेवामा कसरी वृद्धि भएका छन् वा के कस्तो संलग्नता रहेको छ । संख्याको आधारमा र प्रतिशतीय आधारमा प्रत्येक वर्षमा पुरुषहरूको संलग्नतासँग तुलना गरिएको छ ।

विश्लेषण गर्दा विज्ञापित पदहरूमा लोक सेवा आयोगले आ.व. २०५५/५६ देखि आ.व. २०५९/६० सम्मका विभिन्न वर्षहरूमा महिलाहरूलाई सिफारिस गरेको तथा दरखास्तहरूको विवरणलाई समेत प्रस्तुत गरिएको छ । लोक सेवा आयोगले दिएको तथ्याङ्क अनुसार आ.व. २०५९/६० मा सबैभन्दा बढी १९.३९% महिलाहरूले मात्र सेवा प्रवेशको लागि दरखास्त दिएको देखिन्छ । यसबाट के थाहा हुन्छ भने वर्तमानमा महिलाहरूको शैक्षिक स्तर निकै कम छ । त्यस्तै लोक सेवा आयोगले सबैभन्दा बढी ४२.५% आ.व.२०५९/६०मा निजामती सेवामा महिलाहरूलाई सिफारिस गरेको छ । भने सबैभन्दा कम २०५७/५८मा ४.९५% मात्र महिलाहरूलाई निजामती सेवामा प्रवेश गराएको पाइन्छ । यसरी २०५५ देखि २०६० सम्म प्रत्येक वर्षको निजामती सेवामा महिला संलग्नतालाई पुरुषसँग तुलनात्मक विश्लेषण समेत प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका नं. २.६

निजामती सेवामा विगत ५ वर्ष देखिको दरखास्त र सिफारिसको विवरण (महिला र पुरुष)

सिं. नं.	आ.व.	जम्मा विज्ञापित पद संख्या	जम्मा दरखास्त संख्या	दरखास्त दिने महिला		दरखास्त दिने पुरुष		जम्मा सिफारिस संख्या	महिला सिफारिस		पुरुष सिफारिस	
				संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत		संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत
१	२०५५/०५६	३२७८	१६४३८४	२१४५२	१३	१४२९३२	८७	३२७८	१६९	५.१५	३१०९	९४.८५
२	२०५६/०५७	३०२६	५८९०८	७९२०	१३.४४	५०९८८	८६.५६	३०२६	६१५	२०.३२	२४११	७९.६८
३	२०५७/०५८	७२७	३८८८२	५९२१	१५.२३	३२९६१	८४.७७	७२७	३६	४.९५	६९१	९५.०५
४	२०५८/०५९	३०९	७३३९	६५१	८.८७	६६८८	९१.१३	३०९	३१	१०.०३	२७८	८९.९७
५	२०५९/०६०	३५५९	१२९८००	२५१७४	१९.३९	१०४६२६	८०.६१	३५५९	१५१५	४२.५७	२०४४	५७.४३

स्रोत : लोक सेवा आयोग तथा तथ्याङ्क शाखा

### २.३.१ निजामती सेवामा २०५५/२०५६ मा महिला, पुरुष सिफारिस

२०५५/०५६ मा कुल ३२७८ पदको लागि विज्ञापन गरिएको थियो त्यसमा जम्मा दरखास्त १६४३८४ परेको थियो भने त्यसमध्ये महिला २१४५२ जना १३% र दरखास्त दिने पुरुष १४२९३२ जना ८४% रहेको थियो यसरी ३२७८ जना लोक सेवा आयोगले निजामती सेवामा सिफारिस गरेको थियो भने त्यसमा ३१०९ जना अर्थात ९४.८५% पुरुष रहेका थिए भने १६९ जना ५.१५% मात्र महिलालाई सिफारिस गरेको तथ्याङ्क बाट स्पष्ट हुन आउँछ । यसरी २०५५/०५६ मा निजामती सेवामा महिलाहरू निकै न्यून रहेको देखिएको छ ।

जम्मा ३२७८, पुरुष ३१०९ (९४.८५%), महिला १६९ (५.१५%)

### २.३.२ निजामती सेवामा २०५६/२०५७ मा महिला, पुरुष सिफारिस

२०५६/०५७ मा ३०२६ विज्ञापित पदहरूमा ७९२० अर्थात (१३.४४%) महिलाहरूले दरखास्त दिएका थिए र ५०९८८ (८६.५६%) पुरुषहरूले दरखास्त दिएका थिए । लोक सेवा आयोगले ३०२६ जनालाई सिफारिस गरेको र त्यसमध्ये पुरुष २४११ (७९.६८%) र महिला ६१५ अर्थात (२०.३२%) मात्र सिफारिस भएका छन् । तथ्याङ्कलाई केलाएर हेर्दा २०५५/२०५६ मा भन्दा २०५६/०५७ मा निजामती सेवामा महिला संलग्नता ३ गुना जति बढी देखिन्छन् । तर पुरुषको तुलनामा भने निकै कम रहेको छ ।

जम्मा : ३०२६, पुरुष : २४११ (७९.६८%), महिला : ६१५ (२०.३२%)

### २.३.३ निजामती सेवामा २०५७ र ०५८ मा महिला, पुरुष सिफारिस

२०५७/०५८ मा ७२७ जनाको लागि विज्ञापन गरिएको थियो भने त्यसमा ३८८८२ जनाले दरखास्त दिएका थिए र त्यसमा दरखास्त दिने महिला ५९.२१ अर्थात १५.२३% थिए भने त्यसमा दरखास्त दिने पुरुष ३२९६१ (८४.७७%) रहेका थिए । लोक सेवा आयोगले जम्मा ७२७ जना निजामती सेवाको लागि सिफारिस गर्नु पर्ने मध्ये ३६ जना महिला (४.९५%) मात्र महिला सिफारिस गरिएका थिए । यो संख्या विगत ५ वर्षमा रहेका तथ्याङ्कको आधारमा सबै भन्दा कम देखिन्छ । भने पुरुष तर्फ ६९१ जना अर्थात ९५.०५% सिफारिस गरिएका थिए । २०५७/०५८ मा महिला र पुरुषको निजामती सेवा प्रवेशमा निकै

अन्तराल रहेको पाइन्छ । यसरी निजामती सेवा जस्तो राष्ट्रिय सरोकारको विषयमा आधा भाग ओगटेको महिला माथि भएको असमानतालाई यथार्थमा चित्रण गर्न सकिन्छ विभिन्न नीति नियम बनाएको तर कार्यान्वयन नभएको भन्ने कुराको प्रभाव यस तथ्याङ्ककाले झल्काउँछ ।

कुल सख्या ७२७, महिला ३६ (४.९५%), पुरुष ६९१ (९५.०५%)

### २.३.४ निजामती सेवामा २०५८ र ०५९ मा महिला, पुरुष सिफारिस

२०५८/०५९ मा लोक सेवा आयोगले ३०९ जनाको लागि विज्ञापन गरेको थियो र त्यसमा ७३३९ जना उम्मेदवारहरूले दरखास्त दिएका थिए जस मध्ये ६५१ जना महिला उम्मेदवार अर्थात ८.८७% रहेका थिए भने ६६८८ जना ९१.१३% पुरुष उम्मेदवार रहेका थिए र लोक सेवा आयोगले ३०९ जना मध्ये ३१ जना १०.०३% महिलालाई २७८ (८९.९७) पुरुषलाई सिफारिस गरेको देखिन्छ यसमा महिलालाई २०५७/०५८ र २०५५/०५६ भन्दा बढी प्रतिशत सिफारिस भएको देखिन्छ तर २०५६/०५७ को भन्दा झण्डै आधा कम भएका छन् ।

कुल ३०९, पुरुष २७८ (८९.९७%), महिला ३१ (१०.३%)

### २.३.५ निजामती सेवामा २०५९ र २०६० मा महिला, पुरुष सिफारिस

२०५९/६० मा लोक सेवा आयोगले विभिन्न सेवाहरू, समूहहरू र श्रेणीहरूको गरी कुल ३५५९ पद संख्या विज्ञापित गरेको देखिन्छ र त्यसमा १२९८०० उम्मेदवारहरूले दरखास्त दिएका थिए । दरखास्त दिने पुरुष १०४६२६ अर्थात ८०.६१% रहेको थिए भने महिला २५१७४ रहेका थिए । यसरी विभिन्न पदहरूमा लोक सेवा आयोगले ३५५९ मध्ये १५१५ (४२.५७%) महिलालाई सिफारिस गरेको देखिन्छ भने २०४४ (५१.४३%) पुरुषलाई सिफारिस गरेको थियो ।

यसरी यो तथ्याङ्कलाई केलाएर हेर्दा विगत ५ वर्षमा सबै भन्दा बढी पुरुषको दाँजोमा महिला सिफारिस २०५९/६० मा ४२.५७% रहेको देखिन्छ । यसरी तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गर्दा यो सहभागिता निकै सराहनिय युक्त मान्नु पर्दछ । तर स्रोतले दिएको

जानकारी अनुसार यस वर्ष राजपत्र अंन तर्फ स्वास्थ्य सेवामा महिला मातृशिशु कार्यकर्ताहरू धेरै रहेको बताएका छन । यसरी हेर्दा उच्च तहमा (नीतिनिर्माण तहमा) भने केही फरक नभएको स्रोतको दाबी छ ।

जम्मा ३५५९, पुरुष २०४४ (५७.४३), महिला १५१५ (४२.५७)

विगत ५ वर्षमा निजामती सेवामा महिलाहरूको सहभागिता प्राय : न्यून नै रहेको पाइन्छ । पुरुषको तुलनामा महिलाहरू एकदमै कम छन केवल २०५९/०६० मा मात्र केही सुधार आएको छ तर पनि त्यसमा तल्लो स्तरमा मात्र महिला कर्मचारीहरूको सहभागिता बढेको हो ।

वास्तवमा निजामती सेवामा महिला न्यून रहनुको खासकारण के रहेछ भन्ने कुरामा दरखास्त दिने महिलाहरू २०% को हाराहारीमा मात्र पुगेका छन् त्यसबाट के अवगत हुन्छ भने निजामती सेवामा महिला न्यून रहनुमा प्रमुख कारक तत्व भनेको शिक्षा नै हो कि जस्तो तथ्याङ्क Analysis गर्दा थाहा हुन आउँछ ।

महिलाहरू शिक्षित नभएर यो अवस्था सृजना हुन पुगेको हो । त्यसमा वाह्य कारक तत्वहरू पनि नभएका होइनन् ।

तर लोक सेवा आयोगको महिला सिफारिस विवरण पनि पुरुषको दाँजोमा निकै न्यून देखिन्छ । केवल २०५९/०६० मा मात्रै ४२.५७% महिलालाई सिफारिस गरेता पनि अन्य ४ वर्षमा खासै केही सुधार हुन नसकेको देखिन्छ, महिलाहरूलाई Affirmative action plan को आधारमा तालिम दिएर वा आरक्षण दिएर भएपनि निजामती सेवामा महिला सहभागिता अपरिहार्य नै हुन आउँछ ।

तालिका नं. २.७

निजामती सेवामा महिला सहभागीता २०६० अन्त सम्मको तहगत स्थिति

S.No.	Group	Male	Female	Total	M%	F%	% Total
1	01special class	33	0	33	100.00	00.00	00.04
2	04 Gazetted first	307	3	310	99.03	00.97	00.40
3	05 Gazetted second	1430	55	1485	96.30	03.70	01.90
4	06 Gazetted Third	4903	299	5202	94.25	05.75	06.64
5	07 Non Gazetted first	12971	1330	14301	90.70	09.30	18.27
6	08 Non Gazetted second	19036	1898	20934	90.93	09.07	26.74
7	09 Non Gazetted Third	6145	1938	8083	76.02	23.98	10.33
8	10 Non Gazetted fourth	1742	57	1799	96.83	03.17	02.30
9	11 Class less	24535	1538	26073	94.10	05.90	33.31

स्रोत : निजामती किताब खाना हरिहरभवन, २०६१ ।

२०६१/१/३ मा निजामती किताबखानाको तथ्याङ्क शाखाबाट यो तथ्याङ्कलाई लिएर निजामती सेवामा महिलाको स्थिति Analysis गरिएको छ ।

२०६० को अन्त सम्ममा निजामती सेवामा विशिष्ट श्रेणीमा महिलाको स्थिति शून्य छ भने रा.प. प्रथम श्रेणीमा जम्मा ३ जना रहनु पनि निकै न्यून सहभागिता हो भने रा.प.द्वितीय श्रेणीमा १४३० जना पुरुष र ५५ जना मात्र महिलाहरू कार्यरत छन् भने रा.प. तृतीय श्रेणीमा ४९०३ पुरुष र २९९ महिला कार्यरत छन् तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गर्दा नीति निर्माण तहमा महिलाको स्थिति न्यून देखिन्छ जुन राष्ट्रको विकासको लागि हितकर हुन सक्दैन ।

त्यसै गरी राजपत्र अनङ्कित तर्फ निजामती सेवामा अलिबढी देखिन्छन् तर पुरुष भन्दा बढी चाही अवश्य होइन र श्रेणी विहिन तहमा १५३८ जना वर्तमान कार्यरत रहेका छन् यो चुनौतिको विषय हो कि कुल ७८२८५ निजामतीकर्मचारी रहेका छन् भने पुरुष सहभागिता ७११६३ (९०.९०%) रहेको छ ।

निजामती सेवा जस्तो राष्ट्रको गौरवमयी संस्थामा यसरी महिलाहरू माथि असमानता देखाइनु चुनौति मात्र होइन राष्ट्र विकासको बाधा पनि हो ।



## अध्याय तीन

### निजामती महिलाहरूको सामाजिक तथा आर्थिक स्थिति

#### ३.१ सामाजिक स्थिति

##### ३.१.१ उमेरगत स्थिति

उत्तरदाताहरूलाई विभिन्न उमेर समूहमा विभाजन गरी तिनीहरूको संख्यालाई तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ । मुख्य गरी १० वर्षको अर्न्तविभाजन गरी उमेर समूहलाई निम्न तालिका अनुसार देखाइएको छ ।

#### तालिका नं. ३.१

##### उत्तरदाताको उमेर समूह

क्र.स.	उमेर	संख्या	प्रतिशत
१	२०-३०	५	१४.२८
२	३०-४०	११	३१.४२
३	४०-५०	१५	४२.८५
४	५०-६०	४	११.४२
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६१

माथि उल्लेखित तालिकामा प्रस्तुत तथ्याङ्क अनुसार २० वर्ष भन्दा कम उमेर समुहको कुनै पनि उत्तर दाता राखिएको छैन र उमेर समुह लाई १०वर्षको अन्तरालमा राखिएको छ ४०-५० उमेर समुहमा सबै भन्दा बढी १५ जना उत्तर दाताले आफ्नो मत प्रस्तुत गरेका छन् भने ५०-६० वर्ष उमेर समुहमा सबैभन्दा कम ४ जना उत्तरदाताले आफ्नो मत प्रस्तुत गरेका छन् ।

##### ३.१.२ जातिगत स्थिति

उत्तर दाता महिला कर्मचारीहरूमा कुनै जातिको प्रतिनिधित्व निजामती सेवामा बढी रहेछ भनी तथ्याङ्कहरू विश्लेषण गर्दा,

तालिका नं. ३.२

उत्तरदाताको जातिगत स्थिति

क्र.स.	जाति	संख्या	प्रतिशत
१	ब्राह्मण	१६	४५.७१
२	क्षेत्री	१४	४०
३	वैश्य	४	११.४२
४	शुद्र	१	२.८५
जम्मा		३५	१००

स्रोत: स्थालगत सर्वेक्षण २०६१

यसरी उत्तरदाता समूहमा सर्वेक्षण बढी ब्राह्मण जाति १६ जना अर्थात ४५.७१ प्रतिशत रहेका छन् भने त्यसपछि क्षेत्री जातिको बाहुल्यता देखिन्छ भने सबैभन्दा कम शुद्र जातिको प्रतिनिधित्व रहेको छ अर्थात जातिगत आधारमा महिलाको प्रतिनिधित्व असमान देखिन्छ ।

३.१.३ धार्मिक रूपमा प्रतिनिधित्व

उत्तरदाता महिलाहरूको धार्मिक रूपमा प्रतिनिधित्व हिन्दु तथा बौद्ध गरी विभाजन गरिएको छ ।

तालिका नं. ३.३

निजामती सेवामा उत्तरदाता समूहको धार्मिक रूपमा प्रतिनिधित्व

क्र.स.	धर्म	संख्या	प्रतिशत
१	हिन्दु	३०	८५.७
२	बौद्ध	५	१४.२९
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थालगत सर्वेक्षण

तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गर्दा उत्तरदाता समूहमा ३० जना (८५.७१%) हिन्दु धर्मावलम्बी रहेका छन् त्यस्तै ५ जना मात्र बौद्ध धर्मका समर्थक रहेका छन् ।

### ३.१.४ वैवाहिक स्थिति

#### तालिका नं. ३.४

##### उत्तरदाता महिलाहरूको वैवाहिक स्थिति (विवाहित र अविवाहितमा)

क्र.स.	वैवाहिक स्थिति	संख्या	प्रतिशत
१	अविवाहित	३	८.५७
२	विवाहित	३२	९१.४२
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

उत्तरदाता समूहमा विवाहित महिलाहरू जम्मा ३५ मध्ये ३२ जना (९१.४२%) रहेका छन् भने जसमा अविवाहित ३ जना मात्र कार्यरत छन् तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गर्दा विवाहित महिलाहरू घर धन्दा तथा बाल बच्चाको पोषणमा कार्यालयको समय भन्दा बढी समय खर्च गर्ने गरेको विचार प्रस्तुत गर्दछन् अविवाहित समूह उत्प्रेरणा तथा स्वतन्त्र रहेको अवस्थामा समेत निजामती सेवामा प्रवेश भएको खासै नपाइएको अवस्था छ ।

### ३.१.५ शैक्षिक स्तर

#### तालिका नं. ३.५

##### उत्तरदाता समूहको शैक्षिक स्तर

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	दशम कक्षा भन्दा तल	६	१७.१४
२	दशम कक्षा पास	४	११.४२
३	एस.एल.सी.	९	२५.७२
४	आई.ए. सरह.	९	२५.७२
५	बी.ए. सरह	४	११.४२
६	एम.ए. सरह	३	८.५७
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

माथि उल्लेखित तालिकाको प्रस्तुत तथ्याङ्क अनुसार एस.एल.सी. र आई.ए सरहका बढी उत्तरदाता रहेका छन् भने सबैभन्दा कम एम.ए. सरहका उत्तरदाता छन् । त्यस्तै वी.ए. सरहका पनि जम्मा ४ जना रहेका छन् यसबाट के थाहा हुन्छ भने नेपालमा उच्च शिक्षामा महिलाको पहुँच न्यून छ महिला कर्मचारीको ठूलो हिस्सा तल्लो स्तरको र साक्षरता सरहको शिक्षाले ओगटेको देखिन्छ । नीति निर्माण तहमा आवश्यक पर्ने शैक्षिक योग्यता निकै कम रहेकोले गर्दा महिलाहरूसँग सम्बन्धित नीतिहरूमा कठिनाई भएको देखिन्छ ।

### ३.१.६. उत्तरदाता महिलाहरूको पारिवारिक संरचना

तालिका नं. ३.६

#### उत्तरदाता महिलाहरूको पारिवारिक संरचना प्रस्तुत तथा विश्लेषण

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	एकल परिवार	२८	८०
२	संयुक्त परिवार	७	२०
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

माथि उल्लेखित तालिकामा प्रस्तुत तथ्याङ्क अनुसार एकल परिवारमा बस्ने २८ जना ८० प्रतिशत महिला रहेका छन् । संयुक्त परिवारमा झन्झटिलो बोझिलो अवस्था रहने विचारहरू नमिल्ने कलह भैँभगडा हुने र असमन्जस्यताको अवस्था देखिने प्रवृत्तिका कारण संयुक्त परिवार छोड्नु परेको धारणा यिनीहरूको रहेको छ । आज संयुक्त परिवार थोरै मात्र व्यक्ति रहेका हुन्छन् संयुक्त परिवारलाई विकासको बाधक मान्दछन् ।

### ३.१.७ उत्तरदाता महिलाहरूको निर्णयात्मक भूमिका सम्बन्धी धारणा

महिलाहरू माथि गरिएको सामाजिक असमानता तथा आर्थिक असमानताको विषयमा निजामती सेवामा प्रवेश गर्नुभन्दा पहिले घरमा निर्णयात्मक भूमिका कसको रहने गर्दथ्यो भन्ने प्रश्न राख्दा,

तालिका नं. ३.७

उत्तरदाता महिलाहरूको निर्णयात्मक भूमिका सम्बन्धी धारणा

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	पति	१	२.८५
२	आफ्नो	७	२०.००
३	बुवा	२४	६८.५७
४	अन्य	३	८.५७
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

उपयुक्त तालिकामा २४ जना उत्तरदाताहरूले निजामती सेवामा प्रवेश गर्नुभन्दा पहिले परिवारमा निर्णायक भूमिका बुवाको रहने गर्दथ्यो भन्ने आफ्नो मत प्रस्तुत गरेका छन् । त्यसपछि निर्णयात्मक भूमिका आफ्नोमा केवल ७ जनाले मात्र मत प्रस्तुत गरेका छन् । यसबाट के विश्लेषण गर्न सकिन्छ भने प्रत्येक घर परिवारमा निर्णय प्रक्रियामा पुरुषहरूको नै प्रभुत्व रहेको छ निष्कर्षमा पुग्दा यो केवल पितृसत्तात्मक परिवारको उपज हो भन्ने आधारमा पुग्न सकिन्छ र यो समाज पुरुषप्रधान समाज माथि विश्वास गर्दछ भनी विश्लेषण गरिन्छ, यसैबाट समाजमा असमानताको सृजना भएको देखिन्छ ।

३.१.८ सेवामा प्रवेश भएपछिको निर्णयात्मक भूमिका

निजामती सेवामा प्रवेश भएपछि घर परिवारमा निर्णायक भूमिका कसको रहने गर्दछ भनी तुलनात्मक रूपमा हेर्दा महिला उत्तरदाताहरूको धारणा यस प्रकार रहेको पाइन्छ ।

तालिका नं. ३.८

सेवामा प्रवेश भएपछिको निर्णयात्मक भूमिका

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	पति	११	३१.४२
२	आफ्नो	७	२०
३	दुवैको	१५	४२.८५
४	अन्य	२	५.७१
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

निजामती सेवामा प्रवेश गर्नु भन्दा पछि घरमा निर्णय पतिपत्नी दुवै मिलेर गर्ने भन्नेमा १५ जना ४२.८५% ले आफ्नो मत प्रस्तुत गरेका छन् भने निर्णय भूमिका पतिको नै रहने गरेको भन्नेमा ११ जनाले आफ्नो मत प्रस्तुत गरेका छन् । तुलनात्मक रूपमा हेर्दा निजामती सेवामा प्रवेश गरेपछि महिलाहरू माथिको प्रभुत्व अलिकम भएको घरको निर्णय सामुहिक रूपमा गर्ने गरेको अवस्था देखिन आएकोले वर्तमान पुरुषहरूबाट महिलाहरू कम अर्थात् तुलनात्मक रूपमा कम शोषित तथा अपहेलित भएका छन् ।

### ३.१.९ निजामती सेवामा महिला संलग्नता

निजामती सेवामा महिलाहरूको संलग्नता कस्तो ठान्नु हुन्छ भनी निजामती महिलाहरूलाई प्रश्न राख्दा उनीहरूको धारणा,

#### तालिका नं. ३.९

#### निजामती सेवामा महिला संलग्नता

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	अपरिहार्य	३०	८५.७१
२	ठीक ठीकै	५	१४.२८
३	सामान्य	०	०
	जम्मा	३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६१

उपरोक्त तालिका अनुसार निजामती सेवामा महिलाको स्थिति न्यून रहेको अर्थात् जम्मा ९.१% मात्र रहेको अवस्थामा निजामती सेवामा महिला संलग्नता बढाउनु पर्ने प्रश्नमा महिलाहरूलाई समय सान्दर्भिक रूपमा निजामती सेवामा संलग्नता बढाउन अपरिहार्य रहेको भन्ने पक्षमा ३५ जना मध्ये ३० जना अर्थात् ८५.७१ प्रतिशतले आफ्नो मत प्रस्तुत गरे भने जम्मा ५ जनाले मात्र महिला संलग्नता ठीक ठीकै हुन्छ भनी मत प्रस्तुत गरेका छन् । यसबाट के थाहा हुन्छ भने निजामती सेवामा महिला संलग्नता वर्तमानमा अपरिहार्य भै सकेको छ ।

### ३.१.१० लैङ्गिक असमानताको कारण

महिला तथा पुरुषमा लैङ्गिक असमानता हुनुको कारण बारे निजामती महिलाको धारणा

तालिका नं. ३.१०  
लैङ्गिक असमानताको कारण

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	शिक्षा	२९	८२.८५
२	धन सम्पति	०	०
३	दुवै	५	१४.२८
४	अन्य	१	२.८५
जम्मा		३५	१००

स्रोत स्थलगत सर्वेक्षण

महिला र पुरुष सबै सिक्काका दुई पाटा हुन तर हाम्रो समाजले हेर्ने दृष्टिकोण फरक पाइन्छ । सामाजिक बन्धनका कारण महिलाहरू उच्च शिक्षा हासिल गर्न सकेनन् । तथा सामान्य शिक्षा पनि हासिल गर्न असमर्थ नै रहे यसरी महिला तथा पुरुषमा किन असमानता रहन गयो, भनी प्रश्नराख्दा उत्तरदाता ३५ जनामध्ये २९ जना महिला कर्मचारीले शिक्षाले गर्दा लैङ्गिक असमानता हुन गएकोछ । धन सम्पतिमा त पछाडिको कुरा हो भनि आफ्नो मत प्रस्तुत गरेकाछन् । शिक्षा हासिल गरेपछि व्यक्ति उच्च स्थानमा रहने गरेको सर्व विदितै भएको निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ ।

### ३.१.११ कार्यालयमा पुरुषहरूबाट हुने व्यवहार

कार्यरत कार्यालयमा पुरुषहरूबाट कस्तो व्यवहार हुने गर्दछ भनी प्रश्नावली राख्दा उत्तरदाताहरूको विचार धारा

## तालिका नं. ३.११

### कार्यालयमा पुरुषहरूबाट हुने व्यवहार

क्र. सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	राम्रो	५	१४.२८
२	मध्यम	५	१४.२८
३	नराम्रो	०	०
४	ठीक ठीकै	२५	७१.४२
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

निजामती सेवामा महिलाहरूको स्थिति न्यून छ भने पुरुषहरूको बाहुल्यता रहेको छ । पुरुषहरूबाट महिलाहरू सामाजिक रूपमा कति अपहेलित भएका छन् । र कार्यालयमा पुरुषहरूले के कस्तो व्यवहार गर्दछन् भनी प्रश्न राख्दा त्यसको मिश्रित परिणाम फेला परेको छ । यसमा राम्रो भन्ने पक्षमा केवल उच्च तहका कर्मचारी मात्र रहेका छन् भने मध्यम व्यवहार हुन्छ राम्रोपनि होइन नराम्रो पनि होइन भन्ने पक्षमा रा.प. अनं तर्फका निजामती महिलाहरू रहेका छन् । श्रेणी विहीन महिला कर्मचारीहरूले खासै व्यवहार हुँदैन भन्ने पक्षमा मत प्रस्तुत गरेका छन् यसरी ३५ जनामा प्रश्न राखिएकोमा ठीक ठीकै व्यवहारको पक्षमा २५ जना (७१.४२%) ले , ५ जनाले राम्रो हुन्छ भन्ने पक्षमा र ५ जनाले मध्यम विचार प्रस्तुत गरेका छन् । कुनै पनि कार्यालय सामञ्जस्यता ल्याउन महिला तथा पुरुष वर्गको समान सहभागिता र सार्थकता रहनुपर्ने कुरामा जोड दिएको छ।

### ३.१.१२ दिनमा कार्य गर्ने घण्टा

निजामती सेवामा रहेका निजामती महिला कर्मचारीहरूलाई दिनमा कति घण्टा काम गर्नुहुन्छ भनी प्रश्न राख्दा उत्तरदाताको धारणा :



तालिका नं. ३.१२

उत्तरदाता महिलाहरूको दिनमा कार्यगर्ने घण्टा

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	८ घण्टा	२	५.७१
२	१२ घण्टा	२४	६८.५७
३	१५ घण्टा	८	२२.८५
४	अन्य	१	२.८५
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

महिला कर्मचारीहरू जुन ८ घण्टा कार्यालयमा कार्य गर्ने गर्दछन् भने बाँकी घरायसी कार्यमा बढी व्यस्त रहेका हुन्छन् । एउटा तथ्याङ्कका जनाएअनुसार एसियामा महिलाहरूले ६२ घण्टा प्रति हप्ता कार्य गर्दछन् भनी देखाएको छ । तर यसमा महिलाहरूले सबैभन्दा बढी ३५ जना मध्ये २४ जनाले १२ घण्टा दैनिक कार्य गर्ने गरेको विचार प्रस्तुत गरेका छन् भने १५ घण्टा कार्य गर्ने महिलाहरूमा ८ जना र ८ घण्टा कार्य गर्ने महिला कर्मचारीहरूमा जम्मा २ जना मात्र उत्तरदाता रहेका छन् जसबाट के थाहा हुन्छ भने महिलाहरू ८ घण्टा कार्यालयमा र बाँकी घरायसीकार्य बालबच्चाको स्याहार सुसारमा विताउँछन् ।

३.१.१३ घरको काममा पुरुषको सहयोग

महिलाहरू घरायसी कार्यमा व्यस्त रहन्छन् र पुरुषहरूले त्यस्ता घरायसी कार्यमा कति सहयोग गर्दछन् अलिकति, धेरै गर्दैनन् बराबरमा उत्तरदाताहरूको विचारधारा

तालिका नं. ३.१३

घरको काममा पुरुषको सहयोग

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	अलिकति	१५	४२.८५
२	गर्दैनन्	६	१७.१४
३	धेरै	६	१७.१४
४	बराबर	८	२२.८५
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

महिलाहरू घरघन्डामा बढी गरेर व्यस्त रहन्छन् तर त्यसको वास्तविक मूल्यको गणना गरिदैन । निजामती महिलालाई सोधिएको प्रश्नमा ३५ जना उत्तरदाताहरू मध्ये १५ जनाले अलिकति मात्रै पुरुषहरूले सहयोग गर्ने गरेको विचार प्रस्तुत गरे भने ८ जनाले बराबर घरायसी कार्यमा सहयोग भइरहेने तर्क दिएका छन् । अधिकांश महिलाहरू घरघन्डामा व्यस्त छन् जसले गर्दा विकासमा महिला पछाडी छन् ।

### ३.१.१४ महिलाहरू प्रति पुरुष वर्गको संवेदनशीलता

सबैभन्दा बढी माया को बाट पाउनु हुन्छ ? महिला र पुरुषहरू एक आपसमा कति संवेदनशील छन् उत्तरदाताहरू सँगको अर्न्तवार्ता तथा प्रश्नावलीबाट उनीहरूको धारणा :

#### तालिका नं. ३.१४

#### महिलाहरू प्रति पुरुष वर्गको संवेदनशीलता

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	पति	२०	५७.१४
२	छोराछोरी	१२	३४.२८
३	अन्य	३	८.५७
जम्मा		३५	१००

स्रोत स्थलगत सर्वेक्षण

तालिका बाट तथ्याङ्क विश्लेषण गर्दा २० जना ५७.१४% ले पतिबाट सबैभन्दा बढी माया पाउने र १२ जना ३४.२८% ले छोरा छोरी बाट बढी माया पाउने धारणा प्रस्तुत गरेको छने भने गुणात्मक धारणा भए पनि यसरी पुरुष वर्गले महिला प्रति राखेको संवेदनशीलताले नै महिलाहरूका उत्प्रेरणा तथा जागरूकता बढ्न सक्छ र अन्य महिलाहरू समेत मूल धारमा आउन सकेछन् ।

### ३.१.१५ कार्य प्रतिको सन्तुष्टि

उत्तरदाता महिलाहरूमा निजामती सेवाको कार्यप्रति तपाई कति सम्म सन्तुष्ट हुनु हुन्छ भनी प्रश्न राख्दा उनीहरूको धारणा :

तालिका नं. ३.१५

उत्तरदाताहरूको निजामती सेवाको कार्य प्रतिको सन्तुष्टि

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	छु	१२	३४.२८
२	छैन	२	५.७१
३	खासै छैन	२१	६०
जम्मा		३५	१००

स्रोत स्थलगत सर्वेक्षण, २०६१

माथिको तालिका अनुसार निजामती सेवामा महिलाहरूलाई संलग्न गराउनु अपरिहार्य रहेको बर्तमान परिस्थितिमा महिलाहरूले घर धन्दा समेत चलाउनु पर्ने कार्यालयको कार्यको बोझ समेत बहन गर्नपर्ने अवस्थामा श्री ५ को सरकारको यस सेवामा कार्य अनुसार तलब सुविधा नभएको कार्यबोझ बढी भएको यस अवस्थामा उत्तरदाताहरूले कार्यप्रति खासै सन्तुष्टि नभएको भन्ने तर्कमा २१ जना वा ६०% ले विचार प्रस्तुत गरेका छन् भने १२ जनाले सन्तुष्ट छु भनी मत प्रस्तुत गरेका छन् :

३.१.१६ निजामती सेवामा प्रवेश प्रतिको धारणा

निजामती सेवामा उत्सुकता बश स्थिति सुधार्न वा बाध्यता बश किन प्रवेश गर्नु भयो भनी प्रश्न राख्दा महिला उत्तरदाताहरूको विचार तालिकाद्वारा प्रस्तुत छ ।

तालिका नं. ३.१६

उत्तरदाता महिलाहरूका निजामती सेवामा प्रवेश प्रतिको धारणा

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	स्थिति सुधार्न	१०	२८.५७
२	उत्सुकतावश	८	२२.८५
३	बाध्यतावश	१७	४८.५७
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

निजामती सेवा जस्तो भरपर्दो निवृत्तिभरण समेत पाइने गरी स्थापित भएको सरकारी नीति र नियममा परिचालित हुने र लोकसेवा आयोगको परिचालित परीक्षाबाट सेवामा प्रवेश गराइन्छ । तर कार्य जस्तो आकर्षणयुक्त तलव यसमा छैन तर अन्यक्षेत्रमा यस्तो Stability नभएकोले बाध्यतावश यस सेवामा प्रवेश गरेको भन्ने पक्षमा तर्क प्रस्तुत गर्ने १७ जना ४८.५७% रहेका छन् भने १० जनाले स्थिति सुधार्न यस सेवामा प्रवेश गरेको विचार प्रस्तुत गरेका छन् । भने ८ जनाले मात्र उत्सुकताले गर्दा नै यस सेवामा प्रवेश गरेका बताएका छन् ।

### ३.१.१७ भू-स्वामित्वको अवस्था

आर्थिक रूपमा महिलाहरू कस्तो स्थानमा छन् भूमिको स्वामित्व कति सम्म महिला सम्म पनि पुग्न सकेको छ उत्तरदाता समूहमा भू-स्वामित्व प्रतिको धारणा

#### तालिका नं. ३.१७

#### उत्तरदाता महिलाहरूको भू-स्वामित्वको अवस्था

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१.	पति	२३	६५.७१
२.	आफ्नो	६	१७.१४
३.	बुबा	१	२.८५
४.	अन्य	५	१४.२९
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

पितृसत्तात्मक परिवारमा छोरा जन्मने वित्तिकै अंशको दावेदार हुने र छोरी पराया हुने जुन सामाजिक प्रचलन छ । यसैको आधारमा भूमिको स्वामित्व पुरुषको अधीनमा रहन्छ यसैको सत्यता निजामती महिलाहरूले राख्नु भएको मतमा समेत तालिका बाट देख्न सकिन्छ उत्तरदाता महिलाहरूमा ३५ जना मध्ये २३ जनाले भू स्वामित्व पतिको नाममा रहेको बताएका छन् । भने ६ जना ले मात्र आफ्नो नाममा त्यो पनि सेवामा भएर मात्र भएको विचार प्रस्तुत गरेका छन् । यसर्थ भन्न सकिन्छ कि महिलाहरूको स्तरमा वृद्धि

भएमा सामाजिक बन्धन समेत हटेर वा विलाएर जान सक्दछन् यसमा दुई मत हुन सक्दैन ।

### ३.१.१८ श्रेणी विभाजन

निजामती सेवामा महिला सहभागिता न्यून छ, त्यसमा पनि विशेषगरी नीति निर्माण तहमा महिला सहभागिता प्राप्त न्यून छ । तपाईं अहिले कुन तहमा कार्य गरी रहनु भएको भन्ने प्रश्नमा उत्तरदाताको विचार तालिकाबाट प्रस्तुत गरिन्छ ।

#### तालिका नं. ३.१८

#### उत्तरदाता महिलाहरूको श्रेणी विभाजन

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	रा.प. अनङ्कित	२१	६०
२	राज पत्राङ्कित	५	१४.२८
३	विशेष	०	०
४	अन्य श्रेणी विहीन	९	२५.७१
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

महिला बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय र अर्न्तगतका उपत्यकामा रहेका महिला विकास विभाग तथा शाखामा गरी ३५ जनामा गरिएको अनुसन्धानमा सबैभन्दा बढी रा.प. अनं. श्रेणीमा २१ जना ६०प्रतिशत कार्यरत छन् । त्यस्तै श्रेणी विहीनमा ९ जना र नीति निर्माण तहमा जम्मा पाँच जना मात्र कार्यरत छन् । रा.प. प्रथम र विशिष्टमा यसमा शून्य नै छ भने रा.प. द्वितीयमा मात्र एक जना कार्यरत हुनुहुन्छ । यसरी महिला उच्चतहमा कम रहनु देश विकासको बाधा हो । महिला प्रति बनाइने नीति नियमहरू पुरुष पूर्वाग्रही हुन जान्छन् र महिलाको सहभागिता हराउँदै जान्छ ।

### ३.२ उत्तरदाता महिलाहरूको आर्थिक हैसियत

निजामती सेवाको तलबबाट खान र बस्न पुग्छ भनी राखिएको प्रश्नमा उत्तरदाताको धारणा जस्ताको त्यस्तै

तालिका नं. ३.१९

उत्तरदाता महिलाहरूको आर्थिक हैसियत

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	पुग्छ	१	२.८५
२	पुग्दैन	१७	४८.५७
३	ठीक ठीकै हुन्छ	८	२२.८५
४	अलिकम हुन्छ	९	२५.७१
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

निजामती सेवामा कतिको आम्दानी छ त्यो आम्दानीले खान र बस्न पुग्छ त भन्ने प्रश्नमा उत्तरदाता १७ जनाले ४८.५७ प्रतिशत ले पुग्दैन भनी आफ्नो धारणा प्रस्तुत गरेका छन् भने ठीक ठीकै हुन्छ भन्नेमा ८ र अलिकम हुन्छ भन्नेमा ९ जना रहेका छन् । यसबाट विश्लेषण गर्दा के थाहा हुन्छ भने निजामती सेवामा तलब बृद्धि गर्नु जरूरी छ कार्यबोभको आधारमा आम्दानी नहुने धारणा उनीहरूको रहेको छ । निजामती सेवामा आकर्षण छैन Stability मात्र छ भन्ने जवाफ पाइयो ।

३.२.१ आम्दानीका अन्यस्रोत

निजामती सेवामा कार्यरत अवस्थामा पाउन भएको तलब भन्दा अन्य स्रोत के के छन् होला । कृषि तथा व्यापारबाट पनि केही रकम आउँछ कि भन्ने आधारबाट प्रश्न राख्दा उत्तरदाताहरूले राखेको धारणा :

तालिका नं. ३.२०

आम्दानीका अन्यस्रोत

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	व्यापार	५	१४.२८
२	कृषि	९	२५.७१
३	अन्य छैन	५	१४.२८
४	अन्य छ	१६	४५.७१
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

तालिकाको तथ्याङ्क विश्लेषण गर्दा निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको घर परिवारमा कृषि तथा व्यापार त्यस्तो नभएपनि श्रीमान्को जागिर छ, भन्ने १६ जना रहेका छन् त्यस्तै ९ जनाले कृषिबाट आम्दानी हुने मत प्रस्तुत गरे भने ५ जनाले व्यापार गरिन्छ भनी मत प्रस्तुत गरेका छन् यसरी तथ्याङ्क Analysis गर्दा दोहोरो कार्य भएका कर्मचारीहरू नै क्षेत्रगत रूपमा कार्यरत छन् एकोहोरो र एकजनाको तलबले त जीवन धान्न नसकिने उनीहरूको धारणा छ ।

यथार्थमा हेर्दा बालबच्चामा पोषण, पढाइ, लेखाइ अन्य साधनको परिपूर्ति गर्दा सम्म निजामती सेवाको तलबले केही पनि हुँदैन उनीहरूको विचार थियो ।

### ३.३ बाधक तत्व तथा निराकरणका उपायहरू

#### ३.३.१ रूढिवादीता तथा अन्धविश्वास प्रतिको धारणा

सामाजिक बन्धन रूढिवादी विचारधारा अन्धविश्वास ले के कसरी महिलालाई गतिहीन तुल्याएको छ र राष्ट्र विकासको बाधा बनेको छ ।

#### तालिका नं. ३.२१

#### रूढिवादीता तथा अन्धविश्वास प्रतिको धारणा

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	धेरै	०	०
२	मध्यम	२१	६०
३	गर्दिन	५	१४.२८
४	अलिकति	९	२५.७१
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

वर्तमान समाजमा रूढिवादी तथा अन्धविश्वासले जरा गाढेको छ यसरी यस्ता कट्टरपनहरूबाट महिलाहरू उन्मुक्त हुन सकिएनन् भने विकासमार्गका बाधाहरू बन्नेछन् र बनीरहेका छन् तालिकालाई विश्लेषण गर्दा समेत निजामती महिलाहरूको अन्धविश्वास प्रति मध्यम रूपमा मान्ने तर्क राखेको छन् । त्यस्तै अलिकति विश्वास गर्नेमा ९ जना रहेको

तथ्याङ्कको प्रस्तुत छ । भने महिलाहरूलाई सामाजिक बन्धनमा राखेर विभिन्न दुर्दशाहरू समाज तथा राष्ट्रले भोग्नु परेको छ । महिलाहरू घर बाहिर जानु हुँदैन, एकलै हिँड्नु हुँदैन, विद्यालय जानु हुँदैन छुवाछुत प्रथा देवताको मन्दिरमा देउकी राख्ने अन्धविश्वासी परम्पराले गर्दा महिलाका आँखा अन्धा भएका छन् । हाम्रो समाज अझै पनि रूढिवादी तथा अन्ध विश्वासमा आधा जति डुवेको छ ।

### ३.३.२ निजामती सेवामा महिला न्यून अवस्था रहनुमा बाधक तत्वहरू

निजामती महिलाहरूलाई निजामती सेवामा महिलाहरू कसरी न्यून अवस्थामा छन् र बाधक तत्व के ठान्नु हुन्छ भनी प्रश्न राख्दा उत्तरदाताको धारणा

#### तालिका नं. ३.२२

#### निजामती सेवामा महिला न्यून अवस्था रहनुमा बाधक तत्वहरू

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	शिक्षाको कमी	९	२५.७१
२	पारिवारीक कारण	०	०
३	कम आकर्षण	०	०
४	सबै	२६	७४.२८
५	अन्य	०	०
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

निजामती सेवामा महिला सशक्तिकरणका लागि निर्णय भूमिकामा बाधक तत्वहरू शिक्षाको कमी, कम आकर्षण, पारिवारीक कारण, सामाजिक बन्धन, जनचेतना तथा उत्प्रेरणाको कमी शारिरीक कारण तथा अन्य अवस्था समेत बाधक भएको भए तापनि तालिका अनुसार विश्लेषण गर्दा उत्तरदाताहरूको यस्ता बाधा व्यवधानहरू प्रति शिक्षाको कमी, पारिवारीक कारण र कम आकर्षणमा सबै हुन् भन्ने पक्षमा २६ जना ७४.२८ प्रतिशतले मत प्रस्तुत गरेका छन् भने ९ जनाले शिक्षाको कमी भएर महिला विकास असम्भव भएको हो भन्ने पक्षमा विचार प्रस्तुत गर्नु भएको छ यसरी अधिकांश उत्तरदाताहरूले बाधक तत्व अरू धेरै हुनसक्ने विचारहरू प्रस्तुत गरेका छन् ।



### ३.३.३ सेवालाई आकर्षक बनाउन गर्नुपर्ने कार्यहरू

निजामती सेवामा महिला सहभागिता न्यून भयो यस्तो अवस्थामा यसलाई कसरी आकर्षण युक्त बनाउन सकिन्छ र के उपाय अपनाउनु पर्ला भन्ने प्रश्न राख्दा उत्तरदाता महिलाको धारणा :

#### तालिका नं. ३.२३

#### सेवालाई आकर्षक बनाउन गर्नुपर्ने कार्यहरू

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	तलबबृद्धि	३	८.५७
२	कार्यघण्टा घटाउने	०	०
३	सीट आरक्षण	६	१७.१४
४	परीक्षामा महिला महिला प्रतिस्पर्धा	०	०
५	सबै ठीक छन्	२६	७४.२८
जम्मा		३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता बृद्धि गराउन के गर्नुपर्ला भन्ने प्रश्नमा तलब बृद्धि कार्यघण्टा घटाउने, सीट आरक्षण, परीक्षामा महिला महिला प्रतिस्पर्धा मध्ये सबै ठीक छन् यी सबै प्रकृया पुरा गर्नुपर्छ भन्ने पक्षमा ३५ जना मध्ये २६ जना ७४.२८ प्रतिशतले आफ्नो विचार प्रस्तुत गरेका छन् त्यस्तै सीट आरक्षण गरिनु पर्छ भन्ने पक्षमा ६ जनाले आफ्नो धारणा राखेका छन् र तलब बृद्धि गरिनु पर्दछ भन्ने पक्षमा मात्र ३ जनाले आफ्नो धारणा राखेको छन् । हाल निजामती सेवामा महिलाको स्थिति नगण्य रहेकोले सीट आरक्षण गरी महिला महिला प्रतिस्पर्धा गराउने नीति हक सरकारले बनाउने भएको विभिन्न पत्रपत्रिका तथा मुख्य जानकार व्यक्तिहरूबाट समेत थाहा हुन आएको छ । महिला अपरिहार्य हुनुपर्नेमा तलबबृद्धि, महिलाहरूको लागि घण्टा घटाएर भएपनि महिला लाई मूल प्रवाह ल्याउनु समय सान्दर्भिक देखिन्छ ।

### ३.३.४ अधिकार सम्पन्न सम्बन्धी विचार धारा

छोरीहरूलाई अधिकार सम्पन्न बनाउन के गर्नुपर्ला भनी राखिएको प्रश्नमा उत्तरदाता महिलाको धारणा :

#### तालिका नं. ३.२४

#### अधिकार सम्पन्न सम्बन्धी विचार धारा

क्र.सं.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	अंश दिनु पर्छ	०	०
२	शिक्षा दिनु पर्छ	३४	९७.१५
३	दुवै दिनु पर्छ	१	२.८५
	जम्मा	३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

निजामती महिलाहरूको धारणा थियो । शिक्षा जीवनको मूल आधारशिला हो जसले अन्धकारलाई हटाउँछ । अंश त समाजमा तनाव उत्पन्न गर्नको लागि दिइने तत्व हो । न यसलाई एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा सार्न मिल्छ अंश भन्ने कुरा बेच विखन गरेर सकिन पनि सक्छ तर शिक्षा यस्तो अपरिहार्य वस्तु हो । जुन महिलाको लागि मात्रै होइन पुरुषको लागि पनि त्यतिकै अपरिहार्य हो भन्दै छोरीलाई शिक्षा दिनु पर्दछ भन्ने पक्षमा ३५ मध्ये ३४ जनाले मत प्रस्तुत गरेका छन् भने अंशदिनु पर्दछ भन्ने पक्षमा निजामती महिलाहरूको खासै ध्यान नगएको देखिन आउँछ ।

शिक्षा नै अमूल्य धन हो अर्थात् शिक्षाबाट धन प्राप्त गर्न सकिन्छ तर धनबाट शिक्षा पाउन सायद मुस्किलै पर्दछ भन्ने कुरा विश्लेषणबाट थाहा हुन आएको छ । त्यसैले महिला शिक्षामा जोडदिनु पर्दछ ।

### ३.३.५ निजामती सेवामा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी उत्तरदाता महिलाको धारणा

तालिका नं. ३.२५

#### महिला सशक्तिकरणको उपाय सम्बन्धी धारणा

क्र.स.	विवरण	संख्या	प्रतिशत
१	शिक्षामा जोड	२५	७१.४२
२	सीट आरक्षण	५	१४.२८
३	खुला प्रतिस्पर्धा	०	०
४	सबै	५	१४.२८
	जम्मा	३५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण

निजामती सेवामा महिला सशक्तिकरण गर्न शिक्षामा विशेष जोड दिनु पर्ने पक्षमा २५ जना (७१.४२%) ले मत प्रस्तुत गरेका छन् भने सीट आरक्षणको पक्षमा १४.२८% ले मात्र मत प्रस्तुत गरेका छन् शिक्षामा विद्यालयस्तर देखि विश्व विद्यालय स्तरको पाठ्यक्रम र लोक सेवा आयोगको पाठ्यक्रम सित तालमेल युक्त शिक्षा हुन जरूरी छ । महिला जनचेतना मुखी शिक्षा त्यस्तै महिलाहरूलाई पारिवारिक बातावरण बाटै उत्प्रेरणा तथा जागरूकताको शिक्षा दिनु पर्दछ । सीट आरक्षण गरे पनि शिक्षा अपरिहार्य तत्व हो भन्ने धारणा महिलाहरूको रहेको छ । त्यस्तै समाजमा जरा गाडेको अन्धविश्वास र सामाजिक बन्धनबाट महिलाहरू मुक्त भएमा बिकासको मूलप्रवाहमा सरिक हुन सक्दछन् ।

## अध्याय चार

### सारांश, निष्कर्ष तथा सुझावहरू

#### ४.१ सारांश (Summary)

निजामती सेवामा महिला सहभागिता न्यून किन रहन गयो र त्यसका बाधक तत्वहरू के हुन सक्छन् भनी स्थलगत सर्वेक्षण साथै राज्यका प्रमुख निकाय तथा संस्थाहरूका आधारभूत पुस्तकहरूलाई समेत आधार मानेर Analysis गरी निष्कर्षमा पुगिएको छ । निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता अति न्यून छ त्यसमा पनि उच्च तहमा महिलाहरू निकै कम छन् । जुन राज्यको नीति निर्माण तह हो त्यसमा नै महिलाहरू कम हुनु भनेको महिला हक र हितको निमित्त अवश्य पनि उचित होइन । २०५४/०५५ जम्मा ७७३ महिला कार्यरत रहेकोमा हाल ७१२२ जना महिला मात्र यस सेवामा कार्यरत छन् संख्याको आधारमा हेर्दा २०५४/०५५ को भन्दा वर्तमानमा महिला निजामती सेवामा कम देखिन्छन भने पुरुषको तुलनामा २०५४/०५५ मा महिला ७.८१ र ५ वर्ष पछि २०६० मा ९.१०% रहेका छन् यसरी बिगत ५ वर्षमा पुरुषको तुलनामा महिला १.२९% ले बढी छन् यसरी २०५९/०६० मा निजामती सेवामा महिलाहरूको सहभागिता केही सन्तोषजनक मानिए पनि अन्य वर्षमा केही सन्तोषजनक रहेको छैन वर्तमानमा विशेषतः श्रेणीमा महिलाहरू शून्य छन । भने रा.प. प्रथम श्रेणीमा जम्मा ३ जना मात्र छन् जबकि पुरुष ३०७ जना रहेका छन् यसर्थमा महिलाको उपस्थिति शून्य हुनु राज्यको विकासको घातक हुन सक्दछ भन्ने कुरा पनि नकार्न सकिदैन । नीति र कार्यनीतिहरू अध्ययन गर्दा महिलाप्रति अत्यन्त सकारात्मक दृष्टिकोण राखेको पाइन्छ । तर यसलाई कार्यान्वयन स्तर निकै फितलो भएर यस्तो भएको हुनपर्ने विश्लेषण गर्दा थाहा हुन आउँछ । नेपालमा रूढिवादिता अन्धविश्वास तथा सामाजिक बन्धन जुन महिला विकासका घातक तत्व छन् । यस्ता तत्वहरू शिक्षाको व्यापकताबाट मात्र हट्न सक्छन् भन्ने तर्फ प्रत्येक नागरिकले सचेत हुनुपर्ने अवस्था छ ।

अध्ययनले सामाजिक रूपमा महिला पिछ्छिडिएको पितृसत्तात्मक परिवारको कारण आर्थिक तथा सामाजिक भेदभाव भएको र महिलाहरूले १२ देखि १५ घण्टा कार्य गर्नु परिरहेको साथै बालबच्चाको स्याहार सुसार, घरधन्दा सहित कार्यालयमा पनि कामको बोझ

बढिरहेको महशुस भएकोले महिलाहरू यस प्रति आकर्षण भएका छैनन् भने दोस्रो तर्फ उच्च शिक्षा हासिल गर्न बाट महिलाहरू बञ्चित भएका छन् । विवाह पछि महिलाहरू घरधन्डामा नै व्यस्त हुने गरेकोले गर्दा पुरुषमा आश्रीत रहनु पर्ने अवस्था देखिन्छ ।

यसैगरी महिलाहरूको आर्थिक तथा सामाजिक स्थिति विश्लेषणमा उत्तरदाताबाट पाइएका अनुभव तथा विचारबाट के भन्न सकिन्छ भने महिलाहरू सामाजिक रूपमा दबिएका र दमन भएका छन् समाजमा असमानता को अवस्था विद्यमान छ केही मात्रा सुधार नभएको अवस्था पनि होइन भए पनि समाजमा महिला प्रतिको दृष्टिकोण नकारात्मक नै भएको देखिन्छ । घरमा निर्णायक भूमिका पुरुषहरूको नै देखिन्छ । भू-स्वामित्व पुरुषहरूको अधिनमा रहेको छ । रूढिवादिता तथा अन्धविश्वास वर्तमान समाजमा कायमै रहेको छ । निजामती महिलाहरू केवल बाध्यतावश यस क्षेत्रमा प्रवेश गरिरहेका छन् निजामती सेवामा न कुनै आकर्षण भएको र न त्यसको कार्यप्रकृति अनुसार तलवभत्ता रहेको र अर्कोतर्फ घरायसी काम धन्डाहरूमा स्वयम् महिलाहरूले नै दिनमा १२ देखि १५ घण्टा कार्य गर्न परेको अवस्था लाई हेर्दा बास्तवमा निजामती सेवामा प्रवेश गर्न उनीहरूलाई समस्या परिरहेको छ ।

निजामती सेवामा प्रवेश भएका महिलाहरूमा पनि के देखियो भने ब्राहमण तथा क्षेत्री जातिका महिलाहरू सबैभन्दा बढी छन् त्यसमा पनि सबैभन्दा बढी ब्राहमण जातिका महिला छुने भने अन्य जातिको प्रतिनिधित्व नै रहेको छ ।

महिलाहरू पुरुषको दाँजोमा सामाजिक र आर्थिक रूपले कमजोर रहेसम्म समाजलाई डोच्याउने काममा महिलाको अपेक्षा पुरुषको बढी प्रभाव पर्ने कुरा स्पष्ट नै छ त्यसैले लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरणका निमित्त Women Empowerment आवश्यक हुने कुरापनि स्पष्ट नै छ ।

महिला र पुरुष एकै सिक्काका दुईपाटा हुन् तर पुरुषहरू शिक्षाको प्रभावले उच्चस्तरमा पुग्न सफल भएका छन् तर महिलाहरूको भने वर्तमानमा साक्षरता नै ३४% मात्र रहेकोले यस अवस्थामा कसरी निजामती सेवामा महिला सहभागिता बृद्धि हुन सक्दछ । यो नै चुनौतीको विषय भएको छ ।

घरको काममा पुरुषबाट सहयोग खासै पाइदैन भनि व्यक्त गरेको विचार बाट पनि यस क्षेत्रमा महिला न्यून रहने गरेका छन् । त्यस्तै शिक्षाको कमी, पारिवारिक कारण, शारीरिक कारण, सेवामा कम आकर्षणले गर्दा निजामती सेवामा महिला सहभागिता न्यून रहेको देखिन्छ । यस्ता बाधक तत्वहरूलाई शिक्षा तथा उत्प्रेरणा र जनचेतनाको माध्यमबाट हटाउन राज्य पक्ष, नागरिक, सामाज, तथा बुद्धिजिवि वर्गले निकै सचेत रहनु पर्ने आवश्यकता रहेको छ । समाजद्वारा निर्धारित सामाजिक असमानताहरू छोरा जन्मने बित्तिकै अंशको हकदार हुने छोरी चाँहि पराया हुने छोराको कर्म बलियो छोरीको जन्म हारेको कर्म, छोरालाई बुढेसकालको साहारा र छोरीलाई पराया घर जाने भनि सम्झनु, पतिलाई घरको मालिक र पतिलाई सेविका सम्झनु नै समाजका कुरीती तथा कुसंस्कारहरू हुन यसरी व्यक्ति विशेषमा असमानता हुने भएको कारणले गर्दा देश विकासमा कठिनाई तथा यस सेवामा महिला प्रवेश पाउन नसकेको यथार्थ लुकाएर लुक्न सक्दैन र आत्मनिर्भर शिक्षाको कमी, जनचेतना तथा उत्प्रेरणाको कमीले गर्दा नै निजामती सेवामा महिला सहभागिता न्यून रहेको देखिन्छ । निजामती सेवामा प्रवेश गर्दा हुने परीक्षामा महिला महिला प्रतिस्पर्धा गराई महिलाका हक अधिकार सुरक्षित पार्नु पर्ने समेत यस अध्ययनले देखाउँछ ।

## ४.२ निष्कर्ष (Conclusion)

विगत ५ वर्षमा महिला सहभागिता पुरुष भन्दा अति न्यून देखिन्छ, २०५५/५६मा ५.१५%, ०५६/५७ मा २०.३२%, २०५७/५८ मा ४.९५%, ०५८/५९ मा १०.०३%, ०५९/६० मा ४२.५०% महिलाहरू निजामती सेवामा थप सलग्न भएका छन् । त्यसमा पनि नीति निर्माण तहमा महिलाहरू निकै न्यून रहेका छन् । निजामती सेवाको रा.प. प्रथम श्रेणीमा ३ जना द्वितीय श्रेणीमा ५५ जना र रा.प. तृतीय श्रेणीमा कुल ५२०२ मध्ये २९९ जना मात्र महिला कर्मचारी कार्यरत छन् । समष्टिमा हेर्दा महिला कर्मचारीको ठूलो हिस्सा राजपत्रअनकङ्कित तर्फ नै देखिन्छ । २०५४/०५५ मा जम्मा ७,७१३ महिला कार्यरत रहेकोमा हाल ७,१२२ जना महिला यस सेवामा कार्यरत देखिन्छ । संख्यात्मक रूपमा वर्तमानमा महिलाहरू कम देखिन्छन् भने पुरुषको तुलनामा महिला १.२९ प्रतिशतले बढी रहेका छन् समष्टिमा हेर्दा २०५९/०६० मा निजामती सेवामा महिला सहभागीता केही सन्तोष जनक मानिए पनि अन्य वर्षमा केही सन्तोषजनक छैन ।

निजामती सेवामा महिलाहरूको स्थिति न्यून रहनुमा आर्थिक तथा सामाजिक तत्वहरूले निकै प्रभाव पारेको देखिन्छ । अधिकांश महिलाहरू घरायसी कार्यमा व्यस्त रहने गरेको देखिन्छ । साथै सामाजिक बन्धनहरूबाट उम्कन निकै गाह्रो परेको र जातिगत हीनताको भावना, जनचेतना तथा उत्प्रेरणाको अभाव, अशिक्षा, पारिवारिक कारण ,शारीरिक कारणले गर्दा सेवा प्रति जागरूकता नभएको, कार्यरत महिलाहरूमा पनि कार्यको आधारमा तलव सुविधा नभएको अवस्था देखिन्छ र त्यस्तो तलवबाट खान र बस्न समेत मुस्किल परेको अवस्था देखिन्छ । साथै पितृसत्तात्मक परिवारको स्वरूप वर्तमान समाजमा कायम रहेको देखिन्छ । एकातर्फ घरको निर्णायक भूमिका देखि लिएर भू-स्वामित्व सम्मको स्थिति पुरुष वर्गमा नै विद्यमान देखिन्छ । भने दोस्रो तर्फ अशिक्षाको कारणले गर्दा महिलाले पुरुषमा आश्रित हुनु परेको छ । यसरी महिलाहरूलाई राष्ट्रिय विकासको मूल प्रवाहमा सरिक गराउन र महिला सशक्तिकरण गराउन महिला शिक्षामा जोड दिनु अपरिहार्य भैसकेको छ । र बाधक तत्वहरूलाई हटाउन सामाजिक जनचेतना मुखी शिक्षा दिदै निजामती सेवामा महिला सहभागीता बढाउनु परीक्षामा महिला-महिला बीच प्रतिस्पर्धा गराउनु पर्ने अध्ययनले देखाउँछ । समष्टिमा हेर्दा संविधान र कानूनहरूमा महिला सशक्तिकरण सम्बन्धी नीतिनियम तथा कानूनहरू कागजमा उतारिएका छन् र प्रयोग तथा व्यवहारमा लागु भएका छैनन् । यसरी विभिन्न अध्ययन अनुसन्धानहरू तथा यस अनुसन्धानलाई विश्लेषण गर्दा महिला सशक्तिकरणको लागी केही नीति नियम महिलाहरू प्रति सकारात्मक भए पनि समाजशास्त्रीय रूपबाट निजामती सेवामा महिलाको अवस्थालाई विश्लेषण गर्दा महिला सशक्तिकरणको लागी व्यवहारिक आवश्यकता (Practical Need) के हो ? र अनुकलात्मक आवश्यकता (Strategic need) के हो ? त्यसलाई आत्मसाथ गर्न नसकेको अध्ययनले देखाउँछ ।

यसलाई परिशिष्ट ४ मा समेत प्रतिविम्बित गरिएको छ ।

### ४.३ सुझावहरू (Recommendations)

#### १. महिला शिक्षामा जोड

राष्ट्रिय विकासमा महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउन शिक्षाको प्रभावकारी रूपमा व्यवस्था गर्नु पर्ने हुन्छ । शिक्षा बाट नै सामाजिक चेतना बृद्धि हुन्छ र शिक्षाले अन्धकार बाट

उज्यालोको मार्गतर्फ निर्देशित गर्दछ राज्यमा शिक्षामा गुणस्तर बृद्धिभएमा र शिक्षाको निम्न तहका व्यक्ति तथा महिलाहरूको पहुँच हुन सकेमा राष्ट्रिय विकासमा समेत योगदान पुग्दछ र आत्मनिर्भर समाजको निर्माण हुन जान्छ । वर्तमानमा नेपालको २०५८ को जनगणना अनुसार महिला साक्षरता जम्मा ३४.६% मात्र रहेको देखिन्छ । साक्षरता मात्र यस्तो भएको अवस्थामा शिक्षित महिला कति हुन सक्छन् त्यो एउटा सोच्नु पर्ने अवस्था आएको छ तसर्थ प्रत्येक क्षेत्रलाई समेत ध्यानमा राखी महिला शिक्षाप्रति राज्य नागरिक समाज तथा परिवारमा सकारात्मक Role play गर्नु पर्ने अवस्था देखिन्छ । साथै घर परिवारमा शिक्षा प्रतिको उत्प्रेरणा दिनु पर्दछ तब मात्रै निजामती सेवाको लागि योग्य र सक्षम बन्न सक्दछन् ।

## २. पारिवारिक सहयोग

प्रत्येक घरपरिवारमा खासगरी पुरुषहरूबाट महिला हरू प्रति असहयोग भएको हुनाले यस्ता कार्यहरूलाई निरूत्साहित पार्न तथा निजामती सेवा प्रति जागरूकता दिलाउन व्यापक प्रचारप्रसार गर्ने साथै शिक्षित परिवारमा समेत महिला पछाडी परेको हुनाले पारिवारिक सहयोग बालबच्चा स्याहार सुसार तथा घरघन्दामा समेत पुरुषहरूको सहयोग भएमा महिलाहरू माथिको कार्यबोझ घट्न सक्नेछ । र सेवा प्रवेशमा सरलता हुनेछ ।

## ३. लोक सेवा आयोगको परिक्षा र विद्यालय तथा विश्व विद्यालय स्तरीय शिक्षामा तालमेलहुनु पर्ने

लोक सेवा आयोग को परीक्षा प्रणाली र विद्यालय स्तरीय परीक्षामा एकरूपता नभएको र अर्कोतर्फ महिलाहरूको पढने बातावरण नहुने तथा पर्याप्त सामग्रीको अभावले गर्दा निजामती सेवाप्रति महिलाहरू त्यति जागरूक छैनन् यस्तो अवस्था प्रति सम्बन्धित निकायको ध्यान जानु पर्ने देखिन्छ ।

## ४. निजामती सेवामा महिला महिला प्रतिष्पर्धा गराउनु पर्ने

निजामती सेवामा महिलाको न्यून सहभागिता रहन गएकोले तथा नीति निर्माण तहमा समेत महिलाको न्यूनता रहेकोले महिलाको स्वभाव अनुसार नीतिनियम बन्न नसकेको हुदाँ लोक सेवा आयोगले निश्चित पदहरूमा महिला महिला प्रतिष्पर्धा गराउनु



अत्यावश्यक छ । महिला विकास अधिकृत वा त्यस्तै महिलाको लागि उपयुक्त हुने पद थप गरी त्यस्ता पदमा महिलालाई मात्र प्रवेश गराउन प्राविधिक तालीम तथा अन्य निः शुल्क तालिम दिनु पर्ने देखिन्छ ।

#### ५. राजनैतिक प्रतिबद्धता

प्रजातन्त्रिक व्यवस्थामा राजनैतिक नेतृत्व वहन गर्ने नेताहरूको नीति निर्माणमा निकै ठूलो भूमिका हुन्छ । त्यस्ता व्यक्तित्वहरूले महिलाहरूको न्यून अवस्था प्रति चिन्तित भई महिलाहरूलाई पुरुष सरह समान अधिकारहरू प्रदान गर्न प्रतिबद्धता जाहेर गर्न र त्यसै अनुरूप कार्य गर्नु गराउनु भएमा महिलाहरू निजामती सेवामा मात्र नभएर अन्यक्षेत्रमा समेत अवसर पाउन सक्छन् ।

#### ६. महिला सशक्तीकरणको लागि स्थानीय स्तरबाट निर्वाह गर्नुपर्ने भूमिका

विश्वको कुल जनसंख्याको आधाभाग महिलाहरूले ओगटे जस्तै नेपालको जनसंख्याको पनि आधाभाग महिलाहरूले ओगटेको छ । महिला र पुरुष दुवैले समानरूपमा विकासमा संलग्न नहुँदा सम्म देशको सन्तुलित विकासको कल्पना गर्नु व्यर्थ हुन्छ । महिलालाई पुरुषसरह नै विकासमा सहभागी बनाउन सर्वप्रथम उनीहरूलाई सो कार्यमा जुट्न शारीरिक, मानसिक, सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक एवं राजनैतिक दृष्टिकोणले सवल र सक्षम बनाउनु पर्दछ । यस परिप्रक्ष्यमा एकातर्फ महिला स्वयंमा आत्मविश्वासको भावना सुदृढ हुनुपर्दछ भने अर्कोतर्फ परिवारका पुरुषवर्ग, स्थानीय निर्वाचित निकायहरू, गैर सरकारी संस्था, स्थानीय शिक्षण संस्था, सञ्चारकर्मी एवं नगरिक समाज समेतले आ-आफ्नो क्षेत्रबाट महिला अत्यानमा अमूल्य योगदान पुऱ्याउन सक्दछन् ।

महिला वर्गलाई पुरुषसरह आर्थिक, सामाजिक र राजनैतिक रूपमा संक्षम र सवल तुल्याई विकासको मूल प्रवाहमा ल्याउन श्री ५ को सरकारले यथाशीघ्र कानूनहरूमा प्रभावकारी सशोधन गरी महिला सशक्तीकरणको लागि उपयुक्त वातावरण सिर्जना गर्नु आजको आवश्यकता हो । साथै राष्ट्रिय लेखा प्रणालीमा महिलाहरूको योगदानहरू समावेश गर्न एवं महिलाको स्थितिसम्बन्धी सूचकाङ्क तर्जुमा गरी महिला विकास कार्यक्रमको मूल्याङ्कन गर्ने कार्यको थालनी समेत गरिनुपर्दछ । महिला शिक्षा, प्रशिक्षण, प्रजनन-स्वास्थ्य, महिला र वातावरण संरक्षण आदि क्षेत्रमा स्थानीय स्तरमा पुरुषवर्ग, नागरिक

समाज, गै.स.स., सामुदायिक संस्थाहरु, शिक्षण संस्थाहरु एवं स्थानीय निर्वाचित निकायहरुले सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्नु आवश्यक देखिन्छ ।

### **७. महिलालाई राष्ट्रिय विकासको मूलप्रवाहमा समाहित गर्ने**

महिलालाई राष्ट्रिय विकासको मूलप्रवाहमा समाहित गर्नका लागि राष्ट्रिय तथा क्षेत्रगत विकासका नीतिहरु, लक्ष्य तथा कार्यक्रमहरु स्पष्ट किटान गरिनु पर्ने, महिलाहरुले गरेको घरेलु श्रम समेतको योगदानको वैज्ञानिक र वस्तुपरक मूल्यांकन गरिनु पर्ने, महिला विकासकार्यहरुको प्रभावकारी समन्वय एवं कार्यन्वयनका लागि विद्यमान संस्थागत संरचनाको सुदृढीकरण, विस्तार र विकास गरिनु पर्ने तथा राष्ट्रिय विकासमा महिला सहभागीता मापन गर्न सूचकहरुको निर्माण एवं परिमार्जन गरी अनुगमन तथा मूल्याङ्कन कार्यलाई प्रभावकारी ढंगले अघि बढाउनु पर्ने ।

### **८. लैङ्गिक भेदभाज हटाउने**

महिला पुरुषबीचको वर्तमान आर्थिक सामाजिक, राजनैतिक तथा अन्य, विभेदहरु कम गरी महिलालाई समान हक प्रदान गर्न प्रतिकूल हुने सबै ऐन, कानूनको पुनरावलोकन गरी समानतामूलक कानून निर्माण गरिनु पर्ने, महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका हिंसा र अपराध रोकथाम गर्न सरकारी, गैर सरहकारी तथा स्थानीय निकायहरुबाट एकीकृतरूपमा प्रतिरोधात्मक, पुनर्स्थापनात्मक एवं अन्य कार्यक्रमहरुबाट महिलाको मानव अधिकारको संरक्षण गरिनु पर्ने एवं नीतिगत तह देखि कार्यन्वयन तहसम्म लैङ्गिक चेतना अभिवृद्धि गर्न संस्थागत व्यवस्था गरिनु पर्दछ । लैङ्गिक समानताको स्थितिलाई सुदृढ गर्नको लागि समाजमा लैङ्गिक चेतना अभिवृद्धि एवं शिक्षाको विकास, राजनैतिक एवं सामाजिक क्षेत्रमा महिलाहरुको सक्रिय सहभागिता, प्राविधिक ज्ञान र सीप तथा सूचना प्रविधिमा महिलाको पहुँच, महिलाहरुलाई आयमुलक रोजगारीका अवसरहरुको उपलब्धता, सम्पत्तिमा महिलाहरुको अधिकार एवं महिला विरुद्धका भेदभावपूर्ण कानूनहरुको खारेजी अति आवश्यक छ ।

## ९. महिलालाई विकासको मूलधारमा ल्याउने (Mainstreaming Women in the Development Process)

सबै क्षेत्रगत योजनाहरूलाई सलैङ्गिक (Engendering) बनाउने : सलैङ्गिकरण भन्नाले शक्तिसंरचनामा, निर्णय प्रक्रियामा समान पहुँच हुनुपर्ने । तीनको सलैङ्गिक दृष्टि पूनरावलोकन (Gender Auditing) गर्ने । महिलाहरूको पनि प्राथमिकता भल्कने गरी विकासका नीति निर्धारण हुनु पर्ने (Agenda setting) । सोही अनुसार योजना तथा कार्यक्रम बन्नु पर्ने (Gender Planning and Programming) । यस्ता नीति, कार्यक्रम तथा परियोजनाबाट महिलाहरूमा अथवा अन्य पिछडिएका समूहमा अवाञ्चनीय प्रभाव पर्ने/नपर्ने विश्लेषण हुनु पर्ने (Monitoring and Impact Evaluation) । यथार्थता भल्काउने सलैङ्गिक तथ्याङ्कहरूको आवश्यकता (Realistic Statistics and Informaiton) आवश्यक भएमा त्यसको औषधिबारे पनि त्यही नीति, कार्यक्रम तथा परियोजनामा उल्लेख हुनुपर्ने (Gender Programming) उदाहरण : संरचनात्मक समायोजन तथा मूल्य निर्धारणका नीतिहरू, ठूला उद्योगलाई प्रोत्साहन तथा घरेलु उद्योगहरूको विनास गर्ने । सार्वजनिक सम्पत्तिको व्यापक हस्तान्तरणमा महिला तथा पुरुष-कसैको, विभिन्न जात/जाति, वर्ग आदिको परम्परागत अधिकारमा प्रतिकूल असर नपर्ने गरी हुनसु पर्ने । महिलाहरूलाई बराबरीको साभेदार बनाइनु पर्ने । प्रजातन्त्रमा कससेकम सबै नागरिकको बराबरी कानूनी अधिकार हुनुपर्ने । विभिन्न मन्त्रालय र विभागहरूले उनीहरूको कार्यक्रम, परियोजनाहरूबाट पुरुष तथा महिलाहरूले बराबरीको लाभ उठाउनसक्ने गरी बनाउनु पर्ने । नीति निर्धारण, क्षेत्रगत योजना, कार्यक्रम तथा परियोजनाहरूमा समान पहुँच हुनुपर्ने । राजनैतिक तथा प्रशासनिक निर्णय प्रक्रियामा समान पहुँच हुनुपर्ने । विकासका उपलब्धि समान सहभागिता, समान पहुँच तथा समान नियन्त्रण हुनुपर्ने ।

१०. लोक सेवा आयोगको कम्तीमा प्रत्येक अञ्चलस्तरीय कार्यालयमा महिलाहरूको लागि परीक्षा दिनसक्ने वातावरण मिलाउने ।

११. रूढिवादीता तथा अन्धविश्वासको भावना र सामाजिक बन्धनहरू परिवर्तन हुन सक्ने खालका पाठ्यसामग्री तयार पार्ने ।

१२. निजामती सेवामा कार्यप्रकृतिको आधारमा तलव भत्ता नभएको र त्यसमा पनि महिलाले घरायसी कार्यको साथसाथै कार्यालयको काम सहित १२ देखि १५ घण्टा सम्म काम गरिरहेको अवस्थामा कम्तीमा पनि कार्यघण्टा घटाउने अवस्था नभए पनि तलव भत्तामा वृद्धि गरी कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको उचित व्यवस्था गरी सेवालार्ई आकर्षक भरपर्दो बनाउनु पर्ने देखिन्छ ।
१३. सेवामा प्रवेश गरेपछि पदस्थापना, स्थानान्तरण र वृत्ति विकासमा पर्ने व्यवधानहरूको बारेमा महिला प्रतिको सजगता अपनाउने ।
१४. निजामती सेवामा प्रवेशको लागि आत्मनिर्भर भावनाको विकास उत्प्रेरणा तथा जागरूकतामा वृद्धि गर्ने वातावरण बनाउन परिवार देखि राज्य सम्म अवलम्बन गर्नुपर्ने ।
१५. लोक सेवा आयोगको पाठ्यक्रममा रहेका जटिलता हटाउने क्रममा बस्तुगत भन्दा बिषयगत प्रश्नमा जोड दिने र परिक्षामा प्रश्नहरू समाधान गर्न सक्ने किसिमले समय प्रदान गर्ने ।
१६. महिला निजामती कर्मचारीलाई निज गर्भवती भएमा सुत्केरीको अघिपछि साठी दिन प्रसूति विदा दिइन्छ । यो विदा सेवा अवधिमा दुईपटक मात्र दिइने व्यवस्था छ । साठी दिनको प्रसूति विदा पर्याप्त देखिन्छ । यो विदा वृद्धि गरी बढीमा ९० दिन तुल्याइनुपर्दछ । यसरी बढाइएको विदा अवधिमा आधा तलबको सुविधा दिने सम्बन्धमा समेत थप गृहकार्यका गर्नु उपयुक्त देखिन्छ ।
१७. निजामती सेवा ऐन अनुसार महिलाहरूको हकमा सेवा प्रवेशको निमित्त १८ वर्ष पूरा गरि ४० वर्ष ननाघेको उमेर हद निर्धारण गरेको छ । वर्तमान अवस्थामा ५८ वर्षको उमेरमा निजामती सेवाबाट निवृत्त भइने हुनाले ४० वर्षको उमेरमा सेवा प्रवेश गर्ने कर्मचारीले २० वर्षको सेवा गर्न नसक्ने हुन्छ । अर्थात् यो अवधि पूरा नगरी कर्मचारी निवृत्तभरणको हकदार हुन सक्दैनन् । तसर्थ यो उमेरको हद ४० वर्ष नभई ३८ हुनपर्दछ । अथवा निवृत्तिभरणको अन्तिम उमेर ६० वर्ष हुन जरूरी देखिन्छ । सकेसम्म उमेरको हद ३८ वर्ष राख्नुभन्दा अन्तिम उमेरको हद ६० वर्ष भएमा उचित हुने देखिन्छ ।

सबैभन्दा मुख्य एजेन्डा भनेको शिक्षाको कमी हो निजामती सेवामा महिला सशक्तिकरण गर्न शिक्षामा महिला वर्गको पहुँच हुनपर्दछ । र सो क्षेत्रमा नीति तथा कार्यहरू प्रति जिम्मेवार निकायहरू शिक्षामन्त्रालय, राष्ट्रिय योजना आयोग, अर्थमन्त्रालय, महिला बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालय, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्था तथा विभिन्न गैर सरकारी संस्थाहरूको महिला विकासमा गहन जिम्मेवारी रहने हुँदा उक्त निकायहरूले समयमै पहल गर्नुपर्ने आवश्यकता महशुस गरिएको छ जब सम्म देशको आधा जनशक्तिको रूपमा रहेका महिलाहरूले लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने तथा राज्यव्यवस्थामा सशक्तिकरण भएको महशुस गर्दैनन् तबसम्म राष्ट्र विकासमा तिब्रता आउन सक्दैन नेपाली महिलाको उत्पादनमूलक प्रजननमूलक र सामाजिक । सामुदायिक (Triple Roles Productive Reproductive and social) तेहरो भूमिकालाई ध्यानमा राखी उनीहरूको दक्षता र उत्पादनको अभिवृद्धि गर्न तथा उनीहरूलाई सो गर्न सम्पूर्ण रूपमा सशक्तिकरण गर्न महिलाको व्यवहारिक आवश्यकता Pratical need तथा अनुकुलात्मक आवश्यकता Strategic need को परिपूर्ति बाट womens position मा सुधार आउनेछ ।

## सन्दर्भ ग्रन्थ (Bibliography)

- १) शिक्षा विभाग, महिला शिक्षा वार्षिक प्रकाशन, वर्ष १, अंक १, २०५७ साउन, भक्तपुर ।
- २) श्री ५ को सरकार केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग २००१ ।
- ३) जनगणना २०५८ भाग १, श्री ५ को सरकार राष्ट्रिय योजना आयोग तथ्याङ्क विभाग, काठमाडौं, नेपाल ।
- ४) श्री ५ को सरकार, महिला तथा समाज कल्याण मन्त्रालय एवं क्यानेडियन को-अप्रेसन अफिस (२०५४) लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरण राष्ट्रिय कार्ययोजना, काठमाडौं ।
- ५) श्री ५ को सरकार राष्ट्रिय योजना आयोग विभिन्न पञ्च वर्षीय योजना, काठमाडौं, नेपाल ।
- ६) श्री ५ को सरकार निजामति कितावखाना हरिहर भवन, ललितपुर ।
- ७) हरि दत्त पाण्डे, “विकास र महिला जागरण” टुकी वर्ष १८, अंक ५८, श्रावण-कार्तिक २०५७, जनसंख्या तथा वातावरण मन्त्रालय, काठमाडौं, नेपाल ।
- ८) दशौ योजना २०५९-२०६४ राष्ट्रिय योजना आयोग ।
- ९) निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली २०५० ।
- १०) नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ ।
- ११) प्रतिमा कु. भट्टराई - निजामती सेवामा महिला सहभागिता ।
- १२) बिनोद ब. कुँवर-लोक सेवा आयेगबाट सञ्चालित शाखा अधिकृत स्तरका प्रतिस्पर्धामा महिला सहभागिता एक अध्ययन ।
- १३) भीम देव भट्ट, अन्तर्राष्ट्रिय मञ्च, र विकास प्रशासन ।
- १४) मणिराम अधिकारी - नेपाली कानूनी व्यवस्थामा महिलाको स्थिति सम्बन्धी ज्ञान र अवधारणा २०६०
- १५) युवराज पाण्डे - विकास प्रशासन २०५९
- १६) रीता पाठक - निजामती सेवामा महिला सहभागिता
- १७) लोक सेवा आयोग का २०५५/०५६ देखि हाल सम्मका वार्षिक प्रतिवेदनहरु

- १८) शुसीला खड्का- शिक्षण पेशामा संलग्न नेपाली महिलाहरुको सामाजिक एव आर्थिक स्थिति, २०६० ।
- १९) Acharya, Meena, The Statistical Profile on Nepalese Women: An Update in the Policy Context, IIDS, Kathmandu, Nepal 1994.
- २०) Engendering Nepalese civil service with specific Reference to promotion and entry in Administrative Services. (MGEP/NEP/97/005
- २१) Marx, Karl and Engels Friedrich, on Historical Materialism Compiled by T. Borondulina, Progress publisher, Mascow. 1972.
- २२) Ministry of Women, Children and Social Welfare, Gender Orientatin and Planning Workshop for Joint Secretaries of HMG/Nepal, Kuringhat, 9-11 Feb. 2000.
- २३) Nepal Rastra Bank Samachar Baisakh 14-2061
- २४) Paudal, Tulsi Ram, An Out Line of Gender Studies.
- २५) Ritzer Georgem, Modern Sociological Theory Mc Graw Hill, New York, 1996.
- २६) UNFPA, Gender Equality and Empowerment of women, A Status Report Submitted to UNFPA by Dr. Meena Acharya, Kathmandu, Nepal 1999.
- २७) Upadhyay, Niranjana Prasad- Social inclusion and Empowerment

**परिशिष्ट - १**  
**अन्तर्वार्ता अनुसूची**

- क) नाम :  
ख) ठेगाना : स्थायी :  
अस्थायी :  
ग) उमेर :  
घ) जाति :  
ङ) धर्म :  
च) वैवाहिक स्थिति :  
छ) अध्ययन :  
ज) पारिवारिक संरचना
- १) निजामती सेवामा प्रवेश गर्नुभन्दा पहिले तपाईंको घरमा निर्णायक भूमिका कसको थियो ?  
क) पति                      ख) आफ्नो  
ग) बुबा                      घ) अन्य
- २) निजामती सेवामा प्रवेश भएपछि निर्णय भूमिका कसको रहने गर्दछ ?  
क) पति                      ख) आफ्नो  
ग) दुवैको                      घ) अन्य
- ३) निजामती सेवामा महिलाहरूको संलग्नता कस्तो ठान्नुहुन्छ ?  
क) अपरिहार्य              ख) ठीकठिकै              ग) सामान्य
- ४) महिला तथा पुरुषमा लैङ्गिक असमानता हुनुको खास कारण के हो ?  
क) शिक्षा                      ख) धनसम्पत्ति  
ग) दुवै                      घ) अन्य
- ५) कार्यरत कार्यालयमा पुरुषहरूबाट कस्तो व्यवहार हुने गर्दछ ?  
क) राम्रो                      ख) मध्यम  
ग) नराम्रो                      घ) ठीकठिकै



- ६) दिनमा कति घण्टा काम गर्नुहुन्छ ?  
 क) ८ घण्टा                      ख) १२ घण्टा                      ग) १५ घण्टा                      घ) अन्य
- ७) घरको काममा अरूले कति सहयोग गर्दछन् ?  
 क) अलिअलि                      ख) गर्दैनन्                      ग) धेरै                      घ) बराबर
- ८) सबैभन्दा बढी माया कोबाट पाउनुहुन्छ ?  
 क) पति                      ख) छोराछोरी                      ग) अन्य
- ९) निजामती सेवाको कार्यप्रति तपाईं सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?  
 क) छु                      ख) छैन                      ग) खासै छैन
- १०) तपाईं यस सेवामा किन प्रवेश गर्नुभयो ?  
 क) स्थिति सुधार्न                      ख) उत्सुकतावश                      ग) बाध्यतावश
- ११) तपाईंको परिवारमा भू-स्वामित्व कसको नाममा छ ?  
 क) पति                      ख) आफ्नो                      ग) बुवा                      घ) अन्य
- १२) तपाईं अहिले कुन तहमा काम गर्दै हुनुहुन्छ ?  
 क) रा.प.अनं.                      ख) रा.प.                      ग) विशेष                      घ) अन्य
- १३) निजामती सेवाको तलबबाट खान र बस्न पुग्छ ?  
 क) पुग्छ    ख) पुग्दैन  
 ग) ठिकठिकै हुन्छ    घ) अलिकम हुन्छ ।
- १४) निजामती सेवामा कार्यरत अवस्थामा पाउनुभएको तलबभन्दा अन्य आम्दानीका श्रोत के के छन् ?  
 क) व्यापार                      ख) कृषि                      ग) अन्य छैन                      घ) छ
- १५) रूढिवादिता र अन्धविश्वासमा कति विश्वास गर्नुहुन्छ ?  
 क) धेरै                      ख) मध्यम                      ग) गर्दिनँ                      घ) अलिकति
- १६) निजामती सेवामा महिलाहरूको न्यून स्थिति रहनुमा बाधकतत्व के ठान्नुहुन्छ  
 क) शिक्षाको कमी                      ख) पारिवारिक कारण  
 ग) कम आकर्षण                      घ) सबै                      ड) अन्य
- १७) निजामती सेवालार्ई महिलाको लागि आकर्षणयुक्त बनाउन के गर्नुपर्ला ?  
 क) तलबबृद्धि                      ख) कार्यघण्टा घटाउने                      ग) सीट आरक्षण  
 घ) परीक्षामा महिला महिला प्रतिष्पर्धा                      ड) सबै ठीक छन् ।

- १८) छोरीहरूलाई अधिकार सम्पन्न बनाउन के गर्नु ठीक हुन्छ ?  
क) अंश दिनु                      ख) शिक्षा दिनुपर्छ                      ग) दुवै
- १९) निजामती सेवामा महिला शसक्तिकरण गर्न के गर्नुपर्ला ?  
क) शिक्षामा जोड                      ख) सीट आरक्षण  
ग) खुला प्रतिस्पर्धा                      घ) सबै

## परिशिष्ट - २

### महिला र पुरुषमा विद्यमान भिन्नताहरु

<p>जैविक प्राकृतिक परिवर्तन गर्न नसकिने महिलाले मात्र गर्भधारण गर्न, सन्तान जन्माउन, स्तनपान गराउन सक्दछन् ।</p>	<p>समाजद्वारा निर्धारित समाजिक भिन्नता परिवर्तन गर्न सकिने छोरोलाई जन्मेको दिन देखि नै सम्पतिको हकदार र छोरीलाई पैतृक सम्पतिको हकबाट बञ्चित गराईन्छ । छोराको कर्म बलियो छोरीको जन्म हारेको कर्म, छोरोलाई बुढेसकालको साहरा छोरीलाई पराय घर जाने जात सम्भन्नु, पतिलाई घरको मालिक र पत्नीलाई सेविका सम्भन्नु महिलाले घर धन्दा र कम महत्वको काममा समय बिताउनु, समयको हिसाबले महिलाहरुले बढी समय कामगरेता पनि यसलाई सामाजिक र आर्थिक रुपमा महत्व कम दिनु घरबाहिरका काममा पुरुष बढी संलग्न रहने परम्परा, परिवार तथा समाजका महत्वपूर्ण कामको निर्णय पुरुषले गर्नु, महिलाहरुले सानै उमेरमा विधवा भए पनि अर्को जात संग विवाह गर्ने सामाजिक मान्यता नपाउनु तर पुरुष भने सहजै विवाह गर्न सक्ने मान्यता विद्यमान हुनु ।</p>
--	---