

## अध्याय एक

### परिचय

#### १.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

नेपाल कम विकसित राष्ट्र भएको हुनाले यहाँ बढ्दो जनसङ्ख्या र बेरोजगारी व्यापक रहेको छ। केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागका अनुसार नेपालको बेरोजगारी दर २.२ प्रतिशत रहेको छ। पुरुषहरूमात्र नभएर महिलाहरू पनि केही गर्न सक्दछन् भन्ने मान्यताले महिलाहरूले पनि आफूलाई सक्षम बनाउन विभिन्न पेशाहरू अपनाएर आफ्नो जीविका चलाउन सफल भएको देखिन्छ। कुनै महिलाहरू सरकारी सेवामा, कोही कृषि पेशामा, कोही ब्यापारमा व्यवसायमा संलग्न रहेर महिलाहरूले आफ्नो जीवनपद्धति अगाडि बढाएका छन्। त्यस्ता विभिन्न पेशाहरूमध्ये निजामती सेवा बर्तमान समयमा देखापरेको एउटा महत्त्वपूर्ण पेशा हो (तिवारी २०६९)।

राजनितिक रिक्तता, विकृति, विचलन जस्ता प्रतिकूल अवस्थामा निजामती सेवाको उपस्थिति राज्य सञ्चालनका मुख्य आधार मानिन्छन्। २०१३ सालमा गठित प्रशासन सुरधार तथा योजना आयोगबाट प्राप्त सरभाब पछि २०१३ सालमा निजामती सेवा ऐन बनाई कार्यान्वयनमा ल्याइएको थियो। त्यसपछि निजामती सेवाको वैधानिक विकास प्रारम्भ भएको मानिन्छ। प्रशासन सुधारका लागि २००८ सालमा गठित बुच कमिशन देखि २०६५ सालमा गठित प्रशासन पुन संरचना आयोग सम्मका विभिन्न समिति एवं आयोगहरूबाट समयानुकुलका प्रशासन सुधारका लागि उपलब्ध भएका सुझावहरू लाई औल्याइएको छ। प्रस्तुत लेखमा निजामती सेवालाई संरचनागत, व्यवस्थापकीय, श्रोत साधनको उपयोग र व्यवहारगत दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गरिएको छ (न्यौपाने, २०७०)।

निजामती सेवा शब्दावलीको उत्पत्ति सन् १७८५ मा भएको पाइन्छ। ब्रिटिसहरूले भारतमा शासन गर्दा प्रथम पटक इष्ट इन्डिया कम्पनीअन्तर्गत काम गर्ने गैरसैनिक कर्मचारीहरूलाई निजामती कर्मचारी र त्यस्तो सेवालाई निजामती सेवा भनी नामकरण गरेका थिए। सोही प्रचलनका आधारमा यूरोप र अमेरिकामा कार्यकारी अन्तर्गत काम गर्ने कर्मचारीहरूको सेवालाई पनि निजामती सेवा भन्न थालियो। तर सन् १८५४ मा

बेलायतमा सैनिक र न्याय सेवाबाहेकका सरकारी कर्मचारीहरूको भर्ना खुला प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा गर्न शुरू गरेपछि मात्र निजामती सेवामा सुधारका उपायहरू सिफारिस गर्न “नर्थकोट ट्रेभलन समिति” को गठन गऱ्यो । त्यस समितिले सन् १८५४ मा आफ्नो प्रतिवेदन बुझायो । उक्त प्रतिवेदन नै वास्तवमा विश्वमा पहिलो पटक औपचारिक रूपमा आधुनिक निजामती सेवाको सूत्रपात गर्ने दस्तावेज थियो । सोही प्रतिवेदनको सिफारिसका आधारमा बेलायतमा सन् १८५५ मा लोकसेवा आयोगको स्थापना भयो र सन् १८७० देखि निजामती कर्मचारीहरूको छनौट प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा प्रणालीबाट शुरू गरी स्थायी निजामती सेवाको व्यवस्था गरीयो ।

नेपालमा विक्रम सम्बत् २००८ सालमा लोकसेवा आयोगको स्थापना भयो । वि.स २०१३ सालमा निजामती सेवा ऐन ल्याइयो । तर वि.स २०१५ सालमा आएरमात्र तत्कालीन सरकारले निजामती सेवालार्ई स्थायी स्वरूपको बनाउने निर्णय गऱ्यो । त्यसै समयदेखि नेपालमा निजामती कर्मचारीहरूको छनौट लोकसेवा आयोगबाट परीक्षा लिएर गर्ने निर्णय गरीयो (दाहाल, २०६६) ।

सामान्य अर्थमा सेना र निर्वाचित पदाधिकारी बाहेकका राज्यको नागरीक प्रशासनमा संलग्न कर्मचारीहरूको पेशागत समूहलाई निजामती सेवा भनेर बुझिन्छ । तर विश्वका विभिन्न मुलुकहरूमा विद्यमान भिन्न भिन्न प्रचलन र अभ्यासहरूले गर्दा निजामती सेवालार्ई सर्वस्वीकार्य ढंगले परिभाषित गर्न सकिने अवस्था छैन । यस सन्दर्भमा कुनै पनि सेवा निजामती सेवा हुनका लागि सम्बन्धीत मुलुकको कानूनले उक्त सेवालार्ई निजामती सेवाको रूपमा परिभाषित गरेको हुनुपर्दछ भन्ने निष्कर्षमा पुग्न सकिन्छ (दाहाल, २०६६) । नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को धारा १२६(१)अनुसार सैनिक अधिकृत वा जवान र सशस्त्र प्रहरी वा प्रहरी कर्मचारीको सेवा वा पद तथा निजामती सेवा वा पद होइन भनी ऐनद्वारा तोकिएको अन्य सेवा वा पदबाहेक नेपाल सरकारका सबै सेवा वा पदलाई निजामती सेवा वा पद मानिनेछ । सोही संविधानको धारा १५३ मा “नेपाल सरकारले मुलुकको प्रशासन सञ्चालन गर्न निजामती सेवा र आवश्यक अन्य सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्नेछ । यस्ता सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरू ऐनद्वारा निर्धारण गरीएबमोजिम हुनेछन्” भन्ने व्यवस्था भएअनुसार निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० निर्माण गरी निजामती सेवालार्ई कानूनी आधार प्रदान

गरिएको छ। निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा २ को उपदफा (क) मा “निजामती सेवा” भन्नाले दफा ३ बमोजिम गठित निजामती सेवा सम्भन्धु पर्दछ, भनी उल्लेख गरिएको छ, भने उक्त ऐनको दफा ३ मा नेपाल सरकारले नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याडक सेवा, नेपाल इन्जिनियरिङ्ग सेवा, नेपाल कृषि सेवा, नेपाल न्याय सेवा, नेपाल परराष्ट्र सेवा, नेपाल प्रशासन सेवा, नेपाल लेखा परीक्षण सेवा, नेपाल वन सेवा, नेपाल विविध सेवा र नेपाल शिक्षा सेवा जस्ता १० प्रकारका निजामती सेवाहरूको गठन गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ( नि.से.नि. २०६४) ।

निजामती सेवाअन्तर्गत कार्यरत कर्मचारीहरू कार्यकारिणी अधिकारको प्रयोग गर्ने जिउँदो स्वरूप हुन् । निजामती कर्मचारीहरू सरकारको बलियो खम्बा हुन् । सरकार परिवर्तनबाट यिनीहरूको स्थायित्व र निरन्तरतामा कुनै असर पर्दैन । नयाँ सरकारले मौजुदा कर्मचारी वर्गबाट सेवा प्रदान गरिरहन्छ । प्रत्येक सरकारलाई सहयोग पुऱ्याउनु यी कर्मचारीहरूको दायित्व र कर्मचारीहरूलाई विश्वासमा लिनु सरकारको धर्म हो । वास्तवमा निजामती सेवा एक सार्वजनिक सेवा हो । सार्वजनिक प्रशासनसँग निजामती सेवाको घनिष्ठ सम्बन्ध रहन्छ । नागरीकहरूलाई सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले नै निजामती सेवाको गठन गरी संस्थात्मक संयन्त्रको व्यवस्था गरिएकोछ । वर्तमान समयमा प्रत्येक मुलुकको निजामती सेवाको कार्यक्षेत्रमा विस्तार भइरहेको छ । राजस्व सडकलन गरी शान्ति र सुव्यवस्था कायम गर्ने देखि लिएर विकास निर्माणका क्रियाकलापहरू सञ्चालन एवं सार्वजनिक सेवाको वितरणसम्म निजामती सेवाले अहम् भूमिका निर्वाह गर्दछ (दाहाल, २०६६) ।

कर्मचारीतन्त्र एउटा व्यवस्थित, निश्चित र सीमाबद्ध गरीएको सामाजिक सडगठनात्मक हो जुन कानून, नियम र पद्धतिसंगत चलेको हुन्छ । खास विधानअनुरूप सङ्गठनात्मक स्वरूप तथा काम कार्यवाहीको क्षेत्र स्पष्टता र क्ठितान गरीएको हुन्छ । यो एउटा अन्तरसम्बन्धमा चल्ने कार्यप्रणाली र औपचारिक सडगठन हो । केन्द्रदेखि स्थानीय वा तल्लो निकायसम्म यसका सदस्यहरू रहेका हुन्छन् । जसमा प्रत्येकको अधिकार, कर्तव्य र सीमा निर्धारण गरीएको हुन्छ । सांगठनिक नियमअनुसार उच्च तहमा नेतृत्वदायी वर्ग वा व्यक्ति हुन्छ भने तल्लो तहमा संलग्न व्यक्तिमा पनि उपल्लो तहमा पुग्ने संभावनाहरू रहन्छन् । त्यसैले कर्मचारीतन्त्र पनि सामाजिक व्यवस्थाको एउटा महत्त्वपूर्ण भाग हो । जहाँ

समाजका विभिन्न सदस्यहरू संलग्न रहेका हुन्छन् । प्रत्येकको आ-आफ्नै कार्य विभाजन निर्धारण गरीएको हुन्छ ।

लैङ्गिक हिसाबले नेपालको निजामती सेवामा महिला कर्मचारीहरूको सहभागिता निकै न्यून रहेको छ । नेपालको कर्मचारीतन्त्रमा पुरुष कर्मचारीहरूको तुलनामा महिला कर्मचारीहरू ज्यादै न्यून रहेकोले विकास निर्माण, सार्वजनिक महत्त्वका नीति नियम बनाउने तथा योजना तर्जुमा प्रक्रियामा महिलाको सहभागिता न्यून हुने हुनाले लैङ्गिक मैत्री तथा लैङ्गिक संवेदनशील नीति नियम, योजना तथा बजेट विनियोजन चुनौतीको विषय हुन सक्छ । त्यसै गरी जातिगत अवस्थालाई हेर्दा पनि ब्राह्मण जातिको बाहुल्यता हुनु र आदिवासी, जनजाति तथा दलितहरूको ज्यादै न्यून रहनुले नेपाल सरकारले लागु गरेको समावेशीकरण र समानुपातिक सिद्धान्तका नीति नियम तथा कानूनहरूको सार्थकता बढेको र यसको कार्यान्वयन पक्ष प्रभावकारी हुनु आवश्यक छ (तिवारी, २०६९) ।

वास्तवमा नेपालको निजामती सेवामा महिला सहभागिता बढाउनका लागि लैङ्गिक समानता तर्फ ध्यान दिनुपर्ने र त्यसका लागि लैङ्गिक समता अर्थात् स्रोत साधनको पहुँचमा र नियन्त्रणमा महिलाहरूको वर्तमान स्थितिमा सुधार भएको छैन । देशमा फेरि एकपटक प्रजातन्त्रको पुर्न स्थापना भएको छ । राज्य संयन्त्रका विविध क्षेत्रहरूमा समावेशीकरण हुन नसकेको गुनासो बढ्दै गएको सन्दर्भमा समावेशीकरणको उपयोगिता र व्यापकतासम्बन्धी बहस र छलफल पनि निकै अगाडि आइसकेको छ । समावेशीका आवाजहरू उठ्न थालेका छन् तर पनि महिला सशक्तीकरण का मुद्दाहरू प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन हुन सकिरहेका छैनन् । २०४६ सालको ऐतिहासिक जनआन्दोलनबाट स्थापित बहुदलीय व्यवस्थामा महिलाको सशक्तीकरण र समावेशीकरण मार्फत उनीहरूलाई विकासका हरेक क्षेत्र तथा राष्ट्रको नीति निर्माण तहसम्म पुर्याउनु पर्नेमा त्यसो हुन सकेन । जसको फलस्वरूप विविध खालका समस्याहरू राष्ट्रले भोग्नुपर्थ्यो । यसका लागि विशेष पहल गर्नुपर्ने सरोकारवालाहरूमध्ये देशका जिम्मेवार राजनैतिक पार्टीहरू पनि पर्दछन् । उनीहरूबाट महिला, दलित तथा जनजातिको समावेशीकरणलाई केवल राजनैतिक नारा र औपचारिकतामा मात्र सीमित नराखी वास्तविक रूपमा अग्रपङ्क्तिमा ल्याउने प्रयास गर्नु जरूरी छ । नेपालको विकासमा केही वर्ष यतादेखि सामाजिक समावेशीकरणको चर्चाले निकै ठाउँ पाएको छ । विकासको सन्दर्भमा सामाजिक समावेशीकरणले निकै नै महत्त्व राख्ने

भएकाले नै यसबारे चिन्तन बढेको हो । विभिन्न जातजातिबीचको भेदभाव, धनी, गरीब बीचको भेदभाव, महिला पुरुषबीचको भेदभाव आदिको अन्त्य गरी सबैलाई हरेक अवसरमा समावेश गराउनु नै समावेशीकरण हो (LFP, २००६) ।

त्यसै गरी Lynn Bennette (२००५) का अनुसार सामाजिक समावेशीकरण भनेको यस्तो अवधारणा हो, जसले सामाजिक असमानता हटाउनका लागि संरचनागत कार्यप्रणाली र नीतिगत तहमा गरिएको परिवर्तनका लागि वकालत गर्छ ।

मानवीय जीवन प्रकृतिको अमूल्य वरदान हो । प्रत्येक व्यक्तिको जन्ममा कुनै फरक छैन । न त उसको जन्मने प्रक्रिया नै अर्थात By birth केही असमानता रहँदैन तापनि शिशुको रूपमा जन्मेका मानिस मानिस बीच पछि आएर आपसी घृणा, द्वेष, उच्च, नीच, कुलीन, कंगाल जस्ता विभूषण दिइन्छ । किन एकले अर्कोलाई व्यवहारमा असमानता अपनाउँछन् र के कारणले गर्दा कुनै व्यक्ति, समूह राज्य र समाजका मूल प्रवाहमा समेटिन्छन् अनि बाँकी व्यक्तिहरू एवम् समूहहरू अलगिन्छन् ? यही तथ्य नै समावेशीकरणको मूल प्रश्न हो । त्यसैले समावेशीकरण एउटा यस्तो प्रक्रिया हो, जहाँ राज्यको शासकीय क्रियाकलापहरूबाट बाध्यतावश अलग हुन पुगेका वा पुन्याइएका विभिन्न वर्ग, समुदाय, सम्प्रदाय, धर्म, वर्ण र लिंगका व्यक्तिहरूलाई राज्यको शासन सञ्चालनमा, कानून निर्माण तथा सार्वजनिक नीतिहरूको तर्जुमा, कार्यान्वयन एवम् मूल्याङ्कन प्रक्रियामा सहभागी हुने अवसर प्रदान गर्नु नै समावेशीकरण हो । त्यसैले समानुपातिक प्रतिनिधित्वको आधार समावेशीकरण हो । यसै सन्दर्भमा कृष्णबहादुर भट्टचनको भनाइ छ-“सरकारी संरचनाअन्तर्गत विशिष्ट उपायहरू अवलम्बन गरी समस्त जाति, जनजाति, लिङ्ग, भाषाभाषी, धर्म, संस्कृति तथा क्षेत्रीय समूहहरूको जातिय समानुपातिक प्रतिनिधित्वको आधारमा शक्ति र अधिकारको साभेदारी गर्नु नै समावेशीकरण हो ( सुवेदी, २०६५) ।

निजामती सेवा सरकारको निति निर्णय कार्यान्वयन गर्ने सेवा प्रदायक निकाय हो । मुलुकको राजनितिक एवं शासकीय परिवर्तनले जनतामा महत्वाकांक्षा वृद्धि गरेको छ । निजामती सेवा भित्रको उच्च क्षमता , अनुभव, दक्षता, श्रोत साधनको उचित उपयोग हुन नसकेको अवस्था कायमै छ । निजामती सेवामा महिलाहरू समय सान्दर्भिक परिवर्तन नभएका कारण यीनीहरूको प्रस्पर्धात्मक क्षमता वृद्धि हुन नसकेको अवस्था छ । सेवा भित्रको उल्लेख्य स्रोत , साधन, क्षमता , अनुभवको पूर्ण उपयोग , राम्रो सँग भएको छैन ।

## १.२ समस्याको कथन

विभेदपूर्ण सामाजिक संरचना र स्रोत र साधनमा पहुँच र नियन्त्रण नहुँदा शक्तिविहिन रूपमा रहनुपर्दा परिवार तथा समाजमा महिलाको मर्यादा स्तर पुरुषको तुलनामा तल्लोमै गनिन्छ । यी असमान परिस्थितिले गर्दा महिलाको क्षमतामा समेत ह्रास आएको छ । जनसङ्ख्या को हिसाबले लगभग बराबरी सङ्ख्यामा रहेर पनि समग्र राज्य व्यवस्थाभित्र महिलाहरूको सहभागिता ज्यादै न्यून छ । सामाजिक लिङ्गभेदको वनावटी तगारोले महिलाहरूलाई मात्र छेकेको छैन, अपितु विकासको गतिलाई नै रोकतोक गरेको छ ।

नेपाल एक पितृसत्तात्मक समाज भएको देश हो । महिलाको सक्रिय र समान सहभागिताविना मुलुकको समग्र विकास सम्भव छैन । तैपनि, गरीबी अशिक्षा, रूढिवादी परम्पराजस्ता कारणले गर्दा महिलाहरू विकास कार्यमा समान रूपले सहभागी हुन सकेका छैनन् । विद्यमान लैङ्गिक पक्षपातका कारण आर्थिक विकासको गतिसमेत सुस्त हुन गई देशमा गरीबी को मार भनेअनुसार घटाउन सकिएको छैन । युगौंदेखि समाजमा महिला र पुरुषबीच विभेद रहँदै आएको छ । विशेष गरी समाजमा पितृसत्ताको विकाससँगै धर्म, संस्कृतिका नाममा महिला र पुरुषबीच भूमिका निर्धारण गरीदै आइयो । जसले वर्तमानको युगसम्म आइपुग्दा पनि महिला र पुरुषबीच प्रसस्तै विभेद देखाएको छ । जब कि समान किसिमको अवसर प्राप्त गर्नसके प्राकृतिक रूपमा नै निर्धारित भएका कार्यभन्दा बाहेकका कार्यमा महिला र पुरुष दुवैले समान कार्य गर्न सक्छन् (तिवारी २०६९) ।

विभिन्न तथ्याङ्कहरूले नेपाल सरकारको निजामती कर्मचारी संस्थामा महिलाको अत्यन्तै न्यून स्थान रहेको देखाउँछ । यस अवस्थाले नीति निर्माण र कार्यान्वयनका महत्त्वपूर्ण क्षेत्रमा महिलाको खासै हैसियत रहन नसकेको देखाउँछ । नेपालको प्रशासनिक क्षेत्रमा महिलाको स्थान निराशाजनक छ । नेपालको निजामती सेवाका उच्च ओहदामा महिलाको स्थानलाई अबै पनि अस्वीकार गरीएको छ। पुरुषको तुलनामा सरकारी जागिरमा रोजगारी प्राप्त गर्ने महिलाको सङ्ख्या कम छ (Giri, 1997) ।

महिलाहरूले सरकारी सेवाका उच्च प्रशासनिक तहमा निकै कम अवसर पाएका छन् । सरकारी तथा गैर सरकारी रोजगारीको क्षेत्रमा महिलालाई समान अवसर दिइएको

भनिए तापनि वास्तवमा महिलालाई समानरूपमा मौका नदिइएको अवस्था विद्यमान छ । वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा लैङ्गिक समानता बोलीचाली र भाषणमा मीठो छ, तर सत्यता वास्तविक रूपमा तीतो छ । एकातिर विभिन्न कारणवश देखिएको लैङ्गिक असमानता र बन्चितीकरणको अवस्थालाई अन्त्य गर्दै न्यायोचित विकासको फल प्राप्त गर्नका लागि नै लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणको कुरालाई जोड दिइएको छ भने अर्कोतिर समावेशीकरण र आरक्षणको नाममा प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमा हास ल्याउने, गुणस्तरीयतामा हास ल्याउने र स्रोत साधनहरूको समान हकको धारणाभन्दा हामी र उनीहरू भन्ने धारणाको विकास तथा ईर्ष्या उत्पन्न भई द्वन्द्वको स्थिति आउन सक्ने तर्कहरू पनि आइरहेका छन् (दाहाल, २०६६) ।

यस अध्ययनले निम्न प्रश्नहरूमा अन्तरनिहित जिज्ञासाहरूको उत्तर पत्ता लगाएको छ ।

क) तेह्रथुम जिल्लामा कार्यरत महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक अवस्था कस्तो रहेको छ ?

ख) यस जिल्लाका निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा महिला कर्मचारीहरूको लैङ्गिक समावेशीकरणको अवस्था र लैङ्गिक अवस्थिति कस्तो छ ?

### १.३ अध्ययनको उद्देश्य

निजामती सेवामा कार्यरत महिला कर्मचारीहरू तथा निजामती सेवामा जान चाहने महिलाहरूको सामाजिक आर्थिक अवस्थाको अध्ययन गरी लैङ्गिक समावेशीकरणको प्रक्रियाबाट निजामती सेवाको पदपूर्तिको प्रभाव र लैङ्गिक अवस्थितिको अध्ययन गर्नु यस अनुसन्धानको बृहद उद्देश्य हो ।

यस अध्ययनका सुक्ष्म उद्देश्यहरू यस प्रकार छन् :

(क) तेह्रथुम जिल्लाका महिला कर्मचारीहरूको सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक अवस्थाको विश्लेषण गर्ने ।

(ख) तेह्रथुम जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा लैङ्गिक समावेशीकरणको अवस्था पत्ता लगाउने ।

(ग) लैङ्गिक समावेशीकरणको पक्ष/विपक्षमा हुने तर्कहरू, निजामती सेवामा सेवारत महिला कर्मचारीहरू सेवाप्रतिको मान्यता/धारणा के छ, भन्नेबारे अध्ययन गर्ने ।

#### १.४ अध्ययनको औचित्य र महत्त्व

नेपालको विकासमा केही वर्ष यतादेखि लैङ्गिक समावेशीकरणको चर्चाले निकै ठाउँ पाएको छ । विकासको सन्दर्भमा लैङ्गिक समावेशीकरणले निकै नै महत्त्व राख्ने भएकाले नै यसबारे चिन्तन बढेको हो । विभिन्न कारणवश देखिएको लैङ्गिक असमानता र वन्चितीकरणको अवस्थालाई अन्त्य गर्दै न्यायोचित विकासको फल प्राप्त गर्नका लागि नै लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणको कुरालाई जोड दिनु परेको हो । समावेशीकरणले समानुपातिक सहभागिताको अधिकार, राज्यका स्रोत साधनमा पहुँचको अधिकार, अविभेदीय अधिकार, समान अधिकारको कुरा गर्छ । समावेशीकरणको प्रक्रियामा जाँदा सकारात्मक विभेदको प्रक्रिया अपनाई वन्चितीकरणमा परेकाहरूलाई थप अवसरहरू प्रदान गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिन्छ । यू.एन्.डि.पि जनशक्ति विकासको रिपोर्ट (१९९५) मा उल्लेख भएअनुसार विकासलाई नारी, पुरूष दुवैमुखी बनाइएन भने मानव विकास संकटमा पर्नेछ, भनी विश्वलाई चेतावनीसमेत दिएको छ । समाजमा महिला र पुरूष बीचको असमानताले गर्दा महिला बर्ग मात्र पीडीत भएको होइन, यसको नराम्रो असर सम्पूर्ण विकास प्रणालीमा पर्दछ र मानव विकासलाई खतरामा पुर्याउँछ । यस प्रकारको असमानतालाई हटाउन हाम्रो सामाजिक संरचना स्रोत र साधन माथिको पहुँच र नियन्त्रणमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउनु आवश्यक छ । यस सन्दर्भमा यस अध्ययनले तेह्रथुम जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूको सामाजिक तथा आर्थिक पक्षको चित्रण गर्नेछ । नेपालमा निजामती कर्मचारीको पदपूर्ति, लैङ्गिक समावेशीकरणको सवाल तथा समावेशीकरणको प्रभाव, यसका पक्ष तथा विपक्षमा हुने तर्कहरूसम्बन्धी यसभन्दा अगाडि खासै अध्ययन भएको पाइँदैन । तसर्थ, यस अध्ययनले आगामी दिनहरूमा नेपालको निजामती सेवामा महिलाहरूको अवस्था, अवस्थिति, उनीहरूको सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक स्थिति एवम् समावेशीकरण र आरक्षण/सकारात्मक विभेदका पक्ष र विपक्षमा हुने तर्कका बारेमा जान्न चाहनेलाई मार्गनिर्देश गर्नेछ । यसका साथै विभिन्न अनुसन्धानकर्ता, नीति निर्माता, योजना निर्माण गर्ने सम्बन्धी त निकायहरूलाई पनि यसले सहयोग पुर्याउने छ भने समाजशास्त्र/मानवशास्त्र विषयको अध्ययनमा समेत सहयोग पुर्याउने छ ।



यस विषयसँगै सम्बन्धीत अध्ययन कमै भएको छ । भविष्यमा निजामती सेवाका कर्मचारीसँग सम्बन्धीत भएमा सो अध्ययन र यस अध्ययनबीच तुलना गरी परिवर्तन देखाउन सकिनेछ । साथै पछिको यसै विषयको अनुसन्धानकर्ताका लागि यो शोध एक आधार हुनेछ । साथै निजामती कर्मचारी पेशाका सम्बन्धमा बुझ्न चाहनेहरूका लागि बढी सूचनामूलक हुनेछ । महिलासँग सम्बन्धी त सरकारी तथा गैर सरकारी संस्था तथा पुस्तकालयका लागि यो शोध उपयोगी हुनेछ ।

#### १.५ अध्ययनका सीमाहरू

यो अध्ययन समाजशास्त्र तथा मानवशास्त्र विभागअन्तर्गत स्नातकोत्तर तहको शोधपत्रको लागि तयार गरीएको हो । यस अध्ययन क्षेत्रभित्र नेपालका सबै निजामती कर्मचारीरूको बारेमा अध्ययन गर्न नसकिने भएकोले तेह्रथुम जिल्ला भित्रका १८ वटा कार्यालयहरूको बारेमा मात्र अध्ययन गरिएको छ । यो शोधपत्र तयार पार्ने क्रममा सीमित समय, स्रोत साधन, आर्थिक पक्ष आदिलाई मध्यनजर गर्दै निश्चित समय सीमाको पावन्दी भित्र रही अध्ययन गरिएको छ ।

#### १.६ सङ्गठनात्मक ढाँचा

यो शोधपत्र जम्मा छ, अध्यायमा विभाजन गरिएका छन्। जसअन्तर्गत पहिलो अध्यायमा अध्ययनको पृष्ठभूमि, समस्याको कथन, अध्ययनको उद्देश्य, अध्ययनको महत्त्व, अध्ययनको सीमा, र सङ्गठनात्मक ढाँचालाई समेटिने छन् । दोस्रो अध्यायमा सैद्धान्तिक अवधारणाको विश्लेषण र यस अध्ययनसँग सम्बन्धीत पूर्व साहित्यको समीक्षा गरिएको छ ।

यस अध्ययनको तेस्रो अध्यायमा अध्ययन क्षेत्रको छनौट, अनुसन्धान ढाँचा, नमुना छनौट, तथ्याङ्कको प्रकृति र स्रोत, तथ्याङ्क सङ्कलन विधि र तथ्याङ्कको विश्लेषणको तरिकालाई समेटिएको छ । अध्याय चारमा अध्ययन क्षेत्रको भौगोलिक अवस्थिति तथा उत्तरदाताको सामाजिक आर्थिक अवस्थालाई समेटिएको छ भने अध्याय पाँचमा निजामती सेवा, लैङ्गिक समानता तथा समावेशीकरणप्रति उत्तरदाताको धारणालाई समेटिएको छ । त्यसै गरी छैठौँ अर्थात् अन्तिम अध्यायमा अध्ययनको सारांश, निष्कर्ष र सुझावहरू उल्लेख गरिएको छ ।

## अध्याय दुई

### पूर्व साहित्यको पुनरावलोकन

महिलाको विकास भन्नु नै देश विकासको सूचकको रूपमा लिइएकोले विकासोन्मुख देशको सामाजिक, आर्थिक पक्षमा विकास हुनुमा त्यस देशको महिलाहरूको विकास हुनु नितान्त आवश्यक पर्दछ । महिलावर्गलाई सक्षम र योग्य बनाइ उनीहरूको आत्म विश्वासको विकास गराई नेतृत्व क्षमतामा वृद्धि गरी राष्ट्र विकासको मूल प्रवाहमा सामेल गराउने नीति रहेको भएता पनि नेपाली महिलाहरूको खासगरी सम्पत्तिमा अधिकार नहुनु, विपन्न अवस्थामा रहनु, लैङ्गिक विभेद रहनु, विभिन्न पेशा अंगाल्दै आफ्नो जीविकोपार्जन गर्नु पर्ने भएकोले उनीहरूको स्थितिको बारेमा गरिएका अध्ययन अनुसन्धान र विश्लेषणलाई पुनरावलोकन गरिएको छ ।

#### २.१ कर्मचारीतन्त्र र यसको विकास

न्यौपाने (२०७०) ले कर्मचारीतन्त्रलाई निजामती सेवाका रूपमा स्वीकारिएको छ । यसको विकास सार्वजनिक प्रशासनको आरम्भ सँगसँग भएको हो । अर्थात् राज्यको सामाजिक दायित्व वृद्धि हुँदै जादा कर्मचारीतन्त्रको सहयोगबाट नागरिक हितका लागी निरन्तर सेवा सञ्चालन गर्ने उद्देश्यले संयन्त्रको विकास भएको हो । Buereacracy शब्दको उत्पत्ति फ्रेन्च शब्द Bureaux बाट भएको हो । कर्मचारीतन्त्रलाई अड्डातन्त्र , नोकर शाही , लालफिता शाही , विभागतन्त्र जस्ता नामहरूले चिनिन्छ । सरकारको निर्णय कार्यान्वयन गर्ने प्रशासनिक संयन्त्र नै निजामती सेवा हो। यस सेवालाई मुलुकको स्थायी सरकारका रूपमा लिइन्छ । राजनितिक रिक्तता , विकृति, विचलन जस्ता प्रतिकूल अवस्थामा निजामती सेवाको उपस्थिति राज्य सञ्चालनका मुख्य आधार मानिन्छन् । २०१३ सालमा गठित प्रशासन सुधार तथा योजना आयोगबाट प्राप्त सुझाव पछि २०१३ सालमा निजामती सेवा ऐन बनाई कार्यान्वयनमा ल्याइएको थियो । त्यसपछि निजामती सेवाको वैधानिक विकास प्रारम्भ भएको मानिन्छ । प्रशासन सुधारका लागी २००८ सालमा गठित बुच कमिशन देखी २०६५ सालमा गठित प्रशासन पुन संरचना आयोग सम्मका विभिन्न समिति एवं आयोगहरूबाट समयानुकुलका प्रशासन सुधारका लागी उपलब्ध भएका सुझावहरू लाई

औल्याइएको छ । प्रस्तुत लेखमा निजामती सेवालाई संरचनागत , व्यवस्थापकीय , श्रोत साधनको उपयोग र व्यवहारगत दृष्टिकोणबाट विश्लेषण गरिएको छ ।

### २.१.१. लैङ्गिक समानता

लैङ्गिक समानता भनेको महिला र पुरुषबीच सबै प्रकारका भेदभावको अन्त्यको अनुपम अवस्था हो । लैङ्गिक समानताका केही मुख्य पक्षहरूमा महिला र पुरुषलाई समान अवसर, महिला र पुरुषको समान स्तर, महिला र पुरुषलाई समान अधिकार, महिला र पुरुषलाई समान जिम्मेवारी, विकासको स्रोत एवम् प्रतिफलमा महिला र पुरुषको समान पहुँच, विकास प्रक्रियामा महिला र पुरुषको समान सहभागिता तथा नीतिगत निर्णय प्रक्रियामा महिला र पुरुषको समान मत आदिलाई लिन सकिन्छ । अर्को शब्दमा महिलाहरूलाई महिला भएकै कारणबाट अवसर, सहभागिता, पहुँच, नियन्त्रण जस्ता पक्षहरूमा पुरुषसह अधिकारको उपयोग गर्नबाट वञ्चित हुनु नपर्ने अवस्था लैङ्गिक समानताको अवस्था हो (तिवारी, २०६९)।

मानव जातिलाई चाहे त्यो महिला होस् , वा पुरुष कुनै पनि दृष्टिकोणले जस्तो लिङ्ग, वर्ण, रंग जात, धर्मले भेदभाव नगरीकन सबै मानव जातिलाई समान स्तरमा राखेर समान व्यवहार गर्नु नै समानता हो । समानतामा कुनै पनि व्यक्तिलाई कुनै पनि कारणले भेदभाव नगरी हेरिन्छ । समान स्तर भएको मानवहरूमा मात्र समानता हुन्छ । समानता प्राप्त गर्नको लागि व्यक्तिको आवश्यकतानुसारको खाँचो पूरा गर्न न्यायोचित वितरण गर्नु पर्दछ। लैङ्गिक विभेदको स्थितिलाई विश्लेषण गर्ने हो भने महिलाहरू पुरुषको तुलनामा समान छैनन् । महिलाहरूलाई पुरुषसह समान बनाउनु आजको चुनौती हो । महिलाहरूको विकास हुनु भनेको पुरुषको साथै सम्पूर्ण घर परिवारको पनि विकास हुनु हो । महिला पुरुषको समान रूपमा विकास हुनु भनेको परिवार, समाज र राष्ट्रको विकास हुनु हो ।

### २.१.२. लैङ्गिक समानताका मूल आधारहरू

परिवार तथा समाजको विकासको लागि लैङ्गिक समानता अपरिहार्य छ । तर लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने लक्ष्यमा पुग्नका लागि विभिन्न आवश्यकताहरूको परिपूर्ति हुनु जरूरी छ ।

यसको सुरुवात हाम्रो समाजमा विद्यमान महिला र पुरुषप्रतिको मूल्य, मान्यता र धारणा परिवर्तन गर्नेदेखि लिएर सामाजिक लिङ्गभेदलाई प्रश्रय दिने विभिन्न संस्थाहरूको नीति, नियम, धारणा र व्यवहारमा परिवर्तन गराउने जस्ता कुराहरू पर्दछन् ।

यस प्रक्रियामा महिलाहरूलाई विकासका विभिन्न क्षेत्रहरूमा जस्तै शक्ति संरचनामा, आर्थिक नियन्त्रणमा, स्रोत साधन परिचालनमा, रोजगारीका अवसरमा, कानून निर्माणमा, नेतृत्व तहमा, राजनैतिक सहभागितामा अधिकतम अवसरहरू प्रदान गरिएको हुनु पर्छ । संक्षेपमा लैङ्गिक समानताका मूल आधारहरू निम्नानुसारका छन् :

१. महिला पुरुषबीच विवेकपूर्ण कार्य विभाजन: महिला पुरुषबीचको विवेकपूर्ण ढंगले कार्य विभाजन गरी घरभित्र र बाहिर लैङ्गिक समानताको व्यवहार अपनाउनु ।
२. स्रोत/साधनमाथि पहुँच र नियन्त्रण : परिवारको लागि आवश्यक विभिन्न स्रोत तथा साधनहरू जस्तै : जमिन, श्रमशक्ति, ऋण, तालिम र अन्य सेवा सुविधाहरू महिला तथा पुरुषलाई समान रूपले प्राप्त भई ती उपर समान नियन्त्रण रहनु ।
३. महिलाहरूको व्यावहारिक तथा रणनीतिक आवश्यकताको परिपूर्ति : विभिन्न भौतिक सुविधाहरूका साथै बाँच्नका लागि नभई नहुने नाना, खाना, छाना, औषधि उपचार आदि उपलब्ध हुनुका साथै समान अधिकार, हक, मान, इज्जत, प्रतिष्ठा, शक्ति, सूचना आदि रणनीतिक आवश्यकताहरू परिपूर्ति हुनु ।
४. महिलाहरूको सहभागितामा वृद्धि : योजना कार्यान्वयन, अनुगमन, नीति निर्माण, नेतृत्व, सत्ता तथा राजनीतिमा सहभागी हुने अवसर प्राप्त हुनु ।
५. अधिकारको संरक्षण : विभिन्न स्रोत तथा साधनको परिचालनबाट उपलब्ध फाइदाहरू र आर्जित स्रोत/ साधनमाथि समान अधिकार संरक्षण र सुरक्षित हुनु । (तिवारी, २०६९) ।

### २.१.३. लैङ्गिक समता

समता भनेको न्याय हो । लैङ्गिक भेदभावबाट विगतमा पछाडि पारिएका महिला वर्गलाई पुरुष वर्गको हाराहारीमा ल्याउन अहिले दिइने ग्राह्यता नै समता हो । असमानहरूबीच बराबरी नै गर्दा पनि असमानता कायम रहन्छ, भन्ने मान्यता समताको अवधारणामा देखिन्छ । महिलालाई प्राथमिकता, अग्राधिकार, आरक्षण समताका एक वा अर्को रूप हुन् । सकारात्मक नतिजाका लागि गरिएको फरक भएकाले यस्ता व्यवस्थालाई सकारात्मक विभेद (Positive Discrimination) पनि भनिन्छ । सकारात्मक कदम ( Affirmative review Action ) चलनचल्तीको अर्को शब्द हो (तिवारी, २०६९)।

समता भनेको स्रोतको बाँडफाँड तथा उपलब्धिहरूको बाँडफाँड गर्ने प्रक्रिया हो । समतामूलक बाँडफाँडले व्यक्ति तथा समूहको विभिन्न आवश्यकतालाई विचार गरेको हुन्छ । यो न्यायपूर्ण वितरणमा आधारित हुन्छ वा आवश्यकताअनुसार वितरण गरिएकोछ । समाजमा जो असमान छन् वा समान हुनसकेका छैनन्, जसलाई समानता प्रदान गर्नु छ वा समान स्तरमा पुऱ्याउनु छ उनीहरूको लागि विशेष प्रकारको व्यवहार, कार्यक्रम गरिएकोछ । समानता भनेको आजको लक्ष्य हो भने त्यो लक्ष्य प्राप्त गर्ने प्रक्रिया वा माध्यम भनेको समता हो ।

पुरुषको तुलनामा महिलाहरू समान नभएको कारण महिलाहरूलाई समान स्तरमा पुऱ्याउनाकालागि गरिएको विशेष प्रकारको कार्यक्रमहरू न्यायोचित वितरण प्रणालीमा आधारित हुन्छ । उदाहरणको लागि लोक सेवा आयोगको परीक्षामा सामेल हुनको लागि पुरुषलाई ३५ वर्ष ननाघेको उमेरको हद छ भने महिलाको लागि ४० वर्षको उमेरको हद तोकिएको छ । महिलाहरूको सहभागिता पुरुषको तुलनामा कम भएको कारण सकारात्मक विभेद गरी समताको माध्यमद्वारा महिलाहरूलाई समान अवसर प्रदान गर्ने प्रयासको थालनी भएको छ ।

### २.१.४. महिला सशक्तीकरण

सशक्तीकरण शब्दले कुनै पनि प्रतिस्पर्धात्मक कार्यमा सफलता प्राप्त गर्न आवश्यक पर्न क्षमताको विकास गर्न प्रक्रियालाई बुझाउँदछ । सशक्तीकरणले महिलालाई सामाजिक जीवनमा सशक्त भूमिका बहन गर्न सक्षम तुल्याउनु नै महिला सशक्तीकरण हो । व्यापक

रूपमा विचार गर्दा महिला सशक्तीकरणअन्तर्गत महिलाहरूलाई पुरुषसह अख्तियारको उपभोग गर्न सक्षम बनाउनु, उनीहरूको प्रजनन अधिकारको संरक्षण, उनीहरूको पूर्ण स्वतन्त्रता र स्वायत्तता प्राप्त गर्नु तथा उनीहरूको सामाजिक, आर्थिक र राजनैतिक र स्वास्थ्य स्थितिमा सुधार गर्ने आदि कुराहरू पर्दछन् (कार्की, २०६७) ।

महिला सशक्तीकरण एक निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हो, जसले गर्दा महिलाहरूले आफूमा भएको खुबीलाई पहिचान गरी आफूलाई परेको समस्या तथा बाधाहरूलाई समाधान गर्न सफल हुन्छन् । सशक्तीकरणको निरन्तर प्रक्रियाले महिलाहरूलाई तथा पिछ्छडिएका वर्गहरूलाई निर्णय क्षमता बढाउन, आवश्यक स्रोत साधनमाथि पहुँच पुऱ्याउनसाथै आफ्नो जीवनलाई स्वतन्त्र निर्णय र नियन्त्रण गर्न सहयोग गर्दछ । यो यस्तो प्रक्रिया हो जसले महिलालाई आफैँ सम्मान प्रदान गर्न सक्षम बनाउँछ र आफ्नो व्यक्तिगत तथा सामाजिक छवि उज्वल बनाउन सक्षम बनाउँदछ ।

महिला सशक्तीकरण एक निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हो र यसलाई प्राप्त गर्न निरन्तर प्रयास गरीरहनुपर्ने हुन्छ । मानिसको आवश्यकता अनुसार र त्यसमा पनि महिला र पुरुषको आवश्यकता र चासो फरक फरक हुने भएको हुँदा यसलाई प्राप्त गर्नको लागि आवश्यक पहल गरीरहनुपर्ने हुन्छ र यसैबाट महिला सशक्तीकरण प्राप्त हुँदै जान्छ । गुणस्तरीय वा असल जीवनको लागि स्रोतहरूमाथि महिला पुरुष दुवैको समान पहुँच र नियन्त्रण हुनुपर्दछ । यो हाम्रो समाजमा सामाजिक मूल्य मान्यताले गर्दा समान व्यवहारमा प्राप्त गर्न सकिरहेका छैनौँ तर यसलाई हामी विभिन्न प्रयासहरूबाट व्यवहारमा प्राप्त गर्न सक्छौँ । यसका लागि निरन्तर प्रयासहरू भइरहनु पर्दछ र भैरहेको पनि छ, यसबाट नै महिलाले सशक्तीकरण प्राप्त गर्न सक्दछन् ।

लैङ्गिकता र विकासमा कार्यरत विशेषज्ञ सारा लडवेले सशक्तीकरण को ढाँचा विकास गरेकी हुन् । उनको यस ढाँचामा तहगत रूपमा कसरी महिलाहरूको सशक्तीकरण गर्न सकिन्छ भनेर उल्लेख गरिएको छ । उनले कुनै पनि सामाजिक र आर्थिक क्षेत्रमा महिलाको सशक्तीकरण तह वा चरण जाँच ५ किसिमका विभिन्न समानताको तहमा पहिलाको संलग्नताको स्थिति कस्तो छ भनेर हेर्नुपर्ने विचार व्यक्त गरेकी छन् ।

महिला तथा बालबालिका विभाग (२०६८) का अनुसार महिला सशक्तीकरण का लागि आवश्यक पर्ने चरणहरू वा तहहरू निम्न छन् :

१. कल्याणकारी तह
२. पहुँच तह
३. सचेतीकरण तह
४. सहभागिता तह
५. निर्णय तह

#### क. कल्याणकारी तह

यस तहमा पुरुषसरह महिलाहरूको भौतिक सुविधागमन तथा सामग्रीगत कल्याण गरिएकोछ जस्तो पोषणयुक्त खानाको कार्यक्रम, सानातिना आय आर्जन र स्वास्थ्य उपचार सम्बन्धी कार्यक्रम । यस्ता कार्यक्रमले महिलाको केही मात्रामा भए पनि पहुँच बढाउन मद्दत गर्छ ।

#### ख. पहुँच तह

यस तहमा घरपरिवारमा भएको असमान व्यवहारलाई हटाएर सबै स्रोत, साधन तथा सूचनामा महिलाको पनि समान पहुँच बढाउन मद्दत पुग्दछ ।

#### ग. सचेतीकरण तह

यस तहमा महिलाहरूले आफूहरूमा परेका लैङ्गिक असमानता हाम्रै समाजले बनाएको प्रणाली, नियम, परम्परा र भेदभावका कारण भएको कुरा बुझ्दछन् । यस तहमा जैविक भूमिका र समाजले बनाएको भूमिका फरक हो र समाजले परिवर्तन गर्न सक्दछ भन्ने कुरा बुझ्न सक्दछन् र यसलाई परिवर्तन आवश्यक पहल गर्न सक्छन् ।

#### घ. सहभागिता तह

यस तहमा सशक्तीकरण भन्नाले घरपरिवार, सामुदायिक स्तरदेखि राष्ट्रिय स्तर सम्म निर्णय प्रक्रिया वा नीति निर्माणमा समान सहभागिता भन्ने कुरा बुझ्नुपर्छ । महिलाहरूको सशक्तीकरणले हरेक तहमा समान सहभागिता बढ्नलाई मद्दत पुऱ्याउँदछ ।

## ड. नियन्त्रण वा निर्णय तह

निर्णय दिने प्रक्रियामा महिलाको सहभागिता हुन, निर्णय दिन सक्ने क्षमता र स्तरमा अभिवृद्धि हुनु भनेको महिलाहरूको सशक्तीकरण हुनु हो । यसबाट विभिन्न स्रोत, साधनहरू माथि महिलाहरूको पनि समान पहुँच पुऱ्याई उपलब्धि तथा फाइदाको वितरणमा महिलाको समान नियन्त्रण रहन्छ । नियन्त्रणमा समानता भन्नाले महिला र पुरुषबीचको सन्तुलित नियन्त्रणलाई बुझाउँछ, जसले गर्दा कुनै पनि पक्षले अर्को पक्षमाथि प्रभुत्व जमाउन नसकोस्।

नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ ले सशक्तीकरणको विषयलाई राज्यको मुख्य दायित्व र सुनिश्चित गर्दै समुन्नत न्यायपूर्ण तथा लैङ्गिक रूपले समावेशी र समतामूलक नयाँ नेपाल निर्माण गर्नु उक्त योजनाको दीर्घकालीन सोच (Long term Vision) रहेको उल्लेख छ ।

- १) महिलाको समान अधिकार सुनिश्चित गर्दै लैङ्गिकरूपले समावेशी र समतामूलक समाज निर्माण गर्ने,
- २) महिलाबीचमा हुने सबै प्रकारका हिंसा र विभेदको अन्त्य गर्ने,
- ३) द्वन्द्व प्रभावित र विस्थापित महिलाको सामाजिक पुनःस्थापना गर्ने तथा द्वन्द्व समाधान र शान्ति प्रक्रियामा महिलाको क्रियाशील सहभागिता सुनिश्चित गर्ने जस्ता उद्देश्यहरू रहेका छन् ।

तीनवर्षे अन्तरिम योजनामा महिला सशक्तीकरण कार्यक्रमहरूलाई हेर्दा नीतिगत र कानूनी सुधार कार्यक्रम, क्षेत्रगत निकाय तथा लैङ्गिक क्षेत्रमा कार्यगत गैरसरकारी सरकारी संस्थामा संयोजन नेतृत्व विकास कार्यक्रम, द्वन्द्व समाधान र शान्ति प्रभावित महिलाको सामाजिक पुनःस्थापनाका लागि राष्ट्रिय कार्ययोजना तर्जुमा र सञ्चालन गर्ने जस्ता कार्यक्रमहरू अन्तरिम योजनामा उल्लेख छन् (कार्की, २०६७) ।



## २.१.५. लैङ्गिक भूमिका

लैङ्गिक भूमिका भनेको महिला र पुरुष बीचको सामाजिक सम्बन्ध अनुसारको भूमिका हो । यो प्रकृतिप्रदत्त भूमिका होइन, बरू यस्ता कामहरू महिलाहरूले गर्ने र यस्ता चाहिं पुरुषहरूले गर्ने भनी परम्पराले निर्धारण गरेको भूमिका हो । लैङ्गिक भूमिका खासमा बनावटी कार्यविभाजन हो, जुन भेदभावपूर्ण पनि छ । जस्तै-महिलाहरूले प्रजनन तथा हेरचाह सम्बन्धी, उत्पादनशील र सामुदायिक व्यवस्थापकीय गरी तीन मुख्य भूमिका खेल्दछन् भने पुरुषहरूले उत्पादनशील र सामुदायिक राजनीतिक गरी दुई मुख्य भूमिका मात्र खेल्दछन् । पुरुषहरूको भूमिका मूलतः आयआर्जन हुने, राष्ट्रिय आयमा गणना गरिएको र समाजले बढी महत्त्व दिने खालको छ भने महिलाहरूको भूमिका प्रायः प्रत्यक्ष आयआर्जन नहुने, राष्ट्रिय आयमा गणना नगरिएको र काम नदेखिने खालको छ ।

## २.२ महिला सहभागिता सम्बन्धी प्रावधान र अध्ययनहरु

नेपालको अन्तरिक संविधान २०६३, धारा १३(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा राज्यले नागरीकहरूका बीच धर्म, वर्ण, जातजाति, लिङ्ग,उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक आस्था वा ती मध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गर्ने छैन । तर महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेसी वा किसान मजदूर वा आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक दृष्टिले पिछ्छडिएको वर्गको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासको लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको मानिने छैन । धारा १८(२) मा रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी हकमा महिलालाई कानूनमा व्यवस्था भएबमोजिम सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ भनिएको छ । त्यसै गरी धारा २० (१) मा महिलाको हक सम्बन्धमा महिला भएकै कारणबाट कुनै पनि किसिमको भेदभाव गरिएको छैन भनिएको छ । धारा २१ मा सामाजिक न्यायको हकमा आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पिछ्छडिएका महिलालाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको संरचनामा सहभागी हुने हक हुने छ भनिएको छ । त्यसै गरी धारा ३३ (घ)मा राज्यको दायित्व सम्बन्धी उल्लेख गरिएको छ, जसअनुसार लैङ्गिक समस्यालाई सम्बोधन गर्न राज्यको वर्तमान केन्द्रीकृत र एकात्मक ढाँचाको अन्त्य गरी राज्यको समावेशी, लोकतान्त्रिक र अग्रगामी पुनर्संरचना गरिएकोछ । धारा ३३ घ(१) मा मुलुकको राज्य संरचनाका सबै अङ्गहरूमा महिलालाई समानुपातिक समावेशीको आधारमा सहभागी गराउने व्यवस्था छ । धारा ३५ (८) मा राज्यका नीतिहरूअन्तर्गत महिला वर्गको

शिक्षा, स्वास्थ्य र रोजगारीको विशेष व्यवस्था गरी राष्ट्रिय विकासमा अधिकाधिक सहभागी बनाउने नीति राज्यले अवलम्बन गर्ने छ, भन्ने उल्लेख छ । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ६३(४) मा संविधान सभाका लागि पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली तर्फ राजनैतिक दलहरूले उम्मेदवार चयन गर्दा समावेशी सिद्धान्तलाई ध्यान दिनुपर्नेछ र समानुपातिक निर्वाचन प्रणालीतर्फ राजनैतिक दलहरूले उम्मेदवारहरूको सूचीकृत गर्दा महिला समेतको कानून मा व्यवस्था भएबमोजिम समानुपातिक प्रतिनिधित्व गराउनुपर्नेछ । धारा ६३(५) मा महिलाको हकमा समानुपातिक प्रतिनिधित्वमा हुने सङ्ख्या मा पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणालीतर्फ दिइने उम्मेदवारीको सङ्ख्या जोडेर कूल सङ्ख्या मा न्यूनतम एक तिहाइ उम्मेदवारी दिनुपर्नेछ । धारा १३१(२) मा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अध्यक्ष र सदस्यको नियुक्ति गर्दा महिला सहित विविधता कायम गर्नुपर्ने व्यवस्था छ ।

धारा १५३ मा सरकारी सेवाको गठन सम्बन्धमा नेपाल सरकारले मुलुकको प्रशासन सञ्चालन गर्न निजामती सेवा र आवश्यक अन्य सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्नेछ । त्यस्ता सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरू ऐनद्वारा निर्धारण गरेबमोजिम हुनेछन्। निजामती सेवाको पदपूर्ति सम्बन्धमा निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा ७ को उपदफा ७ मा आरक्षणको व्यवस्था गरिएका छ, जसमा भनिएको छ - निजामती सेवालार्ई समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पद मध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई १०० प्रतिशत मानी देहायबमोजिमका उम्मेदवारहरूबीच छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिएको छ ।

(क) महिला : ३३ प्रतिशत ।

(ख) आदिवासी जनजाति : २७ प्रतिशत ।

(ग) मधेसी : २२ प्रतिशत ।

(घ) दलित : ९ प्रतिशत ।

(ङ) अपाङ्ग : ५ प्रतिशत ।

कोइराला, २०६३) २१ औं शताब्दीसम्म आइपुग्दा पनि ग्रामीण समुदायका महिलाहरू अभै १९औं शताब्दीको जीवन बाँचीरहेका छन् । यहाँको पितृसत्तात्मक सोच, अन्धविश्वास, रूढिवादी परम्परा, गरीबी, अशिक्षाले गर्दा नै महिलाहरू हरेक कुरामा पछाडि परेका छन् । उनीहरूलाई शिक्षा, चेतना र सशक्तीकरण को खाँचो छ ।

खत्री (२०७०) शिक्षा सबैका लागि आवश्यक छ भन्ने कुरा सर्वदित नै छ तर महिला र पुरुषमा पनि शिक्षा दिने काम भेदभावपूर्ण हुनु या हाम्रो लागि लज्जास्पद कुरा हो जवसम्म आधा हिस्सा ओगटेको महिलाको जनसङ्ख्या लाई शिक्षित तुल्याउन सकिन्छ । तबसम्म हाम्रो साक्षरता प्रतिशत कम नै रहने छ । जुन कुरा मानव विकास सुचांक संग जोडिएको छ । अर्को इतिहासमा पनि शिक्षित महिलाको भूमिकाले यो देशलाई एकिकरण गर्नुमा अब्बल भुमिका खेलेको पाईयो । त्यसकारण वर्तमान अवस्थामा जवसम्म हामीले महिलाहरूलाई शिक्षित तुल्याउन सक्दैनौ तबसम्म हामी विकास भन्ने वस्तुलाई टाढा बाट मात्र हेर्न पाईनेछ तर उपभोग गर्न पाईने छैन त्यसकारण विकासको उपभोग गर्न महिला शिक्षाको महत्वलाई ग्रहण गरौ र देश विकासका लागि अधि सरौ भन्ने कुरा लाई आफ्नो लेखमा उल्लेख गरेका छन् ।

जोशी (२०६८) कर्मचारीद्वारा सम्पादित कार्यको मूल्यांकन निर्दिष्ट आधारमा गरिएको छ पद्धती नै कार्यसम्पादन मुल्यांकन हो । यस संगठनमा कार्यरत कर्मचारीहरूले आफूलाई सुम्पिएको कार्यनिर्दिष्ट ढंगले सम्पादन गरेका छन् छैनन् भन्ने मुल्यांकन गर्ने प्रक्रिया हो । कार्यसम्पादन लाई श्रोत साधनको प्रयोग एवमं ब्यक्तिको क्षमता र प्रयासको लागतको आधारमा र प्राप्त उत्पादन वा उपलब्धी जस्ता नतिजाको आधारमा मापन गर्न सकिन्छ । लागतको आधारमा यसलाई कुनै काम गर्न के कती प्रयास क्षमता र श्रोत साधनको प्रयोग भयो भन्ने विषयगत ढंगले मापन गरिएको छ भने नतिजाको आधारमा यसलाई सो कामबाट के कति उत्पादन वा उपलब्धी भयो भन्ने वस्तुगत ढंगले मापन गरिएको छ । नेपालको निजामती सेवामा कार्यसम्पादन मुल्यांकन लाई महत्वका साथ स्थान दिइएको भएतापनि यसको ब्यवहारिक प्रयोगमा केही समस्याहरू छन् । उल्लेखित समस्यालाई सम्बोधन गरी निजामती सेवालार्ई सेवामुखी , जनमुखी कुशल , सक्षम, योग्य नतिजा मुलक तथा गुणस्तरीय सार्वजनीक सेवा प्रवाहको उदेश्य प्राप्तमा निजामति

सेवालाई कटिबद्ध तुल्याई समय सापेक्ष सकारात्मक परिवर्तन को अनुभूति गरी शुसाशन कायम गर्न मदत पुग्ने देखिन्छ ।

ढकाल (२००७) ले Educated women in government employment: A case study of Pokhara Sub metropolis and Kaski District Development Committee office नामक विषयमा गरेको अध्ययनअनुसार सरकारी सेवामा पुरूषको तुलनामा एक चौथाईभन्दा पनि कम मात्रामा महिलाहरूको सङ्ख्या रहेको, त्यसमा पनि अधिकृत तह वा निर्णायक तहमा महिलाहरूको संलग्नता अझै कम रहेको उल्लेख गर्नुभएको छ । साथै शिक्षा र नोकरीले महिलाको क्षमता र जीवनस्तरमा सुधार ल्याउने कुरा उल्लेख गरिएको छ ।

श्रेष्ठ (२००८) ले महिला कानून व्यवसायीहरूको सामाजिक अवस्था भन्ने विषयमा गरीएको अध्ययनले नेपालमा कानूनव्यवसायीहरूको सङ्ख्यामा तीव्र रूपमा वृद्धि हुँदै गएको भएतापनि महिला कानूनव्यवसायीहरूको वृद्धिअत्यन्तै कम छ । सामान्यतया महिलालाई अवसर कम हुने हुँदा र पढ्ने लेख्ने उमेरमा विवाह गरेर बृहार्तन सहेर जिन्दगी बिताउने बहाना नेपाली समाजको यथार्थता हो । यसरी हरेक क्षेत्रमा महिलाको सहभागिता र संलग्नता कम हुँदै जानुमा वर्तमान शिक्षा प्रणाली रहेको कुरा निचोडमा आएको छ ।

पिया (२००६) ले Socio-economic status of Educated employel women in Bandipur VDC, Tanahun भन्ने विषयमा गरेको अध्ययनले जागिरे महिलाहरूको शैक्षिक स्तर कम भएकाले महिलाहरू तल्लो तह र अस्थायी पदमा कार्यरत छन्, त्यसैले महिलाको सामाजिक, आर्थिक स्थितिलाई उकास्नको लागि महिला शिक्षालाई नै जोड दिनुपर्छ भन्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ । नेपाली महिलाको अवस्था विकसित मुलुकको भन्दा निकै दयनीय छ ।

लैङ्गिक विकास सूचकाङ्क (Gendre related Development Index –GDI ) र लैङ्गिक सशक्तीकरण मापक (Gender Empowerment Measure– GEM) महिला सशक्तीकरण एवम् लैङ्गिक समानताका मुख्य द्योतक हन् । दुवै सूचकाङ्क मानव विकास सूचकाङ्क (Human Development Index–HDI) सँग मिल्दाजुल्दा छन् । मानव विकास सूचकाङ्क शैक्षिक उपस्थिति, आयस्तर, र अपेक्षित आयूसमेतका तीनथरी सूचकको समष्टि हो । मानव विकासका तिनै सूचकमा रहेको लैङ्गिक असमानतालाई छुट्याएर समायोजन गरेपछि लैङ्गिक

विकास सूचकाङ्क निस्कन्छ । लैङ्गिक असमानताको नापोको रूपमा पनि लैङ्गिक विकास सूचकाङ्कलाई लिन सकिन्छ । लैङ्गिक असमानता घटेको खण्डमा मानव विकास सूचकाङ्क र लैङ्गिक विकास सूचकाङ्कका मानको अन्तर पनि घटेको हुन्छ । नेपालको लैङ्गिक विकास सूचकाङ्क ०.४९९ रहेको छ (MOWCASW, 2068) ।

लैङ्गिक सशक्तीकरण मापक भने अलि फरक छ । यो राजनीतिक, आर्थिक तथा अन्य पेशागत क्षेत्रहरूमा पुरुषको दाँजोमा महिलाको अवस्थितिको जनाउ हो । महिलाको राजनीतिक सहभागिता एवं निर्णायक अधिकार, आर्थिक क्रियाशिलता एवं स्रोतमा नियन्त्रण अनि पेशागत क्षेत्रमा संलग्नता एवं निर्णायक तहमा पहुँचलाई भल्काउँछ । नेपालको लैङ्गिक सशक्तीकरण मापक ०.४९६ रहेको छ (MOWCASW, 2068) ।

नेपालका विभिन्न अदालतहरूमा लैङ्गिक आधारमा न्यायाधीशहरूको सङ्ख्या लाई हेर्दा सर्वोच्च अदालतमा ७.६९ प्रतिशत, पुनरावेदन अदालतमा १.२८ प्रतिशत, जिल्ला अदालतमा १.५ प्रतिशत गरी जम्मा १.७८ प्रतिशत महिलाहरू रहेका छन् (न्याय परिषद् सचिवालय, २०६५) ।

## अध्याय तीन

### अनुसन्धान पद्धति

कुनै पनि अनुसन्धान गर्दा वा जानकारी प्राप्त गर्नु पर्दा अध्ययन विधि नअपनाइ सम्भव छैन । त्यसैले यस अध्यायमा अनुसन्धानका लागि प्रयोग गरिएको अध्ययन विधिको बारेमा परिचर्चा गरिएको छ ।

#### ३.१ अध्ययन क्षेत्रको छनौट

नेपालको पूर्वांचल विकास क्षेत्रमा पर्ने कोशी अञ्चलको तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका जिल्लास्तरीय कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीहरु अध्ययन क्षेत्रको रूपमा छनौट गरिएको छ । यस जिल्लालाई अध्ययन क्षेत्रको रूपमा छनौट गर्नाका कारणहरु यस प्रकार छन् :

- १) अनुसन्धानकर्ताको गृह जिल्ला तेह्रथुम भएकोले अनुसन्धानकर्तालाई यस क्षेत्रको बारेमा धेरै जानकारी भएको हुनाले
- २) यस क्षेत्रका निजामती कर्मचारीहरुको बारेमा अनुसन्धान गर्न आवश्यक महसुस भएकोले
- ३) यस जिल्लाका निजामति महिला कर्मचारीहरुबाट लैङ्गिक समावेशीकरण र लैङ्गिक सहभागिताको बारे आवाज उठाइरहेको कारणले

#### ३.२ अनुसन्धानको ढाँचा

यो अनुसन्धान वर्णनात्मक र अन्वेषणात्मक दुवै ढाँचामा रहने छ । नेपाल सरकारका तेह्रथुम जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरुमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरु बाट प्राप्त विभिन्न सूचना तथा तथ्याङ्कहरुको वर्णन तथा विश्लेषण गरी निष्कर्ष निकालिएको तथा अध्ययनको ढाँचा वर्णनात्मक रहेकोछ भने अध्ययनको क्रममा विभिन्न नयाँ तथ्यहरु पत्ता लगाइएकाले अध्ययन अन्वेषणात्मक पनि हो ।

### ३.३ तथ्याङ्कको स्रोत र प्रकृति

यस अध्ययनमा प्राथमिक (Primary) र द्वितीय (Secondary) दुवै खालका स्रोतहरूबाट तथ्याङ्क तथा सूचना हरू सङ्कलन गरिएको छ । यस अध्ययनमा सङ्ख्यात्मक तथा गुणात्मक दुवै पक्षलाई प्राथमिकता दिइएको छ । सङ्ख्यात्मक पक्षअन्तर्गत परिवारमा सदस्य सङ्ख्या, लिङ्गको आधारमा वर्गीकरण, उमेरको आधारमा वर्गीकरण, शैक्षिक स्थिति आदि पक्षलाई समेटिएको छ, भने गुणात्मक पक्षअन्तर्गत कार्यालयमा महिलाको स्थान, जीवनस्तर, निजामती सेवामा लैङ्गिक समावेशीकरणको बारेमा विचार, जागिरबाट सन्तुष्टि वा असन्तुष्टि आदि पक्षलाई समेटिएको छ ।

### ३.४ समग्र र जनसङ्ख्या

यो अध्ययन तेह्रथुम जिल्लामा रहेका निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूमध्ये महिलाहरूमा मात्र सीमित हुने भएकाले यसको समग्रता (Universe) पनि सम्बन्धी त जिल्लाकै तथ्याङ्कमा सीमित रहेको छ । यस जिल्लाका विभिन्न निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत सम्पूर्ण महिला कर्मचारीहरू यस अध्ययनको जनसङ्ख्या हुन् ।

### ३.५ नमूना छनौट प्रक्रियाक

यस अनुसन्धानका लागि सर्वप्रथम तेह्रथुम जिल्लालाई अध्ययन क्षेत्रको रूपमा छनोट गरिएको छ । त्यसपछि यस जिल्लाका १८ वटा निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत जम्मा ९६ जना महिला कर्मचारीहरू मध्ये ८२ जना महिला कर्मचारीहरू छनौट गरिएको छ । जम्मा ९६ जना महिला कर्मचारीहरूलाई उत्तरदाताको रूपमा छनोट गर्दा बृहत हुने र समय धेरै लाग्ने हुदां ८२ जना लाई मात्र लिइएको छ । मुख्य उत्तरदातासंगको अन्तरवार्ताको लागि उद्देश्यपूर्ण नमूना छनौट (Purposive Sampling) विधि अपनाइएको छ ।

### ३.६ प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलनका विधिहरू

#### ३.६.१ अन्तरवार्ता अनुसूची :

यस विधिबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गर्न विभिन्न खालका खुला तथा बन्द दुवै प्रकृतिका प्रश्नहरू समावेश गरी प्रश्नावली अनुसूची (अनुसूची-१ ) तयार गरिएको छ ।

अनुसन्धानकर्ता स्वयं अध्ययन क्षेत्रको प्रत्येक उत्तरदातासँग पुगेर प्रत्यक्ष अन्तरवार्ताद्वारा प्रश्नावली भरी तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने काम गरिएको छ । व्यक्तिगत रूपमा नजिक भई उनीहरूको मनोभावना बुझी यथार्थताको पहिचान गर्दै प्रश्नावलीमा आधारित भई तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको छ । कार्यालयमा रहेका महिला कर्मचारीहरूका विषयसँग सम्बन्धीत अन्तरवार्ता लिइएको छ ।

### ३.६.२. घटना अध्ययन

घटना अध्ययन बाट महिला कर्मचारीहरूको व्यक्तिक घटना अध्ययन गरिएको छ। यस बाट सम्बन्धित महिला कर्मचारीको विचार ,सामाजिक ,आर्थिक तथा शैक्षिक अवस्था तथा निजामती सेवा प्रतिको प्रतिक्रिया ,आकर्षणको विषय र उनीहरूको लैङ्गिक अवस्था तथा अवस्थितिको बारेमा विस्तृत अध्ययन गरिएको छ ।

### ३.७ द्वितीय तथ्याङ्कका स्रोतहरू

द्वितीय स्रोतहरू अन्तर्गत स्वदेशी तथा विदेशी विद्वान तथा समाजशास्त्री, मानवशास्त्री, अर्थशास्त्री, दार्शनिक तथा विभिन्न सङ्घ संस्थाहरूबाट प्रकाशित पुस्तक, लेख, रचना,जर्नल, पत्रपत्रिका, शोधपत्र आदिको सहयोग लिइएको छ ।

### ३.८ तथ्याङ्क विश्लेषण र प्रस्तुतीकरण

अध्ययन सँग सम्बन्धीत विभिन्न तथ्याङ्कहरूलाई आवश्यकताअनुसार सङ्ख्यात्मक तथा व्याख्यात्मक रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ । सामान्यतया सङ्ख्यात्मक रूपमा प्रस्तुत गरिएको तथ्याङ्कलाई साधारण तालिकामा सङ्ख्या र प्रतिशतको रूपमा प्रस्तुत गरी व्याख्या गरिएका छ भने अन्य तथ्याङ्कहरूलाई व्याख्यात्मक रूपमा विश्लेषण गरी प्रस्तुत गरिएका छ। तथ्याङ्क विश्लेषण तथा प्रस्तुतीकरणका लागि माइक्रोसफ्ट एक्सेल तालिका, पाई चार्ट, ग्राफ, बार डायग्राम आदिमा प्रस्तुत गरिएको छ ।



## अध्याय चार

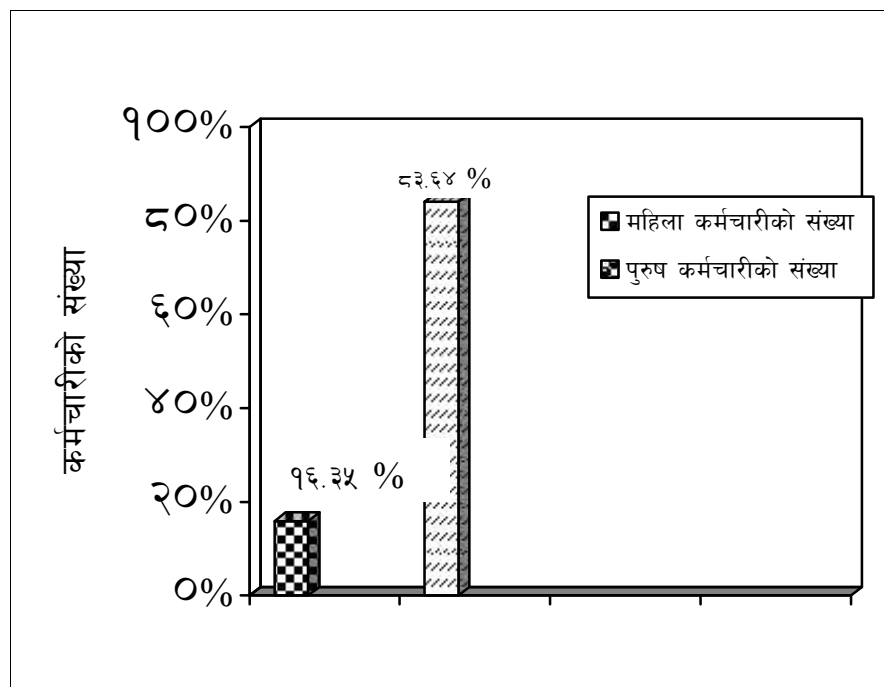
### उत्तरदाता महिला कर्मचारीको सामाजिक आर्थिक अवस्था

#### ४.१. तेह्रथुम जिल्लास्थित निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको लैङ्गिक अवस्था

सामान्य अर्थमा सेना र निर्वाचित पदाधिकारीबाहेकका राज्यको नागरीक प्रशासनमा संलग्न कर्मचारीहरूको पेशागत समुहलाई निजामती सेवा भनेर बुझिन्छ । तर विश्वका विभिन्न मुलुकहरूमा विद्यमान भिन्न भिन्न प्रचलन र अभ्यासहरूले गर्दा निजामती सेवालार्ई सर्वस्वीकार्य ढङ्गले परिभाषित गर्न सकिने अवस्था छैन । यस सन्दर्भमा कुनै पनि सेवा निजामती सेवा हुनका लागि सम्बन्धी त मुलुकको कानूनले उक्त सेवालार्ई निजामती सेवाको रूपमा परिभाषित गरेको हुनुपर्दछ भन्ने निष्कर्षमा पुग्न सकिन्छ । निजामती सेवा अन्तर्गत कार्यरत कर्मचारीहरू कार्यकारिणी अधिकारको प्रयोग गर्ने जिउंदो स्वरूप हुन् । निजामती कर्मचारीहरू सरकारको बलियो खम्बा हुन् । सरकार परिवर्तनबाट यिनीहरूको स्थायित्व र निरन्तरतामा कुनै असर पर्दैन । नयाँ सरकारले मौजूदा कर्मचारी वर्गबाट सेवा प्रदान गरीरहन्छ । प्रत्येक सरकारलाई सहयोग पुऱ्याउनु यी कर्मचारीहरूको दायित्व र कर्मचारीहरूलाई विश्वासमा लिनु सरकारको धर्म हो । वास्तवमा निजामती सेवा एक सार्वजनिक सेवा हो । सार्वजनिक प्रशासनसँग निजामती सेवाको घनिष्ठ सम्बन्ध रहन्छ । नागरीकहरूलाई सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले नै निजामती सेवाको गठन गरी संस्थात्मक संयन्त्रको व्यवस्था गरिएकोछ । राजस्व सङ्कलनगरी शान्ति र सुव्यवस्था कायम गर्नेदेखि लिएर विकास निर्माणका क्रियाकलापहरू सञ्चालन एवं सार्वजनिक सेवाको वितरणसम्म निजामती सेवाले अहम् भूमिका निर्वाह गर्दछ । अध्ययनका क्रममा तेह्रथुमजिल्लाको निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा अधिकांश कर्मचारीहरू पुरुष रहेका पाइयो (चित्र १) ।

चित्र नं.४.१ तेह्रथुम जिल्लास्थित निजामती सेवामा कार्यरत

कर्मचारीहरूको लैङ्गिक अवस्था



(जिल्ला प्रशासन कार्यालय तेह्रथुम २०६९) ।

२०७० ज्येष्ठ २६ गते प्राप्त पद लगतको विवरण अनुसार हाल निजामती सेवामा ६७,६८५ पुरुष र १२,११७ महिला गरि जम्मा ७९, ८०२ कर्मचारीहरू विभिन्न तहमा कर्मचारीहरू कार्यरत छन् , जसमध्ये तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको लैङ्गिक अवस्था अध्ययन गर्दा जम्मा ५८७ जना कर्मचारीहरूमध्ये पुरुष कर्मचारीहरू ४९१ जना को तुलनामा महिला कर्मचारीहरू ज्यादै न्यून ९६ जना रहेको पाइयो । यसबाट के प्रष्ट हुन्छ भने तेह्रथुम जिल्लाका निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा महिला कर्मचारीहरूको नियुक्ति निकै कम रहेको छ ।

#### ४.२ कार्यरत उत्तरदाताहरूको श्रेणीगत अवस्था

कर्मचारीतन्त्र एउटा व्यवस्थित, निश्चित र सीमाबद्ध गरीएको सामाजिक सङ्गठन हो जुन कानून, नियम र पद्धतिसंगत चलेको हुन्छ । खास विधानानुरूप संज्ञात्मक स्वरूप तथा काम कार्यवाहीको क्षेत्र स्पष्टताका साथै किटान गरीएको हुन्छ । यो एउटा अन्तरसम्बन्धमा चल्ने कार्य प्रणाली र औपचारिक सङ्गठन हो । केन्द्रदेखि स्थानीय वा तल्लो निकायसम्म

यसका सदस्यहरू रहेका हुन्छन् । त्यसैले कर्मचारीतन्त्र पनि सामाजिक व्यवस्थाको एउटा महत्त्वपूर्ण भाग हो । जहाँ समाजका विभिन्न सदस्यहरू संलग्न रहेका हुन्छन् । प्रत्येकको आआफ्नै कार्य विभाजन निर्धारण गरीएको हुन्छ । माथिल्लो तहका कर्मचारीहरूले नीति नियम तथा योजना तर्जुमा गर्ने र समग्र कार्यक्रमको कार्यान्वयनको व्यवस्था गर्छन् भने तल्लो तहका कर्मचारीहरूले कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्न क्रियाशील रहन्छन् । प्रत्येक समाज विभिन्न तल्लो र उपल्लो तहमा विभाजित भएको हुन्छ । यी प्रत्येक तहमा आवद्ध समूहहरूको आआफ्नै छुट्टै र विशिष्ट भूमिका हुन्छ । समाजमा मानिसमा हुने भिन्न गुणले गर्दा गतिला र माथिल्ला पदमा क्षमतावान व्यक्ति संलग्न भएका हुन्छन् । समाजका प्रत्येक पद, स्थान तथा तहमा विभिन्न प्रकृतिको क्षमता र खुबीको आवश्यकता हुन्छ ।

तालिका नं.४.१ निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको श्रेणीगत अवस्था

कर्मचारीको श्रेणी	जम्मा सङ्ख्या	कर्मचारी प्रतिशत
रा.प. प्रथम श्रेणी (सहसचिव स्तर)	२	०.३४
रा.प. द्वितीय श्रेणी (उपसचिव स्तर)	३	०.५१
रा.प. तृतीय श्रेणी (शाखा अधिकृत स्तर)	४५	७.६६
रा.प. अनं. प्रथम श्रेणी नायव सुब्बा स्तर	१३७	२३.३३
रा.प.अनं. द्वितीय श्रेणी (खरिदार स्तर)	१९९	३३.९२
श्रेणी विहीन	२०१	३४.२४
जम्मा	५८७	१००

स्रोत: स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ४.१ का अनुसार तेह्रथुम जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत ५८७ जना कर्मचारीहरूमध्ये सबैभन्दा बढी २०१ जना श्रेणी विहीन कर्मचारीहरूस्तरका रहेको पाइयो भने १९९ जना कर्मचारीहरू खरिदार स्तरका रहेको पाइयो

। माथिको तालिकाका अनुसार उच्च तहमा निकै न्यून र तल्लो तहमा कर्मचारीहरूको सङ्ख्या बढी पाइयो । सहसचिव स्तरका कर्मचारीहरूको सङ्ख्या २ रहेको पाइयो ।

### ४.३ कर्मचारीहरूको श्रेणीगत हिसाबले लैङ्गिक अवस्था

नेपाली समाजमा महिलाहरू आर्थिक उपार्जन गर्ने कार्यमा लाग्ने स्वतन्त्र सामाजिक मान्यता अभूँ बन्न सकेको छैन । आर्थिक रूपलाई सबल बनाउने रोजगारका प्रत्येक क्षेत्रमा महिला र पुरुषबीच विभेद छ । निजामती सेवाको पदपूर्ति सम्बन्धमा निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा ७ को उपदफा ७ मा आरक्षणको व्यवस्था गरीएको छ जसमा भनिएको छ - निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्ट्याई सो प्रतिशतलाई १०० प्रतिशत मानी महिलाका लागि ३३ प्रतिशत छुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था छ । नीति नियम तथा योजनाहरूको तर्जुमा, कार्यान्वयन तथा सो को अनुगमन कार्यमा महिला सहभागिता वृद्धिगरी समग्रमा महिलाहरूको अवस्थामा सुधार गर्ने उद्देश्यले यो नीति ल्याइएको हो । तर अध्ययनका क्रममा महिलाहरूको सहभागिता निकै न्यून पाइएको थियो ।

तालिका नं.४.२ कार्यरत उत्तरदाताहरूको लैङ्गिक अवस्था

कर्मचारीको श्रेणी	जम्मा कर्मचारीको सङ्ख्या	पुरुष कर्मचारीको सङ्ख्या	प्रतिशत	महिला कर्मचारीको सङ्ख्या	प्रतिशत
विशिष्ट श्रेणी (सचिव स्तर)	०	०	०	०	०
रा.प. प्रथम श्रेणी (सहसचिव स्तर)	२	२	१००	०	०
रा.प. द्वितीय श्रेणी (उपसचिव स्तर)	३	३	१००	०	०
रा.प. तृतीय श्रेणी (शाखा अधिकृत स्तर)	४५	४२	९३.३३	३	६.६६
रा.प. अनं. प्रथम (सुब्बा)	१३७	१२३	८९.७८	१४	१०.२१
खरिदार स्तर	१९९	१६३	८१.९०	३६	१८.०९
श्रेणी विहिन	२०१	१५८	७९.१०	४३	२१.३९
जम्मा	५८७	४९१	८३.६४	९६	१६.३५

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ४.२ का अनुसार तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको श्रेणीगत हिसाबले लैङ्गिक अवस्था अध्ययन गर्दा सहसचिव स्तरका सबै कर्मचारीहरू पुरुष कर्मचारी भएको पाइयो । त्यसै गरी शाखा अधिकृत स्तरका ४५ जना कर्मचारीहरूमध्ये ४२ जना पुरुष कर्मचारी र जम्मा ६.६६ प्रतिशतमात्र महिला कर्मचारीहरू भएको पाइयो । नायब सुब्बा स्तरका १३६ जना कर्मचारीहरूमध्ये ८९.७८ प्रतिशत पुरुष कर्मचारी र १०.२१ प्रतिशत महिला कर्मचारीहरू भएको पाइयो । त्यसै गरी खरिदार स्तरका १९९ जना कर्मचारीहरूमध्ये ८१.९० प्रतिशत पुरुष र १८.०९ प्रतिशत महिला कर्मचारीहरू रहेको पाइयो । श्रेणी विहिन अर्थात् कार्यालय सहयोगी कर्मचारीहरूमा पनि १५८ पुरुष र ४३ महिला कर्मचारी भएको पाइयो । तुलनात्मक रूपमा खरिदार स्तरका कर्मचारीहरूमा महिला कर्मचारीको सङ्ख्या बढी पाइयो । तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूमध्ये सबै तहमा पुरुष कर्मचारीहरूको सङ्ख्या महिलाको तुलनामा अति बढी भएको पाइयो । समग्रमा नेपाल

अधराज्यभरमा पनि सबै श्रेणीमा पुरुषको तुलनामा महिला कर्मचारीहरूको सङ्ख्या निकै कम रहेको छ, र देशको समग्र अवस्था र यस जिल्लाको अवस्था मिल्दोजुल्दो भेटिएको छ। महिलाहरूको शैक्षिक अवस्था पुरुषको तुलनामा कमजोर रहेको, नेपाली समाजमा आजसम्म पनि प्रचलनमा रहेका कतिपय अन्धविश्वास, पुराना मुल्य, मान्यता, प्रचलन र परम्पराका कारण पनि महिलाहरू सरकारी जागिरमा कम भएका हुन सक्छन्।

#### ४.४ उत्तरदाताहरूको जातिगत अवस्था

समाज विभिन्न जनजाति, आदिवासी र तिनीहरूको सामाजिक सांस्कृतिक परम्पराहरूको एकीकृत रूप हो। यसैले सामाजिक अध्ययनको सिलसिलामा विभिन्न जातजातिहरूको अध्ययन गर्नु महत्त्वपूर्ण मानिन्छ। हिन्दू सामाजिक सङ्गठन भित्रको अत्यन्तै महत्त्वपूर्ण इकाइका रूपमा जाति व्यवस्थालाई लिइएको छ। जातिको परिभाषा परिवार वा परिवारहरूको सङ्कलनको रूपमा लिन सकिन्छ। जाति व्यवस्था हिन्दू समाजमा पाइने सामाजिक सङ्गठन तथा संस्था हो। श्रम विभाजन, निश्चित आचरणमा राख्नु, सामाजिक एकता, सांस्कृतिक हस्तान्तरण र स्थायित्व, सामाजिक स्थायित्व जाति व्यवस्थाका गुणहरू हुन्। जातिगत अवस्थाले विभिन्न पक्षहरूलाई प्रभाव पार्ने भएकाले यस अध्ययनमा पनि जातिगत विवरण अध्ययन गरीएको थियो जुन यस प्रकार देखाइएको छ।

तालिका नं.४.३ उत्तरदाता महिलाहरूको जातिगत अवस्था

जातजाति	महिला निजामती कर्मचारी उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
ब्राह्मण	५४	६५.८५
क्षत्री	१४	१७.०७
जनजाति	११	१३.४१
दलित	३	३.६५
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ४.३ का अनुसार तेहथुम जिल्लाको निजामती सेवाअन्तर्गतका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको जातिगत अवस्थालाई हेर्दा सबैभन्दा धेरै ६५.८५ % ब्राह्मण जातिको बाहुल्य पाइयो। त्यसपछि, क्षत्री १७.०७ % र सबैभन्दा थोरै दलित

जातिहरू ३.६५% पाइयो । देशको समग्र निजामती कर्मचारीतन्त्रमा पनि ब्राह्मण जातिकै वर्चस्व रहेको पाइन्छ । त्यसैले पनि हुन सक्छ, नेपाल सरकारले विगत ५/६ वर्ष अगाडिबाट अन्य पिछडिएका जाति, जनजाति, आदिवासी, दलित समुदायको सहभागिताका लागि समावेशी र समानुपातिक सिद्धान्तका आधारमा निजामती सेवामा प्रवेशका लागि नीति नियम तथा कानूनहरू बनाइ कार्यान्वयन गरीरहेको छ ।

#### ४.५ उमेरको आधारमा उत्तरदाताहरूको वर्गीकरण

कुनै पनि क्षेत्रको जनसङ्ख्या मा उमेर एउटा महत्त्वपूर्ण सामाजिक तत्त्व हो । यसले गर्दा नै विभिन्न कार्यहरूमा विभिन्नता ल्याउदछ । उमेर मानिसको प्रदत्त पद हो । सामाजिक संस्कृति, नियम, प्रचलन, अर्थ व्यवस्थाको प्रभाव आदिका कारण खास उमेर, लिङ्ग, जाति तथा वर्गको खास सामाजिक महत्त्व रहेको हुन्छ । यसैका आधारमा श्रम विभाजन पनि भएको हुन्छ । हाम्रो समाजमा आजसम्म पनि उमेर उन्मुख सामाजिक नियम, मूल्य, मान्यता र परम्पराहरू रहेका छन् । उमेरकै आधारमा सामाजिक हैसियत निर्धारण हुने गर्दछ । उमेरकै कारण बाल समूह, युवा समूह तथा वृद्ध समूह गरी तहगत विभाजन भएको पनि देखिन्छ । उमेरको विभिन्न तहमा निश्चित सामाजिक दायित्व, कर्तव्य, भूमिका र सीमाहरू रहेका हुन्छन् । समाजमा निर्णय प्रक्रियामा पनि उमेरको प्रभाव परेको हुन्छ । उमेरकै कारण आश्रित र कार्यवाहक गरी जनसङ्ख्या लाई विश्लेषण गरीएको हुन्छ । यस अध्ययनका क्रममा पनि उत्तरदाताहरूको उमेरका आधारमा वर्गीकरण गरीतल प्रस्तुत गरीएको छ ।

तालिका नं.४.४ उत्तरदाता महिलाहरूको उमेरका आधारमा वर्गीकरण

उत्तरदाताहरूको उमेर समूह (वर्ष)	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता
२०-२५	७
२५-३०	१३
३०-३५	२५
३५-४०	२०
४०-४५	१२
४५-५०	५
जम्मा	८२

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ४.४ लाई हेर्दा तेहथुम जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूमध्ये सबैभन्दा बढी ३० देखि ३५ वर्ष उमेर समूहका पाइयो । २० देखि २५ वर्षका ७ जना, २५ देखि ३० सम्मका १३ जना, ३५ देखि ४० वर्षका २० जना , ४० देखि ४५ वर्षका १२ जना महिला उत्तरदाताहरू कार्यरत रहेछन भने सबैभन्दा कम ४५ देखि ५० वर्ष उमेर समूहका पाइयो ।

#### ४.६ उत्तरदाताको वैवाहिक अवस्था

हिन्दू दर्शनका अनुसार विवाह एक धार्मिक संस्कार हो, जस अफ्नो परम्परालाई निरन्तरता दिन विवाह गरिएकोछ । विवाह भौतिक तथा आध्यात्मिक आवश्यकता पूरा गर्नका लागि गरिएकोछ, मनुले विवाहलाई संस्कारका रूपमा व्याख्या गरेका छन् । विवाहलाई एउटा सामाजिक मान्यता प्राप्त संस्थाका रूपमा लिइन्छ । विवाह एउटा सामाजिक कार्यप्रणालीको तरिका हो । विवाह एउटा स्पष्ट उद्देश्य बोकेको संस्था हो । प्रत्येक समाजले विवाह पछि के गर्न हुन्छ र के गर्न हुदैन भन्ने स्पष्ट संकेत गरेको हुन्छ । विवाह एउटा विधिसम्मत चल्ने सामाजिक संस्था हो र यो संस्थागत र सर्वव्यापक छ । हिन्दू धर्म अनुसार विवाह पछि मात्र महिला पुरुष सामाजिक रूपमा पूर्ण मानिस मानिन्छन् । उनीहरूको व्यक्तित्व विकासका लागि र समाजको निरन्तरताका लागि विवाह महत्त्वपूर्ण मानिन्छ । यसैले यस अध्ययनमा पनि उत्तरदाताहरूको वैवाहिक स्थितिको जानकारी सङ्कलन गरी निम्नअनुसार प्रस्तुत गरीएको छ ।



### तालिका नं. ४.५ उत्तरदाता महिलाहरूको वैवाहिक अवस्था

वैवाहिक अवस्था	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
विवाहित	७०	८५.३६
अविवाहित	१२	१४.६४
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ४.५ का अनुसार तेह्रथुमजिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक अर्थात् ८५.३६ प्रतिशत महिलाहरू विवाहित र अन्य अविवाहित पाइयो ।

### ४.७ उत्तरदाताको शैक्षिक अवस्था

मानव विकासको लागि शिक्षा अति नै महत्त्वपूर्ण आधार हो । शिक्षाले नै मानिसको चैतर्फी विकास गरेर जीवनलाई स्वावलम्बि, आत्मनिर्भर र आत्मविश्वास बढाउन सार्थक भूमिका खेल्दछ । अशिक्षा नै सबै समस्याको जड भएकाले शिक्षाविना त्यसमा पनि महिला शिक्षा विना देश विकासको कल्पना पनि गर्न सकिदैन । संसारमा भएका विकास निर्माण तथा वैज्ञानिक चमत्कार शिक्षा कै कारण भएका हुन । त्यसैले शिक्षालाई हरेक क्षेत्रको आधारभूत आवश्यकता मानिन्छ । शिक्षाविना समुन्नत समाजको कल्पना पनि गर्न सकिदैन । त्यसैले कुनै पनि समाजको वा त्यस समाजको कुनै पनि वर्ग विशेषको सामाजिक अवस्थाको अध्ययन गर्दा शैक्षिक अवस्थालाई पनि प्रमुख स्थान दिनुपर्दछ । नेपालको परम्परागत रूढिवादि सोचाइले गर्दा छोरीलाई शिक्षा दिनु पर्छ भन्ने धारणा थिएन । अहिले ढिलै भए पनि छोरीलाई पनि शिक्षा दिनुपर्छ, स्कूल पठाउनु पर्छ भन्ने सोचाइको विकास भएको छ । यस अध्ययनमा अध्ययन क्षेत्रका महिलाहरूको शैक्षिक अवस्थाको सम्बन्धमा अध्ययन गर्दा प्राप्त तथ्यांकलाई तल देखाइएको छ ।

तालिका नं.४.६ उत्तरदाता महिलाहरूको शैक्षिक अवस्था

शैक्षिक अवस्था	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
एस.एल.सी. भन्दा कम	१८	२१.९५
एस.एल.सी. पास	२२	२६.८३
प्रमाणपत्र तह	१३	१५.८५
स्नातक तह	१९	२३.१७
स्नातकोत्तर तह	१०	१२.१९
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ४.६ का अनुसार तेह्रथुम जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको शैक्षिक अवस्थालाई हेर्दा सबैभन्दा बढी अर्थात् २६.८३ प्रतिशत महिलाहरू एस.एल.सी. पास र त्यसपछि स्नातक तहको शैक्षिक योग्यता भएका महिला कर्मचारीहरू २३.१७ प्रतिशत रहेको पाइयो । सबैभन्दा कम महिलाहरू अर्थात् १२.१९ प्रतिशतले मात्र स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक योग्यता भएको पाइयो । महिलाहरूलाई उच्च शिक्षा अध्ययन गर्नलाई पुरुष सरह अवसर नहुने भएकोले धेरै महिला कर्मचारीहरूको शैक्षिक योग्यता एस. एल.सि. पास मात्र रहेको छ ।

#### ४.८ उत्तरदाता महिलाका श्रीमान्हरू को शैक्षिक योग्यता

परिवारमा श्रीमान् को शैक्षिक योग्यता, उसको विचार, मूल्य मान्यताले परिवारका अन्य सदस्यहरूलाई पनि प्रभाव पार्दछ । प्राचीन समयमा विवाहका लागि शिक्षाको स्तरलाई हेर्ने चलन थिएन तर अहिले सबैभन्दा पहिला केटा र केटीको शैक्षिक योग्यताबारे बुझ्ने काम गरिएकोछ । यसैले यस अध्ययनका क्रममा उत्तरदाता महिलाहरूका साथै उनीहरूका श्रीमान् को शैक्षिक अवस्थालाई पनि बुझ्ने प्रयास गरीएको थियो, जसलाई तल देखाइएको छ ।

तालिका नं. ४.७ उत्तरदाता महिलाहरूका श्रीमान् को शैक्षिक अवस्था

उत्तरदाताका श्रीमान् को शैक्षिक योग्यता	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
एस.एल.सी भन्दा कम	१२	१४.६३
एस.एल.सी पास	७	८.५३
प्रमाणपत्र तह	१२	१४.६३
स्नातक तह	२४	२९.२६
स्नातकोत्तर तह	१२	१४.६३
अविवाहित	१२	१४.६४
उत्तर नआएको	३	३.६५
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ४.७ का अनुसार तेह्रथुम जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूका श्रीमान्को शैक्षिक अवस्थालाई हेर्दा सबैभन्दा बढी २९.२६ प्रतिशत महिलाहरूका श्रीमान् स्नातक तह उत्तीर्ण भएको पाइयो ।

#### ४.९ धार्मिक अवस्था

धार्मिक संस्था समाजमा धार्मिक क्रियाकलाप, व्यवहार, सम्बन्ध र विश्वासको ग्रहण र आदानप्रदान गराउने एउटा कार्यप्रणालीको तरिका हो जसलाई प्राचीन समाजदेखि वर्तमान समाजसम्म पाउन सकिन्छ । वास्तवमा प्रत्येक धर्मले ईश्वरीय शक्तिमाथि आध्यात्मिक विश्वास राखेका हुन्छन् । अलौकिक शक्तिमाथिको विश्वास र सामाजिक सद्भाव, सहिष्णुता, आपसी विश्वास, नैतिक चरित्र र परोपकारजस्ता विषयवस्तु प्रायः सबै धर्मका मार्गनिर्देशक सिद्धान्त मानिन्छन् । समाजशास्त्रमा धर्मलाई एउटा महत्वपूर्ण सामाजिक संस्था मानिन्छ । धर्मका नाममा गरिएको क्रियाकलाप, व्यवहार तथा अन्तर सम्बन्धले सामाजिक व्यवस्थालाई

निरन्तरता दिएको छ । धर्मको प्रकार्यात्मक अवधारणाअनुसार सामाजिक मूल्य मान्यताको विकास र सामाजिक एकतालाई बलियो बनाउने सामाजिक एकाइका रूपमा लिइन्छ । धर्म सामाजिक नियन्त्रणको महत्त्वपूर्ण आधार पनि हो ।

यस अध्ययनमा पनि उत्तरदाता महिलाहरूको धार्मिक आस्था तथा उनीहरूले अँगालेको धर्मका बारेमा अध्ययन गरीएको थियो, जसलाई तल उल्लेख गरीएको छ ।

#### तालिका नं. ४.८

##### उत्तरदाता महिलाहरूको धार्मिक अवस्था

धार्मिक अवस्था	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
हिन्दू	७८	९५.१२
बौद्ध	२	२.४४
क्रिश्चियन	२	२.४४
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ४.८ मा उल्लेख भएअनुसार तेहथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको धार्मिक अवस्थालाई हेर्दा बहुसङ्ख्यक (९५.१२५) उत्तरदाता महिलाहरूले हिन्दू धर्म अवलम्बन गरेको पाइयो । समग्रमा नेपालका बहुसङ्ख्यक अर्थात् ८०.६२ प्रतिशत जनताले हिन्दु धर्म अवलम्बन गरेको हुनाले यस अध्ययनक्षेत्रमा पनि उक्त परिणाम आएको हुनसक्छ ।

#### ४.१० परिवारको किसिम

दुई वा सोभन्दा बढी व्यक्तिले स्थापित गरेको एउटा परिवार जुन सामाजिक स्वीकृतयुक्त छ भने त्यसलाई परिवार भनिन्छ । परिवार सामाजिक संरचनाको आधारभूत सामाजिक संस्था हो। परस्पर आपसी सम्बन्धमा बाँधिएका सदस्यहरू एक अर्काका सेवकका रूपमा कार्य गर्दछन् भने त्यसलाई परिवार भन्न सकिन्छ । परिवार एउटा समूह हो जस अन्तर्गत

पर्याप्त यौन सम्बन्ध रहनाका साथै बाल बच्चा जन्माउने र तिनको पालनपोषण गर्ने सम्बन्धमा निश्चित गरीएको हुन्छ । परिवारलाई आर्थिक र सामाजिक इकाइ मानिएको छ जसमा कम्तीमा एक वा बढी अभिभावकहरू र तिनका बालबच्चा रहेका हुन्छन् । परिवार विवाहबाट स्थापित निकै पुरानो र आधारभूत सामाजिक संस्था हो । आमा बाबु र विवाह नभएका छोराछोरीसँगै भएको परिवारलाई एकात्मक परिवार भनिन्छ । साधारणतया तीन पुस्ता सम्मका परिवारका सदस्यहरूसँगै रहन्छन्, तिनीहरूको भान्सा एउटै छ र पैत्रिक सम्पत्ति सगोलमा छ भने त्यस्तो परिवारलाई संयुक्त परिवार भनिन्छ । परिवार सामाजिक नियन्त्रणको प्रारम्भिक र महत्त्वपूर्ण साधन हो ।

#### तालिका नं. ४.९ उत्तरदाता महिलाहरूको परिवारको किसिम

परिवारको किसिम	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
एकात्मक	५१	६२.२०
संयुक्त	३१	३७.८०
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

प्रस्तुत तालिका ४.९ अनुसार तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको जागीर पछाडी परिवारको किसिमलाई सर्वेक्षण गर्दा धेरै ६२.२०% उत्तरदाताको एकात्मक परिवार रहेको पाइयो ।

#### ४.११ उत्तरदाताको आर्थिक हैसियत/अवस्था

परम्परागत समाजमा व्यक्तिगत सम्पत्तिको अभाव रहने र सामूहिक उत्पादन प्रणाली रहने हुदा आर्थिक आधारमा स्तरीकरणको अति कम सम्भावना थियो । वर्तमान पूँजीवादी अर्थव्यवस्थामा धनी र गरीब बीचको आर्थिक दूरी निकै फराकिलो बनेको छ । नेपाली समाजमा आर्थिक रूपमा महिलाको अवस्था अत्यन्तै कमजोर देखिन्छ । नेपाली समाजमा महिलाहरू आर्थिक उपार्जन गर्ने कार्यमा लाग्ने स्वतन्त्र सामाजिक मान्यता अझै बन्न सकेको छैन । आर्थिक रूपलाई सबल बनाउने रोजगारका प्रत्येक क्षेत्रमा महिला र

पुरुषबीच विभेद छ । अध्ययनका क्रममा उत्तरदाता महिलाहरू स्वयंले उनीहरूको सामाजिक परिवेशअनुसार आफूलाई पाएको आर्थिक हैसियतलाई तल प्रस्तुत गरीएको छ ।

#### तालिका नं.४.१० उत्तरदाता महिलाहरूको आर्थिक अवस्था

आर्थिक हैसियतको वर्ग	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
उच्च आर्थिक हैसियत (धनी)	५	६.१०
मध्यम आर्थिक हैसियत (मध्यम)	५३	६४.६३
न्यून आर्थिक हैसियत (गरीब )	१५	१८.३०
उत्तर नआएको	९	१०.९७
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ४.१० अनुसार तेहथुमजिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक (६४.६३५० उत्तरदाताहरू मध्यम स्तरको आर्थिक हैसियतका पाइयो ।

#### ४.१२ उत्तरदाताका श्रीमान् को पेशा

मान्छेले बाँच्नका लागि आय आर्जन गर्नु जरूरी छ । यस्तो आय आर्जन विभिन्न पेशामा लागेर गर्न सकिन्छ । हाम्रो देश एउटा अविकसित देश हो जँहा पेशाको विशिष्टीकरण पाइँदैन किनभने एउटा मान्छेले दैनिक रूपमा एउटामात्र काम गरेरमात्र उसको जीविकोपार्जन गर्न कठिन छ । उसले एकदिनमा धेरै किसिमका काम गर्नुपर्छ । जस्तो कृषि पनि जागिर पनि, कृषि पनि ज्यालादारी पनि आदि । प्राचीनदेखि आधुनिक कालसम्म पनि नेपाली अर्थव्यवस्थाको मूल आधार कृषि, पशुपालन र व्यापार रहेको छ । आधुनिक पूँजीवादी अर्थव्यवस्थामा पेशामा निकै विविधता आएको पाइन्छ । स्थलगत अध्ययनको क्रममा अध्ययन क्षेत्रका महिलाहरूका श्रीमान्हरू आम्दानीका लागि के कस्तो पेशामा आबद्ध भएका छन् त्यसको विवरणलाई तलको तालिकामा देखाइएको छ ।

तालिका नं.४.११ उत्तरदाता महिलाहरूका श्रीमान् को पेशा

उत्तरदाताका श्रीमान् को पेशा	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
कृषि	९	१०.९८
निजामती सरकारी जागिर	३२	३९.०३
सेना/प्रहरी	१	१.२२
शिक्षक	३	३.६६
व्यापार	८	९.७६
अन्य	८	९.७६
उत्तर नआएको	२१	२५.६१
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ४.११ को विश्लेषण गर्दा तेहथुम जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत बहुसङ्ख्यक ३९.०३ % महिला उत्तरदाताका श्रीमान् को पेशा पनि निजामती सरकारी जागिर नै भएको पाइयो र त्यसपछि क्रमशः कृषि, व्यापार तथा अन्य पेशा अँगालेको पाइयो ।

#### ४.१३ उत्तरदाताको नाममा जग्गा जमिनको अवस्था

जग्गा जमिन उत्पादनका साधनहरूमध्ये एक प्रमुख साधन हो । जग्गा जमिन नभएमा कृषि उत्पादन त संभव नै हुदैन । जग्गा जमिनकै आधारमा पनि मानिसको आर्थिक अवस्थालाई आंकलन गर्न सकिन्छ । यसैले जग्गा जमिनमा उत्तरदाता महिलाहरूको स्वामित्वमा को स्थिति पत्ता लगाउने क्रममा तलको विवरण प्रस्तुत गरीएको छ ।

तालिका नं.४.१२ उत्तरदाता महिलाहरूको नाममा जग्गा जमिनको अवस्था

उत्तरदाताको नाममा जग्गा	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
छ	३१	३७.८०
छैन	३२	३९.०३
उत्तर नआएको	१९	२३.१७
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ४.१२ मा देखाए अनुसार तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूमध्ये ३९.०३ प्रतिशतको आफ्नो नाममा जाग्गा जमिन नरहेको, ३७.८० प्रतिशतको आफ्नो नाममा जग्गा जमिन रहेको तथा २३.१७ प्रतिशतले उत्तर दिन नचाहेको पाइयो । कार्यरत महिला कर्मचारीहरूले धेरै वर्ष सरकारी जागिर गरिसकेको र सो को आयबाट जग्गा जमिन खरीद गरेकाले तुलनात्मक रूपमा बढी कार्यरत महिला कर्मचारीको नाममा जग्गा जमिन रहेका पाइयो ।

**४.१४ उत्तरदाताको नाममा घरको अवस्था**

उत्तरदाताको आफ्नै नाममा घर रहे/नरहेको बारे थाहा पाउनका लागि अध्ययनका क्रममा प्रश्न सोधिएको थियो, जसको नतिजा तल देखाइएको छ ।



तालिका नं.४.१३ उत्तरदाता महिलाहरूको नाममा घरको अवस्था

उत्तरदाताको नाममा घर	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
छ	२७	३२.९२
छैन	४९	५९.७६
उत्तर नआएको	६	७.३२
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ४.१३ मा देखाइएअनुसार तेह्रथुम जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक अर्थात् ५९.७६ प्रतिशतको आफ्नो नाममा घर नरहेको र ३२.९२ प्रतिशतको आफ्नो नाममा घर रहेको पाइयो । यसरी महिलाको स्वामित्वमा मा जग्गा जमिन र घरको स्थितिलाई हेर्दा महिलाको स्वामित्वमा मा घर भएको सङ्ख्या निकै कम पाइयो । समग्र नेपालको तथ्याङ्कलाई हेर्ने हो भने पनि जम्मा ५.५ प्रतिशत महिलाहरूको स्वामित्वमा मात्र घर भएको पाइन्छ (DOWC, २०६८)

#### ४.१५ आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने समय

नेपालमा खेतीयोग्य जमिन थोरै छ तर यहाँको जनसङ्ख्या बढ्दै गइरहेको छ । प्रतिव्यक्ति जग्गाको क्षेत्रफल पनि निकै थोरै छ ,जसले गर्दा आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने जनसङ्ख्या नेपालमा कम छ । यस अवस्थामा अध्ययन क्षेत्रका महिलाहरूको आफ्नो परिवारको जग्गाको उत्पादनले खानपुग्ने समयका बारेमा अध्ययन गरीएको थियो, जुन यस प्रकार छ

तालिका नं.४.१४ उत्तरदाता महिलाहरूको आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने समय

उत्तरदाताको आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने समय	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
३ महिना भन्दा कम	१६	१९.५१
३ देखि ६ महिनासम्म	१७	२०.७३
६ देखि ९ महिनासम्म	७	८.५६
वर्षभरि	१५	१८.२९
आफले खाएर पनि बेच्न पुग्छ	५	६.१०
उत्तर नआएको	२२	२६.८३
जम्मा	८२	१००

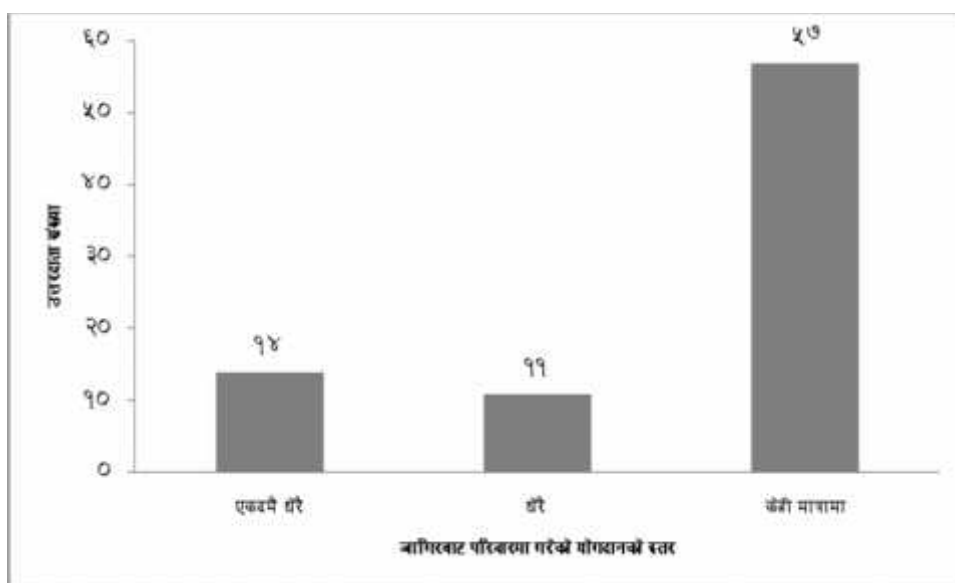
स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ४.१४ का अनुसार तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीमध्ये १९.५१ प्रतिशतलाई ३ महिना भन्दा पनि कम समयमात्र आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने, २०.७३ प्रतिशतलाई ३ देखि ६ महिना आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने, १८.२९ प्रतिशतलाई वर्षभरि आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने र थोरैले मात्र आफले खाएर पनि बेच्न पुग्ने पाइयो भने धेरै उत्तरदाताहरूले यस प्रश्नको उत्तर दिन नचाहेको पाइयो । माथिको यो स्थलगत अध्ययनबाट के प्रष्ट भयो भने आफ्नै जग्गाको उत्पादनले कम खान पुग्नेले पनि निजामती सेवामा प्रवेश गरेकाने पाइयो ।

#### ४.१६ जागिरबाट परिवारमा गरेको आर्थिक योगदानको स्तर

कार्यरत कर्मचारीहरूको जागिरबाट प्राप्त आम्दानीले परिवारमा गरेको आर्थिक योगदानको स्तर पत्ता लगाउने सन्दर्भमा बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताले आफ्नो जागिरबाट परिवारमा गरेको

आर्थिक योगदानको स्तर सामान्य अर्थात केही मात्रामा मात्र भएको बताए । जसलाई तल प्रस्तुत गरीएको छ



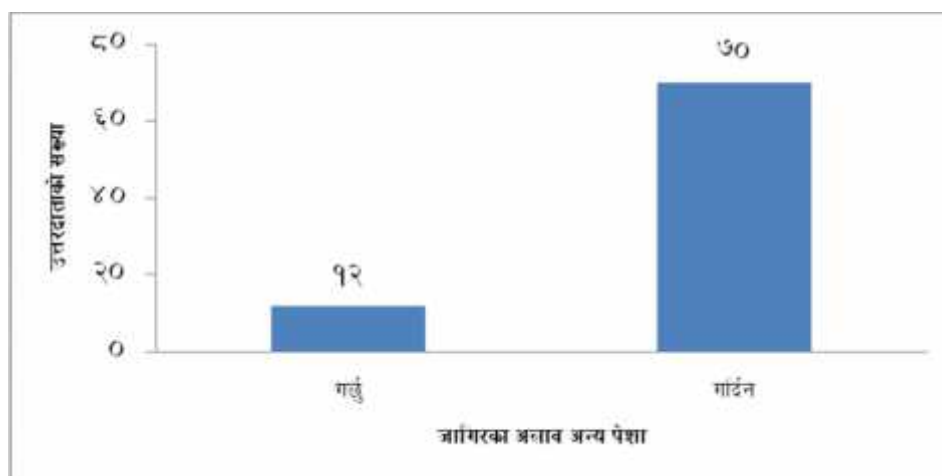
चित्र नं.४.२ कार्यरत उत्तरदाताहरूको जागिरबाट परिवारमा गरेको आर्थिक योगदानको स्तर

चित्र ४.२ मा देखाइए अनुसार तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक ५९ (६९.५१%) ले आफ्नो जागिरबाट परिवारमा गरेको आर्थिक योगदानको स्तर सामान्य अर्थात केही मात्रामा मात्र भएको बताए । यसबाट नेपालको सरकारी जागिरबाट खासै आर्थिक उन्नति गर्न नसकिने तथ्य स्पष्ट हुन आउँछ ।

#### ४.१७ जागिरका अतिरिक्त अन्य पेशामा संलग्नताको स्थिति

नेपाली अर्थव्यवस्थाको मूल आधार कृषि, पशुपालन र व्यापार रहेको छ । हाम्रो देश एउटा अविकसित देश हो जहाँ पेशाको विशिष्टीकरण पाँइदैन किनभने एउटा मान्छेले दैनिक रूपमा एउटाले मात्र काम गरेर उसको जिविकोर्पाजन गर्न कठिन छ । त्यसैले एउटा मानिसले एउटा पेशालाई मुख्य पेशा बनाए पनि उक्त पेशाका अतिरिक्त अन्य पेशाहरू पनि अँगालेको पाइन्छ। आधुनिक पूँजीवादी अर्थव्यवस्थामा पेशामा निकै विविधता आएको पाइन्छ

। उत्तरदाताहरूको मुख्य पेशा सरकारी जागिर भए पनि अन्य पेशा अंगालेका छन् कि छैनन् भन्ने कुरा पत्ता लगाउने उद्देश्यले गरीएको अध्ययनको नतिजा यस प्रकार छ ।



चित्र नं. ४.३ निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको अन्य पेशामा संलग्नताको स्थिति

चित्र नं ४.३ का अनुसार तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक ७० (८५.३६%) ले सरकारी जागिरका अतिरिक्त अन्य पेशामा संलग्न नरहेको र जम्मा १२(१४.६४%) ले मात्र सरकारी जागिरका अतिरिक्त अन्य पेशामा संलग्न रहेको पाइयो ।

#### ४.१८. जागिरमा प्रवेश गर्नुअगाडिको संलग्नता

कार्यरत उत्तरदाता महिलाहरूको सरकारी जागिरमा प्रवेश गर्नु अगाडिको अवस्थालाई हेर्दा धेरै उत्तरदाता जागिरमा लाग्नु अघि विद्यार्थी र गृहिणीको रूपमा कार्यरत रहेको पाइयो ।

तालिका नं.४.१५ निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको जागिरमा प्रवेश गर्नु अगाडिको अवस्था

जागिरमा लाग्नु अगाडिको संलग्नता	सङ्ख्या	प्रतिशत
गृहिणी मात्र	३०	३६.५९
घरायसीकाममा अभिभावकलाई सहयोग गर्ने	९	१०.९८
करेसाबारी तथा खेतमा काम गर्ने	४	४.८८
विद्यार्थी	३९	४७.५६
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका नं.४.१५ अनुसार तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला उत्तरदाताहरू मध्ये जागिरमा प्रवेश गर्नु अगाडिको अवस्था ३० जना गृहिणी, ९ जना घरायसी कामा सहयोग गर्ने, ४ जना करेसाबारी तथा खेतीमा काम गर्ने, र ३९ जना विद्यार्थी रहेको पाइयो ।

#### ४.१९ जागिरबाट गरेको आम्दानीको खर्च गरिएको क्षेत्र प्राथमिकताक्रम अनुसार

मानिसका आवश्यकताहरू अनगिन्ती हुन्छन् । तीमध्ये गाँस, बास र कपास लाई आधारभूत आवश्यकताको रूपमा लिइन्छ । आजकल शिक्षाको क्षेत्रमा पनि धेरै लगानी गरेको पाइन्छ । यसैले उत्तरदाताहरूको आयको मुख्य हिस्सा कुन क्षेत्रमा खर्च हुन्छ भन्ने अध्ययन गर्दा गाँस अर्थात खाना र त्यसपछि शिक्षाको क्षेत्रमा खर्च भएको पाइयो ।

तालिका नं.४.१७ निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको आम्दानीको खर्च गरिएको क्षेत्रहरू

खर्च गरिएको क्षेत्रहरू	सङ्ख्या	प्रतिशत
खाना	३१	३७.८०
शिक्षा	२५	३०.४८
स्वास्थ्य	१०	१२.२०
कपडा	१०	१२.२०
बचत	३	३.६६
अन्य	३	३.६६
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ४.१७ अनुसार तेह्रथुमजिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च गरिएको क्षेत्रहरूमा सबैभन्दा धेरै अर्थात् ३१ जना(३७.८०%) ले आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा खानामा खर्च गरेका, त्यसपछि २५ जना ( ३०.८७%) ले आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा शिक्षामा खर्च गरेको बताए भने निकै कम अर्थात् ३.६६ प्रतिशतले मात्र आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा बचत गरेको बताए । यसरी आधारभूत आवश्यकता गास अर्थात् खानापछि धेरैको लगानी शिक्षा क्षेत्रमा रहेको पाइयो ।

#### ४.२० जागिरबाट गरेको आम्दानीको खर्च गर्नमा नियन्त्रण

स्रोतको सुगमता पहुँच अनि स्वामित्व नियन्त्रण हो । पहुँच प्राप्तिसँग सम्बन्धी त हुन्छ भने नियन्त्रण परिचालनसँग । त्यसैले उत्तरदाता महिलाहरूले आफूले कमाएको आम्दानीको खर्च गर्नमा कसको नियन्त्रण हुन्छ भन्ने कुरा अध्ययन गर्दा बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरूको आफ्नै र श्रीमान्सँगको सल्लाहमा खर्च हुने पाइएको थियो ।

तालिका नं.४.१८ कार्यरत उत्तरदाताको जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च गर्नमा नियन्त्रण

नियन्त्रण गर्ने व्यक्ति	सङ्ख्या	प्रतिशत
आफ्नै	३५	४२.६८
श्रीमान्को/ बुबाको /आमाको	५	६.०९
ऋणाफ्नो र श्रीमान्को दुवैको सल्लाहमा	४२	५१.२३
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका नं. ४.१८ का तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक अर्थात् ५१.२३ प्रतिशतले जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च आफू र श्रीमान् दुवैको सल्लाहमा हुने बताए भने त्यसपछि ४२.६८ प्रतिशत महिला कर्मचारी उत्तरदाताले आफ्नै नियन्त्रणमा जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च हुने बताए ।

## अध्याय: पाँच

### निजामती सेवा, लैङ्गिक समानता तथा समावेशीकरणप्रति

#### उत्तरदाताको धारणा

##### ५.१ निजामती सेवामा लाग्नका लागि प्रेरणाको स्रोत

कुनै पनि काम गर्नका लागि व्यक्तिलाई होस् अथवा समाजलाई होस् उसको इच्छा जगाउने शक्ति नै उत्प्रेरणा हो । आफैँभित्रको एक शक्तिले मानिसलाई निश्चित प्रकारले सोच्न र त्यही अनुरूप कृयाकलापहरू सन्चालन गर्न प्रभाव पारिरहेको हुन्छ । त्यही प्रभाव पार्ने भित्री शक्तिलाई नै उत्प्रेरणा भनिन्छ । कुनै व्यक्तिले किन निश्चित पेशा छान्यो त्यो नै उत्प्रेरणाको राम्रो उदाहरण हो । विना दवाव तथा स्वफुर्तका साथ कुनै काममा व्यक्ति अथवा समाजलाई अनुकूल अवस्था सृजना गरिदिने कार्य पनि उत्प्रेरणा हो । यस अध्ययनमा पनि उत्तरदातालाई सरकारी जागिरमा लाग्नका लागि कसले प्रेरणा दियो अर्थात् उत्प्रेरणाको स्रोतव्यक्ति को हो भन्ने अध्ययन गरिएको छ ।

##### तालिका नं.५.१ उत्तरदाता महिलाहरूको निजामती सेवामा लाग्नका लागि प्रेरणाको स्रोत

प्रेरणाको स्रोत	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
आफैँ	३९	४७.५६
श्रीमान्	२०	२४.३९
साथी	४	४.८८
बुवा/आमा	१३	१५.८५
अन्य	६	७.३२
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

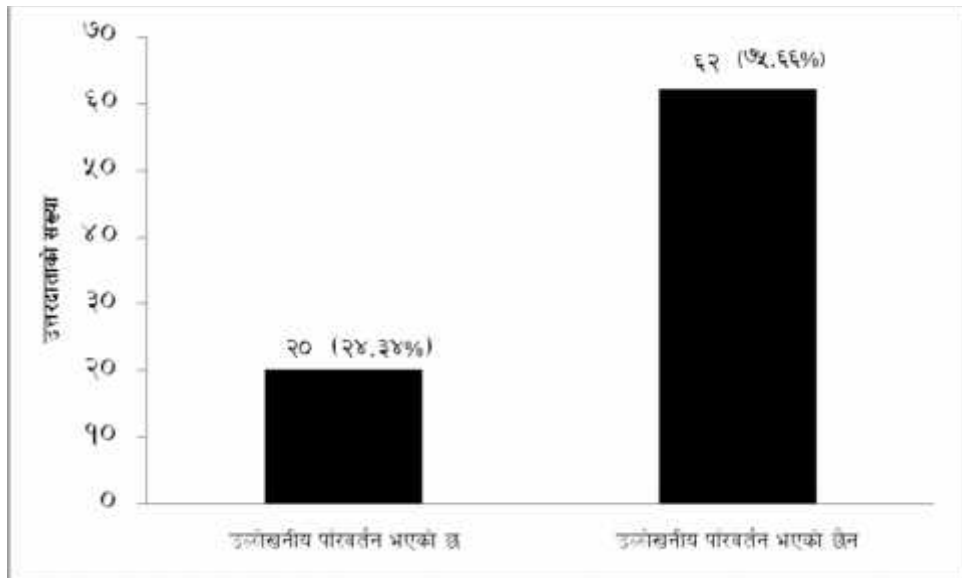
तालिका ५.१ अनुसार तेह्रथुम जिल्लास्थित निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको त्यस सेवामा लाग्नका लागि प्रेरणाको मुख्य स्रोत ४७.५६ प्रतिशत उत्तरदाता स्वयं भएको पाइयो , र त्यसपछि उत्तरदाताका श्रीमान् तथा बुवा आमा प्रेरणाको स्रोतका रूपमा रहेको पाइयो । यसरी बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरू स्वयं नै जागिर गर्नुपर्छ र आयआर्जनका



क्रियाकलापमा संलग्न हुनुपर्छ भन्ने तथ्याङ्कले महिला सशक्तीकरण मा सुधार आएको मान्न सकिन्छ ।

### ५.२ जागिरबाट हुने आयआर्जनले कर्मचारी उत्तरदाताहरूको आर्थिक परिवर्तनको अवस्था

प्रत्येक व्यक्तिले आफले अँगालेको पेशा वा व्यवसायबाट आफले प्रगति गर्न चाहेको हुन्छ र आफ्नो आर्थिक अवस्थामा सुधार गरी सम्पन्न बन्न चाहन्छ । त्यसैले यहाँ जागिरबाट हुने आयआर्जनले निजामती कर्मचारी महिलाहरूको आर्थिक परिवर्तनको अवस्था कस्तो छ भन्ने कुरा अध्ययनका आधारमा प्रस्तुत गरीएको छ ।

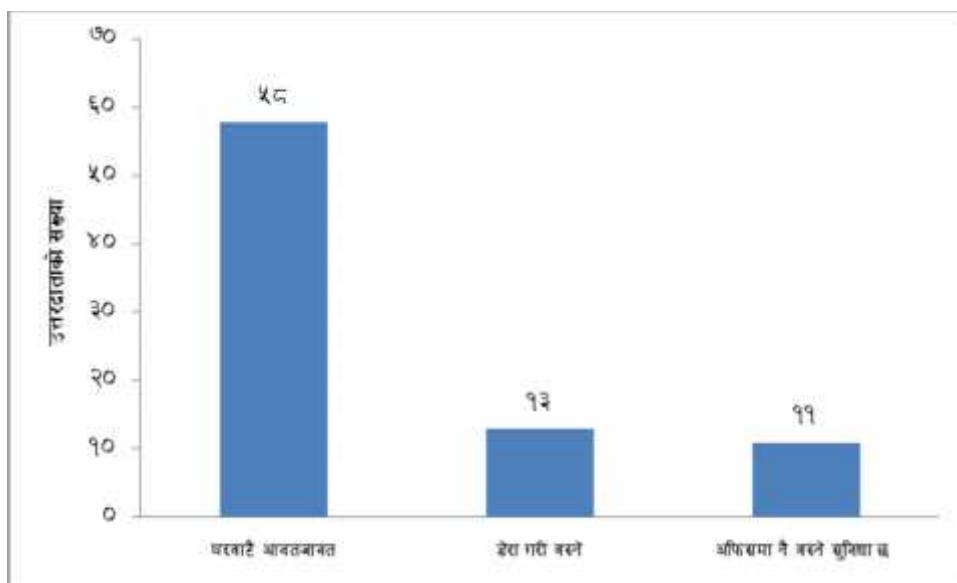


चित्र नं. ५.१ जागिरबाट हुने आयआर्जनले उत्तरदाताहरूको आर्थिक स्तरमा भएको परिवर्तन

चित्र ५.१ का अनुसार निजामती सरकारी जागिरबाट बहुसङ्ख्यक अर्थात ७५.६६ प्रतिशत महिलाहरूको आर्थिक अवस्थामा उल्लेखनीय सुधार वा परिवर्तन नभएको पाइयो भने निकै कम अर्थात २४.३८ प्रतिशत उत्तरदाताहरूको मात्र जागिरबाट उल्लेखनीय आर्थिक परिवर्तन भएको पाइयो । यसबाट प्रष्ट हुन्छ कि नेपालको निजामती सेवाको जागिरबाट उल्लेख्य रूपमा आर्थिक परिवर्तन गर्न निकै कठिन छ ।

### ५.३ जागिरका लागि आवत जावत तथा डेराको अवस्था

निजामती सेवामा देशका जुनसुकै भागमा गएर पनि काम गर्नुपर्ने हुन्छ । उनीहरूको स्थायी बसोबासको ठाउँभन्दा धेरै टाढा, दुर्गम स्थानमा गएर पनि काम गर्नु पर्छ । त्यसैले तेह्रथुम जिल्लामा कार्यरत कर्मचारीहरूमा यसको अवस्था पत्ता लगाउने क्रममा तलको नतिजा पाइएको छ ।



चित्र नं. ५.२ कार्यरत उत्तरदाताहरू जागिरका लागि आवत जावत तथा डेराको अवस्था

चित्र ५.२ लाई हेर्दा ७०.७३ % महिलाहरूको कार्यालय नजिकै भएकोले सरकारी जागिरका लागि घरबाट नै आवतजावत गर्ने गरेको पाइयो भने १५.८५ % महिलाकर्मचारीहरूको कार्यालय टाढा भएकोले डेरा गरी बस्ने र १३.४१% लाई अफिसमा नै बस्ने सुविधा भएको पाइयो । यसबाट बहुसङ्ख्यक महिला कर्मचारीहरू घरपायक स्थानमा सेवारत रहेको बुझ्न सकिन्छ । अफिसमा नै बस्ने सुविधा प्राविधिक कर्मचारीहरूमा बढी पाइयो ।

### ५.४ उत्तरदाताको जागिरप्रति विभिन्न पक्षको दृष्टिकोण

परम्परागत मूल्य मान्यता, प्रचलन र अन्धविश्वासका कारण नेपाली समाजमा महिलालाई घरबाट टाढा पठाउनु हुँदैन, जागिर खान पठाउनु हुँदैन भन्ने मान्यता थियो । हाल यस्तो अन्धविश्वास विस्तारै कम भएको पाइन्छ । त्यसैले यस अध्ययनमा पनि उत्तरदाताको

जागिरप्रति सामाजिक दृष्टिकोण, उनका श्रीमान् को दृष्टिकोण र परिवारका अन्य सदस्यहरूको दृष्टिकोण पत्ता लगाउने क्रममा भेटिएको नतिजालाई तल प्रस्तुत गरीएको छ ।

तालिका नं. ५.२ कार्यरत महिला उत्तरदाताको जागिरप्रति विभिन्न पक्षको धारणा/दृष्टिकोण

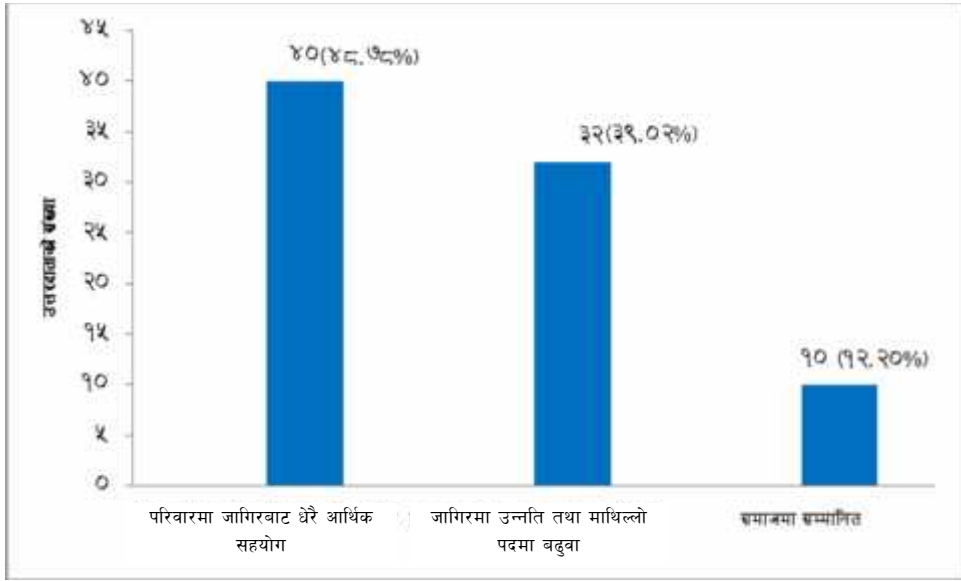
उत्तरदाताको जागिर प्रतिको दृष्टिकोण	सामाजिक दृष्टिकोण	श्रीमान् को दृष्टिकोण	परिवारका अन्य सदस्यको दृष्टिकोण
सकारात्मक	७३	६८	७५
नकारात्मक	५	२	५
सामान्य	४	०	०
उत्तर नआएको	०	१२	२
जम्मा	८२	८२	८२

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ५.२ अनुसार तेह्रथुम जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको जागिरप्रति बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताको अनुभवमा सामाजिक दृष्टिकोण, उनीहरूका श्रीमान् को दृष्टिकोण तथा परिवारका अन्य सदस्यहरूको दृष्टिकोण सकारात्मक पाइयो । यसबाट पनि के प्रष्ट हुन्छ भने महिलाहरू पनि घरबाहिरका आयआर्जनका क्रियाकलापहरूमा संलग्न हुनुपर्छ र गराइनुपर्छ भन्ने मान्यताको विकास निकै सकारात्मक हिसाबले वृद्धि भैरहेको छ ।

#### ५.५ उत्तरदाताको जागिरबाट उनीहरूका परिवारले राखेको अपेक्षा

अपेक्षा भनेको आशा हो, जुन सबै मानिसले आफू र आफ्नो परिवारको तथा अन्य विविध पक्षमा राम्रो होस् भनी भित्री वा बाहिरी चाहना वा इच्छा व्यक्त गरेका हुन्छन् । यहाँ पनि निजामती सेवामा कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूको जागिरबाट उनीहरूका परिवारले राखेको अपेक्षा अध्ययनको नतिजाका आधारमा प्रस्तुत गरीएको छ ।

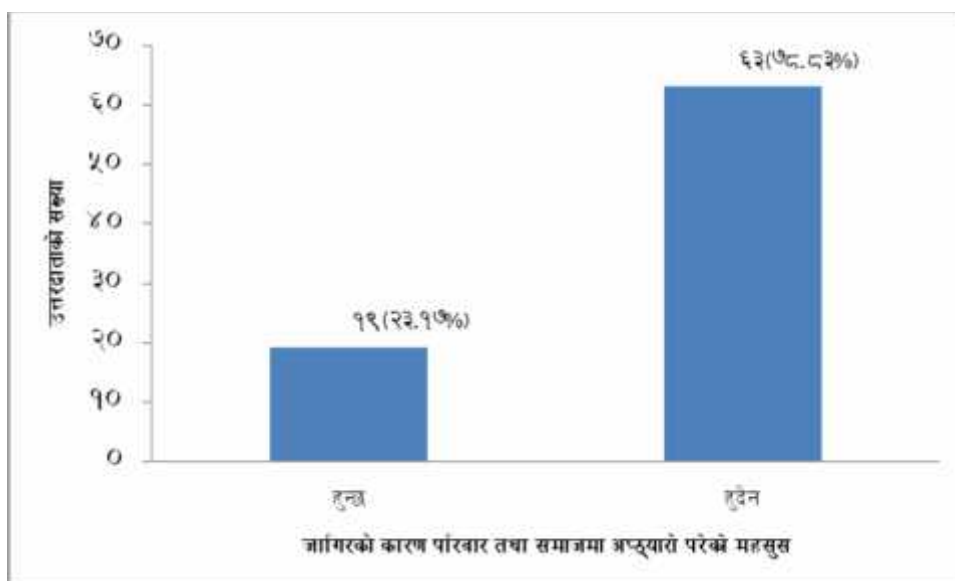


चित्र नं. ५.३ कार्यरत महिला उत्तरदाताका परिवारले उनीहरूको जागिरबाट राखेको अपेक्षा

चित्र ५.३ अनुसार तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको जागिरबाट उनीहरूका परिवारले गरेको अपेक्षाबारे अध्ययन गर्दा धेरै उत्तरदाताहरूका (४९.७९%) परिवारले परिवारमा उनीहरूको जागिरबाट धेरै आर्थिक सहयोगको अपेक्षा राखेका, ३९% परिवारले परिवारमा उनीहरूको जागिरकै उन्नति तथा माथिल्लो पदमा बढ्नुको अपेक्षा राखेका थोरैमात्र अर्थात् १२.२० प्रतिशतका परिवारले उनीहरूको जागिरबाट समाजमा सम्मानित व्यवहारको अपेक्षा राखेको पाइयो। बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरू मध्यम तथा न्यून आर्थिक हैसियतका भएको कारणले धेरैको परिवारले जागिरबाट धेरै आर्थिक सहयोगको अपेक्षा राखेका हुनसक्छन्। समग्रमा परिवारका सबै सदस्यहरूको एकमुष्ट अपेक्षा आर्थिक सहयोग रहेको पाइयो।

#### ५.६ जागिरका कारण परिवार तथा समाजमा अप्ठ्यारोको अवस्था

नेपाली समाजमा रहेका परम्परागत सोच, मुल्य मान्यता र प्रचलनका कारण आयआर्जनका कार्यमा घर बाट टाढा जाने महिलाप्रति समाजले नकारात्मक हिसाबले हेर्ने, पछाडि कुरा काट्ने र फरक व्यवहार गर्ने गरेको पाउन सकिन्छ। त्यसैले तेह्रथुमजिल्लामा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूको यस सन्दर्भमा कस्तो अवस्था छ भनी अनुसन्धानका क्रममा सूचनाहरू सङ्कलन गरीएको थियो, जसमा अधिकांशले आफूलाई कुनै अप्ठ्यारो नपरेको बताएका थिए।



चित्र नं. ५.४ जागिरका कारण उत्तरदाताहरूलाई परिवार तथा समाजमा अफ्यारोको अवस्था

चित्र ५.४ लाई हेर्दा जागिरका कारणले बहुसङ्ख्यक (७६.६३%) उत्तरदाता महिलाहरूलाई परिवार तथा समाजमा कुनै अफ्यारो महसूस नभएको बताएका थिए । नेपाली समाजमा प्रचलनमा रहेका परम्परागत सामाजिक सोच, मूल्य, मान्यतामा सकारात्मक परिवर्तन भएको र परिवार तथा समाजले महिलालाई हेर्ने दृष्टिकोणमा सुधार आएकोले यस्तो भएको हुन सक्छ । थोरै उत्तरदाताहरू (२३.९७%) ले मात्र जागिरका कारण आफूलाई परिवार तथा समाजमा अफ्यारो महसूस भएको बताए । अझै केही परिवार तथा समाजमा परम्परागत मूल्य र मान्यता रहेको कारण समाजमा अफ्यारो महसूस भएको बताए ।

#### ५.७ उत्तरदाता महिलाहरूलाई घरायसी काममा श्रीमान् ले सहयोग गरे /नगरेको अवस्था

नेपाली समाज पितृसत्तात्मक भएको, आयआर्जनका कार्यमा पुरुषहरू बढी संलग्न भएको तथा पितृसत्तात्मक सोच र मान्यताका कारण पुरुषहरूले महिलालाई घरायसीकाममा सहयोग गर्नु समाजमा असामान्य विषय हुन सक्छ । उत्तरदाता महिलाहरू स्वयं आयआर्जनका कार्यमा संलग्न भएको अवस्थामा घरायसी काममा श्रीमान् ले सहयोग गरे नगरेको अवस्था पत्ता लगाउने क्रममा तलको नतिजा पाइएको थियो ।

### तालिका नं.५.३

#### उत्तरदाताहरूलाई घरायसीकाममा श्रीमान् ले सहयोग गरे नगरेको अवस्था

घरायसीकाममा श्रीमान् ले सहयोग गरे /नगरेको अवस्था	उत्तरदाता सङ्ख्या	प्रतिशत
धेरै सहयोग गर्नुहुन्छ	१५	१८.२९
ठीकै सहयोग गर्नुहुन्छ	४१	५०.००
करले अलिअलि गर्नुहुन्छ	१०	१२.२०
गर्नुहुन्न	९	९.९७
उत्तर नआएको	७	८.५३
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ५.३ अनुसार तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूलाई उनीहरूको घरायसीकाममा श्रीमान् ले सहयोग गरे/नगरेको अवस्थालाई हेर्दा धेरै सहयोग गर्नेमा १८.२९%, ठीकै सहयोग गर्नेमा ५०% करले अलिअलि गर्नेमा १२.२० % र नगर्नेमा ८.५३% गरेको पाइयो भने केही उत्तरदाताहरूले यस प्रश्नको उत्तर दिन नचाहेको पाइयो । उत्तरदाताहरूले उत्तर दिन नचाहेको कारण बुझ्दा श्रीमान्को बारेमा नकरात्मक कुरा गर्न नसकेको पाइयो । यसबाट स्पष्ट हुन्छ कि समाजमा अझै पनि केही हद सम्म घरधन्दा जस्ता कार्य महिलाले नै गर्नुपर्ने मान्यता रहेको देखिन्छ ।

#### ५.८ निजामती सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण

नेपालमा निजामती सेवाप्रति विगतका दिनमा र वर्तमान समयमा पनि निकै आकर्षण, चाख तथा लगाव रहेको देखिन्छ । राजनैतिक अस्थिरता, बढ्दो जनसङ्ख्या, खस्कंदै गएको अर्थव्यवस्था तथा सामाजिक असुरक्षाका कारण पनि यस क्षेत्रमा आकर्षण बढ्दै गएको छ । त्यसैले निजामती सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण पत्ता लगाउने प्रयास यस अध्ययनमा गरीएको छ ।

तालिका नं.५.४ उत्तरदाताहरूलाई निजामती सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण

निजामती सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
सरकारी जागिर सुरक्षित हुन्छ भनेर	३९	४७.५६
धेरै पैसा कमाउन सकिन्छ भनेर	१८	२१.९५
सरकारी जागिरले सामाजिक मर्यादा बढ्छ	१०	१२.२०
आत्म सम्मानको लागि	४	४.८८
सरकारी जागिरमा अन्य विभिन्न सुविधाहरू पनि प्राप्त हुन्छन् भनेर	५	६.०९
सरकारी जागिर गर्न सजिलो हुन्छ भनेर	६	७.३२
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ५.४ का अनुसार तेहथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूको निजामती सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण अध्ययन गर्दा ४७.५६% उत्तरदाताहरूले सरकारी जागिर सुरक्षित हुन्छ भनेर आकर्षण बढेको र त्यसपछि २२ प्रतिशतले धेरै पैसा कमाउन सकिन्छ भनेर आकर्षण बढेको पाइयो ।

५.९ सरकारी जागिरमा लैङ्गिक तथा अन्य कोटा प्रणालीप्रतिको धारणा

नेपालमा महिलाहरू सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक सबै क्षेत्रमा पछाडि परेका छन् । यसैले आधा आकास ढाकेका महिलाहरूको सबै क्षेत्रमा पहुँच सुनिश्चित गर्नका लागि सहज वातावरण तयार पार्न विभिन्न नीति, नियम, ऐन कानून तथा विशेष प्रावधानहरू निर्माण गरी

कार्यान्वयन भैरहेका छन् । यसको उदाहरण हुन् निजामती सेवामा महिला समावेशीकरण तथा राजनैतिक क्षेत्रमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व । तर समावेशीकरण तथा आरक्षणका प्रावधानका नकारात्मक पक्षहरूका बारेमा पनि विभिन्न मतहरू आइरहेको परिप्रेक्ष्यमा सरकारी जागिरमा कार्यरत तथा प्रवेश गर्न चाहने महिलाहरूको धारणा बुझ्ने काम यस अध्ययनमा गरीएको छ।

### तालिका नं.५.५ उत्तरदाताको लैङ्गिक तथा अन्य कोटा प्रणालीप्रतिको धारणा

धारणा	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
सकारात्मक/ठीक छ	५१	६२.२१
नकारात्मक/ठीक छैन	२६	३१.७०
सामान्य/ठीकै छ	५	६.०९
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ५.५ का अनुसार तेहथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कोटा प्रणाली प्रतिको धारणाबारे अध्ययन गर्दा कोटा प्रणालीले गर्दा महिलाहरूले जागीरमा अवसर राख्ने भएकोले बहुसङ्ख्यक ६२.२१ प्रतिशत उत्तरदाताहरूको धारणा सकारात्मक रहेको पाइयो भने ३१.७० प्रतिशत कार्यरत कर्मचारीहरूले कोटा प्रणालीले गर्दा सेवा गुणस्तरमा कम आउछ भनी समावेशीकरण तथा कोटा प्रणालीप्रति नकारात्मक धारणा रहेको पाइयो ।

### ५.१० कोटा प्रणालीको अवधि

निजामती सेवामा समावेशीकरणका सन्दर्भमा निजामती सेवा ऐनमा निश्चित अवधि पछि पुनरावलोकन गर्ने उल्लेख गरीएको छ । एकातर्फ समावेशीकरणलाई सकारात्मक पक्षका रूपमा लिइएको छ भने सँगसँगै यो प्रावधान समानताको हक विपरीत छ भन्ने विचारहरू पनि व्यक्त भैरहेका छन् । त्यसैले यसको अवधि कति हुनुपर्छ भनी अध्ययन क्षेत्रका उत्तरदाताहरूको धारणा बुझ्ने काम गरीएको छ ।



तालिकानं.५.६ उत्तरदाताको कोटाप्रणालीको समयअवधिबारे धारणा

समय अवधि	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
केही वर्षको लागि मात्र ठीक छ	२०	२४.३९
सधैं हुनुपर्छ	३६	४३.९९
हुनु हुँदैन	२६	३१.७०
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ५.६ मा उल्लेख भएअनुसार तेहथुम जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कोटाप्रणालीको समयअवधि कति हुनुपर्छ भन्ने बारेको धारणा अध्ययन गर्दा उत्तरदाताहरू ४३.९९ प्रतिशतले सधैं हुनुपर्छ भन्ने धारणा व्यक्त गरेको पाइयो । सामाजिक सुरक्षा तथा जागिरको सुरक्षाका लागि प्रतिस्पर्धा गर्न सजिलो पर्छ भन्ने कारणले यसो भनिएको हुनसक्छ तर कोटा प्रणाली हुनु हुँदैन भन्नेमा ३१.७० प्रतिशत रहेको पाइयो किनभने सेवा गुणस्तरमा कम आउछ भन्ने उनीहरूको धारणा थियो ॥

५.११ कोटा प्रणाली ठीक लाग्नाको कारण

सकारात्मक सोचका साथ नीति नियम तथा योजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएका सरकारी कार्यक्रमहरूभित्र धेरै सबल र केही केही कमजोर पक्षहरू पनि लुकेका हुन्छन् र ती पक्षहरूप्रतिको धारणा र बुझाइ व्यक्ति, समय परिस्थितिअनुसार फरक पर्छ । यसैले यहाँ समावेशीकरण तथा महिलालाई जागिरमा कोटा प्रणाली किन ठीक लागेको हो भनी उनीहरूको धारणा बुझिएको थियो जसको नतिजा तल तालिकामा देखाइएको छ ।

तालिका नं.५.७ उत्तरदाता महिलाहरूलाई कोटा प्रणाली ठीक लाग्नाको कारण

कोटा प्रणाली ठीक लाग्नुको कारण	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
महिलालाई जागिरको लागि सजिलो हुन्छ	१६	१९.५२
पुरुषसह समान हैसियतमा पुग्न सहयोग गर्छ	१२	१४.६४
यो महिलालाई अगाडि बढाउने उत्तम तरिका हो	२८	३४.९४
ठीक छैन	२६	३१.७०
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तेह्रथुमजिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूमा कोटा प्रणाली ठीक लाग्नाको कारण अध्ययन गर्दा यो महिलालाई अगाडि बढाउने उत्तम तरिका हो भन्ने उत्तरदाताहरू ३४.९४ प्रतिशत पाइयो र त्यसपछि महिलालाई जागिरका लागि सजिलो पर्छ भन्ने उत्तरदाताहरू १९.५२ प्रतिशत पाइयो र कार्यरत कर्मचारीहरूमध्ये ३१.७० प्रतिशतले कोटा प्रणाली ठीक छैन भन्ने कुरा व्यक्त गरेका थिए । यसरी कोटा प्रणाली ठीक नलाग्नाको धारणा बुझ्दा सेवा गुणस्तरमा कम आउछ भन्ने पाइयो ।

#### ५.१२ कोटा प्रणाली ठीक नलाग्नाको कारण

समावेशीकरणका विपक्षमा हुने तर्कहरू तथा उत्तरदाताको धारणा बुझ्ने क्रममा समावेशीकरणको विपक्षमा देखिएका उत्तरदाताहरूमध्ये बहुसङ्ख्यकले समावेशीकरणले सेवा गुणस्तरमा कमी ल्याउने र प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमा ह्रास आउने धारणा राखेका थिए । यसरी कोटा प्रणाली ठीक नलाग्नाको कारण बुझ्दा सेवा गुणस्तरमा कम आउछ भन्ने उनीहरूको धारणा थियो ।

तालिका नं.५.८ उत्तरदाता महिलाहरूलाई कोटा प्रणाली ठीक नलाग्नाको कारण

कोटा प्रणाली ठीक नलाग्नुका कारणहरू	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
सेवा गुणस्तरमा कमी ल्याउँछ	२६	३१.७०
अवसर पाए पनि पछि हीनताबोध हुन्छ	१७	२०.७३
समानताको हक विपरीत छ	८	९.७५
प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमा ह्रास आउँछ	२०	२४.३९
उत्तर नआएको	११	१३.४१
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ५.८ अनुसार तेहथुम जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूमा कोटा प्रणाली ठीक नलाग्नाको कारण अध्ययन गर्दा कोटा प्रणाली ठीक छैन र हुनुहुँदैन भन्ने उत्तरदाताहरू मध्ये धेरैले कोटा प्रणालीले सेवाको गुणस्तरमा कमी ल्याउँछ भन्ने पाइयो । त्यसै गरी कोटा प्रणालीले प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमा ह्रास ल्याउँछ भन्ने धारणा पनि पाइएको थियो । यसरी कोटाप्रणालीका बारेमा स्वयं महिला वर्गबाटै पनि विपक्षमा धारणा राखेको पाइयो ।

**५.१३ उत्तरदाता महिलाहरूले निजामती सेवाको लागि गरेको प्रतिस्पर्धात्मक प्रणाली**

लोक सेवा आयोगले निजामती सेवाका पदमा पदपूर्तिका लागि परीक्षाको आवेदन प्रकाशन गर्दा महिलाका लागि खुल्ला र समावेशी गरी दुई छुट्टाछुट्टै विज्ञापन प्रकाशन गर्छ । यसो गर्दा खुल्ला प्रतिस्पर्धामा सफल हुन नसके पनि समावेशी कोटाबाट महिलाहरूको पदपूर्ति

गरिएकोछ । यसरी महिलालाई विशेष सुविधा दिइएको छ । यसरी महिलाहरूले दुई किसिमका प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमा भाग लिन पाउँछन् । यहाँ उत्तरदाताहरूले प्रतिस्पर्धा गरेको प्रणाली बारे अध्ययन गरीएको छ ।

तालिका नं.५.९ उत्तरदाताहरूले प्रतिस्पर्धा गरेको र गर्न लागेको प्रतिस्पर्धात्मक प्रणाली

प्रतिस्पर्धात्मक गरेको/गर्न लागेको प्रणालीको किसिम	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
खुल्ला प्रतिस्पर्धा	६९	८४.९४
समावेशी प्रतिस्पर्धा	१३	१५.८६
दुवै	०	०.००
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ५.९ अनुसार तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक (८४.९४%) उत्तरदाताहरूले निजामती सेवाका लागि गरेको प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीको किसिम खुल्ला प्रतिस्पर्धा रहेको पाइयो भने निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूमध्ये बहुसङ्ख्यकले खुल्ला प्रतिस्पर्धा गर्नुमा कतिपयले निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने समयमा समावेशीकरणको प्रावधान नरहेको कारणले पनि हुन सक्छ ।

#### ५.१४ सरकारी जागिरका लागि परीक्षादिएको पटक

नेपालमा लोक सेवा आयोगको परीक्षालाई निकै कडा र प्रतिस्पर्धात्मक रूपमा हेरिन्छ । लोक सेवा आयोगको परीक्षामा सफल हुनुलाई अति नै तथा चाखका साथ लिइन्छ र यसले उम्मेदवारको खुवीलाई पनि जनाउँछ । त्यसैले यस अध्ययनमा कार्यरत उत्तरदाता तथा निजामती सेवामा जान चाहने अन्य उत्तरदाताहरूले जागिरका लागि परीक्षादिएको पटकका बारेमा बुझ्ने कार्य गरीएको छ ।

तालिका नं.५.१० उत्तरदाताहरूले सरकारी जागिरका लागि परीक्षा दिएको पटक

पटक	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
एक पटक	५	६.०९
दुई पटक	१२	१४.६४
तीन पटक	५७	६९.५२
भन्न नचाहेको	८	९.७५
जम्मा	८२	१००

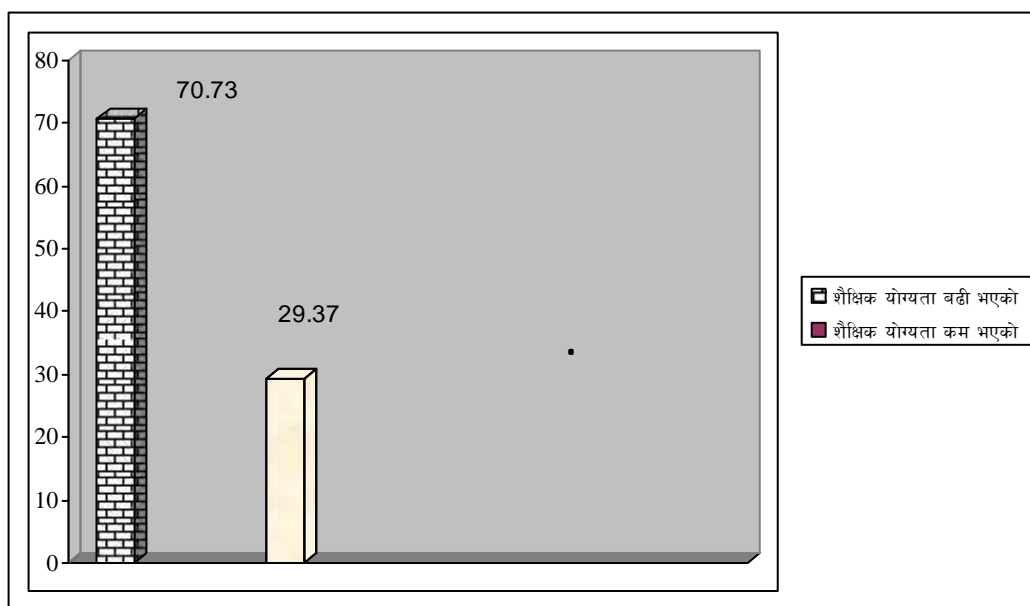
स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ५.१० लाई हेर्दा तेहथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारी उत्तरदाताहरूमध्ये ६.०९ प्रतिशत पहिलो पटकमा परीक्षामा सफल भएको पाइयो भने १४.६४ प्रतिशत उत्तरदाता महिलाहरू दोस्रो पटकमा परीक्षामा सफल भएको पाइयो र ६९.५२ प्रतिशत उत्तरदाता महिलाहरू तेस्रो पटकमा परीक्षामा सफल भएको पाइयो । यसबाट के प्रष्ट हुन्छ भने निजामती सरकारी जागिरका लागि निरन्तर रूपमा प्रयत्नशील रहेका र दुई तीन पटकसम्म असफल हुँदा पनि अभै प्रयासरत रहेको पाइयो । यसबाट निजामती सेवाप्रतिको आकर्षण बढि रहेको स्पष्ट हुन्छ । पहिलो पटक भन्दा क्रमश दोस्रो तेस्रो पटकमा बढी सफल हुनेमा उनीहरूको अनुभव र मेहनतको कारण रहेको पाइयो ।

## ५.१५ सरकारी जागिरका लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यता र उत्तरदाताले प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यता

तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको शैक्षिक योग्यता र उनीहरूले प्रतिस्पर्धा गरेको पदका लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यताबारे अध्ययन गर्दा कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूमध्ये अधिकांश (७०.७३%) को शैक्षिक योग्यता उनीहरूले प्रतिस्पर्धा गरेको पदका लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मात्र रहेको पाइयो भने थोरै (२९.३७ %)मात्रको शैक्षिक योग्यता पदका लागि आवश्यक भन्दा बढी रहेको पाइयो ।

### शैक्षिक योग्यता बढी भएको



चित्र नं. ५.५ जागिरका लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यता र उत्तरदाताले प्राप्त गरेको शैक्षिक योग्यताको स्थिति

## ५.१६ बढी शैक्षिक योग्यता भए पनि तल्लो पदमा परीक्षादिनुको कारण

निजामती सेवाप्रतिको बढ्दो आकर्षण तथा कडा प्रतिस्पर्धा र जागिरको सुरक्षाका दृष्टिले पदका लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिको शैक्षिक योग्यता भए पनि तल्लो

तहमा प्रतिस्पर्धा गर्नेहरूको सङ्ख्या बढी पाइएकाले यसको खास कारण बुझ्ने काम यस अध्ययनमा ग

तालिकानं.५.११ उत्तरदाताहरूको शैक्षिक योग्यता बढी भए पनि तल्लोतहमा परीक्षादिनाको कारण

कारण	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
सरकारी जागिरप्रति धेरै मोह भएर	१५	१८.२
तल्लो तहमा प्रवेश पाएपनि पछि माथिल्लो पदमा बढ्नु हुन सकिन्छ	३५	४२.६८
माथिल्लो पदका लागि पछि हुक्कसँग तयारी गर्न सकिन्छ	१२	१४.६४
माथिल्लो पदमा प्रतिस्पर्धा गर्न गाह्रो भएर	२०	२४.३९
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ५.११ अनुसार तेहथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूमध्ये अधिकांश (४२.६८%) ले शैक्षिक योग्यता बढी भए पनि तल्लो तहमा परीक्षादिनाको कारणमा तल्लो तहमा प्रवेश पाएपनि पछि माथिल्लो पदमा बढ्नु हुन सकिन्छ भन्ने रहेको पाइयो भने २४.३९ प्रतिशतको माथिल्लो पदमा प्रतिस्पर्धा गर्न कठिन हुने भएकाले भन्ने विचार पाइयो । यसरी बढ्दो बेरोजगारी समस्या र प्रतिस्पर्धाका साथै सरकारी जागिरका लागि बढ्दो आकर्षणले गर्दा माथिल्लो शैक्षिक योग्यता हासिल गरेकाहरूले पनि तल्लो तहमा जागिरका लागि प्रयास गरेको पाइयो ।

**५.१७ समावेशी/कोटा प्रणाली तथा खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने प्रति उत्तरदाता तथा कार्यालयका अन्य कर्मचारीहरूको धारणा तथा व्यवहार**

फरक फरका प्रतिस्पर्धाबाट आएका कर्मचारीहरू खास गरी खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीहरूले समावेशी प्रतिस्पर्धाबाट प्रवेश गर्ने प्रति फरक व्यवहार अपनाउँछन् कि समान भन्ने प्रश्नको सत्यतथ्य पत्ता लगाउन उत्तरदाता तथा अन्य कर्मचारीहरूले अपनाउने व्यवहारका बारेमा अध्ययन गरीएको थियो जसको नतिजा तालिका ३० मा देखाइएको छ ।

**तालिका नं.५.१२ समावेशी/कोटा प्रणाली तथा खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट निजामती सेवामा कार्यरत अन्यकर्मचारीहरूको धारणा तथा व्यवहार**

अपनाइएको धारणा तथा व्यवहार	उत्तरदाताहरूको व्यवहार		अन्य कर्मचारीहरूको व्यवहार	
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत
समान धारणा तथा व्यवहार	६०	७३.१७	५२	६३.४२
फरक धारणा तथा व्यवहार	१५	१८.२९	२४	२९.२६
सामान्य/ठीकै	७	८.५४	६	७.३२
जम्मा	८२	१००	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ५.१२ अनुसार समावेशी/कोटा प्रणाली तथा खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने प्रति उत्तरदाता तथा तिनका कार्यालयमा कार्यरत अन्य कर्मचारीहरूको धारणा तथा व्यवहारबारे उत्तरदाताको बुझाइ अध्ययन गर्दा अधिकांश उत्तरदाताहरू(७३.१७%) स्वयंले समान धारणा तथा व्यवहार गरेको पाइयो भने केही (१८.२९%) ले फरक धारणा तथा व्यवहार गर्ने गरेको पाइयो । त्यसै गरी उत्तरदाता कार्यरत कार्यालयका अन्य



कर्मचारीहरूको धारणा अध्ययन गर्दा पनि धेरै (६३.४२%) ले समान धारणा राखेको पाइयो भने २९.२६ प्रतिशतले फरक धारणा तथा व्यवहार गरेको पाइयो ।

#### ५.१८ कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीले महिला कर्मचारीप्रति हेर्ने दृष्टिकोण तथा व्यवहार

विभेदपूर्ण लैङ्गिक भूमिका, लैङ्गिक सम्बन्ध र व्यवहार अपनाइएको नेपाली समाजको प्रतिविम्ब वा असर निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा छ कि छैन भनी अध्ययन गरीएको थियो जसलाई तालिका ५.१३ मा देखाइएको छ ।

तालिका नं.५.१३ कार्यालयमा पुरुषले महिला कर्मचारीप्रति हेर्ने दृष्टिकोण तथा व्यवहार

पुरुष कर्मचारीको व्यवहार	सङ्ख्या	प्रतिशत
सकारात्मक/सहयोगी	४८	५८.५४
नकारात्मक/असहयोगी	११	१३.४२
सामान्य/ठीकै	२३	२८.०४
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ५.१३ अनुसार तेहथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत पुरुष कर्मचारीले महिला कर्मचारीप्रति हेर्ने दृष्टिकोण तथा व्यवहारबारे उत्तरदाताहरूको अनुभव अध्ययन गर्दा अधिकांश ५८.५४ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले आफू कार्यरत कार्यालयका पुरुष कर्मचारीहरूको सकारात्मक तथा सहयोगी व्यवहार पाएको बताएका थिए भने केही (१३.४२%) ले भने नकारात्मक र असहयोगी व्यवहार भोग्नु परेको तीतो पोखेका थिए र २८ प्रतिशतले सकारात्मक र नकारात्मकको सट्टा सामान्य व्यवहार पाएको बताएका थिए ।

#### ५.१९ पुरुष र महिला कर्मचारीहरूबीच कार्यबोझको अवस्था

पुरुष र महिला कर्मचारीहरूबीच कार्यालयको काममा कार्यबोझको अवस्था पत्ता लगाउने क्रममा बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरूले समान कार्यबोझ रहेको बताएको पाइयो ।

तालिका नं.५.१४ पुरुष कर्मचारीहरूको तुलनामा महिला कर्मचारीहरूलाई कार्यबोझको अवस्था

कार्यबोझको अवस्था	सङ्ख्या	प्रतिशत
समान कार्यबोझ	६२	७५.६१
बढी कार्यबोझ	१६	१९.५२
कम कार्यबोझ	४	४.८७
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ५.१४ अनुसार तेह्रथुम जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत पुरुष कर्मचारीहरूको तुलनामा महिला कर्मचारीहरूलाई कार्यबोझको अवस्थाबारे उत्तरदाताको धारणा वा भोगाइ अध्ययन गर्दा बहुसङ्ख्यक (७५.६१%) ले कार्यालयमा समान कार्यबोझ हुने बताए अर्थात महिलालाई पुरुष कर्मचारीको तुलनामा बढी कार्यबोझ नरहेको स्थिति पाइयो । यसरी समान कार्य बोझ हुनुमा समान पदको लागी महिला र पुरुषलाई समान व्यवहार गरेको पाइयो भने १९.५२ प्रतिशतले कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीको तुलनामा महिला कर्मचारीलाई बढी कार्यबोझ रहेको बताए । यसरी बढी कार्यबोझ दिनुमा पुरुषहरूले महिलाहरूलाई अबै विभेद गरिरहेको धारणा पाइयो ।

## ५.२० महिला र पुरुष कर्मचारीहरूबीच अवसरमा सहभागिता तथा पहुँच

स्रोतको सुगमता पहुँच अनि स्वामित्व नियन्त्रण हो । पहुँच प्राप्तिसँग सम्बन्धी त हुन्छ भने नियन्त्रण परिचालनसँग । स्रोतजस्तै अवसरमा पनि पहुँच र नियन्त्रण भन्न सकिन्छ । अवसरमा सहभागिता पहुँचको पक्ष हो भने उपयोग नियन्त्रणको पक्ष हो । यस अध्ययनमा महिला र पुरुष कर्मचारीहरूबीच अवसरमा सहभागिता तथा पहुँचको अवस्था तालिका ५.१५ मा देखाइएको छ ।

तालिका नं. ५.१५ कार्यालयहरूमा उपलब्ध हुने विभिन्न अवसरहरूमा महिलाले पुरुषसहर

### सहभागी हुन पाए नपाएको अवस्था

अवसरमा पहुँच	तालिम, गोष्ठी, सेमिनार, भ्रमण		उच्च अध्ययन		अन्य गैर मौद्रिक सेवा, सुविधा	
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत
पुरुषसहर समान रूपमा पाएको	५०	६०.९७	१९	२३.१०	४४	५३.६६
पुरुषसहर समान रूपमा नपाएको	२८	३४.१५	५६	६८.२८	२७	३२.९२
उत्तर नआएको	४	४.८८	७	८.५२	११	१३.४२
जम्मा	८२	१००	८२	१००	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

तालिका ५.१५ अनुसार तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा उपलब्ध हुने विभिन्न अवसरहरूमा महिला कर्मचारीहरू पुरुषसहर समान रूपमा सहभागी हुन पाए नपाएको अवस्था अध्ययन गर्दा तालिम, गोष्ठी, सेमिनार, भ्रमण जस्ता

अवसरहरूमा ६१ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले पुरुषसह समान अवसर पाएको बताएका थिए भने ३४.१५ प्रतिशत उत्तरदाताले यस्ता अवसरहरूमा पुरुषसह समान अवसर नपाएको बताएका थिए । उच्च अध्ययनको अवसरमा पनि अधिकांश (६८.२८%) ले पुरुषसह अवसर नपाएको बताएका थिए । तर कार्यालयमा उपलब्ध अन्य गैर मौण्ड्रक सेवा सुविधामा भने ५३.६६ प्रतिशत उत्तरदाताले पुरुषसह सेवा तथा सुविधा पाएको बताएका थिए ।

#### ५.२१ कार्यालय प्रमुखले पुरुष तथा महिला कर्मचारीहरूप्रति अपनाउने व्यवहार

तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूका कार्यालय प्रमुखले पुरुष तथा महिला कर्मचारीहरूप्रति अपनाउने व्यवहारको अवस्था अध्ययन गर्दा अधिकांश उत्तरदाताहरू (७२%) ले कार्यालय प्रमुखले पुरुषसह समान व्यवहार गरेका, ११ प्रतिशत उत्तरदाताले कार्यालय प्रमुख पुरुष भएकाले कार्यालय प्रमुखबाट भेदभावपूर्ण व्यवहार भएको बताएका थिए भने १२ प्रतिशत उत्तरदाताले कार्यालय प्रमुखको बारे नकरात्मक कुरा गरेमा आफ्नो जागिरमा असर पर्ने भएको हुँदा यसबारे उत्तर दिन नचाहेको पाइयो । माथिको तालिकाबाट के प्रष्ट हुन्छ भने अधिकांश कार्यालय प्रमुखहरू लैङ्गिक समानताका पक्षमा रहेको देखियो जुन सराहनीय पक्ष हो।

#### तालिका नं.५.१६ कार्यालय प्रमुखले पुरुष तथा महिला कर्मचारीहरूप्रति अपनाउने व्यवहार

कार्यालय प्रमुखले अपनाउने व्यवहार	संख्या	प्रतिशत
पुरुषसह समान	५९	७१.९५
भेदभावपूर्ण	९	१०.९८
पुरुषलाई भन्दा सहूलियतपूर्ण	४	४.८७
उत्तर दिन नचाहेको	१०	१२.२
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

## ५.२२ भविष्यमा निजामती सेवाबाट उत्तरदाता महिलाहरूले राखेको अपेक्षा

तालिका ५.१७ अनुसार तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूले भविष्यमा सरकारी जागिरबाट राखेको अपेक्षाबारे अध्ययन गर्दा बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरू (५१.२३%) ले माथिल्लो पदमा बढुवाको अपेक्षा राखेको पाइयो भने २८ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले जागिरबाट अवकाश पछि धेरै पेन्सन पाउने अपेक्षा राखेको पाइयो ।

### तालिका नं.५.१७ कार्यरत उत्तरदाताहरूले भविष्यमा सरकारी जागिरबाट राखेको अपेक्षा

अपेक्षाहरू	सङ्ख्या	प्रतिशत
माथिल्लो पदमा बढुवा	४२	५१.२३
प्रशस्त आयआर्जन	४	४.८७
विदेश भ्रमण	४	४.८८
उच्च अध्ययनको लागि अवसर	९	१०.९८
जागिरबाट अवकाश पछि धेरै पेन्सन	२३	२८.०४
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७०

## ५.२३ लोक सेवा आयोगबाट लिइने परीक्षा र त्यसको परीक्षाफलको निष्पक्षता

नेपालमा निजामती सेवाको पदपूर्तिका लागि विज्ञापन गर्ने, परीक्षालिने, परीक्षाफल प्रकाशित गर्ने र सफल उम्मेदवारको छनोट गरी नियुक्तिका लागि सिफारिस गर्ने दायित्व तथा जिम्मेवारी लोक सेवा आयोगको हो । लोक सेवा आयोगको काम कार्यवाही प्रति जनमानसमा विगतमा धेरै सकारात्मक धारणा रहेको पाइन्थ्यो । तर विगत केही समय यता यसको काम कारवाही यसको विश्वसनीयता र निष्पक्षता माथि टीकाटिप्पणी सुनिन थालेको छ । यसैले यस सम्बन्धमा उत्तरदाताहरूको धारणा बुझ्ने क्रममा अबै पनि यसको निष्पक्षताप्रति विश्वास गर्नेहरू धेरै रहेको पाइयो ।

**तालिका नं.५.१८ उत्तरदाताहरूको लोक सेवा आयोगबाट लिइने परीक्षातथा परीक्षाफलको  
निष्पक्षतासम्बन्धी धारणा**

निष्पक्षताको अवस्था	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
(क) एकदमै निष्पक्ष हुन्छ	४८	५८.५४
(ख) ठीकै हुन्छ	२५	३०.४८
(ग) भन्न सकिन्न	९	१०.९८
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७० ।

तालिका ५.१८ अनुसार तेह्रथुमजिल्लास्थित निजामती सेवामा कार्यरत उत्तरदाताहरूमध्ये ५८.५४ प्रतिशतले लोक सेवा आयोगबाट लिइने परीक्षातथा परीक्षाफल एकदमै निष्पक्ष हुने धारणा व्यक्त गरे भने ३०.४८ प्रतिशतले ठीकै हुन्छ भन्ने धारणा व्यक्त गरे ।

#### ५.२४ तलबबाट सन्तुष्टिको अवस्था

कुनै पनि काममा संलग्न भई कार्य सम्पन्न गरेवापत सबै व्यक्तिले त्यसको प्रतिफलको आशा राखेका हुन्छन् । अझ प्राप्त प्रतिफल कतिको सन्तोषजनक रह्यो वा कतिको सन्तुष्टि प्राप्त भयो त्यसले आगामी कामको प्रभावकारिता तथा कार्यकुशलतामा प्रभाव पार्दछ र सेवा प्रवाहमा पनि प्रभाव पार्दछ । नेपालमा निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको तलबमान तथा सेवासुविधा समयसापेक्ष नभएको चर्चापरिचर्चा सुनिन्छ । यसैले सरकारी जागिरबाट प्राप्त मासिक तलबमानले कार्यरत कर्मचारी कतिको सन्तुष्ट छन् भनी पत्ता लगाउने क्रममा तलको नतिजा पाइएको थियो ।

**तालिका नं.५.१९ कार्यरत उत्तरदाताहरूमा आफ्नो मासिक तलबमानबाट सन्तुष्टिको अवस्था**

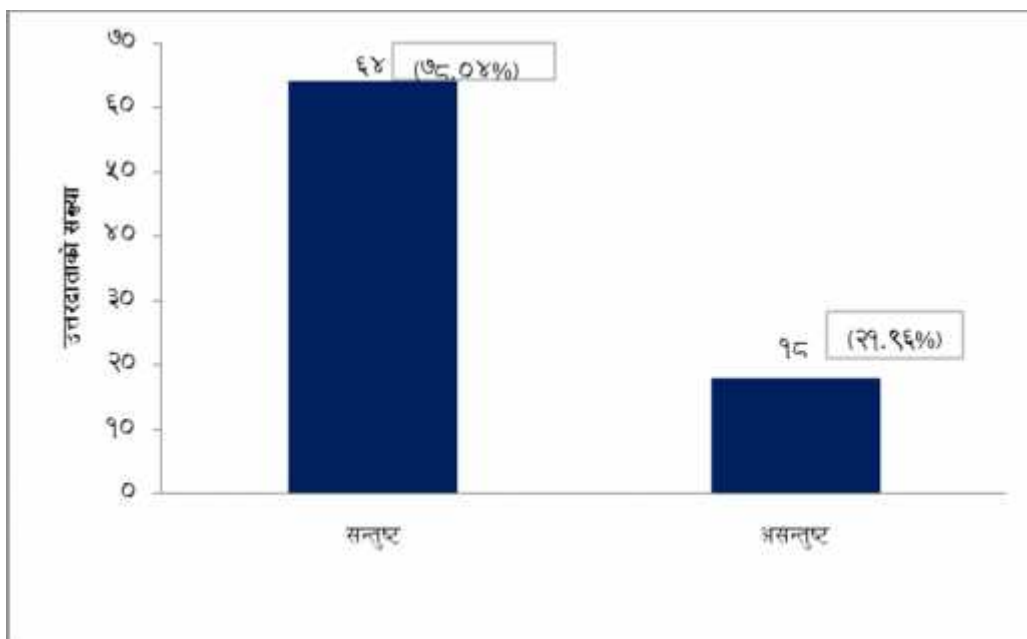
सन्तुष्टिको अवस्था	सङ्ख्या	प्रतिशत
एकदमै सन्तुष्ट	२०	२४.३९
ठीकै	४०	४८.७९
कति पनि सन्तुष्ट छैन	२२	२६.८२
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७० ।

तालिका ५.१९ का अनुसार तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवामा कार्यरत ४८.७९ प्रतिशत महिला कर्मचारीहरूको आफ्नो मासिक तलबमानबाट ठीकै सन्तुष्ट रहेको पाइयो । त्यसै गरी २४.३९ प्रतिशत उत्तरदाता एकदमै सन्तुष्ट रहेको पाइयो भने २६.८२ प्रतिशत उत्तरदाता कति पनि सन्तुष्ट नरहेको पाइयो ।

**५.२५ सरकारी जागिरबाट सन्तुष्टिको अवस्था**

तेह्रथुमजिल्लास्थित निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूले सरकारी जागिरबाट सन्तुष्ट भए नभएको अवस्था अध्ययन गर्दा अधिकांश (७८%) उत्तरदाताहरू सन्तुष्ट रहेको र केही (२२%) उत्तरदाताहरू सन्तुष्ट नरहेको पाइयो ।



चित्र नं. ५.६ कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूमा सरकारी जागिरबाट सन्तुष्टिको अवस्था

अध्याय पाँचमा उत्तरदातालाई निजामती सेवामा लाग्नका लागि प्रेरणको स्रोत, जागिरबाट हुने आयबाट उत्तरदाताले महसूसगरेको आर्थिक परिवर्तको अवस्था, जागिरप्रति उत्तरदाताका परिवार तथा समाजको दृष्टिकोण, उत्तरदाताका परिवारले जागिरबाट राखेको अपेक्षा, जागिरका कारण उत्तरदातालाई परिवार तथा समाजमा अफ्यारो परे नपरेको अवस्था निजामती सेवाप्रति आकर्षित हुनको कारण बारे सडकलित तथ्याङ्कको विश्लेषण गरी प्रस्तुत गरीएको छ । यसैगरी जागिरमा लैङ्गिक तथा अन्य कोटा प्रणालीप्रति उत्तरदाताको धारणा, कोटा प्रणालीको अवधि, कोटा प्रणाली ठीक वा बेठीक लाग्नाको कारण, उत्तरदाताले गरेको प्रतिस्पर्धात्मक प्रणाली, जागिरका लागि आवश्यकभन्दा धेरै बढी शैक्षिक योग्यता भए पनि तल्लो पदमा प्रतिस्पर्धा गर्नुको कारण, सरकारी जागिरबाट आर्थिक उन्नति गर्न सकिने वा नसकिने बारे उत्तरदाताको धारणा, उनीहरू कार्यरत कार्यालयका पुरुष कर्मचारीले गर्ने व्यवहार तथा कार्यालयमा कार्यबोझको अवस्था, कार्यालयमा हुने विभिन्न अवसरमा सहभागिताको अवस्था, कार्यालय प्रमुखले पुरुष र महिला कर्मचारीलाई गर्ने व्यवहारका बारेमा प्रस्तुत गरीएको छ । यसैगरी यसका अतिरिक्त लोकसेवा आयोगको निष्पक्षता सम्बन्धी उत्तरदाताको धारणा र समग्रमा सरकारी जागिरबाट उत्तरदातालाई सन्तुष्टिको अवस्थाका बारेमा सडकलित तथ्याङ्कको विश्लेषण गरी प्रस्तुत गरीएको छ ।



## अध्याय छ

### सारांश तथा निष्कर्ष

#### ६.१ सारांश

निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको सामाजिक तथा आर्थिक अवस्था पत्ता लगाउने, निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा रहेको लैङ्गिक सहभागिताको अवस्था तथा अवस्थिति पत्ता लगाउने र लैङ्गिक समावेशीकरणको पक्ष/विपक्षमा हुने तर्कहरू, निजामती सेवामा कार्यरत महिला कर्मचारीहरू सरकारी सेवाप्रतिको मान्यता/धारणा पत्ता लगाउने उद्देश्यले विक्रम सम्वत् २०७० सालमा तेह्रथुमजिल्लामा आधारित रहेर यो अध्ययन गरीएको थियो ।

वर्णनात्मक र अन्वेषणात्मक दुवै ढाँचामा रहेको यस अध्ययनमा प्राथमिक र द्वितीय दुवै खालका स्रोतहरूबाट तथ्याङ्क तथा सूचना हरू सडकलनगरीएको थियो भने अध्ययनका क्रममा सडख्यात्मक तथा गुणात्मक तथ्याङ्क तथा सूचना हरू सडकलन गरीएको थियो ।

तथ्याङ्कको प्रस्तुतीकरण तथा विश्लेषण गर्ने क्रममा अध्ययनसँग सम्बन्धी त विभिन्न तथ्याङ्कहरूलाई आवश्यकताअनुसार सडख्यात्मक तथा व्याख्यात्मक रूपमा प्रस्तुत गरीएको छ। तथ्याङ्क विश्लेषण तथा प्रस्तुतीकरणका लागि माइक्रोसफ्ट एक्सेल प्रयोग गरी तालिका पाई चार्ट, बार डायग्राम आदिमा प्रस्तुत गरीएको छ । यस अध्ययनका मुख्य प्राप्तिहरू लाई सारांश का रूपमा निम्न अनुसार प्रस्तुत गरीएको छ ।

तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको श्रेणीगत हिसाबले लैङ्गिक अवस्था अध्ययन गर्दा सहसचिव स्तरका सबै कर्मचारीहरू पुरूष कर्मचारी भएको पाइयो । त्यसै गरी शाखा अधिकृत स्तरका ४५ जना कर्मचारीहरूमध्ये ४२ जना पुरूष कर्मचारी र जम्मा ६.६६ प्रतिशतमात्र महिला कर्मचारीहरू भएको पाइयो । नायब सुब्बा स्तरका १३६ जना कर्मचारीहरूमध्ये ८९.७८ प्रतिशत पुरूष कर्मचारी र १०.२१ प्रतिशत महिला कर्मचारीहरू भएको पाइयो । त्यसै गरी खरिदार स्तरका १९९ जना कर्मचारीहरूमध्ये ८१.९० प्रतिशत पुरूष र १८.०९ प्रतिशत महिला कर्मचारीहरू रहेको पाइयो । श्रेणी विहीन अर्थात कार्यालय सहयोगी कर्मचारीहरूमा पनि १५८ पुरूष र ४३

महिला कर्मचारी भएको पाइयो । तुलनात्मक रूपमा खरिदार स्तरका कर्मचारीहरूमा महिला कर्मचारीको सङ्ख्या बढी पाइयो । तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूमध्ये सबै तहमा पुरुष कर्मचारीहरूको सङ्ख्या महिलाको तुलनामा अति बढी भएको पाइयो । तेह्रथुम जिल्ला स्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको धार्मिक अवस्थालाई हेर्दा बहुसङ्ख्यक (९५.१२%) उत्तरदाता महिलाहरूले हिन्दू धर्म अवलम्बन गरेको पाइयो । समग्रमा नेपालका बहुसङ्ख्यक अर्थात् ८०.६२ प्रतिशत जनताले हिन्दु धर्म अवलम्बन गरेको हुनाले यस अध्ययनक्षेत्रमा पनि उक्त परिणाम आएको हुनसक्छ । माथिको तालिकामा प्रस्तुत तथ्याङ्कलाई तलको पाइ चार्टमा पनि प्रस्तुत गरीएको छ । कार्यरत कर्मचारी उत्तरदातामध्ये बहुसङ्ख्यक अर्थात् ८५.३६ प्रतिशत महिलाहरू विवाहित र अन्य अविवाहित पाइयो ।

कर्मचारी उत्तरदाताहरूको शैक्षिक अवस्थालाई हेर्दा सबैभन्दा बढी अर्थात् २६.८३ प्रतिशत महिलाहरू एस.एल.सी. पास र स्नातक तहको शैक्षिक योग्यता भएका महिला कर्मचारीहरू २३.१७ प्रतिशत रहेको पाइयो । सबैभन्दा कम महिलाहरू अर्थात् १२.१९ प्रतिशतले मात्र स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक योग्यता भएको पाइयो । निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको धार्मिक अवस्थालाई हेर्दा बहुसङ्ख्यक (९५.१२ %) उत्तरदाता महिलाहरूले हिन्दू धर्म अवलम्बन गरेको पाइयो । सरकारी सेवामा कार्यरत महिलाहरूको परिवारको किसिमलाई सर्वेक्षण गर्दा धेरै (६२.२०%) उत्तरदाताको एकात्मक परिवार रहेको पाइयो । निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूमध्ये ३९.१९ % को आफ्नो नाममा जग्गा जमिन नरहेको, ३७.८० प्रतिशतको आफ्नो नाममा जग्गा जमिन रहेको र २३.१७ % ले उत्तर दिन नचाहेको पाइयो । कार्यरत उत्तरदातामध्ये ५९.७६ प्रतिशतको आफ्नो नाममा घर नरहेको र ३२.९२ प्रतिशतको आफ्नो नाममा घर रहेको पाइयो । कर्मचारी उत्तरदातामध्ये ६४.६३ % उत्तरदाताहरू मध्यम स्तरको आर्थिक हैसियतका पाइयो । कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक ६९.५१% ले आफ्नो जागिरबाट परिवारमा गरेको आर्थिक योगदानको स्तर सामान्य अर्थात् केही मात्रामा मात्र भएको बताए। त्यसै गरी बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरू ८५.३६ % ले सरकारी जागिरका

अतिरिक्त अन्य पेशामा संलग्न नरहेको बताए भने जम्मा १४.६४ % ले मात्र सरकारी जागिरका अतिरिक्त अन्य पेशामा संलग्न रहेको बताए ।

कार्यरत महिलाहरूको जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च गरिएको क्षेत्रहरूमा सबैभन्दा धेरै अर्थात् ३७.८० % ले आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा खानामा खर्च गरेका, त्यसपछि ३०.८७ % ले आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा शिक्षामा खर्च गरेको र निकै कम अर्थात् ३.६६ प्रतिशतले मात्र आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा बचत गरेको बताए पाइयो । कार्यरत उत्तरदातामध्ये बहुसङ्ख्यक अर्थात् ५१.२३ प्रतिशतले जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च आफू र श्रीमान् दुवैको सल्लाहमा हुने बताए भने त्यसपछि ४२.६८ प्रतिशत महिला कर्मचारी उत्तरदाताले आफ्नै नियन्त्रणमा जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च हुने बताए । कार्यरत कर्मचारी महिलाहरूमध्ये ४७.५६ प्रतिशत प्रेरणाको स्रोत उनीहरू स्वयं नै थिए भने त्यसपछि उत्तरदाताका श्रीमान् तथा बुवा आमा प्रेरणाको स्रोतको रूपमा रहेको पाइयो । निजामती सरकारी जागिरबाट बहुसङ्ख्यक अर्थात् ७५.६६ प्रतिशत महिलाहरूको आर्थिक अवस्थामा उल्लेखनीय सुधार वा परिवर्तन नभएको पाइयो भने निकै कम अर्थात् २४.३४ प्रतिशत उत्तरदाताहरूको मात्र जागिरबाट उल्लेखनीय आर्थिक परिवर्तन भएको पाइयो । कार्यरत महिलाहरूको जागिरप्रति बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताको अनुभवमा सामाजिक दृष्टिकोण, उनीहरूका श्रीमान् को दृष्टिकोण तथा परिवारका अन्य सदस्यहरूको दृष्टिकोण सकारात्मक पाइयो । जागिरका कारणले ७८.८३ % उत्तरदाता महिलाहरूलाई परिवार तथा समाजमा कुनै अप्ठ्यारो महसूसनभएको बताएका थिए । थोरै उत्तरदाताहरू २३.१७ % ले मात्र जागिरका कारण आफूलाई परिवार तथा समाजमा अप्ठ्यारो महसूसभएको बताएको पाइयो । कार्यरत उत्तरदाताहरूलाई उनीहरूको घरायसीकाममा श्रीमान् ले सहयोग गरे/नगरेको अवस्थालाई हेर्दा ५०% उत्तरदाताहरूका श्रीमान् ले उनीहरूको घरायसीकार्यमा सन्तोषजनक सहयोग गरेको पाइयो । निजामती सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण अध्ययन गर्दा सरकारी जागिर सुरक्षित हुन्छ भनेर आकर्षण बढेको र त्यसपछि धेरै पैसा कमाउन सकिन्छ भनेर आकर्षण बढेको पाइयो ।

सरकारी जागिरमा लैङ्गिक तथा अन्य कोटाप्रणालीप्रतिको धारणाबारे अध्ययन गर्दा बहुसङ्ख्यक ७३.१७ % उत्तरदाताहरूको धारणा सकारात्मक रहेको पाइयो भने ३१.७० %

कार्यरत कर्मचारीहरूमा समावेशीकरण तथा कोटा प्रणालीप्रति नकारात्मक धारणा रहेको पाइयो । कोटाप्रणाली ठीक लाग्नाको कारण अध्ययन गर्दा यो महिलालाई अगाडि बढाउने उत्तम तरिका हो महिलालाई जागिरका लागि सजिलो पछि भन्ने उत्तरदाताहरू बढी पाइयो । कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूमध्ये ७०.७३ % को शैक्षिक योग्यता उनीहरूले प्रतिस्पर्धा गरेको पदका लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यतामात्र रहेको पाइयो । सरकारी जागिरबाट आर्थिक उन्नति गर्न सकिन्छ या सकिदैन भन्ने सवालमा ७४.४५ % कर्मचारी उत्तरदाताहरूले नेपालमा सरकारी जागिरबाट उल्लेखनीय रूपमा आर्थिक उन्नति गर्न नसकिने बताए । उत्तरदाता कार्यरत कार्यालयका अन्य कर्मचारीहरूको धारणा अध्ययन गर्दा धेरै ६३.४२ % ले समान धारणा राखेको पाइयो । उत्तरदाता कै कार्यालयमा कार्यरत पुरुष कर्मचारीले महिला कर्मचारीप्रति हेर्ने दृष्टिकोण तथा व्यवहारबारे उत्तरदाताहरूको अनुभव अध्ययन गर्दा अधिकांश ५८.५४ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले आफू कार्यरत कार्यालयका पुरुष कर्मचारीहरूको सकारात्मक तथा सहयोगी व्यवहार पाएको बताएका थिए भने केही १३.४२ % ले भने नकारात्मक र असहयोगी व्यवहार भोग्नुपरेको तीतो पोखेको पाइयो । पुरुष कर्मचारीहरूको तुलनामा महिलालाई कार्यबोझको अवस्थाबारे उत्तरदाताको धारणा अध्ययन गर्दा ५.६९ % को कार्यालयमा समान कार्यबोझ हुने पाइयो भने १९.५२ प्रतिशतले कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीको तुलनामा महिला कर्मचारीलाई बढी कार्यबोझ रहेको बताए ।

तालिम, गोष्ठी, सेमिनार, भ्रमणजस्ता अवसरहरूमा ६९ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले पुरुषसह समान अवसर पाएको बताएका थिए भने ३४.९५ प्रतिशत उत्तरदाताले यस्ता अवसरहरूमा पुरुषसह समान अवसर नपाएको बताएका थिए । उच्च अध्ययनको अवसरमा पनि अधिकांश ६८.२८ % ले पुरुषसह अवसर नपाएको बताएका थिए । तर कार्यालयमा उपलब्ध अन्य गैर मौद्रिक सेवा सुविधामा भने ५३.६६ प्रतिशत उत्तरदाताले पुरुषसह सेवा तथा सुविधा पाएको बताएका थिए । निजामती सेवाका कार्यालयहरूका कार्यालय प्रमुखले पुरुष तथा महिला कर्मचारीहरूप्रति अपनाउने व्यवहारको अवस्था अध्ययन गर्दा अधिकांश उत्तरदाताहरू ७२ % का कार्यालय प्रमुखले पुरुषसह समान व्यवहार गरेको पाइयो । निजामती सेवामा कार्यरत उत्तरदाताहरूमध्ये ५८.५४ प्रतिशतले

लोक सेवा आयोगबाट लिइने परीक्षा तथा परीक्षाफल एकदमै निष्पक्ष हुने धारणा व्यक्त गरे भने ३०.४८ प्रतिशतले ठीकै हुन्छ भन्ने धारणा व्यक्त गरे । कार्यरत महिलाहरूले भविष्यमा जागिरबाट राखेको अपेक्षा बारे अध्ययन गर्दा बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरू ५१.२३ % ले माथिल्लो पदमा बढ्नुको अपेक्षा राखेको पाइयो भने २८ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले जागिरबाट अवकाश पछि धेरै पेन्सन पाउने अपेक्षा राखेको पाइयो । कार्यरत ४८.७९ प्रतिशत उत्तरदाताहरूको आफ्नो मासिक तलबमानबाट ठीकै सन्तुष्टि रहेको पाइयो । त्यसै गरी २४.३९ % उत्तरदाता एकदमै सन्तुष्ट रहेको पाइयो भने २६.८२ % उत्तरदाता कति पनि सन्तुष्ट नरहेको पाइयो । निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूले जागिरबाट सन्तुष्ट भए नभएको अवस्था अध्ययन गर्दा ७८ % उत्तरदाताहरू सन्तुष्ट रहेको र २२ % उत्तरदाताहरू सन्तुष्ट नरहेको पाइयो ।

### ६.३ निष्कर्षहरू

निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको सामाजिक तथा आर्थिक अवस्था पत्ता लगाउने, लैङ्गिक सहभागिता, लैङ्गिक समावेशीकरण, निजामती सेवाप्रतिको धारणा पत्ता लगाउने उद्देश्यले तेह्रथुम जिल्लामा आधारित रहेर गरीएको अध्ययनको सारांशबाट निम्न किसिमको निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ ।

अध्ययन क्षेत्रमा पुरुष कर्मचारीहरूको तुलनामा महिला कर्मचारीहरू ज्यादै न्यून रहेको पाइयो । निजामती सेवाका कार्यालयमा लैङ्गिक सहभागितामा असमान अवस्था रहेको पाइयो । लैङ्गिक समावेशीकरण तथा सकारात्मक विभेदको अवधारणाले पुरुषसह महिलाहरूको सहभागिताका लागि महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्छ, समाजको विश्लेषण जसरी वर्गीय आधारमा गर्नु जरुरी छ त्यसगरी नै लैङ्गिक आधारमा पनि विश्लेषण गर्नु आवश्यक छ । वर्तमान संरचनालाई सुधार नगरी आमूल परिवर्तनबाट लैङ्गिक विभेद हट्ने साथै समान ज्याला, काममा समानता, न्यायपूर्ण दृष्टिकोण, कार्यको मुल्याङ्कन, ब्यवहारिक श्रम विभाजन आदिलाई वढी जोड दिनुपर्ने देखियो । शाखा अधिकृत भन्दा माथिल्लो श्रेणीमा महिला कर्मचारीको सङ्ख्या शून्य रहेको पाइनुले विकास निर्माण, सार्वजनिक महत्वपूर्ण नीति नियम बनाउने तथा योजना तर्जुमा प्रक्रियामा महिलाको सहभागिता न्यून हुने हुनाले लैङ्गिक मैत्री तथा लैङ्गिक संवेदनशील नीति नियम, योजना तथा बजेट विनियोजन चुनौतीको विषय

हुन सकछ,साथै लैङ्गिक विभेदलाई कुनै जैविक पक्ष नमानी सामाजिक र आर्थिक पक्ष लाई मुख्य कारक तत्वका रूपमा व्याख्या र विश्लेषण गर्नुपर्ने देखिन्छ । कार्यरत महिलाहरूको जातिगत अवस्थालाई हेर्दा सबैभन्दा धेरै ब्राह्मण जातिको बाहुल्य र आदिवासी, जनजाति तथा दलितहरू ज्यादै न्यून रहेको पाइयो । नेपालको निजामती सेवामा जातिय आधारमा असमान सहभागिता रहनुले अन्य जात जातिको समानुपातिक सहभागिता गराई जातिय समानता ल्याउनेतर्फ निजामती सेवा ऐनमा गरीएको जातिय समावेशीकरणको प्रावधानको सार्थकता देखिन्छ । नेपाल पितृसत्तात्मक देश भएको र स्रोत साधनमा प्रायः पुरुषहरूकै स्वामित्व रहेकोले पितृसत्ता तथा पुरुष प्रधान समाजको प्रभाव यस अध्ययनमा पनि देखिएको छ । वर्जुवा महिलावादहरूले उठाएको महिला विकास र मुक्तिको नारामा मध्यम वर्गको मात्र विश्लेषण गरेको र सामाजिक, आर्थिक कारक तत्व पहिल्याउन नसकेको आरोप लगाएको पाइन्छ । यसैगरी मार्क्सवादी महिलावादका अनुसार वर्गीय आधारमा समाजको व्याख्या र विश्लेषण गर्न सकिएमा महिलामाथिको दमन भेद, विभेद असमानता जस्ता पक्षलाई हटाउन सकिन्छ । बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरू मध्यम स्तरको आर्थिक हैसियतका भएको र न्यून तथा उच्च आर्थिक हैसियतका कर्मचारीहरू ज्यादै कम पाइयो । कृषि समाज देखि वर्तमान औद्योगिक समाजमा विद्यमान वर्गीय संरचना यस अध्ययनमा पनि देखिएको छ । यस अध्ययनमा उच्च वर्गको नभई मध्यम वर्गको प्रधानता भएको पाइएको छ भने गरीबवर्गको अवस्था यस क्षेत्रमा पनि तल नै देखिन्छ । उच्च वर्गको उपस्थिति कम हुनुमा उनीहरूसँग प्रशस्त पूँजी भएकोले उद्योग कलकारखाना तथा अन्य ठूलो लगानीका परियोजनामा उच्च वर्गको पहुँच तथा यस क्षेत्रबाट प्रशस्त अर्थोपार्जन गर्न नसकिने भएकोले हुनसकछ भने गरीबवर्गको शिक्षामा लगानी गर्न नसकेका कारण निजामती सेवामा पहुँच कम भएको हुन सकछ ।

बहुसङ्ख्यक कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूको आफ्नो जागिरबाट परिवारमा सामान्य आर्थिक योगदान पुगेको, निजामती सरकारी जागिरबाट बहुसङ्ख्यक महिलाहरूको आर्थिक अवस्थामा उल्लेखनीय सुधार वा परिवर्तन नभएको पाइयो । जागिरबाट प्राप्त आमदानीको खर्च गरिएको क्षेत्रहरूमा आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा खाना र शिक्षाको क्षेत्रमा खर्च गरेको पाइएकाले शिक्षाको क्षेत्रमा लगानी हुनुलाई ज्यादै सकारात्मक पक्षका रूपमा लिन सकिन्छ । बहुसङ्ख्यक कर्मचारी उत्तरदाताहरूले जागिरबाट प्राप्त आमदानीको खर्च आफू र श्रीमान् दुवैको सल्लाहमा हुने तथा आफ्नै नियन्त्रणमा मात्र पनि जागिरबाट प्राप्त आमदानीको खर्च

हुने बताए । जुन आर्थिक क्रियाकलापमा महिलाको पहुँचका साथै नियन्त्रण हुनु सकारात्मक पक्ष हो । जागिरबाट प्राप्त आयको खर्च गर्नमा श्रीमान् तथा आफ्नो सल्लाह र आफ्नैमात्र निर्णयमा पनि खर्च हुनुले निर्णय प्रक्रियामा महिलाको सहभागिता वृद्धि भएको र यो पनि लैङ्गिक सशक्तीकरण को उपज मान्न सकिन्छ । बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताको अनुभवमा उनीहरूको जागिरप्रति सामाजिक दृष्टिकोण, उनीहरूका श्रीमान् को दृष्टिकोण तथा परिवारका अन्य सदस्यहरूको दृष्टिकोण सकारात्मक पाइयो । जागिरका कारणले उत्तरदाता महिलाहरूलाई परिवार तथा समाजमा कुनै अप्ठ्यारो महसूसनभएको, कार्यरत महिलाहरूलाई उनीहरूको घरायसीकाममा श्रीमान् ले सन्तोषजनक सहयोग गरेको पाइनुले पनि के प्रष्ट हुन्छ भने महिलाहरू पनि घरबाहिरका आयआर्जनका क्रियाकलापहरूका संलग्न हुनुपर्छ र गराइनु पर्छ भन्ने मान्यताको विकास निकै सकारात्मक हिसाबले वृद्धि भैरहेको छ । पितृसत्तात्मक नेपाली समाजमा महिला वर्गलाई हेर्ने र बुझ्ने दृष्टिकोणमा सकारात्मक पक्ष बढी देखिनुले पनि पुरुषप्रधान सोच र पितृसत्ताको अनावश्यक दबाव र महिलाप्रतिको नकारात्मक सोचमा सुधार आएको मान्न सकिन्छ । महिलाहरू परिवारदेखि राज्य व्यवस्थाका सबै निकायमा अपहेलित तथा दोस्रो दर्जामा रहेको भन्ने विगतको बुझाइलाई सानो क्षेत्रमा गरीएको यस अध्ययनमा गलत साबित भई महिलाहरू परिवार, समाज तथा उनीहरू कार्यरत निकायमा महिलाप्रति पुरुष समान धारणा तथा व्यवहार पाइएको छ । निजामती सेवाप्रति उत्तरदाताहरूको आकर्षण बढ्नाको कारणमा जागिरको सुरक्षालाई महत्वपूर्ण मानिएकाले सरकारी जागिरबाट धेरै आम्दानी नभए पनि सुनिश्चित जागिरको सबैले चाहना राखेको पाइयो । समग्रमा निजामती सेवामा कार्यरत अधिकांश महिलाहरू सरकारी जागिरबाट सन्तुष्ट रहेको पाइएको र सरकारी जागिरलाई का रूपमा लिइएकोले पनि यसप्रति वर्तमान समयमा निकै आकर्षण बढेको पाइन्छ । मानिस चेतनशील सामाजिक प्राणी भएका कारण उसले आफू र आफ्नो परिवारलाई चिरकालसम्म सुरक्षित राख्न चाहन्छ । परिवार, समाज तथा देशमा सामाजिक तथा आर्थिक हैसियत बढाई दुवै हिसाबले सुरक्षित हुन चाहने मान्यतालाई यस अध्ययनले पनि पुष्टि गरेको पाइएको छ । सरकारी जागिरमा लैङ्गिक तथा अन्य कोटाप्रणालीको प्रावधानमा अधिकांश उत्तरदाताको धारणा सकारात्मक रहे पनि समावेशीकरण तथा कोटाप्रणालीप्रति केही नकारात्मक धारणा रहेको पाइयो । लैङ्गिक समावेशीकरण महिलाहरूलाई पुरुषसरहको हैसियतमा पुऱ्याउन सहयोग गर्ने एक विधि एवम् सिद्धान्त पछिपरेका वर्गले आफूलाई अगाडि ल्याउनका लागि प्राप्त हुने सेवा

सुविधाप्रति सहमति जनाउनु कुनै नौलो विषय होइन । यस अध्ययनमा पनि लैङ्गिक समावेशीकरण/ कोटा प्रणालीप्रति बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताले सहमति जनाउनु र उक्त कुरा सामाजिक न्याय स्थापित गर्न आवश्यक रहेको बताएको पाइयो ।



## सन्दर्भ सामग्री सूची

आइन्सटाइन, जेड (सन् १९९४).दि कलर अफ जेण्डर रिइमोजिङ्ग डेमोक्रेसी, वार्कले प्रकाशन, युनिभर्सिटी अफ क्यालिफोर्निया प्रेस ।

कोइराला, सुशील (२०६३ मंसिर ),. नारी महिला मासिक, कान्तिपुर पब्लिकेशन, काठमाण्डौं, नेपाल ।

घिमिरे, देवीमाया (२०६६) लैङ्गिक समानता, महिला सशक्तीकरण तथा समावेशीकरणको अवधारणा र नेपालको सन्दर्भ, सोपान मासिक, काठमाडौं, नेपाल ।

चौलागाईं, तिलक प्रसाद; पोखरेल नानीराम; सापकोटा केशव राज (२०६०). लैङ्गिक अध्ययन, न्यू हीरा बुक्स इन्टरप्राइजेज, कीर्तिपुर, काठमाडौं ।

जोशी, किरण (२०६८) *नेपालको निजामती सेवामा कार्यसम्पादन मुल्यांकनको अवस्था निजामती सेवा पत्रिका २०६९ ।*

जीविकोपार्जनका लागि वन कार्यक्रम (सन् २००६). गरीबमुखी तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति कार्यान्वयन सहयोगी पुस्तिका: काठमाडौं, जीविकोपार्जनका लागि वन कार्यक्रम ।

ढकाल, राजकुमार (सन् २००७). मदर्स ग्रुप इन कम्युनिटी डेभलपमेन्ट, अ केस स्टडी अफ सतहुँ, स्याङ्गा, अप्रकाशित शोधपत्र, एम.ए. पृथ्वीनारायण क्याम्पस समाजशास्त्र/मानवशास्त्र विभागमा पेश गरीएको, पोखरा, नेपाल ।

ढकाल, सोमनाथ (२०६७) : सामुदायिक तथा प्रजनन स्वास्थ्य, रत्न पुस्तक भण्डार, काठमाडौं, नेपाल ।

तिवारी, (२०६९) *नेपालको निजामती सेवामा कार्यसम्पादन मुल्यांकनको अवस्था निजामती सेवा पत्रिका २०६९ ।*

मिलेट, के (सन् १९७०). सेक्स्युअल पोलिटिक्स, गार्डेन सिटी: न्यूयोर्क ।

दाहाल, प्रकाश (२०६६). निजामती सेवा तथा सार्वजनिक व्यवस्थापनका विविध पक्षहरू, पिनाकल पब्लिकेशन प्रा. लि. पृष्ठ ५९५

न्यौपाने, शिवराम (२०६९) निजामती सेवाका वर्तमान अवस्था र सुधार निजामती सेवा पत्रिका २०६९ ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३, एघारौं संशोधन २०६८।१४

न्यायपरिषद् सचिवालय, नेपाल, २०६५ ।

निजामती सेवा ऐन २०४९ (दोस्रो संशोधन, २०६४), बौद्धिक दर्पण प्रकाशन, पुतलीसडक, काठमाडौं ।

निर्वाचन आयोग, नेपाल तथा नवयुग, २०६७ ।

लुईटेल, समीरा (सन् २००८). लैङ्गिक अध्ययन, एकेडेमिक बुक सेन्टर, कीर्तिपुर, काठमाडौं ।

निजामती सेवा नियमावली २०६४.

शर्मा, उषा (सन् २००९). वुमन इन साउथ एसिया इम्प्लोइमेन्ट, इम्प्लोइमेन्ट एण्ड ह्युमन डेभलपमेन्ट, अथोर प्रेस इन इण्डिया एट अरूण अफसेट, न्यू दिल्ली ।

सुवेदी, विष्णु (२०६५). प्रशासन, व्यवस्थापन र समावेशी लोकतन्त्रका नवीन आयामहरू, पैरवी प्रकाशन, पृष्ठ ७२

विष्ट, प्रेमसिंह, जोशी महेन्द्रराज (२०६७): सामुदायिक तथा प्रजनन स्वास्थ्य, भुँडीपुराण प्रकाशन, बागबजार काठमाडौं, नेपाल

श्रेष्ठ, अस्मिता (२०६६). महिला कानूनव्यवसायीहरूको सामाजिक अवस्था: तेह्रथुम जिल्लाको एक समाजशास्त्रीय अध्ययन. अप्रकाशित शोधपत्र, एम.ए. पी. एन. क्याम्पस, समाजशास्त्र तथा मानवशास्त्र विभागमा पेश गरीएको, पोखरा, नेपाल ।

यू.एन.डि.पि. जनशक्तिको रिपोर्ट (१९९५) ।

Bhasin Kamala, 1993. What is Patriarchy? Kali for Woman, New Delhi, India.

CBS. 2011. Nepal in Figures. Central Bureau of Statistics, Thapathali, Kathmandu, Nepal.

- CEDAW 2003. Monitoring Committee Nepal. Shadow report on the Second and Third Periodic Report of Government of Nepal on CEDAW Convention.
- Dhakal, M. 2007. Educated women in government employment: A case study of Pokhara Sub metropolis and Kaski District Development Committee office. Unpublished Thesis. M.A. Submitted to P.N. Campus, Sociology and Anthropology Department, Pokhara, Nepal.
- Giri, Bharati Silawal. 1997. The Role of Civil Society in the Democratization: The Gender Perspective. An Unpublished paper presented in a Seminar Organized by FES and NEFAS in Dharan, Sunsari, Nepal.
- Lynn Bennette. 2005. Gender, Caste and Ethnicity Exclusion in Nepal: Following the Policy Process from Analysis to Action. Arusha Conference, New Frontiers of Social Policy, December 12-15, 2005.
- Livelihood Poverty Program (2006). Kathmandu.
- MOWCAS. 2011. Women Development Program: Annual Progress Report 2066/067. Ministry of Women, Children and Social Welfare, Shreemahal, Lalitpur, Nepal.
- Piya, R. 2006. Socio economic Status of Educated employed women in Bandipur VDC, Tanahun: Unpublished Thesis. M.A. Submitted to P.N. Campus, Sociology and Anthropology Department, Pokhara, Nepal.
- Shrestha, I. and K. Hachhethu. 2002. Women and Government: Re-imagining the State from the Gender Perspective. Kathmandu. Shtree Shakti.

## अनुसूची १

निजामती सेवामा कार्यरत तथा यस सेवामा प्रवेश गर्न चाहने महिलाहरूको उक्त  
सेवाप्रतिको धारणा

(तेह्रथुम जिल्लामा आधारित एक समाजशास्त्रीय अध्ययन) विषयको शोधग्रन्थका लागि  
निजामती सेवामा कार्यरत महिला कर्मचारीलाई सोधिएको प्रश्नावली

### १. आधारभूत जानकारी

#### १.१ व्यक्तिगत विवरण

नाम थर :

उमेर (वर्ष) :

स्थायी ठेगाना:.....अञ्चल.....जिल्ला.....गा.वि.स. वडा  
नं.....

कार्यरत कार्यालयको नाम :

पद :

सेवा :

समूह :

स्थायी नियुक्ति मिति :

जम्मा सेवा अवधि(वर्ष) :

### २. वैवाहिक अवस्था :

(क) विवाहित

(ख) अविवाहित

३. हालको पदमा प्रवेश गरेको कति वर्ष भयो ? .....

४. जातिगत विवरण : तपाईं कुन जातको हुनुहुन्छ ?

(क)ब्राम्हण

(ख)क्षत्री

(ग)जनजाति

(घ)दलित

५. शैक्षिक अवस्था : तपाईंले कुन तहको शैक्षिक उपाधि हासिल गर्नुभएको छ ?

(क) एस.एल. सी. भन्दा कम

(ख)एस.एल. सी. पास

(ग)प्रमाणपत्र तह

(घ)स्नातक तह

(ड)स्नातकोत्तर तह

(च) पी.एच. डी

६. तपाईंको श्रीमान् ले कुन तहको शैक्षिक उपाधि हासिल गर्नुभएको छ ?

(क) एस.एल. सी. भन्दा कम

(ख)एस.एल. सी. पास

(ग)प्रमाणपत्र तह

(घ)स्नातक तह

(ड)स्नातकोत्तर तह

(च) पी.एच. डी

८) तपाईंको वैवाहिक अवस्था के छ ?

(क) विवाहित

(ख) अविवाहित

७. धर्म : तपाईंले कुन धर्म अपनाउनु भएको छ ?

(क) हिन्दू

(ख) बौद्ध

(ग) मुस्लिम

(घ) क्रिश्चियन

(ड) अन्य भए खुलाउने :

८. परिवारको किसिम :

(क) एकात्मक

(ख) संयुक्त

९. परिवारमा जम्मा सदस्य सङ्ख्या :.....

(क) महिला :.....जना

(ख) पुरुष:.....जना

१०. सरकारी जागिरका अलावा अन्य पेशा, व्यवसाय गर्नुहुन्छ ?

(क) गर्छु

(ख)गर्दिन

यदि गर्नुहुन्छ भने के गर्नुहुन्छ ?

- (क) खेतीपाती (ख) व्यापार/पसल (ग) पशुपालन

११. तपाईं को श्रीमान् कुन पेशामा संलग्न हुनुहुन्छ ?

- (क) कृषि (ख) सरकारी जागिर (निजामती) (ग) सेना/प्रहरी

- (घ) शिक्षक (ङ) व्यापार (च) अन्यभए  
खुलाउने:.....

१२. तपाईं को सामाजिक परिवेश अनुसार तपाईं आफूलाई कुन आर्थिक हैसियतको ठान्नुहुन्छ ?

- (क) उच्च आर्थिक हैसियत (धनी)  
(ख) मध्यम आर्थिक हैसियत (मध्यम)  
(ग) न्यून आर्थिक हैसियत (गरीब)

१३. तपाईं को नाममा जग्गा छ कि छैन ?

- (क) छ (ख) छैन

१४. तपाईं को नाममा घर छ कि छैन ?

- (क) छ (ख) छैन

१५. आफ्नो जग्गाबाट गरेको उत्पादनले कति समय खान पुग्दछ ?

- (क) ३ महिनाभन्दा कम (ख) ३ देखि ६ महिनासम्म  
(ग) ६ देखि ९ महिनासम्म (घ) वर्षभरी  
(ङ) आफले खाएर पनि बेच्न पुग्दछ

१६. तपाईंले गरेकोको आम्दानी मध्ये सबैभन्दा बढी के को लागि खर्च गर्नुहुन्छ ?

- (क) खाना (ख) शिक्षा (ग) स्वास्थ्य

(घ) कपडा (ड) बचत (च)अन्य भए खुलाउने :....

१६. तपाईंको जागिरको आम्दानीले परिवारमा गरेको योगदानको स्तर कस्तो छ ?

(क) एकदमै धेरै (ख) धेरै (ग) केही मात्रामा

१७. तपाईंको जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च गर्नमा कसको नियन्त्रण रहन्छ ?

(क) तपाईंकै (ख) तपाईंको श्रीमान् को / बुवाको/आमाको

(ग) तपाईं र तपाईंको श्रीमान् दुवैको सल्लाहमा

१८. सरकारी जागिरमा लाग्नुअगाडि तपाईंको हैसियत के थियो ?

(क) गृहिणीमात्र (ख) घरायसी काममा अभिभावकलाई सहयोग गर्ने

(ग) करेसावारी तथा खेतमा काम गर्ने (घ) विद्यार्थी

(ड) परिवारलाई व्यापारमा सघाउने (छ) अन्य केही भए खुलाउने :.....

१९. के तपाईंले तपाईंको जागिरबाट तपाईंको हैसियतमा उल्लेखनीय परिवर्तन महसूस गर्नुभएको छ ?

(क) छु (ख) छैन

२०. निजामती सेवामा लाग्नुको पछाडि कसको प्रेरणा छ ?

(क) आफै (ख) श्रीमान्

(ग) साथी (घ) परिवारका अन्य सदस्य

(ड) अन्य भए खुलाउने :.....

२१. तपाईंले कति औं पटकको प्रयासमा सरकारी जागिरको प्रतियोगितामा सफल हुनुभयो ?

(क) पहिलो पटकमै (ख) दोस्रो पटकमा

(ग) तेस्रो पटकमा (घ) भन्न चाहन्न

२२. सरकारी सेवामा कस्तो प्रतिस्पर्धाबाट प्रवेश गर्नुभयो ?

(क) खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट

(ख) समावेशी प्रतिस्पर्धाबाट

२३. सरकारी जागिरमा महिलालाई विशेष सुविधा/कोटा प्रणालीप्रति तपाईंको धारणा के छ ?

(क) ठीक छ

(ख) ठीक छैन

२४. यदि ठीक छ भने यसको समयावधि कति हुनुपर्छ ?

(क) केही समयको लागि मात्र ठीक छ

(ख) सधैं हुनुपर्छ

२५. यदि कोटा प्रणाली/समावेशीकरण ठीक लाग्छ भने किन ?

(क) महिलालाई जागिरको लागि सजिलो हुन्छ (ख) पुरुषसह समान हैसियतमा पुग्न सहयोग गर्छ

(ग) यो महिलालाई अगाडि बढाउने उत्तम तरिका हो (घ) अन्य केही भए उल्लेख गर्ने :

२६. यदि ठीक लाग्दैन भने किन ?

(क) सेवाको गुणस्तरमा कमी ल्याउँछ

(ख) अवसर पाए पनि पछि

हिनताबोध हुन्छ

(ग) समानताको हक विपरीत छ

(घ) प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमा ह्रास

आउँछ

(ड) अन्य केही भए उल्लेख गर्ने :.....

२७. खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट र महिला समावेशी कोटाबाट जागिरमा प्रवेश गर्ने प्रति तपाईंको धारणा कस्तो छ ?

(क) समान

(ख) असमान



२८. खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट र महिला समावेशी कोटाबाट जागिरमा प्रवेश गर्नेप्रति अन्य कर्मचारीहरूको व्यवहार कस्तो महसूस गर्नुभएको छ ?

(क) समान

(ख) असमान

२९. तपाईंले गरेको जागिरप्रति तपाईंको परिवारको दृष्टिकोण कस्तो छ ?

(क) सकारात्मक

(ख) नकारात्मक

(ग) सामान्य

३०. तपाईंले गरेको जागिरप्रति तपाईंको समाजको दृष्टिकोण कस्तो छ ?

(क) सकारात्मक

(ख) नकारात्मक

(ग) सामान्य

३१. सरकारी निजामती जागिरमा लागेर तपाईंले कस्तो महसूस गर्नुभएको छ ?

(क) आत्मनिर्भरता

(ख) स्वतन्त्रता

(ग) ज्ञान, सीपको उपयोग

(घ) सामाजिक मर्यादा

(ङ) जागिरको सुरक्षा (च) आत्म सम्मान

(छ) अन्य भए खुलाउने : .....

३२. तपाईं जागिरको लागि कार्यालय आवतजावतमा के गर्नुहुन्छ ?

(क) घरबाटै आवतजावत

(ख) डेरा गरी बस्ने

(ग) अफिसमा नै बस्ने सुविधा छ

३३. तपाईं कार्यरत कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीले तपाईंलाई हेर्ने दृष्टिकोण कस्तो छ ?

(क) सकारात्मक

(ख) नकारात्मक

(ग) सामान्य

३४. कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीको तुलनामा कार्यबोझ कस्तो महसूस गर्नुहुन्छ ?

(क) बढी कार्यबोझ

(ख) समान

(ग) कम कार्यबोझ

३५. कार्यालयको कामको सिलसिलामा पुरुष कर्मचारीहरूबाट सहयोग पाउनुहुन्छ ?

(क) पाउँछु

(ख) पाउँदैन

३६. तालिम, गोष्ठी, सेमिनार, भ्रमण आदिमा पुरुषसहर अवसर पाउनु भएको छ ?

(क) छु

(ख) छैन

३७. सरकारी मनोनयनबाट उच्च अध्ययनका लागि अवसर पाउनुभएको छ ?

(क) छु

(ख) छैन

३८. कार्यालयबाट प्राप्त हुने मौद्रिक तथा गैर मौद्रिक सेवा सुविधामा पुरुषसह अवसर पाउनु भएको छ ?

(क) छु

(ख) छैन

३९. तपाईंको कार्यालयको कार्यालय प्रमुखले पुरुष कर्मचारी र महिला कर्मचारीबीच कस्तो व्यवहार अपनाउनुभएको महसूसगर्नुभएको छ ?

(क) पुरुषसह समान

(ख) भेदभापूर्ण

(ग) पुरुषलाई भन्दा सहूलियतपूर्ण

(घ) भन्न चाहन्न

४०. तपाईंको जागिरप्रति तपाईंको श्रीमान् को धारणा कस्तो छ ?

(क) सकारात्मक

(ख) नकारात्मक

४१. तपाईंको जागिरप्रति तपाईंको परिवारको धारणा कस्तो छ ?

(क) सकारात्मक

(ख) नकारात्मक

४२. तपाईंको श्रीमान्ले र परिवारले तपाईंको जागिरबाट के अपेक्षा राखेको महसूसगर्नुभएको छ ?

(क) परिवारमा तपाईंको जागिरबाट धेरै आर्थिक सहयोग

(ख) तपाईंको जागिरमा उन्नति तथा माथिल्लो पदमा बढुवा

(ग) समाजमा सम्मानित

(घ) अन्य भए खुलाउने :.....

४३. तपाईं को जागिरले गर्दा तपाईंलाई परिवार र समाजमा अप्ठेरो परेको महसूस हुन्छ ?

(क) हुन्छ

(ख) हुदैन

४४. तपाईं अफिसबाट घर फर्केपछि तपाईंको घरायासी काममा तपाईंको श्रीमान् ले मद्दत गर्नुहुन्छ ?

(क) गर्नुहुन्छ

(ख) गर्नुहुन्न

(ग) करले

अलिअलि

गर्नुहुन्छ

४५. तपाईं आफ्ना छोराछोरी र आफन्तहरूलाई सरकारी जागिरमा लाग्न प्रेरणा दिनुहुन्छ ?

(क) दिन्छु

(ख) दिन्न

४६. तपाईं ले आफ्नो सरकारी जागिरबाट भविष्यमा के कस्तो अपेक्षा राख्नुभएको छ ?

(क) माथिल्लो पदमा बढुवा

(ख) प्रशस्त आयआर्जन

(ग) विदेश भ्रमण

(घ) उच्च अध्ययनका लागि अवसर

(च) जागिरबाट अवकाश पछि धेरै पेन्सन

४७. सरकारी जागिरमा प्रवेश गर्न लोक सेवा आयोग द्वारा लिइने लिखित तथा मौखिक परीक्षाको परीक्षाफलको नतिजाको निष्पक्षतामा तपाईंको धारणा कस्तो रहेको छ ?

(क) एकदमै निष्पक्ष हुन्छ

(ख) ठीकै हुन्छ

(ग) भन्न सकिन्न

४९. तपाईंको सरकारी जागिरबाट प्राप्त हुने मासिक तलबमानप्रति कतिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?

(क) एकदमै धेरै

(ख) ठीकै

(ग) कति

पनि सन्तुष्ट छैन

५०. समग्रमा तपाईं आफ्नो जागिरबाट सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?

(क) छु

(ख) छैन