

अध्याय एक

परिचय

१.१ पृष्ठभूमी

राज्यको तर्फाबाट आमनागकिरको हितका लागि प्रवाह हुने वस्तु तथा सेवा नै सार्वजनिक सेवा हो । सार्वजनिक सेवालार्ई चलाउन कार्यालयको स्थापना गरेको पाइन्छ । जसमा कर्मचारीहरुको नियुक्ति गरिन्छ । नेपालमा सार्वजनिक संस्थानको स्थापना नेपालममा सस्थान ऐन वि.सं. २०२० मा भएको हो । विश्वको पहिलो सस्थान World bank ले गरेको हो भने विश्वको आधुनिक सस्थान Port of Land हो । सन् १९९१ मा बेलायतका तत्कालीन प्रधानमन्त्री John Major ले नागरिक बडापत्रको ससरवात गरे । सरकारी नियकायले प्रदान गर्ने सेवाको विवरण, सेवा प्रतिको प्रक्रिया, सेवा मूल्य, सेवा प्रदान गर्न लाग्ने समय र जिम्मेवार व्यक्ति को हुन् भन्ने विवरण यत गरी नागरिक जिम्मेवारीका लागि प्रभावकारी हुने व्यवस्था मिलाइयो । नेपालमा सार्वजनिक सेवाको इतिहास खासै लामो भएको पाइदैन । राणाकालमा जनतालाई कैद गरेर शासन सञ्चालन गरियो र प्रशासनमा पजनी व्यवस्था थियो (भट्टराई, २०७५) ।

वि.सं. २००७ साल फागुन ७ गते नेपालको प्रजातन्त्रको स्थापना भएपछि सार्वजनिक सेवाको विकासक्रम थालनी भएको पाइन्छ । सार्वजनिक कर्मचारीको नियुक्ति छुट्टै र स्वतन्त्र निकायबाट गर्ने उद्देश्यले २००८ साल असार १ गते लोकसेवा आयोगको स्थापना भएको हो । आयोग सार्वजनिक सेवाका पदमा उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्ने कार्य गर्दछ । १८ विभिन्न कालखण्डमा निर्माण भएका प्रशासन पुनसंरचना आयोगले आ-आफ्ना कार्यक्षेत्र निर्धारण गरेका छन् । नेपाली सेना र सशस्त्र प्रहरी बाहेक सरकारी, अर्द्धसरकारी तथा सरकारले निजी क्षेत्रसँग सहकार्य गरेका सबै निकाय आयोगको कार्यक्षेत्रभित्र परेका छन् । कार्यक्षेत्र निर्धारण गरी आयोगले काम शुरु गरेको छ । मुलुकको सर्वजनिक प्रशासनमा देखिएका कमीकमजोरीको अध्ययन गरी तिनीहरुको सुधारका लागि अल्पकालिन, मध्यकालिन र दिर्घकालिन रूपमा कसरी पुनसंरचना गर्न सकिन्छ भन्ने विषयमा आयोगले नेपाल सरकारलाई सुझाव दिनेछ । २०१३ साल भदौ २७ गते लागु भएको सार्वजनिक सेवा ऐन सार्वजनिक सेवाको विकासको लागि कोसेढुंगा मानिन्छ । २०१३ सालमा जारी भएको

सार्वजनिक सेवा नियमावलिलाई २०२१ को नियमावलीले विस्थापन गरेको थियो (आचार्य, २०६७) ।

४.१.१ सार्वजनिक सेवामा महिलाको स्थिति

नेपालको सन्दर्भमा महिलाहरूको पुरुषको तुलनामा सार्वजनिक क्षेत्रमा कम स्थान छ । महिलाको गतिशिलतालाई पितृसत्तात्मक समाजमा विभिन्न बाहानामा नियन्त्रण गरेका छन् । महिलामाथि पुरुषहरूले हरबखत नियन्त्रण गरेका छन् । पुरुषहरूलाई हिन्दु संस्कार वा संस्कृतिले उच्च तहमा पुऱ्याउन सहयोग गरेको छ । सेवागत आधारमा हेर्दा महिला सहभागिताको स्थिति स्वास्थ्य सेवा र प्रशासन सेवामा बढी रहेको पायन्छ । स्वास्थ्य सेवामा कूल कर्मचारी १३०५५ जना मध्ये ४३७७ जना कर्मचारी महिला रहेका छन् भने प्रशासन सेवामा कूल ४२२२५ जना कर्मचारी मध्ये २७६० जना कर्मचारी महिला रहेका छन् । सबभन्दा बढी कर्मचारी पाँच तह र चार तहमा रहेता पनि महिला सहभागिताको स्थिति भने कमै देखिन्छ । यसो हुनुको कारण श्रेणीविहिन कर्मचारी लगायत कतिपय सहायक स्तरका कर्मचारीहरूलाई विभिन्न सेवा भित्र समेटिएको हुनाले पनि यसो हुन गको बुझिन्छ (अधिकारी, २०७४) ।

सार्वजनिक तहका विभिन्न क्षेत्रमा पुरुषको प्रमुख कार्य भएको हुदा पितृसत्तात्मक ब्यवस्थाले महिलाहरू सार्वजनिक कार्यमा प्रवेश गर्न पाएका छैनन् । प्राविधिक, आर्थिक, शैक्षिक राजनीतिक, बजार ब्यवस्थापन लगायत घरायसी कार्यको निर्णय प्रक्रिया र प्रतिफलमा महिलाको सहभागिता निकै पछाडी छ र समय क्रमसँगै पितृसत्तात्मक मुल्य मान्यताले महिलाप्रति गरेको अभद्र ब्यवहारलाई पुरुष र महिलाहरूले अनुभव गरेका छन् । महिलाहरूमा चेतना बढ्दै गइरहेको छ । शैक्षिक राजनीतिक, सामाजिक तथा रोजगारी क्षेत्रमा महिलाहरूको सहभागिता बढ्दै गएको जस्तो देखिन्छ (अर्याल, २०६२, १७७-१७८) ।

वि.सं. २०६८ सालमा नेपालमा पछिल्लो पटक सम्पन्न राष्ट्रिय जनगणना अनुसार महिलाहरूको प्रतिनिधित्व बढाउनुपर्ने बारे आवाज उठाइएको हो । वर्तमान समयमा उनीहरूको सामान्य उपस्थिति नरहेकै अवस्थामा निर्णायक ठाउँमा समेत प्रतिनिधित्व स्थापित गर्ने सवाल त्यति सहज देखिन्न (ओझा, २०५६) ।

परम्परादेखि नै भाले जागिर भनेर चिनिएको सन्दर्भमा महिला सहभागिताको पहुँचलाई मूल्यांकन गर्ने हो भने उनीहरूको उपस्थिति त्यस क्षेत्रमा अत्यन्त न्यून रहनुले नेपाली महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक अवस्था तल्लै स्तरमा रहेको छ भन्ने कुरा सहजै अनुमान गर्न सकिन्छ । सार्वजनिक सेवाको विकासक्रम वि.सं. २००७ सालपछि अगाडि बढेको भए पनि यस सेवामा महिला सहभागिताको सिंहावलोकन गर्दा वि.सं. २००७ सालको क्रान्तिले स्थापित गरेको नयाँ आयाम भन्दा धेरै पछि पनि यस क्षेत्रमा महिलाहरूको सहभागिता अपेक्षाकृत न्यून रहेको पाइन्छ । यस सेवाप्रति उदासीन रहँदा लामो समयसम्म मुलुकको विकास निर्माणमा गम्भिर असर पार्दछ । निजामती कितावखानाको पछिल्लो तथ्यांकले हालै निजामती कर्मचारीको कूल संख्या मध्ये ६६ हजार ७ सय ५१ जना पुरुष, १० हजार २ सय ५४ जना महिला देखाएको छ । लैंगिक रूपमा हेर्दा राजपत्रांकितमा पुरुष कर्मचारीको संख्या ९३ प्रतिशत र महिलाको संख्या ७ प्रतिशत, राजपत्र अनंकितमा पुरुषको सहभागिता ८२ प्रतिशत र महिलाको सहभागिता १८ प्रतिशत तथा श्रेणी विहिनमा पुरुषको संख्या ९३ प्रतिशत र महिलाको संख्या ७ प्रतिशत छ । विद्यमान संरचनामा राजपत्र अनंकित तहमा महिलाको संख्या केही बढी देखिए पनि राजपत्रांकित तहमा महिलाको सहभागिता निकै कम छ । सार्वजनिक प्रशासनको सबै भन्दा महत्वपूर्ण हिस्सा यस सेवाको विद्यमान संरचना समावेशी नभएको सर्वविदितै छ । भलै निजामती सेवाको ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधन पछाडि समावेशीकरणको व्यवस्थाले सेवामा समावेश नहुन सकेका वर्गलाई सरकारी सेवामा भित्र्याउन सहयोग पुऱ्याएको छ (कैनी, २०७५) ।

यसरी राज्य व्यवस्थामा आएका विभिन्न परिवर्तनसँगै महिलाहरूले पाएको नागरिक अधिकारको साथसाथै विश्वव्यापी रूपमा नारीवादी आन्दोलन सशक्त भई अगाडि बढिरहेकोले नेपाली समाजका महिलाहरूमा सार्वजनिक सेवामा सहभागी बढाउने प्रयास भइरहेको छ । त्यसैले प्रजातन्त्रको पुनर्वहाली पश्चात त्यस क्षेत्रमा महिलाहरूको स्थान सुरक्षित राखेको हुँदा महिलाहरूले पनि केही अवसर अव प्राप्त गर्न सक्ने छन् कि भन्ने आशा जागेको छ । तर पनि शिक्षाको कमी र पितृसत्तात्मक सामाजिक वातावरणले अभै पनि जरो गाडेको हुँदा बाहिर गएर जागीर खान र महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नमा महिला वर्ग केही हच्कने गरेको पाइन्छ । जसले गर्दा पनि सार्वजनिक सेवामा महिलाहरू कम मात्रामा सहभागी छन् ।

नेपालको संविधान, २०७२ ले पनि समानताको हक अन्तर्गत महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेसी, किसान, मजदुर, अपांग एवम् पिछडिएको वर्गका नागरिकको सशक्तिकरण वा विकासका लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था वा आरक्षण कोटाको व्यवस्था गर्नुपर्ने भनिएको छ । सार्वजनिक सेवाकै कुरा गर्दा प्रवेशको उमेर हद ४० वर्ष तथा परीक्षणकाल ६ महिना राखेर महिलाका लागि सहूलियत प्रदान गरिएको छ । त्यस्तै बढुवाका क्रममा पनि महिलालाई पुरुषलाई भन्दा एक वर्ष कम सेवा अवधि तोकिएको छ । यस सेवामा महिलाको समावेशीकरणका लागि राज्यले ऐन मार्फत समानताको व्यवस्था गरेको छ, जस अनुसार पछिल्ला समयमा यस क्षेत्रमा महिलाको आकर्षण पनि देखिएको छ तर पनि सरकारी सेवा प्रवेश तथा सेवा भित्रको वृत्ति विकास महिलाको लागि सहज छैन । लोकसेवा आयोगको तथ्यांकअनुसार गएको वर्ष (आ.व. २०७३/७४) विज्ञापन गरिएका भण्डै चार हजार पदका लागि ३ लाख भन्दा बढी आवेदन परेका थिए । त्यसमध्ये भण्डै आधा महिला थिए । यसको गत वर्ष यस सेवामा प्रवेश गर्न भण्डै डेढ लाख महिलाले आवेदन दिएका थिए । त्यसमध्ये आरक्षित ३३ प्रतिशत कोटा तथा खुल्ला समेत गरी गत वर्ष मात्र १३ सय भन्दा बढी महिला परीक्षामा उत्कृष्ट ठहरिँदै सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गरेका छन् (अधिकारी, २०७४) ।

१.१.२ विभिन्न सेवागत आधारमा महिला कर्मचारीको सहभागिता

सेवागत आधारमा हेर्दा महिला सहभागिताको स्थिति सस्थ्य सेवा र प्रशासन सेवामा बढी रहेको पाइन्छ । स्वास्थ्य सेवामा कूल कर्मचारी १३०५५ वना कर्मचारी मध्ये २७६० जना कर्मचारी महिला रहेका छन् । सबभन्दा बढी कर्मचारी प्रशासन सेवामा रहेता पनि महिला सहभागतको स्थिति भने कमै देखिन्छ । यसो हुनुको कारण श्रेणीविभिन्न कर्मचारी लगायत कतिपय सहायक स्तकार कर्मचारीहरूलाई प्रशासन सेवा भित्र समेटिएको हुनाले पनि यसो हुन गएको कुरा सेवागत आधारमा सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागिताको स्थिति रहेको पाइन्छ ।

नेपालमा जे जस्ता कानून, ऐन, नियमा, संविधान बनेका छन ती सबै हिन्दु धर्म प्रभावित पितृसत्तात्मक मूल्य मान्यता र नियमबाट प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा प्रभावित भएका छन् । परम्परागत कानूनमा महिला को हैसियत न्यून भए पनि परिवर्तित कानूनले महिलाको समानता सम्बन्धित विभिन्न नियम कानूनलाई अगाडि सारेको छ । तर हाम्रो

सामाजिक साँस्कृतिक पृष्ठभूमिले यस्ता कानूनलाई व्यवहारिक रूपमा लागू हुन दिएका छैनन् (Bennet, 1983) ।

यसरी सार्वजनिक सेवामा महिलाको सहभागिता हेर्दा १०/१२ वर्ष पहिले र अहिलेको तुलनामा सार्वजनिक सस्थानको वायुसेवा निगम क्षेत्रमा समय सापेक्ष महिला सहभागिता के कस्तो अवस्थामा छ, सो बारेमा खासै अनुसन्धान हुन सकिरहेको छैन । वर्तमान परिवेशमा संस्थागत प्रक्रिया भित्र अभ्यासरत महिला वर्गको यस सेवामा सहभागिता बारेमा समाजको अन्वेषण गर्नु र सहभागिता र सक्रियताको स्थितिलाई अध्ययन गरी महिला शसक्तिकरणको क्षेत्रमा आवश्यक देखिएकोले यो शोध कार्य अगाडि बढाइएको हो ।

१.२ समस्याको कथन

सार्वजनिक सेवा भन्ने वाक्यांशको पहिलोपटक प्रयोग इष्ट इण्डिया कम्पनीको गैह्र सैनिक कर्मचारीलाई सैनिक कर्मचारीबाट अलग्याई चिनाउने सन्दर्भमा भएको हो । अक्सफोर्ड डिस्नेरी अनुसार यस वाक्यांशको उत्पत्ति सन् १७८५ मा भएको हो (Gladden, 1967: 2) । यस शब्दलाई लोकप्रिय बनाउने काम भने सन् १८५४ मा बेलायत सैनिक र न्याय सेवाका कर्मचारीदेखि बाहेकका वाँकी राज्यले रोजगारी दिएका कर्मचारीहरूको छनौट गर्न खुल्ला प्रतियोगितात्मक प्रतियोगिता प्रणालीको सुरुआत गर्ने क्रममा भएको हो (तिवारी, २०६१) ।

सार्वजनिक प्रशासनको सबैभन्दा महत्वपूर्ण हिस्सा कर्मचारीको विद्यमान संरचना समावेशी नभएको सर्वविदितै छ । ऐनको संशोधनपछि समावेशीकरणको व्यवस्थाले सेवामा समावेश हुन नसकेका वर्गलाई र कर्मचारी सेवामा भित्र्याउन सहयोग पुऱ्याएको छ । कर्मचारी प्रशासन साखाको पछिल्लो तथ्यांकले हाल सार्वजनिक सेवामा कर्मचारीको कूल संख्यामध्ये ६६ हजार ७ सय ५१ जना पुरुष, १० हजार २ सय ५४ जना महिला रहेको देखाएको छ । लैंगिक रूपमा हेर्दा राजपत्रांकितमा पुरुष कर्मचारीको संख्या ९३ प्रतिशत र महिलाको संख्या ७ प्रतिशत, राजपत्र अनंकितमा पुरुषको सहभागिता ८२ प्रतिशत र महिलाको सहभागिता १८ तथा श्रेणीवीहीनमा पुरुषको संख्या ९३ प्रतिशत र महिलाको संख्या ७ प्रतिशत छ । विद्यमान संरचनामा राजपत्र अनंकित तहमा महिलाको संख्या केही बढी देखिए पनि माथिल्लो तहमा महिला सहभागिता निकै कम छ । सार्वजनिक सेवाको नीति निर्माण तहमा महिलाको सहभागिता कम भएपछि नीति निर्माणमा उनीहरूको पहुँच

कम हुने नै भयो । समावेशीकरणभिन्न पहिचान, प्रतिनिधित्व, पहुँच र प्रतिफल गरी ४ वटा तह हुन्छन् – बहिष्करणमा पारिएका वर्गको पहिचान गर्ने, उनीहरूलाई विभिन्न क्षेत्रमा प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने, नीति निर्माण तह वा अवसरमा उनीहरूको पहुँच पुऱ्याउने र समावेशीकरणमार्फत उनीहरूको फाइदा सुनिश्चित गर्ने । समावेशीकरणको सन्दर्भमा भन्नुपर्दा हामी पहिचान र प्रतिनिधित्वको तहमा मात्र पुगेका छौं, पहुँच र प्रतिफलको अवस्थामा पुग्न सकेका छैनौं (भट्टराई, २०७५) ।

सार्वजनिक सेवामा लैङ्गिकका आधारमा हेर्दा समाज सर्वाङ्गीण विकासमा महिला र पुरुषको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ । स्वच्छ, स्वस्थ सुन्दर समाजको निर्माण गर्न जनसंख्याको करिब आधा भाग ओगटेको महिलाहरू पनि पुरुषहरू सरह नै समान सबल हुन नितान्त जरुरी छ । तर हाम्रो समाजमा महिलाको स्थिति निकै कमजोर देखिन्छ । देश विकासको क्रममा उनीहरूको सहभागिता पनि निकै कम रहेको छ । यहि तथ्यलाई मध्यनजर राखेर वि.सं. १९७० तिर विश्वमा “विकासमा महिला” भन्ने अवधारणा अगाडि आयो र महिलाको विकासको लागि स्वस्थ मातृत्व, सुधारिएको चुलो, परिवार नियोजन आदि क्षेत्रमा विभिन्न प्रयास भए पनि त्यसले आशातीत सफलता पाउन सकेन । सोही कुरालाई हृदयंगम् गरी वि.सं. सन् १९८० तिर “लैङ्गिक अवधारणा” आयो भने नेपालमा भने वि.सं. २०४२ तिर मात्र चर्चामा आएको हो । वास्तविक समानता भने कुनै पनि व्यक्तिमा वर्ण, लिङ्ग, जात, जाति, धर्म जस्ता कुनै पनि कुराको आधारमा भेदभाव नगरी सबैप्रति समान व्यवहार गर्नु हो । यस कुरालाई सन् १९४८ को डिसेम्बर १० का दिन घोषणापत्रको प्रस्तावनामा नै उल्लेख गरिएको छ । जसमा मौलिक मानव अधिकार एवं सम्मान तथा कदर र नरनारीका समान अधिकारहरूप्रति अधिकार पत्रमा आफ्नो विश्वासको पुनः पुष्टि व्यापक स्वतन्त्रताका आधारमा सामाजिक प्रगति एवं जीवनस्तर बढाउन निश्चय गरेकोले” भन्ने उल्लेख गरिएको छ । त्यसैगरी ऐजन घोषणापत्रको धारा ७ मा समेत कानूनका दृष्टिमा सबै समान छन् र बिना भेदभाव सबै कानूनका समान संरक्षणको अधिकार हुने छन् र बिना भेदभाव सबै कानूनका समान संरक्षणको अधिकार हुने छन् भन्ने उल्लेख गरिएको छ । बर्तमान परिप्रेक्ष्यमा हरेक देशको संविधानले सोही कुरालाई अंगीकार गरी आफ्नो संविधानमा समानताको हकलाई समाविष्ट गरेको पाइन्छ । जस्तै: ब्रिटिस संवैधानिक मान्यता अनुरूप कानूनको अगाडि समानताको अवधारणा पाइन्छ भने अमेरिकी मान्यता अनुरूप कानूनको समान संरक्षण । त्यसैगरी अन्य मुलुकहरूले पनि समानताको

अवधारणालाई आत्मसाथ गरेका छन् । नेपालको अन्तरिम संविधान नागरिकको मौलिक हक अधिकार अन्तर्गत समानताको हकको प्रत्याभूति गरिएको छ । यसमा महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेशी वा किसान, मजदुर वा आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएको वर्ग वा बालक, बृद्ध तथा अपाङ्ग वा शारीरिक वा मानसिक अशक्त व्यक्तिको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासको लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सकिने छ” भन्ने उल्लेख गरिएको छ जसअनुसार सार्वजनिक सेवामा पदपूर्ति गर्दा समावेशीको अवधारणाबाट गरिने व्यवस्था नेपाल सरकारले गरेको छ (अधिकारी, २०४६)

सार्वजनिक सेवामा महिला कर्मचारी प्रतिको दृष्टिकोण हेर्दा जनसंख्याको दृष्टिले पुरुष भन्दा महिला धेरै रहे पनि आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक, प्रशासनिक तथा नीति निर्माण तहमा महिलाहरू पछि परेका छन् । नेपालको संविधान २०७२ ले महिला र पुरुषबीच समानता कायम गर्ने, सशक्तिकरण तथा सकारात्मक विभेद सहितको व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाउने प्रयास गरेको र महिला उत्थानका सवालमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरबाट प्रयासहरू भएको छ । नेपालको सन्दर्भमा महिलाहरू राजनीतिमा पछाडि परेका छन् । महिलाहरू सार्वजनिक सेवामा कम सहभागिता हुनुको मुख्य कारण सामाजिक कुरति, गलत धारणा, अशिक्षित परिवारका कारण उनिहरू सार्वजनिक क्षेत्रमा सहभागिता हुन नसकेका हुन । महिलाहरूको चाहना हुदाँ हुदै पनि सार्वजनिक सेवामा सहभागिता हुन सक्दैनन र उनिहरू घर हेर्ने छुटै सामाजिक कार्य निर्धारण गरिएको पाईन्छ । कतिपय कुराहरू श्रीमानका कारण पनि गर्न नसकेको हुन्छन (चौलागाई, पोखरेल र सापकोटा, २०६५) ।

नेपालमा सार्वजनिक सेवातर्फको क्षेत्रमा महिला सहभागिताको स्थितिलाई हेर्दा धेरै पछाडी छन् । नेपालको सरकारी ब्यवस्था चाहे त्यो प्रजातान्त्रिक होस वा एकतन्त्रीय निरकुश, देशको उच्च राजनीतिक स्थितिमा महिलाहरूको अत्यन्त न्युन प्रतिनीधित्व रहेको छ । नेपाल बायुसेवा निगममा कार्यरत सार्वजनिक सेवामा महिलाहरूको के भूमिका र किन सहभागिता कम छ । कम हुनुको कारणहरूको समाजसास्त्रीय ढङ्गले अध्ययन गर्न निम्न उल्लेखित अनुसन्धान प्रश्नहरू उठाएको छ ।

१) सार्वजनिक सेवामा सहभागि महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक र पृष्ठभूमि कस्तो छ ?

- १) महिलाहरूको यस क्षेत्रमा महिला सहभागिता कम हुनाका कारणहरू के के हुन् ?
- २) सार्वजनिक सेवामा सेवारत महिलाहरूको सेवाप्रतिको दृष्टिकोण के-कस्तो रहेको छ ?

१.३ अध्ययनको उद्देश्य

नेपालमा सार्वजनिक सेवाका महिलाहरूको सम्पूर्ण अवस्थावारे विप्लेषणात्मक अध्ययन गर्नु नै यसको मुख्य उद्देश्य रहने छ ।

- १) सार्वजनिक सेवामा कार्यरत महिलाहरूको सामाजिक तथा आर्थिक पृष्ठभूमि पत्ता लगाउने ।
- २) सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागिता कम हुनाको कारणहरूको विश्लेषण गर्ने ।
- ३) सार्वजनिक सेवामा महिलाहरूको सेवाप्रतिको दृष्टिकोणको व्याख्या गर्ने ।

१.४ अध्ययनको महत्व

प्रस्तुत अध्ययनबाट सार्वजनिक सेवामा महिलाको अवस्था तथा सहभागिताका सम्बन्धमा देखा परेका चुनौति र समस्या निर्मुल गरी पहुँच अभिवृद्धिमा सघाउ पुग्न जाने देखिएकाले यस अध्ययनको ठूलो महत्व रहेको छ । सार्वजनिक महत्वलाई अभि बढी प्रष्ट पार्न सामाजिक ममता, सस्थागत परिवर्तन (Institutional Change), सान्दर्भिकता (Relevance), मूल्य र मान्यता (Values) ग्राहकजन्यता (Client concern) आदि कुरालाई बुझ्नु जरुरी ठानिन्छ । सार्वजनिक प्रशासनको महत्वका कुरा गर्दा यसले समाजमा स्थिरता कायम गर्ने, समानुकूल परिवर्तन ल्याउने कार्य समेत गर्दछ । आधुनिक युगमा विश्वका कुनै न कुनै देशमा युद्ध भइरहेको पाइन्छ । देशलाई युद्धबाट बचाउनु आवश्यक हुन्छ । सामान्यतया यसको दायित्व सार्वजनिक प्रशासनमाथि हुन्छ । त्यसैगरी व्यक्तिको जीवनको हरेक पक्ष सार्वजनिक प्रशासनको संरक्षणमा अगाडि बढेको हुन्छ । यस प्रशासनले मानव जीवनको हरेक पक्षलाई प्रभावित गरेको छ । वर्तमान अध्ययनको विषयवस्तुका रूपमा यसको महत्व बढेको छ ।

सार्वजनिक प्रशासनकोमा राज्यको आदर्शलाई व्यवहारमा उतार्ने महत्वपूर्ण सामाजिक प्रक्रिया हो । यसले राज्यको चरित्र निर्माण गर्छ । यसले जनताको इच्छा र आकांक्षा परिपूर्ति गर्ने कार्य समेत गर्दछ । त्यसैले महिलाहरूको सभ्यता र संस्कृतिको विकास गर्नु यसको प्रमुख लक्ष्य हुने हुनाले यसको महत्व देखिन्छ । सार्वजनिक प्रशासन “सरकारसँग सम्बन्धित भएर सेवा प्रवाह गर्दछ । कानूनको समुचित प्रयोग नै प्रशासनको कार्य हो ।” (Oxford Dictionary) यसैले यस सस्थाले महिलाहरूप्रति पनि केही सकारात्मक भएर कार्य गरेको अध्ययनका क्रममा देखिन आएको छ । परिवार सञ्चालन देखि समूह संगठन तथा राष्ट्र सञ्चालनमा महिलाको भूमिका महत्वपूर्ण हुन्छ । सार्वजनिक सेवा सम्पूर्ण सरकारी सेवाको मुटु हो । जसलाई राज्य सञ्चालनको महत्वपूर्ण अंग मानिन्छ । त्यसैले यो क्षेत्र महिला सहभागिता बिना पूरा हुन सक्तैन ।

महिला उत्थानका लागि विभिन्न राष्ट्रिय, अन्तर्राष्ट्रिय गोष्ठी, सम्मेलन, महिलावादी आन्दोलन सक्रिय रूपमा अघि बढिरहेका छन् जसले गर्दा महिलाहरूको यस सेवामा सहभागिता हुने सन्दर्भमा पनि समय सापेक्ष परिवर्तन आउन थालेको पाइन्छ । यसका पछाडी विभिन्न बाधक तत्वहरूको पहिचान गरी सोको निराकरण गर्न चाहिने मूलभूत कुराहरूलाई भल्काएर नीति निर्माणकर्ता तथा योजनाविदको ध्यान आकर्षण गराउने लक्ष्य हासिल गर्न पनि यो अध्ययन उपयोगी हुनेछ ।

जनसंख्यामा पुरुष भन्दा महिला ०.०८ प्रतिशत अर्थात ५१.५० प्रतिशत रहेको भएता पनि सार्वजनिक सेवामा महिलाको संख्या २२ प्रतिशत हाराहारीमा मात्र देखिन्छ । महिलाको कम सहभागिताको फाइदा पुरुष वर्गले निर्णय निर्माणमा लिइरहेको तीतो यथार्थ सार्वजनिक भइरहेको छन् । सार्वजनिक सेवा ऐन २०४९ मा २०७२ साल असार २९ गते गरिएको चौथो संशोधनले करिब २२ प्रतिशत सिट महिलाका लागि आरक्षण गरेको भएपनि करिब ८९ प्रतिशतमा पुरुषसँगै प्रतिस्पर्धा गर्नुपर्ने अवस्था छ (भट्टराई, २०७५) ।

सार्वजनिक सेवामा कस्ता प्रकारका महिलाहरू सहभागि भए यहा सहभागि हुन कस्ता खालका समस्याहरू भैल्लुपर्यो र हाल काम गरिरहदा महिलाहरूलाई कस्ता खालका समस्या आइपरेका छन् पुरुषहरूले महिला कर्मचारीलाई हेर्ने दृष्टिकोण आदि कुराहरूका उत्तर पाउन यस अध्ययनको महत्व ठानिने छ ।

१.५ अध्ययनको संगठन

यस अध्ययनमा छवटा अध्यायहरू रहेको छ । अध्ययन एकमा परिचय अन्तर्गत अध्ययनको पृष्ठभूमि, अध्ययनको समस्या एवं कारण, अध्ययनको उद्देश्य, अध्ययनको प्रश्नावली, अध्ययनको महत्व र अध्ययनको सीमा र संगठन उल्लेख गरिएको छ । अध्याय दुईमा सम्बन्धित साहित्यको अध्ययनअन्तर्गत पूर्व साहित्यको अध्ययन, शैद्धान्तिक अध्ययन, पूर्व शोधअध्ययनहरू र ढाँचा गरिएको छ । अध्याय तीनमा अनुसन्धान विधिलाई समेटिएको छ । अध्याय चारमा अध्ययन क्षेत्रको परिचय दिइएको छ भने अध्याय पाँचमा कार्यालयमा कार्यरत महिलाहरूको अवस्थाको बारेमा अध्ययन गरिएको छ । अध्याय छमा सारांश र निष्कर्ष प्रस्तुत गरिएको छ ।

अध्याय दुई

सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

२.१ सम्बन्धित साहित्यको पुनरावलोकन

सार्वजनिक सेवाको अवधारणा प्राचिन काल देखि शुरु भएको मानिन्छ । तर यसको औपचारिक शुरुवात भने सन् १८५४ मा बेलायतमा नर्थकोट र ट्रेभलले पेश गरेको प्रतिवेदनबाट भएको हो । यस भन्दा अगाडि बेलायतमा संरक्षण प्रणाली विद्यमान थियो भने अमेरिकामा सन् १८८३ मा पेन्डटन एक्ट पास भई सार्वजनिक सेवाको शुरुवात भएको थियो । जुन लुट प्रणालीकै कारण अमेरिकामा सन् १८८१ मा गारफिलको हत्या समेत भएको थियो । राज्यको सबै दायित्व र काम सम्पन्न तुल्याउने अभिभारा बोकेको सैनिक, राजनैतिक एवं न्यायिक कार्य सम्पादन गर्ने बाहेक कर्मचारीहरूको नै सार्वजनिक सेवा हो । भारतमा प्रहरीलाई जर्मनमा शिक्षकहरूलाई सार्वजनिक सेवा भित्र समेटिएको छ, (अधिकारी, २०७५) ।

सन १९७५ को June मा Mexico मा १३० देशको भाग लिएको प्रथम अन्तराष्ट्रिय महिला सम्मेलन सम्पन्न भएको थियो । यसमा नेपालले पनि भाग लिएको थियो । यस सम्मेलनले १९७५ देखि १९८५ लाई अन्तराष्ट्रिय महिला दशकको घोषणा गरयो । प्रथम महिला सम्मेलन पछि महिला विरुद्ध विद्यमान शोषण, दमन र सबै किसिमका भेदभाव हटाउन महासन्धिको आवश्यकताको बोध गरीयो र भेदभाव उन्मुलन सम्बन्धी महासन्धी गरी लागु गरीयो । सन १९७५ लाई अन्तराष्ट्रिय महिलावर्षको रूपमा घोषणा गरीयो (अधिकारी, २०७५) ।

महिलाको लागि शिक्षा स्वास्थ्य र रोजगारी भन्ने नारा सहित कोपनहेगनमा दोस्रो महिला सम्मेलन भएको थियो । यो सम्मेलनले विकासमा महिला सहभागिताको निम्ति अधिकार उत्तरदायित्व र अवसरको समानता प्रदान गर्ने र सो अवसरबाट प्राप्त लाभ पनि महिलाले नै पाउनु पर्ने कुरालाई जोड दिइएको थियो । यसका साथै कानुनी समानताको कुरालाई पनि उठाइएको थियो र महिला दशकको मुल्यांकन समेत गरीएको थियो (अधिकारी, २०७५) ।

१९८५ जुलाई १५ देखि २६ सम्म नैरोबीमा महिला समानता विकास र शान्ति जस्ता महिला दशकका लागि तोकिएका उद्देश्यहरू उपर पुनरावलोकन गरीएको थियो । यस सम्मेलनले महिलाहरूलाई रोजगारी, शिक्षा, कानुनी भेदभाव र स्वास्थ्य अवस्थामा सुधार गर्ने र त्यति मात्र नभएर सन् २००० सम्ममा निरक्षरता उन्मुलन गर्ने, महिलाहरूको औसत आयु वृद्धि गर्ने र महिलाहरूलाई आत्मनिर्भर हुने खालका रोजगारको अवसर सृजना गर्ने निर्णय लिइएको थियो (श्रेष्ठ, २०६६) ।

चीनको राजधानी बेइजिङमा १९९५ सेप्टेम्बर ४ १५ सम्म विश्वको सबैभन्दा ठूलो महिला सम्मेलन भएको थियो । उक्त सम्मेलनमा १८१ राष्ट्रका ६००० प्रतिनिधि ४००० गैर संस्थाका प्रतिनिधिहरू, ४००० पत्रकारहरू र अन्य क्षेत्रबाट विभिन्न व्यक्तिहरूले भाग लिएका थिए । यस विश्व महिला सम्मेलनमा पहिलेका तिन विश्व सम्मेलन लगायत अन्य राष्ट्रसंघीय घोषण पत्र र महासन्धीहरूलाई पुनरावलोकन गरीयो । महिला हिंसा, बालअधिकार गरिवी, शिक्षा, स्वास्थ्यका लागि महासन्धीलाई पुनरावलोकन गर्‍यो (चौलागाई, पोखरेल र सापकोटा, २०६५) ।

चीनको राजधानी बेइजिङमा सन् १९९५ मा चौथो विश्व महिला सम्मेलन सम्पन्न भई घोषणा-पत्र जारी भएपछि नेपालमा पनि महिला विषय हेर्ने छुट्टै महिला बालबालिका तथा समाजकल्याण मन्त्रालयको स्थापना भयो । त्यसपछिका संसदमा नीतिगत भाषणहरूमा राष्ट्रिय योजना आयोगको दस्तावेजमा र विभिन्न सम्मेलन, सेमिनार, कार्यशालागोष्ठीहरूमा महिला विकासको बारेमा चर्चा परिचर्चा भइरहे रहे । महिला विकास भनेको अल्पविकसित वा अविकसित देशको विकासोन्मुख समस्या हो । भन्ने कुरा नीतिनिर्माता, विधायक, कार्यन्वयनकर्ता, बुद्धिजीवी र टाठा वाठा सबैले महसुस गरेको पाइन्छ । त्यसैको फलस्वरूप नेपालमा पनि केहि सैद्धान्तिक कार्य भएको देखिन्छ (अर्याल, २०६२) ।

२.१.१ वर्तमान महिलाको स्थिति

वर्तमान महिलाको स्थितिलाई हेर्दा तथ्याङ्क विभागको २०६१ को आंकडा अनुसार नेपालमा २ करोड ३१ लाख ५१ हजार ४ सय नेपालीको बसोवास छ । जसमा १ करोड १५ लाख ८७ हजार ५ सय २ महिला छन् । भने १ करोड १५ लाख ६३ हजार ९ सय २१ पुरुष छन् । निर्वाचन आयोग २०६५ को आंकडा अनुसार संविधानसभाको चुनावमा मतदाताको

संख्या पनि पुरुषको तुलनामा महिला अधिक पाइयो भने सभासद संख्या ६०१ म पुरुषको संख्या ४०४ तुलनामा महिलाको संख्या १९७ संख्या थोरै भएको छ । यसरी संख्यात्मक रूपमा वढि देखिएका महिलाको स्थितिलाई केलाउदा पहिला महिलाको अवस्था पुरुष भन्दा दयनीय अवस्थामा रहेको थियो (राष्ट्रिय महिला आयोग, २०६५) ।

२.१.२ शिक्षा र रोजगारको क्षेत्रमा महिला

शिक्षा र रोजगारका क्षेत्रमा महिलाको अवस्थालाई हेर्ने हो भने साक्षर महिलाको संख्या ५७.४ प्रतिशत मात्र छ । शिक्षित हुन अर्थात उच्च शिक्षा हासिल गर्नेको संख्या अझ न्युन छ । प्रत्येक प्राथमिक विद्यालयमा एक शिक्षिका अनिवार्य गर्ने नीतिले प्राथमिक तहमा भने त्यसको राम्रो प्रभाव परेको देखिन्छ । तर माध्यामिक तहमा ११.३ प्रतिशत र नि. मा. वि तहमा १८.९ महिला कार्यरत रहेको देखिन्छ । पुरुषको तुलनामा महिलाहरूको सहभागिता नीति निर्माण तहमा महिलाको पहुँच खासै देखिएको छैन । कुल कृषि योग्य जमिनको ४.४ प्रतिशत जमिनमा मात्र महिलाहरूको स्वामित्व देखिन्छ । घरमुलिका रूपमा महिलालाई हेर्दा केवल १४.९ प्रतिशतमात्र भेटिएको पाइन्छ । यस क्षेत्रमा पनि समावेशीको नाममा राखिएको महिलाको समानुपातिक संख्या पुरुषको तुलनामा नगन्य छ । रोजगारीमा महिलाको अवस्था हेर्दा त्यस्तै दयनीय छ । १७.५ प्रतिशत महिला कृषि क्षेत्रमा रोजगार छन् । भने सार्वजनिक सेवामा भन् ९.१६ प्रतिशतमात्र महिला रोजगार छन् (राष्ट्रिय जनगणना, २०६८) ।

सर्वोच्चदेखि जिल्ला तहसम्म कार्यरत २०० जना न्यायधिशमा महिला न्यायधिशको संख्या केवल ५ मात्र छ । न्यायसेवामा कार्यरत विशिष्ट श्रेणीमा महिलाको उपस्थिति सुन्य छ । न्याय समुहदर्फ करिव २०५ जनामा २ जना महिला कार्यरत छन् । त्यस्तै कानून समुहमा कार्यरत ४६ जना मध्ये २ जना सरकारी वकिल समुहमा कार्यरत १०४ जना मध्ये २ जना महिला कार्यरत छन् । यसरी महिलाको समग्र स्थिति पुरुषको तुलनामा विगतदेखि वर्तमानसम्म नाजुक रहेको स्पष्ट हुन्छ । (राष्ट्रिय महिला आयोग २०६५, १०३-१०५)

२.२ सैद्धान्तिक पुनरावलोकन

समाजशास्त्रमा राजनीति महत्वपूर्ण विषय हो । त्यसमा पनि महिला र राजनीति भन्ने महत्वपूर्ण छ । नेपालमा समाजशास्त्र र राजनीतिको सम्बोधन भर्खर अध्ययन हुन शुरुवात भएको छ । यस सन्दर्भमा राजनीति र महिला वारेको अध्ययन कसरी गर्न सकिन्छ

भन्ने वारेको सैद्धान्तिक ढाँचा यो अध्ययनले दिन सक्छ, जनआन्दोलनमा कस्ता महिलाहरू सहभागि हुन्छन । महिला अधिकार, हकहित, शुनिश्चित गर्ने धेयले हो या किन सार्वजनिक सेवामा सहभागि भएका हुन भन्ने कुराको थाहा पाउन अध्ययन गरिएको छ ।

क) नारीवादी सिद्धान्त

यो लैङ्गीक आधारमा बनेको सिद्धान्त हो । यो सिद्धान्तले समाजमा शक्ति माथिको नियन्त्रण पुरुष वर्गले गर्दछ र नारी वर्गमाथि प्रभुत्व कायम गर्दछ, भन्ने मान्दछ । यसलाई पितृसत्तात्मक सिद्धान्त पनि भनिन्छ । समाजमा पुरुष वर्गले शक्तिको विस्तृत प्रयोग गर्दछ । यो सिद्धान्तले पितृसत्तात्मक पक्षलाई समाज व्यवस्थाको मुख्य लक्षण मान्दछ, र यो पितृसत्तात्मक व्यवस्थालाई समाप्त गर्न चाहन्छ । पुरुष वर्गले राजनीतिक शक्तिलाई उपयोग गरेर नारीमाथि नियन्त्रण र शोषण गर्ने गर्दछ । पुरुषको हातमा नै सत्ता र सम्पत्तिको अधिकार हुने र महिलाको हातमा सत्ता र सम्पत्ति नहुने हुँदा उनीहरूमाथि नियन्त्रण र शोषण हुँदै आएको विश्वास यस सिद्धान्तको छ । १९ औं शताब्दीदेखि नै नारीवादी आन्दोलनले आर्थिक अधिकार, राजनीतिक स्वतन्त्रता र २० औं शताब्दीमा पारिवारिक तथा प्रजनन स्वतन्त्रता र पारिवारिक व्यवस्थाले अन्त्यका लागि आन्दोलनहरू विकसित भएको पाइन्छ । लैङ्गीक तथा महिलावादी अध्ययन (अर्याल, २०६२) ।

ख) मार्क्सवादी नारीवाद

मार्क्सवादी सिद्धान्त सामाजिक दमनको व्याख्या गर्ने विश्वव्यापी प्रसिद्ध र बौद्धिक सिद्धान्त हो । यसले वर्गीय सम्बन्ध, दमन र शोषणलाई उजागर गर्दछ । मार्क्सवादी महिलावाद लैङ्गीक असमानताको सिद्धान्तलाई वकालत गर्ने एउटा शाखा हो । परिवार, निजी सम्पत्ति र राज्यको उत्पत्ति नामक पुस्तकले मार्क्सवादी, महिलावादको विकासमा महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याएको छ । महिला कमजोर अधिकार हुनुमा जैविक पक्षको कुनै भूमिका छैन । सामाजिक व्यवस्था र सम्बन्धका कारण महिलाहरू अधिनस्य अवस्थामा रहेका हुन् । महिला अहिले जन्नु अवस्थामा रहेका छन् त्यसलाई परिवर्तन गर्न सकिन्छ ।

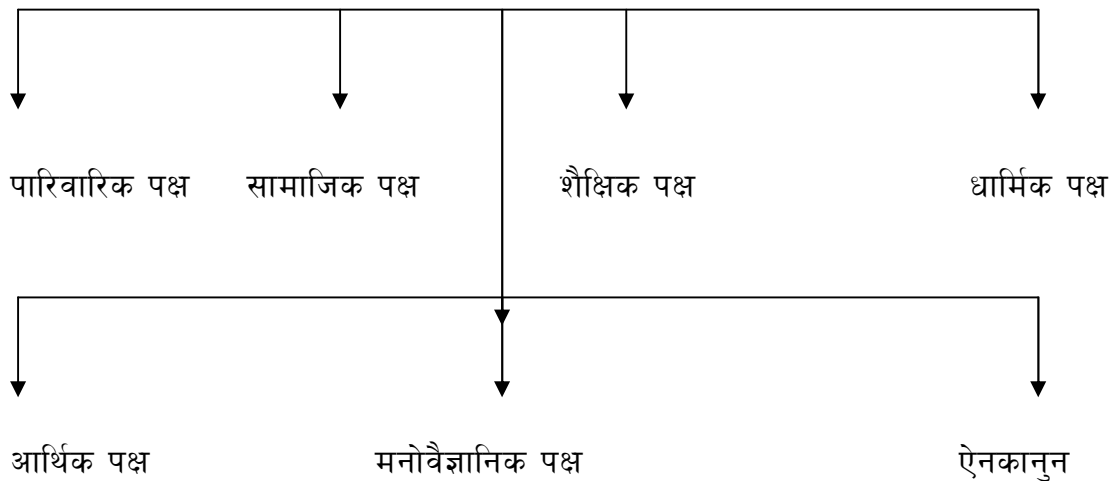
महिला अधिनता परिवारमा नै निहित रहेको छ । परिवारमा पुरुष मुख्य रहने पितृसत्तात्मक मूल्य मान्यताको प्रभुत्व रहने पैतृक सम्पत्ति छोराको नाममा हुने हुँदा महिलाको स्थान निम्न रहन्छ । पुरुषलाई विभिन्न स्वतन्त्रता हुन्छ । तर महिला आर्थिक

रूपमा परनिर्भर हुन्छन् घरबाट बाहिर काम गर्न जाने अवसर हुँदैन । महिला श्रीमानको सम्पत्तिको रूपमा रहन बाध्य हुन्छन् । मार्क्सवादी नारीवादले महिलाको अधिनस्थ अवस्था प्राकृतिक संरचनाको उपज नभएर कृतिम एवम् सामाजिक संरचना र सम्बन्धको परिणामका रूपमा व्याख्या गरेको छ । पुरुषप्रधान समाजका पुरुषलाई विभिन्न पक्षमा प्राथमिकता दिइने हुँदा महिलाहरू आर्थिक लगायत विभिन्न अवसरबाट बञ्चित छन् । महिलालाई समाजमा घरायसी क्षेत्रमा सीमित गरिएको कारण महिलाहरू सुविधाविहीन भएको पाइन्छ । लैङ्गीक तथा महिलावादी अध्ययन (अर्याल, २०६२) ।

२.३ अवधारणात्मक ढाँचा

जीवनमा रोजगारीको बारेमा बुझ्ने पने विषय र युवाले समाजमा भएका कुरितीहरूलाई परिवर्तन गर्नुपर्ने ठाउँमा सिर्जनशील छात्राहरू भने सार्वजनिक सेवामा कार्यरत महिलाहरूलाई प्रभाव पार्ने पक्षहरू धेरै रहेका छन् । यस विषयवस्तुको अध्ययनमा महिलाहरूलाई सहभागितामा देखिएका विभिन्न पक्षहरू छन् जस्तै :

सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागितालाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू



महिला र पुरुष बीच निश्चय पनि प्राकृतिक भिन्नताहरू छन् । यी असमानताहरू जैविक वा जन्ममा आधारित छन् । तसर्थ यसलाई परिवर्तन गर्न सकिँदैन । समाजद्वारा निर्मित महिला र पुरुष एक अर्काको विरुद्ध गरिएको भेदभाव हो । जो परिवर्तन गर्न सकिन्छ

। महिलाहरूले पनि पुरुष सरह सबै प्रकारका कार्य गर्न सक्दछन् । तर विभिन्न कारणले गर्दा उनीहरूलाई प्रभाव पारेको देखिन्छ ।

समाजको प्रतिष्ठा धन सम्पत्ति र रवाफ आर्जन गर्ने भूमिकामा पुरुषहरूको अधिपत्य भएको पाइन्छ । समाजमा प्रचलित महिला र पुरुषको भेदभाव के जैविक कारणले नै भएका हुन् त ? होइनन्, ती भिन्नताहरूका कारण सामाजिक राजनीतिक वा सांस्कृतिक भेद हो । समाजमा रहेका यस किसिमका सामाजिक मान्यताहरूले पुरुषलाई उच्च स्थान दिँदै आएको छ । यसले गर्दा महिलाहरूद्वारा सम्पन्न कार्यको महत्व कम हुन जान्छ । उनीहरूको कार्यक्षेत्र नै सीमित हुन जान्छ । परिणामस्वरूप समाजमा महिला र पुरुषबीच असमानता भन् भन् बढ्दै गयो । यसले समाजलाई र सम्पूर्ण विकास प्रणालीलाई नै असर पारेको छ । यसरी पुरुषप्रधान समाजको निर्माण गर्नुमा समाजमा विद्यमान पितृसत्तात्मक धारणाको प्रमुख भूमिका रहेको छ । समाजमा महिलाको स्थान आर्थिक, सामाजिक, धार्मिक सम्पूर्ण दृष्टिले भन् भन् तल पुगेको छ । फलस्वरूप देशमा समेत असर परेको छ । यसरी महिला अथवा पुरुष भएर जन्मेको आधारमा गरिने सामाजिक भेदभावपूर्ण तथा असमान व्यवहार हाम्रो विकासमा ठूलो बाधा तथा समस्याको रूपमा देखा परेको छ । हाल सार्वजनिक सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको लैङ्गिक तथ्याङ्क हेर्दा यस्तो कारण पाउन सकिन्छ (भासिन, २०००) ।

। महिलाहरूले घरधन्दा र कम महत्वका काममा बढी समय विताउनु ।

। समयको हिसावले महिलाहरूले बढी समय काम गरे तापनि त्यसलाई सामाजिक र आर्थिक रूपमा कम महत्व दिनु ।

। छोराहरूलाई जन्मेको दिनदेखि नै सम्पत्तिको हकदार र छोरीलाई पैतृक सम्पत्तिको हकबाट वञ्चित गराइनु ।

। छोराको कर्म वलियो र छोरीको जन्मलाई हारेको कर्म मान्नु ।

। पतिलाई घरको मालिक र पत्निलाई सेवीका सम्झनु ।

। घरबाहिरका कामहरूमा पुरुष बढी संलग्न रहने परम्परा हुनु ।

। परिवार तथा समाजको महत्वपूर्ण कामहरूको निर्णय पुरुषले गर्नु ।

। महिलाहरू उमेरमै विधवा भए पनि अर्कोसँग विवाह गर्न नपाउनु ।

अध्याय तीन

अनुसन्धान विधि

यस अध्यायमा शोधपत्र तयार गर्ने क्रममा प्रयोग गरिएका अनुसन्धान विधि, अध्ययन क्षेत्र, र तथ्य तथ्याङ्कको विश्लेषणका बारेमा वर्णन गरिएको छ । अनुसन्धानका क्रममा वर्णनात्मक र अन्वेषणात्मक विधि प्रयोग गरीएको छ । यस शोधपत्र अध्ययन तयार गर्दा वर्णनात्मक तथा विश्लेषण विधि प्रयोग गरीएको छ । सार्वजनिक सेवामा संलग्न महिलाको अवस्था र सामाजिक, आर्थिक पक्षहरूको बारेमा वर्णन गरिएको छ । यो अध्ययनको अर्को महत्वपूर्ण पाटो महिलाहरूको सार्वजनिक सेवामा सहभागितामा रहेको समस्याहरूको खोजि गर्नु रहेको छ । यसका लागि समस्याहरू विभिन्न सन्दर्भ र पक्षसँग जोडि विश्लेषण गरिएको छ । शोधपत्रमा कार्यालयमा कार्यरत महिलाको सामाजिक, आर्थिक अवस्थाका बारेमा विश्लेषणात्मक वर्णन गरिएको छ ।

३.१ अध्ययन क्षेत्र छनोटको औचित्य

नेपाल बायुसेवा निगमको कार्यालयमा शोधकर्ता आफू कार्यरत भएकाले महिलाहरूको आर्थिक, पारिवारिक, स्थिति र उनिहरूले यस क्षेत्रमा महिला भएका कारण आफूले भोग्नु परेको अवस्थाको अध्ययन गरिएको छ ।

३.२ समग्रता जनसंख्या तथा नमूना छनोट

यस अनुसन्धानका लागि सर्वप्रथम काठमाडौं जिल्लालाई अध्ययन क्षेत्रको रूपमा छनोट गरीएको थियो । त्यसपछि नेपाल भरिका जम्मा ३२ वटा सार्वजनिक सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूलाई प्रतिनिधित्व गरी नेपाल बायुसेवा निगमको केन्द्रिय कार्यालयमा कार्यरत २१० महिलाहरूमध्ये बाट नमुना छनोट विधिद्वारा जम्मा ३० जना महिला कर्मचारीलाई छनोट गरिएको छ । मुख्य उत्तरदातासंगको अन्तरवार्ताको लागि उद्देश्यपूर्ण नमुना छनोट (Purposive Sampling) विधि अपनाइएको छ ।

३.३ तथ्याङ्कको श्रोत

यस अध्ययनमा प्राथमिक र द्वितीय श्रोत गरी दुवै किसिमका तथ्याङ्क प्रयोग गरिएको छ । जसमा प्राथमिक तथ्याङ्क अर्न्तगत शोधकर्ता आफै नमुना लिएका महिलाहरूबाट स्रोत जस्तै शैक्षिक स्थिति, पारिवारिक अवस्था, आर्थिक अवस्थाको बारेमा

तथ्याहरू पर्दछन् भने द्वितीय गा.वि.स, जिल्ला र केहि जनसंख्या विभागबाट लिएका तथ्यांकका स्रोतहरू प्रयोग गरिएको छ ।

३.३.१ प्राथमिक श्रोत

यो अध्ययन मुख्यतया प्राथमिक तथ्याङ्कमा आधारित रहेको छ । प्राथमिक तथ्याङ्कहरू आफैले अध्ययन क्षेत्रबाट कार्यक्षेत्र अध्ययन गरेर संकलन गरिएको छ ।

३.३.२ द्वितीय श्रोत

द्वितीय श्रोतका रूपमा महिला र रोजगारीमा संलग्न सामाजिक अवस्थासँग सम्बन्धित पुस्तक, महिला सम्बन्धित पत्रपत्रिकाहरू, विभिन्न संघसंस्थाले तयार पारेको रिपोर्टहरू, पूर्व शोधपत्रबाट तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ ।

३.४ तथ्याङ्क संकलनका विधिहरू

यो तथ्याङ्क संकलन पद्धति निम्नानुसारका तथ्याङ्क संकलन पद्धति अपनाई प्रयोग गरिएको छ ।

३.४.१ अन्तरवार्ता अनुसूची

यस विधिबाट तथ्याङ्क संकलन गर्न विभिन्न खालका खुला तथा बन्द दुवै प्रकृतिका प्रश्नहरू समावेश गरी प्रश्नावली अनुसूची (अनुसूची-२ र अनुसूची-३) तयार गरिएको छ । अनुसन्धानकर्ता स्वयं अध्ययन क्षेत्रको प्रत्येक उत्तरदातासँग पुगेर प्रत्यक्ष अन्तरवार्ताद्वारा प्रश्नावली भरी तथ्याङ्क संकलन गर्ने काम गरिएको छ । व्यक्तिगत रूपमा नजिक भई उनीहरूको मनोभावना बुझी यथार्थताको पहिचान गर्दै प्रश्नावलीमा आधारित भई तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ । कार्यालयमा रहेका महिला कर्मचारीहरूसँग पनि विषयसँग सम्बन्धीत अन्तरवार्ता लिएको छ ।

३.४.२ घटना अध्ययन

घटना अध्ययनबाट केही महिला कर्मचारीहरूको वैयक्तिक घटना अध्ययन गरीएको थियो । यसबाट सम्बन्धी त महिला कर्मचारीको विचार, सामाजिक, आर्थिक तथा शैक्षिक अवस्था, तथा यस सेवाप्रतिको प्रतिक्रिया, आकर्षणको विषय र उनीहरूको लैङ्गिक अवस्था तथा अवस्थितिको बारेमा विस्तृत अध्ययन गरिएको छ ।

३.५ तथ्याडकको विश्लेषण

संकलित तथ्याडहरूलाई तथ्याड शास्त्रीय विधिबाट परिक्षण गरिएको छ । योजनावद्ध र होसियारीका साथ प्रयोग गरिएका अन्तरवार्ता, प्रश्नावली र अवलोकनबाट प्राप्त नतिजाहरूलाई तर्कपूर्णरूपमा सत्यतासँग जाँच गरिएको छ । तथ्याडहरू सोधकर्ता आफैँ कार्यक्षेत्रमा गएर पूर्वतयारी प्रश्नावलीका साथ तथ्याडहरू संकलन गरिएको छ ।

३.६ अध्ययनको सीमा

यो अध्ययन नेपाल वायु सेवा निगममा संलग्न महिलाहरूको सामाजिक र आर्थिक अवस्थाको विश्लेषणका लागि मात्र गरिएको छ । यो अध्ययन क्षेत्रलाई देशका अरु क्षेत्रसँग सम्पूर्णरूपमा दाँज्न सकिदैन । तसर्थ यस अध्ययनले अन्य क्षेत्रलाई समेट्न सक्दैन । यो सामाजिक र आर्थिक अवस्थाको मात्र चित्रण भएकाले यसले सार्वजनिक सेवाबाहेक लगायतका अन्य क्षेत्रलाई समेट्न सक्दैन ।

अध्याय चार

उत्तरदाताको सामाजिक तथा आर्थिक अवस्था

४.१ अध्ययन क्षेत्रको भौगोलिक अवस्था

नेपालको मध्यमाञ्चल विकास क्षेत्रमा पर्ने बागमती अञ्चलको काठमाडौं जिल्ला प्रदेश नं. ३ लाई अध्ययन क्षेत्रको रूपमा छनौट गरिएको थियो । यो जिल्ला नेपालको मध्य पहाडी क्षेत्रको उपत्याकामा पर्दछ । प्रदेश नं. ३ मा जम्मा १ महानगरपालिका १३ वटा नगरपालिकाहरू रहेका छन् । काठमाडौं जिल्लामा कूल जनसङ्ख्या को ५२ प्रतिशत शहरी क्षेत्रमा बसोबास गर्दछन् भने ४८ प्रतिशत ग्रामीण क्षेत्रमा बसोबास गर्दछन् । यस जिल्लाको कूल जनसङ्ख्या को ४५ प्रतिशत जनसङ्ख्या आर्थिक रूपमा सक्रिय छन् । महिला जनसङ्ख्याको ४३ प्रतिशत र पुरुष जनसङ्ख्याको ४८ प्रतिशत आर्थिक रूपमा सक्रिय रहेका छन् । यस जिल्ला नेपालको राजधानी भएकाले यहाँ सम्पूर्ण सुविधाहरू उपलब्ध भएकाले सबैजातजातिहरूको बसोबास रहेको पाइन्छ । जातजातिको जनसङ्ख्यामा सबैभन्दा बढी क्रमशः क्षेत्री, ब्राम्हण, नेवार, गुरुङ्ग, राई, तामाङ, मगर, दमाई, कामी, सार्की रहेका छन् । यस जिल्लाका अधिकांश जिल्लास्तरीय कार्यालयहरू काठमाडौंको सेरोफेरोमा अवस्थित छन् । यस जिल्लाको महानगरपालिका भित्र रहेका सार्वजनिक सेवा अन्तर्गतका बायुसेवा निगमको कार्यालय रहेका छन् ।

बायुसेवा निगमको स्थापना २०१५ अषाढ १७ गते भएको हो । नेपालमा सस्थानलाई वित्तिय क्षेत्र, औद्योगिक क्षेत्र, सेवा क्षेत्र, व्यापारिक क्षेत्र, सामाजिक क्षेत्र, जनउपयोगी क्षेत्र ६ प्रकारबाट वर्गीकरण गरिएको छ । जसअनुसार बायुसेवा निगम व्यापारिक सेवाअन्तर्गत पर्दछ । अध्ययन प्रमुख गरी प्राथमिक तथ्याङ्कमा आधारित थियो । यसको लागि निगममा कार्यरत ३५ प्रतिशत महिला कर्मचारी मध्ये नमुना छनोट विधिद्वारा ३० जना महिला कर्मचारीलाई विभिन्न प्रश्नावली तयार गरी राखिएको थियो । प्रश्नावली अन्तरवार्ताको ढाँचामा खुल्ला प्रश्न सोधिएका थिए । यसरी ती प्रश्नोत्तरहरू समेतबाट तथ्याङ्क संकलन गरी सके पश्चात ती तथ्याङ्कहरूको विश्लेषण गरी समष्टिगत रूपमा औसत र प्रतिशत समेत निकालिएका छन् ।

अध्ययन क्षेत्र नेपाल बायुसेवा निगमको केन्द्रिय कार्यालय पनि काठमाडौंको न्यूरोड अवस्थित छ । यसका सहायक कार्यालयहरू पनि काठमाडौं लगायत देशभरका विभिन्न स्थानमा रहेका छ । यस कार्यालयमा जम्मा १४०० कर्मचारीहरूमध्ये जम्मा ११९० जना जना पुरुष कर्मचारीहरू र २१० जना महिला कर्मचारीहरू रहेका छन् । जसमध्ये केन्द्रिय कार्यालय न्यूरोडको बायुसेवा निगम कार्यालयमा ६५० जना कर्मचारीहरू मध्येबाट नमुना छनौट विधिद्वारा जम्मा ३० जना महिलाहरूलाई उत्तरदाताको रूपमा छनोट गरी अध्ययन गरिएको छ । त्यसै गरी नेपालको यस सेवामा प्रवेश गर्न चाहने व्यक्तिहरूको लागि काठमाडौंको अनामनगर स्थित लोकसेवा आयोगबाट परीक्षा दिनसकिने व्यवस्था छ ।

४.१.१ बायुसेवा निगममा कार्यरत कर्मचारीहरूको जनसाङ्ख्यिक अवस्था

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 । सार्वजनिक सेवाको पदपूर्ति सम्बन्धमा सार्वजनिक सेवा ऐन २०४९ को दफा ७ को उपदफा ७ मा आरक्षणको व्यवस्था गरिएको छ जसमा भनिएको छ - सार्वजनिक सेवालाई समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्याई 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 बृद्धिगरी समग्रमा महिलाहरूको अवस्थामा सुधार गर्ने उद्देश्यले यो नीति ल्याइएको हो तर अध्ययनका क्रममा महिलाहरूको सहभागिता निकै न्यून पाइएको थियो ।

तालिका नं.४.१ कार्यरत उत्तरदाताहरूको जनसङ्ख्याको अवस्था

कर्मचारीको श्रेणी	पुरुष कर्मचारीको सङ्ख्या	महिला कर्मचारीको सङ्ख्या	जम्मा कर्मचारीको सङ्ख्या
१० तह उप. महानिर्देशक	२	-	२
९ तह निर्देशक	२	-	२
८ तह उप निर्देशक	५	-	५
७ तह वरिष्ठ अधिकृत	१३	२	१५
६ तह अधिकृत	१४	४	१८
५ तह वरिष्ठ सहायक	२१८	४४	२६२
चार तह सहायक	२५६	१६०	४१६
जम्मा	११९०	२१०	१४००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ४.१ का अनुसार जिल्लास्थित सार्वजनिक सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको श्रेणीगत हिसाबले लैङ्गिक अवस्था अध्ययन गर्दा सहसचिव स्तरका सबै कर्मचारीहरू पुरुष कर्मचारी भएको पाइयो । त्यसै गरी छैटौँ तहमा १८ जना कर्मचारीहरूमध्ये १४ प्रतिशत पुरुष कर्मचारी र जम्मा ४ जना मात्र महिला कर्मचारीहरू भएको पाइयो । ५ तहका ३६२ जना कर्मचारीहरूमध्ये २१८ प्रतिशत पुरुष कर्मचारी र ४४ जना महिला कर्मचारीहरू भएको पाइयो । त्यसै गरी ४ तहका २१६ जना कर्मचारीहरूमध्ये २५६ पुरुष र १६० महिला कर्मचारीहरू रहेको पाइयो । श्रेणी विहीन अर्थात् कार्यालय सहयोगी कर्मचारीहरूमा पनि अधिकांश ८२.९१ प्रतिशत पुरुष र बाँकी महिला १७ प्रतिशत कर्मचारी भएको पाइयो । तुलनात्मक रूपमा ४ तह स्तरका कर्मचारीहरूमा महिला कर्मचारीको सङ्ख्या बढी पाइयो । यस कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूमध्ये सबै तहमा पुरुष कर्मचारीहरूको सङ्ख्या महिलाको तुलनामा बढी नै भएको पाइयो । समग्रमा नेपाल अधिराज्यभरमा 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 । तर हाल आएर आरक्षण कोटाले गर्दा भने अलि महिलाको संख्या बढ्दै गएको पाइन्छ । पुरुषको तुलनामा महिलाको सहभागिता यस निगममा कम नै देखिन आएको छ ।

४.१.२ अध्ययन क्षेत्रमा कार्यरत उत्तरदाताहरूको श्रेणीगत अवस्था

कर्मचारीतन्त्र एउटा व्यवस्थित, निश्चित र सीमाबद्ध गरीएको सामाजिक सङ्गठन हो जुन कानून, नियम र पद्धतिसंगत चलेको हुन्छ । खास विधानअनुरूप संङ्गठनात्मक स्वरूप तथा काम कार्यवाहीको क्षेत्र स्पष्टताका साथै कितान 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 खुवीको आवश्यकता हुन्छ ।

तालिका नं. ४.२ वायुसेवा निगमको कर्मचारीहरूको श्रेणीगत अवस्था

कर्मचारीको श्रेणी	जम्मा कर्मचारी सङ्ख्या	प्रतिशत
माथिल्लो तह (७,८,९,१०)	१५	५
६ तह अधिकृत	४५	१०
५ तह बरिष्ठ सहायक	२३०	४०
४ तह सहायक	२६०	४५
जम्मा	५५०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ४.२ काअनुसार जिल्लास्थित सार्वजनिक सेवा अर्न्तगत यस निगमको कार्यालयहरू अन्तर्गतका केन्द्रिय कार्यालयमा कार्यरत जम्मा ५५० जना कर्मचारीहरूमध्ये सबैभन्दा बढी ३५ प्रतिशत कर्मचारीहरू बरिष्ठ सहायक स्तरका रहेको पाइयो भने ४५ प्रतिशत कर्मचारीहरू सहायक स्तरका रहेको पाइयो । त्यसैगरी ५ औं तह बरिष्ठ सहायक पदमा पनि ४० प्रतिशत कर्मचारी रहेको पाइयो । उच्च पदमा भने जम्मा ५ प्रतिशत रहेका अवस्था छ । माथिको तालिकाका अनुसार उच्च तहमा निकै न्यून र तल्लो तहमा कर्मचारीहरूको सङ्ख्या बढी पाइयो । यस अध्ययनले यस कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीहरूको अवस्था हेर्दा सहायक स्तरमा बढी देखिन्छ भने महिलाहरूको संख्या उच्च तहमा निकै कम रहेको पनि पाइयो । यसको कारणमा महिलाहरूलाई अध्ययन गर्ने कार्यमा कम अवसर प्राप्त भएको बुझिन्छ ।

४.१.३ बायुसेवा निगममा कार्यरत कर्मचारीहरूको लैङ्गिक अवस्था

सामान्य अर्थमा राज्यको नागरिक प्रशासनमा संलग्न कर्मचारीहरूको पेशागत समुहलाई सार्वजनिक सेवा भनेर बुझिन्छ । तर विश्वका विभिन्न मुलुकहरूमा विद्यमान भिन्न भिन्न प्रचलन र अभ्यासहरूले गर्दा सार्वजनिक सेवालाई सर्वस्वीकार्य ढङ्गले परिभाषित गर्न सकिने अवस्था छैन । यस सन्दर्भमा कुनै पनि सेवा सार्वजनिक सेवा हुनका लागि सम्बन्धित मुलुकको कानूनले उक्त सेवालाई सार्वजनिक सेवाको रूपमा परिभाषित गरेको हुनुपर्दछ भन्ने निष्कर्षमा पुग्न सकिन्छ । सार्वजनिक सेवा अन्तर्गत कार्यरत कर्मचारीहरू कार्यकारिणी अधिकारको प्रयोग गर्ने जिउँदो स्वरूप हुन् । सस्थानमा कार्यरतहरू सरकारको बलियो खम्बा हुन् । सरकार परिवर्तनबाट यिनीहरूको स्थायित्व र निरन्तरतामा कुनै असर पर्दैन । नयाँ सरकारले मौजूदा कर्मचारी वर्गबाट सेवा प्रदान गरीरहन्छ । सार्वजनिक प्रशासनसँग सार्वजनिक सेवाको घनिष्ठ सम्बन्ध रहन्छ । नागरीकहरूलाई सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले नै सार्वजनिक सेवाको गठन गरी संस्थात्मक संयन्त्रको व्यवस्था गरीन्छ । राजस्व सडकलनगरी शान्ति र सुव्यवस्था कायम गर्नेदेखि लिएर विकास निर्माणका क्रियाकलापहरू सञ्चालन एवम् सार्वजनिक सेवाको वितरणसम्म सार्वजनिक सेवाले अहम् भूमिका निर्वाह गर्दछ । अध्ययनका क्रममा जिल्लाको सार्वजनिक सेवाका कार्यालयहरूमा अधिकांश कर्मचारीहरू पुरुष रहेका पाइयो

तलिका नं. ४.३ जिल्लास्थित सार्वजनिक सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको लैङ्गिक अवस्था

तह	पुरुष	महिला	जम्मा
१० औं तह	२	-	२
१० औं तह	२	-	२
१० औं तह	५	-	५
७ औं तह	१३	२	१५
६ औं तह	१४	४	१८
५ औं तह	२१२	४४	२५६
४ औं तह	२५६	१६०	४१६
जम्मा	११९०	२१०	६५०

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

चित्र ४.३ अनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत कर्मचारीहरूको लैङ्गिक अवस्था अध्ययन गर्दा जम्मा १४०० जना कर्मचारीहरूमध्ये पुरुष कर्मचारीहरू ११९० जना ८५ प्रतिशत को तुलनामा महिला कर्मचारीहरू ज्यादै न्यून २१० जना १५ प्रतिशत रहेको पाइयो । यसबाट के प्रष्ट हुन्छ भने अध्ययन क्षेत्रको कार्यालयमा महिला कर्मचारीहरूको नियुक्ति निकै कम रहेको छ । नेपालको समग्र सार्वजनिक सेवामा पनि पुरुष कर्मचारीहरूको तुलना (८८.८ प्रतिशतमा महिला कर्मचारीहरूको सहभागिता ज्यादै न्यून ११.२प्रतिशत रहेको छ (MOWC, 2068) ।

४.२ 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.४.४ उत्तरदाता महिलाहरूको जातिगत अवस्था

जातजाति	सस्थानमा कार्यरत महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
क्षेत्री	१४	४६.६६
ब्राम्हण	९	३०
जनजाति	४	१३.३३
दलित	२	६.६६
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ४.४ का अनुसार नेपाल बायुसेवा निगमको कार्यालयमा कार्यरत महिलाहरूको जातिगत अवस्थालाई हेर्दा सबैभन्दा धेरै ४६.६६ प्रतिशत क्षेत्री जातिको बाहुल्यता रहेको पाइयो । त्यसपछि ब्राम्हण जाति ३० प्रतिशत र सबैभन्दा थोरै दलित जातिहरू ६.६६ प्रतिशत पाइयो । देशको समग्र सस्थानमा कार्यरततन्त्रमा पनि ब्राम्हण

जातिकै वर्चस्व नरहेको पाइन्छ । यस तथ्याङ्क अनुसार क्षत्री जातिको वर्चस्व रहेको पाइयो । त्यसैले पनि हुन सक्छ, नेपाल सरकारले विगत ९/१० वर्ष अगाडिबाट अन्य पिछडिएका जाति, जनजाति, आदिवासी, दलित समुदायको सहभागिताका लागि समावेशी र समानुपातिक सिद्धान्तका आधारमा सार्वजनिक सेवामा प्रवेशका लागि नीति नियम तथा कानूनहरू बनाई कार्यान्वयन गरीरहेको छ ।

४.२.१ 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 (Ascribed Status) 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 । यस अध्ययनका क्रममा पनि उत्तरदाताहरूको उमेरका आधारमा वर्गीकरण गरी तल प्रस्तुत गरीएको छ ।

तालिका नं.४.५ उत्तरदाता महिलाहरूको उमेरका आधारमा वर्गीकरण

उत्तरदाताहरूको उमेर समूह (वर्ष)	संस्थानमा कार्यरत महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
२०-२५	३	१०
२५-३०	७	२३.३३
३०-३५	९	३०
३५-४०	६	२०
४०-४५	३	१०
४५-५८	२	६.६६
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ४.५ लाई हेर्दा नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूमध्ये सबैभन्दा बढी ३० देखि ३५ वर्ष उमेर समुहका पाइयो भने सबैभन्दा बढी ४५ देखि ५० वर्ष उमेर समुहका जम्मा ३० प्रतिशत पाइयो । सबैभन्दा कम ४५-५८ उमेर समुहमा जम्मा ६.६६ प्रतिशत पाइयो ।

यस उमेरका महिलाहरु घरव्यवहारमा परेर अन्यत्र काम गर्न सम्भव नहुने तथा निजामती सेवामा कठिन भएका कारण यस संस्थाप्रति आकर्षित भएको कुरा महिला सहभागितहरु बताउँछन् । यसबाट के जानकारी प्राप्त हुन्छ भने हालका युवा अवस्थाका व्यक्तिहरु यस संस्थामा बढी आकर्षक भएको पाइयो ।

४.२.२ 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 सदस्यहरु 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 अभिभावकहरु 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.४.६ उत्तरदाता महिलाहरूको परिवारको किसिम

परिवारको किसिम	संस्थानमा कार्यरत महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
एकात्मक	१८	६०
संयुक्त	१२	४०
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

प्रस्तुत तालिका ४.६ अनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूको परिवारको किसिमलाई सर्वेक्षण गर्दा धेरै ६० प्रतिशत उत्तरदाताको एकात्मक परिवार रहेको पाइयो । त्यसै गरी बायु सेवा निगममा कार्यरत महिलामा संयुक्त परिवार ४० प्रतिशत पाइयो ।

यसरी नेपाली समाजमा संयुक्त परिवारबाट छुट्टिएर एकात्मक परिवारको सङ्ख्या बढ्दै गएको पाइन्छ । यसको कारण खोज्दा शिक्षा, रोजगारी व्यापार आदी पाइयो । यस संस्थामा

कार्यरत महिलाहरूको भनई अनुसार एकात्मक परिवारमा बसी वा शहरी क्षेत्रमा बसी एकोहोरो अध्ययन गर्न पाएकाले महिलाहरू हाल रोजगारीमा बढी सहभागी हुने गरेको बताउछन् ।

४.२.३ उत्तरदाताको वैवाहिक अवस्था

हिन्दु दर्शनका अनुसार विवाह एक धार्मिक संस्कार हो, जस अफ्नो परम्परालाई निरन्तरता दिनु विवाह गरीन्छ । विवाह भौतिक तथा आध्यात्मिक आवश्यकता पूरा गर्नका लागि गरीन्छ, मनुले विवाहलाई संस्कारका रूपमा व्याख्या गरेका छन् । विवाहलाई एउटा सामाजिक मान्यता प्राप्त संस्थाका रूपमा लिइन्छ । 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 महत्वपूर्ण मानिन्छ । यसैले यस अध्ययनमा पनि उत्तरदाताहरूको वैवाहिक स्थितिको जानकारी सङ्कलन गरी निम्नअनुसार प्रस्तुत गरीएको छ ।

तालिका नं.४.७ उत्तरदाता महिलाहरूको पारिवारिक स्थानको अवस्था

वैवाहिक अवस्था	संस्थानमा कार्यरत महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
सासु	११	३६.६६
बुहारी	१२	४०
छोरी	७	२३.३३
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ४.७ का अनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत महिलाहरू मध्ये ४० प्रतिशत महिलाहरू विवाहित वा बुहारी र २३.३३ प्रतिशत अविवाहित पाइयो । त्यसैगरी आमा तथा सासुहरू ३६.६६ प्रतिशत संस्थानमा कार्यरत महिलाहरू रहेका छन् ।

सासु र छोरी महिलाहरू कार्यालयमा काम गर्न घरपरिवारमा सहज भएको बताउँछन् भने बुहारीहरू घरपरिवार, बालबच्चा र श्रीमान सवैको काम भ्याएर कार्यालयमा आउन

कठिन भएकमो बताउँछन् । निष्कर्षमा कार्यरत महिलाहरूमा तीनै तहका रहेकाले यस सस्थानमा सबैखाले महिलाको आकर्षक रहेको देखिन्छ ।

४.२.४ उत्तरदाताको शैक्षिक अवस्था

मानव विकासको लागि शिक्षा अति नै महत्त्वपूर्ण आधार हो । शिक्षाले नै मानिसको चैतर्फी विकास गरेर जीवनलाई स्वावलम्बी, 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 आधारभुत 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.४.८ उत्तरदाता महिलाहरूको शैक्षिक अवस्था

शैक्षिक अवस्था	सस्थानमा कार्यरत महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
एस.एल.सी. भन्दा कम	२	६.६६
एस.एल.सी. पास	३	१०
प्रमाणपत्र तह	८	२६.६६
स्नातक तह	८	२६.६६
स्नातकोत्तर तह	६	२०
सो भन्दा माथि	३	१०
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ४.८ का अनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूको शैक्षिक अवस्थालाई हेर्दा सबैभन्दा बढी अर्थात् २६.६६ प्रतिशत महिलाहरू प्रमाणपत्र तह र स्नातक तह त्यसपछि स्नातकोत्तर तहमा शैक्षिक योग्यता भएका महिला कर्मचारीहरू १० प्रतिशत रहेको पाइयो । सबैभन्दा कम एस.एल.सी. भन्दा कम ६.६६ प्रतिशत र एस.एल.सी. सम्म १० प्रतिशत महिलाहरू शैक्षिक योग्यता भएको पाइयो ।

यस अध्ययनले महिलाहरूको शैक्षिक अवस्था माथिल्लो तहसम्म भएपनि विभिन्न कारणहरू सामाजिक, राजनैतिक र साँस्कृतिक कारणले गर्दा पुरुषको तुलनामा महिलाहरू सानै तहमा काम गर्न बाध्य भएको बताउँछन् । यसका साथै महिलाहरूले पुरुष सरह सजिलै पढाई पुरा गर्न नसकको पनि अध्ययनमा पुष्टि हुन आएको छ । तुलनात्मक रूपमा हेर्दा बायु सेवा निगममा कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूको शैक्षिक अवस्था कार्यरत महिलाहरूको भन्दा धेरै राम्रो पाइयो । विगतका समयमा महिलाहरूलाई शिक्षामा कम पहुँच हुनु र वर्तमान समयमा महिलाहरूलाई पनि शिक्षामा पहुँच तथा महिलाहरूलाई पनि उच्च शिक्षा अध्ययन गराउनुपर्छ भन्ने मान्यताका कारण यस प्रकारको फरक पाइएको अध्ययनका क्रममा पाइयो ।

४.२.५ 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 महत्त्वपूर्ण सामाजिक संस्था मानिन्छ । धर्मका नाममा गरीने 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. ४.९ उत्तरदाता महिलाहरूको धार्मिक अवस्था

धार्मिक अवस्था	सस्थानमा कार्यरत महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
हिन्दु	२६	८६.३३
बौद्ध	२	६.६६
क्रिश्चियन	२	६.६६
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ४.९ मा उल्लेख भएअनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूको धार्मिक अवस्थालाई हेर्दा बहुसङ्ख्यक ८६.३३ प्रतिशत उत्तरदाता महिलाहरूले हिन्दू धर्म अवलम्बन गरेको पाइयो । त्यसै गरी सार्वजनिक बौद्ध र क्रिश्चियन तथा अन्य धर्ममा कार्यरत महिलाहरू पनि ६.६६ प्रतिशतमात्र रहेको पाइयो । ती उत्तरदाताहरूले पनि हिन्दू धर्म अवलम्बन गरेको पाइयो । समग्रमा नेपालका बहुसङ्ख्यक अर्थात ८० प्रतिशत हिन्दु धर्म अवलम्बन गरेको हुनाले यस अध्ययन क्षेत्रमा पनि उक्त परिणाम आएको हुन सक्छ ।

हिन्दु धर्मालम्बीहरू यस कार्यालयमा बढी भएकाले हिन्दु रीतिरिवाजहरूमा महिलाहरूलाई घरमा काम भ्याइ कार्यालय आउन कठिन भएको तथा चाडपर्वका दिन त कार्यालय विदा हुन्छ तर सरसामान तयार गर्न धेरै दिन लाग्ने भएकाले पुरुषलाई भन्दा महिलालाई दुःख भएको बताउँछन् ।

४.३ बायुसेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूको आर्थिक स्थिति

मानिसको जीवनमा आर्थिक स्थितिले ठूलो भूमिका खेलेको हुन्छ । आर्थिक विषयसँग सम्बन्धित कुराहरूले मानिसको जीवनमा निकै प्रभाव पारेको पाइन्छ । सार्वजनिक सेवामा सेवारत महिलाहरूलाई पनि यस्ता खालका विशेषताहरूले प्रभाव पारेका हुन्छन् जसले गर्दा अध्ययनमा आर्थिक स्थिति जस्तै पारिवारिक पेशा, भूस्वामित्वको स्थिति, वार्षिक आमदानी, खर्चका क्षेत्रहरू, आर्थिक अवस्था आदिलाई समेटिएको छ ।

४.३.१ पारिवारिक पेशा

मानिसको पारिवारिक पेशाले आफ्ना भावी सन्ततीहरूलाई एउटा बाटो बनाइदिएको हुन्छ । तर पनि हाल आएर आफूले केही गरौं भन्ने भावना सबैमा जागरुक छ । त्यसैले

महिलाहरूमा पनि आफ्नो आमाले लुगा सिलाउँछे भन्दैमा उसले लुगा सिलाउनै पर्छ भन्ने छैन ऊ अरु क्षेत्रमा जिम्मेवारी सम्हाल्न समेत सक्षम हुन सक्छे । यहाँ उत्तरदाताहरू सँग आफ्नो पारिवारिक पेशाको बारेमा जानकारी प्राप्त गरिएको छ ।

तालिका नं. ४.१० पारिवारिक पेशा अनुसारको सार्वजनिक सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

पारिवारिक पेशा	जम्मा संख्या	प्रतिशत
कृषि	१४	४६.६६
व्यापार	३	१०
नोकरी	७	२३.३३
वैदेशिक रोजगारी	३	१०
अन्य पेशा	३	१०
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०७५

तालिका ४.१० मा उल्लेख भएअनुसार नेपाल वायु सेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूको सवैभन्दा बढी ४६.६६ प्रतिशत कृषि पेशामा संलग्न भएको पाइयो भने त्यसपछि क्रमश नोकरी पेशामा २३.३३ प्रतिशत तथा व्यापार, वैदेशिक रोजगारी र अन्यमा १० प्रतिशत रहेको तथ्याङ्कले देखाएको छ । थोरै महिला कर्मचारीहरूले आफ्नो पुख्र्यौली पेशा कृषि र व्यापार रहेकोले आफ्नो परिवारले कृषि र व्यापार पेशा नै अपनाएको कुरा व्यक्त गरे भने धेरैजसो महिला कर्मचारीहरूले आफ्नो श्रीमान पढेलेखेको र बाहिर सरकारी वा गैरसरकारी क्षेत्रमा आवद्ध रहेको हुँदा आफूले पनि जागिर खान सजिलो भएको भन्ने भनाइ व्यक्त गरे । धेरैजसोको श्रीमान वा बुवाले गैरसरकारी वा सरकारी क्षेत्रमा आवद्ध रहेको पाइयो । यसरी अनुसन्धानबाट कृषि र व्यापार पेशा भन्दा जागीर पेशा गरेका पढेलेखेका परिवारका महिलाहरू सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्न सक्षम भएको देखियो । निष्कर्षमा भन्नु पर्दा नेपाल कृषि प्रधान देश भएकाले प्राय कर्मचारीको कृषि त हुने नै भयो त्यसमा पनि आजभोलि शिक्षाका कारणले गर्दा नोकरी पेशामा पनि वृद्धि भएको अवस्था रहेको पाइयो ।

त्यसैगरी महिलाकर्मचारीहरूलाई पेशाले फरक पारेको बताउँछन् । कृषिमा आवद्ध महिलाको घरपरिवारमा कृषिको कार्यमा पनि संलग्न हुनु पर्दा कार्यालय आउन कठिन

भएको बताउछन् भने व्यापारमा आवद्ध महिलाहरु पनि आफ्ना श्रीमान व्यस्त भएकाले घर परिवार बालबच्चा सबै आफै हेर्नुपर्ने हुनाले काम गर्न कठिन भएको बताउछन् ।

४.३.२ निजी भूस्वामित्वको स्थिति

उत्पादनका विभिन्न साधनमध्ये भूमि पनि एक महत्वपूर्ण साधन हो । यसको प्रयोग गरेर मानिसले विभिन्न क्षेत्रमा लगानी गरी आय आर्जन गरेका हुन्छन् । यहाँ महिलाहरूको निजी भूस्वामित्व भएका महिलाहरूलाई लिइएको छ । जसमा आफ्नो निजी स्वामित्वमा रहेको खेति गरिएका भूमि र खेती नगरिएका भूमिलाई लिइएको छ ।

तालिका नं.४.११ निजी भू-स्वामित्वको आधारमा बायु सेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

भूस्वामित्व	जम्मा संख्या	प्रतिशत
नीजि	३	१०
परिवारका अन्य नाममा	२७	९०
जम्मा	३०	१००%

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०७५

माथिको तालिका नं.४.११ मा उल्लेख भएअनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूको सबैका भू-स्वामित्व भएको जानकारी हुन आएको छ । त्यसैगरी परिवारका अन्य सदस्यको नाममा ९० प्रतिशत भएको र आफ्नो निजी स्वामित्वमा १० प्रतिशत मात्र भएको पाइयो । यो स्पष्ट हुन्छ धेरैजसो महिलाहरूको आफ्नो नाममा कुनै जमिन नरहेको र भएको जमिन पनि आफ्नो बुबा वा पतिको नाममा रहेको छ । अध्ययनको क्रममा महिलाहरूले आफूले खेती नगरेको जमिन पनि आफ्नो नाममा रहेको र आवश्यक परेमा त्यसलाई प्रयोग गरेर आय आर्जन गर्ने बताएको पाइयो भने कतिपय महिलाहरूले आफ्नो माइतीबाट भूमि पाएको र सोही आफ्नो सम्पत्तिको रूपमा रहेको कुरा व्यक्त गरेको पाइयो । महिलाहरूलाई भू-स्वामित्वमा आफैपनि पुरुष सरह प्राप्त नभएको बताउछन् ।

४.३.३ वार्षिक आमदानी

वार्षिक आयको स्थिति बुझ्दा सार्वजनिक सेवामा कार्यरत उत्तरदाता महिलाहरूको उक्त सेवामा कार्यरत रहे बापतको वार्षिक आमदानीलाई मात्र समेटिएको छ, त्यो बाहेक अन्य आयलाई समेटिएको छैन । जसमा स्थायी महिलाहरूको वार्षिक कूल आयलाई लिइएको छ । जसलाई तलको तालिकाबाट प्रष्ट्याउन खोजिएको छ ।

तालिका नं.४.१२ वार्षिक आमदानी अनुसार वायु सेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

वार्षिक आमदानी रूपैयाँमा	जम्मा संख्या	प्रतिशत
२.५०,००० देखि ३,००,०००	२१	७०
३,००० देखि ४००,०००	८	२६.६६
४००,००० देखि ५,००,०००	३	१०
जम्मा	३०	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०७५

माथिको तालिका नं.४.१२ मा उल्लेख भएअनुसार नेपाल वायु सेवा निगममा कार्यरत अध्ययनमा छनोट भएको महिलाहरूको वार्षिक आय अध्ययन गर्दा ७० प्रतिशत महिलाहरूको एक लाख देखि एक लाख पचास हजार सम्म रहेको पाइयो भने कम वार्षिक आय भएका महिला कर्मचारीहरू बढी रहेको पाइयो । त्यसैगरी २६.६६ प्रतिशतले एक लाख पचास हजार देखि दुई लाख सम्म वार्षिक आय भएको बताए भने सो भन्दा माथिको कमाइमा १० प्रतिशतले मात्र बताएको पाइयो । खरिदार र नासु जस्ता निम्न स्तरका महिलाहरूको वार्षिक आमदानी रु. ३००,००० भन्दा कम रहेको पाइयो । निम्न तहका महिलाहरूले अन्य भत्ता जस्तै भ्रमण रकम र सुविधा पनि माथिल्लो पदको भन्दा कम पाइने गरेको बताए ।

पुरुषको तुलनामा महिलाको व्यवहार धेरै रहने कारणले गर्दा महिलाको कमाइले आफू, आफ्ना छोराछोरी, माइतीका आमा, वुवा तथा माइती पक्षका दीदिबहिनी सबैलाई

पर्वअनुसार हेर्नुपर्दा जति आम्दानी भएपनि जागाउन कनिठ भएको बताउछन् । तर पुरुषको तुलनामा धेरैजसो महिलाहरूले अहिलेको यो अवस्थामा नेपाल सरकारले आफ्नो तलब वृद्धि गरिनुपर्छ भन्ने धारणा राखेको पाइयो ।

४.३.४ खर्चका क्षेत्रहरू

खर्चका क्षेत्रहरू धेरै हुन्छन्, त्यसमा पनि यहाँ खर्चका क्षेत्रहरू भन्नाले सार्वजनिक सेवामा सेवारत रहे बापत महिलाहरूले वार्षिक आम्दानी जुन प्राप्त गरिन्छ, यो आम्दानीबाट आफ्नो परिवारका लागि कुन क्षेत्रमा बढी खर्च हुन्छ, त्यसलाई जनाइएको छ । यहाँ खर्चका क्षेत्रहरूमा घर खर्च, शिक्षा, स्वास्थ्य तथा अन्यलाई लिइएको छ ।

तालिका नं. ४.१३ सार्वजनिक सेवामा कार्यरत महिलाहरूको खर्चको क्षेत्रको स्थिति अनुसार उत्तरदाताको वर्गीकरण

खर्चका क्षेत्रहरू	जम्मा संख्या	प्रतिशत
घर खर्च (खानपान)	११	३६.६६
शिक्षा	११	३६.६६
स्वास्थ्य	४	१३.३३
अन्य	२	६.६६
जम्मा	३०	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०७५

माथिको तालिका नं.४.१३ मा उल्लेख भएअनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूको सबैभन्दा बढी खाना र शिक्षामा ३६.६६ प्रतिशत खर्च हुने गरेको पाइयो भने स्वास्थ्यमा १३.३३ प्रतिशत र अन्य खर्चमा ६.६६ प्रतिशत रहेको पाइयो ।

उल्लेखित तथ्यहरूको आधारमा उत्तरदाता महिलाहरू स्वयम्सँगको छलफलबाट तथा चयनकर्ता आफैले गरेको अवलोकन मार्फत हेर्दा अहिलेको अवस्थामा सबैभन्दा बढी खर्च खानपानमा हुनेगरेको पाइयो । सबैले आफू र आफ्ना सन्तती जतिसक्यो राम्रो शिक्षा हासिल गरुन् भन्ने चाहन्छन् । अझ सहरी क्षेत्रमा त भन् शिक्षा क्षेत्रमा नै बढी मात्रामा प्रतिस्पर्धा छ जसले गर्दा राम्रो शिक्षा हासिल गर्ने हो भने लगानी पनि राम्रो गर्नुपर्छ भन्ने

वातावरणले गर्दा आफ्नो वार्षिक आमदानीको धेरैजसो हिस्सा शिक्षा क्षेत्रमा नै जान्छ भन्ने दृष्टिकोण केही महिलाहरूको रहेको पाइयो त्यस्तै घर खर्च (खानपान) मा पनि अहिलेको महंगो जमानामा खर्च नै हुने मनसाय पनि धेरैले व्यक्त गरेको पाइयो भने स्वास्थ्य र अन्य क्षेत्रमा भने केही हिस्सा मात्र आमदानीबाट खर्च हुन्छ, भन्ने मनसाय राखिएको पनि अध्ययनको क्रममा भेटियो ।

महिलाको कमाइले घरखर्च हेर्नु पर्ने तर पुरुषहरू आफू मनलाग्दी खर्च गर्ने तथा बाकी आमदानी जोगाउने गरेको बताउछन् । यसो हुँदा पुरुषको तुलनामा महिलाहरूले आफू खुसी खर्च गर्न पनि नपाउने तथा कमाएको पैशा घरव्यवहारमा लगाउँदै ठिक्क हुने गरेकाले महिलाहरू त्यति कार्यप्रति त्यति सन्तुष्टि नरहेको पाइयो ।

४.३.५ उत्तरदाताका श्रीमानको 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 जीविकोर्पाजन 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 श्रीमानहरू आमदानीका लागि के कस्तो पेशामा आबद्ध भएका छन् त्यसको विवरणलाई तलको तालिकामा देखाइएको छ ।

तालिका नं.४.१४ उत्तरदाता महिलाहरूका श्रीमानको पेशा

उत्तरदाताका श्रीमान् को पेशा	सस्थानमा कार्यरत महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
कृषि	५	१६.६६
सरकारी जागिर	९	३०
सेना/प्रहरी	३	१०
शिक्षक	३	१०
व्यापार	६	२०
अन्य	४	१३.३३
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ४.४ को विश्लेषण गर्दा नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत बहुसङ्ख्यक १६.६६ प्रतिशत महिला उत्तरदाताका श्रीमान्को पेशा पनि सार्वजनिक सरकारी जागिर नै भएको पाइयो र त्यसपछि क्रमशः कृषि, व्यापार तथा अन्य पेशा अँगालेको पाइयो भने सार्वजनिक सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूका श्रीमान्को पेशालाई हेर्दा सबैभन्दा बढी अर्थात् २१.९५ प्रतिशत शिक्षक, त्यसपछि व्यापार तथा सार्वजनिक सरकारी जागिर भएको पाइयो । निष्कर्षमा भन्नु पर्दा अध्ययन क्षेत्रका महिलाहरूको परिवार तथा श्रीमान कुनै न कुनै पेशामा संलग्न भएकाले उनीहरूको जीवनस्तर उच्च नै रहेको पाइयो । श्रीमानहरू कुनै कुनै काममा कार्यरत भएकाहरूको श्रीमती नै कार्यालयमा आवद्ध हुने गरेको कुरा पनि अध्ययनमा पाइयो । यस कार्यालयमा कार्यरत महिलाहरूको श्रीमानहरू उच्च तहमा कार्यरत भएका कारण महिलाहरूमा नै कामको बोझ पर्ने बताउछन् । घर, परिवार, नातागोता, अध्ययन, बालबच्चा, आफ्नो कार्यालय सबै आफै हेर्नुपर्ने तथा श्रीमानहरूले त्यति सहयोग नगर्ने बताउछन् ।

४.३.६ 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 नेपालम कम छ ।यस अवस्थामा अध्ययन क्षेत्रका महिलाहरूको आफ्नो परिवारको जग्गाको उत्पादनले खानपुग्ने समयका बारेमा अध्ययन गरीएको थियो, जुन यस प्रकार छ ।

तालिका नं.४.१५ उत्तरदाता महिलाहरूको आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने समय

उत्तरदाताको आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने समय	सस्थानमा कार्यरत महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
३ महिना भन्दा कम	१२	४०
३ देखि ६ महिनासम्म	७	२३.३३
६ देखि ९ महिनासम्म	४	१३.३३
वर्षभरि	३	१०
आफले खाएर पनि बेच्न पुग्छ	५	१६.६६
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ४.१५ का अनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत महिला कर्मचारीमध्ये ४० प्रतिशतलाई ३ महिना भन्दा पनि कम समयमात्र आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने, २०.७३ प्रतिशतलाई ३ देखि ६ महिना आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने, १० प्रतिशतलाई वर्षभरि आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने र थोरैले मात्र आफले खाएर पनि बेचन पुग्ने पाइयो भने धेरै उत्तरदाताहरूले यस प्रश्नको उत्तर दिन नचाहेको पाइयो । त्यसै गरी अध्ययन क्षेत्रका महिलाहरूमा १० प्रतिशतलाई मात्र आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने समय ६ देखि ९ महिनासम्म मात्र खान पुग्ने १३.३३ प्रतिशत पाइयो ।

सवै महिलाहरूको जग्गाको किसिम फुरक हुनुमा पुख्यौली सम्पति नै भएको पाइयो । तुलनात्मक रूपमा अध्ययन क्षेत्रका महिलाहरूको आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने समय धेरै बढी भएको पाइयो । यसकारणले गर्दा महिलाहरूलाई कृषिकार्य कार्यालय सवै हेर्नुपर्ने हुँदा पुरुषलाई भन्दा कामको बोझ बढी पर्ने बताउछन् ।

४.३.७ 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.४.१६ सार्वजनिक सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको जागिरमा प्रवेश गर्नु अगाडिको अवस्था

जागिरमा लाग्नु अगाडिको संलग्नता	सङ्ख्या	प्रतिशत
केही काम नभएको	२०	६६.६६
निजी सस्थामा काम गर्ने	५	१६.६६
सीप मुलक कार्यमा संलग्न	३	१०
अन्य	२	६.६६
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

माथिको तालिका ४.१६ अनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत महिलाहरू यस सस्थामा आउनु भन्दा पहिलाको स्थितिलाई हेर्दा केही काम नगरी घरमै बस्ने महिलाहरू

६६.६६ प्रतिशत नीजि सस्थामा काम गर्ने १० प्रतिशत रहेको पाइयो भने सीप मूलक कार्यमा संलग्न १६.६६ र अन्य पेशामा आवद्ध ६.६६ प्रतिशत रहेको पाइयो ।

अध्ययनमा केही काम नभएका महिलाहरु बढी हुनुमा उनीहरु घरमै बसि अध्ययन गरी यस कार्यालयमा आवद्ध हुन सफल भएको बताउँछन् । निष्कर्षमा भन्नुपर्दा महिलाहरु यस अघि पनि केही न केही पेशामा संलग्न भई आय आर्जनका काम गरेको देखिन्छ । अवसर पाए पुरुष सरह महिलाहरु पनि कार्य गर्न सक्छन् भन्ने बुझिन आएको छ ।

४.३.८ जागिरबाट गरेको आम्दानीको खर्च गर्नमा नियन्त्रण

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

तालिका नं.४.१६ कार्यरत उत्तरदाताको जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च गर्नमा नियन्त्रण

नियन्त्रण गर्ने व्यक्ति	सङ्ख्या	प्रतिशत
आफै	२०	६६.६६
तपाईंको श्रीमान्को/ बुबाको /आमाको	१	३.३३
तपाईं र तपाईंको श्रीमान्को दुवैको सल्लाहमा	९	३०
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका नं.४.१६ का नेपाल बायुसेवा निगममा कार्यरत महिला कर्मचारीहरुमध्ये बहुसङ्ख्यक अर्थात् ९ प्रतिशतले जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च आफू र श्रीमान् दुवैको सल्लाहमा हुने बताए भने त्यसपछि ६६.६६ प्रतिशत महिला कर्मचारी उत्तरदाताले आफ्नै नियन्त्रणमा जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च हुने बताए । कार्यालयमा कार्यरत यसरी आयआर्जनका आर्थिक क्रियाकलापहरुका साथै आम्दानीको खर्च गर्नमा महिला पुरुष दुवैको समझदारी, सल्लाह तथा महिलाहरुमात्रको पनि नियन्त्रण रहने देखिएकोले विगतमा भन्दा वर्तमानमा नेपाली समाजमा महिलाहरुको आर्थिक क्रियाकलापहरुमा पहुँच तथा नियन्त्रणको अवस्थामा सुधार आएको मान्न सकिन्छ । तर पुरुषको तुलनामा महिलाहरुले बढी नै बचत गर्ने, चाहिने भन्दा अन्य खर्च नगर्ने कुरा अध्ययनका क्रममा महिलाहरु बताउँछन् । महिला र पुरुष दुवैले आम्दानी गरेपनि पुरुष भन्दा महिलाहरु हरेक खर्चका कुरामा समझदार देखिन्छन् ।

अध्याय : पाँच

सस्थानमा महिला सहभागिताको अवस्था र उत्तरदाताको धारणा

५.१ निगमका महिला सहभागिताको स्थिति

सार्वजनिक प्रशासनको सबैभन्दा महत्वपूर्ण हिस्सा सार्वजनिक सेवाको विद्यमान संरचना समावेशी नभएको सर्वविदितै छ। सार्वजनिक सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधन पछाडी समावेशीकरणको व्यवस्थाले सेवामा समावेश हुन नसकेका वर्गलाई सार्वजनिक सेवामा भित्र्याउन सहयोग पुऱ्याएको छ। बायु सेवा निगमको पछिल्लो तथ्यांकले हाल यस सस्थानमा कार्यरतको कूल संख्या १४०० कर्मचारी मध्ये ११९० जना पुरुष, २१० जना महिला रहेको देखाएको छ। यसमध्ये माथिल्ला तहक कर्मचारी ५६० जना रहेको पाइयो। समग्रमा भन्ने हो भने यस निगममा जम्मा ३५ प्रतिशत मात्र महिला रहेको अध्ययनले जनाएको छ।

नेपालको राजधानी काठमाडौँको मुटुमा रहेको रत्नपार्कको नजिकै न्यूरोड गेटसँगै यस बायु सेवा निगम (NAC) को केन्द्रिय कार्यालय रहेको छ। यसै कार्यालयलाई अध्ययन क्षेत्र बनाइएको छ। यस अध्ययन क्षेत्रमा सेवारत ३५ प्रतिशत महिला कर्मचारी रहेको पाइयो। उनीहरू सबैलाई अध्ययन क्षेत्रमा समेट्न समय, आर्थिक संकट अन्यकारणले गर्दा नमुना छनोट अन्तर्गत जम्मा ३० जनालाई मात्र उत्तरदाताको रूपमा यस शोधपत्रमा समेटिएको छ। यस अध्ययन क्षेत्रमा कार्यरत रहेका महिलाहरूको कार्यक्षमता, लगनशीलता, अनुभव, सार्वजनिक सेवा आउनुको कारण, सार्वजनिक सेवाप्रति समाजको धारणा, कार्यालयमा काम गर्दाको स्थिति आदि विषयलाई समेट्ने प्रयास गरिएको छ।

५.१.१ सेवा अवधि

हरेक क्षेत्रमा कार्यरत रहने कर्मचारीहरूको त्यस कार्यालयमा काम गरे बापतको सेवा अवधि हुन्छ। कोही अस्थायीबाट स्थायी भएका हुन्छन, त्यसको पनि सेवा अवधि हेरिएको हुन्छ भने कोही स्थायी भएको सेवा अवधि कति भयो त्यो हेरिएको हुन्छ। यहाँ सार्वजनिक सेवामा कार्यरत रहेको कति वर्ष भयो भनेर उत्तरदाता महिलाहरूसँग प्रश्न सोधेर अध्ययन गरिएको छ।

तालिका नं. ५.१ सेवा अवधि अनुसार सार्वजनिक सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

सेवा अवधि	जम्मा संख्या	प्रतिशत
१ वर्षदेखि ५ वर्ष	७	२३.३३
५ वर्षदेखि १० वर्ष	१०	३३.३३
१० वर्षदेखि १५ वर्ष	७	२३.३३
१५ वर्षदेखि २० वर्ष	४	१३
२० वर्ष भन्दा बढी	२	६.६६
जम्मा	३०	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०७५

तालिका नं. ५.१ का अनुसार नेपाल वायु सेवा निगममा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूमध्ये ३३.३३ प्रतिशतले जागिरबाट प्राप्त अध्ययनको क्रममा सेवा अवधि बढी भएको पाइयो । १ देखि ५ वर्षको अवधि र १० वदेखि १५ वर्षको अवधिमा भने ७ जना आर्थात २३.३३ प्रतिशत रहेको पाइयो । त्यसैगरी सो भन्दा माथिका भने महिलाकर्मचारीहरू कम सख्या वा ६.६६ प्रतिशत मात्र रहेको तथ्याङ्कले देखाएको छ ।

निगमका लामो समयका महिला कर्मचारी भन्दा सेवा अवधि कम भएका महिला कर्मचारीहरू बढी रहेको पाइयो । यसको मुख्य कारणहरू पहिलाको दाँजोमा अहिले महिलाहरूको साक्षरता बढ्नु, महिलाहरूलाई हेर्ने सामाजिक अवस्थामा परिवर्तन आउनु रहेको पाइयो । नेपाल सरकारले मिति २०६४ सालमा गरिएको निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधनबाट सार्वजनिक सेवालार्इ समावेशी बनाउनुले पनि महिला सहभागिता बढेको पाइयो । हाल आएर महिला पनि पुरुष सरह नै यस कार्यालयमा प्रतिर्धामा आउने गरेको पनि अध्ययनले जनाएको छ ।

५.१.२ कार्यरत तह

सार्वजनिक सेवामा सेवारत महिलाहरूले आ-आफ्नो कार्यरत तह निर्वाह गरेका छन् र विभिन्न कुराहरूलाई नियाल्दा यिनीहरू आफ्नो कार्यरत तहमा रही स्वच्छ प्रशासन दिन सक्षम भएको ठहरिएका पनि छन् र उत्तरदाता महिलाहरूको कार्यरत तहलाई तलको तालिकाले प्रस्तुत गरेको छ ।

तालिका नं. ५.२ कार्यरत तह अनुसार निगममा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

तह	जम्मा संख्या	प्रतिशत
८ तह उप निर्देशक	२	६.६६
७ तह बरिष्ठ अधिकृत	५	१६.६६
६ तह अधिकृत	५	१६.६६
५ तह बरिष्ठ सहायक	६	२०
४ तह सहायक	१२	४०
जम्मा	३०	१००.००

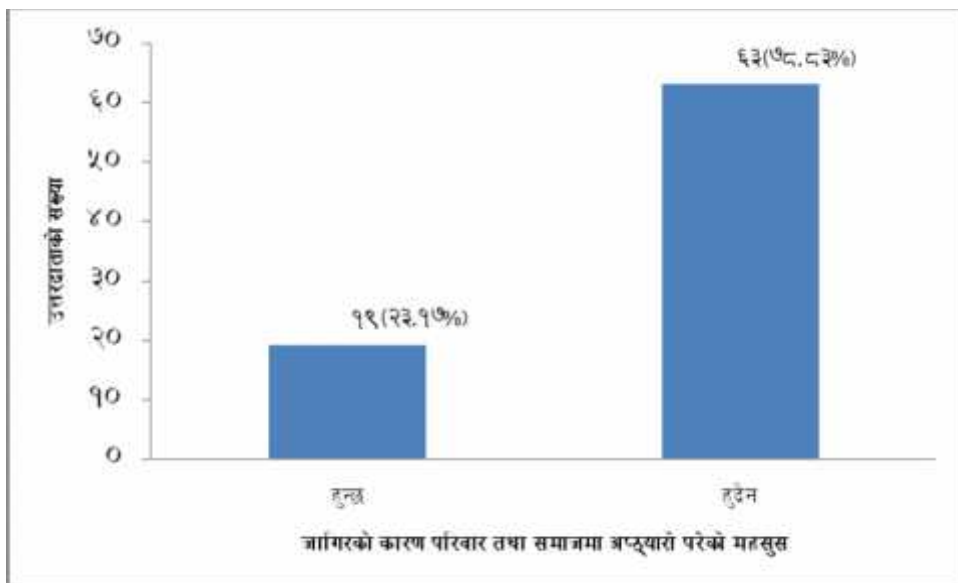
स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०७५

तालिका नं. ५.२ अनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूमध्ये ४० प्रतिशतले ४ तह स्तरको तहमा कार्यरत भएको पाइयो भने २० प्रतिशत सो भन्दा माथिल्लो तलको सहायक तहमा कार्यरत पाइयो । तर माथिल्लो ६ तह स्तर अधिकृत र बरिष्ठ अधिकृतमा भने ६.६६ प्रतिशतमात्र महिला कर्मचारी रहेको पाइयो ।

निष्कर्षमा भन्दा निगममा अधिकृत स्तरको महिला कर्मचारीहरूभन्दा निम्न स्तरका महिला कर्मचारीहरू बढी भेटिए । महिलाहरू प्राकृतिक रूपले पनि अध्ययनको साथसाथै बाल वच्चा हुर्काउनुपर्ने बढी जिम्मेवारी भएकोले महिला कर्मचारीको धारणा रहेको पाइयो । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधनपछि केही सजिलो भएको धारणा रहेको देखियो । त्यसैगरी ०६४ सालमा आरक्षण कोटा छुट्याएबाट महिलाहरू पनि पुरुष सरह नै सहभागी हुने गरेको पाइन्छ ।

५.१.३ जागिरका कारण परिवार तथा समाजमा अप्ठ्यारोको अवस्था

नेपाली समाजमा रहेका परम्परागत सोच, मूल्य 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 जिल्लामा 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. ५.१ जागिरका कारण उत्तरदाताहरूलाई परिवार तथा समाजमा अप्ठ्यारोको अवस्था

चित्र ५.१ लाई हेर्दा जागिरका कारणले बहुसङ्ख्यक ७८.१३ प्रतिशत उत्तरदाता महिलाहरूलाई परिवार तथा समाजमा कुनै अप्ठ्यारो महसूसनभएको 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 प्रतिशतले मात्र जागिरका कारण आफूलाई परिवार तथा समाजमा अप्ठ्यारो महसूस भएको बताए ।

पुरुषको तुलनामा महिलाहरूलाई जागिर, घर, पसिरवार बालबच्चा तथा आफन्तसँगको व्यवहार सबै हेर्नु परेकाले जागिर गर्न अलि अप्ठ्यारो परेको बताउँछन् ।

५.१.४ उत्तरदाता महिलाहरूलाई घरायसी काममा श्रीमान्ले 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 श्रीमान्ले सहयोग गरे नगरेको अवस्था पत्ता लगाउने क्रममा तलको नतिजा पाइएको थियो ।

तालिका नं. ५.३ उत्तरदाता महिलाहरूलाई घरायसी काममा श्रीमान्ले सहयोग गरे /नगरेको अवस्था

उत्तरदाता महिलाहरूलाई घरायसी काममा श्रीमान्ले सहयोग गरे /नगरेको अवस्था	उत्तरदाताको सख्या	प्रतिशत
धेरै सहयोग गर्नुहुन्छ	५	१६.६६
ठीकै सहयोग गर्नुहुन्छ	११	३६.६६
करले सहयोग गर्नुहुन्छ	८	२६.६६
सहयोग गर्नुहुन्न	४	१३.३३
अनुभव छैन	२	६.६६
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ५.३ अनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूलाई उनीहरूको घरायसीकाममा श्रीमान्ले सहयोग गरे/नगरेको अवस्थालाई हेर्दा ३६.६६ प्रतिशत महिलाहरूको श्रीमान्ले ठीकै सहयोग गर्नुहुन्छ भन्ने उत्तर पाइयो भने २६.६६ प्रतिशतका करले अलिअलित गर्नुहुन्छ भन्ने पाइयो । त्यसैगरी १६.६६ प्रतिशतले धेरै नै गर्नुहुन्छ र गर्नुहुन्न भन्नेमा १३.३३ प्रतिशतले बताएका छन् । उत्तरदाताहरूका श्रीमान्ले उनीहरूको घरायसीकार्यमा सन्तोषजनक सहयोग गरेको पाइयो । यसो हुनुमा हाम्रो समाज पितृसत्तात्मक परिवार हो । पुरुषले कमाएर ल्याउने तर महिलाले घरधन्दा गर्ने तथा बालबच्चा हुर्काउने भन्ने हुन्छ । यसो हुँदा महिलाले पुरुष सरह बाहिर कमाउन जादाको समयमा पनि पुरुषहरूले घरधन्दा सघाउन हिचकिचाउने गरेको अध्ययनका क्रममा भेटियो ।

५.१.५ सरकारी सेवामा काम गर्ने प्रेरणा

कुनै पनि काम गर्नलाई मानिस कसै न कसैबाट प्रेरित भएका हुन्छन् । त्यसैले महिलाहरूलाई सरकारी जागिर खाने प्रेरणा कसैले न कसैले दिएको हुन्छ । उत्तरदाता महिलाहरूले सरकारी सेवामा काम गर्ने प्रेरणा कसबाट प्राप्त गरे ? उत्तरदाता मार्फत प्राप्त जानकारीलाई तलको आँकडामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका नं. ५.४ सरकारी सेवामा काम गर्ने प्रेरणाको स्रोत अनुसार सार्वजनिक सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

प्रेरणाको स्रोत	जम्मा संख्या	प्रतिशत
बाबु	१०	३३.३३
श्रीमान	६	२०
परिवारका अन्य सदस्य	३	१०
साथीभाइ	११	३६.६६
जम्मा	३०	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०७५

तालिका ५.४ अनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूलाई उनीहरूलाई कस कसले प्रेरणा दिएर कार्यरत हुन सफल भएको भन्ने प्रश्नमा सर्वैभन्दा बढी ३६.६६ प्रतिशतले साथीसङ्गतबाट भन्ने उत्तर आएको छ भने ३३.३३ प्रतिशतले बाबुबाट भनेका छन् भने श्रीमानबाट २० प्रतिशत र परिवारका अन्य सदस्यबाट १० प्रतिशत भन्ने उत्तर आएको छ । निष्कर्षमा सामाजिक परिस्थितिभित्र महिलाहरू सधैं बाँधिनुपर्ने घरबाट गएर जागिर गर्न समेत नपाइने र जागिर गर्ने प्रेरणा कतैबाट पाइएन भने पनि पारिवारिक वाध्यताले गर्दा धेरैजसो महिलाहरू घरमै सीमित रहनुपर्ने वाध्यता अहिलेको परिस्थितिमा भेटिने गरेको पाइन्छ भन्ने खालका तर्कहरू उत्तरदाता महिलाहरूबाट अध्ययनको क्रममा पाइयो । महिलाहरूले घरपरिवारको साथ र प्रेरणा पाएमा अगाडि बढ्न सकिने बताएको पाइयो । विवाहित महिलाहरूले बढी प्रेरणा आफ्ना श्रीमानबाट पाएका छन् भने कसैले पढ्नको

लागि घर छाडेर बाहिर आउँदा साथीभाइहरूको र कसैले बाबु र परिवारका अन्य सदस्यबाट पाएका छन् । महिलाहरूलाई प्रेरणा र प्रोत्साहनबाट सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्न सजिलो भएको देखिन्छ ।

५.१.६ समाजले हेर्ने दृष्टिकोण

खासगरी विद्यमान सामाजिक संस्कारले महिलाहरूलाई घरबाहिर पढ्न नपठाउनु, अझ कतिपय समाजमा त छोरीलाई नपढाउने, सानै उमेरमा विवाह गरिदिने, जागिर खान बाहिर नपठाउने, सानो निर्णय लिनु परे पनि पुरुषमा भर पर्नुपर्ने जस्ता वाध्यात्मक परिस्थिति भएको भेटिन्छ र छोरी तथा बुहारी घरबाहिर जागिर खान जाँदा नराम्रो दृष्टिले हेरेको पाइन्छ । तर अहिले समाज पनि परिवर्तन हुँदै आएको छ । अहिले त्यो समाज संकिर्णको दायराबाट अलि माथि उठेको छ । जसले गर्दा महिलाहरूलाई त्यस्तो खालको समाजले बाहिर गएर जागिर खान पनि प्रोत्साहन गरेको पाइन्छ । तर कुनै कुनै समाज भने अझै रुढीवादी र परम्पराको शिकार बनिरहेका छन् । जसले गर्दा महिलाहरूलाई त्यस्ता समाजमा अधि बढ्नको लागि कठिन स्थितिको सामना गर्नुपरेको छ । महिलाहरू घरबाट बाहिर जागीर गर्न जाँदा समाजले कस्ता दृष्टिकोण राख्छ भन्ने कुरालाई उत्तरदाता मार्फत जान्ने कोशिस गरिएको छ ।

तालिका नं. ५.५ समाजले हेर्ने दृष्टिकोण अनुसार सार्वजनिक सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

दृष्टिकोण	जम्मा संख्या	प्रतिशत
सकारात्मक	३०	१००
नकारात्मक	-	-
जम्मा	३०	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०७५

आजकाल टि.भी, रेडियो, आदिबाट आउने महिला हिमायती कार्यक्रमले गर्दा पनि होला समाजले महिलाहरूले पनि केही गर्नुपर्ने अगाडि बढ्न प्रोत्साहित गर्नुपर्ने भन्ने खालको दृष्टिकोण राखेको पाइन्छ । सामाजिक तथा पारिवारिक वातावरण स्वच्छ बनाउनमा महिलाकै हात हुन्छ भन्ने खालका कुरालाई मनन गरी समाजमा जुन कामको थालनी गर्न पनि महिलाको हातबाटै “श्री गणेश” गरिन्छ भन्ने खालका कुराहरू धेरैजसो महिला

कर्मचारीहरूले राखेको पाइयो । सार्वजनिक सेवामा स्थायित्व हुने, महिलाहरूलाई काम गर्न अरु सेवा भन्दा सजिलो भएकोले पनि समाजले सार्वजनिक सेवामा महिलाहरू कार्यरत रहनुलाई सकारात्मक दृष्टिकोण राखेको पाइन्छ ।

५.१.७ जागीर गर्ने स्थानमा बस्दाको स्थिति

सरकारी सेवामा कार्यरत महिलाहरूले आफूले जागीर गर्ने ठाउँमा कसरी बस्नुभएको छ ? भन्ने कुराको अध्ययन गर्दा उत्तरदाता मार्फत प्राप्त जानकारीलाई तलको तालिका नं. ५.६ मा प्रष्ट पारिएको छ ।

तालिका नं.५.६ जागीर गर्ने स्थानमा रहँदाको स्थितिअनुसार सार्वजनिक सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

रहँदाको स्थिति	जम्मा संख्या	प्रतिशत
श्रीमान	२३	७६.६६
एकलै	३	१०
परिवार सदस्यहरूसँग	५	१६.६६
जम्मा	३०	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०७५

नमूना छनोटमा परेका सार्वजनिक सेवामा कार्यरत उत्तरदाता महिलामध्ये ७६.६६ प्रतिशत महिलाले आफू सरकारी जागिर खाँदा जागीर गर्ने ठाउँमा श्रीमानसँग बसेको तर घरभन्दा टाढा भन्ने कुरा बताएको पाइयो । एकलै, डेरा लिएर बस्ने महिलाहरू १० प्रतिशत थिए । त्यस्तै गरी घरबाट आउने जाने गर्ने वा परिवारका अन्य सदस्यहरूसँग बस्ने महिला १६.६६ प्रतिशत थिए भने एकलै बस्ने महिलाहरू आफ्नो घर टाढा भएको र दिनदिनै सरकारी सेवामा सेवारत रहन कठिनाइ पर्ने हुँदा कार्यालय रहेको स्थानमा कोठा लिएर बस्छौं भन्ने गुनासो पोखेको पाइयो ।

सार्वजनिक सेवामा कार्यरत रहँदा सानो जागीरको आसमा पालिनुपर्ने र श्रीमान् तथा परिवारबाट टाढिएर बस्नुपर्ने र लोकसेवा पास गरेपछि कता/कहाँ जानुपर्ने हो थाहा

नहुने त्यसैले सरकारी सेवामा सेवारत रहन कठिनाइ नै हुने भन्ने विचार त्यहाँ उत्तरदाता महिलाहरूको रहेको पाइयो ।

५.१.८ भ्रमणको अवसरमा बढी प्राथमिकता

समतामुखी विकासको लागि महिला पुरुष दुवैको समान सहभागिता घरदेखि लिएर समाज, देश विकाससम्म अपरिहार्य छ । सार्वजनिक सेवामा पनि धेरैजसो निश्चित कोटा आउँछ । त्यसबेला महिला सहभागिता पुरुष सरह गराइँदैन । मैले केही गर्न सकिदैन भन्ने गलत सोचाइको सिकार भएर त्यस्ता किसिमका अवसरहरू आउँदा महिला र पुरुषलाई समान रूपमा सहभागी नगराएर पुरुषलाई मात्र त्यस्ता अवसर प्रदान गरिन्छ । भ्रमणको निश्चित कोटा आउँदा प्राथमिकता कसलाई बढी दिइन्छ, सो बारेमा तलको तालिकामार्फत प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका नं.५.७ भ्रमणको अवसरमा बढी प्राथमिकताको स्थिति अनुसार सार्वजनिक सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

प्राथमिकता	उत्तरदाता	प्रतिशत
पुरुषलाई	२६	८६.३३
समान रूपमा	४	१३.३३
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०७५

नमूना छनोटमा परेका सार्वजनिक सेवामा कार्यरत उत्तरदाता महिलामध्ये ८६.३३ प्रतिशत महिलाले पुरुषलाई भ्रमण वा निश्चित कोटामा बढी प्राथमिकता नदिएको उत्तरदाता महिलाहरूको धारणा रहेको पाइयो । अध्ययनको क्रममा उत्तरदाता महिलाहरूले महिला कर्मचारीहरूलाई खाली कार्यालयमा मात्र सीमित राख्ने र बाहिर के भइराखेको छ । त्यो बुझ्ने अवसर नदिएका उनीहरू अगाडि सरेर काम गर्न हिचकिचाउनुपर्ने वाध्यात्मक परिस्थिति आइपर्ने कारणले गर्दा त्यस्ता अवसरहरू आउँदा महिलालाई पनि पुरुष सरह समान अवसर प्रदान गरिनुपर्ने धारणा राखेको पाइयो । भ्रमण र अध्ययन छात्रवृत्तिको

निश्चित कोटा आउँदा महिला कर्मचारीलाई बाहिर पठाउन परिवारबाट अनुमति कम पाइने र अन्य व्यवहारिक कठिनाइले पनि पुरुष कर्मचारी समान सहभागिता नभएको देखिन्छ ।

यसो हुनुको पछाडि महिलाहरू श्रीमान तथा घरपरिवारलाई सोध्नुपर्ने उत्तर दिने गरेको, बालबच्चा सानै भएको कारण घर छाड्न नमिल्ले जस्ता कुरा गर्ने भएकाले कमी आएको कुरा यस कार्यालयका ८ औं तहका प्रशासन अधिकृतले बताउँछन् । केही महिला कर्मचारीले यसो भने भन्दैमा अन्य महिलाले समेत यी अवसरबाट बञ्चित हुनुपरेको अवस्था यहाँ पाइन्छ । यस अध्ययन अनुसार महिला र पुरुष एउटै कार्यालयमा प्रतिस्पर्धी भएर आएको तर कार्यालयभित्र भने लैङ्गिकताका आधारमा छुट्टिने गरेको पाइयो । महिलालाई पनि पुरुष सरह नै अन्य अवसरहरू भ्रमण, तालिम, बैठक आदिमा समावेश गराउनु पर्ने धारणा व्यक्त गर्दछन् ।

५.२ सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागिता कम हुनुको कारण

सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागिता कम हुनुका कारणहरू के होलान् भनेर अध्ययन क्षेत्रमा गई महिला कर्मचारीहरूबाट बुझ्न खोजिएको छ । जसलाई तालिका नं. ५.८ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका नं.५.८ सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागिता कम हुनुका कारणहरू

कारणहरू	उत्तरदाता	प्रतिशत
पुरुष र महिला कर्मचारीविच भेदभावपूर्ण व्यवहार भएकोले	२	६.६६
शैक्षिक कारण	१	३.३३
सामाजिक कारण	२३	७६.६६
आर्थिक कारण	३	१०
राजनैतिक कारण	२	६.६६
जम्मा	३०	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०७५

माथिको तालिकाअनुसार नमूना छनोटमा परेका सार्वजनिक सेवामा कार्यरत उत्तरदाता महिलामध्ये ७६.६६ प्रतिशत महिलाले सार्वजनिक सेवामा महिलाको सहभागितामा कमी हुनुका कारणहरूमा सामाजिक कारण बताएका छन् । महिलाहरूले घर, परिवार, बालबच्चा, रितिरिवाज, चालचलनसवै धान्नु परेकाले पढाइलाई निरन्तरता दिन नसक्नाको कारण पछि परेको बताउँछन् भने अन्य कारणहरूमा थोरै महिला सहभागिताको मात्र अन्य धारणा रहेको पाइयो । महिलाहरूको साक्षरता कम हुनु, लोकसेवा आयोगको परीक्षाका लागि आवश्यक तयारीका कमी, प्रतिस्पर्धा बढी हुने तर पढ्ने वातावरण नहुने, घरायसी भन्कटले गर्दा कार्यबोझ र महिलाप्रति गरिने भेदभाव महिलाले मात्र घरायसी काम गर्नुपर्ने भन्ने धारणा सामाजिक असमानता र पुरुषप्रधान समाजको कारणहरूबाट घरायसी काम महिलाले मात्र गर्ने परिपाटी हुनु हो । यसका साथै महिलाहरूमा म पनि केही गर्न सक्छु भन्ने जस्ता आत्म विश्वासको कमीको कारण नै सार्वजनिक सेवामा महिलाको सहभागितामा कमी भएको हो । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधन र समाजमा आएको महिला सम्बन्धी सकारात्मक परिवर्तनबाट अहिले सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागितामा क्रमिक सुधार हुँदै गइरहेको छ ।

५.३ सार्वजनिक सेवामा महिलाको सहभागिता बढाउने उपाय

सार्वजनिक सेवामा महिलाको सहभागिता बढाउन विभिन्न प्रयासको उपायहरू अवलम्बन गर्न सकिन्छ । नेपाल सरकारले समेत सो सम्बन्धमा आवश्यक पहल गरेको कुरा सार्वजनिक सेवा ऐनमा भएको संशोधनले पुष्टि गर्दछ ।

तालिका नं.५.९ सार्वजनिक सेवामा महिलाको सहभागिता बढाउन गरिनुपर्ने उपायहरू

उपायहरू	उत्तरदाता	प्रतिशत
उचित प्रकारको शैक्षिक प्रणालीको विकास गरिनुपर्ने	१२	४०
खुला निष्पक्ष र प्रतिस्पर्धात्मक हुनुपर्ने	८	२६.६६
प्रोत्साहनमूलक वातावरणको विकास गरिनुपर्ने	६	२०
आरक्षणको व्यवस्था हुनुपर्ने	४	१३.३३
जम्मा	३०	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०७५

माथिको तालिका अनुसार उचित प्रकारको शैक्षिक प्रणालीको विकास गरिनुपर्ने ४० प्रतिशत खुला निष्पक्ष एवम् प्रतिस्पर्धात्मक वातावरणको सृजना गरिनुपर्ने २६.६६ प्रतिशत प्रोत्साहनमूलक वातावरणको विकास गरिनुपर्ने २० प्रतिशत.आरक्षणको व्यवस्था हुनुपर्ने १३.३३ प्रतिशत रहेको पाइयो । अध्ययनको क्रममा सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागिता बढाउन प्रोत्साहन दिनुपर्ने भन्ने धारणा बढी रहेको पाइयो । केही उत्तरदाताले आरक्षण प्रतिशत बढाई प्रोत्साहन दिनुपर्ने धारणा राखेका थिए । अतः बदलिँदो समयको परिवेश सँगै ज्ञान विज्ञानको क्षेत्र पनि विस्तृत भएको छ सो सम्बन्धमा जति जानकारी राख्दा पनि कमि नै देखिन्छ । तसर्थ सीमित पाठ्यक्रमको व्यवस्था गर्नाले प्रतिस्पर्धाको युग भएको कारण प्रतिस्पर्धा गर्न समेत प्रोत्साहन गर्ने आत्मबलको सिर्जना गराई विकास गर्नुका साथै केही हदसम्म आरक्षणको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । जो नेपाल सरकारले सार्वजनिक सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधनमा व्यवस्था भइसकेको छ ।

५.४ सार्वजनिक सेवामा महिला आरक्षण

पिछडिएको वर्ग र जाति र क्षेत्रको बासिन्दालाई अरु समान नै अगाडि बढ्न धेरै गाह्रो हुन्छ । यसको लागि उनीहरूलाई केही समयको आवश्यकता पर्दछ । तर एकैपटक उनीहरूलाई अगाडि बढाउने हो भने केही विशेष उपायको खोजी गर्नुपर्दछ यसलाई आरक्षण भन्न सकिन्छ ।

तालिका नं. ५.१० महिलालाई आरक्षण दिनुपर्ने/नपर्ने आधारमा सार्वजनिक सेवामा कार्यरत महिलाको वर्गीकरण

आरक्षण	उत्तरदाता	प्रतिशत
दिनुपर्छ	२८	९३.३३
दिनुहुँदैन	२	६.६६
जम्मा	३०	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०७५

माथिको तालिका नं. ५.१० अनुसार तरदाता महिलाहरूमध्ये ९३.३३ प्रतिशत महिलाले महिलालाई सार्वजनिक सेवामा निश्चित समयका लागि आरक्षण दिनुपर्छ भन्ने विचार राखेको पाइयो भने ६.६६ प्रतिशत महिलाले सार्वजनिक सेवामा आरक्षण राख्नुहुँदैन स्वच्छ प्रतिस्पर्धा गर्नुपर्छ भन्ने धारणा राखेको पाइयो ।

हरेक कुराको सकारात्मक/नकारात्मक असर पर्न सक्ने देखिए जस्तै आरक्षण पनि सोही तथ्यबाट अलग हुन सक्दैन । बढ्दो प्रतिस्पर्धाको स्थिति भएकोले केही समय सम्मको लागि आरक्षणको व्यवस्था गरी, सार्वजनिक सेवामा महिलाको सहभागिता बढाउनुपर्ने देखिन्छ । जो नेपाल सरकारले निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा व्यवस्था गरिसकेको छ । कूल माग पद संख्याको ४५ प्रतिशतको ३३ प्रतिशत महिलाको लागि आरक्षणको व्यवस्था गरिएको छ । महिला वर्ग पुरुषसँग प्रतिस्पर्धाको लागि सबल र सामाजिक समानता नभएसम्मको लागि आरक्षणको व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

त्यसैगरी महिलालाई आरक्षणको व्यवस्था गरिएमा आरक्षणप्रति लालायित भई आफ्नो प्रतिस्पर्धा गर्ने क्षमतामा ह्रास आई निर्बल तथा दरिद्र मानसिकताको विकास हुने हुन्छ । महिला वर्गलाई क्षणिक होइन सधैका लागि अगाडि बढाउनुपर्छ । प्रोत्साहनमूलक वातावरणको सृजना गरी महिलाहरूलाई आत्मनिर्भर बन्ने भावनाको विकास गराउनाले सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागिता बढाउने स्थायित्व प्राप्त गर्दछ ।

५.४.१ सार्वजनिक सेवाबारे महिलालाई सल्लाह

सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गरी अनुभव हासिल गरीसकेपछि नयाँ पिँढीका महिलाहरूलाई कस्तो सल्लाह दिनुहुन्छ भनी अध्ययन गरिएको थियो । धेरैजसो उत्तरदाताले यस क्षेत्रमा आउनुपर्ने विचार राखेको पाइयो ।

महिलालाई वर्गलाई क्षणिक होइन सधैको निम्ति अगाडि बढाउनुपर्छ । प्रोत्साहनमूलक वातावरणको सिर्जना गरी महिलालाई आत्मनिर्भर बन्नुपर्छ भन्ने भावनाको विकास गराउनुले स्थायित्व प्राप्त गर्छ, एकातिर समानताको लागि आवाज उठाउने अर्कोतिर आरक्षण खोज्ने गरे सो कार्य विरोधाभाषपूर्ण देखिन्छ । तसर्थ पुरुषसँगसँगै प्रतिस्पर्धा गरेर अगाडि बढ्नुपर्छ भन्ने धारणा राख्ने महिला कर्मचारीहरू पनि रहेको अध्ययनको क्रममा पाइयो ।

**तालिका नं. ५.११ सार्वजनिक सेवामा कार्यरत महिलाको सार्वजनिक सेवाबारे अरु
महिलालाई सल्लाह**

सल्लाह	उत्तरदाता	प्रतिशत
यस सेवामा आउनुपर्ने	२२	७३.३३
अन्य कुनै विकल्प नभएकोले मात्र आउनुपर्ने	५	१६.६६
आउन नहुने	३	१०
जम्मा	३०	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०७५

माथिको तालिका नं. ५.११ अनुसार उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये सबैभन्दा बढी ७३.३३ प्रतिशत महिला सस्थानमा कार्यरत महिलाहरूले सार्वजनिक सेवामा आउनुपर्ने यसमा भविष्य छ भन्ने धारणा राखेको भेटिएको छ । त्यस्तै १६.६६ प्रतिशत महिलाले अन्य कुनै विकल्प नभएकोले मात्र आउनुपर्ने यस क्षेत्रमा खासै भविष्य छैन भन्ने धारणा राखेको पाइयो भने १० प्रतिशत महिलाले यस क्षेत्रमा भविष्य नै छैन त्यसकारण यस क्षेत्रमा प्रवेश गर्नु हुँदैन भन्ने धारणा राखेको पाइयो ।

अनुभवले मानिसलाई पारंगत तुल्याउँछ । तर यो सबै क्षेत्रमा लागू हुन्छ भन्न सकिँदैन । किनकि कुनै व्यक्ति, आफ्नो सेवाप्रति सन्तुष्ट हुन्छन् र अरुलाई पनि सोही कार्यको अनुसरण गर्न सल्लाह दिन्छन् । त्यस्तै कुनै व्यक्ति आफ्नो सेवाप्रति उत्साहित नभएका कारण अरुलाई सो कार्य नगरी अर्कै क्षेत्रमा लाग्ने सल्लाह दिन्छन् । महिलाहरूले घरभित्र र बाहिर दुवै क्षेत्रमा कार्य गर्दा दुवै क्षेत्रमा त्यत्तिकै सफलता हासिल गर्न गाह्रो पर्दछ । तर समाजमा आएको परिवर्तनबाट घर र बाहिर महिला पुरुष बराबर मिलेर काम गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएकोले सार्वजनिक सेवामा महिलाहरू आउनुपर्ने विचार पनि महिला कर्मचारीहरूमा रहेको पाइयो । तर सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गरेर वाच्ने बाहेक केही पनि गर्न सकिँदैन, प्रशस्त आम्दानी गर्नु छ भन्ने व्यापार गर्ने वा विदेश जानुपर्दछ भन्ने धारणा केही महिला कर्मचारीहरूमा रहेको पाइयो । हाल पनि पुरुषको तुलनामा महिलाहरू यस क्षेत्रमा कार्यरत हुन हिचकिचाउने, घरपरिवार भ्याएर जागिर गर्न नसक्ने हो कि भन्ने धारणा रहेको पाइयो ।

५.४.२ सार्वजनिक सेवाप्रति महिलाको आकर्षण बढ्नाको कारण

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

तालिका नं. ५.१२ उत्तरदाताहरूलाई सार्वजनिक सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण

सार्वजनिक सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण	सस्थानमा कार्यरत महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
सरकारी जागिर सुरक्षित हुन्छ भनेर	२२	७३.३३
धेरै पैसा कमाउन सकिन्छ भनेर	२	६
सरकारी जागिरले सामाजिक मर्यादा बढ्छ	३	६६
आत्म सम्मानको लागि	३	१०
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ५.१२ का अनुसार नेपाल वायु सेवा निगममा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूको सार्वजनिक सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण अध्ययन गर्दा बहुसङ्ख्यक ७३.३३ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले सरकारी जागिर सुरक्षित हुन्छ भनेर आकर्षण बढेको र त्यसपछि ६ प्रतिशतले धेरै पैसा कमाउन सकिन्छ भनेर आकर्षण बढेको पाइयो । त्यसै गरी सार्वजनिक सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको सार्वजनिक सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण अध्ययन गर्दा पनि सरकारी जागिर सुरक्षित हुन्छ भनेर आकर्षण बढेको भन्ने उत्तरदाताको सङ्ख्या सबैभन्दा धेरै ६६ प्रतिशत पाइयो । यसबाट के प्रष्ट हुन्छ भने नेपालमा सरकारी जागिरबाट धेरै आर्थिक उन्नति गर्न सकिन्न भन्ने मान्यता भए पनि बढ्दो बेरोजगारी समस्या तथा सरकारी जागिरबाट निरन्तर आमदानी हुने हुनाले र जागिरको सुरक्षा हुने भएकाले सरकारी जागिरप्रति आकर्षण बढ्दो छ । पुरुषहरू जहाँ पनि

गएर काम गर्न सक्ने तर महिलाहरु जिल्ला, देशबाहिर जान असम्भव भएकाले उनीहरु सार्वजनिक सेवामा बढि आकर्षित भएको बताउँछन् ।

५.४.३ कोटा प्रणालीको अवधि

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

तालिकानं.५.१३ उत्तरदाताको कोटाप्रणालीको समयअवधिबारे धारणा

समय अवधि	सस्थानमा कार्यरत महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
केही वर्षको लागि मात्र ठीक छ	२०	६६.६६
सधैँ हुनुपर्छ	८	२६.६६
हुनु हुँदैन	२	६.६६
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ५.१३ मा उल्लेख भएअनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत तथा सार्वजनिक सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरुको लैङ्गिक तथा अन्य कोटाप्रणालीको समयअवधि कति हुनुपर्छ भन्ने बारेको धारणा अध्ययन गर्दा दुवै समुहका बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरु क्रमशः २६.६६ प्रतिशतले सधैँ हुनुपर्दछ । यो महिलाको लागि राम्रो अवसर हो भने ६.६६ प्रतिशतले हुनु हुँदैन भन्ने धारणा व्यक्त गरेको पाइयो । तर केही वर्षका लागि मात्र ठीक हो भन्ने हरूमा ६६.६६ प्रतिशत रहेको पाइयो । सामाजिक सुरक्षा तथा जागिरको सुरक्षा (Job Security) का लागि प्रतिस्पर्धा गर्न सजिलो पर्छ भन्ने कारणले यसो भनिएको हुनसक्छ तर कोटा प्रणाली हुनु हुँदैन भन्ने उत्तरदाताहरुको सङ्ख्या कार्यरत कर्मचारीहरुमा बढी पाइयो । यसो गर्दा सक्षम पुरुष कर्मचारीहरु बञ्चित हुनु परेको तथा कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीहरुले महिलालाई कोटामा आएको भन्दै केही नजान्ने भनी नराम्रो दृष्टिले समेत हेर्ने गरेका धारणा यहाँका महिलाहरु बताउँछन् ।

५.४.४ 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.५.१४ उत्तरदाता महिलाहरूलाई कोटा प्रणाली ठीक लाग्नाको कारण

कोटा प्रणाली ठीक लाग्नुको कारण	सस्थानमा कार्यरत महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
महिलालाई जागिरको लागि सजिलो हुन्छ	१४	४६.६६
पुरुषसह समान हैसियतमा पुग्न सहयोग गर्छ	७	२३.३३
यो महिलालाई अगाडि बढाउने उत्तम तरिका हो	८	२६.६६
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

माथिको तालिका नं ५.१४ अनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूमा कोटा प्रणाली ठीक लाग्नाको कारण अध्ययन गर्दा यो महिलालाई अगाडि बढाउने उत्तम तरिका हो भन्ने उत्तरदाता धेरै २६.६६ प्रतिशत पाइयो र त्यसपछि महिलालाई जागिरका लागि सजिलो पर्छ भन्ने उत्तरदाताहरू बढी पाइयो । तर सार्वजनिक सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूमा कोटाप्रणाली ठीक लाग्नाको कारणमा यो महिलालाई पुरुषसह समान हैसियतमा पुग्न सहयोग गर्छ भन्ने उत्तरदाताहरू बढी ६६.६६ प्रतिशत पाइयो । कार्यरत कर्मचारीहरूमध्ये २३.३३ प्रतिशतले पुरुषसह समान हैसियतमा पुग्न सहयोग गर्छ भन्ने कुरा व्यक्त गरेका थिए । निष्कर्षमा भन्नुपर्दा कोटाप्रणालीले महिलाहरूलाई अगाडी बढ्न निकै सहयोग पुगको कुरा अध्ययनबाट जानकारी पाइएको छ ।

५.४.५ उत्तरदाता महिलाहरूले सार्वजनिक सेवाको लागि गरेको प्रतिस्पर्धात्मक प्रणाली

लोक सेवा आयोगले सार्वजनिक 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 गरीन्छ । 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.५.१५ उत्तरदाताहरूले प्रतिस्पर्धा गरेको र गर्न लागेको प्रतिस्पर्धात्मक प्रणाली

प्रतिस्पर्धात्मक गरेको/गर्न लागेको प्रणालीको किसिम	सस्थानमा कार्यरत महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
खुल्ला प्रतिस्पर्धा	११	३६.३३
समावेशी प्रतिस्पर्धा	१७	५६.६६
दुवै	२	६.६६
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ५.१५ अनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक ५६.६६ उत्तरदाताहरूले सार्वजनिक सेवाका लागि गरेको प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीको किसिम समावेशी प्रतिस्पर्धा रहेको पाइयो भने ३६.६६ प्रतिशत महिलाहरू खुल्लाबाटै प्रतिस्पर्धामा सफल भएको पाइयो । त्यसैगरी दुवैतर्फबाट भने ६.६६ प्रतिशत कार्यरत भएको पाइयो ।

यस अध्ययनले के जनाउँछ भने अवसर पाएमा महिलाहरू पनि पुरुष सरह कम छैनन् किनकी कोटाप्रणालीले सेवामा आकर्षित गराएपनि महिलाहरू बढी खुल्लामै नियुक्ति भएको तालिकाबाट प्रष्ट पारेको छ । सार्वजनिक सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूमध्ये खुल्ला प्रतिस्पर्धा गर्नुमा कतिपयले सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्ने समयमा समावेशीकरणको प्रावधान नरहेको कारणले पनि हुन सक्छ ।

५.४.६ कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीले महिला कर्मचारीप्रति हेर्ने दृष्टिकोण तथा व्यवहार

विभेदपूर्ण लैङ्गिक भूमिका, लैङ्गिक सम्बन्ध र व्यवहार अपनाइने नेपाली समाजको प्रतिविम्ब वा असर सार्वजनिक सेवाका कार्यालयहरूमा छ, कि छैन भनी अध्ययन गरीएको थियो जसलाई तालिका ५.१६ मा देखाइएको छ ।

तालिका नं.५.१६ कार्यालयमा पुरुषले महिला कर्मचारीप्रति हेर्ने दृष्टिकोण तथा व्यवहार

पुरुष कर्मचारीको व्यवहार	सङ्ख्या	प्रतिशत
सकारात्मक/सहयोगी	८	२६.६६
नकारात्मक/असहयोगी	११	३६.६६
सामान्य/ठीकै	११	३६.६६
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ५.१६ अनुसार नेपाल वायु सेवा निगममा कार्यरत पुरुष कर्मचारीले महिला कर्मचारीप्रति हेर्ने दृष्टिकोण तथा व्यवहारबारे उत्तरदाताहरूको अनुभव अध्ययन गर्दा २६.६६ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले आफू कार्यरत कार्यालयका पुरुष कर्मचारीहरूको सकारात्मक तथा सहयोगी व्यवहार पाएको बताएका थिए भने केही ३६.६६ प्रतिशतले भने नकारात्मक र असहयोगी व्यवहार भोग्नु परेको तीतो पोखेका थिए र सोही ३६.६६ प्रतिशतले सकारात्मक र नकारात्मकको सट्टा सामान्य व्यवहार पाएको बताएका थिए ।

कार्यालयमा सकभर महिला कर्मचारीलाई काम नलगाउने, अवसरहरबाट बञ्चित गर्ने, सभा, समारोहमा सहभागित नगराउने जस्ता कृत्याकलाप हुने गरेको पाइन्छ । त्यसैगरी पुरुष कर्मचारीहरू महिलासँग खुलेर कुरा नगर्ने, महिला भनि होच्याए बोल्ने समेत गरेको बताउँछन् । निष्कर्षमा भन्नु पर्दा हालका दिनहरूमा पनि लैङ्गिक हिंसा हुने गरेको यस अध्ययनबाट थाहा हुन आएको छ ।

५.४.७ 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.५.१७ पुरुष कर्मचारीहरूको तुलनामा महिला कर्मचारीहरूलाई कार्यबोझको अवस्था

कार्यबोझको अवस्था	सङ्ख्या	प्रतिशत
समान कार्यबोझ	१२	४०
बढी कार्यबोझ	२	६.६६
कम कार्यबोझ	१६	५३.३३
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ५.१७ अनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा कार्यरत पुरुष कर्मचारीहरूको तुलनामा महिला कर्मचारीहरूलाई कार्यबोझको अवस्थाबारे उत्तरदाताको धारणा वा भोगाइ अध्ययन गर्दा ४० प्रतिशतले कार्यालयमा समान कार्यबोझ हुने बताए अर्थात् महिलालाई पुरुष कर्मचारीको तुलनामा बढी कार्यबोझ नरहेको स्थिति पाइयो भने ६.६६ प्रतिशतले कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीको तुलनामा महिला कर्मचारीलाई बढी कार्यबोझ रहेको बताए ।

५.५ महिला र पुरुष कर्मचारीहरूबीच अवसरमा सहभागिता तथा पहुँच

स्रोतको सुगमता पहुँच (Access) अनि स्वामित्व नियन्त्रण (Control) 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 ५.१८ मा देखाइएको छ ।

तालिका नं. ५.१८ कार्यालयहरूमा उपलब्ध हुने विभिन्न अवसरहरूमा महिलाले पुरुषसह सहभागी हुन पाए नपाएको अवस्था

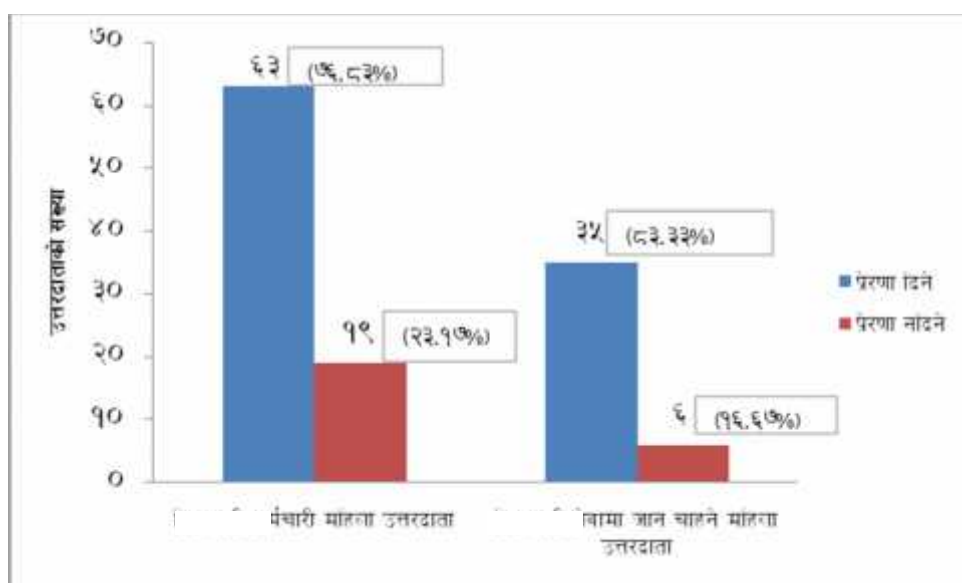
अवसरमा पहुँच	तालिम, गोष्ठी, सेमिनार, भ्रमण	
	सङ्ख्या	प्रतिशत
पुरुषसह समान रूपमा पाएको	४	१३.३३
पुरुषसह समान रूपमा नपाएको	२२	७३.३३
उत्तर नआएको	४	१३.३३
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ५.१८ अनुसार नेपाल बायु सेवा निगममा उपलब्ध हुने विभिन्न अवसरहरूमा महिला कर्मचारीहरू पुरुषसह समान रूपमा सहभागी हुन पाए नपाएको अवस्था अध्ययन गर्दा तालिम, गोष्ठी, सेमिनार, भ्रमण जस्ता अवसरहरूमा १३.३३ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले पुरुषसह समान अवसर पाएको बताएका थिए भने ७३.३३ प्रतिशत उत्तरदाताले यस्ता अवसरहरूमा पुरुषसह समान अवसर नपाएको बताएका थिए । उच्च अध्ययनको अवसरमा पनि अधिकांशले पुरुषसह अवसर नपाएको बताएका थिए । तर कार्यालयमा उपलब्ध अन्य गैर मौद्रिक सेवा सुविधामा भने १३.३३ प्रतिशत उत्तरदाताले पुरुषसह सेवा तथा सुविधा पाएको बताएका थिए ।

५.५.१ आफ्ना छोराछोरी तथा आफन्तहरूलाई सरकारी जागिरमा लाग्नका लागि प्रेरणा

जिल्लास्थित सार्वजनिक सेवामा कार्यरत तथा सार्वजनिक सेवामा प्रवेशका लागि प्रयासरत महिलाहरूले भविष्यमा आफ्ना छोराछोरी तथा आफन्तहरूलाई सरकारी जागिरमा लाग्न प्रेरणा दिने वा नदिनेबारे अध्ययन गर्दा दुवै समुहका क्रमशः ७६.८३ प्रतिशत र ८३.३३ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले सरकारी जागिरमा लाग्न प्रेरणा दिने पाइयो भने थोरै उत्तरदाताहरूले मात्र सरकारी जागिरमा लाग्न आफ्ना छोराछोरी तथा अन्य आफन्तहरूलाई प्रेरणा नदिने विचार व्यक्त गरेको पाइयो ।



चित्र नं. ५.२ उत्तरदाताले छोराछोरी तथा आफन्तहरूलाई सरकारी जागिरमा लाग्नका लागि प्रेरणा

५.५.२ भविष्यमा सार्वजनिक सेवाबाट उत्तरदाता महिलाहरूले राखेको अपेक्षा

आजको समयमा व्यापार, कृषि तथा अन्य काममा भन्दा सार्वजनिक सेवाप्रति बढी व्यक्तिको आकर्षक बढेको पाइन्छ । किनभने अन्य काममा जीवनभरीलाई भरथेक नहुने तर यस सेवामा कार्यरत भएपछि विभिन्न खालका अवसर प्राप्त हुने अपेक्षा राखेको पाइन्छ ।

तालिका नं. ५.१९ कार्यरत उत्तरदाताहरूले भविष्यमा निगमको जागिरबाट राखेको अपेक्षा

अपेक्षाहरू	सङ्ख्या	प्रतिशत
माथिल्लो पदमा बढुवा	१८	६०
प्रशस्त आयआर्जन	२	६.६६
विदेश भ्रमण	४	१३.३३
उच्च अध्ययनको लागि अवसर	१	३.३३
जागिरबाट अवकाश पछि धेरै पेन्सन	५	१६.६६
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ५.१९ अनुसार यस सेवामा कार्यरत महिलाहरूले भविष्यमा सरकारी जागिरबाट राखेको अपेक्षाबारे अध्ययन गर्दा बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरू ६० प्रतिशतले माथिल्लो पदमा बढुवाको अपेक्षा राखेको पाइयो भने १६.६६ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले जागिरबाट अवकाश पछि धेरै पेन्सन पाउने अपेक्षा राखेको पाइयो । त्यसैगरी ६.६६ प्रतिशतले प्रशस्त आयआर्जन गर्न भने १३.३३ प्रतिशतले विदेश भ्रमण जान पाइने बताए भने १६.६६ प्रतिशतले उच्च अध्ययनको लागि अवसर पाइने भन्ने बताए । यसबाट के निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ भने सार्वजनिक सस्थामा कार्यरत भएपछि एक त जीवनभरीलाई ढुक्कको काम पाइयो र विभिन्न समस्याहरू हल गर्दा सहयोग पनि पाइने अपेक्षा राखेको पाइयो ।

५.५.३ 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 सार्वजनिक 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 ।

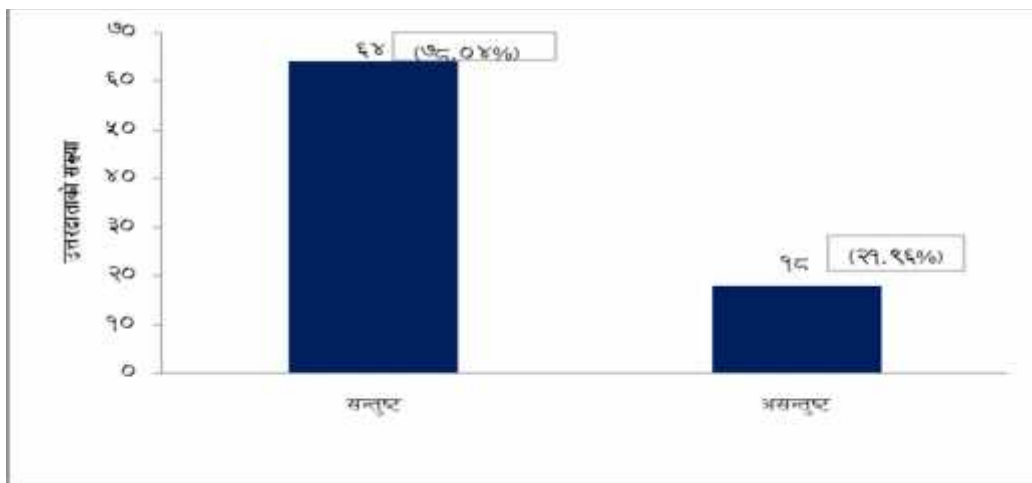
तालिका नं.५.२० कार्यरत उत्तरदाताहरूमा आफ्नो मासिक तलबमानबाट सन्तुष्टिको अवस्था

सन्तुष्टिको अवस्था	सङ्ख्या	प्रतिशत
एकदमै सन्तुष्ट	१०	३३.३३
ठीकै	१५	५०
कति पनि सन्तुष्ट छैन	५	१६.६६
जम्मा	३०	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०७५

तालिका ५.२० का अनुसार सार्वजनिक सेवाअन्तर्गत यस सस्थामा कार्यरत ५० प्रतिशत महिला कर्मचारीहरूको आफ्नो मासिक तलबमानबाट ठीकै सन्तुष्ट रहेको पाइयो । त्यसै गरी ३३.३३ प्रतिशत उत्तरदाता एकदमै सन्तुष्ट रहेको पाइयो भने १६.६६ प्रतिशत उत्तरदाता कति पनि सन्तुष्ट नरहेको पाइयो । निष्कर्षमा आजको बढ्दो महङ्गीले गर्दा कर्मचारीको तलबले खासै सन्तुष्टि दिने गरेको पाइदैन ।

५.५.४ निगमको जागिरबाट सन्तुष्टिको अवस्था



चित्र नं. ५.४ कार्यरत महिला उत्तरदाताहरू

सार्वजनिक सेवा अन्तर्गत निगममा कार्यरत महिलाहरूले निगमको जागिरबाट सन्तुष्ट भए नभएको अवस्था अध्ययन गर्दा अधिकांश ७८ प्रतिशत उत्तरदाताहरू सन्तुष्ट रहेको र केही २२ प्रतिशत उत्तरदाताहरू सन्तुष्ट नरहेको पाइयो ।

व्यक्तिगत विवरणहरू

वैयक्तिक अध्ययन-१

बायु सेवा निगमको कार्यालय काठमाडौंमासहायक पदमा कार्यरत कमला गुरूङ्गको स्थायी घर लुम्बिनी अञ्चल, गुल्मी जिल्लाको लिम्घा गा.वि.स. हो । २०७० सालमा सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गरेकी उहाँको सेवाअवधि ५ वर्ष पुगिसकेको छ । जनजाति समुहमा पर्ने उहाँले स्नातक तहको शैक्षिक योग्यता हासिल गर्नुभएको छ भने उहाँको श्रीमान्ले स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक उपाधि हासिल गर्नुभएको छ । आफ्नो इच्छा र साथीहरूको प्रेरणाका कारण आफू यस क्षेत्रमा आएको बताउँदै आफूले दोस्रो पटकमा लोक सेवा आयोगको परीक्षा पास गरेको र यदि दोस्रो पटकमा पनि सफल नभएको भए पुनः प्रयास गर्ने सोच रहेको थियो भन्नु भयो । आफू खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट सेवामा प्रवेश गरेको भए पनि समावेशीकरण तथा महिलाका लागि कोटा प्रणाली एकदम ठीक रहेको तर यो प्रणाली सधैंका लागि भने हुन नहुने विचार व्यक्त गर्नुभयो र यस प्रणालीले महिलाहरूलाई पनि पुरुषसह समान हैसियतमा पुग्न सहयोग गर्ने र महिलालाई अगाडि बढाउने उत्तम तरिका हो भन्नुभयो । आफ्नो जागिरप्रति परिवार, श्रीमान् तथा समाजको निकै सकारात्मक दृष्टिकोण तथा व्यवहार पाएको बताउँदै कार्यालयमा पनि महिला कर्मचारीलाई पुरुषसह व्यवहार तथा समान कार्यबोझ रहेको भएपनि कार्यालयबाट प्राप्त हुने अन्य सेवा सुविधा असमान रहेको बताउनु भयो । जागिर का कारण आफ्नो घर,परिवार तथा समाजमा आफूलाई कुनै अप्ठ्यारो नपरेको र भविष्यमा आफूना छोराछोरी तथा आफन्तलाई यस क्षेत्रमा लाग्न प्रेरणा दिने विचार व्यक्त गर्नुभयो । भविष्यमा सरकारी जागिरबाट माथिल्लो पदमा बढुवा र जागिरबाट अवकाशपछि धेरै पेन्सनको अपेक्षा राखेको तर समग्रमा हाल आफू सामान्य रूपमा मात्र सन्तुष्ट रहेको र आफ्नो जागिरबाट पूर्ण सन्तुष्ट हुने सेवा, सुविधा र आयआर्जन गर्न नसकिने विचार राख्नुभयो ।

वैयक्तिक अध्ययन -४

काठमाडौं महानगरपालिकास्थित असन बजारमा घर भई हाल बायुसेवा निगमको केन्द्रिय कार्यालयमा कार्यरत ३१ वर्षीया निर्मला श्रेष्ठ एक विवाहिता महिला हुनुहुन्छ । आजभन्दा आठ वर्षअगाडि लोकसेवा आयोगबाट लिखित परीक्षा पास गरी यस सस्थानको वरिष्ठ सहायक पदमा नियुक्त हुनुभएकी श्रेष्ठले ब्राम्हण जातिका व्यक्तिसँग अन्तरजातिय विवाह गर्नुभएको रहेछ । उहाँले सरकारी जागिरबाट परिवारमा केही मात्रामा योगदान पुगेको र प्राप्त आम्दानीको खर्च आफै र श्रीमान्को सल्लाहमा हुने बताउनु भयो । उहाले सरकारी जागिरका कारण आफ्नो आर्थिक तथा सामाजिक हैसियतमा उल्लेखनीय परिवर्तनको महसूसभएको बताउनु भयो । सरकारी जागिरमा लाग्नमा परिवारको प्रेरणा रहेको र खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट पहिलोपटकमा नै नाम निकाल्न सफल हुनुभएकी श्रेष्ठलाई सरकारी जागिरमा महिला र अन्य जातजातिलाई कोटा प्रणालीको बारे सोध्दा उहाँले यो प्रणाली ठीक नभएको बताउनु भयो । आफले गरेको जागिरप्रति समाजको, आफ्नो श्रीमान् र परिवारका अन्य सदस्यहरूको पनि सकारात्मक धारणा र व्यवहार पाएको बताए पनि कार्यालयका अन्य पुरुष कर्मचारीले हेर्ने दृष्टिकोण तथा सहयोगका बारेमा केही बताउन चाहनु भएन । कार्यालयमा महिला पुरुषबीच समान कार्यबोझ रहेको तथा तालिम, गोष्ठी, सेमिनार, भ्रमण र कार्यालयबाट प्राप्त हुने अन्य सेवा सुविधा पनि पुरुषसरह पाएको बताउनु भयो । आफलाई शुरूवाटै सरकारी जागिरप्रति विशेष चाहना भएको र सरकारी जागिरले आत्मसम्मान बढाउने, आत्म निर्भर भइने तथा पुरुषसरह महिलाले पनि केही गर्न सक्छन् भन्ने देखाउनका लागि आफ सफल भएको बताउदै आगामी दिनमा अभै माथिल्लो पदमा पुग्नका लागि प्रयासरत रहेको र यसमा श्रीमान् को पनि सहयोग रहेको कुरा व्यक्त गर्नुभयो । नेपाली समाजमा अभै पनि महिलाहरूलाई हेर्ने दृष्टिकोण र उनीहरूप्रति गर्ने व्यवहारमा फरक रहे पनि विगतको भन्दा सकारात्मक परिवर्तन भएको र महिलाहरूको वर्तमान अवस्थामा सुधार गर्न महिलाको शैक्षिक अवस्थामा सुधार गरी उनीहरूको चेतनास्तरमा वृद्धि गर्दै परिवारदेखि राज्य संयन्त्रका विभिन्न निकायहरू, स्रोत साधन, अवसरमा उनीहरूको पहुँच सुनिश्चित गर्दै नीति निर्माण, योजना तर्जुमा तथा निर्णय प्रक्रिमा महिलाहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेतर्फ सबैको ध्यान जानुपर्ने विचार व्यक्त गर्नुभयो ।

अध्याय छ

अध्ययनको सारांश र निष्कर्ष

यस अध्यायमा सार्वजनिक सेवामा महिलाको सहभागिता दर्शाउने तत्वहरूको बारेमा स्थलगत अध्ययन गरिएको कुरालाई दर्शाइएको छ । अध्ययनको क्षेत्रको रूपमा बायु सेवा निगमको केन्द्रिय कार्यालय काठमाडौं न्यूरोडलाई लिइएको छ । अध्ययनको उद्देश्य पूरा गर्नको लागि विभिन्न विषयवस्तुहरूको उठान तथा तथ्यपरक सूचनाहरूको समायोजन गरिएको छ । यसरी खोजिएको सूचनाहरूको आधारमा गरिएका विश्लेषण र प्रस्तुतीको सारांश अध्ययनको निष्कर्षगत रूपपनि यहाँ प्रस्तुत गर्न खोजिएको छ ।

६.१ सारांश

यस अध्ययनको प्रमुख उद्देश्य सार्वजनिक सेवामा महिलाको सहभागिताको बारेमा पत्ता लगाई सकेसम्म यस क्षेत्रमा के कस्तो पाइला चालिएमा उनीहरूको सहभागिता यस सेवामा बढाउन सकिन्छ भन्ने रहेको थियो । अध्ययन पश्चात सार्वजनिक सेवामा महिला वर्गको पहुँचको कमि भएको पाइयो । यसको प्रमुख कारणहरूमा शैक्षिक कारण एवम स्वयम महिलाहरूको कमजोर मानसिकताले समेत अहम भूमिका खेलेको छ । आधा आकास ढाकेका महिलावर्गको पहुँच नभइकन उनीहरूको समस्याको उचित प्रतिनिधित्व हुन सक्दैन । फलस्वरूप उनीहरूको समस्या सधैं समस्या कै रूपमा रही रहन्छ । यसो हुन नदिन समाजको हरेक क्षेत्रमा उनीहरूको प्रतिनिधित्व गराउनु नितान्त आवश्यक भइसकेको छ । सोही कुरालाई मध्यनजर राखेर सार्वजनिक सेवामा महिलाको सहभागिता बढाउनु पर्ने देखिन्छ ।

अध्ययन प्रमुख गरी प्राथमिक तथ्याङ्कमा आधारित थियो । यसको लागि निगममा कार्यरत ३५ प्रतिशत महिला कर्मचारी मध्ये नमुना छनोट विधिद्वारा ३० जना महिला कर्मचारीलाई विभिन्न प्रश्नावली तयार गरी राखिएको थियो । प्रश्नावली अन्तरवार्ताको ढाँचामा खुल्ला प्रश्न सोधिएका थिए । यसरी ती प्रश्नोत्तरहरू समेतबाट तथ्याङ्क संकलन गरी सके पश्चात ती तथ्याङ्कहरूको विश्लेषण गरी समष्टिगत रूपमा औसत र प्रतिशत समेत निकालिएका छन् ।

विश्वमा हिन्दु राष्ट्रका रूपमा परिचित नेपालमा प्राचीन कालमा नारीहरूको स्थान सम्मानीत र मर्यादित थियो । त्यसैले मातृ प्रधान समाज थियो । घरको परिचय महिलाबाट हुन्थ्यो तापनि उनीहरू घरबाहिर धार्मिक तथा साँस्कृतिक क्षेत्रमा पनि त्यतिकै योगदान दिन्थे तर विस्तारै विस्तारै महिलाहरूको स्थितिमा क्रमशः आघात पुग्दै गयो फलस्वरूप महिलाहरूले घरभित्रको काम सम्हाल्नु पर्छ, घरबाहिर जान हुँदैन भन्ने जस्ता विचारहरूको जन्म हुन पुग्यो । यसले महिलाहरूलाई घरभित्रको बन्दी तुल्यायो ।

बायुसेवा निगमको स्थापना २०१५ अषाढ १७ गते भएको हो । नेपालमा सस्थानलाई वित्तिय क्षेत्र, औद्योगिक क्षेत्र, सेवा क्षेत्र, व्यापारिक क्षेत्र, सामाजिक क्षेत्र, जनउपयोगी क्षेत्र ६ प्रकारबाट वर्गीकरण गरिएको छ । जसअनुसार बायुसेवा निगम व्यापारिक सेवाअन्तर्गत पर्दछ ।

यसरी अध्ययनको उद्देश्य परिपूर्तिको लागि खोजलाई सार्वजनिक सेवामा कार्यरत महिलाहरूको सहभागितात्मक स्थितिलाई केन्द्रित बनाइएको छ । नेपाल सरकारका सार्वजनिक सस्थानमा राखिएको यस बायु सेवा निगमलाई अध्ययन क्षेत्र बनाई उक्त क्षेत्रभित्र विभिन्न पदमा कार्यरत ३० जना महिलाहरूलाई नमूना छनौटको आधारमा उत्तरदाताको रूपमा राखिएको छ । त्यस्तैगरी क्षेत्रगत अध्ययन अवलोकन, अन्तर्वार्ता आदिको माध्यमबाट सूचना संकलन गरिएको छ ।

विभिन्न तथ्यांक संकलन प्रविधिमाफत प्राप्त तथ्यहरूको आधारमा उत्तरदाता महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक स्थिति तथा सार्वजनिक सेवामा सहभागिताको स्थितिलाई प्रष्ट्याउने कुराहरूलाई संक्षिप्त रूपमा निम्न बमोजिम प्रस्तुत गरिएको छ ।

बायुसेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूमा समाजले माथिल्लो दर्जा दिएको ब्राह्मण/क्षेत्री जातिका महिलाहरूको बाहुल्यता देखियो । अध्ययनमा ब्राह्मण जाति ३० प्रतिशत क्षेत्री जातिका महिलाहरू ४६.६६ प्रतिशत, जनजाति १३.३३ प्रतिशत र दलित ६.६६ प्रतिशत महिलाहरू यस सेवामा सहभागी भएको पाइयो ।

धार्मिक विश्वास अनुसार हेर्दा बायुसेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूमा हिन्दू धर्म मान्ने महिलाहरू सबभन्दा बढी ८६.३३ प्रतिशत देखिए त्यस्तै बौद्ध धर्म मान्ने ६.६६ प्रतिशत र क्रिश्चियन ६.६६ प्रतिशत भेटिए । बायुसेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूमध्ये परिवारका

आधारमा ६० प्रतिशत एकात्मक र सयुक्त परिवार ४० प्रतिशत रहेकाले आजको समाजमा एकल परिवारले बाटो जमाएको पाइयो । अविवाहित महिलाहरू वा छोरी २३.३३ प्रतिशत थिए विवाहित वा बुहारी महिलाहरू ४० प्रतिशत भेटिए भने सासूको स्थानमा ३६.६६ प्रतिशत रहेको छ ।

अध्ययन गरिएका बायुसेवा निगममा कार्यरत महिलाहरूको पारिवारिक पेशा कृषि हुनेहरू ४६.६६ प्रतिशत थिए, १० प्रतिशत उत्तरदाताहरूको पारिवारिक पेशा व्यापार र सरकारी र गैरसरकारी सेवामा सेवारत सबैभन्दा बढी २३.३३ प्रतिशत भेटिए । आफ्नो मुख्यपेशा कृषि र व्यापार रहेकाले त्यही पेशा आफ्नो परिवारले पनि अपनाएको भन्ने उत्तरदाताहरू अध्ययनको क्रममा भेटिए । अध्ययनको क्रममा उत्तरदाता महिलाहरूमा पारिवारिक निजी भू-स्वामित्व भएका महिलाहरू १० प्रतिशत र परिवारका अन्यका नाममा भूस्वामित्व भएका महिलाहरू ९० प्रतिशत भएको देखियो ।

यस सेवामा कार्यरत रहे बापत अध्ययनमा समेटिएका महिलाहरू मध्ये ७० प्रतिशत महिला रु. २५०००० देखि रु. ३००००० बार्षिक आय प्राप्त गरेको पाइयो । रु.३००००० देखि रु. ४००००० सम्म बार्षिक आय गर्ने महिलाहरू २६.६६ प्रतिशत थिए । १० प्रतिशत महिलाले रु. ४००००० देखि रु.५००००० सम्म बार्षिक आय प्राप्त गरेको कुरा अध्ययनको क्रममा देखियो । तर यो बार्षिक आय उनीहरूको लागि कम भएको र नेपाल सरकारले यी कुरामा ध्यान पुऱ्याउनुपर्छ भन्ने धारणा अध्ययनको क्रममा देखिन आएको छ ।

बार्षिक आय प्राप्त गरेर त्यो आयभन्दा खर्चका क्षेत्रहरू धेरै हुन्छन् भन्नेहरू त्यहाँ देखिए । खर्चको क्षेत्रहरूमा ३६.६६ प्रतिशत महिलाले घर खर्चमा बढी खर्च हुने कुरा बताएको पाइयो । शिक्षामा ३६.६६ प्रतिशतले बढी खर्च देखाए । त्यस्तैगरी स्वास्थ्यमा १३.३३ प्रतिशत र अन्यमा बढी खर्च गर्नेहरू ६.६६ प्रतिशत देखिन आएको छ ।

निगममा कार्यरत महिलाहरूमध्ये ३० जना महिलाहरूलाई नमूना छनौटको आधारमा छनौट गरी उनीहरूको सार्वजनिक सेवामा सहभागिताको स्थिति सम्बन्धी अध्ययन गर्दा अध्ययनको क्रममा २३.३३ प्रतिशत उत्तरदाता महिलाहरू त्यहाँ १ वर्षदेखि ५ वर्ष सेवारत रहेको पाइयो । ५ वर्षदेखि १० वर्षसम्म कार्यरत रही आएका ३३.३३ प्रतिशत थिए । त्यस्तै १० देखि १५ वर्षसम्म बायुसेवा निगममा कार्यरत २३.३३ प्रतिशत महिलाहरू रहेको पाइयो । त्यस्तैगरी १५ वर्षदेखि २० वर्षसम्म निगममा कार्यरत महिला कर्मचारी १३ प्रतिशत रहेको

पाइयो भने २० वर्ष भन्दा बढी सेवारत महिला सार्वजनिक कर्मचारीहरू ६.६६ प्रतिशत रहेको पाइयो ।

अध्ययनको क्रममा निगममा कार्यरत महिलाहरूमा उनीहरूको कार्यरत तह हेर्दा ७ औं तहमा ६.६६ प्रतिशत थिए, १६.६६ प्रतिशत ६ औं तह अधिकृत थिए । त्यसैगरी ५ औं तहका महिलाहरू ४० प्रतिशत भेटिए । ४औं तहका महिलाहरू २० प्रतिशत मात्र रहेको देखियो ।

निगममा कार्यरत उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये अध्ययनमा घरबाट बाहिर निस्केर जागीर खाने प्रेरणा बाबुबाट प्राप्त भएको भन्ने उत्तरदाताहरू ३३.३३ प्रतिशत थिए । श्रीमानबाट भन्ने २० प्रतिशत देखिए त्यस्तै परिवारको अन्य सदस्यबाट प्राप्त भएको कुरा व्यक्त गर्ने १० प्रतिशत भेटिए भने साथीभाइबाट भन्ने महिलाहरू ३६.६६ प्रतिशत देखिन आएको छ ।

घर बाहिर जागिर गर्न जाँदा समाजले महिलालाई सकारात्मक दृष्टिकोणबाट हेर्छन् भन्ने धारणा व्यक्त गर्नेहरू १०० प्रतिशत थिए । महिला घरभित्रै सीमित रहनुपर्छ, घरबाट बाहिर जागीर गर्न जाँदा घरबार बिग्रन्छ । समाजमा नराम्रो वातावरण सिर्जना हुन्छ भन्ने भावनाहरू समाजमा पुरै हटेर गएको देखिन्छ ।

निगममा कार्यरत उत्तरदाता महिलामध्ये १६.६६ प्रतिशत महिलाले पुरुष सदस्यबाट सहयोगी व्यवहार पाएको देखियो । ३६.६६ प्रतिशत महिलाहरूले पुरुष साथीबाट ठीकै व्यवहार पाएको देखियो । त्यस्तै २६.६६ प्रतिशत महिलाले पुरुष सहकर्मीले करले सहयोग गरेको पाइयो पटककै सहयोग गर्नुहुन्न भन्ने १३.३३ प्रतिशत र अनुभव छैन भन्नेहरूमा ६.६६ प्रतिशत रहेको पाइयो ।

अध्ययनमा समेटिएका महिलाहरूमा प्रायजसो महिला घरदेखि बाहिर आफ्नो जागीर गर्ने स्थान जहाँ छ त्यहीँ बसेको पाइयो । ७६.६६ प्रतिशत महिला श्रीमानसँग बसेको, १० प्रतिशत महिलाले एकलै डेरा लिएर बसेको पाइयो । त्यस्तै गरी घरबाट आउनेजाने परिवारका अन्य सदस्यसँग महिला १६.६६ प्रतिशत रहेको पाइयो ।

यस सेवा अन्तर्गतका कार्यालयमा पनि स्वदेश, विदेश भ्रमणको निश्चित कोटा आउँछ, त्यस्तो अवसर आउँदा पुरुषलाई बढी प्राथमिकता दिइन्छ भन्नेहरू ८६.३३ प्रतिशत

भेटिए । समान रूपले महिला र पुरुष दुवैलाई त्यस्तो अवसर आउँदा प्राथमिकता दिइने कुरा १३.३३ प्रतिशतले व्यक्त गरेको पाइयो ।

निगममा कार्यरत उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये ६.६६ प्रतिशत महिलाले पुरुष, महिला कर्मचारीबीच भेदभावपूर्ण व्यवहार भएकोले सार्वजनिक सेवामा कम सहभागिता भएको हो भन्ने धारणा राखेको पाइयो । ३.३३ प्रतिशत महिलाले शैक्षिक कारणले गर्दा सार्वजनिक सेवामा महिलाको सहभागीता कम भएको धारणा राखेको पाइयो, ७६.६६ प्रतिशत महिलाले सामाजिक कारण, १० प्रतिशत महिलाले आर्थिक कारण र ६.६६ प्रतिशतले राजनैतिक कारणले सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागिता कम भएको धारणा राखेको पाइयो ।

निगममा कार्यरत महिला सहभागिता बढाउन विभिन्न उपायको आवश्यकता पर्दछ । उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये ४० प्रतिशत महिलाले सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागिता बढाउन उचित प्रकारको शैक्षिक प्रणालीको विकास गरिनुपर्ने धारणा राखेको देखियो । २६.६६ प्रतिशत महिलाले खुला निष्पक्ष एवम् प्रतिस्पर्धात्मक वातावरणको सृजना गरेर, २० प्रतिशत महिलाले महिलालाई प्रोत्साहनमूलक वातावरणको विकास गरेर र १३.३३ प्रतिशत महिलाले महिलालाई आरक्षणको व्यवस्था गरेर सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागिता बढाउन सकिन्छ भन्ने धारणा राखेको पाइयो ।

उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये ९३.३३ प्रतिशत महिलाले महिलालाई यस सेवामा आरक्षण दिनुपर्छ र बाँकीले आरक्षण दिनुहुँदैन यो राम्रो होइन भन्ने विचार राखेको पाइयो ।

अध्ययनमा समेटिएका महिलाहरूमध्ये ७३.३३ प्रतिशतले यस सेवामा महिलाहरू आउनुपर्ने यसमा भविष्य छ भन्ने विचार राखेको पाइयो । १६.६६ प्रतिशत महिला अन्य कुनै विकल्प नभएमा मात्र सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्नुपर्ने र १० प्रतिशत महिलाले यस सेवामा भविष्य छैन प्रवेश गर्न नहुने विचार राखेको पाइयो ।

६.२ निष्कर्ष

सार्वजनिक सेवामा संलग्नता निकै 'टफ' कुरा हो । त्यसमाथि महिलाहरूका लागि सार्वजनिक सेवामा सहभागिता अझ 'टफ' छ, एकातिर सामाजिक संस्कार एवं रुढीवादी परम्परा बाधकका रूपमा खडा छन् भने अर्कोतिर शिक्षा र सीप एवम स्तर वृद्धि कार्यक्रमको अभाव छ । त्यसमाथि पारिवारिक एवम सामाजिक अनुकूल वातावरणमा हुर्किएका

पुरुषहरूसँग प्रतिस्पर्धा गर्नु पर्ने स्थिति छ । तर स्थिति जतिसुकै प्रतिकूल भए पनि यदि सार्वजनिक सेवामा सहभागिता भयो भने यो एउटा यस्तो हतियार हुन आउँछ जसले नारीलाई काँधमा काँध मिलाएर हिँडन सक्ने स्थितिमा पुऱ्याउँछ । जागिर खाएकै कारण नारीहरू समाजमा शिर ठाडो गरि हिँडन सकेका अनेकौ उदाहरणहरू हाम्रो सामु छन् । तर हाम्रो जस्तो रुढीवादी समाजका तथा मुलुकको आर्थिक दुरावस्थाको यो वातावरणमा सार्वजनिक सेवामा महिलावर्गको सकृय भूमिका त्यति सहज देखिँदैन । यी प्रतिकूलता विरुद्ध लड्ने महिलाहरूको संख्या ज्यादै न्यून छ ।

सार्वजनिक सेवामा महिलाको सहभागिता नेपालमा पुरुष समान हुन सकिरहेको अवस्थान छैन । महिला को शैक्षिक स्तर पुरुषको भन्दा कम हुनु, महिला वर्गलाई घरायसी काम धन्दा मै आफ्नो बढी समय व्यतित गर्नु पर्ने वाध्यता, महिला र पुरुष बीच भेदभाव गरिने परिपाटी, प्रतिस्पर्धा बढी हुने तर पढ्ने वातावरण कम हुने आदि त्यस्ता विभिन्न प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष कारणहरू हुन जसले गर्दा सार्वजनिक सेवामा महिलाको सहभागिता कम हुन गएको छ ।

अध्ययनका क्रममा सार्वजनिक सेवामा महिला हरूको सहभागिता पहिलाको तुलनामा बढेको देखिए तापनि महिला उत्थानको व्यापक कार्य योजना तर्जुमा नगर्दा सम्म सापेक्षति सफलता पाउन सक्ने स्थिति देखिँदैन । पारिवारिक स्तर र कार्यालय सहभागिताको स्तरमा फरक पाइयो । आफ्नो पारिवारिक संरचना भित्रको सिमित दायरामा उनीहरूको स्तर केही बलियो भए तापनि कार्यालयमा भने उनीहरू प्राय अगाडि बढेर गर्न सक्ने काममा पनि पछि हट्दै गएको देखियो । यसरी पछि हट्ने अगाडि बढ्न नसकेको कारण पारिवारिक समस्या, लैगिंक विभेद, आत्म विश्वासको कमी, शिक्षाको अभाव, चेतनाको अभावले प्रमुख भूमिका खेलेको पाइन्छ । यिनै कारणहरूले गर्दा सार्वजनिक सेवामा १४.६७% महिलाहरू मात्र सेवारत छन् । यस्तो न्यून सहभागिता हुनाले सार्वजनिक सेवामा सहभागिता वृद्धि गर्न के गर्नु पर्दछ भन्ने कुरामा अहिले आएर बल्ल ध्यानाकर्षण हुन थालेको छ । त्यसको लागि नेपाल सरकारले सार्वजनिक सेवामा महिला आरक्षणको व्यवस्था, विभिन्न सशक्तिकरण, सचेतीकरणका कार्यक्रम हुन थालेका देखिन्छ ।

सार्वजनिक सेवा सरकारको प्रमुख अंगको रूपमा विश्वको सवै राष्ट्रले स्वीकार्दै आएका छन् । सार्वजनिक सेवाकै माध्यमबाट जनताले सुशासन पाउँदछन् । घर परिवारमा

महिलाको सहभागिता बिना घर नै नचल्ने अवस्था आउँछ त्यसै गरी व्यवस्थापन विज्ञहरूले पनि महिलाको सहभागिताबाट प्रशासन स्वच्छ हुनमा मद्दत पुग्दछ भन्ने धारणा पनि हाल आइरहेको छ ।

सार्वजनिक सेवामा महिलाको सहभागिता बढ्दै गएको कुरालाई नकार्न सकिँदैन तर सेवाभिन्न महिलामाथिको विभेद भने उच्च छ । आरक्षणबाट सेवाप्रवेश गरेमा महिला मात्र होइन अरु वर्गका कर्मचारीलाई पनि खुल्लाबाट सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीले हेप्ने वा छेडछाड गर्ने प्रवृत्ति छ । महिला कर्मचारीको क्षमतालाई सम्मान नगर्ने, क्षमताअनुरूपको जिम्मेवारी नदिने, कार्य सम्पादन मूल्यांकन वस्तुपरक नगर्ने तथा अन्य किसिमले प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष रूपमा हिंसा पनि हुँदै आएको छ । अर्को कुरा कार्यालय समयमा लचकताको व्यवस्था नभएकाले कतिपय महिला सेवा प्रवेशको इच्छा र क्षमता हुँदाहुँदै पनि लोक सेवा आयोगको परीक्षामा सहभागी भएका छैनन् ।

कार्यालय समयमा लचकता नभएका कारण घरमा श्रीमान् वा अरु सदस्य जागिरमा गएको बेला महिला घर कुर्नु वा अरु घरायसी काम गर्न बाध्य हुन्छन् । कार्यालय समयमा लचकता भए महिलाले आफू अनुकूल समयमा कार्यालयमा गएर काम गर्ने मात्र होइन तनावमुक्त वातावरणमा कार्यालयको काम गर्दा काममा लगाव तथा कार्यालयको उत्पादकत्व समेत बढ्छ । यसरी घरमा श्रीमान् वा अरु सदस्यसँग एक किसिमको रोटेसनमा कार्यालय र घरको काम सम्भव हुन्छ । यद्यपि पछिल्लो समयमा सार्वजनिक सेवाको पदपूर्तिमा आरक्षणको व्यवस्था गरिएपछि महिलाको सहभागिता सुनिश्चित भएको छ र सरकारी सेवा समावेशी बन्दैछ ।

सार्वजनिक सेवाभिन्न महिलाका लागि उचित कार्यवातावरण निर्माण गरी महिला कर्मचारीको क्षमता विकास गर्दै नीति निर्माण तहसम्म पुऱ्याउनु आवश्यक छ । समतामूलक समाज तथा प्रशासन निर्माणका लागि आरक्षणका नाममा अपनाइएको सकारात्मक विभेदलाई कसैले पनि अरुको भाग खोसेको रूपमा हेर्नुहुँदैन । आरक्षण भनेको सदियौँदेखि पछि पारिएका वर्गलाई मूल धारमा ल्याउन तत्कालका लागि दिइएको सहूलियत मात्र हो । ती वर्ग सक्षम बनेपछि आरक्षणको व्यवस्था स्वतः हट्नेछ ।

सन्दर्भ सामग्री सूची

- अधिकारी, हेमाङ्गराज, (२०४६), *विकासको निम्ति शिक्षा*, काठमाडौं : शिक्षा विकास तथा अनुसन्धान केन्द्र ।
- अधिकारी, छवि (२०७४), *गोरखापत्र दैनिक*, वर्ष ११९, २०७४ पौष २९, गोरखापत्र संस्थान, काठमाडौं ।
- अधिकारी, सुरेश (२०७५) *शासन प्रणाली तथा समसामयिक विषय* (दोस्रो र तेस्रो पत्र, छैटौं.सं.), रानीबारी, सामाखुसी, काठमाडौं : करीयर काउन्सिलङ्ग सेन्टर,।
- आचार्य, बलराम (२०६७) *लैङ्गिक र महिलावादी अध्ययन*, काठमाडौं : नेशनल बुक सेन्टर, पुतलीसडक, पृष्ठ ३६४
- अर्याल, भोजेन्द्र (२०६२). *लैङ्गिक अध्ययन*, काठमाडौं : दीक्षान्त पुस्तक प्रकाशन ।
- ओम्हा, घननाथ (२०५६), *नेपालमा महिला*, काठमाडौं : पैरवीबुक्स एण्ड स्टेसनरी, पुतलीसडक, नेपाल ।
- कैनी, सुदीप (२०७५), 'निजामती सेवामा महिला आकर्षण र चुनौती', काठमाडौं : *नारी पत्रिका* वर्ष २६, पौष २९, कान्तिपुर पब्लिकेशन प्रा.लि., सुविधानगर ।
- चौलागाईं, तिलक प्रसाद; पोखरेल नानीराम; सापकोटा केशव राज (२०६०). *लैङ्गिक अध्ययन*, काठमाडौं : न्यू हीरा बुक्स इन्टरप्राइजेज ।
- तिवारी, मधुनिधि (२०५६), *प्रजातन्त्र पुर्नस्थापना पछिको जिनामती सेवा एक मूल्यांकन*, काठमाडौं : आशिष पुस्तक भण्डार ।
- तिवारी, मधुनिधि (२०६१), *निजामती सेवामा जनशक्ति व्यवस्थापन*, काठमाडौं : शक्ति अफसेट प्रेस, नयाँबानेश्वर ।
- भट्टराई, ज्ञानेश्वर (२०७५), *बृहत ज्ञानकोश*, बागबजार, काठमाडौं : आशिष पुस्तक भण्डार ।
- भासिन, कमला (२०००), *भला यह जेण्डर क्या है ?* जागेरी प्रकाशन, नईदिल्ली महिला कानून र विकासका लागि मञ्च ।
- राष्ट्रिय जनगणना (२०६८), *केन्द्रिय तथ्यांक विभाग*, काठमाडौं : थापाथली ।

राष्ट्रीय महिला आयोग (२०६८), 'वार्षिक प्रतिवेदन २०६८', काठमाडौं : राष्ट्रिय महिला आयोग ।

शर्मा, ज्योति (२०६९), *निजामती सेवामा महिला सहभागिता : एक समाजशास्त्रीय अध्ययन*, काठमाडौं : त्रि-चन्द्र बहुमुखी क्याम्पस, समाजशास्त्र/मानवशास्त्र विभाग, घण्टाघर ।

श्रेष्ठ, केशव कुमार (२०६६), *लैङ्गिक अध्ययन*, काठमाडौं : एकेडेमि बुक सेन्टर ।

Bhasin Kamala, (2000) *What is Patriarchy? Kali for Woman*, New Delhi, India.

Bennette. Lynn. 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.*

Bennett, L. (1983): *Sex and motherhood among the Brahmans and Chhetries of East Central Nepal*, CNAS, T.U.

सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागिताको अवस्था

व्यक्तित्व विवरण

नेपाल बायुसेवा निगम, केन्द्रिय कार्यालय, न्यूरोड गेट तथा शाखा कार्यालय - कोटेश्वर

निमगमा जम्मा कर्मचारीको सख्या - १४००

पुरुष कर्मचारीहरूको जनसख्या- ११९०

महिला कर्मचारीहरूको जनसख्या- २१०

अध्ययनमा छनौट भएका जम्मा जनसंख्या : ३०

उत्तरदाताको नाम:

उमेर:

जाति:

लिङ्ग

धर्म:

बैबाहिक स्थिति:

शिक्षा:

पेशा:

१. सामाजिक पक्ष:

(१) तपाईं कस्तो किसिमको परिवारमा बस्नु हुन्छ ?

(क) सयुक्त परिवार (ख) एकल परिवार

(२) तपाईंको पारिवारिक स्थान कुन हो ?

(क) सासु (ख) बुहारी (ग) छोरी

(४) तपाईं शैक्षिक अवस्था कस्तो छ ?

(क) मा.वि. (ख) एस.एल.सी. (ग) उच्च शिक्षा

घ) स्नातक (ङ) स्नातकोत्तर च) अन्य

(५) तपाईं यस ठाउँका कार्यरत भएको कति समय भयो ?

(क) १ वर्ष (ख) ३ वर्ष (घ) ५ वर्ष (घ) १० वर्ष माथि

(६) छोरीलाई शिक्षा दिनु ठीक हो होईन ?

(क) राम्रो हो (ख) राम्रो होईन (ग) थाहा छैन

(७) तपाईं रोजगारी महिला भएकाले घरको काममा कस- कसले सहयोग गर्दछन् ?

- (क) सासु /ससुरा (ख) श्रीमान
 (ग) परिवारका अन्य सदस्य (घ) कसैले गर्देनन्
 (८) तपाईंको विचारमा पुरुषले घरधन्दाको काम गर्न हुन्छ हुँदैन ?
 (क) गर्नु हुन्छ (ख) गर्नु हुँदैन (ग) थाहा छैन
 (९) तपाईंको घरमा घरेलु हिंसा हुन्छ ? हुँदैन ?
 (क) हुन्छ (ख) हुँदैन
 (१०) घरेलु हिंसा हुन्छ भने को सँग हुन्छ ?
 (क) पति (ख) सासु ससुरा
 (ग) नन्द आमाजु (घ)देउरानी जेठानी (ङ) अन्य

२. महिलाको पारिवारिक भूमिका

- (१) तपाईंको घरमा कुनै कामको निर्णय कसले गर्छ ?
 (क) म आफैले (ख) मेरो श्रीमानले (ग) सासु ससुरा (घ) सवैजना मिलेर
 (२) परिवार नियोजन सम्बन्धी कुरामा कसरको बढी निर्णय हुन्छ ?
 (क) श्रीमानको (ख) मेरो आफ्नो (ग) अन्य परिवार
 (३) सन्तान कति जन्माउने भनी कसले निर्णय लिउन्छ ?
 (क) श्रीमानले (ख) म आफैले (ग) दुवैले (घ) अन्य
 (४) सन्ताको भविष्य (पढाई, विवाह तथा अन्य) मा निर्णय लिनु हुन्छ हुँदैन ?
 (क) परिवारका अग्रजहरूबाट (ख) श्रीमान (ग) श्रीमती

३. आर्थिक पक्ष

- (१) तपाईंको परिवारको आम्दानीको श्रोत के हो ?
 (क) नोकरी (ख) व्यापार व्यवसाय (ग) कृषि (घ) अन्य
 (२) तपाईंको नाममा चल सम्पत्ती (रूपैयापैसा र सुनचादी गरगहणहरू) छ वा छैन ?
 (क) छ - (ख) छैन -
 (३) तपाईंको नाममा अचल सम्पत्ती के कति छ ?
 (क) छ - (ख) छैन -

४) यदि छ भने कति कति छ स्पष्ट पार्नुहोस् ?

क) आना (ख)रोपनी (ग) विघा

(५) तपाईंको परिश्रमबाट प्राप्त रकम तपाईं आफैले खर्च गर्न पाउनु हुन्छ ?

(क) पाउँछु (ख) पाउँदिन (ग) सोध्नु पर्छ

(६) तपाईंको परिश्रमको रकम कस्ले खर्च गर्छ ?

(क) श्रीमान (ख) सासु ससुरा (ग) छोरा छोरी (घ) आफै

४. सेवामा सेवारत महिलाहरूको सेवाप्रतिको दृष्टिकोण

(१) यहाँ काम गर्दा कस्ता खालका समस्याहरू रहेका छन् ?

(क) माथिल्ला पोष्टका व्यक्तिको हेपाइ (ख) लैङ्गिक हिंसा सम्बन्धी (ग) समस्या छैन

(२) यस स्थानका कार्यरत भएकोमा आफूलाई खुसी लाग्छ वा लग्दैन ।

(क) लाग्छ (ख) लाग्दैन (ग) थाहा छैन

(३) सार्वजनिक सेवामा प्रवेशका लागि आवर्षिता हुनाका कारण के के हुन् ?

क) सार्वजनिक सेवा आकर्षक सेवा भएकाले

ख) स्वच्छ प्रतिस्पर्धात्मक वातावरण भएकाले

ग) सेवाको सुरक्षा भएकाले

घ) अन्य कारणहरू

(४) सार्वजनिक सेवामा समावेशीकरण पश्चात निजामति सेवामा महिला सहभागिताको स्थिति?

क) कम छ (ख) बढी छ (ग) उस्तै हो

(५) सार्वजनिक सेवामा प्रवेशका लागि आवर्षिता हुनाका कारण के के हुन् ?

क) सार्वजनिक सेवा आकर्षक सेवा भएकाले

ख) स्वच्छ प्रतिस्पर्धात्मक वातावरण भएकाले

ग) सेवाको सुरक्षा भएकाले (घ) अन्य कारणहरू

(६) सार्वजनिक सेवामा महिला सहभागिता कम हुनाका कारण के के हुन् ?

क) सूचनाको अभाव र प्रोत्साहनको कमी भएकोले

ख) दरखास्त आवहानमा आयोगको विज्ञापनहरूमा सबैको पहुँच पुग्न नसकेकाले

- ग) यस सेवामा ऐनको मर्म अनुसार स्पष्ट व्यवस्था नभएकाले
- घ) राज्यले महिलाका सवाललाई उपर्युक्त तवरले समबोधन गर्न नसकेकोले
- (७) निती निर्माण तहमा महिला सहभागिता वृद्धि गर्न सरकारले चाल्नुपर्ने कदम ?
- क) महिलालाई लक्षितगरी नीति बनाउने
- ख) समानुपालितक सिद्धन्तका आधारमा प्रतिनिधित्वको चयन
- ग) दरखास्त आवहानमा सवैको पहुँच ग्रामिण क्षेत्रसम्म पुऱ्याउने
- घ) आरक्षण सकारात्मक विभेदको व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाउने
- (८) महिला सहभागितामा वृद्धि गर्न सार्वजनिक सेवा अवलम्बनका नीति ?
- क) आरक्षण सम्बन्धि नीति
- ख) सकारात्मक विभेद सम्बन्धि नीति
- ग) सैक्षिक लगानीमा सुधार सम्बन्धि नीति
- घ) अन्य

५. अन्य प्रश्नहरू

(३) यस सस्थानबाट तपाईंले महिलाहरूका लागि हित हुने के इच्छा राख्नु भएको छ ?

.....

.....

(४) यस सस्थानमा महिलाहरूलाई मात्र विशेष कस्ता खालका सुख सुविधाहरू तय गरिएको छ ?

यदि छ भने कस्ता खालका सुविधाहरू रहेका छन् र छैन भने किन ?

.....

.....

(५) यस सस्थानबाट महिला हिंसा भएको छ वा छैन यदि छ भने कस्ता खालका हिंसाहरू भएको पाउनुभएको छ ?

.....

.....

(६) यदि यस सस्थामा महिला हिंसा भएको छ भने ती व्यक्तिहरूलाई कसले र कस्ता खालका सजाय दिने गरेको छ ?

.....
.....

(७) तपाइलाई यस सस्थानमा आउन कसबाट प्रेरणा मिल्यो बताइदिनुस् न् ।

.....
.....

८) यदि तपाइजस्तै अन्य महिला दिदीबहिनीहरू पनि यस सस्थानमा आउन चाहेमा कस्ता खालका सल्लाह र सुझाव दिनुहुन्छ ?

.....
.....

(९) यस सस्थानमा महिलासहभागिता कति जम्मा जना रहेका छन् ? धेरै भए किन र थोरै भए किन ?

.....
.....

(२) अन्य सस्थानमा भन्दा कम हो कि महिलाहरू घरधन्दाभै व्यस्त भएर हो उल्लेख गर्नुहोस् ?

.....
.....

(३) यदि कम भए बढी सहभागिता बनाउनका लागि कस्ता खालका पहलहरू अपनाउनु पर्ला छोटकरीमा उल्लेख गर्नुहोस् ?

.....
.....