

अध्याय एक

परिचय

१.१ पृष्ठभूमि

समाजको सर्वाङ्गीण विकासका लागि समुदायभिन्नका विभिन्न जातजाति, भाषा, संस्कृति, लिङ्ग आदि सबैको समान रूपले विकास हुनु पर्दछ । यसै सन्दर्भमा आधा आकाश ढाकेका महिलाहरू विकासका दृष्टिले निकै पछि परेको तथ्य सर्वविदितै छ । अझ नेपाल-जस्तो विकासोन्मुख मुलुकमा महिलाहरू विकासको मूल पाटोबाट धेरै टाढा रहेको कुरा विभिन्न अध्ययन, अनुसन्धानबाट समेत पुष्टि भइरहेको अवस्था छ । नेपालको पितृसत्तात्मक समाजले आजको बौद्धिक र विकसित विश्वपरिवेशमा देखापरेको नवीनतम परिवर्तनको लहरसँगै महिला विकास र सशक्तीकरणको लहरलाई कहिल्यै पनि सम्बोधन गर्न सकेन । समाजमा लिङ्ग, वर्ग तथा सामाजिक साँस्कृतिक रूपमा परम्परादेखि रहदै आएका महिला र पुरुषका बीचको विभेदले समतामा आधारित समाजको निर्माण हुनसकेको छैन तथा विकासमा महिलाहरू निकै पछि परेका छन् । त्यसै गरी महिलाको पहुँचमा अभिवृद्धि र प्रत्येक क्षेत्रमा तिनीहरूको सहभागिताको आवश्यकता छ । देशको विकासले तबसम्म गति लिन सक्दैन जबसम्म महिलाहरूलाई विकासको मूल प्रवाहमा समाहित गराउन सकिदैन । तसर्थ, नेपालमा महिला र पुरुषबीचको विभेदलाई हटाई सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक तथा प्रशासनिक क्षेत्रहरूमा महिला सहभागिताको दर उल्लेख्य रूपमा वृद्धि गराउन साथै महिलाको सशक्तीकरणका लागि विभिन्न समयमा प्रयासहरू भइरहेको पाइन्छ । प्रत्येक मुलुकले राज्य सञ्चालनका सिलसिलामा निजामती सेवाको गठन गरेको पाइन्छ । यसै सेवाको माध्यमबाट सरकारले आफ्ना सम्पूर्ण नीति तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दछ । नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ मा पनि सरकारी सेवाको गठनसम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । हाल आएर विश्वमा नै निजामती सेवामा महिलाको सहभागितामा विशेष जोड दिइरहेकै बेला नेपालमा पनि अछूतो रहन सकेन । एकातर्फ निजामती सेवामा लोकतान्त्रिक रूपमा र समान रूपमा समावेशीकरणका आवाज उठिरहेका छन् भने अर्कोतर्फ निजामती सेवालाई प्रतिनिधिमूलक कर्मचारीतन्त्रको रूपमा विकास गर्दैलैजानुपर्ने आवश्यकता महसूस गरिएको छ । निजामती सेवामा महिला सहभागिताप्रति रहेका नवीनतम मान्यताहरू

अङ्गीकार गर्ने सबालमा होस्, या उक्त सेवामा महिला सहभागिता वृद्धि गर्ने सबालमा होस्, यी सबै पक्षहरूलाई समाज र राष्ट्रमा रहेका प्रत्येक तहतप्काका व्यक्ति तथा संस्थाले आफ्ना योजनामा ती कुराहरूलाई विशेष रूपमा प्रस्तुत गर्ने प्रचलनको शुरुवात गरेको पाइन्छ ।

सामाजिक न्यायबाट वञ्चित एवं पुरातन दासता र मान्यताले दबिएका महिलाहरूलाई उनीहरूको अधिकार र अवसर प्रयोग गर्न सक्ने बनाउन समग्र प्रक्रियालाई महिला सशक्तिकरणका रूपमा लिइन्छ । यस अर्थमा महिला सशक्तीकरण यस्तो प्रक्रिया हो जसमा समुदायमा शक्ति, क्षमता, आत्मविश्वास तथा पहुँच नहुनेहरूका लागि शिक्षा, चेतना तथा अधिकार र अवसरलाई प्रदान गरी क्षमताको अभिवृद्धि गरिन्छ । नेपालमा पनि समुदायमा महिलाहरू विभिन्न कारणले सशक्त हुनसकेका छैनन् । जसका कारण उनीहरूलाई आफ्नै अधिकारका बारेमा सुसूचित छैनन्, क्षमता छ, तर प्रयोग गर्न सकेका छैनन् । प्रतिभा, ज्ञान र अनुभवलाई सशक्त रूपमा प्रयोग गर्ने सकेका छैनन् । यसै अशक्ततालाई ज्ञान, सीप, हिम्मत, शिक्षा, अधिकार तथा अवसर प्रदान गर्ने प्रक्रियालाई नै महिला सशक्तीकरण भनिन्छ । नेपालमा समुदायका महिलाहरूले कतिपय सबालमा अधिकार र अवसरहरू प्राप्त गर्न सकेका छैनन् भने कतिपय सन्दर्भमा अधिकार र अवसरलाई प्रयोग गर्न सकेका छैनन् । त्यसैकारण महिला सशक्तीकरणको आवश्यकता देखिएको छ ।

माथि उल्लिखित सन्दर्भहरूमा दृष्टि दिँदै विशेषतः पोखराका सरकारी कार्यालयहरूमा कार्यरत निजामती सेवामा रहेका महिलाहरूको सहभागिताको स्थिति अध्ययन गरी उनीहरूका सशक्तीकरणका विविध पक्षलाई उजागर गर्ने प्रयास यस अनुसन्धानबाट गर्न खोजिएको छ ।

१.२ समस्याको कथन

तथ्याङ्कलाई केलाउने हो भने निजामती सेवामा महिलाहरूको सहभागिता अत्यन्त न्यून रहेको देखिन्छ । यसको प्रमुख कारणमध्ये शिक्षा पनि एक हो भने शिक्षित महिलाहरू पनि सामाजिक तथा पारिवारिक जस्ता कारणहरूले घरायसी कार्यमै सीमित हुन पुगेका छन् । हाल मुलुकको सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गर्ने निजामती सेवामा महिला सहभागितामा केही हदसम्म भए पनि जोड दिइएको पाइन्छ । नेपालको अन्तरिम संविधान

२०६३ ले महिला र पुरुष बीच कुनै विभेद नगरिने बरु महिला सशक्तीकरणका लागि सकारात्मक विभेदसहितको विशेष व्यवस्था गर्न सकिने स्पष्ट किटानी गर्दा गर्दै पनि र महिला उत्थानका सवालमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरबाट धेरै सक्रिय प्रयासहरू हुँदाहुँदै पनि महिलाहरूको स्थिति तुलनात्मक रूपमा सुधार हुनसकेको छैन । विभिन्न योजनाका दस्तावेजहरूमा समेत निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता अभिवृद्धि गर्नुपर्ने कुरा पनि उल्लेख नगरिएको होइन । यसरी महिला सहभागिता वृद्धि गर्नुपर्ने खाँचो महसूस गरी नीतिगत व्यवस्था गरिनुपर्ने सन्दर्भमा निजामती सेवा भित्र महिला सहभागिता निकै नै कम छ ।

उपर्युक्त समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न संविधान तथा कानूनमा महिला सहभागिता र सशक्तीकरणका लागि विभिन्न नीतिगत व्यवस्थाअनुसार प्रयास गर्दा पनि व्यवहारमा परिवर्तन आउन नसकेको र नीति निर्माण तहमा महिला सहभागिता कम रहेको यथार्थता हाम्रो सामु छर्लङ्ग छ । तसर्थ, पोखरा उपमहानगरपालिकास्थित सरकारी कार्यालयहरूमा निजामती सेवामा महिलाहरूको सहभागिता र सशक्तीकरणको स्थिति कस्तो छ ? भन्ने कुरालाई मुख्य समस्याको रूपमा लिएको छ । यसैसँग सम्बन्धित निम्न अनुसन्धानात्मक प्रश्नहरूको उत्तर खोजिएको छ ।

- महिलामा आर्थिक, सामाजिक रूपमा सशक्तीकरणको स्थिति कस्तो रहेको छ ।
- अध्ययन क्षेत्रमा अध्ययनका लागि छनौट गरिएका महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक स्थिति कस्तो छ ?
- निजामती सेवामा महिला सहभागिताको अवस्था कस्तो रहेको छ ?
- निजामती सेवामा महिला र पुरुषले समान अवसर पाएका छन् कि छैनन् ?
- निजामती सेवाबाट महिलाहरू कतिको सन्तुष्ट छन् ?
- निजामती सेवामा महिलाहरूले के-कस्ता समस्याहरू भेलिरहेका छन् ?
- महिला सहभागिता अभिवृद्धिका लागि देखिएका समस्या र चुनौतीहरू के कस्ता रहेका छन् ?
- निजामती सेवामा कार्यरत रहेपछि महिलाको जीवनमा के कस्ता परिवर्तन आएका छन् ?

१.३ अध्ययन उद्देश्य

यस अध्ययनको उद्देश्य पोखराका सरकारी कार्यालयहरूमा निजामती सेवामा रहेका महिला सहभागिताको स्थिति पत्ता लगाउने रहेको छ । त्यसै गरी वर्तमानमा निजामती सेवामा महिलाहरूको सशक्तीकरणको अवस्था पहिचान गर्ने अध्ययनको उद्देश्य रहेको छ । साथै अध्ययनका विशिष्ट उद्देश्यहरू निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छ ।

- क) निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको सशक्तीकरणको सवालमा सामाजिक, आर्थिक अवस्था पहिचान गर्ने ।
- ख) निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूले सामना गरेका समस्या, चुनौती र अवसरहरूको विश्लेषण गर्ने ।

१.४ शब्दावलीको परिभाषा

यस अध्ययनमा प्रयोग भएका शब्दावलीका अर्थ यसप्रकार रहेका छन्:

- निजामती सेवा : सरकारद्वारा पारित नीति कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गराउनाका लागि आवश्यकताअनुसार विभिन्न सेवा, समूह एवम् उपसमूह गठन गरी सो अनुरूप छुट्टै कानूनद्वारा गठन गरिएको वैधानिक एवम् स्थायी सेवा । नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को धारा १५३ मा सरकारी सेवाको गठनसम्बन्धी व्यवस्था गरेको जसअनुसार “नेपाल सरकारले मुलुकको प्रशासन सञ्चालन गर्न निजामती सेवा र आवश्यक अन्य सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्नेछ । त्यस्ता सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरू ऐनद्वारा तोकिए बमोजिम हुनेछन् । (ने.अ.स. २०६३) निजामती सेवा ऐन २०४९ र निजामती सेवा नियमावली २०५० निर्माण गरी निजामती सेवालाई कानूनी आधार प्रदान गरिएको छ । निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा २ को उपदफा (क) मा निजामती सेवा भन्नाले दफा ३ बमोजिम गठित निजामती सेवा सम्भन्तुपर्दछ” भनी उल्लेख गरिएको छ भने उक्त ऐन दफा ३ मा नेपाल सरकारले

- १) नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा
- २) नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा
- ३) नेपाल कृषि सेवा
- ४) नेपाल न्याय सेवा
- ५) नेपाल परराष्ट्र सेवा
- ६) नेपाल प्रशासन सेवा

७) नेपाल लेखा परीक्षण सेवा ८) नेपाल वन सेवा

९) नेपाल विविध सेवा १०) नेपाल शिक्षा सेवा

जस्ता १० प्रकारका निजामती सेवाहरूको गठन गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । (नि.से.ऐ. २०४९)

- महिला सहभागिता : परिवारको आर्थिक अवस्थामा सुधार ल्याई स्वयं पनि निजामती सेवाका क्रियाकलापमा सहभागिता जनाउने महिलाको भूमिका ।
- सामाजिक-आर्थिक अवस्था : पारिवारिक पृष्ठभूमि, शिक्षा, जात, धर्म, पेशा आदि सामाजिक अवस्था तथा आम्दानी जस्ता पक्षले मापन गर्ने आर्थिक अवस्था ।
- महिला सशक्तीकरण : महिलालाई आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक तथा मनोवैज्ञानिक क्षेत्रमा सक्रिय, सक्षम र पहुँचवाल बनाउने प्रक्रिया ।

१.५ अध्ययनको सीमा:

सामान्यतया यो अध्ययन विशुद्ध शैक्षिक प्रयोजनका लागि निश्चित समय, बजेट एवम् स्रोत साधनको प्रयोग गरिएको छ । पोखराका सरकारी कार्यालयहरूमा महिला तथा पुरुष दुवैको सहभागिता भए पनि यस अध्ययनले उक्त कार्यालयमा कार्यरत महिलाहरूको सहभागिता एवम् सशक्तीकरणको पक्षलाई लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट अध्ययन, अनुसन्धान गरिएको छ । पोखराका सरकारी कार्यालयलाई आधार मानेर २०६८ मंसिर १ देखि २०६८ चैत्र मसान्तसम्म यस सन्दर्भमा अध्ययन गरिएकाले अध्ययनका निष्कर्षले समग्र राष्ट्रलाई केही हदसम्म मात्र प्रतिनिधित्व गर्न सक्ने भएकाले उक्त निष्कर्ष अन्य क्षेत्रमा सामान्यीकरण नहुन पनि सक्दछन् ।

यो अध्ययन पोखराका सरकारी कार्यालयहरूमा निजामती सेवाका महिलाको सहभागिता एवम् सशक्तीकरणका विषयमा मात्र सीमित रहेको छ । यस बाहेक अन्य क्षेत्रलाई अध्ययनले सम्बोधन गरेको छैन ।

१.६ अध्ययनको औचित्य तथा प्राज्ञिक महत्व

राज्य सञ्चालनको प्रमुख अङ्गका रूपमा रहेको निजामती सेवामा महिलाहरूको प्रभावकारी सहभागिता विना न उनीहरूको सकारात्मक सशक्तीकरण हुनजान्छ न त विकासका समग्र प्रक्रियाले नै पूर्णता पाउँछ । अर्कोतर्फ समाजमा पुरुषको तुलनामा महिलाको अवस्था निकै दयनीय छ । यस्तो लैङ्गिक असमानताले महिला पुरुषलाई भिन्न भिन्नै भूमिका निर्वाह गर्न बाध्य पुर्याइरहेको छ । निजामती सेवामा महिला सहभागिताको अभिवृद्धिका लागि आरक्षण, सकारात्मक विभेद नीतिलगायत राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक, प्रशासनिक रूपमा महिलाहरूलाई शसक्तीकरण गरिनुपर्ने विषयमा कार्यान्वयनमा देखिएका समस्या र चुनौतीहरूको आधारमा यस अध्ययनको औचित्य पुष्टि गर्न खोजिएको छ । यसका साथसाथै अध्ययनले लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट गरिने कुनै पनि अध्ययन/अनुसन्धानका लागि सहयोगी भूमिका खेल्नेछ । यस अध्ययनको प्राज्ञिक महत्वमा स्नातकोत्तर तहको एउटा विषयको अध्ययनमा पूर्णता प्रदान गर्नुको साथै महिलाहरूको सहभागिता र सशक्तीकरण-सम्बन्धी खोज अनुसन्धानमा एउटा ईट्टा थप्ने काम गर्नेछ ।

१.७ अवधारणात्मक ढाँचा

चित्र १.१ निजामती सेवा र महिला सहभागिताका सम्बन्धको अवधारणात्मक ढाँचा

माथि उल्लिखित अवधारणात्मक ढाँचाअनुसार निजामती सेवामा महिला प्रवेशका लागि अधिकारको सुनिश्चितता महिला-पुरुषबीच सेवा प्रवेशमा आरक्षणको व्यवस्था आदि जस्ता पक्षले अहम् भूमिका खेल्न जाने हुन्छ । एकातर्फ निजामती सेवामा महिला सहभागिता महिलाका लागि अवसरमात्र नभई चुनौती पनि हो । अझ सामाजिक रूपमा जति नै शोषित पीडित भए पनि उनीहरूका लागि उक्त सेवा प्रवेश अधिकारको विषय पनि हो । भलै सेवामा सहभागी भइसकेपछि विभिन्न पारिवारिक लगायत सामाजिक रूपमा कतिपय समस्याहरू भेल्नु परिरहेको यथार्थता भने छँदै छ । अर्कोतर्फ निजामती सेवामा विकासको योजना, नीति निर्माण र व्यवस्थापनमा महिलाको सहभागिताको खाँचो छ ।

चित्र १.२ महिला सशक्तीकरणका विविध पक्षहरू

उपर्युक्त महिला सशक्तीकरणसँग सम्बन्धित अवधारणात्मक ढाँचाअनुसार महिला सशक्तीकरण महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक र राजनीतिक समस्याका सवालसँग जोडिएको हुन्छ । साथसाथै शैक्षिक, मनोवैज्ञानिक पक्षको पनि सशक्तीकरणको प्रक्रियामा उत्तिकै भूमिका रहेको हुन्छ । प्रशासनिक सामर्थ्य पनि यसको अर्को एउटा मूल पक्ष हो । यी सम्पूर्ण पक्षहरूको सही सबलीकरणद्वारा महिलाहरूमा अन्तरनिहित सामर्थ्यको विकास गराई उनीहरूभित्र लुकेको ज्ञान, सीप र क्षमतालाई समाजमा पुरुषसह समान रूपमा हक-हित र भेदभाव विरुद्ध लड्न सक्ने क्षमताको विकास हुनु नै महिला सशक्तीकरण हो ।

१.८ अध्ययनको सङ्गठनात्मक ढाँचा

प्रस्तुत शोधपत्रलाई मुख्यतया आठ अध्यायमा विभाजन गरिएको छ । पहिलो अध्यायमा अध्ययनको पृष्ठभूमि, समस्याको कथन, अनुसन्धानका उद्देश्य, शब्दावलीको परिचय, अध्ययनको औचित्य तथा सीमालाई समावेश गरिएको छ । दोस्रो अध्यायमा अध्ययनसँग सम्बन्धित पूर्वसाहित्यको समीक्षा राखिएको छ । त्यसै गरी तेस्रो अध्यायमा अध्ययन क्षेत्र छनौट गर्नुको औचित्य, अनुसन्धान ढाँचा, तथ्याङ्कको प्रकृति तथा स्रोतहरू, पूर्व परीक्षण, तथ्याङ्क सङ्कलन विधि, अध्ययनका कठिनाइहरू, समय र नमूना छनौट, अध्ययनको प्रामाणिकता र विश्वसनीयता तथा तथ्याङ्कको विश्लेषण र प्रस्तुतीकरणलाई समेटिएको छ । त्यसैगरी, यस अध्ययनको चौथो अध्यायमा निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको सामाजिक आर्थिक तथा जनसाङ्ख्यिक पृष्ठभूमिलाई प्रस्तुत गरिएको छ । अध्याय पाँचमा निजामती सेवामा महिला सहभागिताबारे चर्चा गरिएको छ भने अध्याय छ मा निजामती सेवामा कार्यरत महिलाको अवस्थालाई चित्रण गरिएको छ । सातौं अध्यायमा निजामती सेवा र महिला सशक्तीकरणका विषय समेटिएको छ भने अध्याय आठमा अध्ययनको सार, प्राप्ति, निष्कर्ष तथा सुझावहरू प्रस्तुत गरिएको छ । अन्त्यमा अन्तर्वार्ता सूची तस्वीरहरू, जिल्ला स्थित सरकारी कार्यालयहरूको नामावली विवरण आदिलाई स्थान दिइएको छ ।

अध्याय दुई

साहित्यिक पुनरावलोकन

२.१ सैद्धान्तिक समीक्षा

यस अध्यायमा महिलाको निजामती सेवामा सहभागिता एवम् सशक्तीकरणका विषयमा समीक्षा गरिएको छ । यस सन्दर्भमा लैङ्गिक अवधारणा अन्तर्गत लिङ्ग र सामाजिक लिङ्ग, कार्यमा लैङ्गिक भूमिका र विभेद तथा लैङ्गिक विकासका अवधारणालाई समीक्षा गरिएको छ । यसै अध्यायमा निजामती सेवामा महिला सहभागिता तथा महिला सशक्तीकरणका कार्यक्रमहरूबारे समीक्षा गरिएको छ । यसै गरी पूर्व अध्ययनको समीक्षा गरिएको छ । अध्ययनको उत्तरार्धमा महिलासम्बन्धी नीति तथा योजनाको पनि समीक्षा गरिएको छ ।

२.१.१ लैङ्गिक अवधारणा:

लिङ्ग शब्दले महिला र पुरुषको शरीरको भिन्नतालाई जनाउँछ, र लैङ्गिक (जेण्डर) शब्दले उनीहरूको सामाजिक, साँस्कृतिक तथा मनोवैज्ञानिक भिन्नतालाई बुझाउँछ (गिडन्स, २००१) ।

जेन्डर महिला र पुरुषलाई दिइएको सामाजिक परिभाषा हो । जेन्डरले महिला र पुरुषको वाहिरी रूप व्यहोरा भूमिका जिम्मेवारी, अधिकार स्रोत साधनमा पहुँच र नियन्त्रण आदि तय गर्दछ । अर्को शब्दमा जेन्डर एक सामाजिक संरचना हो र यसको सम्बन्ध, तौरतरिका, मूल्य मान्यता रीतिरिवाजसँग हुन्छ । प्राकृतिक लिङ्ग अथवा जैविकीय परिभाषा कहिले पनि परिवर्तन हुँदैन । जेण्डर संस्कृति र समयको साथ परिवर्तन हुन सक्छ । प्राकृतिक लिङ्गको सम्बन्ध प्रकृतिसँग हुन्छ (भासीन, २०६१) ।

केही समयदेखि सामाजिक वैज्ञानिकका लागि क्रमशः लिङ्ग र जेन्डर छुट्याउन सामान्य भएको छ । लिङ्गलाई पुरुष र महिला बीचको जैविक भिन्नताको रूपमा परिभाषित गरिन्छ, भने जेण्डरलाई महिला र पुरुषबीचको फरक व्यवहारको रूपमा परिभाषित गरिन्छ, जहाँ संस्कारले प्रभाव पारेको हुन्छ, तर यो महिलाको व्यवहारको मात्र भिन्नता होइन (सिथन, १९८४) ।

लैङ्गिक भूमिकाहरू समाजमा सिकिएका व्यवहार हुन् । जसले ति क्रियाकलाप काम र जिम्मेवारीहरूलाई सही अवस्थामा ल्याउँछ, यसलाई नै नारीत्व र पुरुषत्व भनिन्छ । लैङ्गिक भूमिकाहरूले पुरुष र महिलाबीचको सामाजिक र सांस्कृतिक भिन्नताबाट सुरु हुन्छ । यो वर्ग, भूमिका, जातियता, धर्म उमेर र समयअनुसार परिवर्तन हुन्छ । यसले श्रमको विभाजनलाई प्रोत्साहित गर्छ, जसले हालमा रहेका शक्ति सम्बन्धलाई अझ बलियो बनाउँछ (थपलिया, २००१) ।

समाजको विकास क्रमसँगै लैङ्गिक समानताको स्तर पनि बढ्दै गएको देखिन्छ । वर्तमान समयमा विश्वभर नै लैङ्गिक आधारमा महिला र पुरुषको भेदभाव गरिनुहुन्न भन्ने अवधारणाको विकास भएको छ तर पनि पुरुषको तुलनामा महिलाको हरेक क्षेत्रमा पहुँच न्यून देखिन्छ र महिलाहरू अवसरहरूबाट वञ्चित बनिरहेका छन् (आचार्य, २०६०) ।

२.१.२ लैङ्गिक भूमिका र विभेद:

आधुनिक समाजमा आत्मसम्मानलाई कायम राख्न जागिरे हुनु महत्वपूर्ण मानिन्छ । मानिसको मनोवैज्ञानिक बनावट र उनीहरूको दैनिक क्रियाकलापहरूका आकार दिने तत्व बन्न थालेको छ काम । तर जहाँ सुकै काम गर्ने अवस्थाहरू तुलनात्मक ढङ्गले राम्रा नराम्रा छन् र कामहरू भर्का लाग्दा छन् ।

पुरुष सरहको औपचारिक समानता भए पनि महिलाले अझै सम्म श्रमबजारमा थुप्रै विभेदको अनुभव गर्छन् । यस विधामा हामीले काममा महिलाका मुख्य विभेद मध्ये तिनलाई हेर्नेछौं, पेशागत भिन्नता, आंशिक रोजगारीमा ध्यानाकर्षण र तलबमा अन्तर (गिडन्स, २००१) ।

पेशागत लैङ्गिक विभेदले महिला र पुरुष छुट्टाछुट्टै प्रकारका जागीरमा केन्द्रित हुन्छन् । भन्ने देखाउँछ र यस विचारका आधारमा कामलाई महिला र पुरुष का रूपमा छुट्टाछुट्टै हेरिन्छ । महिलाको ठूलो हिस्सा आंशिक रोजगारीमा केन्द्रित रहेको विद्यमान अवस्थामा पनि घरबाहिर कामकाज गर्ने महिलाको सङ्ख्या बढ्दै गइरहेको छ । घरको जिम्मेवारी र कामलाई सन्तुलन राख्न महिलाले आंशिक काममा रुचि राख्छन् । अहिलेसम्म आंशिक कार्यमा न्यून तलब कामको असुरक्षा र स्तरोन्नतिका लागि अवसर सीमित हुनेजस्ता अवस्थाहरू विद्यमान छन् ।

समान कामका लागि समान ज्याला असंगठीत क्षेत्रका रोजगारीमा लागू भएको छैन । महिलाहरु नियमित रुपमा पाउने पारिवारिक तथा तोकिएको अन्य सुविधाहरु पाउन बञ्चित नै रहन्छन् (इन्सेक, १९९६) ।

२.१.३ महिला र लैङ्गिक विकास

लैङ्गिक विषयलाई जोड दिदै स्रोत र अवसरहरु मार्फत महिलाको पहुँच, सम्पत्तिमा अधिकार, सशक्तिकरण समान ज्याला तथा निर्णय प्रक्रियामा महिलाको उल्लेख्य भूमिकाका बारेमा पनि लैङ्गिक विकासमा जोड दिएको पाइन्छ । “आर्थिक विकासमा महिलाको भूमिका” नामक पुस्तक प्रकाशन भएपछि विकासमा महिला अवधारण (वीड) ले मान्यता प्राप्त गर्‍यो । विकासको प्रक्रियामा माथिबाट तल जाने रणनीति अपनाएकाले समाजमा सन्तुलित विकास हुन सकेन । त्यस्तैले विकासलाई पुरुषको आँखाबाट पनि विश्लेषण गर्नुपर्ने कुरालाई जोड दिइयो (मोस्से, १९९३) । वीड अवधारणाले पुँजीवादी आर्थिक प्रक्रियाहरु र आधुनिकरणलाई आकारका रुपमा प्रस्तुत गर्दछ । उदारवादी वीडको विश्वास अनियन्त्रित पूँजीवाँद तथा बजार केन्द्रित आर्थिक वृद्धिमा रहेको छ (तामाङ्ग, २००४) ।

आधुनिकरणको सिद्धान्तमा आधारीत विकासको रणनीतिले अविकसीत राष्ट्रहरुको स्थिति भन्ने दयनीय बन्दै गइरहेको पृष्ठभूमिमा परनिर्भरताको सिद्धान्तमा आधारित भई महिला र विकास अवधारणा (वाड) अगाडी बढेको पाइन्छ । यस अवधारणाले महिला केन्द्रित विकास मात्रै भन्दा पनि विकासमा पुरुष सरह महिलाको सहभागीता हुनुपर्नेमा जोड दिन्छ (अर्याल, २०६२) ।

त्यसपछि विकास भएको जेण्डर र विकास अवधारणा (ग्याड) ले महिला हक, हित र अधिकार सम्बन्धि कानून, ऐन, नियममा सुधार गर्नुपर्ने, महिलाका सहभागिता वृद्धि गर्नुपर्ने साथै सामाजिक आन्दोलनलाई शसक्त रुपमा अधि बढाउनु पर्नेमा जोड दिन्छ । समग्रमा दिगो, क्षमतामूलक र सहभागितामूलक विकासलाई यस अवधारणाले जोड दिन्छ (अर्याल, २०६२) ।

२.२ निजामती सेवा:

विशेषज्ञहरूको उपस्थिति भएको स्थायी, संसद्बाट पारित, बजेटमा व्यवस्था भए-अनुसार तलब भत्ता तोकिएका व्यक्तिहरूको सरकारी सेवा नै निजामती सेवा हो । अर्थात् निजामती सेवा भनेको स्थायी तलबी एवम् सीपयुक्त कर्मचारीहरूको व्यावसायिक समूह हो । यस किसिमको सेवामा कर्मचारीहरू स्वतन्त्र निकायबाट तोकिएका उपयुक्त प्रविधि अपनाई छानिन्छ, प्रतिस्पर्धाको आधारमा र निष्पक्ष रूपमा नियुक्त गरिन्छन् । निजामती सेवालाई कर्मचारीहरूले आफ्नै जीवन वृत्तिको रूपमा स्वीकार्दछन् र सर्वसाधारण जनताको हित र समुन्नतिका लागि कार्य गर्ने राजनीतिप्रति तटस्थ र संविधान/कानूनप्रति प्रतिबद्ध रहन्छन् । वास्तवमा निजामती सेवाको चरित्र तथा विशेषता भनेको पनि यही नै हो । निजामती सेवाको अवधारणाको सूत्रपात सन् १८५४ मा बेलायत सरकारसमक्ष नर्थकोट र ट्रेभिलियनले पेश गरेको प्रतिवेदनबाट नै विश्व समुदायमा पहिलो पटक औपचारिक रूपमा देखा परेको पाइन्छ । यस पूर्व बेलायत संरक्षण प्रणालीअनुसार निजामती सेवासम्बन्धी कार्यहरू गरिने व्यवस्था थियो । त्यसै गरी अमेरिकामा सन् १८८३ मा पेन्डलनट एक्ट पास भई निजामती सेवा आयोगको गठन गरी पद वर्गीकरण, उपयुक्तता परीक्षण, तालिम, पदोन्नति सेवाका शर्तहरू आदिको व्यवस्था गरेपश्चात् निजामती सेवाको अवधारणा विकास भएको देखिन्छ । यसपूर्व अमेरिकामा लुट प्रणालीअनुसार निजामती सेवा सञ्चालित थियो (अधिकारी, २०५८) ।

२.२.१ नेपालको सन्दर्भमा निजामती सेवा:

प्रत्येक राष्ट्रमा सरकारले जनताको हित, समुन्नति र संरक्षणका निमित्त नियमित, आकस्मिक र विकासात्मक गतिविधि सञ्चालन गर्नुपर्ने हुन्छ । जनताको भलाइका लागि जनतालाई पुऱ्याउनु पर्ने सेवा प्रवाह समयमा प्रदान गर्न निजामती सेवाको गठन गरिएको हुन्छ । यसै सेवाको माध्यमबाट सरकारले आफूले पारित गरेका नीति तथा कार्यक्रमहरू आम नागरिकसमक्ष पुऱ्याउँदछ । राज्य सञ्चालनका सिलसिलामा व्यवस्थापिका, कार्यपालिका एवम् न्यायपालिका जस्ता अङ्गको व्यवस्था गरी कार्यपालिकाभित्र निजामती सेवाको स्थान विशिष्ट छ ।

मूलतः निजामती सेवा भन्नाले सम्बन्धित मुलुकको कानूनले निजामती सेवा हो भनी पहिचान र परिभाषा गरेको, गैह्रसैनिक चरित्रको विशिष्टीकृत एवं व्यावसायिक, योग्यतामूलक, निश्चित सेवाशर्त र कानूनी आधारमा परिचालित हुने, निस्पक्ष तटस्थ, जनसेवी समूह र संरचना हो (शर्मा, २०६४) ।

नेपालको सन्दर्भमा निजामती सेवाको विकास वि.सं. २००७ सालपछि मात्र भएको पाइन्छ । वि.सं. २००८ साल असार १ मा लोकसेवा आयोगको स्थापना भयो । वि.सं. २०१३ सालमा निजामती सेवालाई कानूनी रूपमा संस्थागत गर्ने व्यवस्था गरेको हो । यसै सन्दर्भमा नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ को धारा १२४ ले निजामती सेवाको गठन, सञ्चालन तथा सेवाका शर्तहरू ऐनद्वारा तोकिनुपर्ने व्यवस्था गरेको थियो । निजामती सेवालाई नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ को धारा १०२ को उपधारा १ को स्पष्टीकरणमा “सैनिक अधिकृत वा जवान र प्रहरी कर्मचारीको सेवा वा पद तथा निजामती सेवा वा पद होइन भनी ऐन द्वारा तोकिएको अन्य सेवा वा पदबाहेक श्री ५ को सरकारका अरू सेवा वा पदलाई निजामती सेवा वा पद मानिनेछ” भन्ने उल्लेख गरिएको पाइन्छ । (ने.अ.सं. २०४७) त्यस्तै जनआन्दोलन २ पछि प्राप्त उपलब्धिहरूलाई संस्थागत गर्ने क्रममा राजनीतिक सहमतिका आधारमा नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ जारी भयो । यसै संविधानको धारा १५३ मा सरकारी सेवाको गठनसम्बन्धी व्यवस्था गरेको जसअनुसार “नेपाल सरकारले मुलुकको प्रशासन सञ्चालन गर्न निजामती सेवा र आवश्यक अन्य सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्नेछ । त्यस्ता सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरू ऐनद्वारा तोकिए बमोजिम हुनेछन् (ने.अ.सं., २०६३) ।

निजामती सेवा ऐन २०४९ र निजामती सेवा नियमावली २०५० निर्माण गरी निजामती सेवालाई कानूनी आधार प्रदान गरिएको छ । निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा २ को उपदफा (क) मा निजामती सेवा भन्नाले दफा ३ बमोजिम गठित निजामती सेवा सम्भन्नुपर्दछ” भनी उल्लेख गरिएको छ भने उक्त ऐन दफा ३ मा नेपाल सरकारले नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा नेपाल कृषि सेवा, नेपाल न्याय सेवा, नेपाल परराष्ट्र सेवा, नेपाल प्रशासन सेवा, नेपाल लेखा परीक्षण सेवा, नेपाल वन सेवा, नेपाल विविधसेवा र नेपाल विविधसेवा र नेपाल शिक्षा सेवा जस्ता १० प्रकारका निजामती सेवाहरूको गठन गर्ने व्यवस्था गरिएको छ (नि.से.ऐ., २०४९) ।

२.२.२. निजामती सेवाका विभिन्न धारहरु:

निजामती सेवाका विभिन्न धारहरु निम्नानुसार रहेका छन् ।

- ❖ निजामती सेवा राज्य सञ्चालनको प्रमुख सहयोगी र अभिन्न अङ्ग भएका कारण यसको राजनीतिक महत्व हुन्छ । जसले निजामती सेवालार्इ राजनीतिक व्यवस्थापन गर्न नीतिहरूको कार्यान्वयन गर्न, नीति, निर्माणका लागि व्यवस्थापकीय तथा प्रविधिगत सहयोग र सल्लाह प्रदान गर्ने तथा राजनीतिक नेतृत्वको प्रतिनिधिका रूपमा जनतामा सेवा प्रवाह गर्नुपर्नेजस्तो जिम्मेवारी प्रदान गरिएको हुन्छ । जसलाई निजामती सेवाको राजनीतिक धारका रूपमा प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।
- ❖ निजामती सेवा राज्यको संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्थाको परिपालनाको लागि उपयोग हुने संयन्त्र हो । यसले जनतामा सदाचार ल्याउन, संविधान र कानूनले परिकल्पना गरेको शासकीय नतिजा हासिल गर्न जनउपयोगी कानूनको निर्माणका लागि विशेषज्ञ सहयोग प्रदान गर्न, कानूनको शासनको प्रत्याभूति प्राप्त गर्न सरकारको मुख्य सहयोगी कार्यकारी निकायका रूपमा आफ्नो जिम्मेवारी वहन गरेको हुन्छ, जुन यसको कानूनी धार वा रूपमा रहेको हुन्छ ।
- ❖ निजामती सेवाले राज्यको नीति निर्देशनअन्तर्गत रही आफ्नो व्यावसायिक क्षमताको विकास गर्न नैतिक मूल्य र मान्यताको पालना गर्न सक्षम कार्यसम्पादन गर्ने, प्रतिस्पर्धात्मक सक्षमता हासिल गर्ने निस्पक्षता प्रदर्शन गर्ने जस्ता व्यावसायिक गुण मनोव्यवहार र कार्यक्षमता अङ्गीकार गरिएको हुन्छ । जसलाई यसको व्यावसायिक धारका रूपमा प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।
- ❖ सरकारको प्रतिनिधि सेवाका रूपमा विकास प्रशासनलाई अघि बढाउने, समुदाय परिचालन गर्ने विकासका लागि साधन स्रोतको परिचालन गर्ने, परिवर्तनको संवाहकको रूपमा भूमिका निर्वाह गर्ने कार्यले गर्दा निजामती सेवाको विकासात्मक धार पनि त्यत्तिकै महत्वपूर्ण हुन्छ (अधिकारी, २०५८) ।

२.२.३ निजामती सेवा र महिला:

निजामती सेवा रोजगारीको दृष्टिले महत्वपूर्ण क्षेत्र हो । संसारभरि नै निजामती सेवामा महिला वर्गको सहभागिता हुनुपर्ने कुरामा विशेष जोड दिने गरिएको छ । यस क्षेत्रमा बढी प्रतिनिधित्व हुनुपर्दछ भन्ने आवाज उठ्नुका कारण निजामती सेवा राज्य सञ्चालनको प्रक्रियामा विशेष जोड दिने गरिएको छ । यस क्षेत्रमा बढी प्रतिनिधित्व हुनुपर्दछ भन्ने आवाज उठ्नुका कारण निजामती सेवा राज्य सञ्चालनको प्रक्रियामा विशेष रूपमा संलग्न हुनु नै हो । यसको साथै निजामती सेवाको सामाजिक मर्यादा उच्च स्तरको रहनुको साथै जनतासँग प्रत्यक्ष सम्बन्ध रहेको कारणले गर्दा सबैको चासो यसप्रति बढी रहेको मानिन्छ । योग्यता प्रणालीको आधारमा लोकसेवा आयोगको माध्यमबाट सेवा प्रवेश गर्न पाइने र आयोगको परीक्षा पद्धति स्वतन्त्र, निष्पक्ष र विश्वसनीय रहेका कारणले सेवा प्रवेशमा धेरै इच्छुक भएका हुन सक्छन्, यद्यपि केन्द्रिय तथ्याङ्क विभागको २००७ को तथ्याङ्क अनुसार जम्मा १०.४ प्रतिशत महिला कर्मचारी निजामती सेवामा रहेका छन् (के.त.वि., २००७) ।

२.२.४ नेपालको निजामती सेवामा महिला सहभागिताको स्थिति

प्राकृतिक विभेद, शिक्षाको स्तर, घरायसी एवम् बाह्य वातावरण र सूचनाको अभावको कारणले गर्दा निजामती सेवामा महिला सहभागिताको स्थिति अत्यन्तै दयनीय छ । समग्र रूपमा नेपालको महिलाहरूको विकासको स्थितिको मूल्याङ्कन गर्दा निजामती सेवामा पनि महिला सहभागिताको स्थिति न्यून नै देखिन्छ । त्यसमा पनि नीति निर्माण तहमा त ज्यादै नै न्यून रहेको पाइन्छ । वास्तवमा सार्वजनिक प्रशासन सञ्चालन गर्ने निजामती सेवामा महिला सहभागिताबारे दिन प्रतिदिन बहसहरू बढ्दै गएको छ । जनसङ्ख्याको हिसाबले पुरुषभन्दा महिला बढी छन् । नेपालमा राज्यको संविधानले महिला र पुरुषबीच विभेद नगरीकन बरू महिलाको विकासको लागि सकारात्मक विभेद गरी कानूनी रूपमा विशेष व्यवस्था गर्न सकिने मनसाय व्यक्त गरेको पाइन्छ । महिला उत्थान तथा विकासको सवालमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय तवरबाट धेरै सक्रियताका साथ काम गर्दा गर्दै पनि महिलाको स्थिति तुलनात्मक रूपमा सुधारित सकेको छैन । विकासमा महिला सहभागिता अपरिहार्य ठानी सबै महिला वर्गको समुन्धान गरी मूलप्रवाहमा ल्याउन योजनाबद्ध विकास

अन्तर्गत छैठौं योजनादेखि विशेष कार्यक्रमसहित महिला विकासलाई प्राथमिकता दिएको हो । छैठौं योजनापछिका सबै योजनाले महिला सशक्तीकरण, सबर्लीकरण, लैङ्गिक समानता र मूलप्रवाहीकरणमा ध्यान केन्द्रित गर्दै आएको र सोहीअनुसार योजना तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्दै आएको छ । दशौं योजनाले महिलाको विकासका निम्ति विशेष प्याकेज कार्यक्रम-अन्तर्गत विकास निर्माणका हरेक सबालमा, राजनीतिक तथा सामाजिक क्षेत्रमा महिला सहभागिता, सक्रियता र सशक्तीकरणलाई प्राथमिकता दिदै दिगो आर्थिक वृद्धि र गरीबी निवारणको लक्ष्य हासिल गर्न महिला विरुद्धका सबै भेदभावहरू उन्मूलन गर्दै महिला विकासको परिसूचकाङ्क अभिवृद्धि गरी महिला अधिकारको आधारमा समानता, समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने उद्देश्यसहितको रणनीति/कार्यनीतिको व्यवस्था गरेको थियो (पन्त, २०६४) ।

२.३ महिला सशक्तीकरण

सामान्यतया महिलाहरू व्यक्तिगत रूपबाट होस् वा सामूहिक रूपमबाट तथा आफ्नो स्वविवेकले होस् उनीहरू आफ्ना दैनिक क्रियाकलापहरूदेखि लिएर कुनै पनि चेतनामूलक, सृजनशील र आयमूलक कार्यहरूमा अग्रसर भई सशक्त बन्नु वा प्रेरित गरिनुलाई सशक्तीकरणका रूपमा लिइन्छ । महिला सशक्तीकरण कुनै पनि समुदायको विकासको महत्वपूर्ण पक्ष मानिन्छ (आचार्य, २०६०) ।

२.३.१ महिला सशक्तीकरणसम्बन्धी कार्यक्रमहरू

- महिला सशक्तीकरण कार्यक्रम : यसअन्तर्गत नीतिगत तथा कानूनी सुधार कार्यक्रम, क्षेत्रगत निकाय तथा लैङ्गिक क्षेत्रमा कार्यरत गैरसरकारी संस्था संयोजक नेतृत्व विकास कार्यक्रम, द्वन्द्व समाधान तथा शान्ति प्रक्रियामा महिला सहभागिता, द्वन्द्व प्रभावित महिलाको सामाजिक पुनःस्थापनाका लागि राष्ट्रिय कार्ययोजना तर्जुमा र सञ्चालन, द्वन्द्व पीडित महिलाको संवेगात्मक पीडा रूपान्तरणका लागि मनोविमर्श सेवा तथा कानूनी सहायतालागायतका कार्यक्रमहरू

- महिला विकास कार्यक्रम: यसअन्तर्गत संयोजन, सचेतना ता अधिवाचन, घर विकास कार्यक्रम, सामुदायिक विकास कार्यक्रम, लक्षित समुदायको सामाजिक संमावेशीकरण तथा आर्थिक सशक्तीकरणसमेतका कार्यक्रमहरू
- लैंगिक समानता तथा महिला सशक्तीकरण कार्यक्रम: महिला विकास कार्यालयहरूको संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रम, लक्षित समुदायका कानूनी, आर्थिक तथा सामाजिक सचेतना कार्यक्रम, लक्षित समूहको आर्थिक सशक्तीकरण जस्ता कार्यक्रमहरू (नि.से.ऐ., २०४९) ।

२.४ पूर्व अध्ययनको समीक्षा

यस शीर्षकअन्तर्गत निजामती सेवामा महिलाहरूको सहभागिता एवं सशक्तीकरणको सम्बन्धमा लेखिएका लेख, अध्ययन एवं अनुसन्धानहरूलाई प्रस्तुत गरिएको छ ।

आर्थिक, सामाजिक तथा राजनैतिक क्षेत्रमा लैङ्गिक न्याय र लैंगिक समानता प्राप्त नभएसम्म महिला सशक्तीकरण असम्भव देखिन्छ (भुषाल, २०६१) ।

शाखा अधिकृत स्तरीय लोक सेवा आयोगको परीक्षामा महिला सहभागिता निकै कम रहेको पाइन्छ ।

नेपालको निजामती सेवामा महिलाहरूको प्रवेश नै कम छ । त्यसको मुख्य कारण महिलाहरू अर्थात यिनीहरूमा शिक्षित संख्याको कमी छ भने अर्कोतिर विभिन्न सामाजिक विभेदका कारण पनि यसो हुन गएको पाइन्छ । यस सन्दर्भमा महिला सहभागिता वृद्धि गर्नका लागि महिला सशक्तीकरणलगायत निश्चित समयसम्म योग्य महिलाहरूबीच प्रतिस्पर्धा गर्ने वातावरणको सिर्जना गर्नुपर्ने आवश्यकता छ (पाठक, २०५९) ।

महिलाहरू निजामती सेवामा संलग्न हुन नरुचाएको कारणमा विद्यमान तलब सुविधाको न्यूनतम र वृत्ति विकासको निष्पक्ष, व्यवस्थित र विश्वसनीय प्रणालीको अभाव रहेकाले गर्दा पनि शिक्षित शहरी वर्ग त्यसतर्फ आकर्षित हुन सकेका छैनन् (ढकाल, २०६१) ।

सामाजिक, आर्थिक एवं राजनैतिक जीवनका विविध आयामहरूमा महिला पुरुषको पहुँचका लागि न्यायोचित, निष्पक्ष एवं समान अवसर उपलब्ध गराउनुलाई लैङ्गिक समानता

भनिन्छ । समानुपातिक बनाउन अवसर र न्याय नपाएकाहरूलाई थप अवसर दिएर समानतामा ल्याउन गरिने विशेष प्रयास नै समता हो । सामाजिक, आर्थिक तथा राजनीतिक क्षेत्र एवं स्रोत साधनामा महिला पुरुष बराबरी निर्णयात्मक र सहभागिताको प्रयास नै समानता हासिल गर्ने माध्यम हो (राई, २०६१) ।

नेपाली समाजमा विविध क्षेत्रहरू जस्तै निजामती सेवामा पनि महिलाको प्रतिनिधित्व कम छ । 'स्थायी सरकार' पनि भनिने कर्मचारीतन्त्रमा करीब १२.७ प्रतिशत महिला छन् । उच्च तहमा उनीहरू भन् कम छन् (अ.यो., २०६३) ।

निजामती सेवा रोजगारका अवसरका दृष्टिले ठूलो क्षेत्र नभए तापनि निर्णायक क्षेत्रको रूपमा महत्वपूर्ण मानिन्छ । संसारभरि नै निजामती सेवामा महिला तथा अन्य पिछडिएका वर्गको सहभागिता हुनुपर्ने कुरामा विशेष जोड दिने गरिएको छ । नेपालको निजामती सेवामा महिला सहभागितामा वृद्धि गरिनुपर्छ भनिए पनि ठोस उपलब्धि हाँसिल हुन सकेको छैन । निजामती सेवाजस्तो उच्च प्रतिस्पर्धा हुने पदमा आरक्षणको व्यवस्था गर्दा योग्यता प्रणालीको विरुद्ध नीति हुन्छ । तर आरक्षणको व्यवस्था गर्न सकिदैन भन्ने पनि होइन । यसका लागि सीमित प्रतिस्पर्धाको सिद्धान्तको प्रयोग गर्न सकिन्छ । यस धारणा-अनुसार निजामती सेवामा महिलाको लागि निश्चित पदमा प्रतिस्पर्धा गराई योग्यता-प्रणालीको रक्षा गर्न सकिन्छ । यसबाट निजामती सेवामा महिला सहभागिता बढ्ने र योग्यता प्रणालीको क्षय पनि नहुने हुँदा यस व्यवस्थालाई अवलम्बन गरिनुपर्छ (त्रिताल, २०६२) ।

विद्यमान सामाजिक कुरीति कानूनी विभेद र चेतनाको अभावले गर्दा महिलाले समाजमा उचित स्थान र आदर प्राप्त गर्न सकेका छैनन् । राष्ट्रको विविध महत्वपूर्ण निर्णय गर्ने ठाउँमा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व अत्यन्तै न्यून छ । महिलाहरूको प्रतिशत निजामती सेवामा ज्यादै न्यून भएकाले यो प्रतिशत बढाइनु जरुरी छ (भट्ट, २०५८) ।

महिलाहरूको समस्या तथा यथार्थतासँग पुरुषको तुलनामा महिलाहरू नै प्रत्यक्ष रूपमा परिचित हुने र यस्ता समस्याहरू आफैले भोगेको हुँदा महिलाको मर्मलाई बुझेर उनीहरूको हितमा नीति निर्माण गर्ने तथा विकासका महत्वपूर्ण क्षेत्रहरू आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, प्रशासनिक शैक्षिक आदिमा जस्तै राज्य सञ्चालनको एक स्थायी स्तम्भ

निजामती प्रशासनमा महिलाहरूको उत्साहजनक सहभागितालाई अत्यधिक रूपमा प्रोत्साहित गरिनुपर्दछ (पन्त, २०६८) ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा महिला सहभागिता हुन नसक्नुका कारण सामाजिक र सांस्कृतिक विभेद, शिक्षामा कमी, महिला पहुँच र चेतनाको अभाव रहेका छन् । सहभागिता अभिवृद्धिका लागि विद्यमान कानून अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड अनुसार सुधार गर्नुपर्ने महिला हक हित तथा मानव अधिकारसम्बन्धी कानूनलाई दृढ र प्रभावकारी बनाउनु पर्ने, शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारीका क्षेत्रमा सशक्तीकरण गर्नुपर्ने हुन्छ (पाण्डे, २०६५) ।

नेपालको निजामती सेवामा महिला सहभागिता वा महिलाको स्थितिको सन्दर्भमा नेपालको निजामती सेवामा महिलाप्रतिको सोच र महिला कर्मचारीहरूप्रति गरिएको उपेक्षाको व्यवहारको कारण पनि महिलाको सहभागिता अत्यन्त न्यून रहेको अवस्थामा त्यस्ता समस्याहरूको निराकरण गरी सहभागितामा वृद्धि गर्न कदम चाल्नुपर्ने हुन्छ । (अधिकारी, २०५८) ।

निजामती सेवामा महिला सहभागिता हुन नसक्नुको पछाडि सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक, मनोवैज्ञानिक, वातावरणीय र सङ्गठनात्मक कारणहरू जिम्मेवार रहेको छ यसका लागि सहभागिता अभिवृद्धि गर्न महिला सशक्तीकरण गर्ने, सकारात्मक विभेदको नीति अवलम्बन गर्ने तथा योग्यता प्रणालीमा प्रभाव नपार्ने गरी आरक्षण नीति अवलम्बन गर्नुपर्ने हुन्छ (पराजुली, २०६१) ।

महिलाको सहभागिता निजामती सेवामा न्यून नै रहेको र आरक्षणको माध्यमबाट वृद्धि गर्न सकिन्छ । निजामती सेवामा उनीहरूको पहुँच कम हुनुमा शिक्षामा सबैको पहुँच नहुनु, राज्यको तर्फबाट उनीहरूलाई प्राप्त हुने स्रोत र साधन सुविधा बाट वन्चित गराइनु, निजामती सेवामा प्रवेशका लागि उपयुक्त अवसर प्रदान नहुनु आदि रहेको पाइन्छ (गुरुड, २०६१) ।

समावेशी निजामती प्रशासन निर्माण गर्न आरक्षण तथा सकारात्मक विभेदको नीति अवलम्बन गर्नुपर्ने हुन्छ । निजामती सेवामा रहेको लैंगिक असमानता कम गर्न सामाजिक समावेशीकरणको एक पाटो आरक्षण पनि हो । तसर्थ, केही समयका लागि आरक्षणको व्यवस्था गरी उनीहरूको प्रतिनिधित्व बढाउनुपर्ने हुन्छ । त्यस्तै महिला सहभागिता वृद्धि गर्न उनीहरूले क्षमता वृद्धि गरी निजामती सेवामा आकर्षित गर्नुपर्ने उपायहरूलाई दीर्घकालीन

रूपमा लैजानुपर्छ । जबकि त्यस्तै प्रारूप तयार नभएसम्मका लागि आरक्षण तत्कालीन उपाय हुन सक्दछ (सोपान, २०६२) ।

त्यसै गरी नेपालको दशौं योजनाको आधारपत्रमा महिला सशक्तीकरणसम्बन्धी निम्न व्यवस्था गरिएको थियो ।

महिला लक्षित कार्यक्रमहरूमा सहभागिता अपेक्षित रूपमा मात्र सञ्चालन हुनु, सार्वजनिक नीति निर्माण तहमा महिलाहरूको सहभागिता अपेक्षित रूपमा वृद्धि हुन नसक्नु, लैंगिक भेदभाव पूर्ण कानूनहरूमा सुधार नहुनु, महिला विकासको लागि प्रमुख चुनौतीका रूपमा रहेका छन् भनी उल्लेख गरेको थियो ।

दशौं योजनाले मुलुकको दिगो आर्थिक वृद्धि र गरीबी निवारणजस्ता लक्ष्य हासिल गरी विकासको प्रत्याभूति सर्वसाधारणमा छिटो प्रदान गरी मानव विकास परिसूचाङ्कमा अभिवृद्धि गर्न महिलालाई विकासको केन्द्र बिन्दुका रूपमा पहिचान गरेको थियो । तदनुरूप महिला सशक्तीकरण सम्बन्धमा यस प्रकार उल्लेख गरेको थियो ।

- । आर्थिक र सामाजिक क्षेत्रको विकासमा महिलाहरूलाई सशक्तीकरण गर्न महिला लक्षित नीति तथा कार्यक्रमहरू विशेष प्राथमिकता दिई लैङ्गिक समानताको आधारमा सञ्चालन गरिने नीति लिइएको थियो ।
- । कृषि कार्यक्रमलगायत गरीबी निवारण एवं आय आर्जनका कार्यक्रमहरू सञ्चालनमा महिलाहरूको सहभागिता निर्णायक तहमा वृद्धि गरिने कार्यक्रम थियो ।
- । शिक्षा, स्वास्थ्यलगायत अन्य क्षेत्रमा महिला रोजगारीलाई प्राथमिकता दिने नीति अवलम्बन गरिने कुरा उल्लेख गरिएको थियो ।
- । प्रशासन व्यवस्थालाई महिला सहभागिताको आधारमा समानतामूलक बनाइनेछ, भन्ने कुरा उल्लेख गरिएको थियो ।
- । महिलाहरूको श्रम उत्पादन बढाउन उपयुक्त प्रविधि विकासमा जोड दिइनुको साथै विकासको विविध कार्य क्षेत्रहरूलाई लैंगिक विभेदबाट मुक्त गरिने आदि व्यवस्था गरिएको थियो ।

। लैङ्गिक समानताअन्तर्गत समान अधिकारको अवधारणालाई आत्मसात् गरी महिला विकासलाई मूल प्रवाहमा समाहित गर्ने किसिमले समानताको चेतना अभिवृद्धि गरिनेछ भन्ने जस्ता कुराहरू उल्लेखित गरिएको थियो (द.थो.आ,२०६४) ।

२.५ महिला सम्बद्ध नीति तथा योजनाको अध्ययन

यसअन्तर्गत तीन वर्षीय अन्तरिम कार्ययोजना (२०६४ देखि २०६७ सालसम्म) लाई निम्नानुसार समेटिएको थियो ।

त्रिवर्षीय अन्तरिम योजनाले विकासका सबै क्षेत्रमा लैङ्गिक मुल प्रवाहीकरण गरी महिलाको क्रियाशील सहभागिता सुनिश्चित गर्न स्थानीय तहदेखि राष्ट्रिय तहको नीति निर्माण तथा निर्णय प्रक्रियामा महिलाको प्रतिनिधित्व कम्तीमा ३३ प्रतिशत सुनिश्चित गर्ने जस्ता नीतिगत र कानूनी सुधार एवं सकारात्मक कार्यक्रम गर्ने रणनीति लिएको थियो । यसका साथै सबै सार्वजनिक निकायका पदमा नियुक्ति तथा पदोन्नतिमा महिला तथा वञ्चितीकरणमा परेका समुदायको महिलाको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता अभिवृद्धि गर्न राष्ट्रिय, क्षेत्रिय तथा जिल्ला स्तरमा क्षमता विकासका विशेष कार्यक्रम संचालन गर्ने नीति पनि यस योजनाले लिएको थियो । यसै गरी राजनैतिक नेतृत्व लगायत नेतृत्व तहमा नीति निर्माण र निर्णयको तहमा कार्यरत कर्मचारीको लैङ्गिक सवाललाई सम्बोधन गर्ने गरी क्षमता अभिवृद्धि गरिने प्रकारका कार्यक्रम पनि समावेश गरिएको थियो । यस्ता विषयवस्तु समावेश गर्नुलाई पनि सकारात्मक सोचको रूपमा लिनुपर्छ । यस योजनाले लिएका केही महत्वपूर्ण लक्ष्यहरू यस प्रकार रहेका थिए ।

। लैङ्गिक विकासको सूचकाङ्क ०.५५६ पुऱ्याउने ।

। लैङ्गिक सशक्तीकरण मापन ०.४५० पुऱ्याउने ।

। नीति निर्माणमा महिला सहभागिताको कम्तीमा ३३ प्रतिशत पुऱ्याउने (पाण्डे, २०६५) ।

त्यसै गरी त्रिवर्षीय योजना (२०६७/०६८ २०६९/०७०) ले निम्न लक्ष्यहरू राखेको छ। लैङ्गिक विकासको सूचकाङ्क ०.५९२ पुऱ्याउने ।

। लैङ्गिक सशक्तीकरण मापन ०.५४९पुऱ्याउने ।

१) राज्य संयन्त्रमा महिला प्रतिनिधित्व अनुपात ३३ भन्दा बढी ।

२) लक्षित कार्यक्रममा महिला सहभागिता अनुपात ४० ।

२.६ लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरण लागि अन्तराष्ट्रिय प्रयासहरू

विभिन्न समयमा भएका अन्तराष्ट्रिय भेला, शिखर सम्मेलन र घोषणाहरू महिला सशक्तीकरणतर्फ सचेत छन् र केही कार्यक्रमहरूले महिलाको हैसियतको घोषणा पनि गरेको पाइन्छ । जसमध्ये केही महत्वपूर्ण प्रयासहरू निम्नानुरूप रहेका छन् ।

- क) विशेष शब्दमा समानताको सिद्धान्तको पहिलो अन्तराष्ट्रिय सन्धि संयुक्त राष्ट्रसङ्घको बडापत्र थियो । यसले आधारभूत मानवअधिकार, मानवीय मूल्य र मर्यादा, महिला र पुरुषलाई समान अधिकार, धर्म, वर्ग, लिङ्ग र भाषाको विना भेदभाव मौलिक स्वतन्त्रतालाई पुनर्पुष्टि गर्‍यो ।
- ख) मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा पत्र (१९४८) मा भेदभावरहित समानताको सिद्धान्तलाई घोषणापत्रको सारमा सूत्रबद्ध गरियो ।
- ग) आधारभूत महिला अधिकारसम्बन्धी केही विशिष्ट दस्तावेजहरू :
- अ) समान ज्यालासम्बन्धी महासन्धि (१९५१) : सन् १९५१ मा महिला र पुरुषबीच भेदभाव नराखी बराबर कामका लागि बराबर ज्याला दिइनुपर्छ भन्ने महासन्धि अन्तराष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले पारित गर्‍यो र सोही अनुरूपको व्यवस्था लागू गर्न सम्बन्धित सबै राष्ट्रहरूलाई आह्वान गरियो र तदनुरूपको व्यवस्था लागू गर्न जोड दिइयो ।
- आ) पेशागत भेदभाव उन्मूलन (१९६०) : महिला र पुरुष बीच विद्यमान रोजगारी एवं पेशागत विभेदलाई विचार गरी सन् १९६० मा अन्तराष्ट्रिय श्रम सङ्गठनले महिला उपर भएको रोजगारी र पेशागत भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धि पारित गरी यसलाई लागू गर्न जोड दियो । सन् १९६२ मा संयुक्त राष्ट्रसङ्घको महाधिवेशनले विवाह दर्तासम्बन्धी महासन्धि पारित गर्‍यो (अर्याल, २०६२) ।
- इ) अन्तराष्ट्रिय महिला सम्मेलन : सन् १९६२ मा संयुक्त राष्ट्रसङ्घको महासन्धिले १९६५ मा मनाउन लागिएको अन्तराष्ट्रिय नारी वर्षलाई दृष्टिगत गरी त्यसलाई प्रवर्द्धन गर्न

पुरुष र महिलाको समान समर्पण सम्पूर्ण विकास प्रयासहरूमा महिलाको पूर्ण समायोजनको सुनिश्चितता र विश्वशान्तिको सुदृढीकरणमा महिलाको योगदान वृद्धि गर्ने घोषणा गर्दै प्रस्ताव ग्रहण गरेको थियो । अन्तर्राष्ट्रिय महिला सम्मेलनहरू मेक्सिको १९७५, नैरावी १९८०, कोपनहेगन १९८५ र वेइजिङ् १९९५, सबै महिला माथि हुने भेदभावको अन्त्य गरी समाजमा समान सहभागितामा जोड दिने प्रतिबद्धताका साथ सम्पन्न भएका थिए ।

- ई) महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव अन्त्य गर्ने महासन्धि (१९७९) : सन् १९७९ मा संयुक्त राष्ट्र सङ्घले महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव अन्त्य गर्ने महासन्धि पारित गर्‍यो । यो, यस्तो एउटा ऐतिहासिक दस्तावेज हो, जसले घरबाहिर र घरभित्र दुवै क्षेत्रमा महिलाका जीवनमा हुने प्रत्यक्ष, अप्रत्यक्ष सबै खाले भेदभाव-हरुलाई सम्बोधन गर्ने लक्ष्य राखेको छ र यस्ता भेदभाव अन्त्य गर्ने उपायहरू अवलम्बन गर्न सबै राज्यहरूलाई बाध्य पारेको छ । यसले मानव अधिकारसम्बन्धी विश्वव्यापी घोषणामा निहित लैंगिक संवेदनशीलतालाई पनि सम्बोधन गरेको छ । यसले महिलामाथि गरिने भेदभावलाई लिंगका आधारमा गरिने राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक, नागरिक, अथवा अन्य कुनै क्षेत्रमा भेदभाव, बहिष्कार अथवा प्रतिबन्ध भन्दै परिभाषित गरेको छ । यो सन्धि सन् १९८१ मा लागू भएको छ (रा.मा.अ.आ, २०६०) ।
- उ) भियना घोषणा पत्र : जुन १९९३ मा मानव अधिकारसम्बन्धी भियनामा भएको सम्मेलनले महिला विरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव र हिंसामा गहिरो सरोकार राख्दै यिनलाई संसारभर उजागर गर्न र फैलाउन महिलाको मानव अधिकारको समान हैसियतलाई घोषणा पत्रमा स्थापित गरेको थियो ।
- ऊ) आई.सि.पी.डी. कार्य योजना : सन् १९९४ सेप्टेम्बर ५-१३ मा कायरोमा भएको सम्मेलनका प्रतिनिधिहरूले विश्वव्यापी शिक्षा, मातृ मृत्युदर न्यूनीकरण, परिवार नियोजन, प्रजनन तथा यौन स्वास्थ्यमा पहुँचप्रति सहमति जनाएका थिए । यसले शिक्षा, रोजगारीमा लैङ्गिक समानता र परिवार नियोजनको नयाँ सम्भावनामा जोड दिएको छ (देवकोटा, २००७) ।

- ए) सहस्राब्दी विकास लक्ष्यहरू: सन् २०१५ सम्म नेपालले निम्न लक्ष्यहरू हासिल गर्न खोजेको छ ।
-) गरीबी र भोक उन्मूलन गर्ने ।
 -) विश्वव्यापी प्राथमिक शिक्षा प्राप्तिमा जोड दिने।
 -) लैङ्गिक समता अभिवृद्धि तथा महिला सशक्तिकरणमा जोड दिने ।
 -) बालमृत्यु दर न्यूनीकरण गर्ने।
 -) मातृमृत्यु दर घटाउने ।
 -) एच आइभी एड्स लगायतका महामारी रोगहरूको न्यूनीकरणमा जोड दिने ।
 -) वातावरण संरक्षण र दिगो विकासमा जोड दिने ।
 -) विकासका लागि विश्वव्यापी साभेदारी निर्माण गर्ने (त्रिवर्षीय योजना २०६७ – २०७०) ।

अध्याय - तीन

अनुसन्धान विधि

यस अध्याय तथ्याङ्क अन्तर्गत अध्ययनमा प्रयोग गरिएका विधिहरूको बारेमा चर्चा गरिएको छ । अध्ययनको दौरानमा सङ्ख्यात्मक एवं गुणात्मक तथ्याङ्क एवं सूचना सङ्कलन गर्न विभिन्न विधिहरू अपनाइएका छन् । यस अध्यायमा शोध पत्रको अध्ययन क्षेत्र छनौटको औचित्य, प्रकृति र स्रोतहरू तथ्याङ्क सङ्कलन विधि, तथ्याङ्कको विश्लेषण र प्रस्तुतीकरणका विधिलाई समेटिएको छ ।

३.१ अध्ययन क्षेत्र छनौटको औचित्य :

प्राकृतिक छटाले भरपूर्ण, ऐतिहासिक, भौगोलिक, सांस्कृतिक एवम् जातीय विविधताले बोकेको शहर हो, पोखरालाई राजधानीपछिको अवसरको शहरका रूपमा लिइन्छ, त्यसमा पनि रोजगारीका विभिन्न अवसरहरू प्राप्त गर्न सकिन्छ, पोखरामा । लैङ्गिक समानताको दृष्टिकोणले नेपालका अन्य ठाउँबाट भन्दा यहाँ महिला - पुरुषबीच त्यति धेरै विभेद रहेको पाइँदैन । विशेषतः निजामती सेवामा रहेका र पोखरा उपमहानगरपालिका-भित्रका विभिन्न सरकारी कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको निजामती सेवामा सहभागिता र सशक्तीकरण अध्ययनका लागि पोखरालाई छनौट गरिएको छ । पोखरा उप-महानगरपालिकालाई नै अध्ययन क्षेत्र छनौट गर्नुपछाडि हालसम्म पोखरा उप-महानगरपालिकामा कार्यरत निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको अध्ययन अनुसन्धान हुन नसकेकाले र अनुसन्धानकर्ताको यस क्षेत्रको अध्ययन गर्ने तीव्र चाहना एवं अभिरुचि हुनुका साथै प्रत्यक्ष अनुभव एवं अवलोकन गरिएको क्षेत्र पनि पोखराकै निजामती क्षेत्र भएकाले यस क्षेत्रको वास्तविक र यथार्थता बाहिर ल्याउने उद्देश्यका साथ यो अध्ययन गरिएको हो । यसबाट निजामती सेवामा महिलाको सामाजिक परिस्थिति जोड्न पनि सहज हुनेछ । तसर्थ, पनि अनुसन्धानकर्ताद्वारा पोखरा नै अध्ययनका लागि छनौट गरिएको छ । यसबाट निजामती सेवामा कार्यरत पोखराका महिलाहरूको सहभागिता पत्ता लगाएर उनीहरूको आर्थिक सामाजिक अवस्थाको वास्तविक सत्यतथ्य बाहिर ल्याउने र समग्र राष्ट्रको अध्ययनमा सामान्यीकरण सकिने आशा गरी यो क्षेत्र छनौट गरिएको हो ।

३.२ अनुसन्धान ढाँचा

यस अनुसन्धानको उद्देश्य प्राप्त गर्नका लागि वर्णनात्मक एवं अन्वेषणात्मक अनुसन्धान ढाँचा प्रयोगमा ल्याइएको छ । निजामती सेवामा प्रवेश गरेका महिलाको सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक अवस्था, उमेर, पारिवारिक संरचना आदिको बारेमा वर्णनात्मक अनुसन्धान ढाँचा प्रयोग गरिएको छ । त्यसै गरी, निजामती सेवामा महिलाहरूले भोग्नुपरेका समस्या, चुनौती, अवसर तथा महिला सशक्तीकरणका विविध पक्षको अनुसन्धान गर्न अन्वेषणात्मक अनुसन्धान ढाँचाको प्रयोग गरिएको छ ।

३.३ तथ्याङ्कको प्रकृति र स्रोतहरू :

अध्ययन/अनुसन्धानमा तथ्याङ्कलाई सङ्कलन गर्ने कार्यलाई महत्वका साथ लिने गरिन्छ । अध्ययनको निष्कर्षमा पुग्नका लागि सङ्कलित तथ्याङ्कहरू सत्य र विश्वसनीय हुनु आवश्यक छ । अनुसन्धान प्रकृतिको आधारमा प्राथमिक तथा द्वितीय स्रोतहरूबाट तथ्याङ्कहरू सङ्कलन गर्ने गरिन्छ । यस अनुसन्धानमा पनि अध्ययनको आवश्यकता अनुरूप दुवै प्राथमिक तथा द्वितीय स्रोतहरू तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ तापनि प्राथमिक स्रोतलाई बढी जोड दिइएको छ । प्राथमिक स्रोतबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गर्दा गुणात्मक र सङ्ख्यात्मक दुवै किसिमका तथ्याङ्कहरू संकलन गरिएको छ । यसमा पनि गुणात्मक तथ्याङ्कलाई विशेष प्राथमिकता दिइएको छ र आवश्यकताअनुसार सङ्ख्यात्मक तथ्याङ्क पनि सङ्कलन गरिएको छ । प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि अध्ययन क्षेत्रमा शोधकर्ताले अन्तर्वार्ता अनुसूची, प्रत्यक्ष अवलोकन, प्रत्यक्ष मौखिक अन्तर्वार्ता, वैयक्तिक अध्ययन जस्ता विधि तरिका अपनाइएको छ । त्यस्तै द्वितीय तथ्याङ्क र सूचनाहरू सङ्कलन गर्न विभिन्न लेख, रचना, समीक्षा, प्रकाशन, पत्रपत्रिका, वेबसाइट, प्रकाशित एवं अप्रकाशित स्रोतहरू तथा अन्य सम्बन्धित साहित्यको सहयोग लिइएको छ ।

३.४ समग्र र नमूना छनौट

पोखरा उपमहानगरपालिकामा निजामती सेवाअन्तर्गत विभिन्न सरकारी कार्यालयहरूमा कार्यरत जम्मा सम्पूर्ण कर्मचारी ११९९ रहेकामा पुरुष १०५५ र महिला १४४ रहेका छन् । यिनीहरूलाई निम्नानुसार तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

३.१ सेवाका प्रकारको तालिका

पोखरा उपमहानगरपालिकामा निजामती सेवाका विभिन्न सेवामा कार्यरत महिलाहरूको संख्या

क्र.स	विवरण	संख्या
१.	आर्थिक योजना तथा तथ्यांक सेवा	२
२.	इन्जिनियरिङ सेवा	३
३.	कृषि सेवा	१२
४.	न्याय सेवा	८
५.	परराष्ट्र सेवा	-
६.	प्रशासन सेवा	८९
७.	लेखापरीक्षण सेवा	-
८.	वन सेवा	७
९.	विविध	२०
१०.	शिक्षा	३
	जम्मा	१४४

स्रोत कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय, कास्की

माथिका यी सम्पूर्ण निजामती सेवामा कार्यरत महिला कर्मचारीमध्ये ४५.१४ प्रतिशत अर्थात् ६५ जना महिला कर्मचारीलाई सामान्य नमूना छनौट प्रक्रियाद्वारा उत्तरदाताका रूपमा लिइएको छ ।

३.५ प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलन विधि

अध्ययनको उद्देश्य एवं तथ्याङ्कको प्रकृतिअनुसार समय, स्रोत र साधनलाई मध्यनजर गर्दै सही परिणाम र निष्कर्ष निकाल्न विश्वसनीय तथ्याङ्क तथा सूचना सङ्कलनमा विशेष जोड दिइएको छ । अनुसन्धानको क्षेत्रमा गएर प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि निम्न विधिहरू अपनाइएको छ ।

३.५.१ अन्तर्वार्ता अनुसूची

यस अध्ययनको क्रममा प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि अन्तर्वार्ता अनुसूची नै महत्वपूर्ण विधिका रूपमा लिइएको छ । निजामती सेवाका महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक, धार्मिक अवस्था तथा सशक्तीकरणका समस्या र चुनौतीहरूलाई अन्तर्वार्ता अनुसूची

मार्फत् जानकारी लिइएको छ । अध्ययनमा खुला र बन्द प्रकृतिका प्रश्नहरूको प्रयोग गरिएको छ ।

३.५.२ अवलोकन विधि

छनौटमा परेका निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वास्तविकता पहिचान गर्न, तथा अध्ययनका लागि आवश्यक समग्र सूचना प्राप्त गर्न एवं अध्ययन क्षेत्रका महिलाको हरेक क्रियाकलापहरूको अध्ययन गर्न अवलोकन विधिको प्रयोग गरिएको छ । अवलोकन क्रममा महिलाको धारणासमेत बुझी अभिलेखका रूपमा समेत राखिएको छ ।

३.५.३ वैयक्तिक अध्ययन:

निजामती सेवामा सक्रिय रूपमा कार्यरत महिलाहरूको विभिन्न पक्षको विस्तृत रूपमा अध्ययन गरिएको छ । गुणात्मक जानकारी प्राप्त गर्नाका लागि वैयक्तिक अध्ययनलाई प्रमुखताका साथ प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलनको महत्वपूर्ण विधिका रूपमा लिइएको छ । अध्ययनको उद्देश्य प्राप्तिका लागि निजामती सेवामा कार्यरत ४ जना महिलाहरूको वैयक्तिक अध्ययन गरिएको छ ।

३.५.४ पूर्व परीक्षण

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको विविध पक्ष बुझ्नका लागि बनाइएको अन्तर्वार्ता अनुसूचीको सही मूल्याङ्कनका लागि के-कस्ता प्रश्नहरूले सान्दर्भिक र विश्वसनीय सूचना सङ्कलन गर्न सहयोग गर्छन् भन्ने थाहा पाउन अध्ययन क्षेत्रबाहेकका क्षेत्रका निजामती सेवामा कार्यरत १० जना महिलाबाट अन्तर्वार्ता अनुसूची भरिएको थियो । उक्त परीक्षणपश्चात् असान्दर्भिक र जटिल प्रश्नहरूलाई संशोधनसमेत गरिएको थियो । यसरी अध्ययनका क्रममा आवश्यक पर्ने सूचना भरपर्दो र विश्वसनीय ढङ्गबाट प्राप्त गर्नका लागि परीक्षण गरिएको अन्तर्वार्ता अनुसूचीले सहज बनाएको थियो ।

३.६ प्रामाणिकता र विश्वसनीयता

अनुसन्धानको प्रामाणिकता शोध निर्देशक, सम्बन्धित व्यक्ति र सम्बन्धित विषयमा जानकार व्यक्तिहरूसँग सम्पर्क गरेर कायम गरिएको छ। तथ्याङ्कको उद्देश्यलाई कायम राख्न विभिन्न स्रोतबाट जम्मा गरिएको विभिन्न तथ्याङ्कसँग तुलना गरेर कमजोरीहरू हटाउन प्राथमिकता दिइएको छ। त्यसै गरी तथ्याङ्कको विश्वसनीयता लागि अन्तर्वार्ता अनुसूचीलाई ध्यानपूर्वकको योजना बाट र उत्तरदाताको ठूलो नमूनाबाट छनोट गर्ने निर्णय गरियो।

३.७ कार्यक्षेत्रका कठिनाइहरू

शोधकर्ताले कार्यक्षेत्रमा धेरै समस्याहरूको सामना गर्नुपरेको थियो। पहिलो र दोस्रो-चोटिको भेटबाट पनि केही उत्तरदाताहरूलाई भेट्न नसकिएको हुँदा पटक पटक भेट गर्ने प्रयास गरिएको थियो। त्यस्तै गरी उत्तरदातासँग भेट भए तापनि अन्तर्वार्ता गर्न खोज्दा अनुसन्धानकर्तालाई शंकालु दृष्टिले हेर्ने, उत्तरदाताले आफ्ना समस्याहरू त्यति खुलस्त भएर व्यक्त नगर्ने, व्यक्त गरिएका कुराहरू सार्वजनिक हुने भयले पर्याप्त जानकारी नपाइने जस्ता अनुभवहरू अनुसन्धानकर्तालाई कार्यक्षेत्रमा भएको थियो। अन्तर्वार्ताका क्रममा अध्ययनको यथार्थता प्रष्ट पार्न निकै सम्झाउनुपरेको थियो।

३.८ तथ्याङ्कको विश्लेषण तथा प्रस्तुतीकरण

सङ्कलित तथ्याङ्कहरूलाई विश्लेषण गरेपछिमात्र अध्ययनको वास्तविकता प्राप्त हुने भएकाले अनुसन्धानमा विश्लेषण पक्षको विशेष महत्त्व रहन्छ। यस अनुसन्धानबाट प्राप्त भएका तथ्याङ्कहरूलाई सङ्ख्यात्मक र गुणात्मक दुवैको छुट्टाछुट्टै विश्लेषण गरिएको छ। तथ्याङ्कहरूलाई सम्पादन गरी साङ्केतिकिकरण, वर्गीकरण र तालिकीकरणपश्चात् एस.पी.एस.एस कम्प्यूटर प्रोग्राम प्रयोग गरिएको छ। यस्ता तथ्याङ्कलाई आवश्यकताअनुरूप वर्णानात्मक शैली साथै विभिन्न, तालिका, बार ग्राफ, वृत्तचित्रबाट प्रस्तुत गरिएको छ।

अध्याय - चार

निजामती सेवाका महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक तथा जनसाङ्ख्यिकीकरण पृष्ठभूमि

यस अध्याय अर्न्तगत निजामती सेवामा कार्यरत उत्तरदाता महिलाहरूको सामाजिक आर्थिक एवम् जनसाङ्ख्यिक अवस्थाको बारेमा चर्चा गरिएको छ । अध्ययन क्षेत्रको भौगोलिक अवस्थिति, हावापानी, उत्तरदाताको जात, धर्म, वैवाहिक स्थिति, उमेर, परिवारको प्रकार, मासिक आमदानी आदिको बारेमा उल्लेख गरिएको छ । अध्यायको शुरुवातमा अध्ययन क्षेत्रको भौगोलिक अवस्थिति प्रस्तुत गरिएको छ ।

४.१ अध्ययनको क्षेत्रको भौगोलिक अवस्थिति

नेपालको पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रअन्तर्गत पर्ने गण्डकी अञ्चलको कास्की जिल्लामा पोखरा उपमहानगरपालिका पर्दछ । पोखराको पूर्व दिशामा लमजुङ् र तनहुँ, पश्चिममा स्याङ्जा र पर्वत, उत्तरमा मनाङ् र म्याग्दी तथा दक्षिणमा स्याङ्जा र तनहुँ जिल्लाहरू पर्दछन् । नेपालको राजधानी काठमाडौँबाट करीब २०० कि.मी को दूरीमा रहेको पोखरा प्राकृतिक एवं सांस्कृतिक रूपले धनी भएकाले आकर्षक पर्यटकीय गन्तव्यस्थल पनि हो । ५४.४८ वर्ग किलोमिटरको क्षेत्रफलमा फैलिएको पोखरा समुद्री सतहबाट करीब ७५० मिटरको उचाइमा रहेको छ ।

राजधानीपछिकै चर्चित शहर त्यसमा पनि पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रको सदरमुकाम भएर पनि पोखरामा अधिकांश सरकारी कार्यालयहरू अवस्थित छन् । त्यसमा पनि अन्य ठाउँको तुलनामा पोखराका सरकारी कार्यालयमा महिलाको केही मात्रामा भए पनि सहभागिता रहेको छ ।

४.१.२ हावापानी

पोखराको हावापानी समशीतोष्ण प्रकारको छ । यहाँ गर्मीमा त्यति गर्मी हुँदैन भने जाडो मौसममा पनि त्यति साँढै जाडो हुँदैन, जसले गर्दा यहाँको हावापानी मानवजीवनका

लागि उत्कृष्ट किसिमको छ । यसै पनि पोखरा नेपालकै सबैभन्दा बढी वर्षा हुने ठाउँ हो । यहाँको वार्षिक वर्षा सरदर ३०० से.मी. देखि ४५० से.मि.सम्म हुने गर्छ । यहाँको वार्षिक तापक्रम ५^० देखि ३६^० सेल्सियससम्म पुग्ने गर्छ ।

४.१.३ पोखरा उपमहानगरपालिकाका सरकारी कार्यालयहरूको संरचना

जिल्ला स्थित सरकारी कार्यालयहरू

क्र.स	विवरण
१	जिल्ला कृषि विकास कार्यालय
२	अञ्चल सशस्त्र प्रहरी गुल्म
३	राष्ट्रिय पशु प्रजनन केन्द्र
४	क्षेत्रीय माटो परीक्षण प्रयोगशाला
५	रेशम विकास कार्यक्रम
६	कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय
७	पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय स्वास्थ्य तालिम केन्द्र
८	सशस्त्र प्रहरी बल तालिम महाविद्यालय
९	यान्त्रिक कार्यालय
१०	आन्तरिक राजस्व कार्यालय
११	क्षेत्रीय अनुगमन तथा सुपरिवेक्षण कार्यालय
१२	जलउत्पन्न प्रकोप तथा सव डि.का.नं. २
१३	क्षेत्रीय सङ्ग्रहालय
१४	जिल्ला वन कार्यालय
१५	यातायात व्यवस्था कार्यालय
१६	क्षेत्रीय क्षयरोग केन्द्र
१७	शैक्षिक तालिम केन्द्र
१८	जिल्ला पशु सेवा कार्यालय
१९	क्षेत्रीय वन निर्देशानलय
२०	क्षेत्रीय हावापानी कार्यालय
२१	क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय
२२	पशु विकास फर्म
२३	राजस्व न्यायाधीकरण
२४	क्षेत्रीय पशुसेवा तालिम केन्द्र
२५	क्षेत्रीय हुलाक निर्देशानलय
२६	क्षेत्रीय पशुरोग अन्वेषण प्रयोगशाला
२७	जिल्ला निर्वाचन कार्यालय
२८	जिल्ला सरकारी कार्यालय
२९	कारागार कार्यालय
३०	क्षेत्रीय सिचाई निर्देशानलय

३१	अध्यागमन कार्यालय
३२	वैदाम वडा प्रहरी कार्यालय
३३	शहरी विकास तथा भवन निर्माण विभाग डि.का.
३४	जिल्ला प्रहरी कार्यालय
३५	पश्चिम सशस्त्र प्रहरी बल मुख्यालय मुक्तिनाथ वाहिनी
३६	अञ्चल आयुर्वेद वाहिनी औषधालय
३७	क्षेत्रीय बाली संरक्षण प्रयोगशाला
३८	क्षेत्रीय स्वास्थ्य निर्देशानलय
३९	श्रम कार्यालय
४०	पर्यटन कार्यालय
४१	लोक सेवा आयोग, पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशानलय
४२	घरेलु तथा साना उद्योग कार्यालय
४३	सशस्त्र प्रहरी बल, कालिका गण
४४	सहकारी प्रशिक्षण तथा डिभिजन कार्यालय
४५	सञ्चार केन्द्र
४६	महिला तथा बालबालिका कार्यालय
४७	बगर वडा प्रहरी कार्यालय
४८	अञ्चल प्रहरी कार्यालय
४९	पुनरावेदन सरकारी वकील कार्यालय
५०	क्षेत्रीय पशुसेवा निर्देशानलय
५१	शाखा तथ्याङ्क
५२	व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र
५३	रामबजार वडा प्रहरी कार्यालय
५४	हंसपुर इलाका प्रहरी कार्यालय
५५	पश्चिम क्षेत्रीय सशस्त्र प्रहरी गण मुख्यालय
५६	जिल्ला जनस्वास्थ्य कार्यालय
५७	क्षेत्रीय सडक निर्देशानलय
५८	गुणस्तर तथा नापतौल कार्यालय
५९	मालपोत कार्यालय
६०	क्षेत्रीय वन तालिम केन्द्र
६१	नापी कार्यालय
६२	पोखरा उप-महानगर पालिका कार्यालय
६३	कास्की जिल्ला अदालत
६४	जिल्ला भू-संरक्षण कार्यालय
६५	क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशानलय
६६	लेखनाथ नगरपालिका
६७	जिल्ला शिक्षा कार्यालय
६८	क्षेत्रीय कृषि निर्देशानलय
६९	डिभिजन सडक कार्यालय नं. २

७०	जिल्ला प्रशासन कार्यालय
७१	क्षेत्रीय कृषि तालिम केन्द्र
७२	क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालय
७३	पुनरावेदन अदालत
७४	जिल्ला प्राविधिक कार्यालय
७५	जिल्ला विकास समितिको कार्यालय
७६	क्षेत्रीय अस्पताल विकास समिति

स्रोत कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय, कास्की ।

४.२ धर्म-संस्कृति एवम् जात जातीयता

पोखरा प्राकृतिक, धार्मिक, सांस्कृतिक एवं जातीयताको दृष्टिकोणले विविधता बोकेको शहर हो । विशेषतः पोखरामा ब्राम्हण, क्षेत्री, नेवार, गुरुङ, मगर, तामाङ, दमाई, कामी, सार्की, मुसलमान, गाइने, थकाली आदि जात जातिका मानिसहरू बसोबास गरेका छन् । पोखरामा विभिन्न जातिहरूको बसोबास भएको हुनाले यसलाई मेल्टिङ्ग पटको रूपमा पनि लिने गरिन्छ । यहाँ बसोबास गर्ने विभिन्न जातिले विभिन्न किसिमका धर्म मान्ने गरेको पाइन्छ । मुख्यतया हिन्दू, बौद्ध, क्रिश्चियन र मुस्लिम धर्मावलम्बीहरू रहेता पनि उनीहरूको बीचमा सहिष्णुताको भावना रहेको पाइन्छ । अर्कोतर्फ पोखरामा बोलिने प्रमुख भाषाहरूमा नेपाली, नेवारी, गुरुङ, थकाली, मगर, मुस्लिम, तामाङ आदि हुन् ।

पोखरामा विभिन्न जातजातिहरूले आ-आफ्नै जातीयता भल्कने पोशाकहरू लगाउँछन् । आफ्नो धर्मसँग सम्बन्धित चाडपर्वहरू मनाउँछन् । तथापि पोखरामा रहेका हिन्दू तथा बौद्ध धर्मावलम्बीहरूले एक-अर्काका चाडपर्व तथा धर्म पनि मान्ने गरेको पाइन्छ । पोखरामा मनाइने मुख्य चाडपर्वहरूमा नेपाली नयाँ वर्ष, जनै पूर्णिमा, तीज, कृष्ण जन्माष्टमी, दशैं, तिहार, माघे संक्रान्ति, पञ्चमी, फागु पूर्णिमा, शिवरात्री आदि हुन् । त्यस्तै गरी यहाँ बसोबास गर्ने अन्य जातजातिहरूले आ-आफ्नै धर्म, सामाजिक-सांस्कृतिक मूल्य अनुसार विभिन्न चाडपर्वहरू मनाएको पाइन्छ । जस्तै : ल्होसार, छठ, रमजान, क्रिसमस, बुद्ध पूर्णिमा आदि । यहाँ स्थानीय स्तरमा बाह्र भैरव जात्रा, गाइजात्रा, लाखे जात्राहरू पनि निकाल्ने गरिन्छ ।

४.२.१ उत्तरदाताको धर्म

धर्मलाई मानवले अलौकिक शक्तिका रूपमा विश्वास गरेको पाइन्छ । धर्म मानव समाजको एक सार्वजनिक तथा सामुदायिक संस्था भएको हुँदा यसले मानव जीवनको

विश्वास एवं क्रियाकलाप दुवैलाई निर्धारण गरेको हुन्छ । धर्मले मानव समाजको सामाजिक, राजनैतिक, आर्थिक जीवनलाई प्रभावित गर्दछ । नेपाल विभिन्न धर्मावलम्बीहरूको पवित्र वासस्थानको रूपमा रहेको छ ।

पोखराउप—महानगरपालिकाका सरकारी कार्यालयहरूमा कार्यरत निजामती सेवाका महिलाहरूमध्ये उत्तरदाताको धर्मको सर्वेक्षण गर्दा शतप्रतिशत अर्थात् ६५ जनामा ६५ जना नै हिन्दु धर्मावलम्बी रहेको पाइयो । यस अर्थमा पनि यस क्षेत्रमा हिन्दू धर्मको बाहुल्य रहेको पाइयो ।

४.२.२ उत्तरदाताको जात/जातीयता

जात, मानव सभ्यताको एक महत्वपूर्ण विशेषता हो । समाजमा जातिका आधारमा पेशा, सामाजिक सम्बन्ध, हैसियत र भूमिका निर्धारण रहेको पाइन्छ । उत्तरदाताहरूको जातको विवरणलाई निम्न वृत्तचित्रमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

चित्र: ४.१ उत्तरदाताको जातीयताको विवरण

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

माथिको चित्रबाट के देखिन्छ भने ६५ जना उत्तरदाताहरूमध्ये ५३ जना (८१.५%) ब्राह्मण (७.७%) क्षत्री तथा ७ जना (१०.८५ प्रतिशत) अन्य जातका रहेको पाइयो । यसबाट ब्राह्मण परिवारका महिला अधिकतम रूपमा निजामती सेवामा कार्यरत रहेको देखिन्छ ।

४.३ उत्तरदाताको उमेर

उमेर जनसङ्ख्याको एक महत्वपूर्ण विशेषता हो । उमेरकै आधारमा सामाजिक हैसियत निर्धारण हुन्छ । व्यक्तिको काम गर्ने समय, कामको प्रकार तथा निर्णय प्रक्रियामा उमेरको प्रभाव परेको हुन्छ । उमेर जैविकीय आधारमा निर्धारण हुने हुँदा यो निश्चित प्रकारको हुन्छ । उमेरअनुसार नै आश्रित र कार्यवाहक गरी जनसङ्ख्यालाई विश्लेषण गरिन्छ । सामाजिक अधिकार, सामाजिक महत्व, सामाजिक दायित्व, कर्तव्य र भूमिका आदि सन्दर्भमा समाजमा उमेरले प्रत्यक्ष असर गरेको हुन्छ । उत्तरदाताहरूको उमेरको विवरणलाई निम्न तालिकामार्फत् प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ४.१ : उत्तरदाताहरूको उमेरगत विवरण

उमेर	उत्तरदाता सङ्ख्या	प्रतिशत
२५ वर्षभन्दा मुनि	२	३.१०%
२५-३० वर्ष	६	९.२%
३०-३५ वर्ष	११	१६.९%
३५-४० वर्ष	१९	२९.२%
४०-४५ वर्ष	१५	२३.१%
४५-५० वर्ष	६	९.२%
५०-५५ वर्ष	६	९.२%
जम्मा	६५	१००%

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

माथिको तालिकानुसार उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये सबैभन्दा धेरै अर्थात् १९ जना महिला (२९.२०) महिलाहरू ३५ देखि ४० वर्ष उमेर समूहका रहेका छन् । त्यसै गरी १५ जना महिलाहरू ४०-४५ वर्षका रहेकामा ११ जना महिलाहरू ३०-३५ वर्षका रहेको पाइयो । समान ६ जना महिलाहरू २५-३०, ४५-५०, ५०-५५ वर्षका रहेका छन् । सबैभन्दा कम

महिलाहरू अर्थात जम्मा २ जना महिलाहरू २५ वर्षभन्दा मुनिका रहेको पाइयो । यस अध्ययनको आधारमा सामाजिक रूपले परिपक्व भएपछि निजामती सेवामा कार्यरत रहेको संख्या बढी पाइयो भने कम उमेरका महिलाको संख्या पनि अति न्यून पाइयो ।

४.४ उत्तरदाताको परिवारको सङ्ख्या/किसिम

परिवार सामाजिक संरचनाको महत्वपूर्ण संस्था हो । परिवार, विवाहबाट स्थापित निकै पुरानो र आधारभूत सामाजिक संस्था हो । सामाजिक आवश्यकता पूरा गर्न तथा विकास प्रक्रिया तथा सामाजिकीकरणको प्रक्रियालाई हस्तान्तरण गर्ने उद्देश्यले दुईभन्दा बढी सदस्यहरूको अन्तरसम्बन्धित तथा अन्योन्याश्रित संस्था नै परिवार हो । विशेष गरी नेपालमा एकल र संयुक्त दुई प्रकारका परिवारहरू पाइन्छन् । उत्तरदाताहरूको परिवारको किसिमतर्फ अध्ययन गर्दा ६५ जना महिलामध्ये ४२ जना एकल परिवार, २२ जना संयुक्त परिवारमा बस्दछन् भने एक जनाले जवाफ नदिएको पाइयो । वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा एकल परिवारमा बस्नका लागि बढी जोड दिइएको यस अध्ययनबाट पाइयो ।

त्यसै गरी परिवारमा बस्ने सदस्यहरूको सङ्ख्याको आधारमा परिवारको आकारलाई निम्नानुसार वर्गीकरण गरिएको छ ।

तालिका ४.२ उत्तरदाताको परिवारको सङ्ख्या

परिवारको सदस्य सङ्ख्या	उत्तरदाता सङ्ख्या	प्रतिशत
२	१	१.६
३	८	१२.५
४	३०	४६.९
५	६	९.४
६	७	१०.९
७	६	९.४
८	२	३.१
९	२	३.१
१०	२	३.१
१४	१	१.६
१५	१	१.६
जम्मा	६५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

उपर्युक्त तालिकाअनुसार अधिकांश महिलाहरू ४ जना परिवार सङ्ख्या रहेको एकल परिवारमा बस्दछन् । जम्मा एक जनामात्र १४ र १५ जनाको परिवार सङ्ख्यामा रहेका छन् । सोअनुसार धेरै परिवार सङ्ख्यामा बस्नेको सङ्ख्या अत्यन्त न्यून रहेकामा संयुक्त परिवारको प्रचलन करीब करीब हट्टै गइरहेको देखिन्छ ।

४.५ उत्तरदाताको शैक्षिक विवरण

शिक्षा एउटा यस्तो अस्त्र हो, जसले मानिसलाई सही वा गलत छुट्याउन सिकाउँछ । शिक्षाले मानिसलाई सही बाटोमा हिँडाई उचित निर्णय लिन पनि सिकाउँछ । अनुसन्धान कर्ताद्वारा गरिएको स्थलगत सर्वेक्षणबाट प्राप्त तथ्याङ्कलाई उत्तरदाताको शैक्षिक विवरण अन्तर्गत निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ४.३ उत्तरदाताको शैक्षिक विवरण

शिक्षा	उत्तरदाता सङ्ख्या	प्रतिशत
सामान्य साक्षर	५	७.७
एस.एल.सी. पास	१६	२४.६
प्रमाणपत्र पास	१३	२०
स्नातक पास	२४	३६.९
स्नातकोत्तर पास	७	१०.८
जम्मा	६५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

माथिको तालिकाअनुसार उत्तरदाता ६५ जना महिलाहरूमध्ये अधिकतम २४ जना अर्थात् ३६.९ प्रतिशत महिला स्नातक पास गरेको पाइयो । त्यसै गरी १६ जना एस.एल.सी. पास, १३ जना प्रमाणपत्र पास, ७ जना स्नातकोत्तर पास एवम् ५ जना महिला र सामान्य साक्षर रहेको पाइयो । स्वाभाविक रूपमा माथिल्लो कक्षा उत्तीर्ण भएपछि निजामती सेवाको उपल्लो तहमा प्रवेश गर्न सजिलो हुने भएकाले धेरै उत्तरदाताहरू उच्च शिक्षाको मामिलमा सबल रहेको देखिन्छ ।

४.६ उत्तरदाताको मासिक तलबको स्थिति

आम्दानीले व्यक्तिको जीवनमा ठूलो प्रभाव पारेको हुन्छ । उसको खानपान, लवाइ खवाई, व्यवहार, क्रियाकलाप, मान, प्रतिष्ठा, आचरणजस्ता कुराहरू आम्दानी वा तलबमा नै निर्भर रहेका हुन्छन् ।

उत्तरदाता महिलाहरूलाई मासिक आम्दानीबाट प्राप्त सन्तुष्टि वा असन्तुष्टिका बारे प्रश्न गर्दा १७ जना महिलाहरू सन्तुष्ट रहेको तथा ४८ जना महिलाहरू असन्तुष्ट रहेको पाइयो । यसबाट ७३.८% महिलाहरू तलब वृद्धिमा जोड दिएको देखिन्छ । त्यसै गरी मासिक तलबबाट असन्तुष्ट महिलाहरूमध्ये १० जनाले तलब पर्याप्त हुनुपर्ने ३६ जना जीविकोपार्जनका लागि मात्र भए पुग्ने, २ जनाले खर्च पछि पनि बचत हुनुपर्ने तथा १७ जना यस मामलामा अनुत्तरित भएको पाइयो ।

यसै क्रममा ७ जना (१०.८%) महिलाहरूले मासिक तलब आफूखुशी खर्च गर्दा रहेछन् भने ५८ जना (८९.२%) महिलाले योजनाबद्ध तरिकाले पारिवारिक सल्लाहअनुसार मासिक तलबलाई खर्च गर्दा रहेछन् ।

आम्दानीलाई विभिन्न शीर्षकहरूमा विभाजन गरेर खर्च गरिनु स्वाभाविक हो तापनि उत्तरदाता महिलाहरूलाई विशेषतः कुन शीर्षकमा बढी खर्च गर्नुहुन्छ ? भनी सोधिएको प्रश्नबाट सङ्कलित विवरणलाई निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ४.४ उत्तरदाताको तलब खर्च विवरण

क्षेत्र	उत्तरदाता सङ्ख्या	प्रतिशत
शिक्षा	३९	६०.९
खाद्यान्न	२४	३७.५
बचत	२	२.६
जम्मा	६५	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

माथिको तालिकाअनुसार ६०.९ प्रतिशत (३९जना) उत्तरदाताहरूले मासिक तलबलाई शिक्षामा लगानी गर्ने गरेको पाइयो । त्यसै गरी ३७.५ प्रतिशत (२४ जना) ले खाद्यान्नमा खर्च गरेको पाइयो भने निकै नै कम अर्थात् २.६ प्रतिशत (२जना) ले बचत गर्ने गरेको पाइयो । यस तथ्याङ्कबाट बाँच्नका लागि खाद्यान्न नभई नहुने भए पनि अधिकांश महिलाले

आफ्नो मासिक तलब शिक्षामा लगानी गरेको हुँदा शैक्षिक चेतनाको सबालमा उत्तरदाता महिलाहरू सचेत रहेको देखिन्छ ।

४.७ उत्तरदाताको सम्पत्ति विवरण

नेपाली समाज पितृसत्तात्मक समाज हो । कानूनतः महिलाका पनि सम्पत्तिमाथिको हकलाई प्रत्याभूति गरेको भए पनि व्यवहारमा त्यो अक्षरशः पालना हुन सकिरहेको छैन । सोहीअनुरूप स्थलगत अध्ययनको क्रममा उत्तरदाता ६५ जना महिलामध्ये २७ जनाको आफ्नै नाममा सम्पत्ति रहेको पाइयो भने ३८ जनाको आफ्नै नाममा सम्पत्ति नरहेको पाइयो । सम्पत्ति भएका महिलामध्ये ७ जनाको नाममा घर भएको पाइयो भने बाँकीको नाममा जग्गा रहेको पाइयो ।

४.८ उत्तरदाताको बचत विवरण

कमाएको पैसा भविष्यका लागि बचत भयो भने जीवनयापनमा सहजता पुग्ने हुन्छ । ६५ जना उत्तरदातामध्ये ६१ जनाले बैंक तथा वित्तीय संस्थामा आफ्नो पैसा बचत गर्ने गरेको पाइयो भने बाँकी ४ जनाले खासै बचत नहुने भएकाले बैंक तथा वित्तीय संस्थामा जम्मा गर्ने नपुग्ने बताए । त्यस्तै, ३७ जना महिलाले बचतलाई कतै लगानी गरेका रहेछन् भने २८ जनाले नगरेका रहेछन् ।

वैयक्तिक अध्ययन नं. १

पो.उ.म.पा.७ मासवार निवासी वर्ष ३६ कि गंगादेवी पौडेल, लोकसेवा आयोग, पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय, पोखरामा कार्यरत छिन् । सल्यान ६, कास्कीमा जन्मिएकी पौडेल स्नातकोत्तर तहमा अध्ययनरत रहेको बताउँछिन् । २०५५ सालमा मुखिया पदबाट निजामती सेवामा प्रवेश गरे पछि हाल लेखापाल पदमा कार्यरत गंगा निकै फुर्तिली छिन् । निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने प्रेरणा श्रीमान् केशवराज ढकालबाट प्राप्त गरेकी गंगादेवीले विवाह पश्चात् मात्र निजामती सेवाको बारेमा श्रीमान्मार्फत ज्ञान भएको र श्रीमानको सोही क्षेत्रको आवद्धताले सेवा प्रवेशमा सहयोग मिलेको बताउँछिन् । सेवाको स्थायित्व र सुरक्षा, सामाजिक प्रतिष्ठा, नीति निर्माणमा पुग्ने माध्यम आदिको कारणले गर्दा निजामती

सेवालाई आफ्नो पेशाको रूपमा उनले रोजेकी थिइन् । घरायसी सहयोग र जनसम्पर्क पनि बढ्ने भएकोले यो सेवाबाट उनी पूर्ण सन्तुष्ट छन् । भावी दिनमा नीति निर्माण तहमा पुग्ने, स्वयंको भूमिका बढाउन तथा अझै धेरै तालिम प्राप्त गर्ने इच्छा उनको मनमा छ । व्यापक सम्भावनाको क्षेत्र भएकाले सेवा प्रवेशपछि आत्मनिर्भर र आत्मविश्वासमा वृद्धि भएको बताउँछिन् उनी । हाल गंगादेवीले विविध क्षेत्रमा लगानी गर्नुका साथै अन्य सहकारी एवं सामाजिक संस्थामा समेत संलग्न रहेर केही थप कार्यभार सम्हालेको बताउँछिन् । घरायसी कार्य र अफिस व्यवस्थापन दोहोरो जिम्मेवारीले गर्दा समय व्यवस्थापनमा कठिनाई भएको बताउने उनले अध्ययनलाई महत्व दिन तीव्र चाहना हुँदाहुँदै पनि जागीरको व्यस्तताले अध्ययनमा पर्याप्त समय दिन नसकेको उनको गुनासो छ । समयसापेक्ष तालिम तथा प्राविधिक ज्ञान पाउने अभिलाषा राख्ने उनी निजामती सेवामा स्पष्ट वृत्तिको अनिश्चितता र अन्यौलताको अवस्था विद्यमान रहनु अर्को चुनौतीका रूपमा लिएकी छन् यस सेवामा वृत्ति विकासको स्पष्ट दीर्घकालीन सोच हुनुपर्ने उनको धारणा छ ।

अध्याय पाँच निजामती सेवामा महिला सहभागिता

यस अध्यायअन्तर्गत निजामती सेवा प्रवेशपूर्वको जागीरको स्थिति, सेवा प्रवेशमा प्रेरणाको स्रोत, निजामती सेवामा आकर्षणको तत्वहरू बारे चर्चा गरिएको छ । त्यसै गरी जागीरमा प्रवेश गर्दाको पद, पदोन्नतिको प्रकार, हालको पद एवम् सेवाको प्रकृतिबारे पनि उल्लेख गरिएको छ । निजामती सेवामा महिला सहभागिता र सशक्तीकरण शीर्षक रहेको यस अध्ययनको शुरुवात निजामती सेवा प्रवेशपूर्वको जागीरको स्थितिबाट गरिएको छ ।

५.४.१ निजामती सेवाप्रवेश पूर्वको जागीरको स्थिति

निजामती सेवाको क्षेत्रमा प्रवेश गर्नुभन्दा एक वर्षसम्म अगाडिको समयलाई सेवा पूर्वको स्थिति मानिएको छ । यसरी निजामती सेवामा आउनुभन्दा अगाडि ६५ जना उत्तरदाता महिलाहरूलाई यस क्षेत्रमा प्रवेश गर्नुभन्दा पहिला कुन क्षेत्रमा हुनुहुन्थ्यो ? भनी सोधिएको प्रश्नमा मिश्रित प्रतिक्रिया प्राप्त भएको थियो । जसलाई निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ५.१ निजामती सेवा प्रवेशपूर्वको स्थिति

क्षेत्र	उत्तरदाता सङ्ख्या	प्रतिशत
गृहिणी	२१	३२.३
विद्यार्थी	२८	४३.१
अभिभावकलाई सहयोग गर्ने	३	४.६
अन्य जागीर	१०	१५.४
व्यापार	३	४.६
जम्मा	६५	१००.०

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

उपर्युक्त तालिकाअनुसार निजामती सेवा प्रवेशपूर्व अधिकांश उत्तरदाता महिलाहरू विद्यार्थी रहेको पाइयो । जसमा २८ जना (४३.१५) रहेका छन् । त्यसै गरी २१ जना गृहिणी र १० जना अन्य जागीर गरेका रहेछन् । त्यस्तै ३,३ जना महिलाहरू अभिभावकलाई

सहयोग एवम् अन्य व्यापार गर्दा रहेछन् । यसबाट पनि के प्रष्ट हुन्छ भने धेरै महिलाहरू पढ्दापढ्दै जागीरमा प्रवेश गरेका रहेछन् भने करीब त्यसै मात्रामा गृहिणीहरू पनि निजामती सेवाको जागीरका लागि उत्प्रेरित भएका रहेछन् ।

५.२ सेवा प्रवेशमा प्रेरणाको स्रोत

परिवार तथा समाजका विविध क्षेत्रहरूमा यस्ता व्यक्तित्वहरू हुन्छन्, जसको प्रेरणाले गर्दा जीवनको लक्ष्य निर्धारण गरिएको हुन्छ । निजामती सेवा प्रवेशमा प्रेरणाको स्रोत कसलाई मान्नुहुन्छ ? भनी सोधिएको प्रश्नमा उत्तरदाता महिलाहरूले दिएको जवाफलाई निम्नलिखित तालिका द्वारा प्रष्ट पारिएको छ ।

तालिका ५.२ सेवा प्रवेशमा प्रेरणाको स्रोत

प्रेरणाको स्रोत	उत्तरदाता संख्या	प्रतिशत
परिवारको सदस्य	५८	८९.२
साथी	५	७.७
छिमेकी	१	१.५
शिक्षक	१	१.५
जम्मा	६५	१००.०

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

माथिको तालिकाअनुसार आफ्नै परिवारका सदस्यलाई निजामती सेवा प्रवेशमा प्रेरणाको स्रोत मान्ने उत्तरदाता महिला सर्वाधिक ८९.२ प्रतिशत अर्थात् ५८ जना रहेका छन् । ५ जना महिलाले साथीहरूलाई प्रेरणाका स्रोतका रूपमा लिएका छन् । भने जम्मा १, १ जना महिलाले क्रमशः छिमेकी तथा शिक्षकलाई प्रेरणाका स्रोतका रूपमा लिएको देखिएको छ । तसर्थ, धेरै भन्दा धेरै उत्तरदाताहरू परिवारका सदस्यलाई नै सेवा प्रवेशमा प्रेरणाको स्रोतका रूपमा लिएको प्रष्ट हुन्छ ।

५.३ निजामती सेवामा आकर्षण गर्ने तत्व

कुनै पनि पेशा, व्यवसाय गर्न वा जागीर खानका लागि केही न केही तत्वले प्रभाव पारिरहेकै हुन्छ । ती प्रभाव पार्ने वा अझ भन्नु आकर्षण गर्ने तत्वहरु कसै कसैमा समान भए पनि व्यक्तिपिच्छे फरक फरक भएको पाउँछौं । निजामती सेवामा आकर्षण गर्ने तत्वहरूलाई यस प्रकार तालिकामा देखाइएको छ ।

तालिका ५.३ निजामती सेवामा आकर्षण गर्ने तत्व

तत्व	उत्तरदाता सङ्ख्या	प्रतिशत
तलब	२	३.६
प्रतिष्ठा	३२	५०.०
जीविकोपार्जन	२६	४०.६
नेतृत्व	५	७.८
जम्मा	६५	१००.०

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

यस तालिकाअनुसार ३२ जना महिलाहरूलाई निजामती सेवा एक प्रतिष्ठित पेशाको रूपमा रहेकाले यस पेशामा आकर्षित रहेको पाइयो । त्यस्तै २६ जनालाई दैनिक जीवनयापन वा जीविकोपार्जन गर्न सहज हुने भएकाले यस पेशामा आकर्षित भएका रहेछन् । नेतृत्व सीपको विकासका लागि ५ जना उत्तरदाता आकर्षित भए भने २ जना महिलालाई निजामती सेवाको तलबले आकर्षण गरेको रहेछ । निजामती सेवालार्इ प्रतिष्ठाका रूपमा पहिलो आकर्षण र उक्त सेवालार्इ जीविकोपार्जनका लागि दोस्रो आकर्षणका रूपमा लिएको पाइयो ।

५.४ जागीर प्रवेश गर्दाको पद

तत्कालीन समयमा खुलेका निजामती सेवाका विज्ञापनहरूमा, आफ्नो योग्यता, क्षमता र लिइने परीक्षाको मूल्याङ्कनद्वारा जागीर प्रवेशको निर्धारण हुन्छ । यिनै व्यक्तिगत गुण र

जागीरको स्थिति जस्ता तत्वले गर्दा शुरुवातमा कुन पदबाट सेवामा प्रवेश गर्नुभयो ? भनी सोधिएको प्रश्नमा उत्तरदाता महिलाबाट प्राप्त उत्तरलाई निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ५.४ जागिर प्रवेश गर्दाको पद

पद	उत्तरदाता संख्या	प्रतिशत
सह लेखापाल	२६	४०.६
खरिदार	२६	४०.६
सब - इन्जिनियर	१	१.६
कार्यालय सहायक	६	९.००
मुख्य महिला कार्यकर्ता	५	७.६
ना. सु	१	१.६
जम्मा	६५	१००.०

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण , २०६८ ।

माथिको तालिकाअनुसार २६, २६ जना उत्तरदाता महिलाहरू क्रमशः सहलेखापाल तथा खरिदार पदबाट सेवा प्रवेश गरेको पाइयो । कार्यालय सहायक पदबाट ६ जना एवं मुख्य महिला कार्यकर्ता बाट ५ जना उत्तरदाता महिलाहरू निजामती सेवामा प्रवेश गरेका रहेछन् । त्यसै गरी १ जना सब-इन्जिनियर पदबाट सेवा प्रवेश गरेको उत्तर पाइयो भने बाँकी एक जना ना.सु पदबाट सेवा प्रवेश गरेको पाइयो । यसबाट सह-लेखापाल र खरिदार पदबाट अधिकांश उत्तरदाताहरूको सेवा प्रवेश रहेको देखिन्छ ।

५.५ पदोन्नति प्रकार

जागीर प्रवेश गरेपछि अवकाश लिदासम्म विभिन्न माध्यम तथा प्रक्रियाद्वारा पदोन्नति हुन्छ । ती पदोन्नतिको प्रक्रिया बेग्लै हुन पनि सक्दछन् । त्यस्तै उत्तरदातालाई निजामती सेवामा प्रवेशपश्चात् कुन प्रक्रियाद्वारा तपाइको पदोन्नति भयो ? भन्ने प्रश्नलाई उत्तरका रूपमा निम्न तालिकामा चढाइएको छ ।

तालिका ५.५ पदोन्नतिको प्रकार

प्रकार	उत्तरदाता सङ्ख्या	प्रतिशत
खुला प्रतिस्पर्धा	३४	६०.७
आन्तरिक प्रतिस्पर्धा	३	५.४
बहुवाको समायोजनद्वारा	३	५.४
स्वतः बहुवा	१६	२५.६
पदोन्नति नभएको	९	५
जम्मा	६५	१००.०

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण , २०६८ ।

स्थलगत सर्वेक्षण बाट प्राप्त माथिको तथ्याङ्कअनुसार निजामती सेवामा रहेका उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये ६०.७ प्रतिशत अर्थात् ३४ जना उत्तरदाताहरू खुला प्रतिस्पर्धाको प्रक्रियाद्वारा पदोन्नति भएका रहेछन् । त्यस्तै, आन्तरिक प्रतिस्पर्धाबाट ३ जना अनि बहुवाको समायोजन द्वारा पनि ३ जना उत्तरदाताहरू पदोन्नतिमा परेको पाइयो । स्वतः बहुवा (२४ घ १ द्वारा) द्वारा पदोन्नति हुनेमा १ जना उत्तरदातामात्र पाइयो । ९ जना उत्तरदाताहरू पदोन्नतिमा नपरेको पाइयो । तसर्थ ३४ जना महिलाहरू खुला प्रतिस्पर्धाबाट पदोन्नति भएकाले यो प्रक्रिया नै सर्वाधिक उत्तरदाताको पदोन्नतिको प्रक्रिया रहेको देखियो ।

५.६ उत्तरदाताको हालको पद

पोखराका सरकारी कार्यालयहरूमा कार्यरत निजामती सेवाका ६५ जना उत्तरदाता महिलाहरू कुनै निश्चित पदबाट जागिर प्रवेश गरेर पदोन्नति हुँदै वा नहुँदै हाल कुन पदमा छन् भन्ने पक्षलाई पनि अध्ययन गरिएको थियो । अध्ययनको क्रममा गरिएको स्थलगत सर्वेक्षणको तथ्याङ्कलाई निम्न तालिकामा देखाइएको छ ।

तालिका ५.६ उत्तरदाताको हालको पद

पद	उत्तरदाता संख्या	प्रतिशत
खरिदार	२३	३५.७
नायब सुब्बा	२२	३४.४
शाखा अधिकृत	५	७.८
लेखापाल	३	४.७
सब-इन्जिनियर	१	१.६
कार्यालय सहायक	६	९.४
मुख्य महिला कार्यकर्ता	५	७.४
जम्मा	६५	१००.०

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण , २०६८ ।

माथिको तालिकाअनुसार, ६५ जना उत्तरदाता हरुमध्ये क्रमश २३ र २२ जना हाल खरिदार र नायब सुब्बाको रुपमा कार्यरत रहेको देखिन्छ । ५ जना महिलाहरुको हालको पद शाखा अधिकृत र ५ जना मुख्य महिला कार्यकर्ता रहेको छन् भने ६ जना महिला कार्यालय सहायक छन् । त्यसै ३ जनाको हालको पद लेखापाल, १ जना सब-इन्जिनियर रहेको पाइयो । खरिदार र नायब सुब्बा पदबाट वा अन्य पदमा भन्दा बढी महिला कार्यरत रहेको पद देखिन्छ भने लेखापाल र सब-इन्जिनियर पदमा न्यून महिला रहेको देखिन्छ ।

५.७ उत्तरदाताको सेवाको प्रकृति

विशेषत : निजामती सेवालार्ई प्राविधिक र अप्राविधिक गरी दुई प्रकारबाट छुट्याइएको हुँदा सोहीअनुसार उत्तरदातालाई सेवाको प्रकृति बारे अध्ययन गरिएको थियो । उक्त अध्ययनलाई निम्न चित्रमा देखाइएको छ ।

चित्र: ५.३ उत्तरदाताको सेवाको प्रकृति

उपर्युक्त चित्रअनुसार निजामती सेवाको प्राविधिकतर्फ ७ जना अर्थात् १०.९ प्रतिशत महिलाहरू रहेका छन् भने ५७ जना अर्थात् ८९.१ प्रतिशत महिलाहरू अप्राविधिक क्षेत्रमा कार्यरत छन् । यस तथ्यांकबाट धेरै भन्दा धेरै उत्तरदाता महिलाहरू अप्राविधिक क्षेत्रमा रहेका तथा अति न्यून संख्यामा प्राविधिक क्षेत्रमा रहेको निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ ।

वैयक्तिक अध्ययन २

जिल्ला प्राविधिक कार्यालय कास्कीमा सब-इन्जिनियर पदमा कार्यरत लक्ष्मी पौडेल २०३७ सालमा जन्मिएकी हुन् । पोखरा -७, रत्नचोक निवासी पौडेल पोखरा इन्जिनियरिङ कलेजमा बी.इ. प्रथम वर्षमा अध्ययनरत छिन् । २०६१ सालमा शोभाखर देवकोटासँग वैवाहिक सूत्रमा बाँधिएकी पौडेल २०६५ सालमा निजामती सेवामा प्रवेश गरेकी हुन् । संयुक्त परिवारमा बस्ने उनले आफै उत्प्रेरित भएर साथै घरपरिवारको समेत सहयोग मिलेकाले यस क्षेत्रमा प्रवेश गरेकी हुन् । सानैदेखिको इन्जिनियरिङ पढ्ने तीव्र इच्छा भएको र प्राविधिक क्षेत्र रोजेको बताउने पौडेलले पछिल्ला दिनमा निजामती सेवा प्रवेशअगाडि प्राइभेट जागिर बाट सेवाको सुरक्षा नहुने ठानी राष्ट्रसेवाका लागि यसतर्फ आकर्षित भएको बताइन् । सेवाको सुरक्षा र स्थायित्व, विशेषज्ञता देखाउन मिल्ने सामाजिक मान, प्रतिष्ठा, इज्जत हुने, राष्ट्रसेवा तथा नीति निर्माणमा पुग्न सकिने माध्यम भएकाले निजामती सेवाको क्षेत्र रोजेको

बताउँछिन् । सैद्धान्तिक ज्ञानलाई व्यवहारमा उतार्न पाइने हुँदा यस क्षेत्रबाट सन्तुष्ट रहेको धारणा व्यक्त गर्ने लक्ष्मी घरपरिवारले यस क्षेत्रलाई सकारात्मक दृष्टिकोणले हेरेकाले उनीहरूको सहयोग मिलेको बताइन् । प्राविधिक क्षेत्र भएकाले भौगोलिक कारण अनि अतिरिक्त समय पनि दिनु परेकाले बाल बच्चाको हेरचाह तथा घरायसी कार्य व्यवस्थापनमा कहिलेकाही कठिनाइ हुने गरेको उनको धारणा छ । कार्यक्षेत्रमा राजनैतिक हस्तक्षेपका कारणले निर्णय लिँदा स्वतन्त्र हुन नपाइने गुनासो व्यक्त गर्छिन् । नीति निर्माणमा पुगिने, क्षमता र नेतृत्व विकास तथा भ्रमण आदिलाई यस सेवाको अवसरका रूपमा लिन्छिन् । राजनैतिक हस्तक्षेप, फिल्ड कार्य व्यवस्थापन, घरायसी कार्य व्यवस्थापन चुनौतीका रूपमा रहेको उनको धारणा छ ।

अध्याय ६

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाको अवस्था

यस अध्यायमा निजामती क्षेत्रमा कार्यरत महिलाहरूको स्थितिका बारेमा अध्ययन गरिएको छ । जसअन्तर्गत सेवा प्रवेशपछिको भ्रमण, व्यक्तिमा आएको परिवर्तन , सेवापूर्व सक्रिय रहेको क्षेत्र, हालको दैनिक योजनाको शैली आदिवारे उल्लेख गरिएको छ । त्यसै गरी घरायसी कार्य, जीवनशैली परिवारका सदस्यले काममा गर्ने सहयोग, समय व्यवस्थापन जस्ता विषयवस्तुहरू पनि समेटिएको छ । अध्यायको शुरुवात सेवा प्रवेशपछिको भ्रमणबाट गरिएको छ ।

६.१ उत्तरदाताको सेवा प्रवेशपछिको भ्रमण

मनोरञ्जनका लागि होस् वा बौद्धिकता निखार्नका लागि ज्ञान बटुल्न होस्, मानिसले समय समयमा विभिन्न ठाउँको भ्रमण गर्ने गर्दछन् । चाहे त्यो भ्रमण व्यक्तिगत होस् या त कामको सिलसिलामा नै किन नहोस्, त्यसै गरी उत्तरदाता महिलाहरूलाई तपाईं कतै घुम्न जानुभएको छ ? भनी सोधिएको प्रश्नमा २२ जनाले खासै योजना बनाएर भ्रमण नै गर्ने नगरेको बताए । त्यस्तै कुन क्षेत्रको भ्रमण गर्नुभएको छ ? भनी सोधिएको जिज्ञासामा निम्नानुसार जवाफ प्राप्त भयो, जुन तलको तालिकामा देखाइएको छ ।

तालिका ६.१ उत्तरदाताको भ्रमण क्षेत्र

क्षेत्र	उत्तरदाता संख्या	प्रतिशत
पर्यटकीय	१७	२९=५
धार्मिक	१४	३२=६
शैक्षिक	१२	२७=९
भ्रमण नै नगर्ने गरेको	२२	
जम्मा	६५	१००

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८

उपर्युक्त तालिकाअनुसार निजामती सेवामा कार्यरत ६५ जना उत्तरदाता महिलामध्ये २९.५ प्रतिशत अर्थात् १७ जना महिलाहरू पर्यटकीय क्षेत्रको भ्रमण गर्दा रहेछन् । १४

जनाले धार्मिक क्षेत्र र १२ जनादे शैक्षिक क्षेत्रको भ्रमण गरेको पाइयो । त्यस्तै २२ जना महिलाहरूबाट अध्ययन भ्रमण नगरेको पाइयो । यसबाट भ्रमण क्षेत्र निश्चित रूपमा पर्यटकीय, धार्मिक तथा शैक्षिक क्षेत्र रहेको पाइयो ।

६.२ जागीरपश्चात् उत्तरदातामा आएको परिवर्तन

निजामती सेवाका महिलाको अवस्थालाई मध्यनजर गर्दा जागीरपश्चात् उत्तरदातामा केही परिवर्तन आए नआएको बारे अध्ययन गरिएको थियो । ६५ जना उत्तरदातामध्ये ५१ जनाले परिवर्तनको अनुभव गरे भने जम्मा ५ जनाले परिवर्तन नभएको प्रतिक्रिया दिए । त्यसमध्ये ९ जनाले खासै परिवर्तन नभएको जनाए, यसै प्रसंगमा कस्तो प्रकारको अनुभव प्राप्त गर्नुभयो ? भनी सोधिएकोमा निम्नानुसारको प्रतिक्रिया पाइएको थियो । उक्त प्रतिक्रियालाई निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिन्छ ।

तालिका, ६.२ जागीरपश्चात् उत्तरदातामा आएको परिवर्तन

परिवर्तन प्रकार	उत्तरदाता संख्या	प्रतिशत
आत्मविश्वासको वृद्धि	३०	४६.२
आर्थिक सशक्तता/सामाजिक विकास	१	१.५
विचारको सम्मान	७	१०.८
नेतृत्व सीप विकास	११	१६.९
जम्मा	५१	७८.६

स्रोत स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

माथिको तालिकाअनुसार ६५ जना उत्तरदाता महिलामध्ये ३० जनाले आत्मविश्वासमा वृद्धि भएको बताएका छन् । त्यसै गरी ११ जनाले नेतृत्व सीपको विकास भएको ७ जनाले परिवारका सदस्यहरूले उनीहरूको विचारको सम्मान गरेको बताएका थिए । त्यसै गरी एक जनाबाट आर्थिक रूपमा सशक्त भएको र सामाजिक विकास पनि भएको जवाफ पाइयो ।

६.३ महिलाको जीवनशैली उकास्ने उपाय

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूले जीवनशैलीमा सकारात्मक परिवर्तन वा जीवनशैली उकास्ने उपायका बारेमा उत्तरदाताहरूसँग जिज्ञासा राख्दा प्राप्त तथ्याङ्कलाई निम्न चित्रमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

चित्र ६.१ महिलाको जीवनशैली उकास्ने उपाय

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८

माथिको चित्र ६.१ ले महिलाको जीवनशैली उकास्ने उपाय देखाएको छ । यस चित्रअनुसार अधिकांश महिला (५०.८ प्रतिशत) हरूले शिक्षामार्फत महिलाको जीवनशैली उकास्न सकिने धारण व्यक्त गरेका छन् त्यस्तै ३६.९ प्रतिशत महिलाले रोजगार प्रदान गन्यो भने जीवनशैली उभो लाग्ने जवाफ दिए भने अति नै कम अर्थात् १२.३ प्रतिशत उत्तरदाताले महिलाको सीप विकासमार्फत जीवनशैली उकासिने कुरा व्यक्त गरे त्यसकारण पनि भन्न सकिन्छ कि शिक्षा नै यस्तो आधारभूत र महत्वपूर्ण पक्ष हो, जसले महिलाको जीवनलाई साँच्चै नै उकास्न सकिन्छ ।

६.४ उत्तरदाताको कामप्रति परिवारको सहयोग

निजामती सेवामा कार्यरत पोखरा उप-महानगरपालिकाका सरकारी कार्यालयमा कार्यरत महिलाहरू सेवामा कार्यरत रहेको अवस्थामा घर परिवारका सदस्यहरूले काम प्रति सहयोग गर्छन् कि गर्दैनन् भन्ने सवालमा निम्न लिखित जवाफलाई चित्रद्वारा प्रष्टयाइएको छ ।

चित्र ६.२ उत्तरदाताको कामप्रति परिवारको सहयोग

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

यस चित्रअनुसार ९६.९ प्रतिशत (६५ जना) उत्तरदाता महिलाहरूलाई घर परिवारका सदस्यहरूले पूर्णरूपमा सहयोग मिलेको देखिन्छ । भने नगन्य मात्रामा जम्मा ३.१ प्रतिशत (२ जना) महिलालाई मात्र घरपरिवारका सदस्यले असहयोग गर्ने गरेको बुझिन्छ । यस हिसाबले नेपाली पितृसत्तात्मक समाजमा पनि घरपरिवारका सदस्यले महिला जागिरे भएपछि उनीहरूलाई सहयोग गर्नुपर्छ भन्ने सकारात्मक सोचको विकास गरेका देखिन्छन् ।

६.५ उत्तरदाताको समय व्यवस्थापन

उत्तरदाता महिलाहरूले आफ्नो जागिरको अलावा बाँकी समय व्यवस्थापन तथा सदुपयोग कसरी गर्ने रहेछन् ? भनी गरिएको अध्ययनअनुसारको नतिजालाई निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ६.३ उत्तरदाताको समय व्यवस्थापन

व्यवस्थापनको तरिका	उत्तरदाता सङ्ख्या	प्रतिशत
घरायसी काम	६०	९२.३
बाल बच्चाको रेखदेख	२	३.१
अध्ययन	१	१.५
व्यापार	२	३.१
जम्मा	६५	१००

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

उपर्युक्त तालिकाअनुसार उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये सर्वाधिक ६० जना (९२.३) प्रतिशत महिलाहरू आफ्नो जागिरबाहेकको समयमा घरायसी काममा संलग्न रहेको पाइयो । २ जना महिलाले व्यापार गर्ने गरेको साथै २ जना महिलाले बाल बच्चाहरूको रेखदेख गर्ने गरेको तथा अध्ययन गर्ने गरेको देखिन्छ र यसबाट पनि के तथ्याङ्क निकाल्न सकिन्छ भने अधिल्लो अध्ययन जुन उत्तरदाताले घर परिवारले काममा ६३ जना महिलाले सहयोग गर्ने गर्छन् भन्ने जवाफ पाइएको सन्दर्भमा उत्तरदाताले पनि घरायसी काममा पूर्ण रूपमा समय खर्चिएको देखिन्छ ।

६.६ दैनिक कार्यको योजना

मानिस सामाजिक प्राणी हो । समाजमा विविध किसिमका परिस्थितिहरू आइपुग्छन् र साथै घरमा पनि । त्यसैले ती परिस्थितिहरूको सामना गर्न सही समयमा सही योजना बनाउनुपर्ने हुन्छ । उत्तरदाताले दैनिक रूपमा बनाएको योजनालाई निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ६.६ दैनिक कार्ययोजना

कार्य	उत्तरदाता संख्या	प्रतिशत
योजनाबद्ध	२९	४५.३
अनौपचारिक योजना	४	४.७
प्राथमिकताको आधारमा	२२	३४.४
कहिलेकहींको योजना	१०	१५.६
जम्मा	६५	१००

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८

माथिको तालिकाअनुसार २९ जना महिलाले योजनाबद्ध तरिकाले दैनिक कार्यको योजना बनाउने गरेको देखिन्छ । त्यस्तै २२ जनाले प्राथमिकताको आधारमा १० जनाले कहिलेकहीं मात्र र ४ जनाले अनौपचारिक रूपमा दैनिक कार्यको योजना बनाउने गरेको देखियो । यस प्रकारले धेरै भन्दा धेरै महिलाहरूले कि त योजनाबद्ध तरिकाले वा कार्यको प्राथमिकताको आधारमा दैनिक कार्यको योजना बनाउने तथ्याङ्क प्राप्त भयो ।

वैयक्तिक अध्ययन- ३

वि.स. २०३५ मा जिल्ला वन कार्यालय, कास्कीमा खरिदार पदबाट निजामती सेवामा प्रवेश गरेकी रमादेवी पौडेल गोरखा जिल्लामा जन्मिएकी हुन् । हाल ५५ वर्षकी पौडेलले वि.स. २०३२ मा श्री बाबुराम पौडेलसँग विवाह गरेकी थिइन् । हाल २०६२ सालदेखि श्री सहकारी प्रशिक्षण केन्द्र काठमाडौंमा शाखा अधिकृत पदमा कार्यरत थिइन् । स्वप्रेरणा तथा पति पनि यसै सेवामा भएकाले निजामती सेवामा प्रवेश गरेको बताउँछिन् रमादेवीले । सामाजिक प्रतिष्ठा, सेवाको सुरक्षा, राष्ट्रसेवा तथा नीति निर्माण तहमा पुगिने हुनाले उनलाई यस क्षेत्रले आकर्षण गरेको रहेछ । तलब सुविधा, वृत्ति विकासको अवसर, स्वदेशी तथा वैदेशिक अध्ययन भ्रमण, पदोन्नति, ज्येष्ठताको मूल्याङ्कन, उत्प्रेरणा र मनोबल उच्च हुने जस्ता पक्षहरू यस सेवाका राम्रा पक्षका रूपमा लिन्छिन् । महत्वपूर्ण धेरै तालिमहरू लिइसकेकी उनी जागीरबाट अत्यन्तै सन्तुष्ट छन् । जीविकोपार्जन, बालबालिका अध्ययनको अवसर जागिरबाटै पाएको बताउने उनले २०३५ सालदेखि हालसम्म विभिन्न नौ वटा कार्यालयमा कार्य गरी अनुभव सँगालेकी छन् । उनी हाल श्री क्षेत्रीय सिँचाइ निर्देशनालय पोखरामा २०६६ साल देखि कार्यरत छन् । ज्यादै राम्रो सम्भावना, उत्कृष्ट पेशा तथा क्षमता विकासलाई यस क्षेत्रको अवसरका पक्ष हुने उनको विचार छ । चुनौती सामना गर्न सदा तत्पर रहनुपर्ने बताउने उनी घर, अध्ययन र कार्यालय व्यवस्थापनलाई चुनौतीकै रूपमा लिन्छिन् । महिलाले उत्कृष्ट भूमिका निभाउनुपर्छ भन्ने सोच राखेकी उनीले केही गर्न खोजेलाई अवसरको ढोका सदा खुल्ने धारणा राखिन्छिन् । “सादा जीवन उच्च विचार” र मिलनसारिता महिलाको गहना हुन् भन्ने ठान्ने उनी हाल पोखरा -८ नागढुंगामा बस्छिन् ।

अध्याय ७

निजामती सेवा र महिला सशक्तीकरण

यस अध्यायअन्तर्गत निर्णय प्रक्रियामा महिला सहभागिता, महिला सशक्तीकरणका लागि सरकारी भूमिका महिला आरक्षणप्रतिको उत्तरदाताको धारणा, कार्यक्षेत्रमा लैङ्गिक भिन्नता, जस्ता विषयवस्तु अध्ययनको क्षेत्रभित्र पारिएको छ । त्यसै गरी निर्णय प्रक्रियामा महिलाको समावेशीकरण, महिला सशक्तीकरणमा पुरुषको सहयोग, तथा निजामती सेवामा महिलाले सामना गर्नुपरेका चुनौतीहरू समावेश गरिएको छ । अध्यायको शुरुवात निर्णय प्रक्रियामा महिला सहभागिताबाट गरिएको छ ।

७.१ घरायसी निर्णय प्रक्रियामा महिला

घर-परिवार चुस्त-दुरुस्त रूपले चलाउनका लागि ठीक समयमा सही निर्णय हुनु जरुरी हुन्छ । तसर्थ, उत्तरदाताको घरमा गरिने घरायसी निर्णय लिने प्रक्रियालाई निम्न चित्रमा देखाइएको छ ।

चित्र ७.१ घरायसी निर्णय प्रक्रियामा महिला

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

माथिको चित्र नं. ७.१ बाट घरायसी निर्णय लिँदा २८ जना उत्तरदाता महिला जुन ४३.१ प्रतिशत रहेका छन् । परिवारका सदस्यको बैठक बसेर लिइने रहेछ । त्यस्तै, ६ जना महिला

स्वयंले निर्णय लिँदा रहेछन् भने ३१ जना अर्थात् ४७.७ प्रतिशत महिलाले परिस्थितिअनुरूप निर्णय लिँदा रहेछन् । तसर्थ, अधिकांश महिलाहरूले आफै निर्णय नलिई कि त परिवारका सदस्यको बैठक बसाली वा परिस्थितिको अध्ययन गरेर मात्र घरायसी निर्णय लिइने रहेछ, भन्ने कुरा बुझिन्छ ।

७.२ महिला सशक्तीकरणमा सरकारी भूमिका

समाज तथा समग्रमा देश विकासका प्रत्येक सवालमा सरकारी भूमिका उल्लेखनीय रूपमा रहेको हुन्छ । विशेषत : लैङ्गिक सवालअर्न्तगतको महिला सशक्तीकरणमा सरकारी भूमिकाको सन्दर्भमा सडकलित तथ्याङ्कलाई निम्न चित्रद्वारा प्रष्ट पार्न खोजिएको छ ।

चित्र नं ७.२ महिला सशक्तीकरणमा सरकारी भूमिका

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

चित्र ७.२ बाट उत्तरदाता महिलाहरूको विचारमा सरकारले महिला शिक्षामा बढी जोड दियो भने महिला सशक्तीकरणमा उल्लेख्य योगदान हुने धारणा व्यक्त गरेको देखिन्छ । यो धारणा व्यक्त गर्नेमा ४० जना अर्थात् ६१.५ प्रतिशत महिलाले राखेका हुन् । त्यसै गरी २३.१ प्रतिशत महिलाले महिला सशक्तीकरणका लागि तालिम प्रदान गर्नुपर्ने, विचार व्यक्त गरे । ५.५ जना महिलाले यदि सरकारले महिलालाई निजामती सेवामा आकर्षित गर्न सक्यो भने

वा सीप प्रदान गर्न सक्यो भने मात्र महिला सशक्तीकरण हुने कुरा चित्रबाट प्रष्ट हुन्छ । सर्वाधिक महिलाले महिलाको सशक्तीकरणका लागि सरकारले शिक्षामा अहम् भूमिका खेल्नुपर्ने धारण व्यक्त गरेका छन् ।

७.३ महिला आरक्षणप्रतिको उत्तरदाताको धारणा

निजामती सेवमा महिला पुरुषबीचको समान उपस्थितिका लागि आरक्षणको विषयमा गरिएको स्थलगत सर्वेक्षणबाट प्राप्त नतिजालाई निम्न तालिकामा देखाइएको छ ।

तालिका ७.१ महिला आरक्षणप्रतिको धारणा

धारण	उत्तरदाता संख्या	प्रतिशत
आरक्षण आवश्यक	५	७.७
समावेशी हुनुपर्ने	३	४.६
समावेशी बनाउनुपर्ने	२३	३५.४
समयअनुसार परिवर्तन गर्नुपर्ने	३४	५२.३
जम्मा	६५	१००.०

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

माथिको तालिका अनुसार ६५ जना उत्तरदाताहरूमध्ये समयअनुसार आरक्षणमा परिवर्तन गर्नुपर्छ भन्ने ३४ जना, निजामती सेवामा आरक्षण अनिवार्य बनाउनु पर्छ भन्नेमा २३ जना महिलाहरू रहेका छन् । त्यस्तै ३ जना उत्तरदाताले आरक्षण समावेशी हुनुपर्छ भने ४ जनाले आरक्षण आवश्यकमात्र भएको धारणा व्यक्त गरे ।

७.४ कार्यक्षेत्रको लैङ्गिक वातावरण

महिला र पुरुषबीच कार्यक्षेत्रमा विभेद नहुनुपर्ने वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा कार्यक्षेत्रमा हुने लैङ्गिक वातावरणलाई तल उल्लेखित चित्रमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

चित्र ७.३ कार्यक्षेत्रको लैङ्गिक वातावरण

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

मथि उल्लिखित चित्रमा देखाइएजस्तै ६१.५ प्रतिशत (४० जना) महिलाले कार्यक्षेत्रमा महिला र पुरुषबीच समान वातावरण रहेको बताए । त्यसैगरी ३८.५ प्रतिशत (२५ जना) महिलाले त्यस्तो वातावरण लैङ्गिक रूपमा असमान रहेको बताए । तर असमानभन्दा समान वातावरण बताउने महिलाको सङ्ख्या तुलनात्मक रूपमा बढी नै भएको देखिन्छ ।

७.५ महिला सशक्तीकरणमा पुरुष सहकर्मीको सहयोग

भनिन्छ, महिला र पुरुष एउटै रथमा दुई पाङ्गा हुन् । एक अर्काको सहयोग विना जीवन सुमधुर रूपले अघि बढ्न सक्दैन । तसर्थ, पनि पुरुषलाई महिलाको एवम महिलालाई पुरुषको सहयोग अपरिहार्यजस्तै छ । यसै सन्दर्भमा महिलालाई सशक्त बनाउने सवालमा पुरुष सहकर्मीको सहयोगको मात्राको बारेमा गरिएको अध्ययनलाई स्थलगत सर्वेक्षणका आधारमा निम्न चित्रमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

चित्र ७.४ महिला सशक्तीकरणमा पुरुष सहकर्मीको सहयोग

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८

उपर्युक्त चित्र ७.४ अनुसार महिला सशक्तीकरणका लागि पुरुषको सहयोग उच्चमा ३२ जना (४९.२ प्रतिशत) सामान्य सहयोगमा २० जना (३०.८ प्रतिशत) नगण्य सहयोगमा ५ जना (७.७ प्रतिशत) तथा मध्यम सहयोगमा ८ जना (१२.३ प्रतिशत) महिलाहरू रहेको पाइयो । धेरै महिलाले पुरुषको सहयोग पाएको नै बताए ।

वैयक्तिक अध्ययन नं. ४

अर्जुन चौपारी - २ थापाथोक स्याङ्जामा २०३९ सालमा जन्मिएकी इन्दिरा रेग्मी हाल खरिदार पदमा श्री पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय हुलाक निर्देशनालयमा कार्यरत छन् । बालिङ् बहुमुखी क्याम्पसकी स्नातक उनी २०६६ साल जिल्ला विकास समिति गोरखाबाट निजामती सेवामा प्रवेश गरेकी हुन् । श्री सूर्य रेग्मीसँग २०५८ सालमा विवाह भएको उनी २०६० सालमै मनमा निजामती सेवामा लाग्ने उत्प्रेरणा जागेको बताउँछिन् साथै श्रीमान्को प्रेरणाबाट पनि यस क्षेत्रमा प्रवेश गरेको धारणा राख्छिन् । यस अगाडि महिला विकास कार्यालयमा समेत ३ वर्षको कार्यअनुभव सँगालेकी इन्दिरा रेग्मीले महिला विकास र महिला सशक्तीकरण सम्बन्धी विविध तालिम प्राप्त गरिसकेको बताउँछिन् । निजामती सेवालार्इ उनले सामाजिक प्रतिष्ठा, सेवाको सुरक्षा नीति निर्माणमा पुगिने हुँदा उनलाई यो सेवा मन

परेको हो । वृत्ति विकास, अध्ययन भ्रमण, उत्कृष्ट पेशा र स्थायी सरकार जनताको नजिक रहेर सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्न संलग्न रहन सकिने जस्ता पक्षलाई उनी यस सेवाको अवसरका रूपमा लिन्छन् । घरायसी कामकाज, अफिस व्यवस्थापन र उच्च शिक्षा अध्ययनलाई सँगसँगै व्यवस्थापन गर्नुपर्ने विषयलाई उनी चुनौतीका रूपमा लिन्छन् । राष्ट्रको नीति निर्माण तहमा पुगेर राष्ट्रसेवा, जनसेवा गर्ने ठूलो अभिलाषा बोकेकी उनी लोकसेवा आयोगका परीक्षाहरुमा सहभागी भइरहेकी र आगामी दिनमा उच्च ओहोदामा पुग्न सकिने दृढ आत्मविश्वास व्यक्त गर्दछिन् ।

७.६ निजामती सेवामा महिलाका चुनौती

मानिसले जीवनमा धेरै चुनौतीहरू सामना गर्नुपरेको हुन्छ । त्यस्तै महिलाले पनि निजामती सेवामा सामना गर्नुपरेका चुनौतीहरूलाई निम्न तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका ७.२ निजामती सेवामा महिलाका चुनौती

चुनौतीको प्रकृति	उत्तरदाता सङ्ख्या	प्रतिशत
महिला सशक्तीकरण	१९	२९.२
लैङ्गिक विभेद	२	३.००
अपायक जागिर	५	७.७
शिशु स्याहार केन्द्र आवश्यक	३	३.३
आर्थिक क्षेत्रलाई जोड दिने	२	३.००
पढाई र जागिर सँगै लैजान नसकिने	२९	४४.६
समय सापेक्ष तालिम आवश्यक	३	३.३
कृषिको विकास हुनुपर्ने	२	३.००
जम्मा	६५	१००.०

स्रोत स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

माथिको तालिकाअनुसार २९ जना महिलालाई पढाई र जागीर सँगसँगै लैजान नसकेको स्थितिलाई चुनौतीका रूपमा लिएका छन् । त्यस्तै १९ जना महिलाले अझै पनि महिलाले

पूर्ण रूपमा सशक्त हुनुपर्ने खाँचो औल्याए भने ५ जना महिलाले दूरीको हिसाबले अपायक ठाउँमा खाएको जागीरलाई अर्को चुनौतीका रूपमा लिएको पाइयो । क्रमश : २ जनाले लैङ्गिक विभेद, २ जनाले शिशु स्याहार केन्द्र आवश्यक भएको, ३ जनाले समयसापेक्ष तालिम आवश्यक भएको कार्यलाई यस सेवाका महिलाको चुनौतीका रूपमा लिएको पाइयो ।

अध्याय ८

अध्ययनको सार, निष्कर्ष तथा सुझावहरू

८.१ अध्ययनको सार

मूलतः यो अध्ययन निजामती सेवामा महिलाहरूको सहभागिता र सशक्तीकरण विषयमा पोखरा उप-महानगरपालिकाका सरकारी कार्यालयहरूको एक समाजशास्त्रीय अध्ययन हो । यस अध्ययनमार्फत निजामती सेवामा महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक अवस्था, तथा सशक्तीकरण सम्बद्ध विविध अनुसन्धानात्मक अर्न्वार्ता अनुसूचीलाई आधार मानिएको थियो । तीनै प्रश्नहरू सम्बोधन गर्न अध्ययनका उद्देश्य तय गरिएको थियो जुन यस प्रकार छन् ।

क) निजामती सेवामा महिलाहरूको सहभागिता पत्ता लगाउने ।

ख) निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको सशक्तीकरणको सबालमा सामाजिक, आर्थिक अवस्था पहिचान गर्ने ।

ग) निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूले सामना गरेका समस्या र चुनौती र अवसरहरूको पहिचान तथा विश्लेषण गर्ने ।

आधारभूत रूपमा शैक्षिक उद्देश्यले गरिएको यस अध्ययनबाट निजामती सेवाका महिलाका सबालमा केही नयाँ तथ्यगत कुराहरूलाई समेत उजागर गर्ने प्रयास गरिएको छ । यसै सन्दर्भमा विभिन्न पूर्व अध्ययनलाई समेत समेट्ने प्रयास गरिएको छ । अनुसन्धानको शोधार्थको रूपमा अध्ययनका लागि सीमित बजेट र समय रहेको थियो । यसर्थ पनि निजामती सेवाका महिलाको समाजशास्त्रीय अध्ययनलाई मात्र समेटिएको छ । अध्ययनकर्ता सोही क्षेत्रमा कार्यरत हुनाले पोखरा उपमहानगरपालिका क्षेत्रभित्रका निजामती सेवाका महिलाको अध्ययनमा सहजतासमेत हुन पुगेको थियो । वर्णनात्मक शैलीमा लेखिएको यस अध्ययनले पोखरा उपमहानगरपालिकाका सरकारी कार्यालयमा कार्यरत ६५ जना महिलालाई उत्तरदाताका रूपमा लिई विश्वसनीय तथ्याङ्क तथा सूचना सङ्कलनमा विशेष जोड दिइएको छ । अध्ययनको उद्देश्य पूर्ति गर्न प्रत्यक्ष अवलोकन, अन्तर्वार्ता अनुसूची तथा वैयक्तिक अध्ययन विधि अपनाई तथ्याङ्क सङ्कलन गरिएको थियो । यस अध्ययनमा विशेषत प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलनमा जोड दिइएको र द्वितीय स्रोतलाई पनि आवश्यकताअनुसार समेटिएको

छ । यसरी सडकलित तथाङ्गलाई कम्प्यूटरको एसपीएसएस प्रोगामको प्रयोग गरी तालिका तथा अन्य चित्रबाट प्रस्तुत गरिएको छ ।

नेपाली समाजका सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक शैक्षिक लगायतका क्षेत्रमा महिलाको हैसियत अति न्यून रहेको छ । घरमा सानातिना कुरामा निर्णय गर्नेदेखि लिएर अन्य सामाजिक तथा राष्ट्रिय निकायसम्म पुरुषकै बाहुल्य रहेको पइन्छ । शिक्षा आर्जन र ज्ञान आर्जनको क्षेत्रमा समेत निकै पछि परेका छन् । परम्परागत मूल्य, मान्यता, रुढिवादी संस्कार अशिक्षा र गरीबीका कारणले लैङ्गिक विभेद कायम हुन पुगेको हो । यसैले पनि महिलाहरू उच्च आर्थिक उत्पादन र निर्णायक तहमा पुग्न नसकेको अवस्था छ । यिनै समस्याहरूमा नेपाली समाज जकडिएकाले महिला सशक्तीकरणका तथा लैङ्गिक समस्यालाई सम्बोधन गरी विकासको मूल प्रवाहमा ल्याउन सकिएको छैन । जहाँसम्म निजामती सेवाका महिलाको सहभागिताको प्रश्न छ आधा आकाश ढाकेको महिलाको सो क्षेत्रमा नगन्य उपस्थिति रहेको अवस्था छ । यो संख्या बढाउन त्यति सरल नभए पनि सहभागिता अभिवृद्धिका लागि सरकाले नीतिगत तथा कानूनी रूपमा नै सकारात्मक विभेद तथा आरक्षण सम्बन्ध नीतिहरूको व्यवस्था गरी सहभागिता बढाउने प्रयास प्रत्यक्ष गरेको पाइन्छ । भलै महिला सहभागिता वृद्धिमा समेत प्रशस्त चुनौतीहरू रहेको कुरा स्वीकार्नु पर्ने हुन्छ । निजामती सेवाका क्षेत्रमा महिलाहरू सशक्तीकरणका सबालमा पनि अबै पनि परम्परागत मूल्य मान्यता र संस्कारले गर्दा संस्थागत दमनमा परेका छन् । यस अध्ययनबाट पनि घरायसी निर्णय प्रक्रियादेखि अन्य अहम् विषयवस्तुमा महिलाहरूले समान अवसर प्राप्त गर्ने सकेका छैनन् ।

द.२ अध्ययनका प्राप्ति

निजामती सेवामा महिला सहभागिता र सशक्तीकरणसम्बन्धी अध्ययनको क्रममा स्थलगत सर्वेक्षणबाट प्राप्त जानकारीहरूलाई निम्नानुसार सूचीकृत गरिएको छ ।

- यस अध्ययनमा ६५ जना महिला उत्तरदातामध्ये शतप्रतिशत हिन्दू धर्मावलम्बी रहेको पाइयो ।

- सम्पूर्ण उत्तरदाता महिलाहरूमध्येका ८१.५ प्रतिशत (५३ जना) ब्राम्हण रहेकोमा क्षत्री ७.७ प्रतिशत (५ जना) र १०.८ प्रतिशत (७ जना) नेवार र अन्य जातिहरू रहेको देखिन्छ ।
- उमेरको हिसाबले अध्ययन गर्दा २९.२ प्रतिशत महिलाहरू ३५-४० वर्ष उमेर समूहका रहेको पाइयो । त्यस्तै अति कम ३.१ प्रतिशत मात्र २५ वर्षभन्दा मुनिका रहेको छन् ।
- उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये अधिकांश ४६.९ प्रतिशत ४ जना सदस्य रहेको परिवारमा बस्छन् । त्यस्तै ४२ जना महिलाहरू एकल परिवारबाट आएको कुरा बताए ।
- महिलाको शैक्षिक स्तरलाई हेर्दा ३९.९ प्रतिशत (२४) महिलाहरू स्नातक पास गरेको छन् । समाजमा साक्षर महिला रहने वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा निजामती सेवामा कार्यरत महिलाको न्यून शैक्षिक स्तरबाट प्रगती भएको तथ्याङ्कबाट प्रष्ट हुन्छ ।
- जम्मा ४८ जना (७३.८ प्रतिशत) महिलाहरू मासिक तलब भत्ताबाट असन्तुष्ट रहेकोमा तलब वृद्धिमा बढी जोड दिएको पाइन्छ ।
- ८९.२ प्रतिशत (५८) जना महिलाले योजनावद्ध तरिकाले मासिक तलब खर्च गर्दा रहेछन् ।
- सम्पूर्ण उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये ६०.९ प्रतिशत (३९) ले मासिक तलबलाई शिक्षामा लगानी गरेको पाइयो । शैक्षिक चेतनाको हिसाबले यो अंक अति नै प्रशंसनीय पनि हो ।
- सम्पतिको बारेमा अध्ययन गर्दा जम्मा २७ जनाको आफ्नै नाममा सम्पत्ति रहेको देखिन्छ ।
- मासिक तलबबाट आएको बचतलाई ३७ जना उत्तरदाता महिलाले कतै आय आर्जनका क्षेत्र र घरजग्गा जस्ता अचल सम्पत्ति खरिदमा लगानी गरेका रहेछन् । जुन आर्थिक दृष्टिकोणले केही हदसम्म सबल पक्ष हो ।

- निजामती सेवामा प्रवेश पूर्व ४३.१ प्रतिशत महिला विद्यार्थी रहेछन् भने अति न्यून क्रमशः ४.६ प्रतिशत व्यापार गर्ने वा अभिभावकलाई सहयोग गर्ने कुरा तथ्याङ्कले देखाएको छ ।
- ८९.२ प्रतिशत (५८) महिलाले आफ्नै परिवारका सदस्यलाई निजामती सेवा प्रवेशका लागि प्रेरणाको स्रोत मानेका छन् ।
- निजामती सेवामा हुने इज्जत तथा प्रतिष्ठाको कारणले ३२ जना महिलालाई उक्त सेवाले आकर्षण गरेको रहेछ । त्यस्तै २६ जना उत्तरदाता महिला जीविकोपार्जनका लागि यस सेवामा लागेका रहेछन् ।
- अनुसन्धानको क्रममा ४०.६ (२६ जना) महिलाहरूको जागीर प्रवेश गर्दाको पद सहलेखापाल र खरिदार रहेको पाइयो ।
- ६०.७ प्रतिशत (३४) महिलाहरू खुला प्रतिस्पर्धाद्वारा एवम् २८.६ प्रतिशत (१६) उत्तरदाताहरू स्वतः बहुवा भई पदोन्नति भएको पाइयो ।
- ६५ जना उत्तरदाता महिलामध्ये २३ जना (३५.९ प्रतिशत) को हालको पद खरिदार तथा २१ जना (३२.८) प्रतिशत को हालको पद नायब सुब्बा रहेको पाइयो ।
- सम्पूर्ण उत्तरदाताहरूमध्ये अधिकांश अर्थात् ८९.१ प्रतिशतको सेवाको प्रकृतिअनुरूप अप्राविधिक क्षेत्रमा कार्यरत छन् ।
- उत्तरदाताको भ्रमण गर्दा २९.५ प्रतिशतले पर्यटकीय क्षेत्रमा भ्रमण गर्ने रहेछन्
- ४६.२ प्रतिशत महिलाले जागिरपश्चात् आफूमा आत्मविश्वासको अनुभूति गरेको र आफूहरू स्वयं आत्मनिर्भर बन्न सकेको बताए ।
- शिक्षा नै महिलाको जीवनशैली उकास्ने उपाय हुनसक्छ भन्ने ५०.८ प्रतिशत महिलाले सहमति जनाए ।
- ९६.९ प्रतिशत महिलालाई घर परिवारका सदस्यबाट पूर्णरूमा सहयोग प्राप्त भएको देखिन्छ ।
- उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये ९२.३ प्रतिशत (६० जना) महिलाले जागिरको अलावा घरायसी काम समेत गरेर समय व्यवस्थापन गरेको पाइयो ।

- २९ जना (४५.३ प्रतिशत) उत्तरदाताले योजनाबद्ध तरिकाले दैनिक कार्य गर्ने गरेको तथा २२ जना (३४.४) प्रतिशत महिलाले कामको प्राथमिकताका आधारमा योजना बनाउने गरेको देखिन्छ ।
- घरायसी निर्णय लिदा ४७.६ प्रतिशत महिलाको हकमा परिस्थिति अनुरूप निर्णय लिइएको रहेछ । त्यस्तै ४३.१ प्रतिशत अनुरूप निर्णय लिइदो रहेछ । त्यस्तै ४३.१ प्रतिशतको परिवारका सदस्य बीच बैठक बसेर तथा जम्मा ९.२ प्रतिशतले स्वयं महिलाले नै घरायसी निर्णय लिँदा रहेछन् । घरायसी निर्णय प्रक्रियामा महिलाको सहभागिता अति न्यून रहेको देखिन्छ ।
- ६१.५ प्रतिशत महिलाको विचारमा महिला सशक्तीकरणका लागि शिक्षामा अभिप्रेरित गराएर सरकारले अहम् भूमिका खेल्न सक्ने धारणा व्यक्त गरे ।
- ५२.३ प्रतिशत उत्तरदाता महिलाले समय नुसार महिला आरक्षण र समावेशीकरण प्रक्रियामा परिवर्तन हुनुपर्ने बताए ।
- ६१.५ प्रतिशत महिलाले कार्यक्षेत्रमा महिला र पुरुषबीच समान वातावरण रहेको धारणा व्यक्त गरे ।
- ४९.१ प्रतिशत (३२जना) महिलालाई महिला सशक्तीकरणको सबालमा पुरुष सहकर्मी कर्मचारीको उच्च सहयोग मिलेको पाइयो ।
- निजामती सेवामा ४४.६ प्रतिशत महिलालाई पढाइ र जागीर संगसंगै लैजानु पर्ने हुँदा यसलाई चुनौतीका रूपमा लिएको देखिन्छ ।

८.३ निष्कर्ष:

निजामती सेवामा अधिकांश रूपमा शिक्षित महिलाहरूको बाहुल्यता रहेको छ । अध्ययनमा लिइएका महिलामध्ये हिन्दू धर्मावलम्बी ब्राम्हण महिलाको अधिक सहभागिता रहेको पाइयो । निजामती सेवामा धेरै महिलाहरू आफ्नो मासिक तलबदेखि असन्तुष्ट छन् । यति हुँदाहुँदै पनि मासिक तलबलाई योजनाबद्ध तरिकाले खर्च गर्नेको संख्या पनि धेरै रहेको अध्ययनबाट पत्ता लागेको छ । मासिक आमदानीको बढी हिस्सा शिक्षामा खर्च गर्ने महिलाको सङ्ख्या पनि अधिक नै रहेको देखियो । यसका अलावा निजामती सेवामा सहभागी हुने

महिला अधिकांश विद्यार्थी रहेका छन् । यस सेवामा प्रवेशका लागि परिवारका सदस्यलाई प्रेरणाको स्रोत मान्ने महिला धेरै रहेका छन् । निजामती सेवालाले इज्जत तथा प्रतिष्ठाको विषय र जीविकोपार्जनको माध्यम दुवै मान्ने महिलाहरू यस सेवाप्रति तिनै कारणले आकर्षित भएका रहेछन् । निजामती सेवाका महिलाहरू धेरैजसो अप्राविधिक क्षेत्रमा कार्यरत रहेका छन् । यस सेवाका महिलाले शिक्षालाई प्रत्येक दृष्टिकोणबाट जोड दिइएको पाइयो ।

त्यसै गरी निजामती सेवाको जागीर खाएपछि आफूमा आत्मविश्वास बढेको र आत्मनिर्भर हुनसकेको धेरै महिलाले अनुभूति गरेका छन् । यस सेवाका क्षेत्रका करीब करीब सबैजसो महिलालाई घरपरिवारबाट पूर्ण सहयोग रहेको अध्ययनबाट पत्ता लागेको छ । तानि घरायसी निर्णय प्रक्रियामा महिलाको न्यून सहभागिता रहेको गुनासो भने यथावतै छ । सरकारले महिला शिक्षामा जोड दिए, महिला सशक्तीकरणमा अझ टेवा मिल्ने विचार धेरै महिलाले व्यक्त गरेको पाइयो । समयअनुसार आरक्षणमा परिवर्तन हुनुपर्ने धारणा करीब आधाजसो महिलाले व्यक्त गरेको देखियो । यस सेवाको कार्यक्षेत्रमा महिला र पुरुषबीच समान वातावरण भएकाले पुरुष सहकर्मीको यथेष्ट सहयोग मिलेको पाइयो । पढाइ र जागीरलाई संगसंगै लैजानुपर्ने जस्ता विषयहरू महिलाको अर्को चुनौतीका रूपमा खडा भएको देखिन्छ ।

अन्य चुनौतीहरूमा स्रोत, साधन र प्रतिफलमा महिलाहरूको पहुँच र नियन्त्रण स्थापना गर्ने, निर्णय निरूपण प्रक्रियामा महिलाको सहभागितालाई सार्थक बनाउने, महिलाको लागि आर्थिक अवसरहरू वृद्धि गर्ने र महिलाको योगदानलाई राष्ट्रिय लेखा प्रणालीमा समावेश गर्ने जस्ता चुनौतीहरू विद्यमान छन् ।

८.४ सुभावहरू

यस अध्ययनबाट पोखरा उप-महानगरपालिकाका सरकारी कार्यालयहरूमा महिला सहभागिता र सशक्तीकरणका सवालमा विभिन्न किसिमका चुनौतीहरूसमेत देखा परेका छन् । लैङ्गिक रूपमा थोरै भए पनि समस्याहरू भोग्नु परेको यथार्थता अध्ययनबाट प्राप्त भएको छ । निजामती सेवामा महिला सहभागिता र सशक्तीकरणका पक्षमा निम्न सुभावहरू प्रस्तुत गरिएको छ ।

१. निजामती सेवाका महिलालाई आर्थिक रूपमा सबल र सक्षम बनाउनका लागि विशेष रूपमा जोड दिनुपर्ने हुन्छ ।
२. सम्पत्तिमाथिको हकमा समेत यस क्षेत्रका महिलाको सन्दर्भमा पितृसत्तात्मक सोचलाई परिवर्तन गरिनुपर्छ ।
३. यस क्षेत्रमा महिलाको सहभागिता अति न्यून भएकाले महिलालाई समानुपातिक तवरले सहभागिता गराउनुपर्ने आवश्यकता छ ।
४. सरकारी कार्यालयको भौतिक संरचना निर्माण गर्दा महिलाका लागि छुट्टै शौचालय निर्माण तथा बालबच्चाको हेरविचारका लागि शिशु स्याहार केन्द्रको व्यवस्था गर्नुपर्ने जरुरी देखिन्छ ।
५. जागीर बाहेकको समयमा घरायसी कामको अलावा अन्य बौद्धिक एवं ज्ञानवर्द्धक विषयबस्तुको अध्ययन गर्नुका साथै उत्पादनमूलक कार्यमा महिलाले अभिरुचि देखाउनुपर्ने हुन्छ ।
६. निजामती सेवामा कार्यरत महिलाको आत्मविश्वासको अभिवृद्धि हुनु अत्यन्तै राम्रो पक्ष हो, तथापि उनीहरूलाई पारिवारिक प्रोत्साहन र थप सहयोगको अभै जरुरी देखिन्छ ।
७. घरायसी निर्णय प्रक्रियामा महिला सहभागिता बढाउन पितृसत्तात्मक सोचको अन्त्य हुनुपर्छ ।
८. यस सेवामा पुरुष र महिलाको समान सहभागिता गरी देशमा विकास प्रकृया अगाडि बढाउनका लागि सकारात्मक विभेदको नीतिका साथै केही समयका लागि प्रतिनिधिमूलक सामाजिक समावेशीकरण र आरक्षण तथा सामाजिक न्यायजस्ता विषयमा सम्बन्धित पक्षको ध्यान जानु जरुरी छ ।
९. महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि एवम् जीवनस्तर सुधारका लागि लक्षित संरक्षणात्मक, सेवामूलक तथा सशक्तीकरणका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न जरुरी छ ।
१०. महिला सशक्तीकरण, क्षमता अभिवृद्धि, क्षेत्रगत लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण र समावेशीकरणलाई अभियानका रूपमा अघि बढाइनु पर्दछ ।
११. लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरण र सशक्तीकरणको क्षेत्रमा क्रियाशील सरकारी, गैरसरकारी, निजी तथा सामुदायिक क्षेत्र र दातृसमुदाय बीचको सहकार्यलाई अझ प्रभावकारी बनाउनु पर्छ ।

१२. लैङ्गिक मूलप्रवाहिकरणका लागि राष्ट्रिय र क्षेत्रीय लैङ्गिक रणनीति तयार गरी लागू गर्न पर्दछ ।
१३. महिलाहरूको रोजगारी र सामर्थ्यमा वृद्धि गर्न बजारमुखी उद्यमशीलता एवं सीपमूलक तालिम कार्यक्रममा महिला सहभागिता अभिवृद्धि गर्नुका साथै लघु ऋण एवं उत्पादन तथा बजार प्रवर्द्धनका लागि लक्षित कार्यक्रम ल्याउनु पर्दछ ।
१४. महिलाहरूको सामाजि,आर्थिक तथा राजनीतिक सशक्तीकरण गर्दै द्वन्द्व समाधान, दिगो शान्ति र विकासमा महिलाहरूको भूमिकालाई सक्षम र सशक्त बनाइनु जरुरी छ ।

सन्दर्भ ग्रन्थ सूची

- अधिकारी, ध्रुव (२०५८) : निजामती सेवा तथा सार्वजनिक व्यवस्थापनका पक्षहरू, पैरवी प्रकाशन, काठमाडौं ।
- अर्याल, भोजेन्द्र (२०६२) : लैङ्गिक अध्ययन, दीक्षान्त पुस्तक प्रकाशन, कीर्तिपुर, काठमाडौं ।
- आचार्य, बलराम (२०६०): लैङ्गिक अध्ययन नेशनल बुक सेन्टर, भोटाहिटी, काठमाडौं ।
- इन्सेक (१९९६) : मानव अधिकार वर्ष पुस्तक, काठमाडौं ।
- के.त.वि. (२००७) : जनसंख्या सम्बन्धी प्रतिवेदन, काठमाडौं ।
- केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग(२०५८): राष्ट्रिय जनगणना, नेपाल सरकार ,काठमाडौं ।
- गिडन्स, एन्थोनी (२००९) : सोसियोलोजी, प्रेस इन एसोसिएसन विथ ब्याक वाल पब्लिसर लिमिटेड, यू.के. ।
- गुरुङ्ग, गणेशमान (२०६९) : निजामती सेवामा आरक्षणको चर्चा , समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण, निजामती सेवा पत्रिका, लोकसेवा आयोग, काठमाडौं ।
- तामाङ्ग, सेरा (२००४) : नेपालमा विकासे नारीवाद : नेपालको सन्दर्भमा समाजशास्त्रीय चिन्तन : मेरी डेसेन, प्रत्युष वन्त, सोसल साइन्स बौद्ध ,काठमाडौं ।
- ती.व.यो (२०६६) : लैंगिक मूल प्रवाहीकरण तथा समावेशीकरण राष्ट्रिय योजना आयोग, काठमाडौं
- तिवारी, डा.मधुनिधि (२०६६): निजामती (नागरिक) सेवामा नवप्रवेशी महिला प्रशासकहरू प्रशासन ,नेपाल सरकार सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं ।
- द.यो.आ (२०६०) : दशौं योजनाको आधारपत्र, जनसहयोगी प्रकाशन काठमाडौं ।
- देवकोटा (ढकाल), मीरा (२००७) : एजुकटेड वुमन इन गर्भनमेन्ट इम्प्लोइमेन्ट , अ केश स्टडी अफ पोखरा सब मेट्रोपोलिस एण्ड कास्की डिष्ट्रिक डेभलपमेन्ट कमिटी अफिस अप्रकाशित एम.ए. शोधपत्र, समाजशास्त्र/मानवशास्त्र विभाग, त्रि.वि.वि., काठमाडौं ।
- निरौला, हुण्डीप्रसाद (२०६०): शासन सञ्चालनका नवीन मान्यताहरू, सोपान मासिक, काठमाडौं ।
- नि.सें.ऐ. (२०४९) : निजामती सेवा ऐन, दोस्रो संशोधन, मकालु प्रकाशन गृह, काठमाडौं ।

ने. अ. सं. (२०४७) : नेपाल अधिराज्यको संविधान, कानून तथा न्याय मन्त्रालय, कानून किताव व्यवस्था समिति, काठमाडौं ।

ने.अ. सं. (२०६३) : नेपाल अधिराज्यको संविधान, कानून तथा न्याय मन्त्रालय, कानून किताव व्यवस्था समिति, काठमाडौं ।

पन्त, पुष्करराज (२०६४) : लोकसेवा आयोगबाट विज्ञापन भएका पदहरूमा न्यून महिला सिफारिस, कारण र समाधानका उपायहरू, निजामती सेवा पत्रिका, लोक सेवा आयोग, काठमाडौं ।

पराजुली, लक्ष्मी (२०६९) : निजामती सेवामा महिला सहभागिता, राजस्व प्रशासन तालिम केन्द्र, हरिहर भवन, काठमाडौं ।

पाठक, रीता (२०५९) : नेपालको निजामती सेवामा महिला सहभागिता एक अध्ययन, शोधपत्र, त्रि.वि.वि. जनप्रशासन क्याम्पस, काठमाडौं ।

पाण्डे, हुमकला (२०६५) : नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा महिला सहभागिता, काठमाडौं ।

भट्ट, प्रा.डा. भीमदेव (२०६५) : नेपालको निजामती सेवा, श्रीमती इन्दिरा भट्ट, डिल्लीबजार काठमाडौं ।

भट्ट, भीमदेव (२०५८) : सार्वजनिक प्रशासनको आधारभूत सिद्धान्त, काठमाडौं ।

भासीन, कमला (२०६९) : पुरुष, पुरुषत्व र पुरुषवाद, स्त्रीशक्ति, काठमाडौं ।

शर्मा, चूडामणि (२०६४) : सार्वजनिक प्रशासनका मूलभूतपक्षहरू, कल्पना शर्मा, नेपाल प्रिन्टर्स एण्ड ट्रेडर्स सहकारी लि. चावहिल, काठमाडौं ।

सियन, गेरडा (१९८४) : जेण्डर, सेक्स एण्ड सेक्सुअलिटी, टायल र एण्ड फ्रान्सिस, लिमिटेड, लण्डन ।

सोपान मासिक (२०६२) : सोपान, काठमाडौं

त्रिताल, शारदाप्रसाद (२०६२) : समावेशी लोकतन्त्रको अवधारणा र नेपाल, कामाद, काठमाडौं ।

अनुसूची १
निजामती सेवामा महिला सहभागिता र सशक्तीकरण सम्बन्धी
पोखरा उप-महानगरपालिका, कास्कीका सरकारी कार्यालयमा कार्यरत
महिलाहरूको लैङ्गिक अध्ययनको
प्राथमिक सर्वेक्षण २०६८
अनुसन्धानकर्ता: कमला शर्मा
पृथ्वीनारायण बहुमुखी क्याम्पस, पोखरा
अन्तर्वार्ता अनुसूची

१. साधारण/आधारभूत जानकारी

१.१. व्यक्तिगत विवरण मिति:

नाम थर..... उमेर:

जात जाति : धर्म:

स्थायी ठेगाना:

कार्यालयको नाम.....

शैक्षिक योग्यता :

जागिरमा प्रवेश गर्दाको वैवाहिक अवस्था :

क) विवाहित ख) अविवाहित

सेवा, समूह:

सेवाको प्रकृति : क) प्राविधिक ख) अप्राविधिक

१.१ जागिरको विवरण:

शुरु पद	हालको पद	शुरु नियुक्ति मिति	जागीर गरेको अवधि	काम गरेको स्थानहरू

१.२ परिवारको आकार:

जम्मा सदस्य सङ्ख्या	पुरुष	महिला	छोरा	छोरी

१.३ परिवारको किसिम

क) एकल परिवार ख) संयुक्त ग) अन्य

२. के तपाईं हाल क्याम्पसमा कुनै तहमा अध्ययनरत हुनुहुन्छ ? (कृपया सहीउत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

क) छ ख) छैन

यदि भएमा कुन तहमा अध्ययनरत हुनुहुन्छ ? (कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

क) प्रमाण पत्र तह ख) स्नातक तह
ग) स्नातकोत्तर तह घ) स्नातकोत्तर तहभन्दा माथिका

३. तपाईंले निजामती सेवा प्रवेश गर्नुपूर्व के गर्नुहुन्थ्यो ?(कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

क) केवल गृहिणी ख) विद्यार्थी
ग) अभिभावकको सहयोगी घ) अन्य जागिर
ङ) व्यापार व्यवसाय

४. सरकारी सेवा निजामती सेवा प्रवेश गर्नका लागि कसबाट प्रेरणा पाउनुभयो ? (कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

क) आमाबाबु/ घरपरिवार/पतिबाट ख) साथीभाइबाट
ग) घरछिमेकबाट घ) शिक्षकबाट

५. तपाईंलाई निजामती सेवामा प्रवेशका लागि कुन कुराले बढी आकर्षण गरेको हो ? (कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

क) तलब भत्ताले ख) मान, प्रतिष्ठा,इज्जतले
ग) जीविकोपार्जनको माध्यम भएकाले घ) नीति निर्माणको तह/नेतृत्वमा

ङ) अन्य केही भएमा.....

६. तपाईं माथिल्लो पदमा पदोन्नति हुँदा कुन प्रक्रियाद्वारा हुनुभएको हो । (कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

क) खुल्ला प्रतिस्पर्धात्मक प्रतियोगिताद्वारा
ख) आन्तरिक प्रतिस्पर्धात्मक प्रतियोगिताद्वारा

ग) बढवाको समायोजनद्वारा

घ) स्वतः बढवा २४ घ १ द्वारा

७. तपाईं आफ्नो पदमा सेवा अवधिभरमा छोटो अवधि अल्पकालीन र लामो अवधिका दीर्घकालीन तालिमहरू हालसम्म लिनुभएको छ ?

क) छ) ख) छैन

यदि भएमा कस्तो प्रकारका तालिम लिनु भएको हो ? तालिमबारे उल्लेख गर्नुहोस् ।

.....

८. तपाईंलाई आफ्नो कार्यालयले विभिन्न तालिम सभा, सम्मेलन, गोष्ठी र सेमिनारहरूमा एक वर्षमा प्रतिनिधिको रूपमा पठाउने गरेको छ, छैन?

क) छ) ख) छैन

छ भने कतिपटक सहभागी हुनुभएको छ ?

क) १ पटकमात्र ख) २ पटकसम्म

ग) ३ पटकसम्म घ) ४ पटक वा सोभन्दा माथि

९. तपाईं निजामती सेवामा प्रवेश गर्नुपूर्व कुनै सामाजिक सङ्घ/संस्थाको सदस्य वा कार्यसमिति पदाधिकारीमा आबद्ध भएर काम गर्नुभएको थियो ? (कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्)।

क) गरेको थिएँ ख) गरेको थिइनँ

१०. तपाईं निजामती महिला कर्मचारीका नाताले कुनै शैक्षिक वा सामाजिक सङ्घ संस्थाको सदस्य वा कार्यसमितिको सदस्य बन्नुभएको छ वा छैन ?

क) छ) ख) छैन

यदि छ भने कस्तो खालको पदमा रहेर कार्यभार सम्हाल्नु भएको छ ?

क) संस्थाको कार्यसमिति पदाधिकारी ख) कुनै विशेष जिम्मेवारी

११. तपाईं निजामती सेवाको ट्रेड युनियन वा पेशागत संज्ञानमा आबद्ध हुनुहुन्छ ?

क) आबद्ध छु ख) आबद्ध छैन

यदि पेशागत संज्ञानमा आबद्ध हुनुहुन्छ भने कुन पदमा रहेर काम गर्नु भएको छ ? (कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

- क) अध्यक्ष
ख) उपाध्यक्ष/कोषाध्यक्ष, सचिव
ग) सदस्य
घ) अन्य केही विशेष जिम्मेवारी

१२. तपाईं कुन अन्तराष्ट्रिय स्तरका सामाजिक सङ्घ/संस्था जस्तै लायन्स क्लब, जेनिस क्लब, रोटरी क्लवमा आबद्ध हुनुहुन्छ वा हुनुहुन्न ?(कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

- क) छु
ख) छैन
यदि हुनुहुन्छ भने कुन संस्थामा आबद्ध हुनुहुन्छ ? उल्लेख गर्नहोस् ।

१३. के तपाईं आफ्नो मासिक तलबबाट सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?

- क) छु
ख) छैन

यदि छैन भने मासिक तलब कति हुनुपर्छ भन्ने ठान्नुहुन्छ ?

- क) पर्याप्त
ख) जीविकोपार्जन गर्नपुग्ने
ग) बचत गर्नपुग्ने

१४. तपाईं आफूले जागिरबाट आर्जन गरेको मासिक तलब खर्च गर्दा कसरी गर्नुहुन्छ ? कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

- क) आफूखुशी खर्च गर्ने
ख) सबै मासिक तलब परिवारलाई बुझाउनु पर्ने
घ) योजनाअनुसार आवश्यक कार्यमा परिवारसँग छलफल गरी खर्च गर्ने

१५. तपाईंको मासिक आम्दानीबाट तपाईंले कुन कार्यमा बढी रकम खर्च गर्नुहुन्छ ? (कृपयासही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

- क) शिक्षामा
ख) खाद्यान्नमा
ग) स्वास्थ्यमा
घ) श्रृङ्गारमा
ङ) बचत गर्नेमा
च) अन्य

१६. तपाईंको आम्दानीबाट बचत गरेको रकम कहाँ जम्मा गर्नुहुन्छ ?(कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

- क) बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामामा
ख) घरमै सङ्कलन गर्ने
ग) ब्याजमा लगानी गर्ने

१७. के तपाईंले सङ्कलन गरेको बचत रकम कुनै क्षेत्रमा लगानी गर्नुभएको छ ?

क) छ ख) छैन

यदि छ भने कस्तो कार्यमा लगानी गर्नुभएको छ ?

क) शेयर खरिदमा ख) आय आर्जनका कार्यमा

ग) व्यापार व्यवसायमा घ) घरजग्गा खरिदमा

१८. तपाईंको परिवारमा तपाईंको जागिरबाहेक अन्य परिवारका सदस्यको आयको स्रोतहरू केही छन् ?

(कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस् ।

क) छ ख) छैन यदि केही भएमा उल्लेख गर्नुहोस् ।

.....

१९. के तपाईंको नाममा घर/जग्गा खरिद गर्नुभएको छ ?

क) छ ख) छैन

यदि छ भने के ? ग) घर घ) जग्गा

यदि छ भने किन तपाईंको नाममा रजिष्ट्रेशन गर्नुभएको हो ? (कृपया सही उत्तरमा

ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

क) महिलालाई सम्पत्तिमा पहुँच दिई सशक्त बनाउन

ख) रजिष्ट्रेशन शुल्कमा छुट पाइने नियम भएकाले

ग) पुरुष घर बाहिर भएकाले

घ) महिलाको आफ्नै आम्दानीबाट खरिद गरेकाले

ड) अन्य भए उल्लेख गर्ने

२०. के तपाईं योजना बनाएर वार्षिक रूपमा परिवार कुनै स्थानको भ्रमण/यात्रा

गर्ने गर्नुहुन्छ ? त्यसमा तपाईंको निर्णय लागू हुन्छ वा परिवारको ?

क) मेरो ख) परिवारको

यदि गर्नुहुन्छ भने कस्तो ठाउँको भ्रमण गर्नुहुन्छ ?

क) पर्यटकीय रूपमा रमणीय ठाउँमा ख) (ख)धार्मिक स्थल/मन्दिरमा

ग) शैक्षिक क्षेत्रमा घ) औद्योगिक क्षेत्रमा

- क) एकलै
ख) अभिभावकसाथ/सँग
ग) साथीभाइसँग
घ) श्रीमान्सँग

२६. महिलाहरुको भूमिकामा उल्लेखनीय सुधारका परिवर्तन ल्याउन के महत्वपूर्ण हो भने लाग्छ तपाईंलाई (कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्)।

- क) जागिर
ख) व्यापार/व्यवसाय
ग) उद्यमी
घ) कृषि पेशा
ड.) शिक्षामा

२७. तपाईंको जागीरप्रति घरपरिवारको पूर्ण सकारात्मक र सहयोगी भूमिका पाउनुहुन्छ? (कृपयासही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्)।

- क) छ
ख) छैन
ग) ठीकै
घ) असहयोग छ

२८. तपाईंको जागीरबाहेक अन्य समय (विहान बेलुका) कसरी व्यतीत गर्नुहुन्छ?(कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्)।

- क) घरायसी कामधन्दामा
ख) अध्ययन /लेखनमा
ग) बालबच्चाको स्याहार सुसारमा
घ) आर्यआर्जन हुने अन्य व्यावसायिक कार्यमा

२९. तपाईंको घरमा कुनै पनि कार्य गर्दा कसरी निर्णय लिनुहुन्छ?(कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्)।

- क) पारिवारिक बैठक बसी छलफल र सहमतिद्वारा
ख) पुरुष/घरमालिक स्वयंले निर्णय लिएर
ग) महिलाले/ घरमालिक स्वयंले निर्णय लिएर
घ) परिस्थिति हेरी निर्णय गरिन्छ

३०. महिलालाई सशक्त बनाउन सरकारी तवरबाट के गर्नुपर्ने जरुरी ठान्नुहुन्छ? आफ्नो धारणा बनाउनुहोस्। (कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्)।

- क) शिक्षामा जोड दिनुपर्ने

- ख) निजामती सेवामा आकर्षण गर्ने
- ग) व्यावसायिक सीप तालिम प्रदान गर्ने
- घ) उच्चमी बन्नका लागि प्रेरित गर्ने
- ङ) आर्थिक सहयोग प्रदान गर्ने
- च) समावेशीकरण नै सशक्तीकरणको एउटा पाटो हो

३१. निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन लागू गरिएको आरक्षण पद्धतिप्रति तपाईंको धारणा राख्नुहोस्) ।

- क) आरक्षण आवश्यक हो
- ख) समावेशी/आरक्षण व्यवस्थाको औचित्य छैन
- ग) आरक्षणले केही मात्रामा निजामती सेवालाई समावेशी बनाएको छ
- घ) यो व्यवस्था समयसापेक्ष लागू गरी क्रमशः हटाउदै लानुपर्ने

३२. कार्यालयको कार्य वातावरणमा महिला र पुरुषका कर्मचारीका बीच सामान अवसर र समान सुविधा प्रदान भएको छ वा छैन यहाँलाई कस्तो लाग्छ ? । आफ्नो धारणा राख्नुहोस्) ।

- क) छ
- ख) छैन

यदि छैन भने कस्ता कार्यहरूमा खास गरी असमानता देखिन्छ ? । (कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

- क) सुविधामा
- ख) तालिम/अध्ययन भ्रमण गोष्ठीमा
- ग) निर्णय प्रक्रियामा
- घ) कार्यालयको दैनिक कार्य जिम्मेवारीमा

३३. तपाईंको कार्यालयमा कुनै विषयमा निर्णय गर्नुपर्दा महिला कर्मचारीलाई सहभागी गराइन्छ वा गराइँदैन ? (कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

- क) हरेक कार्यमा सहभागी गराइन्छ
- ख) कुनै कार्यमा मात्र सहभागी गराइन्छ
- ग) सूचना नै दिइँदैन
- घ) राय/सुझावलाई वास्ता गरिँदैन

३४. तपाईंको कार्यालयबाट पुरुष कर्मचारीहरूबाट कुनै यौनजन्य दुर्व्यवहार भएको कुनै घटनासम्बन्धी रेकर्ड छ वा छैन ?

- क) छ
- ख) छैन

३५. तपाईंको कामप्रति उत्प्रेरित गराउन मनोबल उच्च गराउन पुरुष कर्मचारीबाट कार्यालयमा कस्तो खालको सहयोग प्राप्त छ ? (कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

- क) अत्यन्तै राम्रो
ख) सामान्य
ग) खासै सहयोग छैन
घ) ठीकै

३६. तपाईं महिला कर्मचारी हुनुहुन्छ त्यसैले तपाईंले आफ्नो घरायसी कार्य र कार्यालयको कार्यलाई कसरी सामन्जस्यपूर्ण गरी व्यवस्थापन गर्नुभएको छ ? (कृपयासही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

- क) घरायसी कार्य सम्पूर्ण आफै गर्छु
ख) केही कार्यमा परिवारका सदस्यको सहयोग प्राप्त हुन्छ
ग) सबै काममा परिवारको सहयोग प्राप्त हुन्छ
घ) घरायसी काममा सहयोगी कामदार राखेको छु

३७. “महिला कर्मचारीलाई घरायसी र कार्यालयको दोहोरो कार्यबोभ हुन्छ”, यस भनाइप्रति यहाँको व्यक्तिगत धारणा राख्नुहोस् । (कृपया सही उत्तरमा ठीक () चिन्ह लगाउनुहोस्) ।

- क) यस भनाइप्रति पूर्ण सहमत
ख) यस भनाइप्रति असहमत
ग) व्यवस्थापन गर्न जरुरी छ
घ) महिलाको समस्या समाधानमा सबैको सहयोगी भूमिका हुनु आवश्यक छ ।

३८. निजामती सेवाको जागिरको सिलसिलामा यहाँलाई आइपरेका कठिनाइहरू बुँदागत रूपमा बताइदिनुहोला ।

१. २.
३. ४.

३९. यस क्षेत्रमा कार्यरत महिलाका चुनौतीहरू के के हुन् जस्तो लाग्छ ? कृपया आफ्नो धारणा बुँदागत रूपमा राख्नुहोस् ।

१. २.
३. ४.

अनुसूची २

जिल्ला स्थित सरकारी कार्यालयहरूको नामावली

क्र.स	विवरण	कैफियत
१	जिल्ला कृषि विकास कार्यालय	
२	अञ्चल सशस्त्र प्रहरी गुल्म	
३	राष्ट्रिय पशु प्रजनन केन्द्र	
४	क्षेत्रीय माटो परीक्षण प्रयोगशाला	
५	रेशम विकास कार्यक्रम	
६	कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय	
७	पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय स्वास्थ्य तालिम केन्द्र	
८	सशस्त्र प्रहरी बल तालिम महाविद्यालय	
९	यान्त्रिक कार्यालय	
१०	आन्तरिक राजस्व कार्यालय	
११	क्षेत्रीय अनुगमन तथा सुपरिवेक्षण कार्यालय	
१२	जलउत्पन्न प्रकोप तथा सव डि.का. नं. २	
१३	क्षेत्रीय सङ्ग्रहालय	
१४	जिल्ला वन कार्यालय	
१५	यातायात व्यवस्था कार्यालय	
१६	क्षेत्रीय क्षयरोग केन्द्र	
१७	शैक्षिक तालिम केन्द्र	
१८	जिल्ला पशु सेवा कार्यालय	
१९	क्षेत्रीय वन निर्देशानलय	
२०	क्षेत्रीय हावापानी कार्यालय	
२१	क्षेत्रीय प्रहरी कार्यालय	
२२	पशु विकास फर्म	
२३	राजस्व न्यायाधिकरण	
२४	क्षेत्रीय पशुसेवा तालिम केन्द्र	
२५	क्षेत्रीय हुलाक निर्देशानलय	
२६	क्षेत्रीय पशुरोग अन्वेषण प्रयोगशाला	
२७	जिल्ला निर्वाचन कार्यालय	
२८	जिल्ला सरकारी कार्यालय	
२९	कारागार कार्यालय	
३०	क्षेत्रीय सिचाई निर्देशानलय	
३१	अध्यागमन कार्यालय	
३२	वैदाम बडा प्रहरी कार्यालय	
३३	शहरी विकास तथा भवन निर्माण विभाग डि.का.	
३४	जिल्ला प्रहरी कार्यालय	
३५	प.सशस्त्र प्रहरी बल मुख्यालय मुक्तिनाथ	
३६	अञ्चल आयुर्वेद बाहिनी औषधालय	
३७	क्षेत्रीय वाली संरक्षण प्रयोगशाला	

३८	क्षेत्रीय स्वास्थ्य निर्देशानलय	
३९	श्रम कार्यालय	
४०	पर्यटन कार्यालय	
४१	लोक सेवा आयोग पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशानलय	
४२	घरेलु तथा साना उद्योग कार्यालय	
४३	सशस्त्र प्रहरी बल कालिका गण	
४४	सहकारी प्रशिक्षण तथा डिभिजन कार्यालय	
४५	सञ्चार केन्द्र	
४६	महिला तथा बालबालिका कार्यालय	
४७	बगर वडा प्रहरी कार्यालय	
४८	अञ्चल प्रहरी कार्यालय	
४९	पुनरावेदन सरकारी वकील कार्यालय	
५०	क्षेत्रीय पशुसेवा निर्देशानलय	
५१	शाखा तथ्याङ्क कार्यालय	
५२	व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र	
५३	रामबजार वडा प्रहरी कार्यालय	
५४	हंसपुर इलाका प्रहरी कार्यालय	
५५	पश्चिम क्षेत्रीय सशस्त्र प्रहरी गण मुख्यालय	
५६	जिल्ला जनस्वास्थ्य कार्यालय	
५७	क्षेत्रीय सडक निर्देशानलय	
५८	गुणस्तर तथा नापतौल कार्यालय	
५९	मालपोत कार्यालय	
६०	क्षेत्रीय वन तालिम केन्द्र	
६१	नापी कार्यालय	
६२	पोखरा उप-महानगरपालिका कार्यालय	
६३	कास्की जिल्ला अदालत	
६४	जिल्ला भू-संरक्षण कार्यालय	
६५	क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशानलय	
६६	लेखनाथ नगरपालिका	
६७	जिल्ला शिक्षा कार्यालय	
६८	क्षेत्रीय कृषि निर्देशानलय	
६९	डिभिजन सडक कार्यालय नं. २	
७०	जिल्ला प्रशासन कार्यालय	
७१	क्षेत्रीय कृषि तालिम केन्द्र	
७२	क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालय	
७३	पुनरावेदन अदालत	
७४	जिल्ला प्राविधिक कार्यालय	
७५	जिल्ला विकास समितिको कार्यालय	
७६	क्षेत्रीय अस्पताल विकास समिति	

स्रोत कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय, कास्की

अनुसूची ३

निजामती सेवामा जिल्ला स्थित सरकारी कार्यालयमा कार्यरत महिला तथा पुरुषको संख्यात्मक विवरण

१) जिल्ला विकास समिति कास्की

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	६	८

२) जिल्ला प्राविधिक कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	१५	१७

३) पुनरावेदन अदालत

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	६	३४	४०

४) क्षेत्रीय प्रशासन कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	५	२३	२८

५) क्षेत्रीय कृषि तालिम केन्द्र

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१	१७	१८

६) जिल्ला प्रशासन कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	३०	३२

७) पश्चिमाञ्चल सडक डिभिजन कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	३२	३४

८) क्षेत्रीय कृषि निर्देशानलय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	४	१५	१९

९) जिल्ला शिक्षा कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	२३	२५

१०) क्षेत्रीय शिक्षा निर्देशानलय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	४	२१	२५

११) जिल्ला भू-संरक्षण कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१		११	११

१२) कास्की जिल्ला अदालत

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	३	२९	३२

१३) पोखरा उपमहानगरपालिका

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१		४	४

१४) नापी कार्यालय कास्की

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	५	५३	५८

१५) पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय वन तालिम केन्द्र

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	१३	१५

१६) मालपोत कार्यालय कास्की

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	५	५२	५७

१७) गुणस्तर तथा नापतौल कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१		७	७

१८) पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय सडक निर्देशानलय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	६	८	१४

१९) व्यावसायिक तथा सिप विकास तालिम केन्द्र

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१		२	२

२०) शाखा तथ्याङ्क कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	११	१३

२१) क्षेत्रीय पशुसेवा निर्देशानलय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१	१२	१३

२२) पुनरावेदन सरकारी वकिल कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	४	९	१३

२३) महिला तथा बालबालिका कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	११	२	१३

२४) संचार केन्द्र

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१		२	२

२५) सहकारी प्रशिक्षण तथा डिभिजन कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१		१५	१५

२६) घरेलु तथा साना उद्योग कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	१५	१७

२७) श्रम कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१	३	४

२८) लोकसेवा आयोग, पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय निर्देशनालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	१४	१६

२९) पर्यटन कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१	३	४

३०) जिल्ला जनस्वास्थ्य

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१	१२	१३

३१) पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय स्वास्थ्य निर्देशनालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१	१०	११

३२) क्षेत्रीय बाली संरक्षण

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१	८	९

३३) गण्डकी अञ्चल आयुर्वेद औषधालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१		४	४

३४) शहरी विकास तथा भवन निर्माण विभाग

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	१६	१८

३५) पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय सिंचाई निर्देशानलय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	५	२०	२५

३६) कारागार कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१		६	६

३७) जिल्ला सरकारी वकिल कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१	७	८

३८) जिल्ला निर्वाचन कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१		१०	१०

३९) क्षेत्रीय पशुरोग अन्वेषण प्रयोगशाला

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	७	९

४०) क्षेत्रीय हुलाक निर्देशानलय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	७	८३	९०

४१) क्षेत्रीय पशुसेवा तालिम केन्द्र

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१		१२	१२

४२) राजस्व न्यायाधिकरण

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	४	६

४३) पशु विकास फर्म

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	३२	३६

४४) पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय हावापानी

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१		१४	१४

४५) क्षेत्रीय वन निर्देशनालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	३	१०	१३

४६) जिल्ला पशुसेवा कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	३९	४१

४७) शैक्षिक तालिम केन्द्र

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१		३	३

४८) क्षेत्रीय क्षयरोग केन्द्र

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	८	१०

४९) यातायात व्यवस्था कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१	२३	२४

५०) जिल्ला वन कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	३	५३	५६

५१) क्षेत्रीय सङ्ग्राहलय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१	६	७

५२) जल उत्पन्न प्रकोप नियन्त्रण

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	३	६	७

५३) क्षेत्रीय अनुगमन तथा सुपरिवेक्षण कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	२६	२८

५४) आन्तरिक राजस्व कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१०	२९	३९

५५) यान्त्रिक कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१	२१	२२

५६) पश्चिमाञ्चल क्षेत्रीय स्वास्थ्य तालिम केन्द्र

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१	६	७

५७) कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	५	१५	२०

५८) राष्ट्रिय पशु प्रजनन केन्द्र

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	२	१८	२०

५९) रेशम विकास कार्यक्रम

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१	७	८

६०) क्षेत्रीय माटो प्रशिक्षण प्रयोगशाला

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	१	११	१२

६१) जिल्ला कृषि विकास कार्यालय

क्र.सं.	महिला	पुरुष	जम्मा
१	६	३८	४४

कुल जम्मा	महिला १४४	पुरुष १०५५	११९९
-----------	-----------	------------	------

स्रोत: कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय, कास्की

अनुसूची ४

निजामती सेवामा पोखरा उपमहानगरपालिकामा कार्यरत महिलाहरुको पद र सङ्ख्याको विवरण

शाखा अधिकृत	१०
विद्यालय निरीक्षक	१
ना.सु	१९
टा.ना.सु	१४
लेखापाल	५
सहलेखापाल	२
खरिदार	२०
प्राविधिक सहायक	१०
इन्जिनियर	१
सव- इन्जिनियर	१
अमिन	१
कम्प्युटर अपरेटर	४
टा.ख.	३
सुपरभाइजर	२
मुख्य महिला कार्यकर्ता	१०
प्राविधिक	७
नायव प्राविधिक सहायक	२
फरेस्टर	१
कार्यालय सहयोगी	३१
जम्मा	१४४

स्रोत कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय, कास्की

अनुसूची ५

पोखरा उपमहानगरपालिकामा निजामती सेवाका विभिन्न सेवामा कार्यरत महिलाहरूको सङ्ख्या

क्र.स	विवरण	सङ्ख्या
१.	आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा	२
२.	इन्जिनियरिङ सेवा	३
३.	कृषि सेवा	१२
४.	न्याय सेवा	८
५.	परराष्ट्र सेवा	-
६.	प्रशासन सेवा	८९
७.	लेखापरीक्षण सेवा	-
८.	वन सेवा	७
९.	विविध	२०
१०.	शिक्षा	३
	जम्मा	१४४

स्रोत कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय, कास्की

