

अध्याय एक

परिचय

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि

नेपाल एक बहुजातिय, बहुभाषिक, बहुसांस्कृतिक एवं भौगोलिक विविधतायुक्त कम विकसित राष्ट्र हो । सन् २०११ को जनगणनाअनुसार नेपालको कूल जनसङ्ख्या २,६६,२०,८०९ थियो । जसमध्ये पुरुषको जनसङ्ख्या १,२९,२७,४३१ (४८.५६%) र महिलाको जनसङ्ख्या १,३६,९३,३७८ (५१.४४%) रहेको छ (CBS, २०११) जसअनुसार सेक्स रेसियो (पुरुष र महिलाको अनुपात) अर्थात Males per 100 females: ९४/१०० रहेको छ । जनसङ्ख्या को हिसाबले नेपालमा पुरुषहरूको सङ्ख्या भन्दा महिलाहरू बढी रहेर पनि समग्र राज्य व्यवस्थाभित्र महिलाहरूको सहभागिता ज्यादै न्यून छ । परम्परागत रूपमा रहिआएको महिलाहरूमाथि पुरुषहरूको वर्चस्व कायमै छ । यस सम्बन्धमा राज्य, विभिन्न व्यक्ति, निकाय तथा सङ्घ संस्थाहरूबाट प्रयास पनि नभएको होइन तर पनि यो पूर्ण रूपमा सन्तोषजनक भने छैन । परम्परावादी रूढिवादी सोचले अझै पनि गहिरो प्रभाव पारिरहेको छ ।

नेपाल एक पुरुषप्रधान देश हो, जहाँ पुरुषको निर्णयमा धेरैभन्दा धेरै कामहरू हुन्छन् । धेरै क्षेत्रमा महिलाहरूको आफ्नो पहुँच न्यून रहेको छ । त्यसैले महिलाहरू पुरुषको तुलनामा धेरै अवसरहरूबाट वञ्चित रहेका छन् । शिक्षाको क्षेत्रमा महिलाहरू पुरुषको तुलनामा अत्यन्तै पछाडि हुनाले पनि यस्तो अवस्थाको सिर्जना भएको हो । महिलाहरूलाई घरको काममा बढी सक्रिय गराइन्छ, तर हिजोआज हाम्रो समाजमा शिक्षाको क्षेत्रमा व्यापक सुधार तथा चेतनामा वृद्धिभएको छ । महिला तथा पुरुष दुवैको लागि शिक्षा आवश्यक छ । शिक्षा विकासको माध्यम हो, त्यसैले देशको विकासको लागि महिला र पुरुष दुवै विकासमा सहभागी हुनुपर्दछ र गराइनु पर्दछ भन्ने मान्यताको विकास हुँदै गएको छ ।

नेपाल कम विकसित राष्ट्र भएको हुनाले यहाँ बढ्दो जनसङ्ख्या र बेरोजगारी व्यापक रहेको छ । पुरुषहरूमात्र नभएर महिलाहरू पनि केही गर्न सक्दछन् भन्ने मान्यताले महिलाहरूले पनि आफूलाई सक्षम बनाउन विभिन्न पेशाहरू अपनाएर आफ्नो जीविका चलाउन सफल भएको देखिन्छ । कुनै महिलाहरू सरकारी सेवामा, कोही कृषि पेशामा, कोही व्यापारमा व्यवसायमा संलग्न रहेर महिलाहरूले आफ्नो जीवनपद्धति अगाडि बढाएका छन् ।

त्यस्ता विभिन्न पेशाहरूमध्ये निजामती सेवा बर्तमान समयमा देखापरेको एउटा महत्त्वपूर्ण पेशा हो ।

निजामती सेवा शब्दावलीको उत्पत्ति सन् १७८५ मा भएको पाइन्छ । ब्रिटिसहरूले भारतमा शासन गर्दा प्रथम पटक इष्ट इन्डिया कम्पनीअन्तर्गत काम गर्ने गैरसैनिक कर्मचारीहरूलाई निजामती कर्मचारी (Civil Servant) र त्यस्तो सेवालाई निजामती सेवा (Civil Service) भनी नामकरण गरेका थिए । सोही प्रचलनका आधारमा यूरोप र अमेरिकामा कार्यकारी अन्तर्गत काम गर्ने कर्मचारीहरूको सेवालाई पनि निजामती सेवा भन्न थालियो । तर सन् १८५४ मा बेलायतमा सैनिक र न्याय सेवाबाहेकका सरकारी कर्मचारीहरूको भर्ना खुला प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा गर्न शुरू गरेपछि मात्र निजामती सेवामा सुधारका उपायहरू सिफारिस गर्न “नर्थकोट ट्रेभलन समिति” को गठन गरियो । त्यस समितिले सन् १८५४ मा आफ्नो प्रतिवेदन बुझायो । उक्त प्रतिवेदन नै वास्तवमा विश्वमा पहिलो पटक औपचारिक रूपमा आधुनिक निजामती सेवाको सूत्रपात गर्ने दस्तावेज थियो । सोही प्रतिवेदनको सिफारिसका आधारमा बेलायतमा सन् १८५५ मा लोकसेवा आयोगको स्थापना भयो र सन् १८७० देखि निजामती कर्मचारीहरूको छनौट प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा प्रणालीबाट शुरू गरी स्थायी निजामती सेवाको व्यवस्था गरियो ।

अमेरिकामा सन् १८२९ मा एन्ड्र्यू ज्याक्सनले सरकारी कर्मचारीहरूको छनोटमा लुट प्रणाली लागू गरे । यस व्यवस्थाले सन् १८८३ सम्म निरन्तरता पायो । सन् १८८१ मा आफ्नो जागिर खोसिएको बदलामा ब्रिचार्ल्स जे. गुटे नामक एक सेवा निवृत्त कर्मचारीद्वारा तत्कालीन अमेरिकी राष्ट्रपति जेम्स ए. गारफिल्डको हत्या भयो । परिणामस्वरूप सन् १८८३ मा बनेको पेन्डेल्टन एक्टमार्फत अमेरिकामा लुट प्रणालीको अन्त्य गरीयो र कर्मचारी छनोटका लागि निजामती सेवा आयोग गठन गरेर आधुनिक निजामती सेवाको अभ्यास शुरू गरीयो । नेपालमा विक्रम सम्बत् २००८ सालमा लोकसेवा आयोगको स्थापना भयो । वि.स २०१३ सालमा निजामती सेवा ऐन ल्याइयो । तर वि.स २०१५ सालमा आएर मात्र तत्कालीन सरकारले निजामती सेवालाई स्थायी स्वरूपको बनाउने निर्णय गरियो । त्यसै समयदेखि नेपालमा निजामती कर्मचारीहरूको छनौट लोकसेवा आयोगबाट परीक्षा लिएर गर्ने निर्णय गरीयो (दाहाल, २०६६) ।

सामान्य अर्थमा सेना र निर्वाचित पदाधिकारी बाहेकका राज्यको नागरीक प्रशासनमा संलग्न कर्मचारीहरूको पेशागत समूहलाई निजामती सेवा भनेर बुझिन्छ । तर विश्वका

विभिन्न मुलुकहरूमा विद्यमान भिन्न भिन्न प्रचलन र अभ्यासहरूले गर्दा निजामती सेवालार्ई सर्वस्वीकार्य ढंगले परिभाषित गर्न सकिने अवस्था छैन । यस सन्दर्भमा कुनै पनि सेवा निजामती सेवा हुनका लागि सम्बन्धीत मुलुकको कानूनले उक्त सेवालार्ई निजामती सेवाको रूपमा परिभाषित गरेको हुनुपर्दछ, भन्ने निष्कर्षमा पुग्न सकिन्छ (दाहाल, २०६६) । नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को धारा १२६(१) ले सैनिक अधिकृत वा जवान र सशस्त्र प्रहरी वा प्रहरी कर्मचारीको सेवा वा पद तथा निजामती सेवा वा पद होइन भनी ऐनद्वारा तोकिएको अन्य सेवा वा पदबाहेक नेपाल सरकारका सबै सेवा वा पदलार्ई निजामती सेवा वा पद मानिनेछ । सोही संविधानको धारा १५३ मा “नेपाल सरकारले मुलुकको प्रशासन सञ्चालन गर्न निजामती सेवा र आवश्यक अन्य सरकारी सेवाहरूको गठन गर्न सक्नेछ । यस्ता सेवाहरूको गठन, सञ्चालन र सेवाका शर्तहरू ऐनद्वारा निर्धारण गरीएबमोजिम हुनेछन्” भन्ने व्यवस्था भएअनुसार निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० निर्माण गरी निजामती सेवालार्ई कानूनी आधार प्रदान गरीएको छ । निजामती सेवा ऐन २०४९ को दफा २ को उपदफा (क) मा “निजामती सेवा” भन्नाले दफा ३ बमोजिम गठित निजामती सेवा सम्झनु पर्दछ, भनी उल्लेख गरीएको छ, भने उधक्त ऐनको दफा ३ मा नेपाल सरकारले नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा, नेपाल इन्जिनियरिङ्ग सेवा, नेपाल कृषि सेवा, नेपाल न्याय सेवा, नेपाल परराष्ट्र सेवा, नेपाल प्रशासन सेवा, नेपाल लेखा परीक्षण सेवा, नेपाल वन सेवा, नेपाल विविध सेवा र नेपाल शिक्षा सेवा जस्ता १० प्रकारका निजामती सेवाहरूको गठन गर्ने व्यवस्था गरीएको छ (नि.से.नि. २०६४) ।

निजामती सेवाअन्तर्गत कार्यरत कर्मचारीहरू कार्यकारिणी अधिकारको प्रयोग गर्ने जिउँदो स्वरूप हुन् । निजामती कर्मचारीहरू सरकारको बलियो खम्बा हुन् । सरकार परिवर्तनबाट यिनीहरूको स्थायित्व र निरन्तरतामा कुनै असर पर्दैन । नयाँ सरकारले मौजुदा कर्मचारी वर्गबाट सेवा प्रदान गरीरहन्छ । प्रत्येक सरकारलार्ई सहयोग पुऱ्याउनु यी कर्मचारीहरूको दायित्व र कर्मचारीहरूलार्ई विश्वासमा लिनु सरकारको धर्म हो । वास्तवमा निजामती सेवा एक सार्वजनिक सेवा हो । सार्वजनिक प्रशासनसँग निजामती सेवाको घनिष्ठ सम्बन्ध रहन्छ । नागरीकहरूलार्ई सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले नै निजामती सेवाको गठन गरी संस्थात्मक संयन्त्रको व्यवस्था गरीन्छ । वर्तमान समयमा प्रत्येक मुलुकको निजामती सेवाको कार्यक्षेत्रमा विस्तार भइरहेको छ । राजस्व सङ्कलन गरी शान्ति र सुव्यवस्था कायम गर्ने

देखि लिएर विकास निर्माणका क्रियाकलापहरू सञ्चालन एवं सार्वजनिक सेवाको वितरणसम्म निजामती सेवाले अहम् भूमिका निर्वाह गर्दछ (दाहाल, २०६६) ।

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

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

वास्तवमा नेपालको निजामती सेवामा महिला सहभागिता बढाउनका लागि लैङ्गिक समानता तर्फ ध्यान दिनुपर्ने र त्यसका लागि लैङ्गिक समता अर्थात् स्रोत साधनको पहुँचमा र नियन्त्रणमा महिलाहरूको वर्तमान स्थितिमा सुधार गर्नुपर्ने देखिन्छ । सामाजिक न्याय महिलाहरूको सामाजिक सांस्कृतिक अवस्था तथा आर्थिक अवस्थामा सुधार, महिलाप्रतिका सामाजिक मूल्य, मान्यता, र प्रचलनमा सुधार, शैक्षिक अवस्थामा सुधार, महिला सशक्तीकरण,

गर्दै समावेशीकरण र समानुपातिक प्रतिनिधित्वको सिद्धान्तका आधारमा उनीहरूलाई अगाडि ल्याउनुपर्ने देखिन्छ ।

देशमा फेरि एकपटक प्रजातन्त्रको पुर्न स्थापना भएको छ । राज्य संयन्त्रका विविध क्षेत्रहरूमा समावेशीकरण हुन नसकेको गुनासो बढ्दै गएको सन्दर्भमा समावेशीकरणको उपयोगिता र व्यापकतासम्बन्धी बहस र छलफल पनि निकै अगाडि आइसकेको छ । समावेशीका आवाजहरू उठ्न थालेका छन् तर पनि महिला सशक्तीकरण का मुद्दाहरू प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन हुन सकिरहेका छैनन् । २०४६ सालको ऐतिहासिक जनआन्दोलनबाट स्थापित बहुदलीय व्यवस्थामा महिलाको सशक्तीकरण र समावेशीकरण मार्फत उनीहरूलाई विकासका हरेक क्षेत्र तथा राष्ट्रको नीति निर्माण तहसम्म पुर्याउनु पर्नेमा त्यसो हुन सकेन । जसको फलस्वरूप विविध खालका समस्याहरू राष्ट्रले भोग्नुपर्थ्यो । यसका लागि विशेष पहल गर्नुपर्ने सरोकारवालाहरूमध्ये देशका जिम्मेवार राजनैतिक पार्टीहरू पनि पर्दछन् । उनीहरूबाट महिला, दलित तथा जनजातिको समावेशीकरणलाई केवल राजनैतिक नारा र औपचारिकतामा मात्र सीमित नराखी वास्तविक रूपमा अग्रपङ्क्तिमा ल्याउने प्रयास गर्नु जरूरी छ । नेपालको विकासमा केही वर्ष यतादेखि सामाजिक समावेशीकरणको चर्चाले निकै ठाउँ पाएको छ । विकासको सन्दर्भमा सामाजिक समावेशीकरणले निकै नै महत्त्व राख्ने भएकाले नै यसबारे चिन्तन बढेको हो । विभिन्न जातजातिबीचको भेदभाव, धनी, गरीब बीचको भेदभाव, महिला पुरुषबीचको भेदभाव आदिको अन्त्य गरी सबैलाई हरेक अवसरमा समावेश गराउनु नै समावेशीकरण हो (LFP, २००६) । त्यसै गरी Lynn Bennette (२००५) का अनुसार सामाजिक समावेशीकरण भनेको यस्तो अवधारणा हो, जसले सामाजिक असमानता हटाउनका लागि संरचनागत कार्यप्रणाली र नीतिगत तहमा गरीने परिवर्तनका लागि वकालत गर्छ ।

मानवीय जीवन प्रकृतिको अमूल्य वरदान हो । प्रत्येक व्यक्तिको जन्ममा कुनै फरक छैन । न त उसको जन्मने प्रक्रिया नै अर्थात By birth केही असमानता रहँदैन तापनि शिशुको रूपमा जन्मेका मानिस मानिस बीच पछि आएर आपसी घृणा, द्वेष, उच्च, नीच, कुलीन, कंगाल जस्ता विभूषण दिइन्छ । किन एकले अर्कोलाई व्यवहारमा असमानता अपनाउँछन् र के कारणले गर्दा कुनै व्यक्ति, समूह राज्य र समाजका मूल प्रवाहमा समेटिन्छन्

अनि बाँकी व्यक्तिहरू एवंम् समूहहरू अलग्गिन्छन् ? यही तथ्य नै समावेशीकरणको मूल प्रश्न हो । त्यसैले समावेशीकरण एउटा यस्तो प्रक्रिया हो, जहाँ राज्यको शासकीय क्रियाकलापहरूबाट बाध्यतावश अलग हुन पुगेका वा पुऱ्याइएका विभिन्न वर्ग, समुदाय, सम्प्रदाय, धर्म, वर्ण र लिंगका व्यक्तिहरूलाई राज्यको शासन सञ्चालनमा, कानून निर्माण तथा सार्वजनिक नीतिहरूको तर्जुमा, कार्यान्वयन एवंम् मूल्याङ्कन प्रक्रियामा सहभागी हुने अवसर प्रदान गर्नु नै समावेशीकरण हो । त्यसैले समानुपातिक प्रतिनिधित्वको आधार समावेशीकरण हो । यसै सन्दर्भमा कृष्णबहादुर भट्टचनको भनाइ छ-“सरकारी संरचनाअन्तर्गत विशिष्ट उपायहरू अवलम्बन गरी समस्त जाति, जनजाति, लिङ्ग, भाषाभाषी, धर्म, संस्कृति तथा क्षेत्रीय समूहहरूको जातिय समानुपातिक प्रतिनिधित्वको आधारमा शक्ति र अधिकारको साभेदारी गर्नु नै समावेशीकरण हो (सुवेदी, २०६५) ।

१.२ समस्याको कथन

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

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

विभिन्न तथ्याङ्कहरूले नेपाल सरकारको निजामती कर्मचारी संस्थामा महिलाको अत्यन्तै न्यून स्थान रहेको देखाउँछ । यस अवस्थाले नीति निर्माण र कार्यान्वयनका महत्त्वपूर्ण क्षेत्रमा महिलाको खासै हैसियत रहन नसकेको देखाउँछ । नेपालको प्रशासनिक क्षेत्रमा महिलाको स्थान निराशाजनक छ । नेपालको निजामती सेवाका उच्च ओहदामा महिलाको स्थानलाई अभै पनि अस्वीकार गरीएको छ। पुरुषको तुलनामा सरकारी जागिरमा रोजगारी प्राप्त गर्ने महिलाको सङ्ख्या कम छ (Giri, 1997) । महिलाहरूले सरकारी सेवाका उच्च प्रशासनिक तहमा निकै कम अवसर पाएका छन् । सरकारी तथा गैर सरकारी रोजगारीको क्षेत्रमा महिलालाई समान अवसर दिइएको भनिने तापनि वास्तवमा महिलालाई समानरूपमा मौका नदिइएको अवस्था विद्यमान छ । वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा लैङ्गिक समानता बोलीचाली र भाषणमा मीठो छ, तर सत्यता वास्तविक रूपमा तीतो छ । एकातिर विभिन्न कारणवश देखिएको लैङ्गिक असमानता र बन्धितीकरणको अवस्थालाई अन्त्य गर्दै न्यायोचित विकासको फल प्राप्त गर्नका लागि नै लैङ्गिक समानता र सामाजिक समावेशीकरणको कुरालाई जोड दिइएको छ भने अर्कोतिर समावेशीकरण र आरक्षणको नाममा प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमा ह्रास ल्याउने, गुणस्तरीयतामा ह्रास ल्याउने र स्रोत साधनहरूको समान हकको धारणाभन्दा हामी र उनीहरू भन्ने धारणाको विकास तथा ईर्ष्या उत्पन्न भई द्वन्द्वको स्थिति आउन सक्ने तर्कहरू पनि आइरहेका छन् ।

यस अध्ययनले निम्न प्रश्नहरूमा अन्तरनिहित जिज्ञासाहरूको उत्तर खोज्नेछ ।

- क) यस क्षेत्रमा कार्यरत महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक अवस्था कस्तो रहेको छ ?
- ख) यस जिल्लाका निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूको लैङ्गिक समावेशीकरणको अवस्था र लैङ्गिक अवस्थिति कस्तो छ ?
- ग) समावेशीकरण तथा निजामती सेवाप्रति कार्यरत कर्मचारीहरू तथा उक्त सेवामा जान चाहने महिलाहरूको धारणा कस्तो रहेको छ ?

१.३ अध्ययनको उद्देश्य

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

यस अध्ययनका सुक्ष्म उद्देश्यहरू यस प्रकार छन् :

- (क) महिला कर्मचारीहरूको सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक अवस्था पत्ता लगाउने ।

- (ख) कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा लैङ्गिक समावेशीकरणको अवस्था तथा अवस्थिति पत्ता लगाउने ।
- (ग) लैङ्गिक समावेशीकरणको पक्ष/विपक्षमा हुने तर्कहरू, निजामती सेवामा सेवारत महिला कर्मचारीहरू तथा यस सेवामा जान चाहने महिलाहरूको सरकारी सेवाप्रतिको मान्यता/धारणा के छ भन्नेबारे अध्ययन गर्ने ।

१.४ अध्ययनको औचित्य र महत्त्व

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

योजना निर्माण गर्ने सम्बन्धी त निकायहरूलाई पनि यसले सहयोग पुर्याउने छ भने समाजशास्त्र/मानवशास्त्र विषयको अध्ययनमा समेत सहयोग पुर्याउने छ।

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

१.५ अध्ययनका सीमाहरू

कुनै पनि क्षेत्रमा अनुसन्धान गर्ने क्रममा सीमाहरूको निर्धारण गर्नु अपरिहार्य हुन्छ । यसरी सीमाहरूको निर्धारण गर्नुको प्रमुख कारण समय, स्रोत साधन तथा आर्थिक अभावले गर्दा समग्रमा सम्पूर्ण पक्ष र ठूलो क्षेत्रको अध्ययन गर्न नसकिनु हो । यो अध्ययन कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरू र यस क्षेत्रमा जान चाहने महिलाहरूमा मात्र सीमित छ । यस अध्ययनमा नेपाल अधिराज्यभरका निजामती कर्मचारीहरूको सामूहिक प्रतिविम्ब उतार्न नसके तापनि यसले कास्की जिल्लाका महिला निजामती कर्मचारीहरूको अवस्थालाई दुरूस्त प्रतिविम्बित गर्ने अपेक्षा राखिएको छ । यो एउटा सानो क्षेत्रमा गरीने अध्ययन भएकाले यहाँबाट प्राप्त परिणाम र निष्कर्षहरू त्यही क्षेत्रमा मात्र सामान्यीकरण हुन्छ भने सबै ठाउँमा तथा समयमा सामान्यीकरण गर्न नसकिने पनि हुन सक्छ ।

कुनै पनि विषयवस्तुको अध्ययन गर्ने क्रममा त्यसको निश्चित सीमा निर्धारण गरीएको हुन्छ । यो अध्ययन समाजशास्त्र तथा मानवशास्त्र विभागअन्तर्गत स्नातकोत्तर तहको शोधपत्रको लागि तयार गरीएको हो । यस अध्ययन क्षेत्रभित्र नेपालका सबै निजामती कर्मचारीहरूको बारेमा अध्ययन गर्न नसके तापनि कास्की जिल्लाभित्रका २९ कार्यालयहरूको बारेमा अध्ययन गरीएको छ ।

१.६ पारिभाषिक शब्दावली

निजामती सेवा:

सामान्य अर्थमा सेना र निर्वाचित पदाधिकारीबाहेकका राज्यको नागरीक प्रशासनमा संलग्न कर्मचारीहरूको पेशागत समुहलाई निजामती सेवा भनेर बुझिन्छ । तर विश्वका विभिन्न मुलुकहरूमा विद्यमान भिन्न भिन्न प्रचलन र अभ्यासहरूले गर्दा निजामती सेवालार्इ

सर्वस्वीकार्य ढंगले परिभाषित गर्न सकिने अवस्था छैन । त्यसैले कुनै पनि सेवा निजामती सेवा हुनाका लागि सम्बन्धी त मुलुकको कानून ले उक्त सेवालार्इ निजामती सेवाका रूपमा परिभाषित गरेको हुनुपर्दछ, भन्ने निष्कर्षमा पुग्न सकिन्छ । नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को धारा १२६(१) ले सैनिक अधिकृत वा जवान र सशस्त्र प्रहरी वा प्रहरी कर्मचारीको सेवा वा पद तथा निजामती सेवा वा पद होइन भनी ऐनद्वारा तोकिएको अन्य सेवा वा पदबाहेक नेपाल सरकारका सबै सेवालार्इ वा पदलार्इ निजामती सेवा वा पद मानिनेछ । वास्तवमा निजामती सेवा एक सार्वजनिक सेवा हो ।

निजामती कर्मचारी :

निजामती सेवाअन्तर्गत कार्यरत कर्मचारीहरू निजामती कर्मचारी हुन् । निजामती कर्मचारीहरू कार्यकारिणी अधिकारको प्रयोग गर्ने जिउँदो स्वरूप हुन् । निजामती कर्मचारीहरू सरकारको बलियो खम्बा हुन् । सरकार परिवर्तनबाट यिनीहरूको स्थायित्व र निरन्तरतामा कुनै असर पर्दैन । नयाँ सरकारले मौजुदा कर्मचारी वर्गबाट सेवा प्रदान गरीरहन्छ । प्रत्येक सरकारलार्इ सहयोग पुऱ्याउनु यी कर्मचारीहरूको दायित्व र कर्मचारीहरूलार्इ विश्वासमा लिनु सरकारको धर्म हो ।

समावेशीकरण:

विभिन्न जातजातिबीचको भेदभाव गरीब, धनीबीचको भेदभाव, महिला पुरुषबीचको भेदभाव आदिको अन्त्य गरी सबैलार्इ हरेक अवसरमा समावेश गराउनु नै समावेशीकरण हो । सामाजिक समावेशीकरण भनेको यस्तो अवधारणा हो, जसले सामाजिक असमानता हटाउनका लागि संरचनागत कार्यप्रणाली र नीतिगत तहमा गरीने परिवर्तनका लागि वकालत गर्छ ।

लैङ्गिक समानता:

लैङ्गिक समानता भनेको महिला र पुरुषबीच सबै प्रकारका भेदभावको अन्त्यको अनुपम अवस्था हो । अर्को शब्दमा महिलाहरूलार्इ महिला भएकै कारणबाट अवसर, सहभागिता, पहुँच, नियन्त्रण जस्ता पक्षहरूमा पुरुषसह अधिकारको उपयोग गर्नबाट वञ्चित हुन नपर्ने अवस्था लैङ्गिक समानताको अवस्था हो ।

लैङ्गिक समता:

समता भनेको न्याय हो । लैङ्गिक भेदभावबाट विगतमा पछाडि पारिएका महिला वर्गलार्इ पुरुष वर्गको हाराहारीमा ल्याउन अहिले दिइने ग्राह्यता नै समता हो । असमानहरूबीच बराबरी नै गर्दा पनि असमानता कायम रहन्छ, भन्ने मान्यता समताको अवधारणामा देखिन्छ । महिलालार्इ प्राथमिकता, अग्राधिकार, आरक्षण समताका एक वा अर्को

रूप हुन् । सकारात्मक नतिजाका लागि गरीने फरक भएकाले यस्ता व्यवस्थालाई सकारात्मक विभेद (Positive Discrimination) पनि भनिन्छ । समानता भनेको आजको लक्ष्य हो भने त्यो लक्ष्य प्राप्त गर्ने प्रक्रिया वा माध्यम भनेको समता हो ।

महिला सशक्तीकरण:

सशक्तीकरण शब्दले कुनै पनि प्रतिस्पर्धात्मक कार्यमा सफलता प्राप्त गर्न आवश्यक पर्न क्षमताको विकास गर्न प्रक्रियालाई बुझाउँदछ । महिलालाई सामाजिक जीवनमा सशक्त भूमिका बहन गर्न सक्षम तुल्याउनु नै महिला सशक्तीकरण हो । व्यापक रूपमा विचार गर्दा महिला सशक्तीकरणअन्तर्गत महिलाहरूलाई पुरुषसरह अख्तियारको उपभोग गर्न सक्षम बनाउनु, उनीहरूको प्रजनन अधिकारको संरक्षण, उनीहरूको पूर्ण स्वतन्त्रता र स्वायत्तता प्राप्त गर्नु तथा उनीहरूको सामाजिक, आर्थिक र राजनैतिक र स्वास्थ्य स्थितिमा सुधार गर्ने आदि कुराहरू पर्दछन् ।

१.७ सङ्गठनात्मक ढाँचा

यो शोधपत्र जम्मा छ अध्यायमा विभाजन गरीएको छ । जसअन्तर्गत पहिलो अध्यायमा अध्ययनको पृष्ठभूमि, समस्याको कथन, अध्ययनको उद्देश्य, अध्ययनको महत्त्व, अध्ययनको सीमा, पारिभाषिक शब्दावली र सङ्गठनात्मक ढाँचालाई समेटिएको छ । दोस्रो अध्यायमा सैद्धान्तिक अवधारणाको विश्लेषण र यस अध्ययनसँग सम्बन्धी त पूर्व साहित्यको समीक्षा गरीएको छ ।

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

अध्याय दुई

पूर्व साहित्यको अध्ययन

२.१ सैद्धान्तिक अवधारणा

२.१.१ लैङ्गिक दृष्टिकोण

लैङ्गिक अवधारणा समाज र संस्कृतिको अध्ययन गर्ने एउटा नवीनतम अवधारणा हो । जसले समाजमा महिला तथा पुरुषको समन्वय, स्थान, अधिकारको बारेमा अध्ययन गर्दछ, अर्थात् महिलाहरूको मात्रै अध्ययन लैङ्गिक अवधारणाले गर्दैन । हाम्रो समाजमा महिला र पुरुषबीच धेरै भिन्नता रहेको पाइन्छ । जुनसुकै क्षेत्रमा पनि महिला र पुरुषबीच विभेद रहेको छ । हाम्रो समाज पितृसत्तात्मक ढाँचाबाट सञ्चालित भएको हुनाले घरपरिवारदेखि बाहिरका हरेक निर्णयहरू पुरुषबाटै हुने गर्दछन् । त्यसैले महिलाहरूको जीवन पुरुषसँग गाँसिएको छ (शर्मा, २००३) । मनुस्मृतिमा उल्लेख भएअनुसार महिलाहरू विवाह हुनुभन्दा अगाडि बाबुको अधीनमा रहन्छन् विवाहपश्चात् पतिको र वृद्ध अवस्थामा छोराको अधीनमा रहन्छन् भनिएको छ ।

लैङ्गिक अवधारणाले महिलाका विरुद्धमा विभिन्न आन्दोलन उठाएको छ । महिला आन्दोलन महिला हक अधिकार, स्वतन्त्रता तथा पूर्ण उत्पादन कार्यमा सशक्त रूपमा देखिएको छ । यस्ता आन्दोलनहरू विशेष गरी महिलाहरूको जीवनस्तरलाई माथि उठाउनका लागि गरीएका छन् । सामान्यतया लैङ्गिक अवधारणा विकासका रणनीति तथा सिद्धान्तहरूमा महिला पछि पर्नुका कारण देखापरेको अवधारणा हो । जसले विकासमा महिला तथा पुरुष दुवैलाई अगाडि बढ्नका लागि जोड दिएको छ (उप्रेती, २००४) ।

लैङ्गिक अध्ययनले आर्थिक, राजनीतिक, शैक्षिक, सामाजिक, सांस्कृतिक र प्राविधिक आदि पक्षहरूमा महिला र पुरुषको अवस्था तथा स्थितिको विश्लेषण गर्दछ । मानवीय अस्तित्व तथा सामाजिक व्यवस्थापन र निरन्तरताका लागि समाजमा महिला र पुरुषले विभिन्न कार्यहरू सम्पादन गर्दछन् तर हाम्रो देशमा महिला तथा पुरुषले गर्ने भूमिका व्यवहार तथा सामाजिक मूल्याङ्कन असमान छ, त्यसैले लैङ्गिक अध्ययनले महिला तथा पुरुष बीचमा रहेका सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक, सांस्कृतिक मनोवैज्ञानिक पक्षको अवस्था, सम्बन्ध, अन्तरक्रिया, समानता, असमानता आदिको विश्लेषण गर्दै महिला र पुरुषको समानताको खोजी गर्दछ । प्राकृतिक रूपमा महिला र पुरुष फरक फरक भएतापनि महत्त्व

समान रहेको र सामाजिक तथा सांस्कृतिक रूपमा शक्तिसम्बन्धको असमान अभ्यासले गर्दा स्तरीकरणको सृजना भएको हो । त्यसैले यस अध्ययनले महिला र पुरुष दुवैको प्रयासद्वारा लैङ्गिक समतामूलक र दिगो समाजको निर्माण गर्न खोज्दछ । वर्तमान समयमा लैङ्गिक अध्ययन महिला केन्द्रित रहनु स्वाभाविक हो, किनकि संसारका विकसित तथा अविकसित सबै मुलुकमा कम मात्रामा होस् वा बढी मात्रामा होस् वा बढी मात्रामा महिलाहरू विभिन्न पक्षमा भेदभाव गरीएका छन् (अर्याल, २०६२) ।

महिला र पुरुषबीच जन्मजात लिङ्गभेद (Sex) बाहेक अन्य कुनै असमानता छैन । सृष्टिमा जसरी महिला र पुरुषको समान योगदान अनिवार्य छ त्यसरी नै सभ्यताका लागि दुवै वर्गको समान सहभागिता चाहिन्छ । परन्तु पितृसत्ताले गर्दा यत्रतत्र पुरुषको तुलनामा महिलाहरू पछाडि परेका छन् । सामाजिक लिङ्गभेद (Gender) को बनावटी तगाराले महिलाहरूलाई मात्र छेकेको छैन, अपितु विकासको गतिलाई नै रोकतोक गरेको छ । महिला विकासको सन्दर्भमा परिवर्तित अवधारणामा नेपाल सरकारले अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलन, खास गरी बेइजिङ्ग अनि बेइजिङ्ग जोड ५ र १० सम्मेलन मा भाग लिई जनाएको सम्मति र नेपाल पक्ष रहेको महिलाविरुद्धको सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि, १९७९ (CEDAW) का आधारमा समेत नेपालमा महिला सशक्तीकरण, लैङ्गिक सरोकारको मूलप्रवाहीकरण र लैङ्गिक समानताको प्राप्तिका लागि राष्ट्रिय कार्ययोजना तयार पारी कार्यक्रम सञ्चालन भइरहेका छन्। चालू त्रिवर्षीय योजना (२०६७/०६८-२०६९/०७०) मा पनि लैङ्गिक मुद्दा प्रधान छन् । यस योजनामा विकासमा महिलाहरूको भूमिकालाई सशक्त बनाउन सबै महिलाहरूको आर्थिक, सामाजिक र राजनैतिक सशक्तीकरण गर्ने, महिलाविरुद्धका सबै प्रकारका हिंसा र विभेदको अन्त्य गर्ने र विकास प्रक्रिया, सेवा प्रवाह र शासकीय प्रणालीमा लैङ्गिक मूलप्रवाहीकरणलाई सुदृढ गर्ने पक्षमा जोड दिइएको छ (MOWCAS, 2011).

महिला विकासको आधुनिक अभियान सन् १९१० मार्च ८ तारिखबाट प्रारम्भ भएको मान्न सकिन्छ । त्यस दिन चीन, ब्राजील, संयुक्त राज्य अमेरिकाका केही अग्रज महिलाहरू मिलेर महिलाले पनि पुरुषसह शैक्षिक, सामाजिक, आर्थिक र राजनैतिक अधिकार पाउनुपर्छ भन्ने आवाज उठाएका थिए । त्यसैले मार्च ८ तारिखलाई अन्तर्राष्ट्रिय नारी दिवसका रूपमा मनाउन थालिएको छ ।

नेपाल पनि पितृसत्तात्मक समाज भएको देश हो । महिलाको सक्रिय र समान सहभागिताविना मुलुकको समग्र विकास सम्भव छैन, तैपनि गरीबी, अशिक्षा, रूढिवादी परम्पराजस्ता कारणले गर्दा महिलाहरू विकास कार्यमा समान रूपले सहभागी हुन सकेका छैनन् । विद्यमान लैङ्गिक पक्षपातका कारण आर्थिक विकासको गतिसमेत सुस्त हुन गई देशमा गरीबीको मार पनि घटाउन सकिएको छैन । नेपालमा विक्रम सम्वत् २०१३ सालदेखि विकास योजनाको थालनी भए तापनि छैठौं (२०३७-२०४२)पञ्चवर्षीय योजनाभन्दा अगाडिका आवधिक योजनाले महिला विकासका लागि ठोस नीति तथा कार्यक्रमअगाडि ल्याएको पाइदैन। संयुक्त राष्ट्रसङ्घले सन् १९७५ लाई अन्तराष्ट्रिय नारी वर्ष अनि १९७६-१९८५ लाई महिला दशकका रूपमा मनाउन आह्वान गरेपछि विश्वका अन्य मुलुकहरूमा जस्तै नेपालमा पनि महिलाहरूलाई विकास कार्यक्रममा प्रत्यक्ष संलग्न गराउने र उनीहरूको आर्थिक, सामाजिक स्तरोन्नति गर्ने खालका कार्यक्रम अधि सारिए ।

२.१.१.१ महिलावादी सिद्धान्त

महिलावाद एउटा यस्तो दृष्टिकोण हो, जसले महिलाको सामाजिक आर्थिक, राजनीतिक पक्षलाई बुझ्ने प्रयास गर्दछ जुन सन् १९६० को दशकपछि प्रयोग भएको पाइए पनि यसको शुरूवात निकै अगाडिदेखि भएको पाइन्छ । महिलावादको कुनै पनि सर्वमान्य परिभाषा छैन । यसको परिभाषा र रूप समय र समाजअनुसार फरक फरक हुन्छ । जुन समाजको आर्थिक, सामाजिक स्थिति समझदारी र चेतनामा निर्भर गर्दछ । महिलाको शिक्षा, चेतना, स्तर, वर्गअनुसार महिलाहरूले भिन्न भिन्न तरिकाबाट आ- आफ्ना अभिव्यक्ति प्रकट गर्दछन् । महिलावादका सम्बन्धमा एउटा यस्तो परिभाषा रहेको छ । “ समाजमा काम गर्ने ठाउँमा परिवारमा हुने महिलाको दमन एवम् शोषणविरुद्ध चेतनाको विकास र महिला पुरुष दुवैद्वारा यो अन्यायपूर्ण अवस्था बदल्न दिशामा जागरूक सक्रियता नै महिलावाद हो”(भासीन, १९९३) ।

नेपालजस्तो अविकसित तथा सांस्कृतिक विविधता भएको देशमा महिलाको अवस्थामा परिवर्तन ल्याउन त्यति सहज र सजिलो छैन । एउटी महिला जब किशोर अवस्थामा र वैवाहिक बन्धनमा बाँधिन योग्य हुन्छन् , त्यतिबेला ती महिलाले आफ्नो कर्तव्यको बारेमा बोध गर्छिन् न कि अधिकारको बारेमा । महिलालाई नारी सधैं पुरुषको आश्रयमा रहनुपर्छ भनेर सिकाइन्छ, तर छोरासरह छोरीको पनि पैतृक सम्पत्तिमा हक हुन्छ भन्ने कुरा उसलाई

थाहा हुँदैन । महिलालाई छोरी, पत्नी तथा आमाका रूपमा हेरिन्छ, उसको आफ्नो स्वतन्त्र पहिचान हुँदैन (आचार्य, २०६१) ।

महिलावादी सिद्धान्तका प्रमुख मतहरू निम्न छन् :

(क) आमूल महिलावाद

सन् १९६० को दशकको अन्त्यतिर देखापरेको आमूल महिलावादले समाजका प्रत्येक तहमा रहेका महिलाहरूको सामाजिक, सांस्कृतिक तथा आर्थिक सन्दर्भमा विश्वव्यापी असमानतालाई निर्मूल पार्न महिलाको खोजी गर्नुपर्ने तथ्यमा जोड दिन्छ । समाजमा रहेका मानिसहरूको धनी र गरीबबीचको खाडल लैङ्गिक विभेद, जातिय विभेद र असमानताका कारण व्यक्ति, परिवार तथा समाजमा भगडा उत्पन्न हुन्छ ।

आमूल महिलावादीहरूका अनुसार महिलाविभेद र दमनको पहिलो रूप नै परिवार हो जहाँ प्राकृतिक लिङ्गका आधारमा श्रम विभाजन हुन्छ, र सोहीअनुरूप सामाजिकीकरण तथा भूमिका निर्धारण हुन्छ । पितृसत्ताअन्तर्गतको सामाजिक सम्बन्ध नै विभेदको मुख्य तत्त्व भएकाले परिवारमा लोग्ने मानिसको आवश्यकता पूरा गर्न समलिङ्गी विवाहलाई विकल्पको रूपमा लिँदा पितृसत्तामा रहेको पुरुषको हैकमवादी र दमनकारी सोचाइ र व्यवहारमा परिवर्तन हुनसक्छ । यस्तो पितृसत्तात्मक परिवारमा सामाजिक, सांस्कृतिक, मनोवैज्ञानिक रूपमा पुरुषबाट हुने विभेदहरू असमानता दमन र हिंसा आदि पक्षमा यस सिद्धान्तले व्यापक रूपमा बहस गरेको छ ।

महिला हुनु आँफैमा दुर्भाग्य होइन, महिलाहरूका पनि आफ्नो विशेषता छन्, तर पितृसत्तात्मक व्यवस्थाले महिलाका ती विशेषताहरूलाई कदर गर्न सकेका छैनन् । पितृसत्तात्मक व्यवस्थाले गर्दा महिलाहरू हरेक क्षेत्रमा पछाडि परेका छन् (मिलेट, सन् १९७०) ।

(ख) मार्क्सवादी महिलावाद

मार्क्सवादी महिलावादले वर्गीय आधारमा समाजको व्याख्या र विश्लेषण गर्न सकेमा महिलामाथिका दमन, विभेद, असमानजस्ता पक्षलाई हटाउन सकिन्छ भन्ने कुरामा जोड दिएको छ । महिलामाथिको शोषण, दमन तथा अत्याचार पूँजीवादी संरचना र पितृसत्ताबाटै भएको निष्कर्ष महिलावादीहरूको छ । पूँजीवादी प्रथालाई नहटाएसम्म महिलाहरूले समान हक र अधिकार प्राप्त गर्न सक्दैनन् भन्ने तर्क मार्क्सको रहेको छ । किनकि पूँजीवादी प्रथाले महिलाको शोषण गरेको छ । मार्क्सवादले महिला र पुरुषबीच रहेको असमान शक्ति सम्बन्धलाई जोड दिन्छ । यसैका आधारमा लैङ्गिक सम्बन्धको विकास र व्यावहारिक

यथार्थतालाई जोड दिन सकिन्छ । यस्तो खालको असमान शक्ति सम्बन्ध भनेको पुरुष शक्तिवान् र महिला शक्तिहीन हुनु हो । मार्क्सले महिला पुरुषबीच रहेको असमान शक्तिसम्बन्धलाई विश्लेषण गर्दै भनेका छन् कि पूँजीवादी समाजमा जसरी पूँजीपतिहरूले स्रोतमाथि नियन्त्रण गरे त्यसरी नै महिलाहरू श्रमजीवी भएका छन् । अर्कोतिर महिला र पुरुषबीचको सामाजिकीकरणको प्रक्रियाले महिला र पुरुषबीच मनोवैज्ञानिक र कार्यगत असन्तुलन र असमानताहरू समाजमा स्थापित गर्ने कार्यहरू भए, जसले गर्दा महिलाहरूको स्रोतमाथि पहुँच घट्ने, शिक्षा, रोजगार तथा अन्य गतिविधिमा संलग्नताको पहुँच कमजोर रह्यो ।

मार्क्सवादी महिलाहरू महिला र पुरुषबीचको सम्बन्ध वैज्ञानिक आधारमा विश्लेषण गर्दछन् । जसमा महिलाहरूमाथि रहेका सामाजिक, आर्थिक तथा सांस्कृतिक विभेदहरूको अन्त्य गरी उत्पादन शक्तिमाथिको पहुँच बढी मजबूत गर्नुपर्ने तथ्यमा जोड दिन्छन् । मार्क्सवादी महिलावादअनुसार समाजको विश्लेषण गर्नु जरूरी छ, त्यसरी नै लैङ्गिक आधारमा गर्नु आवश्यक छ (आचार्य, २०६२) ।

(ग) समाजवादी महिलावाद

समाजवादी महिलावादले महिलाप्रतिको विभेद र महिला स्वयंबाट भएको हो जसको पछाडि पितृसत्तात्मक सामाजिक ढाँचाले पनि ठूलो भूमिका खेलेको हुन्छ भन्ने कुरालाई जोड दिन्छ । समाजवादी महिलावादीहरूको मुख्य जोड महिलाप्रति देखिएको रूढिवादी विचार र पूर्वाग्रह हटाउनुपर्छ भन्ने रहेको छ । कतिपय महिलाहरू नै महिलाप्रति पूर्वाग्रही रहेको पाइएको हुँदा यस्ता भावनाहरू हटाई लैङ्गिक विभेदको अन्त्य गर्न जोड यसले दिन्छ (आइन्स्टाइन, सन् १९९४) ।

समाजवादी महिलावाद आमूल महिलावाद र मार्क्सवादी महिलावादको विचारको संयोजनका रूपमा देखापरेको हो । यसमा ऐतिहासिक भौतिकवादलाई जोड दिँदै घटनाक्रमको ऐतिहासिक विश्लेषण गरीन्छ । भौतिक वस्तुले सामाजिक जीवनमा पारेको प्रभावका बारेमा अध्ययन गरीन्छ । साथै वर्गीय असमानताभन्दा सामाजिक असमानतालाई जोड दिन्छ र समाजको यथार्थतामा बसेर लैङ्गिक भूमिका र यथार्थताका बारेमा चित्रण गर्दछ ।

(घ) उदारवादी महिलावाद

महिला मुक्ति र स्वतन्त्रताका सम्बन्धमा उदार महिलावादी सैद्धान्तिक विश्लेषणले निकै महत्त्व राख्दछ । जसले महिलाको स्वतन्त्रतालाई र विकासलाई जोड दिएको छ ।

महिलाहरूलाई सामाजिक, सांस्कृतिक मान्यता यसमा रहेको छ । उनीहरू पुरुषसहर कार्य गर्न स्वतन्त्र छैनन् । राजनीतिक, आर्थिक, धार्मिक सबै कारणबाट महिलाहरू दबिएका छन् । यदि उनीहरूलाई स्वतन्त्रता दिन सकेमा महिला मुक्तिका प्रयासहरू सार्थक रहन सक्दछन् भने मान्यता यसले राख्दछ । उदारमहिलावादले महिलाको स्वतन्त्रता, समानता विकास र विभेदको अन्त्यलाई जोड दिन्छ साथै महिलाको विकास र मुक्तिका लागि पुरुषहरूको भूमिका र संलग्नतालाई सकारात्मक रूपमा लिन्छ (आचार्य, २०६२) ।

असमान श्रम विभाजनले गर्दा महिला र पुरुष दुवै समान रूपमा पीडित छन् । महिलाहरूलाई गरीने विभेदका कारण उनीहरूले समान अवसर प्राप्त गर्दैनन् । उदारवादी महिलाहरूले क्रान्तिकारी परिवर्तन प्रजातान्त्रिक प्रक्रियाको समाज सुधार गर्नमा जोड दिन्छन् जसले महिलालाई उच्च तहको पदमा रहेर काम गर्ने स्थितिको सृजना गर्दछ (लुइँटेल, २००८)

२.१.२ महिला विकासको परिवर्तित अवधारणा

विगतका विकासविद्हरूले महिला र पुरुषबीचको भिन्नतालाई खासै दृष्टिगत गरेका थिएनन् । महिला र पुरुष दुवैलाई एकै समान हेर्ने गरीन्थ्यो । उनीहरूको अनुमान के थियो भने जब आर्थिक वृद्धिको माध्यमबाट आधुनिकीकरणतिर अग्रसर हुन्छ तब महिला र पुरुष दुवै समान रूपमा लाभान्वित हुन्छन् । अनुमान गरीएअनुसार नतिजा व्यवहारमा भने देखिएन अर्थात् आधुनिकीकरण प्रक्रियाबाट महिलाहरूमा सकारात्मक असरमात्र नभएर नकारात्मक असर समेत परेको पाइयो । समयक्रमअनुसार महिला विकाससम्बन्धी निम्न धारणाहरूको विकास तथा क्रमिक परिवर्तनहरू भएको पाइन्छ ।

क) कल्याणकारी सोच

महिला विकासमा सन् १९७० को दशकको खास महत्त्व छ तापनि यस अघिका प्रयासहरूलाई बिसन मिल्दैन । सन् १९५० र ६० को दशकमा महिलाका लागि कल्याणकारी खाँचोको अनुभव गरीयो । आमा, श्रीमती र बुहारीका रूपमा महिलाको भूमिकालाई विशेष महत्त्व दिएर महिलालाई विकासको फलको निष्क्रिय उपभोक्ता सम्झिएको भए तापनि केही न केही गरीयो । कल्याणकारी सोचको त्यस समयलाई Pre-WID अवधि पनि भनिन्छ (महिला तथा बालबालिका विभाग, २०६७) ।

(ख) विकासमा महिला

विकासमा महिला अवधारणा १९७० को दशकमा देखापरेको अवधारणा हो । यो अवधारणा शुरू हुनुभन्दा पहिला महिलालाई समावेश गरीएको थिएन केवल पुरुषलाई मात्रै

विकास प्रक्रियामा समावेश गराइन्थ्यो । विकासको मुख्य धारमा महिलालाई समावेश गराइनुपर्दछ भन्ने धारणा नै यस अवधारणाको विकाससँगै विकास प्रक्रियामा महिला तथा पुरुषको समान सहभागितालाई जोड दिएको पाइन्छ । सन् १९७० मा महिलाको रूचि देखाउने इष्टर वोसरपले ल्याटिन अमेरिका तथा एसियाका महिलाको अध्ययन गरी उत्पादन प्रक्रियामा महिलाको भूमिका महत्त्वपूर्ण हुने कुरालाई लिएर "Women's Role in Economic Development" भन्ने कृति प्रकाशित गरेपछि यस अवधारणाले मान्यता पाएको हो ।

विकासमा महिला अवधारणाले उत्पादकत्व बढाउने कार्यमा महिलाहरूको प्रमुख भूमिका रहको तर त्यसलाई बेवास्ता गरीएको तथ्य औल्याएको छ । साथै आधुनिकीकरणको प्रक्रियाबाट महिलाहरू विस्थापित भएको कुरालाई देखाइएको छ । आधुनिकीकरणको सिद्धान्तले विश्वका धनी देशदेखि गरीब देशसम्मका महिलाहरूसम्म विकासको प्रतिफल पुऱ्याउन नसकेपछि महिला आन्दोलनहरू बढी सशक्त बनेका छन् । यसै समयमा सन् १९७५ मा भएको अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलनले महिला वर्षको घोषणा गर्‍यो, जसले गर्दा महिलाको सहभागिता तथा महिला केन्द्रित कार्यक्रमहरू बढी हुनथाले ।

विकासमा महिला अवधारणाले लैङ्गिक सम्बन्धलाई होइन कि महिलालाई विशेष जोड दिएको छ । स्रोत/साधनहरूमाथि महिलाको पहुँच बढाई उनीहरूलाई समेट्न सकिएमा समतामा आधारित समाजको निर्माण गर्न सकिने कुरालाई जोड दिएको छ । विशेष गरी विकास प्रक्रियामा महिलाहरूलाई एकीकृत गराउन सकेमा अथवा निचोड यस अवधारणा रहेको छ (शर्मा, १९९५) ।

सन् १९७० को दशकमा महिलाहरूलाई आर्थिक, सामाजिक परिवर्तनको प्रक्रियामा समावेश गर्न विकासमा महिला (Women in Development WID) रणनीति अवलम्बन गरीयो । महिलाहरूलाई विकास प्रयासको प्रवाहमा एकीकृत रूपमा समावेश गर्न सकिए महिलाहरू प्रतिको थिचोमिचो तथा असमानता पनि स्वतः अन्त्य हुन्छ भन्ने मान्यता उक्त रणनीतिमा अन्तरनिहित थियो । फलस्वरूप यो विकास रणनीति मूलतः महिलाहरूलाई कसरी विकासका विभिन्न आयामहरूमा बढीभन्दा बढी रूपमा सहभागी गराउने भन्नेमा केन्द्रित रह्यो । विकासमा महिला रणनीतिको कार्यान्वयनपछि पनि महिलाहरू सोचेअनुरूप लाभान्वित हुन भने सकेनन् । यस रणनीतिको कार्यान्वयनबाट महिलाहरूको अवस्था (Condition) मा केही हदसम्म सुधार अवश्य भयो, तर उनीहरूको अवस्थिति (Position) मा खासै अन्तर आएको अनुभव गर्न सकिएन ।

(ग) महिला र विकास

१९७० को दशकको उत्तरार्द्धमा विकास भएको यस अवधारणाले महिला र विकास प्रक्रियामा पुरुषसहर महिलाको पनि समान सहभागिताको अभिवृद्धि गर्न सकेमा मात्रै लैङ्गिक विभेद हट्ने तथ्यमाथि जोड दिएको छ । विकासमा महिला अवधारणको असफलतापछि देखापरेको यस अवधारणाले महिलाकेन्द्रित विकासमात्रै भन्दा विकासमा पुरुषसहर महिलाको सहभागिता हुनुपर्ने तथ्यलाई जोड दिएको छ । महिला र विकास अवधारणाको मूल आधार परनिर्भरता सिद्धान्त हो । विकसित देशको परनिर्भरतासँग अविकसित देशको परनिर्भरता पुरुषको सहयोगीका रूपमा महिलाहरू देखिएका छन् । यस अवधारणाले परम्परागत सामाजिक सांस्कृतिक ढाँचालाई परिवर्तन गरी समाजमा महिला पुरुषलाई केन्द्रित गरेर विकासको रणनीति गर्ने विकास प्रक्रियामा महिलासँगसँगै समावेश गराइनुपर्ने यसको निचोड रहेको छ ।

महिलाहरूको अवस्थाका साथै अवस्थितिमा समेत सुधार ल्याउनका लागि विकास प्रक्रियामा उनीहरूको संलग्नता आवश्यक ठानी सन् १९८० को दशकमा महिला र विकास (Women and Development WAD)को रणनीति लिइयो । महिला र विकास रणनीतिलाई विकासमा महिला रणनीतिको परिमार्जित रूपमा पनि लिने गरीन्छ । मोटामोटीमा महिलालाई विकासमुखी बनाउने विकासमा महिला रणनीति हो भने विकासलाई नै महिलामुखी बनाउने विकास र महिला रणनीति हो । अर्को शब्दमा अधिल्लो वस्तुतः सहभागिताको आव्हान हो भने पछिल्लो साभेदारीको । त्यस्तै अधिल्लो वाञ्छनीयको अर्थमा भएदेखि पछिल्लो अपरिहार्यको अर्थमा हो ।

(घ) सामाजिक लिङ्ग र विकास

विकास प्रक्रियामा महिला र विकास प्रक्रियालाई मात्रै व्यवस्थित गरेर महिलाको विकास नहुने र महिलाको विकासमा पुरुषलाई पनि सहभागी गराउनुपर्ने कुरामा जोड दिदै विकासमा महिला तथा महिला र विकास (WID&WAD) अवधारणाको असफलतापछि सामाजिक लिङ्ग र विकास (GAD) अवधारणा विकास भएको हो ।

सन् १९९० को दशकमा आएर महिला र विकास रणनीतिको स्थानमा सामाजिक लिङ्ग र विकास (Gender and Development-GAD) रणनीति अपनाइएको पाइन्छ । विकास र महिला रणनीतिमा विकासको सन्दर्भमा महिलाहरूलाई लिइएको थियो भने लैङ्गिकता र विकास रणनीतिमा विकासको सन्दर्भमा महिला र पुरुषबीचको सम्बन्धलाई लिइएको छ ।

अर्को शब्दमा अधिल्लोको जोड विकास प्रक्रियामा महिलाको साभेदारी कसरी प्रभावकारी हुन्छ भन्नेमा थियो भने पछिल्लोको जोड विकास प्रक्रियामा महिला र पुरुषको सम्बन्धले कसरी प्रभाव पार्दछ भन्नेमा रहेको छ । लैङ्गिकता र विकासलाई विकासमा लैङ्गिक पहुँच (Gender Approach to Development) भनेर पनि जानिन्छ । यसरी समयअन्तरालमा मुख्य चासो महिलाबाट महिला र पुरुषको सम्बन्धमा सरेको देखिन्छ ।

२.१.३ अन्तराष्ट्रिय घटनाक्रम: अवसर र उपलब्धि

लैङ्गिक समानताको आकाङ्क्षा साकार पार्न राष्ट्रिय स्तरका साथै अन्तराष्ट्रिय स्तरमा एकीकृत प्रयास हुँदै आएका छन् । विशेष दिवस,सम्मेलन र संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय महासभाका बैठकहरू विश्वव्यापी वचनबद्धता जाहेर गर्ने अवसर बनेका छन् । विकसित समझदारी,पारित कार्यसूची र अनुमोदित महासन्धिहरू ती अवसरका उपलब्धि भएका छन् । प्रमुख घटनाक्रम निम्नअनुसार राख्न सकिन्छ (महिला तथा बालबालिका विभाग, २०६८)।

(क) अन्तराष्ट्रिय नारी दिवस- ८ मार्च १९१०

सर्वप्रथम चीन, ब्राजील, डोमिनिकन गणतन्त्र र संयुक्त राज्य अमेरिकाका केही अग्रज महिलाहरू मिलेर सन् १९१० मार्च ८ तारिख मा महिलाहरूले पनि पुरुषहरूसरह सामाजिक, आर्थिक र राजनीतिक अधिकारहरू पाउनुपर्छ भन्ने आवाज उठाएको कारण मार्च ८ तारिखलाई अन्तराष्ट्रिय नारी दिवसका रूपमा मनाउन थालिएको हो ।

(ख) मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र -१९४८

सन् १९४८ को डिसेम्बर १० तारिखमा संयुक्त राष्ट्रसङ्घको महासभाले मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र जारी गर्‍यो । शान्ति र विकासको मूल आधारका रूपमा मानव अधिकारलाई लिइएको उक्त घोषणापत्रमा मानवका नैसर्गिक अधिकारको संहिताकरण गरीयो । साथै संहिताकृत मानवीय अधिकार र स्वतन्त्रता लैङ्गिक भेदभावविना उपभोग गर्न पाउनुपर्छ भन्ने प्रष्ट पारियो ।

(ग) अन्तराष्ट्रिय नारी वर्ष -१९७५

सन् १९७५ लाई संयुक्त राष्ट्रसङ्घको आवाहनमा सबै सदस्य राष्ट्रहरूले नारी वर्षका रूपमा मनाएका थिए ।

(घ) अन्तराष्ट्रिय नारी दिवस दशक- १९७६-१९८५

पहिलो विश्व महिला सम्मेलनले पारित गरेको समानता, विकास र शान्तिको नारासहित सन् १९७६ देखि १९८५ सम्म अन्तराष्ट्रिय नारी दिवस दशक मनाइयो ।

(ड) महिलाविरुद्धका सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धि (Convention of Elimination of All forms of Discrimination against Women- CEDAW) -१९७९

यो महासन्धि सन् १९७९ मा संयुक्त राष्ट्रसङ्घको महासभाबाट पारित भएर सन् १९८१ देखि प्रभावकारी भएको हो । लैङ्गिक समानताका पक्षमा कोसेदुङ्गा मानिएको यस महासन्धिलाई डिसेम्बर २००५ सम्ममा नेपाललगायतका १८० देशले अनुमोदन गरेका छन् । यस महासन्धिले पक्ष राष्ट्रहरूलाई जुनसुकै क्षेत्रमा महिला प्रतिको भेदभाव दूर गर्न अनि महिलाहरूलाई पुरुषसँगै समानताका आधारमा आफ्नो मानवीय अधिकार र नैसर्गिक स्वतन्त्रताको उपयोग गर्ने प्रत्याभूति दिन उपयुक्त कदम चाल्न दवाव दिन्छ । पक्ष राष्ट्रहरूलाई महिला र पुरुषबीच बराबरी कायम गर्ने प्रयासलाई गति दिन तत्कालीन व्यवस्था (Temporary Special Measure) अवलम्बन गर्न छुट दिनुका साथै लिङ्गका आधारमा असल र कमसल सम्झने अथवा महिला र पुरुषको भूमिका यस्तो वा त्यस्तो हुनुपर्छ भन्ठान्ने खालका पक्षपात र प्रचलन परिवर्तन गर्न पनि यस महासन्धिले निर्देशित गर्दछ । समस्त महिलाका अधिकारको प्रत्याभूति गर्ने यस महत्त्वपूर्ण कानूनी उपकरणका प्रावधानहरूको पालना भए नभएको पर्यवेक्षण गर्न विज्ञ समितिको पनि व्यवस्था गरीएको छ । पक्ष राष्ट्रहरूले कम्तीमा प्रत्येक चार वर्षमा कार्यान्वयन स्थितिको प्रतिवेदन उक्त समितिमा बुझाउनु पर्दछ । नेपालमा यो महासन्धि प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनक लागि नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) बाट स्वीकृत गरी राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०६० लागू गरीएको छ ।

(च) विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय महिला सम्मेलनहरू

महिला विकास, लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तीकरणका लागि विगतमा भए गरीएका प्रयासको संक्षिप्त झलक विभिन्न समयमा सम्पन्न गरेका विश्व महिला सम्मेलनबाट अवगत गर्न सकिन्छ । यस सिलसिलामा सन् १९७५ देखि भए गरीएको प्रयासको छोटो समीक्षा यहाँ प्रस्तुत गरीएको छ ।

१. प्रथम महिला सम्मेलन १९७५ ।
२. दोस्रो महिला सम्मेलन १९८० ।
३. तेस्रो महिला सम्मेलन १९८५ ।
४. चौथो महिला सम्मेलन १९९५ ।

(१) पहिलो विश्व महिलासम्मेलन

सन् १९७२ मा नै संयुक्त राष्ट्रसङ्घले महिला सम्बन्धी विविध विषयमा महिला वर्ष मनाउने घोषणा गरेको थियो । यस अनुरूप सन् १९७४ मा संयुक्त राष्ट्रसंघको महाधिवेशनमा पहिलो विश्व महिला सम्मेलन सम्पन्न गर्ने निर्णय लिइयो । सन् १९७५ को वर्षलाई संयुक्त राष्ट्रसंघका सबै सदस्य राष्ट्रहरूले विभिन्न सभा, सम्मेलन, गोष्ठीका साथै अनुसन्धान एवम अन्य कार्यक्रम सञ्चालन गरी महिलावर्ष मनाए । यी विविध गतिविधिबाट विभिन्न देशमा महिलाहरूको अवस्था अवगत गर्न योगदान पुग्यो ।

यसैक्रममा मेक्सिको शहरमा महिलासम्बन्धी पहिलो विश्वसम्मेलन गरीयो । उक्त सम्मेलनले समानता, विकास र शान्तिको नारासहित १९७५/१९८५ को दशकलाई महिला दशकका रूपमा मनाउने निर्णय गर्‍यो । नेपालका महिलाहरूको विद्यमान अवस्था पहिचान गर्न त्रिभुवन विश्वविद्यालयअन्तर्गतको आर्थिक विकास तथा प्रशासन अनुसन्धान केन्द्रलाई सम्बन्धित अनुसन्धान परियोजना दिइएको थियो । उक्त केन्द्रले नेपालमा महिलाहरूको अवस्था नामक अनुसन्धान सञ्चालन गरी ५ ठेलीमा प्रतिवेदन तयार गर्‍यो । सम्भवतः नेपालको महिला विषयलाई लिएर राष्ट्रिय स्तरमा गरीएको यो पहिलो अनुसन्धानकार्य हो ।

प्रथम विश्व महिला सम्मेलनपछि महिलाविरुद्ध विद्यमान शोषण, दमन र सबै किसिमका भेदभाव हटाउन महासन्धिको आवश्यकता बोध गरीयो । फलतःसंयुक्त राष्ट्रसङ्घको साधारण सभाले १८ डिसेम्बर १९७९ मा महिलाउपर हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मुलन सम्बन्धी महासन्धि पारित गरी ३ सेप्टेम्बर १९८१ देखि निर्विरोध लागु गर्‍यो । नेपालले यस महासन्धिलाई ५ फेब्रुअरी १९९१ देखि पूर्णरूपले स्वीकारी हस्ताक्षर गर्‍यो र २२ अप्रिल १९९१ मा अनुमोदन गरी लागु गर्ने प्रतिबद्धता जाहेर गर्‍यो । यस महासन्धिलाई विश्वका सम्पूर्ण महिलाहरूको साभा अन्तर्राष्ट्रिय कानूनतथा अधिकारको रूपमा स्वीकार गरीएको छ । यस सन्धीका उद्देश्य यस प्रकार छन्।

१. विश्वका सम्पूर्ण महिलाउपर हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मुलन गरी मौलिक स्वतन्त्रतामा समानता ल्याउने ।
२. समाज र परिवारमा पुरुष तथा महिलाको भूमिकासम्बन्धी सोचाइमा परिवर्तन ल्याउने ।

३. महिलाको सन्तानोत्पादन तथा मातृत्वको विशेषता र बालबालिकाको लालनपालनको दायित्व आमाबाबु दुवैको हो भन्ने बारे अवगत गराउने ।
४. समग्र रूपमा समाज, परिवार, राष्ट्रिय अन्तर्राष्ट्रिय एवम् विश्वकै भलाइ र शान्तिका लागि महिलाहरूलाई समान रूपले सहभागी गराई समानता ल्याउने ।

(२) दोस्रो विश्व महिला सम्मेलन

पहिलो विश्व महिला सम्मेलनले दशवर्षे योजना तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने निर्णय लिए तापनि दशकको अन्तमा मात्र प्रगति समीक्षा गर्न निकै ढिलो हुने ठहर गरी सन् १९७५ देखि १९८० सम्म प्रथम पाँच वर्षमा विभिन्न देशले महिला उत्थान र विकासमा भए गरेका प्रगतिको समीक्षा गर्ने हेतुले कोपेन्हेगनमा दोस्रो विश्व महिला सम्मेलन आयोजना गरीयो । यस सम्मेलनले महिलाको उत्थानका लागि विगतमा लिइएका निर्णयलाई नै निरन्तरता दिने मतैक्य जाहेर गर्‍यो । दशकको मध्य भागमा गरीएको यस सम्मेलनले विषयवस्तुको गाम्भीर्यतलाई ब्यूताई राख्न थप बल पुऱ्यायो । यस सम्मेलनमा महिलाका लागि स्वास्थ्य, रोजगारी तथा शिक्षाको अनिवार्यताका सवाललाई प्रमुख प्राथमिकता दिइएको थियो । यसैगरी विकास कार्यमा महिला सहभागितासहितको विकासलाई जोड दिइयो । यसका साथै आर्थिक सुधारबाट महिलाको अवस्था सुधार्ने रणनीति अधि सारियो । यसैगरी प्रत्येक तहमा हुने दमन, शोषण र विभेदका कारकतत्त्व खोज्ने प्रयत्न यस सम्मेलनले गर्‍यो ।

(३) तेस्रो विश्व महिला सम्मेलन

सन् १९८५ को जुलाई १५ देखि २६ तारिखसम्म केन्याको राजधानी नैरोबीमा तेस्रो महिला सम्मेलन आयोजना गरीयो । उक्त सम्मेलनमा १५७ राष्ट्रका प्रतिनिधिहरूले भाग लिएका थिए । सन् १९७५ १९८५ को दशकमा महिला विकाससम्बन्धी सदस्य राष्ट्रहरूले किटान गरेका उद्देश्य प्राप्त गर्न आईपरेका बाधा अड्चन पहिचान गरी बाधा अड्चन निराकरणका लागि विकल्प सुझाव पेश गर्नुसमेत नैरोबी सम्मेलनको एजेन्डा थियो । नैरोबी सम्मेलनले पारित गरेका निर्णयहरू देहायअनुसार थिए ।

१. महिलाहरूलाई रोजगारीको अवस्थामा सम्वर्द्धन गर्ने ।
२. महिलाहरूको स्वास्थ्यको अवस्थामा सुधार ल्याउने ।
३. महिलाहरूलाई पुरुषसरह शिक्षा प्रदान गर्ने ।
४. कानून मा विद्यमान भेदभाव हटाउने ।

यसैगरी यस सम्मेलनले महिला विकासका कार्यनीतिहरूको सूची तयार पऱ्यो जस अनुसार : १.समानता, २.विकास, ३. विशेष सरोकारका विषयहरू, ४. शान्ति र

५. अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रीय सहयोग

उपर्युक्त बुँदाका साथै सन् २००० सम्ममा निरक्षरता उन्मूलन गर्ने, महिलाहरूको औसत आयु ६५ वर्ष सम्म वृद्धि गर्ने र महिलाहरू आत्मनिर्भर हुनेखालका रोजगारका अवसर सिर्जना गर्ने निर्णय लिइयो । पारित गरीएका यी निर्णयहरूलाई नैरोवी अग्रदर्शी कार्यनीति (Nairobi Forward Looking Strategy) को नाम दिइयो । यसै निर्णयको फलस्वरूप संयुक्त राष्ट्रसङ्घले महिलाको लागि संयुक्त राष्ट्रसङ्घ विकासकोषसमेत स्थापना गर्‱यो । नैरोवी सम्मेलनको लगत्तै सन् १९८६ मा विकासमा महिलाको भूमिका नामक पहिलो विश्व सर्वेक्षण प्रतिवेदन प्रकाशित गरीयो ।

सन् १९९३ मा संयुक्त राष्ट्रसंघबाट महिलाप्रति हुने दुर्व्यवहार उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि पारित गरीनु र सन् १९९४ मा इजिप्टको राजधानी कायरोमा सम्पन्न जनसङ्ख्या र विकाससम्बन्धी सम्मेलनमा महिला सशक्तीकरण, बालबालिकाको स्थिति सुधार गरीनुपर्नेबारे लिइएका निर्णयलाई पनि नैरोवी सम्मेलनकै निरन्तरताका रूपमा लिइएको पाइन्छ ।

(४) चौथो विश्व महिला सम्मेलन

संयुक्त राष्ट्रसंघको तत्वावधानमा ४ देखि १५ सेप्टेम्बर १९९५ मा चीनको राजधानी बेइजिङमा एक भव्य समारोहबीच चौथो विश्व महिला सम्मेलन सम्पन्न गरीयो । उक्त सम्मेलनमा विश्वका १८१ राष्ट्रले प्रतिनिधित्व जनाएका थिए । उक्त सम्मेलनमा ६००० प्रतिनिधि, ४००० भन्दा बढी गैरसरकारी संस्थाका प्रतिनिधि, ४००० पत्रकारहरूले भाग लिएका थिए । यस सम्मेलनको उद्देश्य विगतमा पारित गरीएका निर्णयको पुनरावलोकन गर्नुका साथै सन् २००० का लागि महिला विकाससम्बन्धी कार्यनीति निर्धारण गर्नु, यस सिलसिलामा देखापरेका अवरोधहरू जस्तै अशिक्षा, गरीबी शोषण तथा हिंसा आदि पहिचान गरी तिनको समाधानका लागि सदस्यराष्ट्रहरूले अख्तियार गर्नुपर्ने नीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा गर्नु थियो । यस बेइजिङ विश्व महिला सम्मेलनले निम्न अनुसारका चारवटा दस्तावेजहरू तयार पाऱ्यो ।

१. बेइजिङ घोषणापत्र ।
२. बेइजिङ कार्यमञ्च ।
३. नाजुक सरोकारका क्षेत्रहरू ।
४. रणनीतिक लक्ष्य र कार्यहरू ।

बेइजिङ घोषणापत्रमा विश्वव्यापी रूपमा रहेका महिलाका साझा समस्याहरू तथा निर्दिष्ट समस्याहरूपहिचानका आधारमा समाजमा महिला र पुरुष दुवैको संलग्नता र सहयोगमा सबै खाले समस्या समाधान गर्न सरकारी, गैरसरकारी तथा निजी क्षेत्रको प्रयत्नलाई सँगसँगै लैजानुपर्ने प्रतिबद्धतालाई उल्लेख जाहेर गरीयो । यसैगरी बेइजिङ महिलामञ्चले महिलाका समस्या समाधान गर्न र तिनलाई सशक्तीकरण गर्न सबै राष्ट्र तथा संस्थाहरूको सामुहिक प्रतिबद्धतालाई उल्लेख गरेको छ । यस सम्मेलनको समाप्तिपछि महिलाहरूको उत्थान, विकास र सशक्तीकरणका लागि अवलम्बन गरीनुपर्ने सम्बन्धित १२ महत्त्वपूर्ण चासोको विषय (12 areas of critical concern) पहिचान गरी तिनको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि प्रतिबद्धता जाहेर गरीयो । ती विषय देहायअनुसार छन् :

१. महिला र गरीबी (Women & Poverty)
२. महिलाको निमित्त शिक्षा र तालिम (Education & Training of Women)
३. महिलाविरुद्ध हिंसा (Violence Against Women)
४. महिला र स्वास्थ्य (Women & Health)
५. महिलाविरुद्ध सशस्त्र प्रयोग नगर्ने प्रतिबद्धता (Women & Armed Conflict)
६. महिला र आर्थिक अवस्था (Women & the Economy)
७. महिला र शक्ति र निर्णयकर्ता (Women in Power and Decisional Making)
८. महिलाको उन्नतिमा संस्थागत प्रबन्ध (Institutional Mechanism for the Advancement of the Woman)
९. महिला र मानवअधिकार (Human Rights of Women)
१०. महिला र सञ्चार माध्यम (Women & the Media)
११. महिला र वातावरण (Women & the Environment)
१२. बालिका (The Girl Child)

यी सबै उल्लेखित चासोका विषयहरूमा केन्द्रित गरी छुट्टाछुट्टै शीर्षकअन्तर्गत छुट्टाछुट्टै रणनीति, लक्ष्य र कार्यक्रमहरू निर्धारण गरीए ।

बेइजिङमा सम्पन्न चौथो विश्व महिला सम्मेलनले पारित गरेका निर्णयहरूको प्रगति समीक्षा गर्न जुन ५ देखि ९,२००० मा संयुक्त राष्ट्रसङ्घ, अमेरिकामा एक बैठकको आयोजना गरीयो । उक्त बैठकमा सदस्यराष्ट्रहरूले आफ्नो देशमा महिला विकाससम्बन्धी बेइजिङमा पारित गरीएका निर्णयअनुरूप भएगरेका प्रगति समीक्षा प्रस्तुत गरे । यस सिलसिलामा

नेपालको तर्फबाट महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयले "Beijing Plus Five" शीर्षकमा राष्ट्रिय प्रतिवेदन तयार गरी उक्त बैठकमा पेश गरेको थियो ।

बेइजिङ्ग घोषणापत्र महिलाहरूको सामाजिक, राजनीतिक तथा आर्थिक सशक्तीकरण गर्ने प्रयासमा सबै राष्ट्रको साझा मार्गदर्शक रहेको छ । बेइजिङ्ग कार्यमञ्चले सरकार, महिला समूह, विकास साभेदार लगायतका लागि बृहत् कार्यसूची प्रदान गरेको छ, जसमा १२ सरोकारका क्षेत्रहरू (Twelve Critical Areas of Concern) पर्दछन् । सम्मेलनमा ती सबै क्षेत्रलाई समेटि राष्ट्रिय कार्ययोजना तयार गर्ने सहमतिसमेत भएको थियो । सहमतिअनुरूप सहभागी राष्ट्रहरूले आ-आफ्ना कार्ययोजना तयार पारी कार्यान्वयन गर्दै आएका छन् । बेइजिङ्ग सम्मेलनको लगत्तैजस्तो नेपाल सरकारले लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरण राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०५४ स्वीकृत गरी लागू गरेको थियो । हाल बेइजिङ्ग जोड ५ विशेष महासभाका निष्कर्षलाई समेत समावेश गरी तयार पारिएको लैङ्गिक समानता तथा महिला सशक्तीकरण राष्ट्रिय कार्ययोजना, २०६१ नेपाल सरकारबाट स्वीकृत भई कार्यान्वयन भैरहेको छ ।

निर्णायक तहमा कम्तीमा ३० प्रतिशत महिलाको लक्ष्य बेइजिङ्ग कार्यमञ्चको उल्लेखनीय पक्ष हो । यस लक्ष्यमा आवश्यकीय उपस्थिति (Critical Mass)को अवधारणा प्रतिविम्बित छ । अर्को शब्दमा, न्यूनतम ३० प्रतिशतको प्रतिनिधित्वमा महिलाले सहभागी हुन सुविस्ता अनुभव गर्दछन् र निर्णय प्रक्रियालाई असर पार्न थाल्न सक्दछन् भन्ने मानिएको छ ।

(५) बेइजिङ्ग जोड ५-२०००

बेइजिङ्ग सम्मेलनको ५ वर्षपछि सन् २००० को जुन ५ देखि ९ सम्म न्यूयोर्कमा सम्पन्न संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय महासभाको विशेष अधिवेशनमा नेपाललगायतका सदस्य राष्ट्रका उच्चस्तरीय प्रतिनिधि मण्डलले बेइजिङ्ग घोषणापत्र र कार्ययोजनाको कार्यान्वयन स्थितिको सिंहावलोकन गरे ।

(६) सहस्राब्दी विकास लक्ष्य (Millennium Development Goals-MGDs)-२०००

संयुक्त राष्ट्रसङ्घको तत्वावधानमा न्यूयोर्कमा सन् २००० को सेप्टेम्बरमा सहस्राब्दी सभा(Millennium Assembly) भयो । विश्व नेताहरूको इतिहासमै सबैभन्दा ठूलो यस जमघटमा १४७ राष्ट्राध्यक्ष र सरकार प्रमुख थिए । उक्त सभाले सहस्राब्दी घोषणापत्र पारित गर्‍यो । यो विश्वव्यापी विज्ञसपतिमा द्वन्द्व र शान्ति, रोग र स्वास्थ्य अनि गरीबी र सम्बृद्धिका मुद्दाहरूको सर्वेक्षण गरीनुका साथै संसारलाई मानवीय अवस्थामा सुधारका उपायहरूतर्फ

संझल्लिप्त गरीएको छ । त्यस्तै घोषणापत्रबाट उप्रान्त टिपिएका आठवटा लक्ष्यहरू सहस्राब्दी विकास लक्ष्यका रूपमा कहलाइए, जसअन्तर्गत १८ वटा लक्ष्य हरू पर्दछन् । ढिलोमा सन् २०१५ सम्म प्राप्त गर्नुपर्ने ती लक्ष्य हुन् :

-) चरमगरीबी र भोक उन्मूलन ।
-) आम प्राथमिक शिक्षा ।
-) लैङ्गिक समानता र प्रवर्धन एवं महिला सशक्तीकरण ।
-) बालमृत्युमा कटौती ।
-) मातृस्वास्थ्यमा सुधार ।
-) एच आइ भी एड्स, मलेरिया र अन्य रोगको निदान ।
-) वातावरणीय दिगोपनको सुनिश्चितता ।
-) विकासका लागि विश्वव्यापी साभेदारी ।

सहस्राब्दी विकास लक्ष्यमध्ये लैङ्गिक समानता र प्रवर्धन एवं महिला सशक्तीकरण तथा मातृस्वास्थ्यमा सुधार लैङ्गिकता विशेष छन् ।

(७) बेइजिङ्ग जोड १०-२००५

बेइजिङ्ग जोड ५ मा जस्तै बेइजिङ्ग सम्मेलनको १० वर्षपछि सन् २००५ को २८ फेब्रुवरी देखि ११ मार्चसम्म संयुक्त राष्ट्रसंघीय आर्थिक तथा सामाजिक परिषद्, महिलासम्बन्धी आयोगको ४९ औं अधिवेशन सम्पन्न भयो । उक्त अधिवेशनमा नेपाल लगायत सदस्य राष्ट्रका उच्चस्तरीय प्रतिनिधि मण्डलको सहभागिता थियो । उक्त अधिवेशनले १० वर्षको अन्तरालमा बेइजिङ्ग सहमतिको कार्यान्वयन अवस्थाको सिंहावलोकन गर्नुका साथै महिला सशक्तीकरण का समयसापेक्ष मुद्दाहरूमा बहस गरी निम्न मुख्य प्रस्ताव पारित गर्‍यो

-) बेइजिङ्ग घोषणापत्र र कार्यमञ्चलाई चौथो विश्व महिला सम्मेलनमा स्वीकार गरीएकामा २३ औं विशेष सत्रमा भएको छलफलबाट प्राप्त सुभावा, निष्कर्षहरूलाई पुनः निश्चित गर्ने,
-) विभिन्न समस्या तथा बाधाहरूको बाबजुद पनि बेइजिङ्ग घोषणापत्र तथा कार्यमञ्चको कार्यान्वयन प्रगतिका स्वागत गर्दै २३ औं विशेष सत्रमा भएको छलफलबाट प्राप्त सुभावा एवं निष्कर्षहरूलाई समेत दृष्टिगत गरी अबै सक्रियताका साथ कार्यान्वयन गर्ने,

- । सहस्राब्दी विकास लक्ष्य हासिल गर्नमा पनि बेइजिङ्ग घोषणापत्र र कार्यमञ्चको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुनु आवश्यक भएकाले लैङ्गिक पक्षलाई विकासमा समाहित गर्ने क्रममा सहस्राब्दी घोषणाका सन्दर्भमा हुने उच्चस्तरीय बैठकमा पुनः मूल्याङ्कन हुनुपर्ने,
- । महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलन गर्ने महासन्धिबाट सिर्जित दायित्वहरूलाई पूरा गर्न एवं महिला सशक्तीकरण, लैङ्गिक समानता हासिल गर्न बेइजिङ्ग घोषणापत्र तथा कार्यमञ्चको कार्यान्वयन आवश्यक हुने र
- । बेइजिङ्ग घोषणापत्र तथा कार्यमञ्चको कार्यान्वयनका लागि संयुक्त राष्ट्रसंघीय निकाय, अन्तराष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय सङ्गठनहरू, नागरीक समाज, गैर सरकारी सङ्घ, संस्था तथा महिला र पुरुषको पूर्ण सहयोग एवं प्रतिबद्धताका लागि आव्हान गर्ने ।

२.१.४ लैङ्गिक समानता

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

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

२.१.५ लैङ्गिक समानताका मूल आधारहरू

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

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

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

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

२.१.६ लैङ्गिक समता

समता भनेको न्याय हो । लैङ्गिक भेदभावबाट विगतमा पछाडि पारिएका महिला वर्गलाई पुरुष वर्गको हाराहारीमा ल्याउन अहिले दिइने ग्राह्यता नै समता हो । असमानहरूबीच बराबरी नै गर्दा पनि असमानता कायम रहन्छ, भन्ने मान्यता समताको अवधारणामा देखिन्छ । महिलालाई प्राथमिकता, अग्राधिकार, आरक्षण समताका एक वा अर्को

रूप हुन् । सकारात्मक नतिजाका लागि गरीने फरक भएकाले यस्ता व्यवस्थालाई सकारात्मक विभेद (Positive Discrimination) पनि भनिन्छ । सकारात्मक कदम (Affirmative review Action) चलनचल्तीको अर्को शब्द हो ।

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

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

२.१.७ महिला सशक्तीकरण (Women Empowerment)

सशक्तीकरण शब्दले कुनै पनि प्रतिस्पर्धात्मक कार्यमा सफलता प्राप्त गर्न आवश्यक पर्न क्षमताको विकास गर्न प्रक्रियालाई बुझाउँदछ । सशक्तीकरणले महिलालाई सामाजिक जीवनमा सशक्त भूमिका बहन गर्न सक्षम तुल्याउनु नै महिला सशक्तीकरण हो । व्यापक रूपमा विचार गर्दा महिला सशक्तीकरणअन्तर्गत महिलाहरूलाई पुरुषसह अख्तियारको उपभोग गर्न सक्षम बनाउनु, उनीहरूको प्रजनन अधिकारको संरक्षण, उनीहरूको पूर्ण स्वतन्त्रता र स्वायत्तता प्राप्त गर्नु तथा उनीहरूको सामाजिक, आर्थिक र राजनैतिक र स्वास्थ्य स्थितिमा सुधार गर्ने आदि कुराहरू पर्दछन् (कार्की, २०६७) ।

महिला सशक्तीकरण एक निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हो, जसले गर्दा महिलाहरूले आफूमा भएको खुबीलाई पहिचान गरी आफूलाई परेको समस्या तथा बाधाहरूलाई समाधान गर्न सफल हुन्छन् । सशक्तीकरणको निरन्तर प्रक्रियाले महिलाहरूलाई तथा पिछडिएका वर्गहरूलाई निर्णय क्षमता बढाउन, आवश्यक स्रोत साधनमाथि पहुँच पुऱ्याउनसाथै आफ्नो

जीवनलाई स्वतन्त्र निर्णय र नियन्त्रण गर्न सहयोग गर्दछ । यो यस्तो प्रक्रिया हो जसले महिलालाई आफै सम्मान प्रदान गर्न सक्षम बनाउँछ र आफ्नो व्यक्तिगत तथा सामाजिक छवि उज्ज्वल बनाउन सक्षम बनाउँदछ ।

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

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

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

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

क. कल्याणकारी तह

यस तहमा पुरुषसरह महिलाहरूको भौतिक सुविधागमन तथा सामग्रीगत कल्याण गरीन्छ, जस्तो पोषणयुक्त खानाको कार्यक्रम, सानातिना आय आर्जन र स्वास्थ्य उपचार

सम्बन्धी कार्यक्रम । यस्ता कार्यक्रमले महिलाको केही मात्रामा भए पनि पहुँच बढाउन मद्दत गर्छ ।

ख. पहुँच तह

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

ग. सचेतीकरण तह

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

घ. सहभागिता तह

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

ड. नियन्त्रण वा निर्णय तह

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

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

। महिलाको समान अधिकार सुनिश्चित गर्दै लैङ्गिकरूपले समावेशी र समतामूलक समाज निर्माण गर्ने,

। महिलाबीचमा हुने सबै प्रकारका हिंसा र विभेदको अन्त्य गर्ने,

द्वन्द्व प्रभावित र विस्थापित महिलाको सामाजिक पुनःस्थापना गर्ने तथा द्वन्द्व समाधान र शान्ति प्रक्रियामा महिलाको क्रियाशील सहभागिता सुनिश्चित गर्ने जस्ता उद्देश्यहरू रहेका छन् ।

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

२.१.८ महिला सशक्तीकरणको महत्त्व

समाजमा करीब आधा जनसङ्ख्या महिलाहरूको रहेको छ। तसर्थ, जबसम्म महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक स्थितिमा सुधार ल्याउन सकिँदैन तबसम्म समग्र देशवासीको जीवनस्तरमाथि उठाउने भन्ने कुरा कल्पना जस्तै हुनेछ । यसकारण समग्र रूपमा देशवासीको जीवनस्तर माथि उठाउन गुणस्तरीय जीवनको अवधारणालाई सार्थक तुल्याउन महिला सशक्तीकरण गर्नु नितान्त आवश्यक हुन्छ । लैङ्गिक समानता वर्तमान समयको अपरिहार्यता हो र लैङ्गिक समानताको स्थिति कायम गर्नका लागि महिला सशक्तीकरण हुनु जरूरी छ । महिला सशक्तीकरणले महिलाहरूलाई चेतनशील बनाउने, आफ्नो हक अधिकार र कर्तव्यप्रति सचेत तुल्याउने र सामाजिक जीवनमा सशक्त भूमिका बहन गर्न सक्षम बनाउने हुनाले समाजमा महिलाहरू विरुद्ध हुने हरेक प्रकारका यौनिक हिंसाहरू र घरेलु हिंसाका घटनामा पनि कमी आउँछ । महिला सशक्तीकरणले महिलालाई पुरुषको अख्तियार उपभोग, लैङ्गिक विषय सम्बन्धी नीति र कार्यक्रमहरूलाई एकीकृत रूपमा अगाडी बढाउन नेपालीहरूको आर्थिक सशक्तीकरणका लागि प्राकृतिक स्रोतमा उनीहरूको पहुँच सुनिश्चित गर्न, महिलाहरूसँग सम्बन्धी त सबै खाले कुरीतिहरूको अन्त्य गर्न, महिलाहरूका क्षमता अभिवृद्धिका लागि आधुनिक सीप र तालिमलगायतका कार्यक्रम सञ्चालन गर्न, महिलाहरूप्रति यौन शोषण, यौन हैरानी र घरेलु हिंसालाई अन्त्य गर्न, महिलाउपर हुने सामाजिक, आर्थिक विभेदको अन्त्य गर्न, साथै महिलालाई हेर्ने परम्परागत दृष्टिकोणमा आमूल परिवर्तन ल्याउन, महिला सशक्तीकरणको माध्यमद्वारा समाजमा महिलाहरू विरुद्ध हुने लैङ्गिक विभेदमा आधारित हिंसाका घटनाहरूमा कमी आउने हुनाले स्वस्थ र सृजनशील समाजको निर्माणमा सघाउ पुग्दछ । महिला सशक्तीकरणको

माध्यमद्वारा महिलाहरूको आर्थिक अवस्थामा सुधार हुने र महिला रोजगारीमा अभिवृद्धि हुने हुन्छ । (विष्ट र जोशी, २०६७)

२.१.९ महिला सशक्तीकरणका महत्त्वपूर्ण कारक तत्वहरू :-

- ❖ महिला दक्षता र क्षमताको वृद्धिले देशमा क्षमतावान् जनशक्तिको आपूर्ति बढाउन सकिन्छ,
- ❖ लैङ्गिक भेदभावरहित तथा समतामूलक समाजको निर्माणबाट न्याय पूर्ण समाजको स्थापना गर्न सकिन्छ,
- ❖ महिला शिक्षाले केटाकेटीको शिक्षादीक्षा तथा स्वास्थ्य र सरसफाईमा ज्यादा सहयोग पुग्दछ,
- ❖ महिलामा गरीने पूँजी लगानीबाट पुरुषभन्दा ज्यादा आर्थिक प्रतिफल प्राप्त गर्न सकिन्छ,
- ❖ पारिवारिक कल्याण अभिवृद्धिमा पुरुषभन्दा महिलाकै भूमिका अहम हुन्छ,
- ❖ सामाजिक पछोटेपनबाट महिलालाई उत्थान गरेर पुरुष सरह तुल्याइएमा उनीहरूको आत्मविश्वास तथा आत्मसम्मान बढ्न गई समतामूलक समाजको निर्माण हुन्छ ।
(ढकाल, २०६७)

२.१.१० नेपालमा महिला सशक्तीकरणका लागि हालसम्म भएका प्रयासहरू :-

- ❖ आमाको नामबाट नागरीकता प्रदान गर्न सकिने कानूनी व्यवस्था,
- ❖ सम्पत्तिमा छोरीको अधिकार सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था,
- ❖ सार्वजनिक सेवाका पदहरूका लागि ३३% सिटहरूमा महिलाहरूको लागि आरक्षणको लागि छुट्याइएको,
- ❖ महिलाको नाममा अचल सम्पत्ति जस्तै : जग्गा, जमिन, घर आदि नामसारी गर्दा राजस्व दस्तुरमा २५% छुटको व्यवस्था,
- ❖ राष्ट्रिय महिला आयोगको स्थापना,
- ❖ विवाहका लागि तोकिएको न्यूनतम कानूनी उमेर महिला र पुरुष दुवैको लागि समान निर्धारण गरीएको छ । (विष्ट, २०६७)

२.१.११ पहुँच र नियन्त्रण

स्रोतको सुगमता पहुँच (Access) अनि स्वामित्व नियन्त्रण (Control) हो । पहुँच प्राप्तिसँग सम्बन्धी त हुन्छ भने नियन्त्रण परिचालनसँग । स्रोतजस्तै अवसरमा पनि पहुँच र नियन्त्रण भन्न सकिन्छ । अवसरमा सहभागिता पहुँचको पक्ष हो भने उपयोग नियन्त्रणको पक्ष हो ।

२.१.१२ लैङ्गिक भूमिका

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

२.२ पूर्व साहित्यको अध्ययन

नेपालको अन्तरिक संविधान २०६३, धारा १३(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा राज्यले नागरीकहरूका बीच धर्म, वर्ण, जातजाति, लिङ्ग,उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक आस्था वा ती मध्ये कुनै कुराको आधारमा भेदभाव गर्ने छैन । तर महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेसी वा किसान मजदूर वा आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएको वर्गको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासको लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको मानिने छैन । धारा १८(२) मा रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी हकमा महिलालाई कानूनमा व्यवस्था भएबमोजिम सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ भनिएको छ । त्यसै गरी धारा २० (१) मा महिलाको हक सम्बन्धमा महिला भएकै कारणबाट कुनै पनि किसिमको भेदभाव गरीने छैन भनिएको छ । धारा २१ मा सामाजिक न्यायको हकमा आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पिछपरेका महिलालाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको संरचनामा सहभागी हुने हक हुने छ भनिएको छ । त्यसै गरी धारा ३३ (घ)मा राज्यको

दायित्व सम्बन्धी उल्लेख गरीएको छ, जसअनुसार लैङ्गिक समस्यालाई सम्बोधन गर्न राज्यको वर्तमान केन्द्रीकृत र एकात्मक ढाँचाको अन्त्य गरी राज्यको समावेशी, लोकतान्त्रिक र अग्रगामी पुनर्संरचना गरीनेछ । धारा ३३ घ(१) मा मुलुकको राज्य संरचनाका सबै अङ्गहरूमा महिलालाई समानुपातिक समावेशीको आधारमा सहभागी गराउने व्यवस्था छ । धारा ३५ (८) मा राज्यका नीतिहरूअन्तर्गत महिला वर्गको शिक्षा, स्वास्थ्य र रोजगारीको विशेष व्यवस्था गरी राष्ट्रिय विकासमा अधिकाधिक सहभागी बनाउने नीति राज्यले अवलम्बन गर्ने छ भन्ने उल्लेख छ । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को धारा ६३(४) मा संविधान सभाका लागि पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणाली तर्फ राजनैतिक दलहरूले उम्मेदवार चयन गर्दा समावेशी सिद्धान्तलाई ध्यान दिनुपर्नेछ र समानुपातिक निर्वाचन प्रणालीतर्फ राजनैतिक दलहरूले उम्मेदवारहरूको सूचीकृत गर्दा महिला समेतको कानून मा व्यवस्था भएबमोजिम समानुपातिक प्रतिनिधित्व गराउनुपर्नेछ । धारा ६३(५) मा महिलाको हकमा समानुपातिक प्रतिनिधित्वमा हुने सङ्ख्या मा पहिलो हुने निर्वाचित हुने निर्वाचन प्रणालीतर्फ दिइने उम्मेदवारीको सङ्ख्या जोडेर कूल सङ्ख्या मा न्यूनतम एक तिहाइ उम्मेदवारी दिनुपर्नेछ । धारा १३१(२) मा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोगको अध्यक्ष र सदस्यको नियुक्ति गर्दा महिला सहित विविधता कायम गर्नुपर्ने व्यवस्था छ ।

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

(क) महिला : ३३ प्रतिशत ।

(ख) आदिवासी जनजाति : २७ प्रतिशत ।

(ग) मधेसी : २२ प्रतिशत ।

(घ) दलित : ९ प्रतिशत ।

(ङ) अपाङ्ग : ५ प्रतिशत ।

CBS (2001) का अनुसार निजामती सेवामा महिला सहभागिता : राजपत्राङ्कित विशिष्ट श्रेणीमा : २.४ प्रतिशत, प्रथम श्रेणीमा -१.३ प्रतिशत, त्यसै गरी राजपत्राङ्कित द्वितीयश्रेणीमा : ३.६ प्रतिशत, तृतीयमा ५.८ प्रतिशत र राजपत्राङ्कित तहमा जम्मा ५.१ प्रतिशत रहेको थियो भने राजपत्र अनंकित प्रथम श्रेणीमा ८.९ प्रतिशत, द्वितीय श्रेणीमा ८.२ प्रतिशत, तृतीय श्रेणीमा १८.१ प्रतिशत, चतुर्थ श्रेणीमा ३.२ प्रतिशत र पियन वा सो सरहमा ५.७ प्रतिशत गरी राजपत्र अनंकित मा जम्मा ८.३ प्रतिशत महिला सहभागिता रहेको थियो भने राजपत्राङ्कित तथा राजपत्र अनङ्कित दुवैमा गरी जम्मा ८ प्रतिशत महिला सहभागिता रहेको थियो ।

त्यसै गरी CBS (2009) का अनुसार निजामती सेवामा महिला सहभागिता : राजपत्राङ्कित श्रेणीमा : पुरुष- ९५ प्रतिशत, महिला -५ प्रतिशत, त्यसै गरी राजपत्रअनङ्कित श्रेणीमा : पुरुष-८४.९ प्रतिशत र महिला-१५.१ प्रतिशत तथा श्रेणीविहीनमा : पुरुष-९३.७ प्रतिशत र महिला-६.३ प्रतिशत रहेको छ । जसमा जम्मा पुरुष-८८.८ प्रतिशत र महिला-११.२ प्रतिशत रहेको छ ।

आचार्य (२०१०) का अनुसार राजपत्राङ्कित सरकारी कर्मचारीहरूको अवस्थालाई निम्न अनुसार देखाइएको छ ।

विशिष्ट श्रेणी: महिला-५.३ प्रतिशत, पुरुष-९४.७ प्रतिशत

प्रथम श्रेणी : महिला-४.७ प्रतिशत, पुरुष-९५.३ प्रतिशत

द्वितीय श्रेणी : महिला-५.५ प्रतिशत, पुरुष-९४.५ प्रतिशत

तृतीय श्रेणी : महिला-१.३ प्रतिशत, पुरुष-९८.७ प्रतिशत

यस अनुसार नेपाल सरकारको निजामती कर्मचारी संस्थामा महिलाको अत्यन्तै न्यून स्थान रहेको देखाउँछ । यस अवस्थाले नीति निर्माण र कार्यान्वयनका महत्त्वपूर्ण क्षेत्रमा महिलाको खासै हैसियत रहन नसकेको देखाउँछ ।

घिमिरे (२०६६) का अनुसार नेपालको निजामती सेवामा सन् १९९६ पछि महिला सहभागिता १०.४ % र पुरुष सहभागिता ८९.६ % रहेको छ ।

CBS (२००१) का अनुसार नेपालमा सरकारी सेवाका विभिन्न तहमा महिलाहरूको सहभागिताको स्थिति लाई हेर्दा निम्न बमोजिम रहेको थियो । CBS, 2009 का अनुसार नेपालको संविधान सभामा जम्मा संविधान सभा सदस्य ६०१ जना मध्ये पुरुषको सङ्ख्या ४०४ (६७.२२%) र महिलाको सङ्ख्या १९७ (३२.७८%) रहेको छ ।

नेपालको प्रशासनिक क्षेत्रमा महिलाको स्थान निराशाजनक छ । नेपालको निजामती सेवाका उच्च ओहदामा महिलाको स्थानलाई अबै पनि अस्वीकार गरीएको छ (Giri, १९९७) । पुरुषको तुलनामा सरकारी जागिरमा रोजगारी प्राप्त गर्ने महिलाको सङ्ख्या कम छ । Shrestha and Hachhethu (२००२) ले उल्लेख गरेअनुसार नेपालमा अति थोरै (४.४%) मात्र महिलाहरूले सरकारी जागिर गरेका छन् । महिलाहरूले सरकारी सेवाका उच्च प्रशासनिक तहमा निकै कम अवसर पाएका छन् । CMC (2003) ले जनाएअनुसार नेपालमा सरकारी सेवाको विशिष्ट श्रेणी, प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणीमा गरी जम्मा ५.२% महिलाहरू संलग्न छन् ।

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

श्रेष्ठ (२००८) ले महिला कानूनव्यवसायीहरूको सामाजिक अवस्था(कास्की जिल्लाको एक समाजशास्त्रीय अध्ययन) भन्ने विषयमा गरीएको अध्ययनले नेपालमा कानूनव्यवसायीहरूको सङ्ख्या मा तीव्र रूपमा वृद्धि हुदै गएको भएतापनि महिला कानूनव्यवसायीहरूको वृद्धिअत्यन्तै कम छ । सामान्यतया महिलालाई अवसर कम हुने हुँदा र पढ्ने लेख्ने उमेरमा विवाह गरेर बुहार्तन सहेर जिन्दगी बिताउने बहाना नेपाली समाजको यथार्थता हो । यसरी हरेक क्षेत्रमा महिलाको सहभागिता र संलग्नता कम हुँदै जानुमा वर्तमान शिक्षा प्रणाली रहेको कुरा निचोडमा आएको छ । पिया (२००६) ले Socio-economic status of Educated employel women in Bandipur VDC, Tanahun भन्ने विषयमा गरेको अध्ययनले जागिरे महिलाहरूको शैक्षिक स्तर कम भएकाले महिलाहरू तल्लो तह र अस्थायी पदमा कार्यरत छन्, त्यसैले महिलाको सामाजिक, आर्थिक स्थितिलाई उकास्नको लागि महिला शिक्षालाई नै जोड दिनुपर्छ भन्ने कुरा उल्लेख गरीएको छ । नेपाली महिलाको अवस्था विकसित मुलुकको भन्दा निकै दयनीय छ । २१ औं शताब्दीसम्म आइपुग्दा पनि ग्रामीण समुदायका महिलाहरू अबै १९औं शताब्दीको जीवन बाँचीरहेका छन् । यहाँको पितृसत्तात्मक सोच, अन्धविश्वास, रूढिवादी परम्परा, गरीबी, अशिक्षाले गर्दा नै महिलाहरू हरेक कुरामा

पछाडि परेका छन् । उनीहरूलाई शिक्षा, चेतना र सशक्तीकरण को खाँचो छ (कोइराला, २०६३) ।

लैङ्गिक विकास सूचकाङ्क (Gendrelated Development Index –GDI) र लैङ्गिक सशक्तीकरण मापक (Gender Empowerment Measure– GEM) महिला सशक्तीकरण एवम् लैङ्गिक समानताका मुख्य द्योतक हन् । दुवै सूचकाङ्क मानव विकास सूचकाङ्क (Human Development Index–HDI) सँग मिल्दाजुल्दा छन् । मानव विकास सूचकाङ्क शैक्षिक उपस्थिति, आयस्तर, र अपेक्षित आयूसमेतका तीनथरी सूचकको समष्टि हो । मानव विकासका तिनै सूचकमा रहेको लैङ्गिक असमानतालाई छुट्याएर समायोजन गरेपछि लैङ्गिक विकास सूचकाङ्क निस्कन्छ । लैङ्गिक असमानताको नापोको रूपमा पनि लैङ्गिक विकास सूचकाङ्कलाई लिन सकिन्छ । लैङ्गिक असमानता घटेको खण्डमा मानव विकास सूचकाङ्क र लैङ्गिक विकास सूचकाङ्कका मानको अन्तर पनि घटेको हुन्छ । नेपालको लैङ्गिक विकास सूचकाङ्क ०.४९९ रहेको छ (MOWCASW, 2068) ।

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

नेपालका विभिन्न अदालतहरूमा लैङ्गिक आधारमा न्यायाधीशहरूको सङ्ख्या लाई हेर्दा सर्वोच्च अदालतमा ७.६९ प्रतिशत, पुनरावेदन अदालतमा ९.२८ प्रतिशत, जिल्ला अदालतमा ९.५ प्रतिशत गरी जम्मा ९.७८ प्रतिशत महिलाहरू रहेका छन् (न्याय परिषद् सचिवालय, २०६५) ।

अध्याय तीन

अनुसन्धान पद्धति

३.१ अध्ययन क्षेत्रको छनौट

नेपालको पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रमा पर्ने गण्डकी अञ्चलको कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका जिल्लास्तरीय कार्यालयहरूलाई अध्ययन क्षेत्रको रूपमा छनौट गरीएको छ । यस जिल्लालाई अध्ययन क्षेत्रको रूपमा छनौट गर्नाका कारणहरू यस प्रकार छन् :

- देशको राजधानी काठमाडौं पछि एउटै जिल्लामा धेरै निजामती सेवाका कार्यालयहरू भएकोले
- अनुसन्धानकर्तालाई यस क्षेत्रको बारेमा धेरै जानकारी भएको हुनाले
- यस क्षेत्रका निजामती कर्माचारीको बारेमा हालसम्म अनुसन्धान नभएकोले
- निजामती सेवा बारेमा अध्ययन गर्नको लागि हृदयदेखि नै इच्छा भएकाले

३.२ अनुसन्धानको ढाँचा

यो अनुसन्धान वर्णनात्मक र अन्वेषणात्मक दुवै ढाँचामा रहेको छ । नेपाल सरकारका कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरू तथा यस सेवामा जान चाहने अन्य महिलाहरूबाट प्राप्त विभिन्न सूचना तथा तथ्याङ्कहरूको वर्णन तथा विश्लेषण गरी निष्कर्ष निकालिने भएकोले अध्ययन ढाँचा वर्णनात्मक हुनेछ भने अध्ययनको क्रममा विभिन्न नयाँ तथ्यहरू पत्ता लगाइने भएकाले अध्ययन अन्वेषणात्मक पनि हो ।

३.३ तथ्याङ्कको स्रोत र प्रकृति

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

३.४ समग्र र जनसङ्ख्या

यो अध्ययन कास्की जिल्लामा रहेका निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरू तथा उक्त सेवामा लाग्न इच्छुक महिलाहरू जसले विभिन्न ट्यूसन सेन्टरमा लोक सेवा आयोगको परीक्षाको तयारीका लागि ट्यूसन कक्षा लिइरहेका महिलाहरूमा मात्र सीमित हुने भएकाले यसको समग्रता (Universe) पनि सम्बन्धी त जिल्लाकै तथ्याङ्कमा सीमित रहेको छ । यस जिल्लाका विभिन्न निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत सम्पूर्ण महिला कर्मचारीहरू साथै लोक सेवा आयोगको परीक्षा तयारी गरीरहेका महिलाहरू यस अध्ययनको जनसङ्ख्या हुन् ।

३.५ नमूना छनौट प्रक्रिया

यस अनुसन्धानका लागि सर्वप्रथम कास्की जिल्लालाई अध्ययन क्षेत्रको रूपमा छनौट गरीएको थियो । त्यसपछि यस जिल्लाका २९ वटा निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत १२४ जना महिला कर्मचारीहरू र उक्त सेवामा प्रवेश गर्नका लागि तयारी गरीरहेका ६० जना महिलाहरूलाई Cluster Sampling विधि प्रयोग दुई समुहमा विभाजन गरी यी दुईवटा समूहहरूबाट पुनः Random Sampling विधिबाट क्रमशः ८२ जना (६६ प्रतिशत) र ४१ (६८ प्रतिशत) जना उत्तरदाताहरू छनौट गरीएको थियो । मुख्य उत्तरदातासंगको अन्तरवार्ताको लागि उद्देश्यपूर्ण नमूना छनौट (Purposive Sampling) विधि अपनाइएको थियो ।

३.६ प्राथमिक तथ्याङ्क सङ्कलनका विधिहरू

३.६.१ अन्तरवार्ता अनुसूची :

यस विधिबाट तथ्याङ्क सङ्कलन गर्न विभिन्न खालका खुला तथा बन्द दुवै प्रकृतिका प्रश्नहरू समावेश गरी प्रश्नावली अनुसूची (अनुसूची-२ र अनुसूची-३) तयार गरीएको थियो । अनुसन्धानकर्ता स्वयं अध्ययन क्षेत्रको प्रत्येक उत्तरदातासँग पुगेर प्रत्यक्ष अन्तरवार्ताद्वारा प्रश्नावली भरी तथ्याङ्क सङ्कलन गर्ने काम गरीएको थियो । व्यक्तिगत रूपमा नजिक भई उनीहरूको मनोभावना बुझी यथार्थताको पहिचान गर्दै प्रश्नावलीमा आधारित भई तथ्याङ्क सङ्कलन गरीएको थियो । कार्यालयमा रहेका महिला कर्मचारीहरूका साथै निजामती सेवामा प्रवेश गर्न तयारी गरीरहेका महिलाहरू सँग पनि विषयसँग सम्बन्धी त अन्तरवार्ता लिइएको थियो ।

३.६.२ मुख्य उत्तरदातासँगको अन्तरवार्ता (Key Informant Interview) :

अध्ययनको उद्देश्य पुरा गर्नका लागि कार्यरत कर्मचारीहरू तथा अग्रज समाजसेवीमध्येबाट केही मुख्य उत्तरदाताहरू जस सँग निजामती सेवा, कर्मचारीतन्त्र, लैङ्गिकता र विकास तथा निजामती सेवामा समावेशीकरण तथा महिला विकास र सशक्तीकरण का विविध पक्ष (अनुसूची -४) मा सूचना , जानकारी प्राप्त गर्न सकिन्छ, त्यस्ता केही निश्चित मुख्य उत्तरदाताहरू (अनुसूची-५) को उद्देश्यपूर्ण ढंगले छनौट गरी तथ्याङ्क/ जानकारी सङ्कलनगरीएको थियो ।

३.६.३ घटना अध्ययन

घटना अध्ययनबाट केही महिला कर्मचारीहरू र निजामती सेवामा प्रवेश गर्नका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको वैयक्तिक घटना अध्ययन गरीएको थियो । यसबाट सम्बन्धी त महिला कर्मचारीको विचार, सामाजिक, आर्थिक तथा शैक्षिक अवस्था, तथा निजामती सेवा प्रतिको प्रतिक्रिया, आकर्षणको विषय र उनीहरूको लैङ्गिक अवस्था तथा अवस्थितिको बारेमा विस्तृत अध्ययन गरीएको थियो ।

३.७ द्वितीय तथ्याङ्कका स्रोतहरू

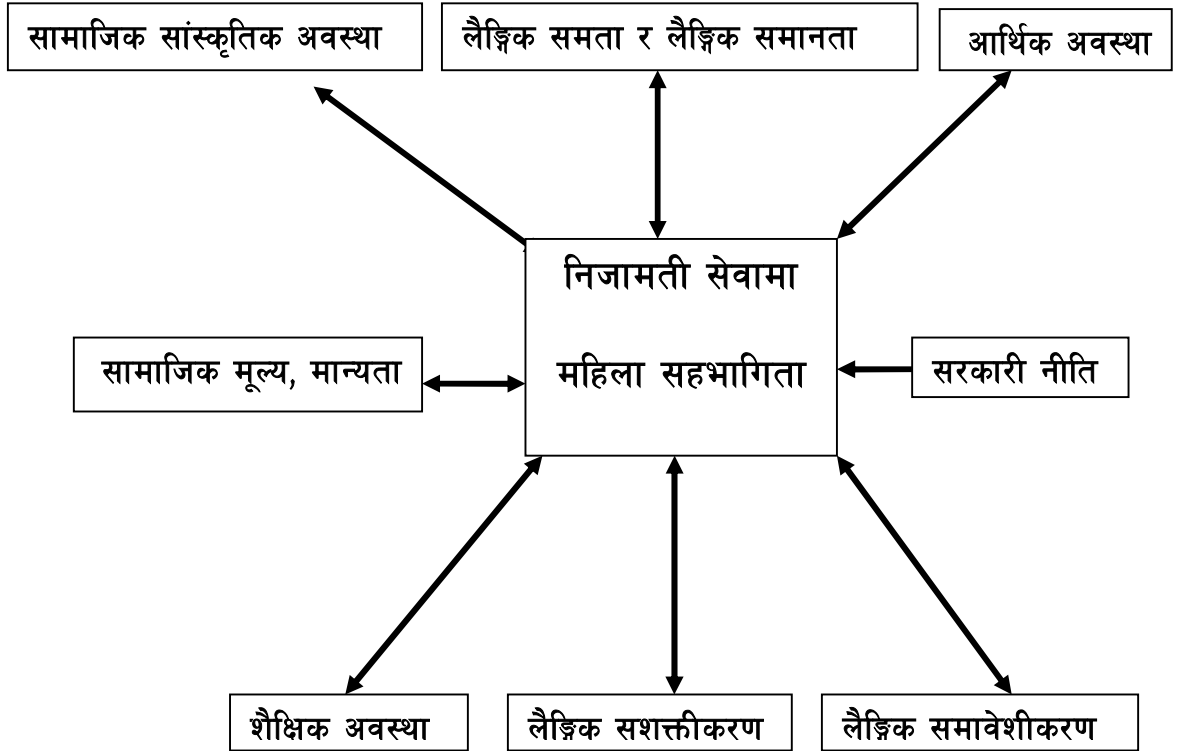
द्वितीय स्रोतहरू अन्तर्गत स्वदेशी तथा विदेशी विद्वान तथा समाजशास्त्री, मानवशास्त्री, अर्थशास्त्री, दार्शनिक तथा विभिन्न सङ्घ संस्थाहरूबाट प्रकाशित पुस्तक, लेख, रचना, जर्नल, पत्रपत्रिका, थिसिस आदिको सहयोग लिइएको थियो ।

३.८ तथ्याङ्क विश्लेषण र प्रस्तुतीकरण

अध्ययन सँग सम्बन्धी त विभिन्न तथ्याङ्कहरूलाई आवश्यकताअनुसार सङ्ख्यात्मक तथा व्याख्यात्मक रूपमा प्रस्तुत गरीएको छ । सामान्यतया सङ्ख्यात्मक रूपमा प्रस्तुत गरीने तथ्याङ्कलाई साधारण तालिका (Table) मा सङ्ख्या र प्रतिशतको रूपमा प्रस्तुत गरीव्याख्या गरीएको छ भने अन्य तथ्याङ्कहरूलाई व्याख्यात्मक रूपमा विश्लेषण गरीप्रस्तुत गरीएको छ । तथ्याङ्क विश्लेषण तथा प्रस्तुतीकरणका लागि माइक्रोसफ्ट एक्सेल (Microsoft Excel), तालिका, पाई चार्ट, ग्राफ, बार डायग्राम आदिमा प्रस्तुत गरीएको छ ।

३.९ अवधारणागत ढाँचा (Conceptual Framework)

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



नेपालको निजामती सेवामा महिलाहरूको सहभागिता निकै न्यून रहेको छ । महिला सहभागिता कम हुनुमा विभिन्न कारकतत्वहरू रहेका छन् । जस्तै महिलाहरूको आर्थिक अवस्था कमजोर रहनु, स्रोत साधनमा महिलाहरूको पहुँच कम हुनु, निर्णय प्रक्रियामा महिला सहभागिता कम हुनु, सामाजिक सांस्कृतिक मूल्य मान्यता र परम्परागत दृष्टिकोण महिलाको पक्षमा नहुनु, सामाजिक मूल्य मान्यताले पनि महिलाहरूलाई कम महत्त्व दिनु रहेका छन् । त्यसै गरी शिक्षामा महिलाको पहुँच कम हुनु, महिलालाई घरायसी कामकाजमा मात्र सिमीत बनाइनुले गर्दा पनि निजामती सेवाका अतिरिक्त अन्य क्रियाकलापहरूमा पनि महिला सहभागिता कम रहेको छ । यसरी वर्षौंदेखि पछाडि परेका/पारिएका महिला वर्गलाई पुरुषसह समान हैसियतमा पुर्याउनका लागि नेपाल सरकारले विभिन्न किसिमका महिलावादी नीति नियमहरू बनाई कार्यान्वयन गरीरहेको छ । यसको पछिल्लो उदाहरण नेपालको निजामती सेवामा महिला समावेशीकरणको प्रावधान पनि एक मुख्य हो जसले निजामती सेवामा महिला वर्गको पहुँच सुनिश्चित गर्न महत्त्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको छ । त्यसै गरी महिला वर्गलाई पुरुषसह सहभागिता बढाउन समान अवसर दिएरमात्र नहुने

भएकाले उनीहरूलाई सामाजिक न्यायको सिद्धान्तअनुसार विशेष सहूलियत तथा ग्राह्यता दिने व्यवस्था गरीएको छ । त्यसै गरि महिलावर्गलाई आधारभूत शिक्षा निःशुल्क गरीएको छ । महिलाहरूको क्षमता अभिवृद्धि गरी उनीहरूमा अन्तरनिहित ज्ञान, सीप र क्षमता सदुपयोग गर्दै नीति निर्माण, योजना तर्जुमा तथा निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूलाई सक्षम बनाउनका लागि महिला सशक्तीकरण को अभियानलाई व्यापक बनाइएको छ । यति हुँदाहुँदै पनि आशा गरे अनुरूप महिला वर्गको सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक, राजनीतिक अवस्थामा सुधार ल्याउन नसकिएको अवस्था विद्यमान छ । यस परिप्रेक्ष्यमा निजामती सेवामा कार्यरत तथा यस सेवामा जान चाहने महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक अवस्था, निजामती सेवामा महिलाहरूको अवस्था तथा अवस्थिति र महिला सहभागिता बढाउन नेपाल सरकारले लागू गरेका विभिन्न नीतिहरूका साथै विभिन्न कार्यालयहरूमा लैङ्गिक समानता, स्रोत साधनमाथिको स्वामित्व, अवसरमा पहुँच र निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूको संलग्नता र सहभागिताको स्थिति बुझ्न कास्की जिल्लामा आधारित रहेर यो अध्ययन गरीएको छ । यस्तो विषयमा आधारित रही हालसम्म यस क्षेत्रमा कुनैपनि अध्ययन अनुसन्धानहरू भएका छैनन् । यसैले यस विषयमा अध्ययन गरी वास्तविकताको नजिक पुग्ने प्रयास यहाँ गरीएको छ ।

अध्याय चार

अध्ययन क्षेत्रको भौगोलिक अवस्थिति तथा उत्तरदाताको सामाजिक आर्थिक अवस्था

४.१. अध्ययन क्षेत्रको परिचय

नेपालको पश्चिमाञ्चल विकास क्षेत्रमा पर्ने गण्डकी अञ्चलको कास्की जिल्ला अध्ययन क्षेत्रको रूपमा छनौट गरीएको थियो । यो जिल्ला नेपालको मध्य पहाडी क्षेत्रमा पर्दछ । पोखरा नेपालको मध्य पहाड स्थित विश्व प्रसिद्ध अन्नपूर्ण हिमश्रृंखलाको दक्षिण काखमा रहेको छ । भौगोलिक रूपमा पोखरा २८° ०६' उत्तर देखि २८° ३६' उत्तर अक्षांशमा र ८३° ४९' पूर्व देखि ८४° १२' पूर्व देशान्तरमा पर्दछ । सुन्दर नगरी पोखराको उचाइ समुद्री सतहबाट ८२७ मिटर उचाइमा छ । समशीतोष्ण खालको हावापानी र मौसम भएको यो जिल्ला नेपालकै सबैभन्दा बढी पानी पर्ने जिल्ला हो । यहाँ सरदर वार्षिक न्यूनतम ३०६८ मिलिमिटरदेखि ३३५३ मिलिमिटरसम्म वर्षा हुने गर्दछ । त्यसै गरी अधिकतम तापक्रम अप्रिल महिनामा ३२ डिग्री सेन्टिग्रेड र न्यूनतम तापक्रम जनवरी महिनामा ८.५ डिग्री सेन्टिग्रेडसम्म रहने गर्दछ (जि.कृ.वि.का. कास्की, २०६७) । यो जिल्ला नेपालको राजधानी काठमाडौं देखि २०० किलोमिटर पश्चिममा अवस्थित छ । पर्यटकीय सुन्दर नगरी पोखरामा प्राकृतिक मनोरम दृश्यहरू फेवाताल, पाताले छाँगो, महेन्द्र गुफा, फेवातालमा माछापुच्छ्रेको छायाँ आकृति, ताल बाराही मन्दिर, विन्ध्यवासिनी मन्दिर, विश्व शान्ति स्तूप आदि अवस्थित छन् ।

कास्की जिल्लामा जम्मा ४३गा.वि.स.,१उप-महानगरपालिका (पोखरा) २१ नगरपालिका (लेखनाथ) रहेका छन् । यस जिल्लामा जम्मा घरधुरी सङ्ख्या ८५०७५ रहेको छ । यस जिल्लाको जम्मा जनसङ्ख्या ३८०५२७ रहेको छ जसमध्ये पुरुषको जनसङ्ख्या १९५५३२ (५१.४%) र महिलाको जनसङ्ख्या १८४९९५ (४८.६%) रहेको छ । औसत परिवार सङ्ख्या ४.७४ रहेको छ । यस जिल्लामा कूल जनसङ्ख्या को ५२ प्रतिशत शहरी क्षेत्रमा बसोबास गर्दछन् भने ४८ प्रतिशत ग्रामीण क्षेत्रमा बसोबास गर्दछन् । यस जिल्लाको कूल जनसङ्ख्या को ४५ प्रतिशत जनसङ्ख्या आर्थिक रूपमा सक्रिय छन् । महिला जनसङ्ख्या को ४३ प्रतिशत र पुरुष जनसङ्ख्या को ४८ प्रतिशत आर्थिक रूपमा सक्रिय रहेका छन् । यस जिल्लामा पहिचान भएका र नभएका गरी जम्मा ८३ जातजातिहरू रहेका छन् । जातजातिको जनसङ्ख्या मा सबैभन्दा बढी क्रमशः क्षेत्री, ब्राम्हण, गुरूङ्ग, कामी, मगर,नेवार, दमाई रहेका छन् । पोखराको जम्मा क्षेत्रफल जम्मा ५५.२२ वर्ग किलोमिटर रहेको छ । पोखरामा घरधुरी

सङ्ख्या ३७३०५ रहेको छ । पोखराको जनसङ्ख्या ७६७४९ मध्ये महिला ७६७४९ र पुरुष ७९५७३ रहेका छन् (जि.कृ.वि.का. कास्की, २०६७)

यस जिल्लाका अधिकांश जिल्लास्तरीय कार्यालयहरू सदरमुकाम पोखराको सेरोफेरोमा अवस्थित छन् । यस जिल्लास्थित पोखरा नगरभित्र रहेका निजामती सेवा अन्तर्गतका सबै अर्थात् २९ वटा कार्यालयहरू (अनुसूची-६) अध्ययनका समग्र हुन् भने ती जिल्लामा कार्यरत १२४ जना महिला कर्मचारीहरूमध्ये ८२ जना (अनुसूची-७) महिलाहरूलाई उत्तरदाताको रूपमा छनोट गरी अध्ययन गरीएको थियो । त्यसै गरी नेपालको निजामती सेवामा प्रवेश गर्न चाहने र लोक सेवा आयोगको परीक्षाको लागि पोखराको सृजनाचोकस्थित गोल्डेन एकेडेमी र बगरस्थित क्रियटिभ एकेडेमीमा ट्यूसन कक्षा लिइरहेका ४१ जना महिलाहरू(अनुसूची-८)लाई पनि उत्तरदाताको रूपमा लिइएको थियो ।

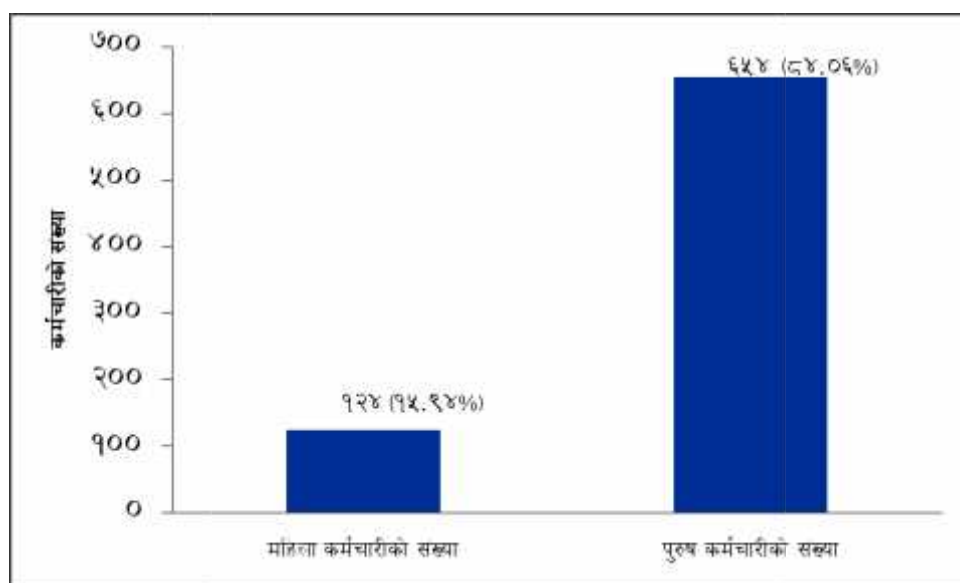
POKHARA CITY



Prepared by: Dr. Dilip Kumar Gahar, DDC, Pokhara, 2008

४.२ कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको लैङ्गिक अवस्था

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



चित्र नं. ४.१ कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको लैङ्गिक अवस्था

चित्र ४.१ अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको लैङ्गिक अवस्था अध्ययन गर्दा जम्मा ७७८ जना कर्मचारीहरूमध्ये पुरुष कर्मचारीहरू ६५४ जना (८४%) को तुलनामा महिला कर्मचारीहरू ज्यादै न्यून १२४ जना (१६%) रहेको पाइयो । यसबाट के प्रष्ट हुन्छ भने कास्की जिल्लाका निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा महिला कर्मचारीहरूको नियुक्ति निकै कम रहेको छ । नेपालको समग्र निजामती सेवामा पनि पुरुष कर्मचारीहरूको तुलना (८८.८%) मा महिला कर्मचारीहरूको सहभागिता ज्यादै न्यून (११.२%) रहेको छ (MOWC, 2068) ।

४.३ कार्यरत उत्तरदाताहरूको श्रेणीगत अवस्था

कर्मचारीतन्त्र एउटा व्यवस्थित, निश्चित र सीमाबद्ध गरीएको सामाजिक सङ्गठन हो जुन कानून, नियम र पद्धतिसंगत चलेको हुन्छ । खास विधानानुरूप संङ्गठनात्मक स्वरूप तथा काम कार्यवाहीको क्षेत्र स्पष्टताका साथै किटान गरीएको हुन्छ । यो एउटा अन्तरसम्बन्धमा चल्ने कार्य प्रणाली र औपचारिक सङ्गठन हो । केन्द्रदेखि स्थानीय वा तल्लो निकायसम्म यसका सदस्यहरू रहेका हुन्छन् । त्यसैले कर्मचारीतन्त्र पनि सामाजिक व्यवस्थाको एउटा महत्त्वपूर्ण भाग हो । जहाँ समाजका विभिन्न सदस्यहरू संलग्न रहेका हुन्छन् । प्रत्येकको आआफ्नै कार्य विभाजन निर्धारण गरीएको हुन्छ । माथिल्लो तहका कर्मचारीहरूले नीति नियम तथा योजना तर्जुमा गर्ने र समग्र कार्यक्रमको कार्यान्वयनको व्यवस्था गर्छन् भने तल्लो तहका कर्मचारीहरूले कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्न क्रियाशील रहन्छन् । प्रत्येक समाज विभिन्न तल्लो र उपल्लो तहमा विभाजित भएको हुन्छ । यी प्रत्येक तहमा आबद्ध समूहहरूको आआफ्नै छुट्टै र विशिष्ट भूमिका हुन्छ । समाजमा मानिसमा हुने भिन्न गुणले गर्दा गतिला र माथिल्ला पदमा क्षमतावान व्यक्ति संलग्न भएका हुन्छन् । समाजका प्रत्येक पद, स्थान तथा तहमा विभिन्न प्रकृतिको क्षमता र खुवीको आवश्यकता हुन्छ ।

तालिका नं.४.१ निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको श्रेणीगत अवस्था

कर्मचारीको श्रेणी	जम्मा कर्मचारी सङ्ख्या	प्रतिशत
विशिष्ट श्रेणी (सचिव स्तर)	०	०
रा.प. प्रथम श्रेणी (सहसचिव स्तर)	५	०.६४
रा.प. द्वितीय श्रेणी (उपसचिव स्तर)	२५	३.२२
रा.प. तृतीय श्रेणी (शाखा अधिकृत स्तर)	१०९	१४.०२
रा.प. अनं. प्रथम श्रेणी नायव सुब्बा स्तर	२२५	२८.९३
रा.प.अनं. द्वितीय श्रेणी (खरिदार स्तर)	२१४	२७.६
श्रेणी विहीन	१९९	२५.५९
जम्मा	७७८	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ४.१ का अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत ७७८ जना कर्मचारीहरूमध्ये सबैभन्दा बढी २२५ जना (२८.९३%) कर्मचारीहरू नायव सुब्बा स्तरका रहेको पाइयो भने २१४ जना (२७.६%) कर्मचारीहरू खरिदार स्तरका रहेको पाइयो । माथिको तालिकाका अनुसार उच्च तहमा निकै न्यून र तल्लो तहमा कर्मचारीहरूको सङ्ख्या बढी पाइयो । सहसचिव स्तरका कर्मचारीहरूको सङ्ख्या ५ रहेको पाइयो ।

४.४ कर्मचारीहरूको श्रेणीगत हिसाबले लैङ्गिक अवस्था

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

तालिका नं. ४.२ कार्यरत उत्तरदाताहरूको लैङ्गिक अवस्था

कर्मचारीको श्रेणी	जम्मा कर्मचारीको सङ्ख्या	पुरुष कर्मचारीको सङ्ख्या	प्रतिशत	महिला कर्मचारीको सङ्ख्या	प्रतिशत
विशिष्ट श्रेणी (सचिव स्तर)	०	०	०	०	०
रा.प. प्रथम श्रेणी (सहसचिव स्तर)	५	५	१००	०	०
रा.प. द्वितीय श्रेणी (उपसचिव स्तर)	२५	२५	१००	०	०
रा.प. तृतीय श्रेणी (शाखा अधिकृत स्तर)	१०९	१०४	९५.४२	५	४.५८
रा.प. अनं. प्रथम (सुब्बा)	२२५	१८९	८४	३६	१६
खरिदार स्तर	२१४	१६६	७७.५७	४९	२२.४३
श्रेणी विहिन	१९९	१६५	८२.९१	३४	१७.०८
जम्मा	७७८	६५४	८४.०६	१२४	१५.९४

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ४.२ का अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको श्रेणीगत हिसाबले लैङ्गिक अवस्था अध्ययन गर्दा सहसचिव स्तरका सबै कर्मचारीहरू पुरुष कर्मचारी भएको पाइयो । त्यसै गरी शाखा अधिकृत स्तरका १०९ जना कर्मचारीहरूमध्ये ९५.४२ प्रतिशत पुरुष कर्मचारी र जम्मा ४.५८ प्रतिशतमात्र महिला कर्मचारीहरू भएको पाइयो । नायब सुब्बा स्तरका २२५ जना कर्मचारीहरूमध्ये ८४ प्रतिशत पुरुष कर्मचारी र १६ प्रतिशत महिला कर्मचारीहरू भएको पाइयो । त्यसै गरी खरिदार स्तरका २१४ जना कर्मचारीहरूमध्ये ७७.५७ प्रतिशत पुरुष र २२.४३ प्रतिशत महिला कर्मचारीहरू रहेको पाइयो । श्रेणी विहीन अर्थात कार्यालय सहयोगी कर्मचारीहरूमा पनि अधिकांश (८२.९१%) पुरुष र बाँकी महिला कर्मचारी भएको पाइयो । तुलनात्मक रूपमा खरिदार स्तरका कर्मचारीहरूमा महिला कर्मचारीको सङ्ख्या बढी पाइयो । कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूमध्ये सबै तहमा पुरुष

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

४.५ उत्तरदाताहरूको जातिगत अवस्था

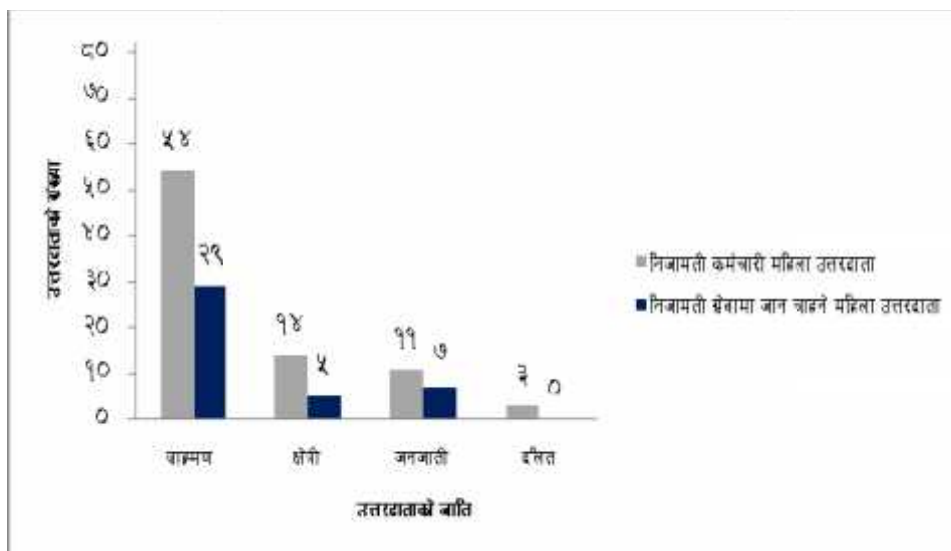
समाज विभिन्न जनजाति, आदिवासी र तिनीहरूको सामाजिक सांस्कृतिक परम्पराहरूको एकीकृत रूप हो । यसैले सामाजिक अध्ययनको सिलसिलामा विभिन्न जातजातिहरूको अध्ययन गर्नु महत्त्वपूर्ण मानिन्छ । हिन्दू सामाजिक सङ्गठन भित्रको अत्यन्तै महत्त्वपूर्ण इकाइका रूपमा जाति व्यवस्थालाई लिइएको छ । जातिको परिभाषा परिवार वा परिवारहरूको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

तालिका नं.४.३ उत्तरदाता महिलाहरूको जातिगत अवस्था

जातजाति	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता		निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत
ब्राह्मण	५४	६५.८५	२९	७०.७३
क्षत्री	१४	१७.०७	५	१२.२०
जनजाति	११	१३.४१	७	१७.०७
दलित	३	३.६५	०	०.००
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ४.३ का अनुसार कास्की जिल्लाको निजामती सेवाअन्तर्गतका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको जातिगत अवस्थालाई हेर्दा सबैभन्दा धेरै ६५.८५ % ब्राह्मण जातिको बाहुल्य पाइयो । त्यसपछि क्षेत्री १७.०७ % र सबैभन्दा थोरै दलित जातिहरू ३.६५% पाइयो । देशको समग्र निजामती कर्मचारीतन्त्रमा पनि ब्राह्मण जातिकै वर्चस्व रहेको पाइन्छ । त्यसैले पनि हुन सक्छ, नेपाल सरकारले विगत ५/६ वर्ष अगाडिबाट अन्य पिछडिएका जाति, जनजाति, आदिवासी, दलित समुदायको सहभागिताका लागि समावेशी र समानुपातिक सिद्धान्तका आधारमा निजामती सेवामा प्रवेशका लागि नीति नियम तथा कानून हरू बनाइ कार्यान्वयन गरीरहेको छ । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेश गर्न चाहनेहरू महिलाहरूमा पनि ब्राह्मण जातिकै बाहुल्य (७०.७३%) र त्यसपछि जनजातिहरू १७.०७ प्रतिशत पाइयो । माथिको तालिकालाई चित्रमा पनि तल प्रस्तुत गरीएको छ ।



चित्र नं. ४.२ उत्तरदाता महिलाहरूको जातिगत अवस्था

४.६ उमेरको आधारमा उत्तरदाताहरूको वर्गीकरण

कुनै पनि क्षेत्रको जनसङ्ख्या मा उमेर एउटा महत्त्वपूर्ण सामाजिक तत्त्व हो । यसले गर्दा नै विभिन्न कार्यहरूमा विभिन्नता ल्याउदछ । उमेर मानिसको प्रदत्त पद (Ascribed Status) हो । सामाजिक संस्कृति, नियम, प्रचलन, अर्थ व्यवस्थाको प्रभाव आदिका कारण खास उमेर, लिङ्ग, जाति तथा वर्गको खास सामाजिक महत्त्व रहेको हुन्छ । यसैका आधारमा श्रम विभाजन पनि भएको हुन्छ । हाम्रो समाजमा आजसम्म पनि उमेर उन्मुख सामाजिक नियम, मूल्य, मान्यता र परम्पराहरू रहेका छन् । उमेरकै आधारमा सामाजिक हैसियत निर्धारण हुने गर्दछ । उमेरकै

कारण बाल समूह, युवा समूह तथा वृद्ध समूह गरी तहगत विभाजन भएको पनि देखिन्छ । उमेरको विभिन्न तहमा निश्चित सामाजिक दायित्व, कर्तव्य, भूमिका र सीमाहरू रहेका हुन्छन् । समाजमा निर्णय प्रक्रियामा पनि उमेरको प्रभाव परेको हुन्छ । उमेरकै कारण आश्रित र कार्यवाहक गरी जनसङ्ख्या लाई विश्लेषण गरीएको हुन्छ । यस अध्ययनका क्रममा पनि उत्तरदाताहरूको उमेरका आधारमा वर्गीकरण गरीतल प्रस्तुत गरीएको छ ।

तालिका नं. ४.४ उत्तरदाता महिलाहरूको उमेरका आधारमा वर्गीकरण

उत्तरदाताहरूको उमेर समूह (वर्ष)	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता
२०-२५	७	२४
२५-३०	१३	१६
३०-३५	२५	१
३५-४०	२०	०
४०-४५	१२	०
४५-५०	५	०
जम्मा	८२	४१

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ४.४ लाई हेर्दा कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूमध्ये सबैभन्दा बढी ३० देखि ३५ वर्ष उमेर समूहका पाइयो भने सबैभन्दा कम ४५ देखि ५० वर्ष उमेर समूहका पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेकाहरूमा सबैभन्दा बढी २० देखि २५ वर्ष उमेर समूहका महिलाहरू भएको पाइयो ।

४.७ उत्तरदाताको वैवाहिक अवस्था

हिन्दू दर्शनका अनुसार विवाह एक धार्मिक संस्कार हो, जस अफ्नो परम्परालाई निरन्तरता दिन विवाह गरीन्छ । विवाह भौतिक तथा आध्यात्मिक आवश्यकता पूरा गर्नका लागि गरीन्छ, मनुले विवाहलाई संस्कारका रूपमा व्याख्या गरेका छन् । विवाहलाई एउटा सामाजिक मान्यता प्राप्त संस्थाका रूपमा लिइन्छ । विवाह एउटा सामाजिक कार्यप्रणालीको तरिका हो । विवाह एउटा स्पष्ट उद्देश्य बोकेको संस्था हो । प्रत्येक समाजले विवाह पछि के गर्न हुन्छ र

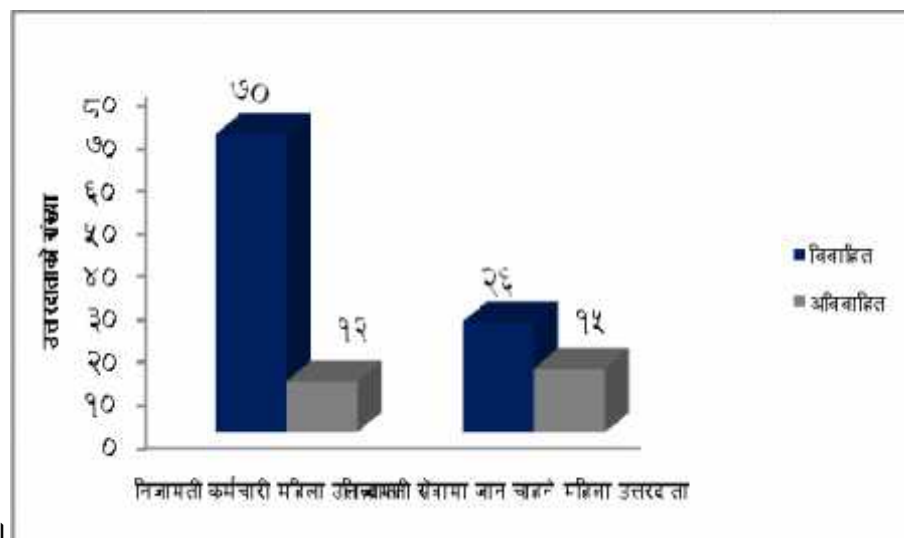
के गर्न हुदैन भन्ने स्पष्ट संकेत गरेको हुन्छ । विवाह एउटा विधिसम्मत चल्ने सामाजिक संस्था हो र यो संस्थागत र सर्वव्यापक छ । हिन्दू धर्म अनुसार विवाह पछि मात्र महिला पुरूष सामाजिक रूपमा पूर्ण मानिस मानिन्छन् । उनीहरूको व्यक्तित्व विकासका लागि र समाजको निरन्तरताका लागि विवाह महत्त्वपूर्ण मानिन्छ । यसैले यस अध्ययनमा पनि उत्तरदाताहरूको वैवाहिक स्थितिको जानकारी सङ्कलन गरी निम्नअनुसार प्रस्तुत गरीएको छ ।

तालिका नं. ४.५ उत्तरदाता महिलाहरूको वैवाहिक अवस्था

वैवाहिक अवस्था	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत	निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
विवाहित	७०	८५.३६	२६	६३.४९
अविवाहित	१२	१४.६४	१५	३६.५१
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ४.५ का अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक अर्थात् ८५.३६ प्रतिशत महिलाहरू विवाहित र अन्य अविवाहित पाइयो भने निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूमा पनि बहुसङ्ख्यक अर्थात् ६३.४९ प्रतिशत महिलाहरू विवाहित रहेको पाइयो । माथिको तालिकामा प्रस्तुत तथ्याङ्कलाई तल चित्रमा पनि प्रस्तुत गरीएको छ



चित्र नं. ४.३ उत्तरदाता महिलाहरूको वैवाहिक अवस्था

४.८ उत्तरदाताको शैक्षिक अवस्था

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

तालिका नं.४.६ उत्तरदाता महिलाहरूको शैक्षिक अवस्था

शैक्षिक अवस्था	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत	निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
एस.एल.सी. भन्दा कम	१८	२१.९५	०	०.००
एस.एल.सी. पास	२२	२६.८३	२	४.८८
प्रमाणपत्र तह	१३	१५.८५	१४	३४.१५
स्नातक तह	१९	२३.१७	१६	३९.०२
स्नातकोत्तर तह	१०	१२.१९	९	२१.९५
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ४.६ का अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको शैक्षिक अवस्थालाई हेर्दा सबैभन्दा बढी अर्थात् २६.८३ प्रतिशत महिलाहरू एस.एल.सी. पास र त्यसपछि स्नातक तहको शैक्षिक योग्यता भएका महिला कर्मचारीहरू २३.१७ प्रतिशत रहेको पाइयो । सबैभन्दा कम महिलाहरू अर्थात् १२.१९ प्रतिशतले मात्र स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक योग्यता भएको पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको शैक्षिक अवस्थालाई हेर्दा ३९.०२ प्रतिशत महिलाहरूले स्नातक तह उत्तीर्ण गरेको पाइयो भने २१.९५ प्रतिशतले स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण गरेको पाइयो । तुलनात्मक रूपमा हेर्दा निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाताहरूको शैक्षिक अवस्था कार्यरत महिलाहरूको भन्दा धेरै राम्रो पाइयो । विगतका समयमा महिलाहरूलाई शिक्षामा कम पहुँच हुनु र वर्तमान समयमा महिलाहरूलाई पनि शिक्षामा पहुँच तथा महिलाहरूलाई पनि उच्च शिक्षा अध्ययन गराउनुपर्छ भन्ने मान्यताका कारण यस प्रकारको फरक पाइएको हुन सक्छ ।

४.९ उत्तरदाता महिलाका श्रीमान्हरू को शैक्षिक योग्यता

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

तालिका नं.४.७ उत्तरदाता महिलाहरूका श्रीमान् को शैक्षिक अवस्था

उत्तरदाताका श्रीमान् को शैक्षिक योग्यता	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत	निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
एस.एल.सी भन्दा कम	१२	१४.६३	१	२.४४
एस.एल.सी पास	७	८.५३	१	२.४४
प्रमाणपत्र तह	१२	१४.६३	३	७.३२
स्नातक तह	२४	२९.२६	८	१९.५१
स्नातकोत्तर तह	१२	१४.६३	१३	३१.७१
अविवाहित	१२	१४.६४	१५	३६.५९
उत्तर नआएको	३	३.६५	०	०.००
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ४.७ का अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूका श्रीमान् को शैक्षिक अवस्थालाई हेर्दा सबैभन्दा बढी २९.२६ प्रतिशत महिलाहरूका श्रीमान् स्नातक तह उत्तीर्ण भएको पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता महिलाहरूका श्रीमान् को शैक्षिक अवस्थालाई हेर्दा सबैभन्दा बढी ३१.७१ प्रतिशत महिलाहरूका श्रीमान् स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण भएको पाइयो भने २९.२६ प्रतिशत महिलाहरूका श्रीमान् स्नातक तह उत्तीर्ण भएको पाइयो । तुलनात्मक रूपमा हेर्दा निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाताहरूका श्रीमान् को शैक्षिक अवस्था कार्यरत महिलाहरूका श्रीमान् को शैक्षिक अवस्थाभन्दा धेरै राम्रो पाइयो । वैवाहिक सम्बन्धका लागि शिक्षित केटा हेर्ने प्रचलन हाम्रो समाजमा बढ्दै गएकाले पनि यो अवस्था भेटिएको हुनसक्छ ।

४.१० धार्मिक अवस्था

धार्मिक संस्था समाजमा धार्मिक क्रियाकलाप, व्यवहार, सम्बन्ध र विश्वासको ग्रहण र आदानप्रदान गराउने एउटा कार्यप्रणालीको तरिका हो जसलाई प्राचीन समाजदेखि वर्तमान समाजसम्म पाउन सकिन्छ । वास्तवमा प्रत्येक धर्मले ईश्वरीय शक्तिमाथि आध्यात्मिक विश्वास राखेका हुन्छन् । अलौकिक शक्तिमाथिको विश्वास र सामाजिक सद्भाव, सहिष्णुता, आपसी विश्वास, नैतिक चरित्र र परोपकारजस्ता विषयवस्तु प्रायः सबै धर्मका मार्गनिर्देशक सिद्धान्त मानिन्छन् । समाजशास्त्रमा धर्मलाई एउटा महत्त्वपूर्ण सामाजिक संस्था मानिन्छ । धर्मका नाममा गरीने क्रियाकलाप, व्यवहार तथा अन्तर सम्बन्धले सामाजिक व्यवस्थालाई निरन्तरता दिएको छ । धर्मको प्रकार्यात्मक अवधारणाअनुसार सामाजिक मूल्य मान्यताको विकास र सामाजिक एकतालाई बलियो बनाउने सामाजिक एकाइका रूपमा लिइन्छ । धर्म सामाजिक नियन्त्रणको महत्त्वपूर्ण आधार पनि हो ।

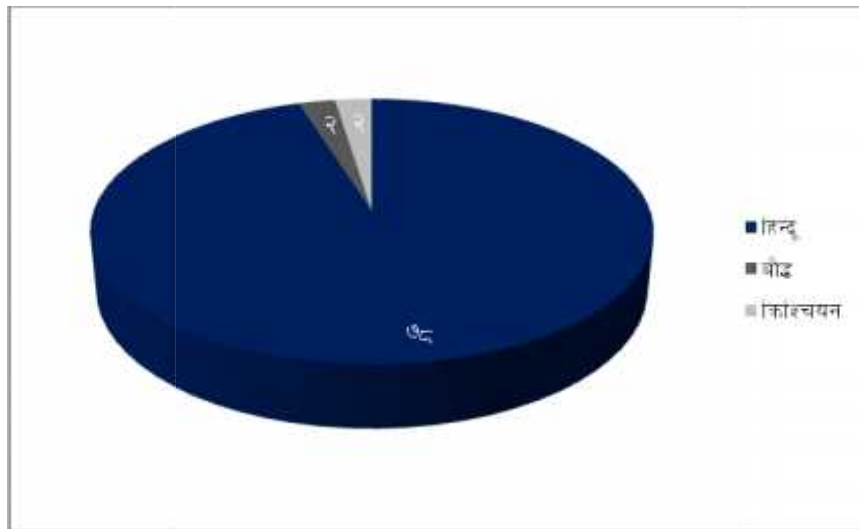
यस अध्ययनमा पनि उत्तरदाता महिलाहरूको धार्मिक आस्था तथा उनीहरूले अँगालेको धर्मका बारेमा अध्ययन गरीएको थियो, जसलाई तल उल्लेख गरीएको छ ।

तालिका नं. ४.८ उत्तरदाता महिलाहरूको धार्मिक अवस्था

धार्मिक अवस्था	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत	निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
हिन्दू	७८	९५.१२	३९	९५.१२
बौद्ध	२	२.४४	२	४.८८
क्रिश्चियन	२	२.४४	०	०.००
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ४.८ मा उल्लेख भएअनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको धार्मिक अवस्थालाई हेर्दा बहुसङ्ख्यक (९५.१२%) उत्तरदाता महिलाहरूले हिन्दू धर्म अवलम्बन गरेको पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा जान चाहने बहुसङ्ख्यक (९५.१२%) महिला उत्तरदाताहरूले पनि हिन्दू धर्म अवलम्बन गरेको पाइयो । समग्रमा नेपालका बहुसङ्ख्यक अर्थात ८०.६२ प्रतिशत जनताले हिन्दु धर्म अवलम्बन गरेको हुनाले यस अध्ययनक्षेत्रमा पनि उक्त परिणाम आएको हुनसक्छ । माथिको तालिकामा प्रस्तुत तथ्याङ्कलाई तलको पाइ चार्टमा पनि प्रस्तुत गरीएको छ ।



चित्र नं. ४.४ उत्तरदाता महिलाहरूको धार्मिक अवस्था

४.११ परिवारको किसिम

दुई वा सोभन्दा बढी व्यक्तिले स्थापित गरेको एउटा परिवार जुन सामाजिक स्वीकृतयुक्त छ भने त्यसलाई परिवार भनिन्छ । परिवार सामाजिक संरचनाको आधारभूत सामाजिक संस्था हो। परस्पर आपसी सम्बन्धमा बाँधिएका सदस्यहरू एक अर्काका सेवकका रूपमा कार्य गर्दछन् भने त्यसलाई परिवार भन्न सकिन्छ । परिवार एउटा समूह हो जस अन्तर्गत पर्याप्त यौन सम्बन्ध रहनाका साथै बाल बच्चा जन्माउने र तिनको पालनपोषण गर्ने सम्बन्धमा निश्चित गरीएको हुन्छ । परिवारलाई आर्थिक र सामाजिक इकाइ मानिएको छ जसमा कम्तीमा एक वा बढी अभिभावकहरू र तिनका बालबच्चा रहेका हुन्छन् । परिवार विवाहबाट स्थापित निकै पुरानो र आधारभूत सामाजिक संस्था हो । आमा बाबु र विवाह नभएका छोराछोरीसँगै भएको परिवारलाई एकात्मक परिवार भनिन्छ । साधारणतया तीन पुस्ता

सम्मका परिवारका सदस्यहरूसँगै रहन्छन्, तिनीहरूको भान्छा एउटै छ र पैत्रिक सम्पत्ति सगोलमा छ भने त्यस्तो परिवारलाई संयुक्त परिवार भनिन्छ । परिवार सामाजिक नियन्त्रणको प्रारम्भिक र महत्त्वपूर्ण साधन हो ।

तालिका नं.४.९ उत्तरदाता महिलाहरूको परिवारको किसिम

परिवारको किसिम	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत	निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
एकात्मक	५१	६२.२०	३०	७३.१७
संयुक्त	३१	३७.८०	११	२६.८३
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

प्रस्तुत तालिका ४.९ अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको परिवारको किसिमलाई सर्वेक्षण गर्दा धेरै (६२.२०%) उत्तरदाताको एकात्मक परिवार रहेको पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको परिवारको किसिमलाई हेर्दा पनि एकात्मक परिवार नै बढी (७३.१७%) पाइयो । यसरी नेपाली समाजमा संयुक्त परिवारबाट छुट्टिएर एकात्मक परिवारको सङ्ख्या बढ्दै गएको पाइन्छ ।

४.१२ उत्तरदाताको आर्थिक हैसियत/अवस्था

परम्परागत समाजमा व्यक्तिगत सम्पत्तिको अभाव रहने र सामूहिक उत्पादन प्रणाली रहने हुदा आर्थिक आधारमा स्तरीकरणको अति कम सम्भावना थियो । वर्तमान पूँजीवादी अर्थव्यवस्थामा धनी र गरीब बीचको आर्थिक दूरी निकै फराकिलो बनेको छ । नेपाली समाजमा आर्थिक रूपमा महिलाको अवस्था अत्यन्तै कमजोर देखिन्छ । नेपाली समाजमा महिलाहरू आर्थिक उपार्जन गर्ने कार्यमा लाग्ने स्वतन्त्र सामाजिक मान्यता अभै बन्न सकेको छैन । आर्थिक रूपलाई सबल बनाउने रोजगारका प्रत्येक क्षेत्रमा महिला र पुरुषबीच विभेद छ । अध्ययनका क्रममा उत्तरदाता महिलाहरू स्वयंले उनीहरूको सामाजिक परिवेशअनुसार आफूलाई पाएको आर्थिक हैसियतलाई तल प्रस्तुत गरीएको छ ।

तालिका नं.४.१० उत्तरदाता महिलाहरूको आर्थिक अवस्था

आर्थिक हैसियतको वर्ग	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत	निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
उच्च आर्थिक हैसियत (धनी)	५	६.१०	१	२.४४
मध्यम आर्थिक हैसियत (मध्यम)	५३	६४.६३	३९	९५.१२
न्यून आर्थिक हैसियत (गरीब)	१५	१८.३०	१	२.४४
उत्तर नआएको	९	१०.९७	०	०.००
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ४.१० अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक (६४.६३%) उत्तरदाताहरू मध्यम स्तरको आर्थिक हैसियतका पाइयो भने निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको आर्थिक अवस्थालाई हेर्दा पनि बहुसङ्ख्यक (९५.१२%) उत्तरदाताहरूको मध्यम स्तरको आर्थिक हैसियत भएको पाइयो । यसरी समग्रमा नेपालको निजामती सेवामा मध्यम स्तरको आर्थिक हैसियत भएका कर्मचारीहरू भेट्न सकिन्छ ।

४.१३ उत्तरदाताका श्रीमान् को पेशा

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

श्रीमान् हरू आम्दानीका लागि के कस्तो पेशामा आवद्ध भएका छन् त्यसको विवरणलाई तलको तालिकामा देखाइएको छ ।

तालिका नं.४.११ उत्तरदाता महिलाहरूका श्रीमान् को पेशा

उत्तरदाताका श्रीमान् को पेशा	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत	निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
कृषि	९	१०.९८	०	०.००
निजामती सरकारी जागिर	३२	३९.०३	३	७.३२
सेना/प्रहरी	१	१.२२	०	०.००
शिक्षक	३	३.६६	९	२१.९५
व्यापार	८	९.७६	७	१७.०३
अन्य	८	९.७६	४	९.७६
उत्तर नआएको	२१	२५.६१	१८	४३.९०
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ४.११ को विश्लेषण गर्दा कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत बहुसङ्ख्यक (३९.०३%) महिला उत्तरदाताका श्रीमान् को पेशा पनि निजामती सरकारी जागिर नै भएको पाइयो र त्यसपछि क्रमशः कृषि, व्यापार तथा अन्य पेशा अँगालेको पाइयो भने निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूका श्रीमान् को पेशालाई हेर्दा सबैभन्दा बढी अर्थात् २१.९५ प्रतिशत शिक्षक, त्यसपछि व्यापार तथा निजामती सरकारी जागिर भएको पाइयो ।

४.१४ उत्तरदाताको नाममा जग्गा जमिनको अवस्था

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

तालिका नं.४.१२ उत्तरदाता महिलाहरूको नाममा जग्गा जमिनको अवस्था

उत्तरदाताको नाममा जग्गा	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत	निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
छ	३१	३७.८०	८	१९.५१
छैन	३२	३९.०३	३३	८०.४९
उत्तर नआएको	१९	२३.१७	०	०.००
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ४.१२ मा देखाइएअनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूमध्ये ३९.१९ प्रतिशतको आफ्नो नाममा जग्गा जमिन नरहेको, ३७.८० प्रतिशतको आफ्नो नाममा जग्गा जमिन रहेको तथा २३.१७ प्रतिशतले उत्तर दिन नचाहेको पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको नाममा जग्गा जमिनको स्थितिलाई हेर्दा बहुसङ्ख्यक (८०.४९%) को आफ्नो नाममा जग्गा जमिन नरहेको पाइयो । कार्यरत महिला कर्मचारीहरूले धेरै वर्ष सरकारी जागिर गरिसकेको र सो को आयबाट जग्गा जमिन खरीद गरेकाले तुलनात्मक रूपमा बढी कार्यरत महिला कर्मचारीको नाममा जग्गा जमिन रहेको हुनसक्छ भने भर्खरै आयआर्जनका कार्यमा संलग्न भएको, अविवाहित धेरै भएको र छोरीलाई अंश दिने प्रचलन कम भएकोले निजामती सेवामा जान चाहने थोरै मात्र महिला उत्तरदाताहरूको स्वामित्वमा मा जग्गा जमिन रहेको हुन सक्छ । समग्र नेपालको तथ्याङ्कलाई हेर्ने हो भने पनि जम्मा १०.८ प्रतिशत महिलाहरूको स्वामित्वमा मा मात्र जग्गा भएको पाइन्छ (DOWC, 2068) ।

वैयक्तिक अध्ययन-१

गङ्गा बि.क. हाल जिल्ला जनस्वास्थ्य कार्यालय, कास्कीमा कार्यालय सहयोगी (पियन) पदमा कार्यरत हुनुहुन्छ। उहाँको उमेर ३२ वर्ष भयो र उहाँ आजभन्दा ५ वर्षअगाडि बाट जागिरमा लाग्नुभएको हो। उहाँको स्थायी घर कास्की जिल्लाकै पोखराको वडा नं. ११ स्थित रानीपौवामा पर्दछ। दलित समुदायकी उहाँले जम्मा सात कक्षा पास गर्नुभएको रहेछ र उहाँको श्रीमान् को शैक्षिक योग्यता पनि एस. एल. सी. भन्दा कम रहेको छ। हिन्दू धर्ममा आस्था राख्ने उहाँको परिवार एकात्मक किसिमको छ र उहाँको परिवारमा जम्मा ५ जना सदस्यहरू हुनुहुन्छ। उहाँको श्रीमान् हाल श्रमिक कामदारका रूपमा विदेशमा जानुभएको रहेछ। उहाँको परिवारमा जग्गा जमिनको बारेमा जिज्ञासा राख्दा जम्मा २ रोपनी मात्र पाखोबारी जग्गा रहेको बताउनु भयो र आफ्नो नाममा जग्गा तथा घर नभएको बताउनु भयो। आफ्नो जग्गाको उत्पादनले जम्मा तीन महिनाभन्दा पनि कम समय खान पुग्ने र जागिरबाट हुने वार्षिक ९६,००० आम्दानीले परिवारमा धेरै योगदान गरेको बताउनु भयो। आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा खानामा खर्च हुने र जागिरबाट प्राप्त आम्दानीमा आफू र श्रीमान् दुवैको सल्लाहमा खर्च गरीने बताउनु भयो। जागिरबाट आफ्नो हैसियतमा उल्लेखनीय रूपमा परिवर्तन भएको महसूसगरेको र जागिरमा लाग्न आफ्नै प्रयास रहेको र लामो समयको प्रयासपछि तीन पटकमा आफूले जागिर पाएको बताउनु भयो। महिलाहरूलाई दिने कोटा कस्तो लाग्छ नि भन्ने जिज्ञासामा उहाँले यो ठीक रहेको र यसले महिलालाई जागिरका लागि सजिलो पार्ने भएकाले सधैं हुनुपर्ने विचार राख्नुभयो। जागिरमा लागेर आत्म निर्भर हुन सकेकोमा खुशी लागेको र श्रीमान् को कमाइ सबै बचत हुने र पोखरामा सानो घर बनाउने आफूहरूको रहर भएको बताउनु भयो। आफ्नो जागिरबाट भविष्यमा के आशा राख्नु भएको छ भन्ने प्रश्नमा तलब बढी भैदियोस भन्ने रहेको बताउनु भयो। आफूले धेरै नपढेकाले तल्लो तहको काम गर्नु परेको बताउँदै दुःख गरेर भए पनि छोराछोरीलाई धेरै पढाउने र ठूलो पदमा जागिर खाएको हेर्ने रहर भएको बताउँदै अहिले आफ्नो जागिरबाट सन्तुष्ट रहेको विचार राख्नुभयो।

४.१५ उत्तरदाताको नाममा घरको अवस्था

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

तालिका नं.४.१३ उत्तरदाता महिलाहरूको नाममा घरको अवस्था

उत्तरदाताको नाममा घर	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत	निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
छ	२७	३२.९२	३	७.३२
छैन	४९	५९.७६	३८	९२.६८
उत्तर नआएको	६	७.३२	०	०.००
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ४.१३ मा देखाइएअनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक अर्थात् ५९.७६ प्रतिशतको आफ्नो नाममा घर नरहेको र ३२.९२ प्रतिशतको आफ्नो नाममा घर रहेको पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको नाममा घरको स्थितिलाई हेर्दा बहुसङ्ख्यक (९२.६८%) को आफ्नो नाममा घर नरहेको पाइयो । यसरी महिलाको स्वामित्वमा मा जग्गा जमिन र घरको स्थितिलाई हेर्दा महिलाको स्वामित्वमा मा घर भएको सङ्ख्या निकै कम पाइयो । समग्र नेपालको तथ्याङ्कलाई हेर्ने हो भने पनि जम्मा ५.५ प्रतिशत महिलाहरूको स्वामित्वमा मात्र घर भएको पाइन्छ (DOWC, 2068) ।

४.१६ आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने समय

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

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

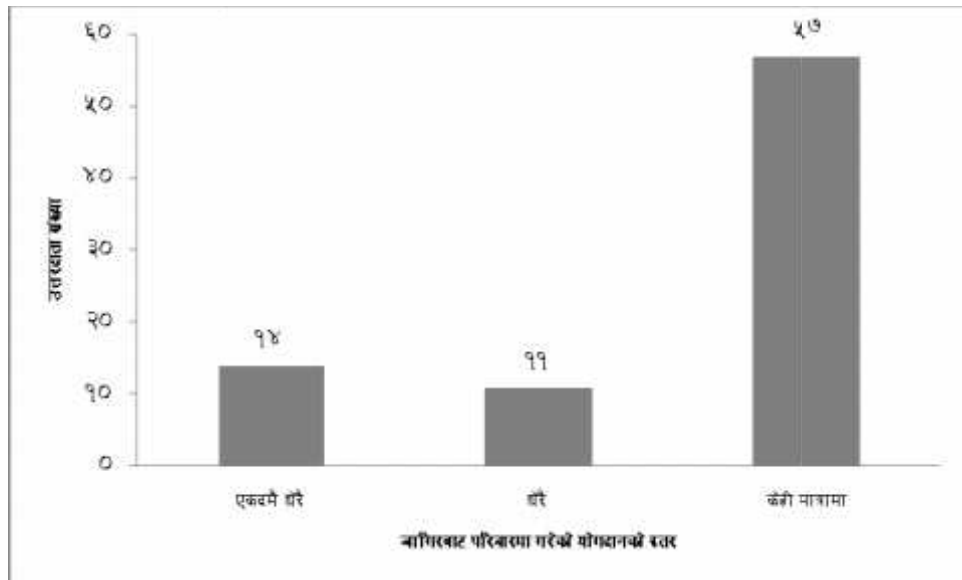
उत्तरदाताको आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने समय	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता	प्रतिशत	निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता प्रतिशत	
			महिला उत्तरदाता	प्रतिशत
३ महिना भन्दा कम	१६	१९.५१	२	४.८८
३ देखि ६ महिनासम्म	१७	२०.७३	०	०.००
६ देखि ९ महिनासम्म	७	८.५६	२८	६८.२९
वर्षभरि	१५	१८.२९	११	२६.८३
आफले खाएर पनि बेचन पुग्छ	५	६.१०	०	०.००
उत्तर नआएको	२२	२६.८३	०	०.००
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ४.१४ का अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीमध्ये १९.५१ प्रतिशतलाई ३ महिना भन्दा पनि कम समयमात्र आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने, २०.७३ प्रतिशतलाई ३ देखि ६ महिना आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने, १८.२९ प्रतिशतलाई वर्षभरि आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने र थोरैले मात्र आफले खाएर पनि बेचन पुग्ने पाइयो भने धेरै उत्तरदाताहरूले यस प्रश्नको उत्तर दिन नचाहेको पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूमा बहुसङ्ख्यक (६८.२९%) को आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने समय ६ देखि ९ महिना पाइयो भने वर्षभरि खान पुग्ने २६.८३ प्रतिशत पाइयो । तुलनात्मक रूपमा निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको आफ्नै जग्गाको उत्पादनले खान पुग्ने समय धेरै बढी भएको पाइयो ।

४.१७ जागिरबाट परिवारमा गरेको आर्थिक योगदानको स्तर

कार्यरत कर्मचारीहरूको जागिरबाट प्राप्त आम्दानीले परिवारमा गरेको आर्थिक योगदानको स्तर पत्ता लगाउने सन्दर्भमा बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताले आफ्नो जागिरबाट परिवारमा गरेको आर्थिक योगदानको स्तर सामान्य अर्थात केही मात्रामा मात्र भएको बताए । जसलाई तल प्रस्तुत गरीएको छ ।

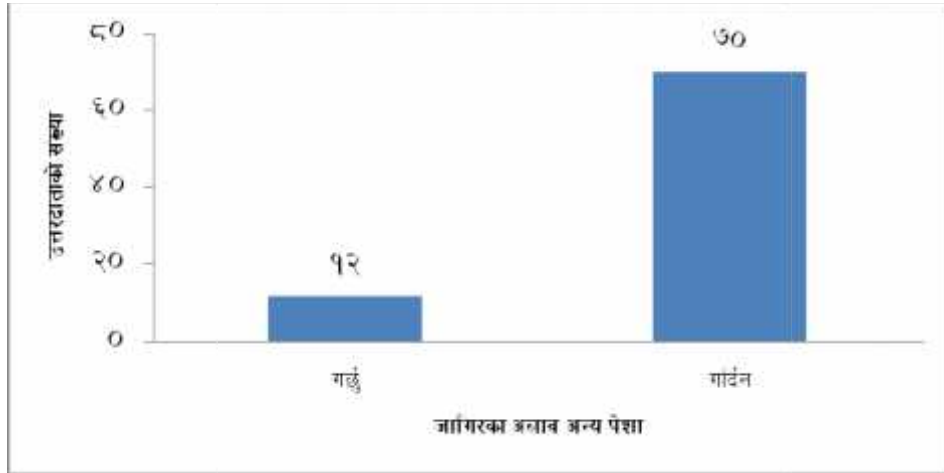


चित्र नं. ४.५ कार्यरत उत्तरदाताहरूको जागिरबाट परिवारमा गरेको आर्थिक योगदानको स्तर चित्र ४.५ मा देखाइए अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक ५९ (६९.५१%) ले आफ्नो जागिरबाट परिवारमा गरेको आर्थिक योगदानको स्तर सामान्य अर्थात केही मात्रामा मात्र भएको बताए । यसबाट नेपालको सरकारी जागिरबाट खासै आर्थिक उन्नति गर्न नसकिने तथ्य स्पष्ट हुन आउँछ ।

४.१८ जागिरका अतिरिक्त अन्य पेशामा संलग्नताको स्थिति

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

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



चित्र नं. ४.६ निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको अन्य पेशामा संलग्नताको स्थिति

चित्र नं ४.६ का अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक ७० (८५.३६%) ले सरकारी जागिरका अतिरिक्त अन्य पेशामा संलग्न नरहेको र जम्मा १२(१४.६४%) ले मात्र सरकारी जागिरका अतिरिक्त अन्य पेशामा संलग्न रहेको पाइयो ।

४.१९ जागिरमा प्रवेश गर्नुअगाडिको संलग्नता

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

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

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

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

४.२० निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूले अहिले गरीरहेको पेशा

निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूले अहिले गरीरहेको पेशा अवस्थालाई हेर्दा धेरै उत्तरदाता महिलाहरू विद्यार्थी रहेको पाइयो ।

तालिका नं.४.१६ निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको हालको पेशा तथा संगनताको स्थिति

अहिले गरीरहेको पेशा	सङ्ख्या	प्रतिशत
कृषि खेतीपाती	०	०.००
व्यापार पसल	१	२.४४
पशुपालन	१	२.४४
विद्यार्थी	३०	७३.१७
अन्य	९	२१.९५
जम्मा	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ४.१५ र ४.१६ लाई अध्ययन गर्दा कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत बहुसङ्ख्यक ३९(४७.५६%) महिलाहरू जागिरमा प्रवेश गर्नुअगाडि विद्यार्थी रहेको र ३० जना (३६.५९%) गृहिणीका रूपमा रहेको पाइयो भने निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक ३०(७३.१७%) अध्ययनरत रहेको पाइयो। यसरी वर्तमानमा महिलाहरू अध्ययनरत छँदै जागिरका लागि प्रयासरत रहेको कुरा यस तथ्यबाट स्पष्ट हुन्छ ।

४.२१ जागिरबाट गरेको आम्दानीको खर्च गरीने क्षेत्र प्राथमिकताक्रम अनुसार

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

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

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

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ४.१७ अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च गरीने क्षेत्रहरूमा सबैभन्दा धेरै अर्थात् ३१ जना (३७.८०%) ले आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा खानामा खर्च गरेका, त्यसपछि २५ जना (३०.८०%) ले आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा शिक्षामा खर्च गरेको बताए भने निकै कम अर्थात् ३.६६ प्रतिशतले मात्र आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा बचत गरेको बताए । यसरी आधारभूत आवश्यकता गास अर्थात् खानापछि धेरैको लगानी शिक्षा क्षेत्रमा रहेको पाइयो ।

४.२२ जागिरबाट गरेको आम्दानीको खर्च गर्नमा नियन्त्रण

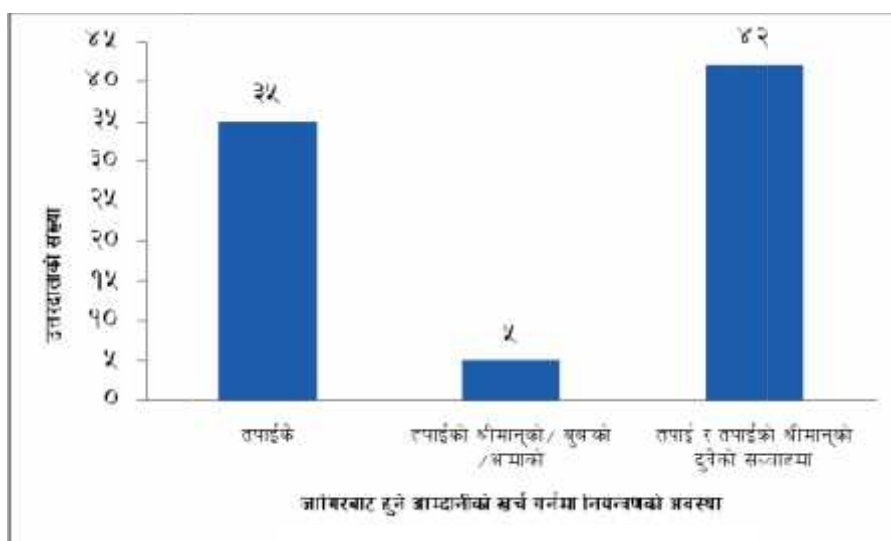
स्रोतको सुगमता पहुँच (Access) अनि स्वामित्व नियन्त्रण (Control) हो । पहुँच प्राप्तिसँग सम्बन्धी त हुन्छ भने नियन्त्रण परिचालनसँग । त्यसैले उत्तरदाता महिलाहरूले आफूले कमाएको आम्दानीको खर्च गर्नमा कसको नियन्त्रण हुन्छ भन्ने कुरा अध्ययन गर्दा बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरूको आफ्नै र श्रीमान्सँगको सल्लाहमा खर्च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

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

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

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका नं. ४.१८ का कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक अर्थात् ५१.२३ प्रतिशतले जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च आफू र श्रीमान् दुवैको सल्लाहमा हुने बताए भने त्यसपछि ४२.६८ प्रतिशत महिला कर्मचारी उत्तरदाताले आफ्नै नियन्त्रणमा जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च हुने बताए । यसरी आयआर्जनका आर्थिक क्रियाकलापहरूका साथै आम्दानीको खर्च गर्नमा महिला पुरुष दुवैको समझदारी, सल्लाह तथा महिलाहरूमात्रको पनि नियन्त्रण रहने देखिएकोले विगतमा भन्दा वर्तमानमा नेपाली समाजमा महिलाहरूको आर्थिक क्रियाकलापहरूमा पहुँच तथा नियन्त्रणको अवस्थामा सुधार आएको मान्न सकिन्छ । तालिकामा दिइएको मानलाई तल चित्रको रूपमा पनि प्रस्तुत गरीएको छ ।



चित्र नं. ४.७ जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च गर्नमा नियन्त्रणको अवस्था

अध्याय चारको सारांश

अध्याय चारमा अध्ययन क्षेत्रको भौगोलिक अवस्थिति तथा परिचय, कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कर्मचारीहरूको लैङ्गिक अवस्था, श्रेणीगत अवस्था, श्रेणीगत हिसाबले लैङ्गिक अवस्थितिका बारेमा उल्लेख गरीएको छ । त्यसै गरी उत्तरदाताको जातिगत अवस्था, शैक्षिक अवस्था, धार्मिक अवस्था, परिवारको किसिम, उत्तरदाताको आर्थिक अवस्था, उत्तरदाताका श्रीमान् को पेशा, उत्तरदाताको नाममा जग्गा, जमिन र घर रहे/नरहेको अवस्था, आफ्नै जग्गाको उत्पादनले परिवारमा खान पुग्ने समय, जागिरबाट परिवारमा गरेको आर्थिक योगदानको स्तरका बारेमा पनि सङ्कलिततथ्याकको विश्लेषण गरी प्रस्तुत गरीएको छ । यसका साथै यस अध्यायमा जागिरका अतिरिक्त अन्य पेशामा संलग्न भए नभएको स्थिति आम्दानीको खर्च गरीने मुख्य क्षेत्र, आम्दानीको खर्चमा नियन्त्रण गर्ने व्यक्तिका बारेमा पनि तथ्याङ्कको विश्लेषण गरी प्रस्तुत गरीएको छ ।

अध्याय: पाँच

निजामती सेवा, लैङ्गिक समानता तथा समावेशीकरणप्रति उत्तरदाताको धारणा

५.१ निजामती सेवामा लाग्नका लागि प्रेरणाको स्रोत

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

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

प्रेरणाको स्रोत	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता		निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत
आफैँ	३९	४७.५६	२१	५१.२२
श्रीमान्	२०	२४.३९	६	१४.६४
साथी	४	४.८८	४	९.७५
बुवा/आमा	१३	१५.८५	८	१९.५१
अन्य	६	७.३२	२	४.८८
जम्मा	८२	१००	४१	१००

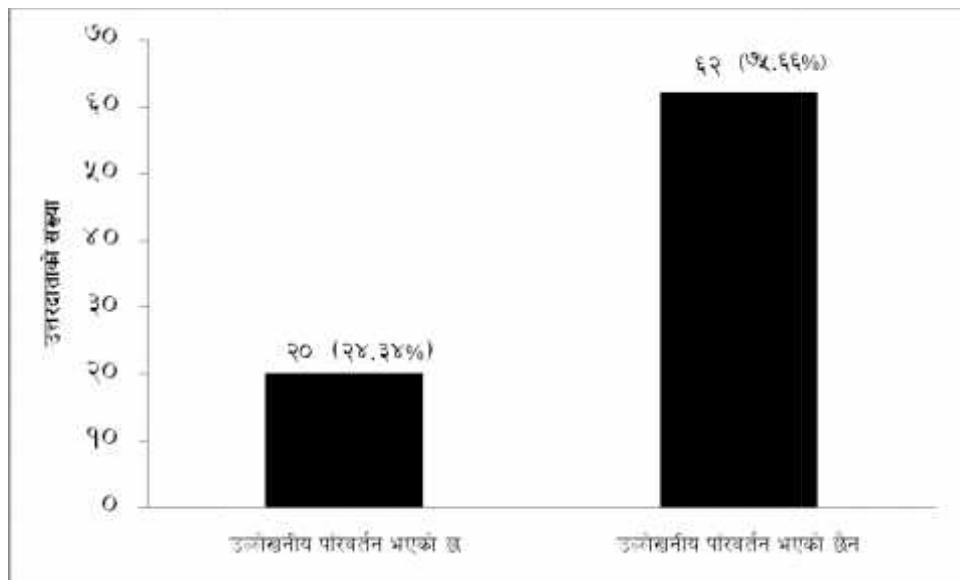
स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ५.१ अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत तथा निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको निजामती सेवामा लाग्नका लागि प्रेरणाको मुख्य स्रोत उत्तरदाता स्वयं भएको पाइयो, जसमा कार्यरत महिलाहरू ४७.५६ प्रतिशत र प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरू ५१.२२ प्रतिशतको प्रेरणाको

स्रोत उनीहरू स्वयं नै थिए भने त्यसपछि उत्तरदाताका श्रीमान् तथा बुवा आमा प्रेरणाको स्रोतका रूपमा रहेको पाइयो । यसरी बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरू स्वयं नै जागिर गर्नुपर्छ र आयआर्जनका क्रियाकलापमा संलग्न हुनुपर्छ भन्ने तथ्याङ्कले महिला सशक्तीकरण मा सुधार आएको मान्न सकिन्छ ।

५.२ जागिरबाट हुने आयआर्जनले कर्मचारी उत्तरदाताहरूको आर्थिक परिवर्तनको अवस्था

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



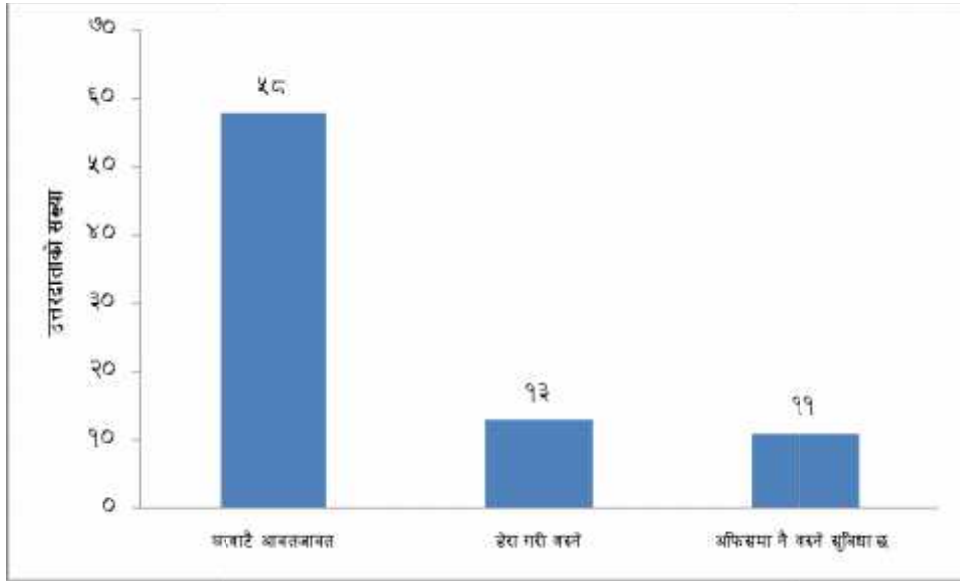
चित्र नं. ५.१ जागिरबाट हुने आयआर्जनले उत्तरदाताहरूको आर्थिक स्तरमा भएको परिवर्तन

चित्र ५.१ का अनुसार निजामती सरकारी जागिरबाट बहुसङ्ख्यक अर्थात् ७५.६२ प्रतिशत महिलाहरूको आर्थिक अवस्थामा उल्लेखनीय सुधार वा परिवर्तन नभएको पाइयो भने निकै कम अर्थात् २४.३८ प्रतिशत उत्तरदाताहरूको मात्र जागिरबाट उल्लेखनीय आर्थिक परिवर्तन भएको पाइयो । यसबाट प्रष्ट हुन्छ कि नेपालको निजामती सेवाको जागिरबाट उल्लेख्य रूपमा आर्थिक परिवर्तन गर्न निकै कठिन छ ।

५.३ जागिरका लागि आवत जावत तथा डेराको अवस्था

निजामती सेवामा देशका जुनसुकै भागमा गएर पनि काम गर्नुपर्ने हुन्छ । उनीहरूको स्थायी बसोबासको ठाउँभन्दा धेरै टाढा, दुर्गम स्थानमा गएर पनि काम गर्नु पर्छ । त्यसैले कास्की

जिल्लामा कार्यरत कर्मचारीहरूमा यसको अवस्था पत्ता लगाउने क्रममा तलको नतिजा पाइएको छ ।



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

चित्र ५.२ लाई हेर्दा बहुसङ्ख्यक उत्तरदाता महिला कर्मचारीहरू (७०.७३ %) सरकारी जागिरका लागि घरबाट नै आवतजावत गर्ने गरेको पाइयो भने थोरै मात्र डेरा गरी बस्ने (१५.८५%) र केहीलाई अफिसमा (१३.४१%) नै बस्ने सुविधा भएको पाइयो । यसबाट बहुसङ्ख्यक महिला कर्मचारीहरू घरपायक स्थानमा सेवारत रहेको बुझ्न सकिन्छ । अफिसमा नै बस्ने सुविधा प्राविधिक कर्मचारीहरूमा बढी पाइयो ।

५.४ उत्तरदाताको जागिरप्रति विभिन्न पक्षको दृष्टिकोण

परम्परागत मूल्य मान्यता, प्रचलन र अन्धविश्वासका कारण नेपाली समाजमा महिलालाई घरबाट टाढा पठाउनु हुँदैन, जागिर खान पठाउनु हुँदैन भन्ने मान्यता थियो । हाल यस्तो अन्धविश्वास विस्तारै कम भएको पाइन्छ । त्यसैले यस अध्ययनमा पनि उत्तरदाताको जागिरप्रति सामाजिक दृष्टिकोण, उनका श्रीमान् को दृष्टिकोण र परिवारका अन्य सदस्यहरूको दृष्टिकोण पत्ता लगाउने क्रममा भेटिएको नतिजालाई तल प्रस्तुत गरीएको छ ।

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

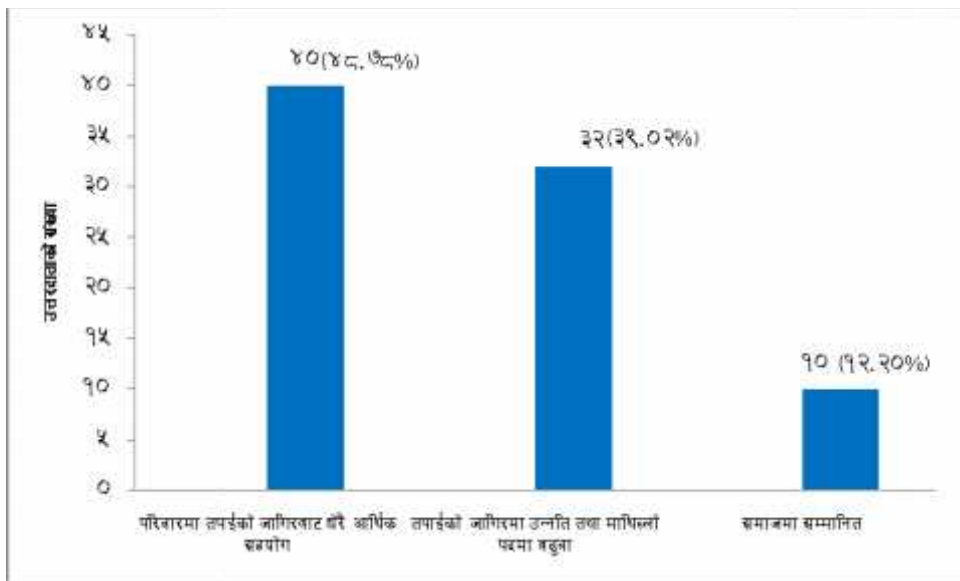
उत्तरदाताको जागिर प्रतिको दृष्टिकोण	सामाजिक दृष्टिकोण	श्रीमान् को दृष्टिकोण	परिवारका अन्य सदस्यको दृष्टिकोण
सकारात्मक	७३	६८	७५
नकारात्मक	५	२	५
सामान्य	४	०	०
उत्तर नआएको	०	१२	२
जम्मा	८२	८२	८२

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

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

५.५ उत्तरदाताको जागिरबाट उनीहरूका परिवारले राखेको अपेक्षा

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

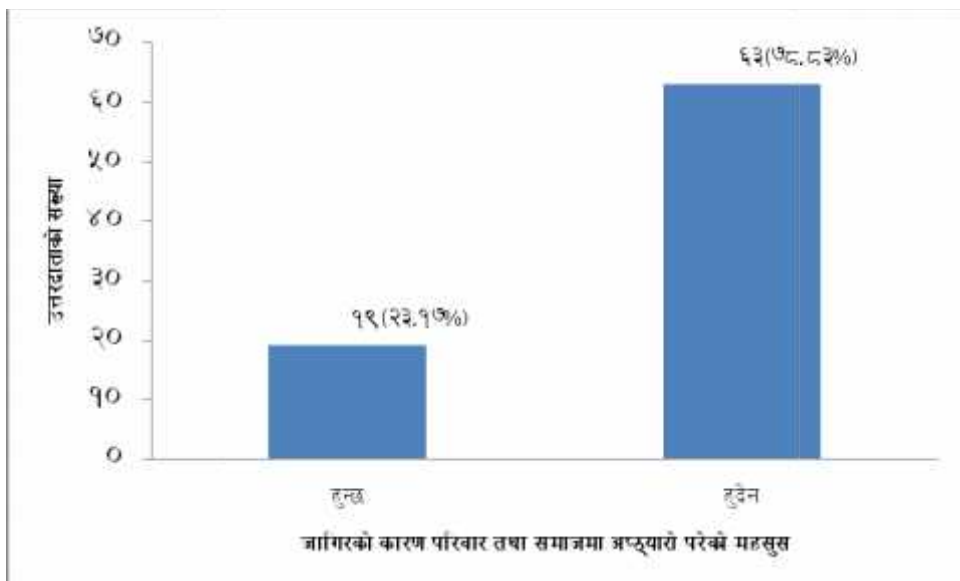


चित्र नं. ५.३ कार्यरत महिला उत्तरदाताका परिवारले उनीहरूको जागिरबाट राखेको अपेक्षा

चित्र ५.३ अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको जागिरबाट उनीहरूका परिवारले गरेको अपेक्षाबारे अध्ययन गर्दा धेरै उत्तरदाताहरूका (४८.७८%) परिवारले परिवारमा उनीहरूको जागिरबाट धेरै आर्थिक सहयोगको अपेक्षा राखेका, ३९% परिवारले परिवारमा उनीहरूको जागिरकै उन्नति तथा माथिल्लो पदमा बहुवाको अपेक्षा राखेका थोरैमात्र अर्थात् १२.२० प्रतिशतका परिवारले उनीहरूको जागिरबाट समाजमा सम्मानित व्यवहारको अपेक्षा राखेको पाइयो । बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरू मध्यम तथा न्यून आर्थिक हैसियतका भएको कारणले धेरैको परिवारले जागिरबाट धेरै आर्थिक सहयोगको अपेक्षा राखेका हुनसक्छन् ।

५.६ जागिरका कारण परिवार तथा समाजमा अप्ठ्यारोको अवस्था

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



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

चित्र ५.४ लाई हेर्दा जागिरका कारणले बहुसङ्ख्यक (७८.८३%) उत्तरदाता महिलाहरूलाई परिवार तथा समाजमा कुनै अप्ठ्यारो महसूसनभएको बताएका थिए । नेपाली समाजमा प्रचलनमा रहेका परम्परागत सामाजिक सोच, मूल्य, मान्यतामा सकारात्मक परिवर्तन भएको र परिवार तथा समाजले महिलालाई हेर्ने दृष्टिकोणमा सुधार आएकोले यस्तो

भएको हुन सक्छ । थोरै उत्तरदाताहरू (२३.१७%) ले मात्र जागिरका कारण आफूलाई परिवार तथा समाजमा अप्ठ्यारो महसूस भएको बताए ।

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

तालिका नं.५.३ उत्तरदाताहरूलाई घरायसीकाममा श्रीमान् ले सहयोग गरे नगरेको अवस्था

घरायसीकाममा श्रीमान् ले सहयोग गरे /नगरेको अवस्था	उत्तरदाता सङ्ख्या	प्रतिशत
धेरै सहयोग गर्नुहुन्छ	१०	१२.२०
ठीकै सहयोग गर्नुहुन्छ	४१	५०.००
करले अलिअलि गर्नुहुन्छ	१०	१२.२०
गर्नुहुन्न	९	९.९७
उत्तर नआएको	१२	१४.६३
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ५.३ अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूलाई उनीहरूको घरायसीकाममा श्रीमान् ले सहयोग गरे/नगरेको अवस्थालाई हेर्दा बहुसङ्ख्यक (५०%) उत्तरदाताहरूका श्रीमान् ले उनीहरूको घरायसीकार्यमा सन्तोषजनक सहयोग गरेको पाइयो भने केही उत्तरदाताहरूले यस प्रश्नको उत्तर दिन नचाहेको पाइयो ।

५.८ निजामती सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण

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

त्यसैले निजामती सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण पत्ता लगाउने प्रयास यस अध्ययनमा गरीएको छ ।

तालिका नं.५.४ उत्तरदाताहरूलाई निजामती सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण

निजामती सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता		निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत
सरकारी जागिर सुरक्षित हुन्छ भनेर	३९	४७.५६	२५	६०.९७
धेरै पैसा कमाउन सकिन्छ भनेर	१८	२१.९५	२	४.८७
सरकारी जागिरले सामाजिक मर्यादा बढ्छ	१०	१२.२०	३	७.३१
आत्म सम्मानको लागि	४	४.८८	६	१४.६३
सरकारी जागिरमा अन्य विभिन्न सुविधाहरू पनि प्राप्त हुन्छन् भनेर	५	६.०९	४	९.७५
सरकारी जागिर गर्न सजिलो हुन्छ भनेर	६	७.३२	२	४.८७
जम्मा	८२	१००	४२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ५.४ का अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूको निजामती सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण अध्ययन गर्दा बहुसङ्ख्यक (४७.५६%) उत्तरदाताहरूले सरकारी जागिर सुरक्षित हुन्छ भनेर आकर्षण बढेको र त्यसपछि २२ प्रतिशतले धेरै पैसा कमाउन सकिन्छ भनेर आकर्षण बढेको पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको निजामती सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण अध्ययन गर्दा पनि सरकारी जागिर सुरक्षित हुन्छ भनेर आकर्षण बढेको भन्ने उत्तरदाताको सङ्ख्या सबैभन्दा धेरै (६०.९७%) पाइयो । यसबाट के प्रष्ट हुन्छ भने नेपालमा सरकारी जागिरबाट धेरै आर्थिक उन्नति गर्न सकिन्न भन्ने मान्यता भए पनि

बढ्दो बेरोजगारी समस्या तथा सरकारी जागिरबाट निरन्तर आम्दानी हुने हुनाले र जागिरको सुरक्षा हुने भएकाले सरकारी जागिरप्रति आकर्षण बढ्दो छ ।

५.९ सरकारी जागिरमा लैङ्गिक तथा अन्य कोटा प्रणालीप्रतिको धारणा

नेपालमा महिलाहरू सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक सबै क्षेत्रमा पछाडि परेका छन् । यसैले आधा आकास ढाकेका महिलाहरूको सबै क्षेत्रमा पहुँच सुनिश्चित गर्नका लागि सहज वातावरण तयार पार्न विभिन्न नीति, नियम, ऐन कानून तथा विशेष प्रावधानहरू निर्माण गरी कार्यान्वयन भैरहेका छन् । यसको उदाहरण हुन् निजामती सेवामा महिला समावेशीकरण तथा राजनैतिक क्षेत्रमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व । तर समावेशीकरण तथा आरक्षणका प्रावधानका नकारात्मक पक्षहरूका बारेमा पनि विभिन्न मतहरू आइरहेको परिप्रेक्ष्यमा सरकारी जागिरमा कार्यरत तथा प्रवेश गर्न चाहने महिलाहरूको धारणा बुझ्ने काम यस अध्ययनमा गरीएको छ। तालिका नं.५.५ उत्तरदाताको लैङ्गिक तथा अन्य कोटा प्रणालीप्रतिको धारणा

धारणा	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता		निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत
सकारात्मक/ठीक छ	५१	६२.२१	३०	७३.१७
नकारात्मक/ठीक छैन	२६	३१.७०	६	१४.६३
सामान्य/ठीकै छ	५	६.०९	५	१२.२०
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ५.५ का अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत तथा निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको सरकारी जागिरमा लैङ्गिक तथा अन्य कोटा प्रणालीप्रतिको धारणाबारे अध्ययन गर्दा बहुसङ्ख्यक अर्थात् क्रमशः ६२.२१ प्रतिशत र ७३.१७ प्रतिशत उत्तरदाताहरूको धारणा सकारात्मक रहेको पाइयो भने ३१.७० प्रतिशत कार्यरत कर्मचारीहरूमा समावेशीकरण तथा कोटा प्रणालीप्रति नकारात्मक धारणा रहेको पाइयो ।

५.१० कोटा प्रणालीको अवधि

निजामती सेवामा समावेशीकरणका सन्दर्भमा निजामती सेवा ऐनमा निश्चित अवधि पछि पुनरावलोकन गर्ने उल्लेख गरीएको छ । एकातर्फ समावेशीकरणलाई सकारात्मक पक्षका रूपमा लिइएको छ भने सँगसँगै यो प्रावधान समानताको हक विपरीत छ, भन्ने विचारहरू

पनि व्यक्त भैरहेका छन् । त्यसैले यसको अवधि कति हुनुपर्छ भनी अध्ययन क्षेत्रका उत्तरदाताहरूको धारणा बुझ्ने काम गरीएको छ ।

तालिकानं.५.६ उत्तरदाताको कोटाप्रणालीको समयअवधिबारे धारणा

समय अवधि	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता		निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत
केही वर्षको लागि मात्र ठीक छ	२०	२४.३९	१३	३१.७०
सधैं हुनुपर्छ	३६	४३.९१	२२	५३.६६
हुनु हुदैन	२६	३१.७०	६	१४.६३
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ५.६ मा उल्लेख भएअनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत तथा निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको लैङ्गिक तथा अन्य कोटाप्रणालीको समयअवधि कति हुनुपर्छ भन्ने बारेको धारणा अध्ययन गर्दा दुवै समुहका बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरू क्रमशः ४४ प्रतिशत र ५३.६६ प्रतिशतले सधैं हुनुपर्छ भन्ने धारणा व्यक्त गरेको पाइयो । सामाजिक सुरक्षा तथा जागिरको सुरक्षा (Job Security) का लागि प्रतिस्पर्धा गर्न सजिलो पर्छ भन्ने कारणले यसो भनिएको हुनसक्छ तर कोटा प्रणाली हुनु हुँदैन भन्ने उत्तरदाताहरूको सङ्ख्या कार्यरत कर्मचारीहरूमा बढी पाइयो ।

५.११ कोटा प्रणाली ठीक लाग्नाको कारण

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

वैयक्तिक अध्ययन -२

पोखरा उपमहानगरपालिकास्थित रामबजारमा घर भई हाल शहरी विकास तथा भवन निर्माण कार्यालय कास्कीमा कार्यरत ३१ वर्षीया निर्मला श्रेष्ठ एक विवाहिता महिला हुनुहुन्छ । आजभन्दा आठ वर्षअगाडि लोक सेवा आयोग पास गरी इन्जिनियरजस्तो गरीमामय पदमा नियुक्त हुनुभएकी श्रेष्ठले ब्राम्हण जातिका व्यक्तिसँग अन्तरजातिय विवाह गर्नुभएको रहेछ । उहाँ र उहाँको श्रीमान् दुवैले स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक योग्यता हासिल गर्नुभएको छ । हिन्दू धर्ममा आस्थावान् उहाँको परिवार एकात्मक किसिमको छ । उहाँले सरकारी जागिरका अलावा अन्य केही पनि पेशा नगर्नु भएको तथा उहाँको श्रीमान् एक गैर सरकारी संस्थामा कार्यरत हुनुहुन्छ । उहाँको आफ्नै नाममा घर रहेको र आफू मध्यम वर्गीय परिवारमा पर्ने बताउनु हुन्छ । उहाँले सरकारी जागिरबाट परिवारमा केही मात्रामा योगदान पुगेको र प्राप्त आमदानीको खर्च आफू र श्रीमान् को सल्लाहमा हुने बताउनु भयो । उहाले सरकारी जागिरका कारण आफ्नो आर्थिक तथा सामाजिक हैसियतमा उल्लेखनीय परिवर्तनको महसूसभएको बताउनु भयो । सरकारी जागिरमा लाग्नमा परिवारको प्रेरणा रहेको र खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट पहिलोपटकमा नै नाम निकाल्न सफल हुनुभएकी श्रेष्ठलाई सरकारी जागिरमा महिला र अन्य जातजातिलाई कोटा प्रणालीको बारे सोध्दा उहाँले यो प्रणाली ठीक नभएको बताउनु भयो । आफूले गरेको जागिरप्रति समाजको, आफ्नो श्रीमान् र परिवारका अन्य सदस्यहरूको पनि सकारात्मक धारणा र व्यवहार पाएको बताए पनि कार्यालयका अन्य पुरुष कर्मचारीले हेर्ने दृष्टिकोण तथा सहयोगका बारेमा केही बताउन चाहनु भएन । कार्यालयमा महिला पुरुषबीच समान कार्यबोझ रहेको तथा तालिम, गोष्ठी, सेमिनार, भ्रमण र कार्यालयबाट प्राप्त हुने अन्य सेवा सुविधा पनि पुरुषसरह पाएको बताउनु भयो । आफूलाई शुरूबाटै सरकारी जागिरप्रति विशेष चाहना भएको र सरकारी जागिरले आत्मसम्मान बढाउने, आत्म निर्भर भइने तथा पुरुषसरह महिलाले पनि केही गर्न सक्छन् भन्ने देखाउनका लागि आफू सफल भएको बताउदै आगामी दिनमा अब्बै माथिल्लो पदमा पुग्नका लागि प्रयासरत रहेको र यसमा श्रीमान् को पनि सहयोग रहेको कुरा व्यक्त गर्नुभयो । नेपाली समाजमा अब्बै पनि महिलाहरूलाई हेर्ने दृष्टिकोण र उनीहरूप्रति गर्ने व्यवहारमा फरक रहे पनि विगतको भन्दा सकारात्मक परिवर्तन भएको र महिलाहरूको वर्तमान अवस्थामा सुधार गर्न महिलाको शैक्षिक अवस्थामा सुधार गरी उनीहरूको चेतनास्तरमा वृद्धि गर्दै परिवारदेखि राज्य संयन्त्रका विभिन्न निकायहरू, स्रोत साधन, अवसरमा उनीहरूको पहुँच सुनिश्चित गर्दै नीति निर्माण, योजना तर्जुमा तथा निर्णय प्रक्रिमा महिलाहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्नेतर्फ सबैको ध्यान जानुपर्ने विचार व्यक्त गर्नुभयो ।

तालिका नं.५.७ उत्तरदाता महिलाहरूलाई कोटा प्रणाली ठीक लाग्नाको कारण

कोटा प्रणाली ठीक लाग्नुको कारण	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता		निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत
महिलालाई जागिरको लागि सजिलो हुन्छ	१६	१९.५२	३	७.३३
पुरुषसरह समान हैसियतमा पुग्न सहयोग गर्छ	१२	१४.६४	२३	५६.०९
यो महिलालाई अगाडि बढाउने उत्तम तरिका हो	२८	३४.१४	९	२१.९५
उत्तर नआएको	२६	३१.७०	६	१४.६३
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूमा कोटा प्रणाली ठीक लाग्नाको कारण अध्ययन गर्दा यो महिलालाई अगाडि बढाउने उत्तम तरिका हो भन्ने उत्तरदाता धेरै (३४.१४%) पाइयो र त्यसपछि महिलालाई जागिरका लागि सजिलो पछि भन्ने उत्तरदाताहरू बढी पाइयो । तर निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूमा कोटा प्रणाली ठीक लाग्नाको कारणमा यो महिलालाई पुरुषसरह समान हैसियतमा पुग्न सहयोग गर्छ भन्ने उत्तरदाताहरू बढी (५६.०९%) पाइयो । कार्यरत कर्मचारीहरूमध्ये ३१.७० प्रतिशतले कोटा प्रणाली ठीक छैन भन्ने कुरा व्यक्त गरेका थिए ।

५.१२ कोटा प्रणाली ठीक नलाग्नाको कारण

समावेशीकरणका विपक्षमा हुने तर्कहरू तथा उत्तरदाताको धारणा बुझ्ने क्रममा समावेशीकरणको विपक्षमा देखिएका उत्तरदाताहरूमध्ये बहुसङ्ख्यकले समावेशीकरणले सेवा गुणस्तरमा कमी ल्याउने र प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमा ह्रास आउने धारणा राखेका थिए ।

तालिका नं.५.८ उत्तरदाता महिलाहरूलाई कोटा प्रणाली ठीक नलाग्नाको कारण

कोटा प्रणाली ठीक नलाग्नुका कारणहरू	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता		निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत
सेवा गुणस्तरमा कमी ल्याउँछ	१५	१८.२८	८	१९.५१
अवसर पाए पनि पछि हीनताबोध हुन्छ	२	२.४३	१	२.४४
समानताको हक विपरीत छ	४	४.८५	०	०.००
प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमा ह्रास आउँछ	१०	१२.१८	२	४.८८
उत्तर नआएको	५१	६२.१६	३०	७३.१७
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ५.८ अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत तथा निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूमा कोटा प्रणाली ठीक नलाग्नाको कारण अध्ययन गर्दा कोटा प्रणाली ठीक छैन र हुनुहुँदैन भन्ने उत्तरदाताहरू मध्ये धेरैले कोटा प्रणालीले सेवाको गुणस्तरमा कमी ल्याउँछ भन्ने पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूका अनुसार पनि कोटा प्रणाली ठीक नलाग्नाको कारणमा सबैभन्दा बढी (१९.५१ प्रतिशत) उत्तरदाताहरूले सेवाको गुणस्तरमा कमी ल्याउँछ भन्ने नै पाइयो । त्यसै गरी कोटा प्रणालीले प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमा ह्रास ल्याउँछ भन्ने धारणा पनि पाइएको थियो । यसरी कोटाप्रणालीका बारेमा स्वयं महिला वर्गबाटै पनि विपक्षमा धारणा राखेको पाइयो ।

वैयक्तिक अध्ययन-३

शर्मिला लामिछानेको स्थायी घर भेरी अञ्चल बाँके जिल्ला कोहलपुर गा.वि.स. वडा नं. ३ मा पर्छ । उहाँ हाल जिल्ला वन कार्यालय कास्कीमा रेन्जर पदमा कार्यरत हुनुहुन्छ । उहाँ निजामती सेवामा प्रवेश गरेको जम्मा तीन वर्षमात्र भएको छ । उहाँले स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक योग्यता हासिल गर्नुभएको छ । हिन्दू धर्ममा आस्था राख्ने उहाँ विवाहित हुनुहुन्छ र उहाँको परिवारको किसिम एकात्मक किसिमको रहेको छ । उहाँको श्रीमान् एक गैर सरकारी संस्थामा कार्यरत हुनुहुन्छ । उहाँको आफ्नै नाममा जग्गा जमिन तथा घर घडेरी छैन । आफ्नो परिवारमा रहेको जग्गाको उत्पादनले जम्मा ३ देखि ६ महिनासम्म मात्र खान पुग्ने कुरा उहाँ बताउनुहुन्छ । जागिरको आम्दानीले परिवारमा गरेको योगदान कस्तो रहेको छ भन्ने जिज्ञासामा जागिरले सामान्यमात्रै योगदान पुगेको र जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च गर्नमा उहाँको आफ्नै नियन्त्रण रहने कुरा बताउनुभयो । सरकारी जागिरमा लाग्नुअघि एक विद्यार्थीको रूपमा रहेको र आफले पहिलो पटकमा नै लोक सेवा आयोगको परीक्षापास गरी जागिरमा लागेको बताउँदै सरकारी जागिरमा लाग्नमा आफ्नै भित्री इच्छा रहेकोले यस प्रति आकर्षित भएको बताउनु भयो । उहाँ समावेशी प्रतिस्पर्धाबाट जागिरमा प्रवेश गर्नु भएको र समावेशीकरण तथा कोटा प्रणालीको नीति ठीक रहेको तर यो नीति केही वर्षका लागि मात्र ठीक रहेको बताउनु भयो । समावेशीकरण किन ठीक छ भन्ने प्रश्नमा उहाँले यो नीति महिलाहरूलाई अगाडि बढाउने उत्तम तरिका हो भन्ने धारणा व्यक्त गर्नुभयो । आफ्नै समावेशी कोटाबाट जागिरमा छिरे पनि कार्यालयमा खुल्ला र समावेशी प्रतिस्पर्धाबाट जागिरमा प्रवेश गर्ने प्रति समान व्यवहार पाएको र आफ्नो जागिरप्रति समाजको धारणा सकारात्मक रहे पनि आफ्नो परिवार र श्रीमान् ले आफलाई सरकारी जागिरमा लागेकोमा नकारात्मक रूपमा लिएकोले आफलाई दुःख लागेको कुरा बताउनु भयो । सरकारी जागिरप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण के होला भन्ने प्रश्नमा सरकारी जागिरले आत्मनिर्भर बनाउने जागिरको सुरक्षा हुने सामाजिक मर्यादा उच्च हुने कुरा बताउनु भयो । कार्यरत कार्यालयका पुरुष कर्मचारीहरूले महिला कर्मचारीहरूप्रति सकारात्मक व्यवहार राखेको कार्यालयमा समान कार्यबोझ रहेको कार्यालयमा प्राप्त हुने विभिन्न अवसरहरूमा पुरुषसह महिलाहरूले पनि अवसर पाएको कुरा उहाँले बताउनु भयो । भविष्यमा सरकारी जागिरबाट माथिल्लो पदमा बढुवा विदेश भ्रमण तथा उच्च अध्ययनका लागि अवसरको अपेक्षा राख्दै समग्रमा आफ्नो जागिरबाट सन्तुष्ट रहेको विचार व्यक्त गर्नुभयो ।

५.१३ उत्तरदाता महिलाहरूले निजामती सेवाको लागि गरेको प्रतिस्पर्धात्मक प्रणाली

लोक सेवा आयोगले निजामती सेवाका पदमा पदपूर्तिका लागि परीक्षाको आवेदन प्रकाशन गर्दा महिलाका लागि खुल्ला र समावेशी गरी दुई छुट्टाछुट्टै विज्ञापन प्रकाशन गर्छ । यसो गर्दा खुल्ला प्रतिस्पर्धामा सफल हुन नसके पनि समावेशी कोटाबाट महिलाहरूको पदपूर्ति गरीन्छ । यसरी महिलालाई विशेष सुविधा दिइएको छ । यसरी महिलाहरूले दुई किसिमका

प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमा भाग लिन पाउँछन् । यहाँ उत्तरदाताहरूले प्रतिस्पर्धा गरेको प्रणाली बारे अध्ययन गरीएको छ ।

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

प्रतिस्पर्धात्मक गरेको/गर्न लागेको प्रणालीको किसिम	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता		निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत
खुल्ला प्रतिस्पर्धा	६९	८४.९४	९	२९.९५
समावेशी प्रतिस्पर्धा	१३	१५.८६	३	७.३१
दुवै	०	०.००	२९	७०.७४
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ५.९ अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक (८४.९४%) उत्तरदाताहरूले निजामती सेवाका लागि गरेको प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीको किसिम खुल्ला प्रतिस्पर्धा रहेको पाइयो भने निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका बहुसङ्ख्यक (७०.७४%) महिलाहरूले प्रतिस्पर्धा गरेको र गर्न लागेको प्रतिस्पर्धात्मक प्रणाली खुल्ला तथा समावेशी दुवै भएको पाइयो भने २९.९५ प्रतिशतले समावेशी प्रतिस्पर्धामा भाग नलिएको पाइयो । निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूमध्ये बहुसङ्ख्यकले खुल्ला प्रतिस्पर्धा गर्नुमा कतिपयले निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने समयमा समावेशीकरणको प्रावधान नरहेको कारणले पनि हुन सक्छ ।

५.१४ सरकारी जागिरका लागि परीक्षादिएको पटक

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

तालिका नं.५.१० उत्तरदाताहरूले सरकारी जागिरका लागि परीक्षादिएको पटक

पटक	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता		निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत
एक पटक	५७	६९.५२	१५	३६.५८
दुई पटक	१२	१४.६४	१२	२९.२७
तीन पटक	५	६.०९	५	१२.१९
भन्न नचाहेको	८	९.७५	९	२१.९६
जम्मा	८२	१००	४१	१००

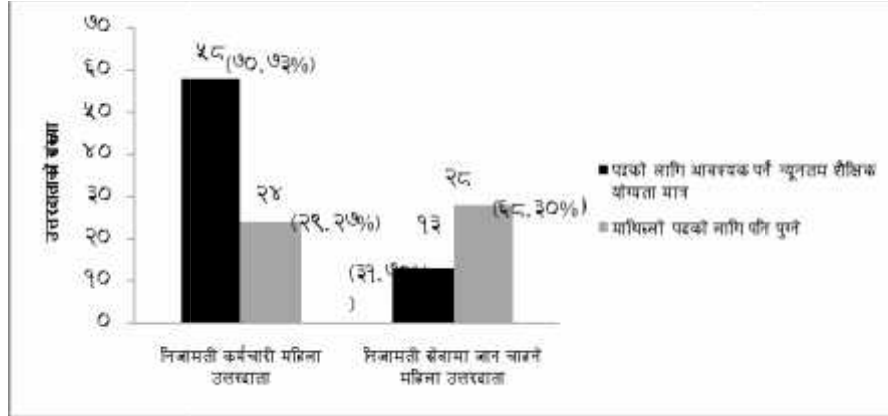
स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ५.१० लाई हेर्दा कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारी उत्तरदाताहरूमध्ये अधिकांश (६९.५२%) पहिलो पटकमा नै परीक्षामा सफल भएको पाइयो भने १४.६४ प्रतिशत उत्तरदाता महिलाहरू दोस्रो पटकमा परीक्षामा सफल भएको पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेशका लागि प्रयासरत महिलाहरूमध्ये ३६.५८ प्रतिशतले अहिलेसम्म जम्मा एक पटक सरकारी जागिरका लागि परीक्षादिएका, २९.२७ प्रतिशतले दुई पटक परीक्षादिइसकेका, १२ प्रतिशतले तीन पटक परीक्षादिइसकेका र २२ प्रतिशतले आफले दिएको परीक्षाको पटक भन्न चाहेनन् । यसबाट के प्रष्ट हुन्छ भने निजामती सरकारी जागिरका लागि निरन्तर रूपमा प्रयत्नशील रहेका र दुई तीन पटकसम्म असफल हुँदा पनि अभै प्रयासरत रहेको पाइयो । यसबाट निजामती सेवाप्रतिको आकर्षण बढि रहेको स्पष्ट हुन्छ ।

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

कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत तथा निजामती सेवामा प्रवेशका लागि प्रयासरत महिलाहरूको शैक्षिक योग्यता र उनीहरूले प्रतिस्पर्धा गरेको/गर्न लागेको पदका लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यताबारे अध्ययन गर्दा कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूमध्ये अधिकांश (७०.७३%) को शैक्षिक योग्यता उनीहरूले प्रतिस्पर्धा गरेको पदका लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता मात्र रहेको पाइयो भने थोरैमात्रको शैक्षिक योग्यता पदका लागि आवश्यक भन्दा बढी रहेको पाइयो । तर निजामती सेवामा प्रवेशका लागि प्रयासरत अधिकांश (६८.३०%) महिलाहरूको शैक्षिक योग्यता भने

पदका लागि आवश्यक पर्ने भन्दा बढी भएको पाइयो । यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने वर्तमानमा थोरै अध्ययन गरेर जागिरका लागि प्रयास गर्ने भन्दा पनि पहिले उच्च शैक्षिक योग्यता हासिल गरेरमात्र जागिरका लागि प्रयास गर्नेको सङ्ख्या बढेको पाइयो ।



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

५.१६ बढी शैक्षिक योग्यता भए पनि तल्लो पदमा परीक्षादिनुको कारण

निजामती सेवाप्रतिको बढ्दो आकर्षण तथा कडा प्रतिस्पर्धा र जागिरको सुरक्षाका दृष्टिले पदका लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यता भन्दा माथिको शैक्षिक योग्यता भए पनि तल्लो तहमा प्रतिस्पर्धा गर्नेहरूको सङ्ख्या बढी पाइएकाले यसको खास कारण बुझ्ने काम यस अध्ययनमा गरीएको छ ।

तालिकानं.५.११ उत्तरदाताहरूको शैक्षिकयोग्यता बढी भए पनि तल्लोतहमा परीक्षादिनाको कारण

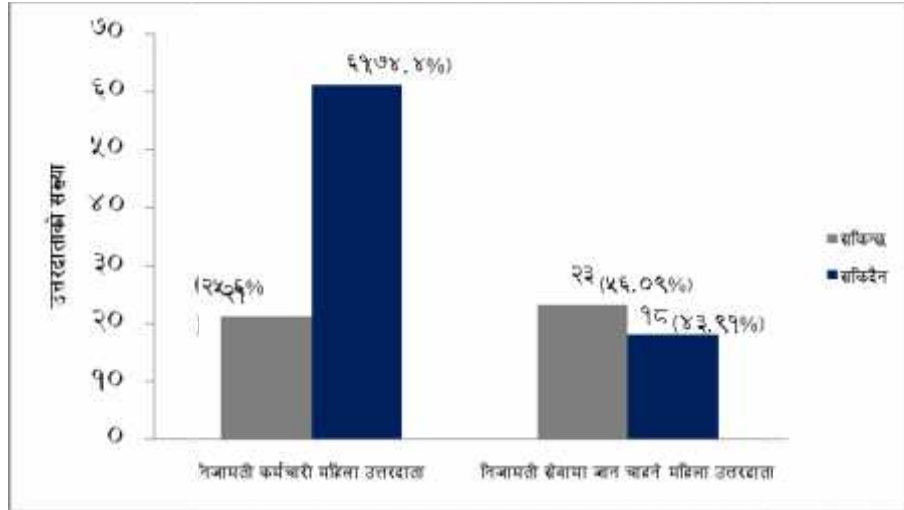
कारण	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता		निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत
सरकारी जागिरप्रति धेरै मोह भएर	१५	१८.२	३	७.३१
तल्लो तहमा प्रवेश पाएपनि पछि माथिल्लो पदमा बढुवा हुन सकिन्छ	३५	४२.६८	१३	३१.७१
माथिल्लो पदका लागि पछि हुक्कसँग तयारी गर्न सकिन्छ	१२	१४.६४	२१	५१.२२
माथिल्लो पदमा प्रतिस्पर्धा गर्न गाह्रो भएर	२०	२४.३९	४	९.७६
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ५.११ अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूमध्ये अधिकांश (४२.६८%) ले शैक्षिक योग्यता बढी भए पनि तल्लो तहमा परीक्षादिनाको कारणमा तल्लो तहमा प्रवेश पाएपनि पछि माथिल्लो पदमा बढुवा हुन सकिन्छ भन्ने रहेको पाइयो भने २४.३९ प्रतिशतको माथिल्लो पदमा प्रतिस्पर्धा गर्न कठिन हुने भएकाले भन्ने विचार पाइयो । तर निजामती सेवामा प्रवेशका लागि प्रयासरत महिलाहरूको शैक्षिक योग्यता बढी भए पनि तल्लो तहमा परीक्षादिनाको कारणमा अधिकांशले (५१.२२%) तल्लो तहमा नाम निकाल्न सफल भएमा पछि माथिल्लो पदका लागि ढुक्कसँग तयारी गर्न सकिन्छ भन्ने भनाइ राखेको पाइयो र त्यसपछि ३१.७१ प्रतिशतले तल्लो तहमा प्रवेश पाए पनि पछि माथिल्लो पदमा बढुवा हुन सकिन्छ भन्ने रहेको पाइयो । यसरी बढ्दो बेरोजगारी समस्या र प्रतिस्पर्धाका साथै सरकारी जागिरका लागि बढ्दो आकर्षणले गर्दा माथिल्लो शैक्षिक योग्यता हासिल गरेकाहरूले पनि तल्लो तहमा जागिरका लागि प्रयास गरेको पाइयो ।

५.१७ सरकारी जागिरबाट आर्थिक उन्नति गर्न सकिने नसकिने बारे उत्तरदाताहरूको धारणा
नेपालमा सरकारी जागिरमा लागेपछि प्रशस्त पैसा कमाउन सकिन्छ र आर्थिक उन्नति गर्न सकिन्छ भन्ने मान्यताका कारण पनि यस क्षेत्रमा आकर्षण बढ्दै गएको छ । यसैले यसबारे खास तथ्य पत्ता लगाउने काम यस अध्ययनमा गरीएको छ ।

चित्र ५.६ का अनुसार सरकारी जागिरबाट आर्थिक उन्नति गर्न सकिन्छ या सकिँदैन भन्ने सवालमा बहुसङ्ख्यक (७४.४%) कार्यरत कर्मचारी उत्तरदाताहरूले नेपालमा सरकारी जागिरबाट उल्लेखनीय रूपमा आर्थिक उन्नति गर्न नसकिने बताए भने ५६.०९ प्रतिशत निजामती सेवामा प्रवेशका लागि प्रयासरत महिलाहरूले पनि सरकारी जागिरबाट उल्लेखनीय रूपमा आर्थिक उन्नति गर्न नसकिने बताए । तुलनात्मक रूपमा थोरै कार्यरत कर्मचारीहरूले सरकारी जागिरबाट आर्थिक उन्नति गर्न सकिने र सरकारी जागिरका लागि प्रयासरत धेरै उत्तरदाताहरूले सरकारी जागिरबाट आर्थिक उन्नति गर्न सकिन्छ भन्ने विचार राखेका थिए । कार्यरत कर्मचारीहरूले सरकारी जागिरको अनुभव र त्यसबाट हुने आमदानीबारे थाहा पाइसकेकाले धेरैले आर्थिक उन्नति गर्न सकिँदैन भन्ने विचार राखेका हुनसक्छन् ।



चित्र नं. ५.६ सरकारी जागिरबाट आर्थिक उन्नति गर्न सकिने नसकिने बारे धारणा

वैयक्तिक अध्ययन-४

तनहुँ जिल्ला राइपुर गा.वि.स. वडा नं. ७ स्थायी घर भई हाल पोखरा स्थित नदीपुरमा अस्थायी बसोबास गर्ने सरस्वती पोखेल हाल लोक सेवा आयोगको परीक्षाका लागि तयारीमा जुटिरहनु भएको छ । विगत सात वर्षअघि आफ्नै गाउँका एक शिक्षक संग विवाह भएकी उहाँको परिवार एकात्मक किसिमको छ । उहाँले स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक योग्यता हासिल गर्नुभएको छ । मध्यम वर्गीय परिवारमा पर्ने उहाँले अहिले सम्म एक पटक खरिदार र दुई पटक नायव सुब्बाको गरी तीन पटक लोक सेवा आयोगको परीक्षा दिइसक्नुभएको छ । किन यसरी पटक पटक लोक सेवा आयोग नै दिनु भएको भन्ने प्रश्नमा उहाँले आफू विगतमा पोखरा स्थित गैर सरकारी संस्थामा जागिर गरेको तर दुई पटकसम्म विना कारण आफलाई जागिरबाट निकालिएको तीतो गुनासो पोख्नुभयो । त्यसपछि आफूले आफ्नो शैक्षिक योग्यता बढाउन स्नातकोत्तर तहमा भर्ना भई दुइ वर्ष अगाडि नै उक्त तह उत्तीर्ण गरेको बताउनु भयो । हाल पुनः एक गैर सरकारी संस्थामा नै कार्यरत रहेको र कहिले जागिर बाट आफलाई निकालिन्छ निश्चित नभएको बताउनु भयो । स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक उपाधि भएर पनि किन तल्लो स्तरको पदमा परीक्षा दिनुभएको हो भन्ने प्रश्नमा उहाँले अहिले बेरोजगारी समस्या बढिरहेको त्यसमाथि पनि सरकारी जागिरमा निकै प्रतिस्पर्धा हुने गरेको र सरकारी जागिर सुरक्षित हुने कसैले विना कारण निकाल्न नसक्ने र दिगो रूपमा आयआर्जन हुने र अवकाश पछि पनि पेन्सन हुने हुनाले आफू सरकारी जागिरप्रति आकर्षित भएको बताउनु भयो । सरकारी जागिर सुरक्षित मात्र नभई यसले आत्मसम्मान बढाउने र आत्मनिर्भर भइने हुनाले पनि यस क्षेत्रमा धेरै युवा आकर्षित भएको भनाइ राख्नुभयो । लोक सेवा आयोगमा परीक्षादिन आफलाई आफ्नै भित्री इच्छा जागेको र त्यसमा श्रीमान् ले पनि उत्प्रेरित गर्दै हौसला बढाएको र श्रीमान् पनि लोक सेवा आयोगको परीक्षाका लागि तयारी गरीरहेको उहाँको भनाइ छ । सरकारी जागिरबाट उल्लेखनीय रूपमा आर्थिक उन्नति गर्न नसकिने भनाइमा सहमत भए पनि सुरक्षित जागिर दिगो आम्दानी र पछि पनि पेन्सन हुने कुरा दोहोर्‍याउनु भयो । सरकारी जागिरमा समावेशीकरण तथा कोटा प्रणाली निकै सकारात्मक र आवश्यक कुरा हो भन्दै यो महिलाहरूलाई अगाडि बढाउने उत्तम तरिका भएको र यसले गर्दा महिलालाई पुरुषसह समान हैसियतमा पुग्न सहयोग गर्ने विचार उहाँले राख्नुभयो ।

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

तालिका नं.५.१२ समावेशी/कोटा प्रणाली तथा खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट निजामती सेवामा प्रवेश गर्नेप्रति उत्तरदाता तथा अन्य कर्मचारीहरूको धारणा तथा व्यवहार

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

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ५.१२ अनुसार समावेशी/कोटा प्रणाली तथा खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने प्रति उत्तरदाता तथा तिनका कार्यालयमा कार्यरत अन्य कर्मचारीहरूको धारणा तथा व्यवहारबारे उत्तरदाताको बुझाइ अध्ययन गर्दा अधिकांश उत्तरदाताहरू(७३.१७%) स्वयंले समान धारणा तथा व्यवहार गरेको पाइयो भने केही (१८.२९%) ले फरक धारणा तथा व्यवहार गर्ने गरेको पाइयो । त्यसै गरी उत्तरदाता कार्यरत कार्यालयका अन्य कर्मचारीहरूको धारणा अध्ययन गर्दा पनि धेरै (६३.४२%) ले समान धारणा राखेको पाइयो भने २९.२६ प्रतिशतले फरक धारणा तथा व्यवहार गरेको पाइयो ।

५.१९ कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीले महिला कर्मचारीप्रति हेर्ने दृष्टिकोण तथा व्यवहार विभेदपूर्ण लैङ्गिक भूमिका, लैङ्गिक सम्बन्ध र व्यवहार अपनाइने नेपाली समाजको प्रतिविम्ब वा असर निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा छ कि छैन भनी अध्ययन गरीएको थियो जसलाई तालिका ५.१३ मा देखाइएको छ ।

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

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

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

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

५.२० पुरुष र महिला कर्मचारीहरूबीच कार्यबोझको अवस्था

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

तालिका नं.५.१४ पुरुष कर्मचारीहरूको तुलनामा महिला कर्मचारीहरूलाई कार्यबोझको अवस्था

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

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ५.१४ अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत पुरुष कर्मचारीहरूको तुलनामा महिला कर्मचारीहरूलाई कार्यबोझको अवस्थाबारे उत्तरदाताको धारणा वा भोगाइ अध्ययन गर्दा बहुसङ्ख्यक (७५.६१%) ले कार्यालयमा समान कार्यबोझ हुने बताए अर्थात महिलालाई पुरुष कर्मचारीको तुलनामा बढी कार्यबोझ नरहेको

स्थिति पाइयो भने १९.५२ प्रतिशतले कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीको तुलनामा महिला कर्मचारीलाई बढी कार्यबोझ रहेको बताए ।

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

तालिका नं. ५.१५

कार्यालयहरूमा उपलब्ध हुने विभिन्न अवसरहरूमा महिलाले पुरुषसह सहभागी हुन पाए नपाएको अवस्था

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

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

तालिका ५.१५ अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा उपलब्ध हुने विभिन्न अवसरहरूमा महिला कर्मचारीहरू पुरुषसह समान रूपमा सहभागी हुन पाए नपाएको अवस्था अध्ययन गर्दा तालिम, गोष्ठी, सेमिनार, भ्रमण जस्ता अवसरहरूमा ६१ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले पुरुषसह समान अवसर पाएको बताएका थिए भने ३४.१५ प्रतिशत उत्तरदाताले यस्ता अवसरहरूमा पुरुषसह समान अवसर नपाएको बताएका थिए । उच्च अध्ययनको अवसरमा पनि अधिकांश (६८.२८%) ले पुरुषसह अवसर नपाएको बताएका थिए । तर कार्यालयमा उपलब्ध अन्य गैर मौद्रिक सेवा सुविधामा भने ५३.६६ प्रतिशत उत्तरदाताले पुरुषसह सेवा तथा सुविधा पाएको बताएका थिए ।

५.२२ कार्यालय प्रमुखले पुरुष तथा महिला कर्मचारीहरूप्रति अपनाउने व्यवहार

कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूका कार्यालय प्रमुखले पुरुष तथा महिला कर्मचारीहरूप्रति अपनाउने व्यवहारको अवस्था अध्ययन गर्दा अधिकांश उत्तरदाताहरू (७२%) ले कार्यालय प्रमुखले पुरुषसह समान व्यवहार गरेका, ११ प्रतिशत उत्तरदाताले कार्यालय प्रमुखबाट भेदभावपूर्ण व्यवहार भएको बताएका थिए भने १२ प्रतिशत उत्तरदाताले यसबारे उत्तर दिन नचाहेको पाइयो । माथिको तालिकाबाट के प्रष्ट हुन्छ भने अधिकांश कार्यालय प्रमुखहरू लैङ्गिक समानताका पक्षमा रहेको देखियो जुन सराहनीय पक्ष हो।

तालिका नं.५.१६

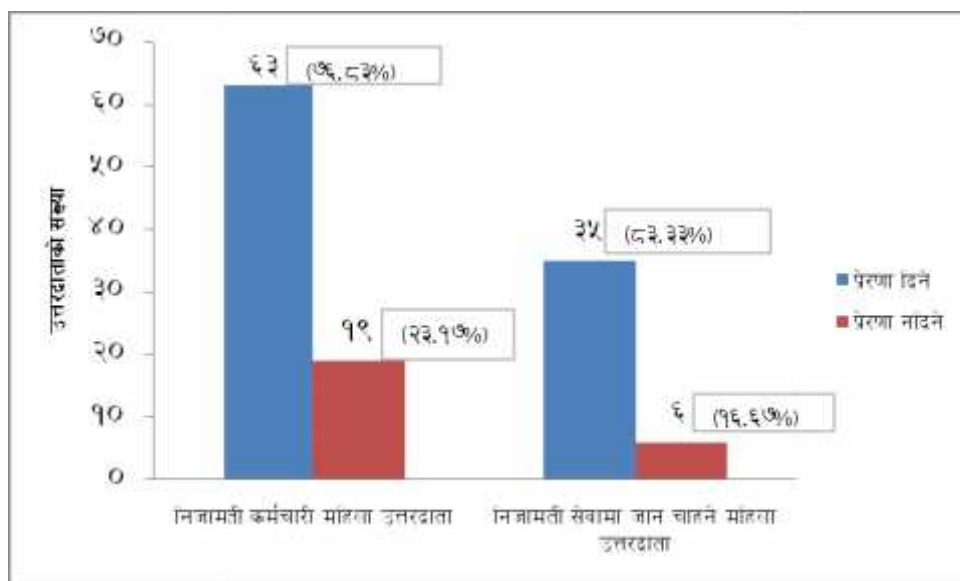
कार्यालय प्रमुखले पुरुष तथा महिला कर्मचारीहरूप्रति अपनाउने व्यवहार

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

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

५.२३ आफ्ना छोराछोरी तथा आफन्तहरूलाई सरकारी जागिरमा लाग्नका लागि प्रेरणा

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



चित्र नं. ५.७ उत्तरदाताले छोराछोरी तथा आफन्तहरूलाई सरकारी जागिरमा लाग्नका लागि प्रेरणा

५.२४ भविष्यमा निजामती सेवाबाट उत्तरदाता महिलाहरूले राखेको अपेक्षा

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

तालिका नं.५.१७ कार्यरत उत्तरदाताहरूले भविष्यमा सरकारी जागिरबाट राखेको अपेक्षा

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

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८

६.२५ लोक सेवा आयोगबाट लिइने परीक्षा र त्यसको परीक्षाफलको निष्पक्षता

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

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

निष्पक्षताको अवस्था	निजामती कर्मचारी महिला उत्तरदाता		निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाता	
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत
(क) एकदमै निष्पक्ष हुन्छ	४८	५८.५४	३२	७८.०५
(ख) ठीकै हुन्छ	२५	३०.४८	६	१४.६३
(ग) भन्न सकिन्न	९	१०.९८	३	७.३२
जम्मा	८२	१००	४१	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८ ।

तालिका ५.१८ अनुसार कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवामा कार्यरत उत्तरदाताहरूमध्ये ५८.५४ प्रतिशतले लोक सेवा आयोगबाट लिइने परीक्षातथा परीक्षाफल एकदमै निष्पक्ष हुने धारणा व्यक्त गरे भने ३०.४८ प्रतिशतले ठीकै हुन्छ भन्ने धारणा व्यक्त गरे । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेशका लागि प्रयासरत अधिकांश (७८.०५ %) महिलाहरूले पनि लोक सेवा आयोगबाट लिइने परीक्षातथा परीक्षाफल एकदमै निष्पक्ष हुने धारणा व्यक्त गरेका थिए

५.२६ तलबमानबाट सन्तुष्टिको अवस्था

कुनै पनि काममा संलग्न भई कार्य सम्पन्न गरेवापत सबै व्यक्तिले त्यसको प्रतिफलको आशा राखेका हुन्छन् । अझ प्राप्त प्रतिफल कत्तिको सन्तोषजनक रह्यो वा कत्तिको सन्तुष्टि प्राप्त भयो त्यसले आगामी कामको प्रभावकारिता तथा कार्यकुशलतामा प्रभाव पार्दछ र सेवा प्रवाहमा पनि प्रभाव पार्दछ । नेपालमा निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको तलबमान तथा सेवासुविधा समयसापेक्ष नभएको चर्चापरिचर्चा सुनिन्छ । यसैले सरकारी जागिरबाट

प्राप्त मासिक तलबमानले कार्यरत कर्मचारी कत्तिको सन्तुष्ट छन् भनी पत्ता लगाउने क्रममा तलको नतिजा पाइएको थियो ।

तालिका नं.५.१९ कार्यरत उत्तरदाताहरूमा आफ्नो मासिक तलबमानबाट सन्तुष्टिको अवस्था

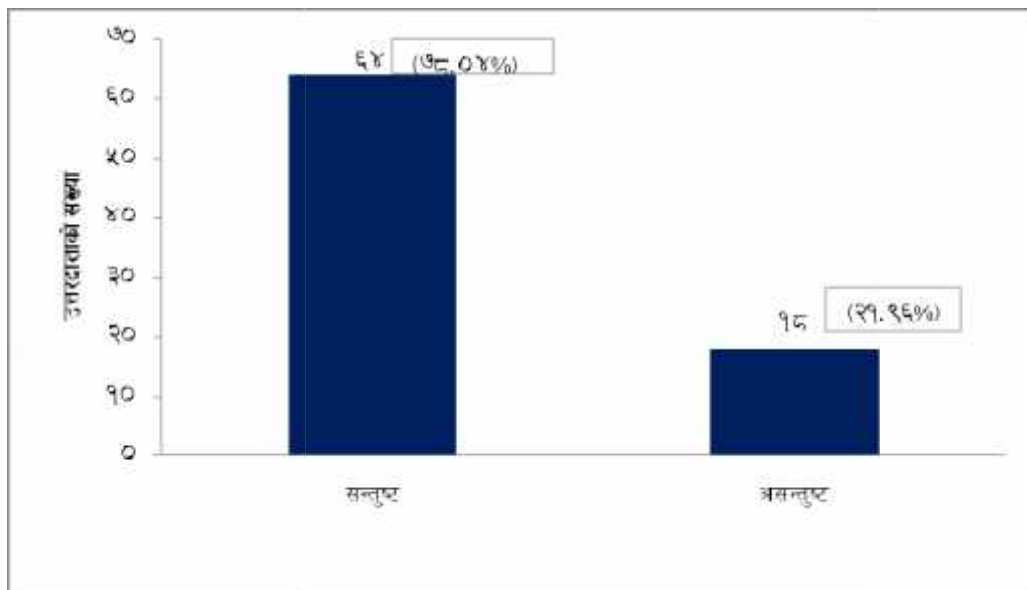
सन्तुष्टिको अवस्था	सङ्ख्या	प्रतिशत
एकदमै सन्तुष्ट	२०	२४.३९
ठीकै	४०	४८.७९
कति पनि सन्तुष्ट छैन	२२	२६.८२
जम्मा	८२	१००

स्रोत : स्थलगत अध्ययन, २०६८ ।

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

५.२७ सरकारी जागिरबाट सन्तुष्टिको अवस्था

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



चित्र नं. ५.८ कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूमा सरकारी जागिरबाट सन्तुष्टिको अवस्था

वैयक्तिक अध्ययन-५

जिल्ला कृषि विकास कार्यालय, कास्कीमा प्राविधिक सहायक पदमा कार्यरत कमला गुरूङ्गको स्थायी घर लुम्बिनी अञ्चल, गुल्मी जिल्लाको लिम्घा गा.वि.स. हो । २०५५ सालमा निजामती सेवामा प्रवेश गरेकी उहाँको सेवाअवधि १३ वर्ष पुगिसकेको छ । जनजाति समुहमा पर्ने उहाँले स्नातक तहको शैक्षिक योग्यता हासिल गर्नुभएको छ भने उहाँको श्रीमान् ले स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक उपाधि हासिल गर्नुभएको छ । हिन्दू धर्ममा आस्था राख्ने उहाँको परिवार एकात्मक किसिमको छ र उहाँको परिवारमा जम्मा पाँचजना सदस्यहरू हुनुहुन्छ । सरकारी जागिरका अलावा अन्य कुनै पेशामा संलग्न नभएको र आफ्नो श्रीमान् गैर सरकारी संस्थामा कार्यरत रहेको कुरा उहाँ बताउनु हुन्छ । आफ्नो नाममा थोरै जग्गा जमिन रहेको तर घर भने नरहेको बताउँदै उहाँले आफ्नै जग्गाको उत्पादनले आफ्नो परिवारलाई वर्षभरि खानपुने बताउनु भयो । तपाईंको जागिरबाट प्राप्त आमदानीले परिवारमा कस्तो योगदान गरेको छ भन्ने जिज्ञासामा उहाँले जागिरले परिवारमा एकदमै धेरै योगदान गरेको र जागिरबाट प्राप्त आमदानीको खर्च गर्नमा आफ्नै नियन्त्रण रहने कुरा बताउनु भयो । सरकारी जागिरमा लाग्नुअगाडि गृहिणीको रूपमा कार्यरत रहेको र जागिरमा लागिसकेपछि आफलाई आत्मसम्मान बढेको र जागिरका कारण आफ्नो सामाजिक मर्यादास्तर बढ्नुका साथै सामाजिक हैसियतमा उल्लेखनीय परिवर्तन भएको बताउनु भयो । आफ्नो इच्छा र साथीहरूको प्रेरणाका कारण आफू यस क्षेत्रमा आएको बताउँदै आफूले दोस्रो पटकमा लोक सेवा आयोगको परीक्षा पास गरेको र यदि दोस्रो पटकमा पनि सफल नभएको भए पुनः प्रयास गर्ने सोच रहेको थियो भन्नु भयो । आफू खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट सेवामा प्रवेश गरेको भए पनि समावेशीकरण तथा महिलाका लागि कोटा प्रणाली एकदम ठीक रहेको तर यो प्रणाली सधैंका लागि भने हुन नहुने विचार व्यक्त गर्नुभयो र यस प्रणालीले महिलाहरूलाई पनि पुरुषसह समान हैसियतमा पुग्न सहयोग गर्ने र महिलालाई अगाडि बढाउने उत्तम तरिका हो भन्नुभयो । आफ्नो जागिरप्रति परिवार, श्रीमान् तथा समाजको निकै सकारात्मक दृष्टिकोण तथा व्यवहार पाएको बताउँदै कार्यालयमा पनि महिला कर्मचारीलाई पुरुषसह व्यवहार तथा समान कार्यबोझ रहेको भएपनि कार्यालयबाट प्राप्त हुने अन्य सेवा सुविधा असमान रहेको बताउनु भयो । जागिर का कारण आफ्नो घर,परिवार तथा समाजमा आफलाई कुनै अप्ठ्यारो नपरेको र भविष्यमा आफ्ना छोराछोरी तथा आफन्तलाई यस क्षेत्रमा लाग्न प्रेरणा दिने विचार व्यक्त गर्नुभयो । भविष्यमा सरकारी जागिरबाट माथिल्लो पदमा बढुवा र जागिरबाट अवकाशपछि धेरै पेन्सनको अपेक्षा राखेको तर समग्रमा हाल आफू सामान्य रूपमा मात्र सन्तुष्ट रहेको र आफ्नो जागिरबाट पूर्ण सन्तुष्ट हुने सेवा, सुविधा र आयआर्जन गर्न नसकिने विचार राख्नुभयो ।

अध्याय पाँचको सारांश

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

अध्याय छ

सारांश, निष्कर्ष तथा सुझावहरू

६.१ सारांश

निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत तथा निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको सामाजिक तथा आर्थिक अवस्था पत्ता लगाउने, निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा रहेको लैङ्गिक सहभागिताको अवस्था तथा अवस्थिति (Condition and Position of Women Employee) पत्ता लगाउने र लैङ्गिक समावेशीकरणको पक्ष/विपक्षमा हुने तर्कहरू, निजामती सेवामा कार्यरत महिला कर्मचारीहरू तथा यस सेवामा जान चाहने महिलाहरूको सरकारी सेवाप्रतिको मान्यता/धारणा पत्ता लगाउने उद्देश्यले विक्रम सम्वत् २०६८ सालमा कास्की जिल्लामा आधारित रहेर यो अध्ययन गरीएको थियो ।

वर्णनात्मक र अन्वेषणात्मक दुवै ढाँचामा रहेको यस अध्ययनमा प्राथमिक (Primary) र द्वितीय (Secondary) दुवै खालका स्रोतहरूबाट तथ्याङ्क तथा सूचना हरू सङ्कलनगरीएको थियो भने अध्ययनका क्रममा सङ्ख्यात्मक तथा गुणात्मक तथ्याङ्क (Quantative and Qualitative data) तथा सूचना हरू सङ्कलन गरीएको थियो ।

कास्की जिल्लाका विभिन्न निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत १२४ जना महिला कर्मचारीहरूमध्ये Random Sampling विधिबाट ८२ जना (६६%) कर्मचारीहरू उत्तरदाताको रूपमा छनोट गरीएको थियो भने उक्त सेवामा प्रवेश गर्न चाहने र पोखरा स्थित विभिन्न ट्यूसन केन्द्रहरूमा तयारी कक्षा लिइरहेका ६० जनामध्ये ४१ जना (६८%) गरी जम्मा १२३ जना महिला उत्तरदाताहरू छनोट गरीउद्देश्यहरू पूरा गर्ने खालको प्रश्नावली अनुसूची तयार गरी प्राथमिक सूचना/जानकारी सङ्कलनगरीएको थियो । यस विधिबाट तथ्याङ्क सङ्कलनगर्न खुला तथा बन्द दुवै प्रकृतिका प्रश्नहरू समावेश गरी प्रश्नावली अनुसूची तयार गरीएको थियो । त्यसै गरी द्वितीय तथ्याङ्क तथा सूचना को लागि स्वदेशी तथा विदेशी विद्वान तथा समाजशास्त्री, मानवशास्त्री, अर्थशास्त्री, दार्शनिक तथा विभिन्न सङ्घ संस्थाहरूबाट प्रकाशित पुस्तक, लेख, रचना, जर्नल, पत्रपत्रिका, थेसिस आदिको सहयोग लिइएको थियो ।

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

मुख्य प्राप्तिहरू

कास्की जिल्लास्थित निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको लैङ्गिक अवस्था अध्ययन गर्दा जम्मा ७७८ जना कर्मचारीहरू रहेको पाइयो । तीमध्ये पुरुष कर्मचारीहरू ६५४ जना (८४%) को तुलनामा महिला कर्मचारीहरू ज्यादै न्यून १२४ जना (१६%) रहेको पाइयो । त्यसै गरी कार्यरत जम्मा ७७८ जना कर्मचारीहरूमध्ये सबैभन्दा बढी २२५ जना (२८.९३%) कर्मचारीहरू नायव सुब्बा स्तरका रहेको पाइयो भने २१४ जना (२७.६%) कर्मचारीहरू खरिदार स्तरका रहेको पाइयो । कास्की जिल्लाको निजामती सेवामा सहसचिव स्तरका कर्मचारीहरू जम्मा ५ जनामात्र रहेको पाइयो । कार्यरत कर्मचारीहरूको श्रेणीगत हिसाबले लैङ्गिक अवस्था अध्ययन गर्दा सहसचिव स्तरका सबै कर्मचारीहरू पुरुष कर्मचारी भएको पाइयो । त्यसै गरी शाखा अधिकृत स्तरका १०९ जना कर्मचारीहरूमध्ये ९५.४२ प्रतिशत पुरुष कर्मचारी र जम्मा ५ जना अर्थात् ४.५८ प्रतिशतमात्र महिला कर्मचारीहरू भएको पाइयो । शाखा अधिकृत भन्दा माथिल्लो श्रेणीमा महिला कर्मचारीको सङ्ख्या शून्य रहेको पाइयो ।

कार्यरत कर्मचारी उत्तरदाताहरूको जातिगत अवस्थालाई हेर्दा सबैभन्दा धेरै ६५.८५% ब्राह्मण जातिको बाहुल्य पाइयो । त्यसपछि क्षेत्री १७.०७% र सबैभन्दा थोरै दलित जातिहरू ३.६५% पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेश गर्न चाहनेहरू महिलाहरूमा पनि ब्राह्मण जातिकै बाहुल्य (७०.७३%) र त्यसपछि जनजातिहरू १७.०७ प्रतिशत पाइयो ।

कार्यरत कर्मचारी उत्तरदातामध्ये बहुसङ्ख्यक अर्थात् ८५.३६ प्रतिशत महिलाहरू विवाहित र अन्य अविवाहित पाइयो भने निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूमा पनि बहुसङ्ख्यक अर्थात् ६३.४१ प्रतिशत महिलाहरू विवाहित रहेको पाइयो ।

कर्मचारी उत्तरदाताहरूको शैक्षिक अवस्थालाई हेर्दा सबैभन्दा बढी अर्थात् २६.८३ प्रतिशत महिलाहरू एस.एल.सी. पास र स्नातक तहको शैक्षिक योग्यता भएका महिला कर्मचारीहरू २३.१७ प्रतिशत रहेको पाइयो । सबैभन्दा कम महिलाहरू अर्थात् १२.१९ प्रतिशतले मात्र स्नातकोत्तर तहको शैक्षिक योग्यता भएको पाइयो। त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको शैक्षिक अवस्थालाई हेर्दा ३९.०२ प्रतिशत महिलाहरूले स्नातक तह उत्तीर्ण गरेको पाइयो भने २१.९५ प्रतिशतले स्नातकोत्तर तह उत्तीर्ण गरेको पाइयो । तुलनात्मक रूपमा हेर्दा निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाताहरूको शैक्षिक अवस्था कार्यरत महिलाहरूको भन्दा धेरै राम्रो पाइयो ।

निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूको धार्मिक अवस्थालाई हेर्दा बहुसङ्ख्यक (९५.१२%) उत्तरदाता महिलाहरूले हिन्दू धर्म अवलम्बन गरेको पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा जान चाहने बहुसङ्ख्यक (९५.१२%) महिला उत्तरदाताहरूले पनि हिन्दू धर्म नै अवलम्बन गरेको पाइयो ।

सरकारी सेवामा कार्यरत महिलाहरूको परिवारको किसिमलाई सर्वेक्षण गर्दा धेरै (६२.२०%) उत्तरदाताको एकात्मक परिवार रहेको पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको परिवारको किसिमलाई हेर्दा पनि एकात्मक परिवार नै बढी (७३.१७%) पाइयो ।

निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूमध्ये ३९.१९% को आफ्नो नाममा जग्गा जमिन नरहेको, ३७.८० प्रतिशतको आफ्नो नाममा जग्गा जमिन रहेको र २३.१७% ले उत्तर दान नचाहेको पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको नाममा जग्गा जमिनको स्थितिलाई हेर्दा बहुसङ्ख्यक (८०.४९%) को आफ्नो नाममा जग्गा जमिन नरहेको पाइयो ।

कार्यरत उत्तरदातामध्ये ५९.७६ प्रतिशतको आफ्नो नाममा घर नरहेको र ३२.९२ प्रतिशतको आफ्नो नाममा घर रहेको पाइयो । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको नाममा घरको स्थितिलाई हेर्दा ९२.६८% को आफ्नो नाममा घर नरहेको पाइयो

कर्मचारी उत्तरदातामध्ये ६४.६३% उत्तरदाताहरू मध्यम स्तरको आर्थिक हैसियतका पाइयो भने निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको आर्थिक अवस्थालाई हेर्दा पनि ९५.१२% उत्तरदाताहरूको मध्यम स्तरको आर्थिक हैसियत भएको पाइयो ।

कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूमध्ये बहुसङ्ख्यक ५७(६९.५१%)ले आफ्नो जागिरबाट परिवारमा गरेको आर्थिक योगदानको स्तर सामान्य अर्थात् केही मात्रामा मात्र भएको बताए। त्यसै गरी बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरू (८५.३६%) ले सरकारी जागिरका अतिरिक्त अन्य पेशामा संलग्न नरहेको बताए भने जम्मा १२(१४.६४%) ले मात्र सरकारी जागिरका अतिरिक्त अन्य पेशामा संलग्न रहेको बताए ।

कार्यरत महिलाहरूको जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च गरीने क्षेत्रहरूमा सबैभन्दा धेरै अर्थात् ३१ जना(३७.८०%) ले आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा खानामा खर्च गरेका, त्यसपछि २५ जना (३०.८७%) ले आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा शिक्षामा खर्च गरेको र निकै कम अर्थात् ३.६६ प्रतिशतले मात्र आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा बचत गरेको बताए पाइयो ।

कार्यरत उत्तरदातामध्ये बहुसङ्ख्यक अर्थात् ५१.२३ प्रतिशतले जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च आफू र श्रीमान् दुवैको सल्लाहमा हुने बताए भने त्यसपछि ४२.६८ प्रतिशत महिला कर्मचारी उत्तरदाताले आफ्नै नियन्त्रणमा जागिरबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च हुने बताए ।

कार्यरत कर्मचारी महिलाहरूमध्ये ४७.५६ प्रतिशत र प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरू ५१.२२ प्रतिशतको प्रेरणाको स्रोत उनीहरू स्वयं नै थिए भने त्यसपछि उत्तरदाताका श्रीमान् तथा बुवा आमा प्रेरणाको स्रोतको रूपमा रहेको पाइयो ।

निजामती सरकारी जागिरबाट बहुसङ्ख्यक अर्थात् ७५.६६ प्रतिशत महिलाहरूको आर्थिक अवस्थामा उल्लेखनीय सुधार वा परिवर्तन नभएको पाइयो भने निकै कम अर्थात् २४.३४ प्रतिशत उत्तरदाताहरूको मात्र जागिरबाट उल्लेखनीय आर्थिक परिवर्तन भएको पाइयो ।

कार्यरत महिलाहरूको जागिरप्रति बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताको अनुभवमा सामाजिक दृष्टिकोण, उनीहरूका श्रीमान् को दृष्टिकोण तथा परिवारका अन्य सदस्यहरूको दृष्टिकोण सकारात्मक पाइयो । जागिरका कारणले ७८.८३% उत्तरदाता महिलाहरूलाई परिवार तथा समाजमा कुनै अप्ठ्यारो महसूसनभएको बताएका थिए । थोरै उत्तरदाताहरू (२३.१७%) ले मात्र जागिरका कारण आफूलाई परिवार तथा समाजमा अप्ठ्यारो महसूसभएको बताएको पाइयो ।

कार्यरत उत्तरदाताहरूलाई उनीहरूको घरायसीकाममा श्रीमान् ले सहयोग गरे/नगरेको अवस्थालाई हेर्दा ५०% उत्तरदाताहरूका श्रीमान् ले उनीहरूको घरायसीकार्यमा सन्तोषजनक सहयोग गरेको पाइयो ।

निजामती सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण अध्ययन गर्दा सरकारी जागिर सुरक्षित हुन्छ भनेर आकर्षण बढेको र त्यसपछि धेरै पैसा कमाउन सकिन्छ भनेर आकर्षण बढेको पाइयो ।

सरकारी जागिरमा लैङ्गिक तथा अन्य कोटाप्रणालीप्रतिको धारणाबारे अध्ययन गर्दा बहुसङ्ख्यक (७३.१७%) उत्तरदाताहरूको धारणा सकारात्मक रहेको पाइयो भने ३१.७०% कार्यरत कर्मचारीहरूमा समावेशीकरण तथा कोटा प्रणालीप्रति नकारात्मक धारणा रहेको पाइयो । कोटाप्रणाली ठीक लाग्नाको कारण अध्ययन गर्दा यो महिलालाई अगाडि बढाउने उत्तम तरिका हो महिलालाई जागिरका लागि सजिलो पछि भन्ने उत्तरदाताहरू बढी पाइयो ।

कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूमध्ये ७०.७३% को शैक्षिक योग्यता उनीहरूले प्रतिस्पर्धा गरेको पदका लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यतामात्र रहेको पाइयो तर निजामती सेवामा प्रवेशका लागि प्रयासरत अधिकांश (६८.३०%) महिलाहरूको शैक्षिक योग्यता भने पदका लागि आवश्यक पर्ने भन्दा बढी भएको पाइयो । निजामती सेवामा प्रवेशका लागि प्रयासरत महिलाहरूको शैक्षिक योग्यता बढी भए पनि तल्लो तहमा परीक्षादिनाको कारणमा अधिकांशले (५१.२२%) तल्लो तहमा नाम निकाल्न सफल भएमा पछि माथिल्लो पदका लागि ढुक्कसँग तयारी गर्न सकिन्छ भन्ने भनाइ राखेको पाइयो र त्यसपछि ३१.७१ प्रतिशतले तल्लो तहमा प्रवेश पाए पनि पछि माथिल्लो पदमा बढुवा हुन सकिन्छ भन्ने रहेको पाइयो ।

सरकारी जागिरबाट आर्थिक उन्नति गर्न सकिन्छ या सकिदैन भन्ने सवालमा ७४.४% कर्मचारी उत्तरदाताहरूले नेपालमा सरकारी जागिरबाट उल्लेखनीय रूपमा आर्थिक उन्नति गर्न नसकिने बताए भने ५६.०९% निजामती सेवामा प्रवेशका लागि प्रयासरत महिलाहरूले पनि सरकारी जागिरबाट उल्लेखनीय रूपमा आर्थिक उन्नति गर्न नसकिने बताए ।

समावेशी/कोटा प्रणाली तथा खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट निजामती सेवामा प्रवेश गर्ने प्रति उत्तरदाता तथा तिनका कार्यालयमा कार्यरत अन्य कर्मचारीहरूको धारणा तथा व्यवहारबारे उत्तरदाताको बुझाइ अध्ययन गर्दा अधिकांश उत्तरदाताहरू (७३.१७ %) स्वयंले समान धारणा

तथा व्यवहार गरेको पाइयो । त्यसै गरी उत्तरदाता कार्यरत कार्यालयका अन्य कर्मचारीहरूको धारणा अध्ययन गर्दा पनि धेरै (६३.४२%) ले समान धारणा राखेको पाइयो ।

उत्तरदाता कै कार्यालयमा कार्यरत पुरुष कर्मचारीले महिला कर्मचारीप्रति हेर्ने दृष्टिकोण तथा व्यवहारबारे उत्तरदाताहरूको अनुभव अध्ययन गर्दा अधिकांश ५८.५४ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले आफू कार्यरत कार्यालयका पुरुष कर्मचारीहरूको सकारात्मक तथा सहयोगी व्यवहार पाएको बताएका थिए भने केही (१३.४२%) ले भने नकारात्मक र असहयोगी व्यवहार भोग्नुपरेको तीतो पोखेको पाइयो ।

पुरुष कर्मचारीहरूको तुलनामा महिलालाई कार्यबोझको अवस्थाबारे उत्तरदाताको धारणा अध्ययन गर्दा ५.६१% को कार्यालयमा समान कार्यबोझ हुने पाइयो भने १९.५२ प्रतिशतले कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीको तुलनामा महिला कर्मचारीलाई बढी कार्यबोझ रहेको बताए ।

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

निजामती सेवाका कार्यालयहरूका कार्यालय प्रमुखले पुरुष तथा महिला कर्मचारीहरूप्रति अपनाउने व्यवहारको अवस्था अध्ययन गर्दा अधिकांश उत्तरदाताहरू (७२%) का कार्यालय प्रमुखले पुरुषसह समान व्यवहार गरेको पाइयो ।

निजामती सेवामा कार्यरत उत्तरदाताहरूमध्ये ५८.५४ प्रतिशतले लोक सेवा आयोगबाट लिइने परीक्षातथा परीक्षाफल एकदमै निष्पक्ष हुने धारणा व्यक्त गरे भने ३०.४८ प्रतिशतले ठीकै हुन्छ भन्ने धारणा व्यक्त गरे । त्यसै गरी निजामती सेवामा प्रवेशका लागि प्रयासरत अधिकांश (७८.०५%) महिलाहरूले पनि लोक सेवा आयोगबाट लिइने परीक्षातथा परीक्षाफल एकदमै निष्पक्ष हुने धारणा व्यक्त गरेको पाइयो ।

कार्यरत महिलाहरूले भविष्यमा जागिरबाट राखेको अपेक्षा बारे अध्ययन गर्दा बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरू (५१.२३%) ले माथिल्लो पदमा बढुवाको अपेक्षा राखेको पाइयो भने २८ प्रतिशत उत्तरदाताहरूले जागिरबाट अवकाश पछि धेरै पेन्सन पाउने अपेक्षा राखेको पाइयो ।

कार्यरत ४८.७९ प्रतिशत उत्तरदाताहरूको आफ्नो मासिक तलबमानबाट ठीकै सन्तुष्ट रहेको पाइयो । त्यसै गरी २४.३९ % उत्तरदाता एकदमै सन्तुष्ट रहेको पाइयो भने २६.८२ % उत्तरदाता कति पनि सन्तुष्ट नरहेको पाइयो ।

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूले जागिरबाट सन्तुष्ट भए नभएको अवस्था अध्ययन गर्दा ७८% उत्तरदाताहरू सन्तुष्ट रहेको र २२% उत्तरदाताहरू सन्तुष्ट नरहेको पाइयो ।

६.२ निष्कर्षहरू

निजामती सेवाका कार्यालयहरूमा कार्यरत तथा निजामती सेवामा प्रवेशका लागि तयारी गरीरहेका महिलाहरूको सामाजिक तथा आर्थिक अवस्था पत्ता लगाउने, लैङ्गिक सहभागिता, लैङ्गिक समावेशीकरण, निजामती सेवाप्रतिको धारणा पत्ता लगाउने उद्देश्यले कास्की जिल्लामा आधारित रहेर गरीएको अध्ययनको सारांशबाट निम्न किसिमको निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ :

अध्ययन क्षेत्रमा पुरुष कर्मचारीहरूको तुलनामा महिला कर्मचारीहरू ज्यादै न्यून रहेको पाइयो । यसरी निजामती सेवाका कार्यालयमा लैङ्गिक सहभागितामा असमान अवस्था रहेको पाइयो । यसका लागि लैङ्गिक समावेशीकरण तथा सकारात्मक विभेदको अवधारणाले पुरुषसह महिलाहरूको सहभागिताका लागि महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्छ, समाजको विश्लेषण जसरी वर्गीय आधारमा गर्नु जरुरी छ त्यसगरी नै लैङ्गिक आधारमा पनि विश्लेषण गर्नु आवश्यक छ । वर्तमान संरचनालाई सुधार नगरी आमूल परिवर्तनबाट लैङ्गिक विभेद हट्ने साथै । समान ज्याला, काममा समानता, न्यायपूर्ण दृष्टिकोण, कार्यको मुल्याङ्कन, व्यवहारिक श्रम विभाजन आदिलाई वढी जोड दिनुपर्ने देखियो। शाखा अधिकृत भन्दा माथिल्लो श्रेणीमा महिला कर्मचारीको सङ्ख्या शून्य रहेको पाइनुले विकास निर्माण, सार्वजनिक महत्वका नीति नियम बनाउने तथा योजना तर्जुमा प्रक्रियामा महिलाको सहभागिता न्यून हुने हुनाले लैङ्गिक मैत्री (Gender Friendly) तथा लैङ्गिक संवेदनशील (Gender Sensitive) नीति नियम, योजना तथा बजेट विनियोजन चुनौतीको विषय हुन सक्छ, साथै लैङ्गिक विभेदलाई कुनै जैविक पक्ष नमानी सामाजिक र आर्थिक पक्ष लाई मुख्य कारक तत्वका रूपमा ब्याख्या र विश्लेषण गर्नुपर्ने देखिन्छ।

कार्यरत महिलाहरूको जातिगत अवस्थालाई हेर्दा सबैभन्दा धेरै ब्राह्मण जातिको बाहुल्य र आदिवासी, जनजाति तथा दलितहरू ज्यादै न्यून रहेको पाइयो । यसरी नेपालको निजामती सेवामा जातिय आधारमा असमान सहभागिता रहनुले अन्य जात जातिको

समानुपातिक सहभागित गराई जातिय समानता ल्याउनेतर्फ निजामती सेवा ऐनमा गरीएको जातिय समावेशीकरणको प्रावधानको सार्थकता देखिन्छ । यसै गरी नेपाल पितृसत्तात्मक देश भएको र स्रोत साधनमा प्रायः पुरुषहरूकै स्वामित्व रहेकोले पितृसत्ता तथा पुरुष प्रधान समाजको प्रभाव यस अध्ययनमा पनि देखिएको छ ।

वर्जुवा महिलावादहरूले उठाएको महिला विकास र मुक्तिको नारामा मध्यम वर्गको मात्र विश्लेषण गरेको र सामाजिक, आर्थिक कारक तत्त्व पहिल्याउन नसकेको आरोप लगाएको पाइन्छ । यसैगरी मार्क्सवादी महिलावादका अनुसार वर्गीय आधारमा समाजको व्याख्या र विश्लेषण गर्न सकिँएमा महिलामाथिको दमन भेद, विभेद असमानता जस्ता पक्षलाई हटाउन सकिन्छ ।

बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताहरू मध्यम स्तरको आर्थिक हैसियतका भएको र न्यून तथा उच्च आर्थिक हैसियतका कर्मचारीहरू ज्यादै कम पाइयो । कृषि समाज देखि वर्तमान औद्योगिक समाजमा विद्यमान वर्गीय संरचना यस अध्ययनमा पनि देखिएको छ । तर यस अध्ययनमा उच्च वर्गको नभई मध्यम वर्गको प्रधानता भएको पाइएको छ भने गरीबवर्गको अवस्था यस क्षेत्रमा पनि तल नै देखिन्छ । उच्च वर्गको उपस्थिति कम हुनुमा उनीहरूसँग प्रशस्त पूँजी भएकोले उद्योग कलकारखाना तथा अन्य ठूलो लगानीका परियोजनामा उच्च वर्गको पहुँच तथा यस क्षेत्रबाट प्रशस्त अर्थोपार्जन गर्न नसकिने भएकोले हुनसक्छ भने गरीबवर्गको शिक्षामा लगानी गर्न नसकेका कारण निजामती सेवामा पहुँच कम भएको हुन सक्छ ।

बहुसङ्ख्यक कार्यरत महिला उत्तरदाताहरूको आफ्नो जागिरबाट परिवारमा सामान्य आर्थिक योगदान पुगेको, निजामती सरकारी जागिरबाट बहुसङ्ख्यक महिलाहरूको आर्थिक अवस्थामा उल्लेखनीय सुधार वा परिवर्तन नभएको पाइयो । जागिरबाट प्राप्त आमदानीको खर्च गरीने क्षेत्रहरूमा आफ्नो आयको ठूलो हिस्सा खाना र शिक्षाको क्षेत्रमा खर्च गरेको पाइएकाले शिक्षाको क्षेत्रमा लगानी हुनुलाई ज्यादै सकारात्मक पक्षका रूपमा लिन सकिन्छ । बहुसङ्ख्यक कर्मचारी उत्तरदाताहरूले जागिरबाट प्राप्त आमदानीको खर्च आफू र श्रीमान् दुवैको सल्लाहमा हुने तथा आफ्नै नियन्त्रणमा मात्र पनि जागिरबाट प्राप्त आमदानीको खर्च हुने बताए । जुन आर्थिक क्रियाकलापमा महिलाको पहुँचका साथै नियन्त्रण हुनु सकारात्मक पक्ष हो । जागिरबाट प्राप्त आयको खर्च गर्नमा श्रीमान् तथा आफ्नो सल्लाह र आफ्नैमात्र

निर्णयमा पनि खर्च हुनुले निर्णय प्रक्रियामा महिलाको सहभागिता वृद्धि भएको र यो पनि लैङ्गिक सशक्तीकरण को उपज मान्न सकिन्छ ।

बहुसङ्ख्यक उत्तरदाताको अनुभवमा उनीहरूको जागिरप्रति सामाजिक दृष्टिकोण, उनीहरूका श्रीमान् को दृष्टिकोण तथा परिवारका अन्य सदस्यहरूको दृष्टिकोण सकारात्मक पाइयो । त्यसै गरी जागिरका कारणले उत्तरदाता महिलाहरूलाई परिवार तथा समाजमा कुनै अप्ठ्यारो महसूसनभएको, कार्यरत महिलाहरूलाई उनीहरूको घरायसीकाममा श्रीमान् ले सन्तोषजनक सहयोग गरेको पाइनुले पनि के प्रष्ट हुन्छ भने महिलाहरू पनि घरबाहिरका आयआर्जनका क्रियाकलापहरूका संलग्न हुनुपर्छ र गराइनु पर्छ भन्ने मान्यताको विकास निकै सकारात्मक हिसाबले वृद्धि भैरहेको छ । पितृसत्तात्मक नेपाली समाजमा महिला वर्गलाई हेर्ने र बुझ्ने दृष्टिकोणमा सकारात्मक पक्ष बढी देखिनुले पनि पुरुषप्रधान सोच र पितृसत्ताको अनावश्यक दबाव र महिलाप्रतिको नकारात्मक सोचमा सुधार आएको मान्न सकिन्छ । महिलाहरू परिवारदेखि राज्य व्यवस्थाका सबै निकायमा अपहेलित तथा दोस्रो दर्जामा रहेको भन्ने विगतको बुझाईलाई सानो क्षेत्रमा गरीएको यस अध्ययनमा गलत साबित भई महिलाहरू परिवार, समाज तथा उनीहरू कार्यरत निकायमा महिलाप्रति पुरुष समान धारणा तथा व्यवहार पाइएको छ ।

निजामती सेवाप्रति उत्तरदाताहरूको आकर्षण बढ्नाको कारणमा जागिरको सुरक्षालाई महत्त्वपूर्ण मानिएकाले सरकारी जागिरबाट धेरै आम्दानी नभए पनि सुनिश्चित जागिरको सबैले चाहना राखेको पाइयो । समग्रमा निजामती सेवामा कार्यरत तथा जान चाहने अधिकांश महिलाहरू सरकारी जागिरबाट सन्तुष्ट रहेको पाइएको र सरकारी जागिरलाई Job Security का रूपमा लिइएकोले पनि यसप्रति वर्तमान समयमा निकै आकर्षण बढेको पाइन्छ । मानिस चेतनशील सामाजिक प्राणी भएका कारण उसले आफू र आफ्नो परिवारलाई चिरकालसम्म सुरक्षित राख्न चाहन्छ । परिवार, समाज तथा देशमा सामाजिक तथा आर्थिक हैसियत बढाई दुवै हिसाबले सुरक्षित हुन चाहने मान्यतालाई यस अध्ययनले पनि पुष्टि गरेको पाइएको छ । सरकारी जागिरमा लैङ्गिक तथा अन्य कोटाप्रणालीको प्रावधानमा अधिकांश उत्तरदाताको धारणा सकारात्मक रहे पनि समावेशीकरण तथा कोटाप्रणालीप्रति केही नकारात्मक धारणा रहेको पाइयो । लैङ्गिक समावेशीकरण महिलाहरूलाई पुरुषसरहको हैसियतमा पुऱ्याउन सहयोग गर्ने एक विधि एवम् सिद्धान्त पछिपरेका वर्गले आफूलाई अगाडि ल्याउनका लागि प्राप्त हुने सेवा सुविधाप्रति सहमति जनाउनु कुनै नौलो

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

६.३ सुझावहरू

- । पुरुष कर्मचारीहरूको तुलनामा महिला कर्मचारीहरू ज्यादै न्यून रहेको पाइएको र शाखा अधिकृतभन्दा माथिल्लो श्रेणीमा महिला कर्मचारीको सङ्ख्या शून्य रहेको पाइएकाले निजामती सेवामा लागू गरीएको लैङ्गिक समावेशीकरणको नीतिलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
- । निजामती सेवामा न्यून आर्थिक हैसियत भएका वर्गको पनि सहभागिता बढाउन आवश्यक सहूलियत, सुविधाको प्रावधान राख्नु आवश्यक देखिएको छ । परय
- । कोटा प्रणालीको प्रावधान सकारात्मक भए पनि यसका कारण सेवा प्रवाहको गुणस्तरमा आउन सक्ने कमी कमजोरी तथा प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमा आउने हासतर्फ राज्यका सम्बन्धी त निकायहरूले ध्यान दिनु जरूरी देखिन्छ।
- । आगामी दिनमा अभै व्यापक र सूक्ष्म रूपमा निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट अध्ययन अनुसन्धान गर्नुपर्ने र यस अध्ययनले समेट्न नसकेका विषयवस्तुहरूलाई समेट्नु पर्ने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री सूची

- अर्याल, भोजेन्द्र (२०६२). लैङ्गिक अध्ययन, दीक्षान्त पुस्तक प्रकाशन, कीर्तिपुर, काठमाडौं, नेपाल
- आइन्सटाइन, जेड (सन् १९९४). दि कलर अफ जेण्डर रिइमोजिङ्ग डेमोक्रेसी, वार्कले प्रकाशन, युनिभर्सिटी अफ क्यालिफोर्निया प्रेस ।
- आचार्य, बलराम (२०६१). लैङ्गिक अध्ययन, नेशनल बुक सेन्टर, काठमाडौं, नेपाल,।
- आचार्य, बलराम (२०६७) लैङ्गिक र महिलावादी अध्ययन, नेशनल बुक सेन्टर, काठमाडौं, नेपाल, पृष्ठ ३६४
- कार्की, अशोककुमार (२०६७) : सामुदायिक तथा प्रजना स्वास्थ्य, पैरवी प्रकाशन, पुतलीसडक, काठमाडौं, नेपाल ।
- कोइराला, सुशील (२०६३). नारी महिला मासिक, २०६३ मंसिर ।
- घिमिरे, देवीमाया (२०६६) लैङ्गिक समानता, महिला सशक्तीकरण तथा समावेशीकरणको अवधारणा र नेपालको सन्दर्भ, सोपान मासिक, काठमाडौं, नेपाल ।
- चौलागाईं, तिलक प्रसाद; पोखरेल नानीराम; सापकोटा केशव राज (२०६०). लैङ्गिक अध्ययन, न्यू हीरा बुक्स इन्टरप्राइजेज, कीर्तिपुर, काठमाडौं ।
- जिल्ला कृषि विकास कार्यालय कास्की (२०६७). वार्षिक प्रगति तथा तथ्याङ्क पुस्तिका, पादी, बिरौटा, पोखरा ।
- जीविकोपार्जनका लागि वन कार्यक्रम (सन् २००६). गरीबमुखी तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति कार्यान्वयन सहयोगी पुस्तिका: काठमाडौं, जीविकोपार्जनका लागि वन कार्यक्रम ।
- ढकाल, राजकुमार (सन् २००७). मदर्स ग्रुप इन कम्युनिटी डेभलपमेन्ट, अ केस स्टडी अफ सतहुं, स्याङ्गा, अप्रकाशित शोधपत्र, एम.ए. पृथ्वीनारायण क्याम्पस समाजशास्त्र/मानवशास्त्र विभागमा पेश गरीएको, पोखरा, नेपाल ।

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

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

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

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३, एघारौं संशोधन २०६८।८।१४

न्यायपरिषद् सचिवालय, नेपाल, २०६५ ।

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

निर्वाचन आयोग, नेपाल तथा नवयुग, २०६७ ।

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

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

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

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

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

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

CBS. 2001. Gender Statistics at a Glance: A Fact Sheet (Population Census, 2001). Central Bureau of Statistics, Thapathali, Kathmandu, Nepal.

- CBS. 2009. Some Statistical Facts on Nepalese Women. Central Bureau of Statistics, Thapathali, Kathmandu, Nepal.
- CBS. 2011. Nepal in Figures. Central Bureau of Statistics, Thapathali, Kathmandu, Nepal.
- CEDAW Monitoring Committee Nepal.2003. Shadow report on the Second and Third Periodic Report of Government of Nepal on CEDAW Convention.
- Dhakal, M. 2007. Educated women in government employment: A case study of Pokhara Sub metropolis and Kaski District Development Committee office. Unpublished Thesis. M.A. Submitted to P.N. Campus, Sociology and Anthropology Department, Pokhara, Nepal.
- Giri, Bharati Silawal. 1997. The Role of Civil Society in the Democratization: The Gender Perspective. An Unpublished paper presented in a Seminar Organized by FES and NEFAS in Dharan, Sunsari, Nepal.
- Lynn Bennette. 2005. Gender, Caste and Ethnicity Exclusion in Nepal: Following the Policy Process from Analysis to Action. Arusha Conference, New Frontiers of Social Policy, December 12-15, 2005.
- MOWCAS. 2011.Women Development Program: Annual Progress Report 2066/067. Ministry of Women, Children and Social Welfare, Shremahal, Lalitpur, Nepal.
- Piya, R. 2006. Socio economic Status of Educated employed women in Bandipur VDC, Tanahun: Unpublished Thesis. M.A. Submitted to P.N. Campus, Sociology and Anthropology Department, Pokhara, Nepal.
- Shrestha, I. and K. Hachhethu. 2002. Women and Government: Re-imagining the State from the Gender Perspective. Kathmandu. Shtree Shakti.

अनुसूची १

“निजामती सेवामा कार्यरत तथा यस सेवामा प्रवेश गर्न चाहने महिलाहरूको सेवाप्रतिको धारणा (कास्की जिल्लामा आधारित एक समाजशास्त्रीय अध्ययन) विषयको शोध ग्रन्थका लागि निजामती कर्मचारीहरूको आवश्यक तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि तयार गरीएको तथ्याङ्क सङ्कलनफाराम

मिति : २०६८/१२/५

श्रीमान् कार्यालय प्रमुख ज्यू

.....।

विषय : तथ्याङ्क उपलब्ध गराइदिने बारे ।

महोदय,

प्रस्तुत विषयमा कास्की जिल्ला, लेखनाथ नगरपालिका वडा नं. ७ निवासी म सुनीता तिवारी ले पृथ्वीनारायण क्याम्पस, पोखरा बाट समाजशास्त्र विषयमा स्नातकोत्तर तहको उपाधि हासिल गर्नका लागि “निजामती सेवामा कार्यरत तथा यस सेवामा प्रवेश गर्न चाहने महिलाहरूको सेवाप्रतिको धारणा (कास्की जिल्लामा आधारित एक समाजशास्त्रीय अध्ययन)” शीर्षकमा शोधकार्य गर्न गइरहेकाले उक्त शोधकार्यको लागि आवश्यक पर्ने तथ्याङ्क यसै निवेदनसाथ संलग्न फर्मेटबमोजिम उपलब्ध गराई सहयोग गरीदिनु हुन श्रीमान् समक्ष हार्दिक अनुरोध गर्दछु ।

निवेदक

सुनीता तिवारी

मानविकी तथा सामाजिकशास्त्र संकाय

समाजशास्त्र/मानवशास्त्र विभाग

पृथ्वीनारायण क्याम्पस, पोखरा

१. कार्यालयको नाम :

जम्मा कर्मचारीहरूको सङ्ख्या :

महिला कर्मचारीहरूको सङ्ख्या /प्रतिशत :

पुरुष कर्मचारीहरूको सङ्ख्या /प्रतिशत :

२. कर्मचारीको श्रेणीगत अवस्था :

कर्मचारीको श्रेणी	कर्मचारीहरूको जम्मा सङ्ख्या	पुरुष कर्मचारीको सङ्ख्या	महिला कर्मचारीको सङ्ख्या	कैफियत
विशिष्ट श्रेणी				
रा.प. प्रथम श्रेणी				
रा.प. द्वितीय श्रेणी				
रा.प. तृतीय श्रेणी				
रा.प. अनं. प्रथम श्रेणी				
रा.प. अनं. द्वितीय श्रेणी				
रा.प. अनं. तृतीय श्रेणी				
श्रेणी विहीन				

३. कार्यालयमा कार्यरत महिला कर्मचारीहरूको विवरण

क्र.सं.	नाम थर	श्रेणी	पद	सेवा
१.				
२.				
३.				
४.				
५.				
६.				
७.				
८.				
९.				
१०.				

अनुसूची २

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

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

१. आधारभूत जानकारी

१.१ व्यक्तिगत विवरण

नाम थर :

उमेर (वर्ष) :

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

कार्यरत कार्यालयको नाम :

पद :

सेवा :

समूह :

स्थायी नियुक्ति मिति :

जम्मा सेवा अवधि(वर्ष) :

२. वैवाहिक अवस्था :

(क) विवाहित

(ख) अविवाहित

३. हालको पदमा प्रवेश गरेको कति वर्ष भयो ?

४. जातिगत विवरण : तपाईं कुन जातको हुनुहुन्छ ?

(क)ब्राम्हण

(ख)क्षत्री

(ग)जनजाति

(घ)दलित

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

(क) एस.एल. सी. भन्दा कम

(ख)एस.एल. सी. पास

(ग)प्रमाणपत्र तह

(घ)स्नातक तह

(ड)स्नातकोत्तर तह

(च) पी.एच. डी

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

(क) एस.एल. सी. भन्दा कम

(ख)एस.एल. सी. पास

(ग)प्रमाणपत्र तह

(घ)स्नातक तह

(ङ)स्नातकोत्तर तह

(च) पी.एच. डी

८) तपाईंको वैवाहिक अवस्था के छ ?

(क) विवाहित

(ख) अविवाहित

७. धर्म : तपाईंले कुन धर्म अपनाउनु भएको छ ?

(क) हिन्दू

(ख) बौद्ध

(ग) मुस्लिम

(घ) क्रिश्चियन

(ङ) अन्य भए खुलाउने :

८. परिवारको किसिम :

(क) एकात्मक

(ख) संयुक्त

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

(क) महिला :.....जना

(ख) पुरुष:.....जना

१०. सरकारी जागिरका अलावा अन्य पेशा, व्यवसाय गर्नुहुन्छ ?

(क) गर्छु

(ख)गर्दिन

यदि गर्नुहुन्छ भने के गर्नुहुन्छ ?

(क) खेतीपाती

(ख) व्यापार/पसल

(ग) पशुपालन

११. तपाईं को श्रीमान् कुन पेशामा संलग्न हुनुहुन्छ ?

(क) कृषि

(ख)सरकारी जागिर (निजामती)

(

ग)सेना/प्रहरी

(घ)शिक्षक

(ङ) व्यापार

(च)अन्यभए

खुलाउने:.....

१५.तपाईं को सामाजिक परिवेशअनुसार तपाईं आफूलाई कुन आर्थिक हैसियतको ठान्नुहुन्छ ?

(क) उच्च आर्थिक हैसियत (धनी)

(ख) मध्यम आर्थिक हैसियत (मध्यम)

(ग) न्यून आर्थिक हैसियत (गरीब)

१२. तपाईं को नाममा जग्गा छ कि छैन ?

(क) छ (ख) छैन

१३. तपाईं को नाममा घर छ कि छैन ?

(क) छ (ख) छैन

१४. आफ्नो जग्गाबाट गरेको उत्पादनले कति समय खान पुग्दछ ?

(क) ३ महिनाभन्दा कम (ख) ३ देखि ६ महिनासम्म

(ग) ६ देखि ९ महिनासम्म (घ) वर्षभरी

(ङ) आफले खाएर पनि बेच्न पुग्दछ

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

(क) खाना (ख) शिक्षा (ग) स्वास्थ्य

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

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

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

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

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

(ग) तपाईं र तपाईंको श्रीमान् दुवैको सल्लाहमा

१८. सरकारी जागिरमा लाग्नुअगाडि तपाईंको हैसियत के थियो ?

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

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

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

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

(क) छु (ख) छैन

२०. निजामती सेवामा लाग्नुको पछाडि कसको प्रेरणा छ ?

(क) आफैँ

(ख) श्रीमान्

(ग) साथी

(घ) परिवारका अन्य सदस्य

(ङ) अन्य भए खुलाउने :.....

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

(क) पहिलो पटकमै

(ख) दोस्रो पटकमा

(ग) तेस्रो पटकमा

(घ) भन्न चाहन्न

२२. सरकारी सेवामा कस्तो प्रतिस्पर्धाबाट प्रवेश गर्नुभयो ?

(क) खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट

(ख) समावेशी प्रतिस्पर्धाबाट

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

(क) ठीक छ

(ख) ठीक छैन

२४. यदि ठीक छ भने यसको समयावधि कति हुनुपर्छ ?

(क) केही समयको लागि मात्र ठीक छ

(ख) सधैं हुनुपर्छ

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

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

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

२६. यदि ठीक लाग्दैन भने किन ?

(क) सेवाको गुणस्तरमा कमी ल्याउँछ हुन्छ

(ख) अवसर पाए पनि पछि हिनताबोध

(ग) समानताको हक विपरीत छ आउँछ

(घ) प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमा हास

(ङ) अन्य केही भए उल्लेख गर्ने :.....

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

(क) समान (ख) असमान

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

(क) समान (ख) असमान

२९. तपाईंले गरेको जागिरप्रति तपाईंको परिवारको दृष्टिकोण कस्तो छ ?

(क) सकारात्मक (ख) नकारात्मक (ग) सामान्य

३०. तपाईंले गरेको जागिरप्रति तपाईंको समाजको दृष्टिकोण कस्तो छ ?

(क) सकारात्मक (ख) नकारात्मक (ग) सामान्य

३१. सरकारी निजामती जागिरमा लागेर तपाईंले कस्तो महसूसगर्नुभएको छ ?

(क) आत्मनिर्भरता (ख) स्वतन्त्रता (ग) ज्ञान, सीपको उपयोग

(घ) सामाजिक मर्यादा (ङ) जागिरको सुरक्षा (च) आत्म सम्मान

(छ) अन्य भए खुलाउने :.....

३२. तपाईं जागिरको लागि कार्यालय आवतजावतमा के गर्नुहुन्छ ?

(क) घरबाटै आवतजावत (ख) डेरा गरी बस्ने (ग) अफिसमा नै बस्ने सुविधा छ

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

(क) सकारात्मक (ख) नकारात्मक (ग) सामान्य

३४. कार्यालयमा पुरुष कर्मचारीको तुलनामा कार्यबोझ कस्तो महसूस गर्नुहुन्छ ?

(क) बढी कार्यबोझ (ख) समान (ग) कम कार्यबोझ

३५. कार्यालयको कामको सिलसिलामा पुरुष कर्मचारीहरूबाट सहयोग पाउनुहुन्छ ?

(क)पाउँछु (ख) पाउँदिन

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

(क) छु (ख) छैन

३७. सरकारी मनोनयनबाट उच्च अध्ययनका लागि अवसर पाउनुभएको छ ?

(क) छु (ख) छैन

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

(क) छु (ख) छैन

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

(क) पुरुषसह समान (ख) भेदभापूर्ण

(ग) पुरुषलाई भन्दा सहूलियतूर्ण (घ) भन्न चाहन्न

४०. तपाईंको जागिरप्रति तपाईंको श्रीमान् को धारणा कस्तो छ ?

(क) सकारात्मक (ख) नकारात्मक

४१. तपाईंको जागिरप्रति तपाईंको परिवारको धारणा कस्तो छ ?

(क) सकारात्मक (ख) नकारात्मक

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

(क) परिवारमा तपाईंको जागिरबाट धेरै आर्थिक सहयोग

(ख) तपाईंको जागिरमा उन्नति तथा माथिल्लो पदमा बढुवा

(ग) समाजमा सम्मानित (घ) अन्य भए खुलाउने :.....

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

(क) हुन्छ (ख) हुदैन

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

(क) गर्नुहुन्छ (ख) गर्नुहुन्न (ग) करले अलिअलि गर्नुहुन्छ

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

(क) दिन्छु (ख) दिन्न

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

- (क) माथिल्लो पदमा बढुवा (ख) प्रशस्त आयआर्जन
(ग) विदेश भ्रमण (घ) उच्च अध्ययनका लागि अवसर
(च) जागिरबाट अवकाश पछि धेरै पेन्सन

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

- (क) एकदमै निष्पक्ष हुन्छ (ख) ठीकै हुन्छ
(ग) भन्न सकिन्न

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

- (क) एकदमै धेरै (ख) ठीकै (ग) कति
पनि सन्तुष्ट छैन

५०. समग्रमा तपाईं आफ्नो जागिरबाट सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?

- (क) छु (ख) छैन

समाप्त

सहयोगका लागि धेरै धेरै धन्यवाद

अनुसूची ३

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

(कास्की जिल्लामा आधारित एक समाजशास्त्रीय अध्ययन) विषयको शोधग्रन्थका लागि निजामती सेवामा जान चाहने महिलाहरूलाई सोधिएको प्रश्नावली

१. आधारभूत जानकारी

१.१ व्यक्तिगत विवरण

नाम थर :

उमेर (वर्ष) :

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

२. जातिगत विवरण : तपाईं कुन जातको हुनुहुन्छ ?

(क) ब्राम्हण

(ख) क्षत्री

(ग) जनजाति

(घ) दलित

३. वैवाहिक अवस्था : तपाईं विवाहित हुनुहुन्छ कि अविवाहित ?

क) विवाहित

ख) अविवाहित

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

(क) एस.एल. सी. भन्दा कम

(ख) एस.एल. सी. पास

(ग) प्रमाणपत्र तह

(घ) स्नातक तह

(ड) स्नातकोत्तर तह

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

(क) एस. एल. सी. भन्दा कम

(ख) एस.एल. सी. पास

(ग) प्रमाणपत्र तह

(घ) स्नातक तह

(ड) स्नातकोत्तर तह

(च) पी.एच. डी

६. धर्म : तपाईंले कुन धर्म अपनाउनु भएको छ ?

- (क) हिन्दू (ख) बौद्ध
(ग) मुस्लिम (घ) क्रिश्चियन

७. परिवारको किसिम :

- (क) एकात्मक
(ख) संयुक्त

८. परिवारमा जम्मा सदस्य सङ्ख्या

- (क) महिला :.....जना
(ख) पुरुष:.....जना

९. तपाईंअहिले कुन पेशामा संलग्न हुनुहुन्छ ?

- (क) कृषि/खेतीपाती (ख) व्यापार/पसल (ग) पशुपालन
(घ) विधार्थी (ङ) अन्य भए खुलाउने
:.....

१०. तपाईंको श्रीमान् कुन पेशामा संलग्न हुनुहुन्छ ?

- (क) कृषि (ख)सरकारी जागिर (निजामती) (ग)सेना
(घ)प्रहरी (ङ) शिक्षक (च)व्यापार
(छ) अन्य भए खुलाउने:.....

११. तपाईंको सामाजिक परिवेशअनुसार तपाईं को आर्थिक हैसियत कुन तहको ठान्नुहुन्छ ?

- (क) उच्च आर्थिक तह (धनी)
(ख) मध्यम आर्थिक तह (मध्यम)
(ग) न्यून आर्थिक तह (गरिब)

१२. तपाईं को नाममा जग्गा छ कि छैन ?

- (क) छ (ख) छैन

१३. तपाईं को नाममा घर छ कि छैन ?

(क) छ

(ख) छैन

१४. आफ्नो जग्गाबाट गरेको उत्पादनले कति समय खान पुग्दछ ?

(क) ३ महिनाभन्दा कम

(ख) ३ देखि ६ महिनासम्म

(ग) ६ देखि ९ महिनासम्म

(घ) वर्षभरी

(ङ) आफूले खाएर पनि बेचन पुग्छ

१५. अहिले तपाईं कुनै आयमुलक कार्यका लागि गैह्र सरकारी सङ्घ संस्था, निजी क्षेत्र वा निजी व्यवसायमा आबद्ध हुनुहुन्छ ?

क) छु

ख) छैन

१६. यदि हुनुहुन्छ भने तपाईंले गरेको पेशाबाट प्राप्त आम्दानीको खर्च गर्नमा कसको नियन्त्रण रहन्छ ?

(क) तपाईंकै

(ख) तपाईंको श्रीमान् को / बुवाको/आमाको

(ग) तपाईं र तपाईंको श्रीमान् दुवैको सल्लाहमा

१७. यदि आयआर्जन हुने अन्य सङ्घ संस्थामा कार्यरत हुनुहुन्छ भने उक्त जागिर हुँदाहुँदै सरकारी जागिरका लागि प्रतिस्पर्धा गर्नुको कारण के हो ?

क) सरकारी जागिर सुरक्षित हुन्छ भनेर

ख) सरकारी जागिरले सामाजिक मर्यादा बढ्छ भनेर

ग) आत्म सम्मानको लागि

घ) सरकारी जागिरमा अन्य विभिन्न सुविधाहरू पनि प्राप्त हुन्छन् भनेर

ङ) सरकारी जागिर गर्न सजिलो हुन्छ भनेर

च) अन्य भए खुलाउने :.....

१८. निजामती सेवाप्रति आकर्षण बढ्नाको कारण के हो ?

क) जागिरको सुरक्षा

ख) आत्म सम्मानको लागि

ग) सामाजिक मर्यादा उच्च हुने घ) अन्य भए उल्लेख गर्ने

१९. तपाइलाई सरकारी जागिरमा प्रतिस्पर्धा गर्नका लागि कसले उत्प्रेरणा गरेको छ ?

क) आफैं

ख) बुवा/ आमा

ग) श्रीमान्ले

घ) साथी

ड) अन्य भए खुलाउने

२०. तपाईंले सरकारी जागिरको लागि कस्तो प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमा आवेदन भर्नुभएको छ?

क) खुल्ला मात्र

ख) समावेशी मात्र

ग) दुवैमा

२१. अहिलेसम्म कति पटक सरकारी जागिरको लागि प्रतिस्पर्धा गरीसक्नुभयो ?

क) एक पटक

ख) दुई पटक

ग) तीन पटक

घ) तीन पटकभन्दा बढी

२२. तपाईंले प्रतिस्पर्धा गरेको/गर्न लागेको पदको लागि आवश्यक पर्ने भन्दा तपाईंको शैक्षिक योग्यता कस्तो छ?

क) पदको लागि आवश्यक पर्ने न्यूनतम शैक्षिक योग्यतामात्र

ख) माथिल्लो पदको लागि पनि पुग्ने

२३. यदि तपाईंको शैक्षिक योग्यता तपाईंले प्रतिस्पर्धा गर्नु भएको/गर्न लाग्नु भएको पदको लागि आवश्यक पर्ने भन्दा धेरै छ भने किन तल्लो पदमा प्रतिस्पर्धा गर्न लाग्नुभयो ?

क) सरकारी जागिरप्रति धेरै मोह भएर

ख) तल्लो तहमा प्रवेश गर्न पाएपनि पछि माथिल्लो पदमा बढुवा हुन सकिन्छ

ग) माथिल्लो पदका लागि पछि ढुक्कसँग तयारी गर्न सकिन्छ

घ) माथिल्लो पदमा प्रतिस्पर्धा गर्न गाह्रो भएर ड) अन्य भए खुलाउने

.....

२४. सरकारी जागिरबाट खासै आर्थिक उन्नति गर्न सकिदैन भन्ने सुनिन्छ, यसमा तपाईं सहमत हुनुहुन्छ ?

क) छु

ख) छैन

२५. सरकारी जागिरमा लागेर खासै आर्थिक उन्नति नहुने लाग्छ भने तपाईं सरकारी जागिरमा नै आकर्षित हुनाको कारण के हो ?

क) नियमित आयआर्जन हुने

ख) सामाजिक मर्यादाको लागि

ग) आत्मसम्मानको लागि

घ) जागिरको सुरक्षा हुने भएकाले

ड) अन्य भए खुलाउने

२६. सरकारी जागिरमा महिलालाई कोटा प्रणाली /महिला समावेशीकरणप्रति तपाईंको धारणा के छ ?

(क) ठीक छ (ख) ठीक छैन

२७. यदि ठीक छ भने यसको समयावधि कति हुनुपर्छ ?

(क) केही समयको लागि मात्र ठीक छ (ख) सधैं हुनुपर्छ

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

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

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

२९. यदि ठीक लाग्दैन भने किन ?

(क) सेवाको गुणस्तरमा कमी ल्याउँछ (ख)अवसर पाए पनि पछि हीनताबोध हुन्छ

(ग) समानताको हक विपरीत छ (घ) प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीमा ह्रास आउँछ

(ङ) अन्य केही भए उल्लेख गर्ने :.....

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

(क) एकदमै निष्पक्ष हुन्छ (ख) ठीकै हुन्छ

(ग) भन्त सकिन्न

समाप्त

सहयोगका लागि धेरै धेरै धन्यवाद

अनुसूची ४

अध्ययनको विषयसँग सम्बन्धी त विभिन्न सरकारी कार्यालयका व्यक्तिहरू तथा समाजका प्रतिष्ठित जानिफकार व्यक्तिहरू (Key Informants) का लागि सोधिएको प्रश्नावली नमूना

नाम थर :

ठेगाना :

कार्यालय :

पद :

सरकारी सेवा अवधि :.....वर्ष

१. हाम्रो समाजमा महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक अवस्था तथा उनीहरूको लैङ्गिक भूमिका र लैङ्गिक सम्बन्ध कस्तो पाउनु भएको छ ?

.....
.....

२. तपाईंको विचार तथा अनुभवमा महिला वर्गले भोग्नु परेका समस्याहरू के के छन् ?

.....
.....
.....

३. महिला वर्गलाई अगाडि बढाउनका लागि नेपाल सरकारले लागू गरेका नीति नियमहरू र तिनीहरूको कार्यान्वयन अवस्था कस्तो लागेको छ ?

.....
.....

४. निजामती सेवा तथा अन्य विभिन्न क्षेत्रमा लैङ्गिक समावेशीकरण, आरक्षण तथा सकारात्मक विभेद जस्ता प्रावधानका सकारात्मक तथा नकारात्मक परिणामका बारेमा केही बताइदिनुहुन्छ कि ?

.....
.....

५. हाम्रो नेपाली समाज तथा विभिन्न नीति नियम, कानूनको कार्यान्वयन तथा विकास निर्माण गर्ने विभिन्न निकायहरूमा महिलाहरूलाई हेर्ने दृष्टिकोण सुधार गर्न तथा उनीहरूको सहभागिता बढाउनका लागि के गर्नुपर्ला ?

.....
.....

६. तपाईंको कार्यालयमा हुने विभिन्न विकास निर्माणका कार्यक्रमहरू र कर्मचारीको वृत्ति विकासका लागि सरकारी तवरबाट प्राप्त हुने विभिन्न अवसरहरूमा महिलाहरूको पहुँच कस्तो पाउनु भएको छ र महिला वर्गको पहुँच र निर्णय प्रक्रियामा उनीहरूको सहभागितालाई बढाउन के कस्ता उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्ने ठान्नुहुन्छ ?

.....
.....
.....
.....

तपाईंको अमूल्य समय, विचार, सहयोग र सुझावका लागि हार्दिक धन्यवाद !

अनुसूची ५

मुख्य जानिफकार व्यक्तिहरू (Key Informants) सँगको अन्तवार्ताका सहभागीको नामावली

१. श्री बीरेन्द्र बहादुर हमाल, क्षेत्रीय निर्देशक, क्षेत्रीय कृषि निर्देशनालय, मालेपाटन, पोखरा
२. पूर्णकुमारी श्रेष्ठ, महिला विकास अधिकृत, महिला तथा बालबालिका कार्यालय, कास्की
३. विमला शर्मा, विद्यालय निरीक्षक, जिल्ला शिक्षा कार्यालय, कास्की
४. डा. विश्वकल्याण पराजुली, प्राध्यापक, समाजशास्त्र तथा मानवशास्त्र विभाग, पृथ्वीनारायण क्याम्पस, पोखरा
५. श्री राममणि अधिकारी, कानूनअधिकृत, लेखनाथ नगरपालिका कार्यालय, कास्की
६. डा. ईन्द्रप्रसाद तिवारी, प्राध्यापक, पोखरा विश्वविद्यालय, समाजशास्त्र विभाग
७. श्री बालकृष्ण अधिकारी, बागवानी विकास अधिकृत, क्षेत्रीय कृषि तालिम केन्द्र, पोखरा
८. डा. केदार बस्नेत, प्राध्यापक, पृथ्वीनारायण क्याम्पस, पोखरा

अनुसूची ६

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

(कास्की जिल्लामा आधारित एक समाजशास्त्रीय अध्ययन) विषयको शोधग्रन्थका लागि उत्तरदाताको रूपमा छनोट भएका महिला कर्मचारीहरूको नामावली तथा कार्यरत कार्यालय

क्र.सं.	नाम थर	कार्यरत कार्यालय
१	यामकुमारी राना	व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र
२	शारदा न्यौपाने बन्जाडे	व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र
३	गीता बस्याल	व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र
४	निशा बानिया थापा	रोजगार सूचना केन्द्र
५	मैयाकुमारी बानिया	पर्यटन कार्यालय, पोखरा
६	सरिता बरूवाल के.सी.	व्यावसायिक तथा सीप विकास तालिम केन्द्र
७	सावित्री बराल	श्रम कार्यालय, पोखरा
८	देवी न्यौपाने	नगर विकास समिती
९	लक्ष्मीदेवी मल्ल	क्षेत्रीय अ. तथा सुपरिवेक्षण कार्यालय
१०	लक्ष्मी तिमिल्सिना	पोखरा उपत्यका नगर विकास समिति
११	लक्ष्मी पौडेल	मालपोत कार्यालय, कास्की
१२	विष्णुमाया पौडेल	जिल्ला हुलाक कार्यालय
१३	आरती गिरी के.सी.	जिल्ला हुलाक कार्यालय
१४	निरू अधिकारी	मालपोत कार्यालय, कास्की
१५	जमुनादेवी शर्मा पाण्डे	मालपोत कार्यालय, कास्की
१६	रुकमिना ढकाल	मालपोत कार्यालय, कास्की
१७	सावित्री पौडेल गौतम	नापी कार्यालय, कास्की
१८	कल्पना के. सी.	नापी कार्यालय, कास्की
१९	लक्ष्मी पौडेल	जिल्ला प्राविधिक कार्यालय
२०	तिलुमाया पोखेल	जिल्ला प्राविधिक कार्यालय
२१	चमेला खड्का	जिल्ला प्राविधिक कार्यालय
२२	तेजमाया श्रेष्ठ	जिल्ला प्राविधिक कार्यालय
२३	जमुना वि.क.	जिल्ला जनस्वास्थ्य कार्यालय

२४	दुर्गाकुमारी कार्की	जिल्ला हुलाक कार्यालय
२५	गीता के.सी.	कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय
२६	लक्ष्मीकुमारी पौडेल	जिल्ला भू संरक्षण कार्यालय
२७	मिलन भट्टराई	जिल्ला भू संरक्षण कार्यालय
२८	निरमिसा श्रेष्ठ	शहरी विकास तथा भवन निर्माण कार्यालय
२९	मीरा मैनाली	शहरी विकास तथा भवन निर्माण कार्यालय
३०	राममाया परियार	शहरी विकास तथा भवन निर्माण कार्यालय
३१	सीता अधिकारी	जिल्ला जनस्वास्थ्य कार्यालय
३२	विजया भारी	जिल्ला जनस्वास्थ्य कार्यालय
३३	प्रभा अधिकारी	जिल्ला जनस्वास्थ्य कार्यालय
३४	सम्भ्रना ढुंगाना	जिल्ला जनस्वास्थ्य कार्यालय
३५	विमला बराल	जिल्ला विकास समिति
३६	मीरा अर्याल ढकाल	जिल्ला पशु सेवा कार्यालय
३७	प्रभा मिलन तिमिल्सिना	श्रम कार्यालय, पोखरा
३८	गीता ढकाल पौडेल	जिल्ला अदालत
३९	सम्भ्रना आचार्य	जिल्ला अदालत
४०	सरस्वती तिमिल्सिना	जिल्ला अदालत
४१	विष्णुमाया अधिकारी	जिल्ला अदालत
४२	शान्ति कुमारी शर्मा	जिल्ला अदालत
४३	सुषमा शर्मा	जिल्ला सरकारी वकिलको कार्यालय
४४	मेनका तिवारी	क्षेत्रीय कृषि निर्देशनालय
४५	राम माया कडरिया श्रेष्ठ	क्षेत्रीय कृषि निर्देशनालय
४६	टिका कुमारी थापा	क्षेत्रीय कृषि निर्देशनालय
४७	जया पौडेल	क्षेत्रीय कृषि निर्देशनालय
४८	निर्मला गुरूङ्ग	क्षेत्रीय कृषि निर्देशनालय
४९	शारदा लक्ष्मी श्रेष्ठ	घरेलु तथा साना उद्योग कार्यालय
५०	मन पौडेल	घरेलु तथा साना उद्योग कार्यालय
५१	मिठु रेग्मी लम्साल	जिल्ला प्रशासन कार्यालय
५२	टेस काशी घले गुरूङ्ग	जिल्ला प्रशासन कार्यालय
५३	दुर्गा देवी शर्मा ढकाल	सञ्चार केन्द्र पोखरा

५४	सीता लामिछाने	जिल्ला कृषि विकास कार्यालय
५५	सुभद्रा बराल	जिल्ला कृषि विकास कार्यालय
५६	विष्णु देवी कुँवर	जिल्ला कृषि विकास कार्यालय
५७	दुर्गा पौडेल	जिल्ला विकास समिति
५८	हरिमाया अधिकारी	जिल्ला वन कार्यालय
५९	भगवती बूढाथोकी	जिल्ला वन कार्यालय
६०	शारदा सापकोटा	जिल्ला वन कार्यालय
६१	सुनीता उलक	जिल्ला वन कार्यालय
६२	कमला जलारी	जिल्ला यातायात कार्यालय
६३	देवकी ढकाल	जिल्ला शिक्षा कार्यालय
६४	मनकुमारी पौडेल	जिल्ला शिक्षा कार्यालय
६५	सुष्मा ढकाल अधिकारी	जिल्ला शिक्षा कार्यालय
६६	उषा पाण्डे	आन्तरिक राजस्व कार्यालय
६७	सिता अधिकारी	आन्तरिक राजस्व कार्यालय
६८	मैना देवी कोइराला	आन्तरिक राजस्व कार्यालय
६९	देवी माया श्रेष्ठ	आन्तरिक राजस्व कार्यालय
७०	मीरा श्रेष्ठ	कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय
७१	चन्द्रकला लामिछाने	कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय
७२	भवानी पौडेल	नापी कार्यालय, कास्की
७३	छलुमाया श्रेष्ठ	नापी कार्यालय, कास्की
७४	शरद गुरूङ्ग	महिला तथा बालबालिका कार्यालय
७५	सत्यदेवी पहारी	महिला तथा बालबालिका कार्यालय
७६	राममाया थापा मगर	महिला तथा बालबालिका कार्यालय
७७	तिलकुमारी क्षेत्री	महिला तथा बालबालिका कार्यालय
७८	यमुना ढकाल	महिला तथा बालबालिका कार्यालय
७९	पूर्णकुमारी श्रेष्ठ	महिला तथा बालबालिका कार्यालय
८०	जमुना आचार्य	जिल्ला कृषि विकास कार्यालय
८१	सम्भना के.सी. (पराजुली)	क्षेत्रीय कृषि तालिम केन्द्र, पोखरा
८२	हिन्दी राई	जिल्ला कृषि विकास कार्यालय

अनुसूची ७

निजामती सेवामा कार्यरत तथा यस सेवामा प्रवेश गर्न चाहने महिलाहरूको उक्त सेवाप्रतिको धारणा (कास्की जिल्लामा आधारित एक समाजशास्त्रीय अध्ययन) विषयको शोधग्रन्थका लागि उत्तरदाताको रूपमा छनोट भएका निजामती सेवामा जान चाहने महिलाहरूको नामावली तथा ठेगाना

क्र.सं.	नाम थर	ठेगाना
१	लक्ष्मी थापा मगर	कोल्मा- ३, स्याङ्गजा
२	प्रमिला बोगटी	कोल्मा- ३, स्याङ्गजा
३	अनिता भण्डारी (भट्टराई)	सुन्दरबजार, लमजुङ्ग
४	कृष्णा तिवारी	खिलुङ्ग देउराली-४, स्याङ्गजा
५	सुमन तिवारी	लेखनाथ- ९, कास्की
५	सरिता भण्डारी	लेखनाथ- ९, कास्की
६	सरस्वती बराल	लालीगुराँस टोल, कास्की
७	सङ्गीता खड्का	रूपाकोट- ४, कास्की
८	नौमाया गुरूङ्ग	थुम्की- ५, कास्की
९	ममिता पुन	पाउदार - ६, म्याग्दी
१०	जुना ढकाल	निर्मलपोखरी- ९, कास्की
११	सविता भण्डारी	लेखनाथ- ९, कास्की
१२	प्रमिला पौडेल	लामाचौर- ६, कास्की
१३	पूजा राना	दुलेगौडा - ९, तनहुँ
१४	सपना तिवारी	लेखनाथ- ९, कास्की
१५	सरस्वती शर्मा	घतान- ४, म्याग्दी
१६	अनिता कुमारी शर्मा	बाग्लुङ्ग- २, बाग्लुङ्ग
१७	अञ्जु लामिछाने	वाङ्गसिङ्ग- १, स्याङ्गजा
१८	भगवती अधिकारी	पुतलीबजार- ६, स्याङ्गजा
१९	सम्भना देवी शर्मा	पोखरा- ८, कास्की

२०	निता दाहाल (शर्मा)	बुद्धचोक, पोखरा, कास्की
२१	इन्दिरा अधिकारी	लेखनाथ- ११, कास्की
२२	रीता भण्डारी (तिमिल्सिना)	लेखनाथ- ९, कास्की
२३	सरस्वती पोखरेल	राइपुर- ७, तनहूँ
२४	कल्पना तिवारी	लेखनाथ - ८, कास्की
२५	इन्दिरा न्यौपाने	पोखरा- ६, कास्की
२६	दुर्गा गर्बुजा	ढोवा- ९, म्याग्दी
२७	लक्ष्मी शर्मा	अमालाचौर- २, बाग्लुङ्ग
२८	निर्मला क्षेत्री	पाखापानी- १, पर्वत
२९	दुर्गा थापा	पोखरा- १२, कास्की
३०	प्रेम कुमारी थापा मगर	चापाकोट, कास्की
३१	कल्पना शर्मा	सराङ्गकोट- ५, कास्की
३२	भिमा देवी भण्डारी	चिसापानी- ३, स्याङ्गजा
३३	लोचना आचार्य	खैरेनीटार- ७, तनहूँ
३४	गीता पौडेल	पोखरा-१६, कास्की
३५	सुष्मा सुवेदी	धापासी- ७, काठमाडौं
३६	शारदा सुवेदी	कृस्ती नाच्नेचौर- २, कास्की
३७	विष्णु देवी शर्मा	मुडिकुवा-५, पर्वत
३८	पम्फा देवी भण्डारी	चिसापानी- ७, स्याङ्गजा
३९	सम्भना पाण्डे	लेखनाथ- ७, कास्की
४०	कल्पना पौडेल	स्याङ्गजा - १, स्याङ्गजा
४१	सम्भना पाण्डे	तालचोक -७, कास्की

अनुसूची ९

अध्ययनका क्रममा निजामती सेवामा कार्यरत महिला कर्मचारी उत्तरदाताहरू संग खिचिएका केही तस्वीरका भलकहरू



अध्ययनका क्रममा निजामती सेवामा जान चाहने महिला उत्तरदाताहरू संग खिचिएका केही तस्वीरका भलकहरू

