

# विकेन्द्रीकरणले महिला सशक्तीकरणमा पारेको प्रभाव, अवसर तथा चुनौती

शोधकर्ता

राम ब. क्षेत्री, नेत्र तिमिसिना  
हरिशरण लुईटेल, राधिका रेग्मी  
बसुन्धरा भट्टराई र निर्मला सन्यासी



लेखक

निर्मला सन्यासी  
रमा आले मगर

प्रकाशक



फरेष्टएक्सन नेपाल

सातदोबाटो, ललितपुर

पोष्ट बक्स नं: १२२०७, काठमाण्डौं, नेपाल

टेलिफोन: ९७७-१-५५५०६३१, ५५५२५२४

फ्याक्स: ९७७-१-५५३५१५०

इमेल: [forestaction@wlink.com.np](mailto:forestaction@wlink.com.np)

वेबसाइट: [www.forestaction.org](http://www.forestaction.org)

डिजाईन: अर्जुन इवाली

# विकेन्द्रीकरणले महिला सशक्तीकरणमा पारेको प्रभाव, अवसर तथा चुनौती

## शोधकर्ता

राम ब. क्षेत्री  
हरिशरण लुईटेल  
बसुन्धरा भट्टराई

नेत्र तिम्सिना  
राधिका रेग्मी  
निर्मला सन्यासी

## लेखक

निर्मला सन्यासी  
रमा आले मगर

यो अनुसन्धान र प्रकाशनका लागि भएको आइ.डि.आर.सीको सहयोग प्रति  
कृतज्ञता ज्ञापन गर्दछौं ।

## प्रकाशक

फरेष्टएक्सन नेपाल  
हिमवन्ती नेपाल

प्रकाशन : विकेन्द्रीकरणले महिला सशक्तीकरणमा पारेको प्रभाव,  
अवसर तथा चुनौती  
प्रकाशक : फरेष्टएक्सन नेपाल र हिमवन्ती नेपाल  
सर्वाधिकार © : प्रकाशक  
डिजाइन : अर्जुन ज्ञवाली  
प्रकाशन मिति : २०६७, चैत्र

## प्रकाशकीय

नेपालमा विकेन्द्रीकरण नीतिको थालनीसँगै विविध सेवा तथा प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापनलगायत अन्य विकेन्द्रित क्षेत्रमा महिला सहभागिताको मुद्दाले विशेष ग्राह्यता पाएको देखिन्छ। यसै सन्दर्भमा फरेष्टएक्सन नेपालले यस पुस्तिकामार्फत विकेन्द्रीकरणको नीतिले महिला सहभागिता तथा सशक्तीकरणमा ल्याएका अवसर र चुनौतीबारेको छलफललाई अगाडि सारेको छ। यो पुस्तिका फरेष्टएक्सन र हिमवन्ती नेपालले सन् २००६ देखि २००८ सम्म संयुक्त रूपमा विकेन्द्रीकरणका चारवटा क्षेत्र-सामुदायिक वन, सामुदायिक सिँचाइ, सामुदायिक शिक्षा र स्थानीय शासनमा गरेको अध्ययनको आधारमा तयार गरिएको हो।

विकेन्द्रीकरणको नीतिले महिलाको संख्यात्मक सहभागितामा केही सकारात्मक परिवर्तन ल्याए पनि उनीहरूको सशक्तीकरण, गुणात्मक सहभागिता तथा निर्णायक भूमिकामा खासै प्रभाव पारेको पाइँदैन। यसो हुनुको मुख्य कारण महिला विरोधी परम्परागत मूल्य-मान्यता अझै कायम रहनु तथा राज्यका नीति एवं कार्यक्रमको कार्यान्वयन तथा अनुगमन प्रभावकारी नहुनु नै हो।

महिला सशक्तीकरणका सन्दर्भमा विकेन्द्रीकरणका उपलब्धि तथा चुनौतीहरूको विश्लेषण गरिएको यस पुस्तिकाले विकेन्द्रीकरण, प्राकृतिक स्रोत र महिला अधिकारसम्बन्धी रुचि राख्ने सबै व्यक्ति तथा संघ संस्थालाई केही जानकारी अवश्य दिनेछ, भन्ने अपेक्षा हामीले लिएका छौं। पुस्तिका प्रकाशनका लागि आर्थिक सहयोग गर्ने इन्टरनेसनल डेभलपमेन्ट रिसर्च सेन्टर (आइडीआरसी) लाई हार्दिक धन्यवाद दिन्छौं।

अन्त्यमा, यस पुस्तिकाको भाषा सम्पादनमा सहयोग गर्नु हुने मार्टिन चौतारीका विमल आचार्य, डिजाइन एवं टाइपिङमा सहयोग पुऱ्याउनु हुने

फरेष्टएक्सनका अर्जुन ज्ञवाली र अन्य पक्षहरूमा सहयोग गर्ने राहुल कार्की र दिलबहादुर खत्रीलाई धन्यवाद। हामी पाठकहरूको अमूल्य सुझाव र पृष्ठपोषणको अपेक्षा गर्दछौं।

नया शर्मा पौडेल  
कार्यकारी संयोजक

## विषयसूची

परिचय	१
किसानहरूद्वारा व्यवस्थित सिँचाई प्रणालीमा लैङ्गिक समावेशिकरणको अवस्था	५
महिला सशक्तीकरणमा सामुदायिक वनको भूमिका	१९
शैक्षिक क्षेत्रको महिला सहभागिता	३३
नेपालमा विकेन्द्रीकरण र लैङ्गिक न्याय: स्थानीय सरकारमा महिला सहभागिता	४५
निष्कर्ष र सुझाव	५७
सन्दर्भसामग्री	६३

## परिचय

### पृष्ठभूमि

केन्द्रीय सरकारले आफ्ना अधिकार तथा कर्तव्यहरू स्थानीय इकाइहरूलाई हस्तान्तरण गर्दै जाने प्रक्रियालाई विकेन्द्रीकरण भन्ने बुझिन्छ। नेपालमा सन् १९५० देखि विकेन्द्रीकरण नीतिको थालनी भए तापनि यसको वास्तविक प्रयोग भने सन् १९७० को मध्यदेखि मात्र भएको पाइन्छ। विगत दुई दशक यता नेपालले क्षेत्रगत विकेन्द्रीकरण र स्थानीय शासनमा धेरै परिवर्तन ल्याएको पाइन्छ। यस पुस्तिकामा विकेन्द्रीकरण नीतिले खासगरी सामुदायिक वन, सामुदायिक शिक्षा, सामुदायिक सिँचाइ र स्थानीय शासनका क्षेत्रमा महिला सहभागिता र सशक्तीकरणका लागि के-कस्ता अवसर तथा चुनौती सिर्जना गरेको छ भन्नेबारे अध्ययन गर्ने प्रयास गरिएको छ। सार्वजनिक स्रोत र सेवामा निर्णायक भूमिका खेल्नका लागि लैङ्गिक, सामाजिक सम्बन्धले महिलालाई कस्तो प्रभाव पारेको छ भन्नेबारे यो पुस्तिका केन्द्रित छ।

सामाजिक संरचना र व्यक्तिको पारस्परिक सम्बन्धले नै विकेन्द्रित संरचनामा महिलाको सशक्तीकरण निर्धारण गर्दछ। महिलाहरूको समाजमा आर्थिक, सामाजिक र साँस्कृतिक क्षेत्रको पहुँचलाई समेत सामाजिक संरचनाले प्रभाव पारेको हुन्छ। यस सन्दर्भमा यो पुस्तिकामा समाजको संरचनाको कारणले आर्थिक, सामाजिक क्षेत्रमा महिलाको पहुँचलाई नियाल्ने प्रयास गरिएको छ। जुन महिलाले घरधन्दाको काममा परिवारका सदस्यहरूबाट सहयोग पाउँछन् र जो आत्मनिर्भर पनि छन्; तिनीहरू नै विभिन्न समिति र समूहहरूमा बढी सक्रिय भएको पाइन्छ। नीति नियमहरू जति सुकै राम्रा भए पनि घर परिवार र समाजको सहयोगविना महिलाहरूलाई सामाजिक कार्यहरूमा सक्रिय भएर लाग्न धेरै अप्ठ्यारो पर्दछ।

राज्यले महिला सहभागिता र सशक्तीकरणका निमित्त थुप्रै रणनीतिहरू बनाए पनि महिलाको वास्तविक सहभागिता भने अझै न्यून देखिन्छ। सामान्यतया महिलाको सहभागिता भनेको केवल उपस्थिति भन्ने मात्र बुझाइ रहेको पाइन्छ। निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूको सक्रिय भूमिका खासै देखिँदैन। महिलाहरूले पुरुष र महिलाको मिश्रित समूहमा भन्दा महिला मात्रको समूहमा आफ्ना कुराहरू खुलेर राख्ने प्रवृत्ति पाइन्छ। यसलाई साँस्कृतिक रचना (Cultural Construction) को प्रभावका रूपमा लिन सकिन्छ। किनकि साँस्कृतिक रचनाको प्रभाव र त्यसै अनुरूपको सामाजिकीकरणको प्रक्रियाले समाजमा लैङ्गिक विभेदहरू सिर्जना गरिरहेको हुन्छ।

यस अध्ययनले सामुदायिक संस्थाहरूमा नीतिले व्यवस्था गरे वमोजिम नाम मात्रको लागि महिलाहरूको सहभागिता गराउने गरिएको देखियो। तर, महिलाका क्षमता अभिवृद्धि र उनीहरूको निर्णायक भूमिका दृढ बनाउन यो पर्याप्त छैन। हामीले उत्तरदायित्वको संरचनाबाट हेर्ने हो भने महिलाको समावेशीकरण र लैङ्गिक सवाललाई राज्यले त्यति ध्यान दिइएको पाइँदैन।

वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयभित्र लैङ्गिक, आर्थिक तथा सामाजिक समतासम्बन्धी कार्य समूह बनाउनु, विभिन्न मन्त्रालयले महिलाको लागि छुट्टै बजेट पारित गर्नु, केन्द्रदेखि जिल्ला स्तरसम्म विभिन्न निकायहरूमा लैङ्गिक क्रियाकलाप हेर्न छुट्टै निकायको व्यवस्था गर्नु र महिलाको हकहितका लागि कानून बनाउनुलाई राज्यले लैङ्गिक असमानता सम्बोधन गर्न चालेको सकारात्मक कदमका रूपमा लिन सकिन्छ। तर यति हुँदाहुँदै पनि उत्तरदायित्वको संरचनालाई प्रभावकारी बनाउन नसक्नुलाई भने अर्को कमजोरीका रूपमा लिन सकिन्छ।

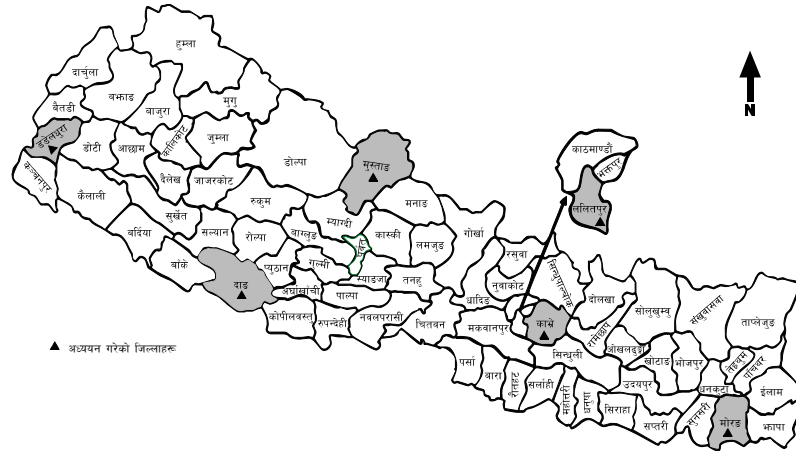
## उद्देश्य

- विकेन्द्रीकरण प्रक्रियाको विभिन्न सन्दर्भ/परिस्थितिमा महिला सहभागिताको विश्लेषण गर्ने,
- सामाजिक निर्णय प्रक्रियामा महिलाहरूले आफ्नो क्षमता प्रयोग गर्दा आइपने चुनौती र अवसरहरूको विश्लेषण गर्ने,
- विभिन्न नीति, संस्था र सामाजिक आन्दोलनहरूले महिला सशक्तीकरणमा पुऱ्याएको योगदानको खोजी गर्ने,
- अध्ययनको तथा उपलब्धि/सिकाइहरूलाई लक्षित समुह र सरोकारवालाहरूमा प्रसार गर्ने र नयाँ संविधानमा नीतिगत सुझाव दिने

## अध्ययन क्षेत्र छनोट

भौगोलिक, जातीय र सांस्कृतिक दृष्टिले तराई, पहाड र हिमाललाई समेट्ने उद्देश्यले यस अध्ययनका लागि ६ वटा जिल्ला छनोट गरिएको थियो (चित्र १ हेर्नुहोस्)। छनोट गरिएका जिल्लाहरूमा— डडेल्धुरा, दाङ, मुस्ताङ, ललितपुर, काभ्रे र मोरङ पर्दछन्। यी ६ वटा जिल्लाका १० वटा गाउँ विकास समिति (गा.वि.स), ११ वटा सामुदायिक वन (सा.व.), ९ वटा सामुदायिक विद्यालय र १० वटा सामुदायिक सिँचाइमा क्षेत्रगत अध्ययन गरिएको थियो।

चित्र १: अध्ययन गरिएका जिल्लाहरू



## अध्ययन विधि

यस अध्ययनका क्रममा सर्वेक्षण, छलफल, अन्तर्वार्ता र अवलोकन विधि प्रयोग गरिएको थियो। सन् २००६ को मे महिनादेखि सन् २००८ मे महिनासम्म विकेन्द्रीकरण र महिला सशक्तीकरणबारे स्थानीय महिला र पुरुषहरूबाट विचार, दृष्टिकोण, धारणा र अनुभव संकलन गरिएको थियो। साथै, लामो समयदेखि राजनीतिक र सामाजिक कार्यमा संलग्न भएका व्यक्तिहरूको अनुभव पनि अध्ययनको क्रममा संकलन गरिएको थियो। ७८० जना महिला र ८९४ जना पुरुषसँग सर्वेक्षण १९८ पटक समूहगत छलफल र विषयसँग सम्बन्धित ७० जना महिला र ११३ जना पुरुषहरूसँग अन्तर्वार्ता गरी आवश्यक जानकारी संकलन गरिएको थियो।



## किसानहरूद्वारा व्यवस्थित सिँचाइ प्रणालीमा लैङ्गिक समावेशिकरणको अवस्था

### परिचय

यस अध्ययनमा विगत केही दशक यता विकेन्द्रीकरणका सन्दर्भमा किसानहरूद्वारा व्यवस्थित सिँचाइ प्रणालीको व्यवस्थापनमा महिलाको सहभागितालाई केलाउने प्रयास गरिएको छ। सहभागितासम्बन्धी विभिन्न व्यक्ति र निकायहरूको बुझाइ फरक हुन सक्छ। सामान्यतया भौतिक रूपमा उपस्थिती मात्र जनाउने अथवा गरिसकेको निर्णयमा सही मात्र गरिदिने परिपाटीलाई सहभागिता ठान्ने गरिएको छ। यी दुई मध्य पनि भइसकेको निर्णयमा सही गराउने प्रचलन हावी छ। आफ्नो अनुपस्थितिमा आफ्नै समुदायका पुरुषहरूले गरेको निर्णयमा सही र औँठाछाप लगाउनुलाई नै स्वयं महिलाहरूले आफ्नो सहभागिता भनेर बुझेको पाइयो।

विकेन्द्रीकरणको नीतिले विगत केही दशकदेखि विभिन्न स्रोतहरूमा महिलाको पहुँच, निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता र सामाजिक सुविधाहरूमा अधिकारको व्यवस्था गरेको छ। तर, यी व्यवस्थाहरू कागजमा नै सीमित छन्। उदाहरणका लागि, नेपालमा ८० प्रतिशत भन्दा बढी महिलाको मुख्य-आर्थिक क्रियाकलाप कृषि भएको तथ्य आँकडाहरूले देखाउँछन्। तर, विडम्बना के छ भने जम्मा १० प्रतिशत महिलाहरूको मात्र भूमिमा कानुनी अधिकार छ।

विभिन्न सरकारी निकायहरू, परियोजना र गैरसरकारी संस्थाहरूले गठन गरेका विभिन्न समूहहरूमा महिलाको उपस्थिति हेर्दा जसलाई पनि महिलाको सहभागिता बढेको भान हुनु स्वभाविक हो। तर, विभिन्न नाममा तथ्यहरूले यस्तो सहभागिता वास्तविक सहभागिता नभएर समावेशीकरणको नाममा भौतिक उपस्थिती मात्र भएको कुरा देखाएको छ। त्यस्ता तथ्यहरूलाई नै आधार मानेर यस अध्ययनले विभिन्न समुदायमा महिलाहरूको सहभागितालाई संख्यात्मक र गुणात्मक तहमा विश्लेषण गरेको छ।

### नीतिगत व्यवस्था

विभिन्न अध्ययनहरू नियाले हेर्दा राज्यले विकेन्द्रीकरणको नीति लागू गर्नुभन्दा अगाडि देखि नै सिँचाइ क्षेत्र विकेन्द्रित थियो (Upriety 2008)। यसबाट के बुझिन्छ भने विगत केही दशक यता राज्यले बनाएका नीति नियमले विद्यमान संरचनालाई औपचारिकता मात्र दिएको हो, जसले स्थानीय जनसमुदायको सहभागितामा सिँचाइ व्यवस्थापनलाई संस्थागत बनाउन मद्दत गर्‍यो।

जलस्रोत व्यवस्थापनका क्षेत्रमा जलस्रोत ऐन (सन् १९९२) लाई कोसेढुङ्गाको रूपमा लिइन्छ। यस ऐनले जलस्रोत व्यवस्थापन र उपयोगमा स्थानीय जनसमुदायको सहभागिता हुनुपर्छ भन्ने कुरामा जोड दिँदै 'जल उपभोक्ता संघ' को स्थानीय स्तरमा व्यवस्था हुनुपर्छ भन्ने नीति लागू गरेको छ। यस ऐनले जलस्रोतको उपयोग र व्यवस्थापनमा खानेपानीलाई पहिलो प्राथमिकता र सिँचाइलाई दोस्रो प्राथमिकता दिएको छ।

सन् १९७० को दशकसम्म पनि राज्यको बुझाइमा सिँचाइ र जलस्रोत व्यवस्थापन प्राविधिक विशेषज्ञहरूको अधिकार क्षेत्र हो भन्ने थियो। धेरैजसो स्थानीय किसानहरू इन्जिनियर र प्राविधिक विशेषज्ञहरूले बनाएको योजनाअन्तर्गत निर्माण कार्यमा ज्यालादारी मजदुरको रूपमा मात्र संलग्न हुने गर्दथे। तर, सन् १९८० को अन्ततिर भने नेपाली प्राविधिकहरूले स्थानीय

किसानहरूको, ज्ञान र सीप पनि सिँचाइ प्रणालीको व्यवस्थापनमा अत्यन्त जरुरी छ भन्ने कुरा स्वीकार गरे। यो कुरा सिँचाइ नीति (सन् १९९२) मा स्पष्ट रूपले उल्लेख गरिएको छ। यस नीतिले स्थानीय समुदायको सहभागिताको मात्र कुरा नगरेर उपभोक्ता समितिमा २० प्रतिशत महिला समेटिनुपर्छ भन्ने कुरामा पनि जोड दिएको छ।

यसपछि सिँचाइ नीति (सन् २०००) ले कम्तीमा पनि ३३ प्रतिशत महिला र दलित तथा अन्य जनजाति र पिछडिएका वर्गबाट दुई जनाको उपस्थिति कार्यसमितिमा हुनुपर्छ भन्ने प्रावधानको व्यवस्था गर्‍यो (Adhikari 2007)। यस्तै, सिँचाइ नीतिको तेस्रो सशोधन (सन् २००४) ले जल उपभोक्ता संघ (ज.उ.स) मा महिला सहभागिता ३३ प्रतिशत हुनुपर्छ भन्ने नियमलाई निरन्तरता दिएको छ। यी उल्लेख गरिएका नीति नियमले सिँचाइ तथा जल व्यवस्थापनमा स्थानीय किसानहरूको अत्यन्त महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ भन्ने कुरा महसुस गरी देशभरिकै परम्परागत सिँचाइ प्रणालीहरूलाई विशेष कदर गरेको पाइन्छ।

### सिँचाइ प्रक्रियामा लैङ्गिक समावेशिकरणको अवस्था

यस अगाडिका विभिन्न अध्ययनहरूले सिँचाइ समूहका कार्यसमितिमा महिलाहरूको सहभागिता माथि तहबाट निर्दिष्ट नीतिले गर्दा मात्र भएको देखाएका छन्। महिलाहरूलाई कार्यसमितिमा समावेश गराइए पनि उनीहरूले प्रमुख पदमा भने विरलै रुपमा बसेको पाइन्छ। यस अध्ययनको सिलसिलामा विभिन्न जिल्लाहरूमा अध्ययन गरेको कार्य समितिहरूमा महिला र पुरुषले ओगटेको पदको विवरण यहाँ तालिका १ ले प्रस्तुत गर्दछ।

तालिका १: कार्य समितिहरूमा महिला र पुरुषको सहभागिता

पद	महिला	पुरुष	जम्मा (%)
अध्यक्ष	-	६	६ (१.४)
उपाध्यक्ष	-	४	४ (०.९)
सचिव	१	५	६ (१.४)
कोषाध्यक्ष	१	५	६ (१.४)
सदस्य	१७	२२	३९ (८.७)
साधारण सदस्य	१९५	१९२	३८७ (८६.४)
<b>जम्मा</b>	<b>२१४</b>	<b>२३४</b>	<b>४४८</b>

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

अन्तर्वार्ता गरिएका जम्मा ४४८ सहभागिहरू मध्य ४२ जना पुरुष (१७.९ प्रतिशत) र १९ जना महिला (८.९ प्रतिशत) हरूले आफूहरू सिँचाइ समूहको कार्यसमितिको सदस्य रहेको बताए भने अरू सबै साधारण सदस्य थिए। जम्मा ४२ जना पुरुष मध्ये ६ जना अध्यक्ष, ४ जना उपाध्यक्ष, ५ जना सचिव, ५ जना कोषाध्यक्ष र बाँकी २२ जना सदस्य थिए। यस्तै, १९ जना महिलामध्ये सचिव र कोषाध्यक्षको पदमा दुई/दुई जना मात्र रहेको पाइयो।

महिलाहरूलाई सिँचाइ समितिमा समावेश गराइएको कारणबारे सोध्दा धेरैजसो उत्तरदाताहरूको उत्तर एउटै थियो: 'नीतिले गर्दा'। उदाहरणका लागि काभ्रेको टुकुचा सिँचाइ समूहका अध्यक्ष भन्छन्: "नीतिले नतोकेको भए हामीले हाम्रो समितिमा महिलालाई समावेश गराउने थिएनौं। महिला आफूअघि बढेर हामी पनि समितिमा बस्छौं भनेर कहिल्यै कुरा राख्दैनन्। बरु पुरुषहरूले कर गरेर केही गर्नु पर्दैन, सही गरे मात्र हुन्छ भनेपछि बल्ल महिलाहरू समितिमा बस्छन्।" कस्ता खालका महिलाहरूलाई समितिमा समावेश गराइन्छ, त भनेर सोध्दा उनको प्रतिक्रिया यस्तो थियो: "जो पुरुषको कुरा अनुसार चल्छ तिनै महिलालाई समितिमा समावेश गराइन्छ।" यसले के प्रस्ट पार्छ भने महिलाहरूलाई नामका लागि मात्र समितिमा आबद्ध गराइन्छ तर निर्णय प्रक्रियामा महिलाको भूमिका सक्रिय रहेको पाइँदैन (तालिका २ हेर्नुहोस्)।

तालिका २: अध्ययन गरिएका जिल्लाहरूमा उत्तरदाताले पहिचान गरेका निर्णयकर्ताहरू

अध्ययन गरिएका जिल्लाहरू	उत्तरदाताको लिङ्ग	ठम्याएअनुसार निर्णयकर्ता			जम्मा
		पुरुष मात्र	महिला पुरुष	थाहा छैन	
मोरङ	महिला	१४	५	२४	४३
	पुरुष	३०	४	१४	४८
काभ्रे र ललितपुर	महिला	२२	५	२३	५०
	पुरुष	२४	१८	८	५०
मुस्ताङ	महिला	०	५	२२	२७
	पुरुष	८	११	९	२८
दाङ	महिला	१	०	४५	४६
	पुरुष	२८	३	२४	५५
डडेलधुरा	महिला	१०	६	३२	४८
	पुरुष	१७	१३	२३	५३
<b>जम्मा</b>		<b>१५४(३४.४)</b>	<b>७०(१५.६)</b>	<b>२२४(५०.०)</b>	<b>४४८</b>

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

तालिका २ ले निर्णय प्रक्रियामा कसको बढी भूमिका रहन्छ भन्ने कुराको विवरण प्रस्तुत गर्दछ। तालिकामा प्रस्तुत तथ्याङ्क अनुसार ४९ जना (२०.९ प्रतिशत) पुरुष र २९ जना (९.८ प्रतिशत) महिलाको भनाई अनुसार निर्णय प्रक्रियामा महिला र पुरुष दुवैको भूमिका रहन्छ। यस्तै गरी १०७ जना पुरुष र ४७ जना महिलाको (३४.४ प्रतिशत) भनाइअनुसार 'पुरुषले मात्र निर्णय गर्छन्' भन्ने जवाफ आयो। तर कसैले पनि 'महिला मात्रैले निर्णय गर्छन्' भनेनन्। समूहगत छलफलका क्रममा पनि धेरै सहभागीहरूले 'महिलाहरू बैठक/भेलाहरूमा सहभागी भए पनि केही प्रस्ताव राख्दैनन्, उनीहरू सही गर्न मात्र आउँछन्' भन्ने कुरा बताए।

जब कुलो निर्माण र सम्बर्द्धन गर्ने कुरा आउँछ, त्यहाँ महिलाहरूको बढी सहभागीता हुन्छ। तर, जब निर्णय गर्ने कुरा आउँछ, महिलाहरूलाई स्थान दिइएको पाइँदैन। परम्परागत रूढिवादी सामाजिक मूल्यमान्यताले गर्दा यसो भएको हो भन्न सकिन्छ। महिलाहरू पुरुष उपस्थित भएका बैठकमा आफ्नो कुरा राख्न हिचकिचाउँछन्। कतैकतै त नीतिमा व्यवस्था हुँदा हुँदै पनि महिलालाई कार्यसमितिमा समावेश गराइएको पाइँएन। उदाहरणको लागि मोरङ उर्लावारीको 'बक्राहा भिगांमारी' सिँचाइ समितिमा महिलालाई समावेश गराइएको थिएन। सम्बन्धित महिलाहरूको भनाइअनुसार खेत उनीहरूको स्वामित्वमा नभएकाले गर्दा उनीहरूलाई बैठक/भेलाहरूमा सदस्यको रूपमा नबोलाइएको हो।

सिँचाइ प्रणालीको व्यवस्थापन र निर्णय प्रक्रियामा स्थानीय समाजका विशिष्ट वर्गका पुरुषहरूको नै बढी प्रभाव रहेको पाइयो। महिला, दलित र पछाडि पारिएका समुदाय तथा वर्गका व्यक्तिहरूलाई समितिमा समावेश गराइए पनि उनीहरूको भूमिका भने निर्णायक हुने गरेको पाइँएन। गाउँघरमा व्याप्त सामाजिक संरचना र लैङ्गिक सम्बन्धले गर्दा पनि महिला र पिछडिएका वर्गले कथित विशिष्ट वर्गका व्यक्तिहरूले गरेको निर्णयलाई शिरोधार्य गर्दछन्। केही महिलाहरूले आफ्नो प्रस्ताव राखे पनि समितिका अरू सदस्यले ध्यान नदीएको अवस्था छ। धेरैजसो महिलाहरूको भनाइ अनुसार उनीहरूले राखेको प्रस्तावलाई पुरुषहरूले चासो दिँदैनन्। घरधुरी सर्वेक्षणको क्रममा कार्यसमितिका सदस्य र सिँचाइ प्रणालीका साधारण सदस्यहरूलाई 'तपाईंका प्रस्तावलाई अरूले ध्यान दिन्छन् कि दिँदैनन्' भनेर सोध्दा १०.३ प्रतिशत महिलाले सुन्छन् भने। यस्तै, ५.६ प्रतिशतले सुन्दैनन् भने, ८४.१ प्रतिशतले चाहिँ थाहा नभएको बताए (तालिका ३ हेर्नुहोस्)।

तालिका ३: उत्तरदाताहरूको बुझाइमा उनीहरूको प्रस्तावको सुनुवाइ हुने/नहुनेको स्थिति

तपाईंले राखेको प्रस्ताव अरूले सुन्छन् ?	महिला (%)	पुरुष (%)	जम्मा (%)
सुन्छन्	२२(१०.३%)	९६(४१.०%)	११८(२६.३%)
सुन्दैनन्	१२(५.६%)	७(३.०%)	१९(४.२%)
थाहा छैन	१८०(८४.१%)	१३१(५६.०%)	३११(६९.५%)
जम्मा	२४१(१००.०%)	२३४(१००.०%)	४७५(१००.०%)

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

तालिका ३ ले के देखाउँछ भने ४१.० प्रतिशत पुरुषहरू उनीहरूले राखेको प्रस्तावको सुनुवाइ हुन्छ भन्ने कुरामा विश्वस्त छन्। तर, पुरुषको (३ प्रतिशत) तुलनामा भन्दा दोब्बर (५.६ प्रतिशत) महिलाहरूको भनाइमा उनीहरूको प्रस्तावको भने सुनुवाइ नै हुँदैन।

सबै खालको विकासे निकाय र सरकारी नीति नियमको व्यवस्थाले आजभोलि प्रायः सबैखाले समिति र समूहहरूमा महिलालाई आबद्ध त गराइन्छ, तर, धेरैजसोमा चाहिँ विशिष्ट वर्गका महिलाहरूको नै बाहुल्य हुन्छ। बारम्बार यसो भईँदंदा एकै जना महिलाले धेरै समूहहरूमा अवसर पाएको देखिन्छ (तालिका ४ हेर्नुहोस्)।

तालिका ४: उत्तरदाताहरूको अरू समितिहरूमा उपस्थितिको अवस्था

अरू समितिमा उपस्थिति	महिला (%)	पुरुष (%)	जम्मा (%)
छ	९१(४२.५%)	८०(३४.२%)	१७१(३८.२%)
छैन	१२३(५७.५%)	१५४(६५.८%)	२७७(६१.८%)

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

तालिका ४ अनुसार पुरुषको तुलनामा सिँचाइबाहेक अन्य प्रकारका समितिहरूमा महिलाहरूको उपस्थिति बढी छ। एउटै व्यक्ति धेरै समूहहरूमा आबद्ध भएको स्थितिले गर्दा आम महिलाहरूको उपस्थितिलाई वञ्चित गरेको अवस्था छ।

## महिलाले शक्तिको उपयोग गर्दाका अवसर र चुनौतिहरू

कागजमा चाहिँ महिलाको सहभागिता राम्रो देखिन्छ तर व्यवहारमा उति प्रभावकारी देखिँदैन। महिलाहरू आफैँ बैठकहरूमा सहभागी नभए पनि पुरुष सदस्यहरूको अनुरोधमा उपस्थित भई निर्णय पुस्तिकामा हस्ताक्षर गर्ने गरेको बताए। सदस्यहरूले नै के पनि भन्छन् भने समितिमा महिलाहरूलाई समावेश गर्दा बाहिरबाट हेर्दा समिती राम्रो देखिन्छ तथा, यसले गाउँको तथा सिँचाइ प्रणालीकै लागि पनि आर्थिक सहयोग अरू किसिमको अनुदान प्राप्त गर्न मद्दत पुऱ्याउँछ। यस्तो खालको बुझाइले (Instrumentalist attitudes) पनि महिलालाई आफ्नो शक्तिको उपयोग गर्न बाधा पुऱ्याएको भन्न सकिन्छ।

महिलासम्बन्धी नीति-नियमले ढोका खोलिएकाले महिलाहरू विस्तारै सार्वजनिक काममा समावेश भएको पाइन्छ। तर, अर्कातिर यसले महिलाको काँधमा बोभ थपिदिएको पाइन्छ। टुकुचा सिँचाइ समितिको एक सदस्य भन्नुहुन्छ: *“महिलाहरूलाई जहिले पनि बैठक, भेलाहरूबाट घर फर्किन हतार हुन्छ। किनकि उनीहरूले घर फर्केर घरघन्दाको सबै काम आफैँले गर्नुपर्छ। बैठक/भेलाहरूमा सहभागी भए पनि उनीहरू अरूले गरेको छलफल सुनेर मात्र बस्छन्। समितिका अन्य सदस्य र गाउँलेहरूले निर्णय प्रक्रियामा महिलाको सक्रिय भूमिका आवश्यक छ भन्ने कुरामा त्यति जोड दिँदैनन्।”*

महिलाहरूलाई के कस्तो वातावरण भए सिँचाइ समितिमा सदस्य हुन सजिलो हुन्छ भनेर हेर्दा भने जमिन माथिको पहुँच प्रमुख पक्ष देखिन्छ। किनकि सदस्य हुनको लागि कि त आफ्नो खेत हुनुपर्ने कि त अरूको खेत कमाएको हुनुपर्ने। डडेलधुराकी ४८ वर्षीय एक दलित महिला भन्छिन ‘म केही वर्ष अघि सिँचाइ समितिको सदस्य थिएँ। त्यतिखेर मेरो परिवारले जमिन्दारको खेत कमाएको थियो। जब अधियाँको अवधि सकियो, मलाई समितिबाट निकाले।’ त्यस्तै गरि, ‘जब हामीले लैङ्गिक न्याय र अधिकारबारे छलफल गर्दा थियौँ, एक जना दलित पुरुषले भने “हामी सानो जातको मान्छे र हाम्रो धन पनि त्यति छैन, त्यसैले हाम्रो धेरै अधिकार पनि छैन।”

जो महिला सार्वजनिक-सामाजिक कामको लागि समय दिन सक्छन् र तिनीहरूको श्रीमान्, ससुरा आदिले आफ्नो घरको महिला समितिहरूमा सहभागी बनेर भन्ने इच्छा राख्दछन् तिनीहरू मात्र समितिमा आवद्ध भएको पाइन्छ।

डडेलधुराको मस्टमाण्डौँ गा.वि.स.को सिँचाइ समितिका समावेश भएका तीन जना महिला सदस्यहरू आफू समावेश हुनुको कारण निकै चाखलाग्दो छ। तिनीहरूले दुईवटा कारण बताए। पहिलो कारण, सिँचाइ विभागले महिलाको सहभागिता हुनुपर्छ भनेर नियम बनायो। र, दोस्रो कारण बाहिरी निकाय र सिँचाइ विभाग लगायतका विभिन्न समितिहरूले लैङ्गिक हिसाबले समावेशी नभए कुनै पनि आर्थिक सहयोग नगर्ने बताए। उनीहरू भन्छन्, ‘हामी चाहेर समितिमा बसेको हैन। हाम्रो अनुपस्थितिमा नै हामीलाई समितिमा राखिएको हो। समितिको सदस्य भएको नाताले हामी बैठकमा जान्छौँ। पुरुषहरूले जे भन्छन्, सबै सुनेर बस्छौँ। समितिमा कति पैसा छ हामीलाई केही थाहा छैन।’ यसबाट महिला र पुरुषले आफ्नो शक्तिको समानरूपमा उपयोग गरेका छैनन् भन्न सकिन्छ। ललितपुरकी ७२ वर्षीया महिलाको भनाइ छ, *“धेरैजसो समाजमा अहिलेसम्म पनि पुरुषको तुलनामा महिलाहरू धेरै पछाडि छन्। हामीले जहिले पनि रेडियो र टिभीमा महिला पुरुष दुबैको समान हक अधिकार हुनुपर्छ भनेर सुन्छौँ र हेर्छौँ। यो कुरा जहिल्यै दोहोरिएको भए पनि अहिलेसम्म धेरैजसो समुदायमा महिला र पुरुषलाई समान व्यवहार गरिँदैन।”*

परम्परागत रूढिवादी सोच र मूल्यमान्यताले सामाजिक कार्यहरूमा महिलाको सहभागितामा बाधा पुऱ्याइरहेको पाइन्छ। उदाहरणको लागि, मुस्ताङको ‘मुखिया प्रथा’ र डडेलधुराको ‘छाउपडी प्रथा’लाई लिन सकिन्छ। मुस्ताङको धेरैजसो गाउँहरूमा एकदेखि तीन जनासम्म मुखिया रहेको पाइन्छ। उनीहरू गाउँमा सामाजिक, राजनैतिक पक्ष हेर्ने प्रमुख व्यक्ति हुन्छ। परम्परागतरूपले मुखिया जहिले पनि पुरुष हुने गर्दछ। गाउँघरमा परिआएको हरेक मामिलामा आफ्नो नेतृत्व प्रदान गर्दछ। र, विकाससम्बन्धी हरेक कार्यमा समेत प्रमुख भूमिका खेलेको पाइन्छ। मुखियाहरू विवाहित पुरुष मात्र हुने गर्दछ। मुखिया विवाहित नभए आएको पाहुनालाई उपयुक्त सत्कार नपुग्न सक्छ। स्थानीयवासीहरूका भनाइअनुसार मुखियाको धेरै जिम्मेवारी हुन्छ। गाउँ-गाउँको सिमानासम्बन्धी विवाद, प्राकृतिक स्रोतको वितरण र समुदायमा आइपरेको सबै खालको समस्याहरू उसैले हेर्नुपर्छ। यस्तै, मुखियाले आफ्नो समय र स्रोतको खर्च गरेर गाउँभित्र र बाहिर पनि धेरै समय दिनुपर्ने हुन्छ। यसले गर्दा महिलाहरू मुखियाको पद सम्हाल्न धेरै गाह्रो मान्दछन्। महिलाहरू आफुलाई यो पदको लागि उपयुक्त पनि ठान्दैनन्। महिला/पुरुष दुबैको सोचाइमा महिलाहरू धेरै

समयसम्म घरबाहिर बस्नु हुँदैन भन्ने छ । यस मान्यताले महिलालाई सामाजिक कार्यबाट स्वतः वञ्चित गर्दछ । र, परम्परागत प्रथा नै निरन्तर चलिआएको छ ।

यस्तै, सुदूरपश्चिमको छाउपडी प्रथाले पनि छाउ (महिलाहरूको मासिक धर्म) हुँदा महिलालाई घरभित्र प्रवेश गर्नबाट रोक लगाएको र ढोका नभएको सानो भुपडीमा डराई-डराई चार/पाँच रात बिताउन बाध्य गराएको पाइन्छ । छाउ हुँदा महिलाहरू कुनै पनि सार्वजनिक काममा सहभागी हुँदैनन् । मस्टमाण्डौकी एक जना महिलाले भनेअनुसार *“बाँधेको गोरु’ र नछुने भएको महिलाको स्थिति उस्तै छ ।”* समूह छलफलमा उपस्थित अरू महिलाहरूले पनि यस कुरालाई समर्थन जनाए ।

पढेलेखेको मान्छे र स्थानीय नेताहरूले समेत यस्ता प्रथाहरूलाई हटाउन खासै प्रयाससमेत गरेको पाइँदैन । त्यहाँको समाजमा जसले यस्तो कुरा ल्याउँछ, त्यसलाई नकारात्मक दृष्टिले हेर्ने गरिन्छ । महिलाहरू पनि यसको विरोध गर्न डराउँछन् । त्यसमा पनि वृद्ध महिलाहरूले त *“हामीलाई जसले आएर भने पनि हामी हाम्रो प्रथालाई फेर्दैनौं”* भन्ने कुरा राखे । स्थानीय एक जना ५३ वर्षीय नेताले त्यसलाई समर्थन गर्दै भने, *“शंका जस्तो भयानक रोग केही छैन, विश्वास जस्तो औषधि पनि केही छैन ।”* यस प्रथामा विश्वास राख्दै महिलाहरू पनि आफूले धेरै कष्ट भोगिरहेको भएतापनि यसलाई निरन्तरता दिइरहेको पाइन्छ र पुरुषले पनि यसलाई परिवर्तन गर्नुपर्छ भनेर प्रस्ट धारणा राख्दैनन् ।

त्यति मात्र हैन, धेरैजसो गाउँ-ठाउँमा त अध्ययनकर्ताले महिलाहरूसँग कुरा गर्दा पुरुषले हस्तक्षेप गरेको पाइयो । जसले गर्दा कहिलेकाही त अन्तरवार्ता नै रोकेर अर्को समयको लागि सार्नु पर्ने अवस्था आएको थियो । उदाहरणका लागि, ललितपुरको तेह्रबिसे राजकुलो समितिका सदस्यसँगको अन्तर्वार्तालाई लिन सकिन्छ । सुमित्रा पौड्याल विगत चार वर्षदेखि सिँचाइ समितिमा आवद्ध थिइन् । उनका ससुरा पहिले त्यही पदमा थिए । तर महिलालाई समावेश गर्नु परेकोले बुहारीलाई समितिमा राखिएको हो । उनको नाम र सही निर्णय पुस्तिकामा छ । तर, सबै निर्णय प्रक्रियामा चाहिँ ससुरा नै संलग्न भएको पाइयो । हामीले सुमित्रासँग कुरा गर्दा, उनी बोल्न नपाई ससुराले उत्तर दिएका थिए । बुहारीलाई इज्जत गर्दै ससुराले भने, *“यो आइमाईलाई केही पनि आउँदैन, लाटी-लाटी छे, कुरा पनि बुझ्दिन । मिटिडमा गए पनि वाल्ल परेर बस्छे । के गर्नु समितिमा महिला चाहिन्छ भनेकोले मात्र यसलाई राखेको हो । नत्र त यसलाई के आउँछ*

*र । नाम मात्र हो । उपस्थित हुन्छे । सही गर्छे, आउँछे ।”* ससुराको यस्तो अभिव्यक्तिले गर्दा सुमित्रा पौड्याल लजाउँदै चुप लागेर बसिन् । अनि, उक्त अन्तर्वार्ता हामीले अर्कै दिन सायौं ।

माथिको उदाहरणले विभिन्न कुराको संकेत गर्छ । पहिलो त सिँचाइ समिति र अरू समितिहरूमा आवद्ध भएका महिलाहरू सम्भवतः विशिष्ट वर्गका नै हुन्छन् । दोस्रो, महिलाहरू आफ्नो इच्छाविना नै समितिमा आवद्ध भएका हुन्छन् । तेस्रो, महिलाहरूलाई कोटा पुऱ्याउन मात्र समितिहरूमा आवद्ध गर्ने गरिएको छ । र, उनीहरूको सहभागिता केवल देखाउनका लागि मात्र हुन सक्छ । यथार्थमा भन्ने हो भने महिलाको नाममा पुरुषहरूले निर्णय गरेको पाइन्छ । महिलाहरूले भन्छन् *“बैठकमा पुरुषहरूले कुरा उठाउनुहुन्छ, निर्णय पनि सुनाउनुहुन्छ । हामी सही गर्छौं । अनि हिँड्छौं । केमा सही गरिन्छ, कहिलेकाहीँ त थाहा पनि हुँदैन ।”* यसै भनाइलाई समर्थन गर्दै तेह्रबिसे राजकुलो समितिका उपाध्यक्ष भन्छन्, *“भन्नलाई त महिला-पुरुष बराबर भनिन्छ । तर, व्यवहारमा यस्तो छैन । महिलाहरू कि त वनमा जान्छन्, कि त खेतमा, कि त घरमा बस्छन् ।”* समग्रमा भन्नुपर्दा पितृसत्तात्मक रूढिवादी परम्पराले गर्दा नै महिलाहरू अझै अधि बढन नसकेको हो । २१ औं शताब्दीमा आइपुग्दा पनि गाउँ घरका धेरैजसो महिलाहरू अझै पनि पुरुषकै नामबाट चिनिन्छन् । महिलाहरू प्रायजसो फलानाकी श्रीमती, बुहारी र आमाका रूपमा चिनिने गरेका छन् ।

घरदेखि वनसम्म जब श्रम प्रदान गर्ने कुरा आउँछ, त्यहाँ महिलाहरूको सहभागिता बढी हुन्छ । तर, जब निर्णय प्रक्रियाको कुरा आउँछ महिलाहरूको सहभागिता अति नै न्यून देखिन्छ । महिलाहरूलाई समितिमा शृङ्गारका रूपमा मात्र समावेश गरिन्छ । महिलाको प्रभावकारी र अर्थपूर्ण सहभागिता भने लक्ष्यमा मात्र सीमित रहेको छ ।

## महिलालाई उपलब्ध अवसरबारे जानकारी

नीतिले निर्दिष्ट गरेकोले निर्णय प्रक्रिया र कागजमा महिला/पुरुषको सहभागिता बढेको पाइन्छ । स्थानीयवासीलाई सिँचाइ नीतिबारे कतिको जानकारी रहेछ त, भनि बुझ्ने क्रममा धेरै महिला/पुरुषमा नीति सम्बन्धी जानकारी रहेको पाइयो । यसबारेको जानकारी तालिका ५ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

**तालिका ५: लैङ्गिक आधारमा महिला समावेशीकरणको नीतिबारे महिला पुरुषहरू बीचको अवस्थाको जानकारी**

जिल्ला र जम्मा उत्तरदाता	थाहा छ			थाहा छैन		
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
मोरङ (९९)	१४	२५	३९	२९	२३	५२
काभ्रे र ललितपुर (१००)	१६	३१	४७	३४	१९	५३
मुस्ताङ (५५)	८	१८	२६	१९	१०	२९
दाङ (१०१)	४	२४	२८	४२	३१	७३
डडेलधुरा (१०१)	१७	३२	४९	३१	२१	५२
<b>जम्मा (४४८)</b>	<b>५९(१३.२)</b>	<b>१३०</b>	<b>१८९</b>	<b>१५५</b>	<b>१०४</b>	<b>२५९</b>

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

तालिका ५ ले के देखाउँछ भने सबै जिल्लाहरूमा महिलाहरूलाई पुरुषको तुलनामा सिँचाइ नीतिसम्बन्धी कम जानकारी रहेको छ । अन्य जिल्लाका महिलाहरूको तुलनामा दाङका महिलाहरूलाई समावेशीकरण सम्बन्धी नीतिबारे कम जानकारी रहेको पाइयो । जात/जातिको बनावटले पनि सूचना/जानकारीसँगको पहुँच निर्धारण गर्दोरहेछ भन्ने कुरा तालिका ६ ले देखाउँछ ।

**तालिका ६: जातजातिको आधारमा उत्तरदाताहरूको नीतिसम्बन्धी जानकारीको अवस्था**

जातजातिको आधारमा उत्तरदाताहरूको संख्या	नीतिबारे जानकारी रहेको (%)		नीतिबारे जानकारी नरहेको (%)	
	महिला	पुरुष	महिला	पुरुष
बाहुन (७५)	१७.३	२८.०	३२.०	२२.७
क्षत्री (११४)	१८.४	३४.२	२४.६	२२.८
दलित (७५)	६.७	१४.७	५७.३	२१.३
गरुड (१९)	१५.८	५.३	५७.९	२१.०
मगर (२०)	२५.०	१०.०	४५.०	२०.०
नेवार (४०)	७.५	३५.०	२७.५	३०.०
थकाली (३१)	१२.९	२९.०	१६.१	४१.९
थारू (५४)	३.७	१४.८	३७.१	४४.४
अन्य (२०)	२०.०	१५.०	१५.०	५०.०
<b>जम्मा (४४८)</b>	<b>१३.७</b>	<b>२७.०</b>	<b>३४.२</b>	<b>२५.२</b>

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

नेवार, क्षेत्री र ब्राह्मण समुदायका पुरुषहरूलाई नीतिसम्बन्धी जानकारी बढी रहेको देखिन्छ तर गरुड, दलित र थारूहरूमा लैङ्गिक समानता र महिला समावेशीकरणको नीतिबारे कम जानकारी भएको पाइयो ।

**महिला सहभागितामा आएका कठिनाइहरू र तिनको समाधानका उपाय**

नीति-नियमले महिला सहभागिताको लागि ढोका खोलिदिए तापनि महिलालाई सामाजिक कार्यमा सहभागी हुन त्यति सहज छैन । विभिन्न तत्वहरूले महिलाको प्रभावकारी सहभागितालाई प्रभाव पारेको पाइन्छ । यस खण्डमा उत्तरदाताहरूको बुझाइमा के कुराले महिलाको सहभागितामा अप्ठ्यारो पारिरहेको छ र त्यसलाई कसरी समाधान गर्न सकिन्छ भन्ने कुरालाई समेटिएको छ । उत्तरदाताहरूको बुझाइमा महिला सहभागितामा कठिनाइ पुऱ्याउने तत्वहरू तालिका ७ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

**तालिका ७: उत्तरदाताहरूको बुझाइमा महिला सहभागिताका लागि बाधक तत्वहरू**

अप्ठ्यारा कुराहरू	महिला (%)	पुरुष (%)	जम्मा (%)
परम्परागत विश्वास	१३६ (५९.४)	१३० (५५.५)	२६६ (५९.४)
चेतना र शिक्षाको कमी	१०८ (५०.४)	१३१ (५६.०)	२३९ (५३.३)
बाह्य वातावरणसँग घुलमिल नभएको	२४(११.२)	२५(१०.७)	४९ (१०.९)
गरिवी र अज्ञानता	२० (९.३)	२७ (११.५)	४७ (१०.५)
केही थाहा नभएको	२७ (१२.६)	२९ (१२.४)	५६ (१२.५)
<b>जम्मा</b>	<b>२४१</b>	<b>२३४</b>	<b>४४८</b>

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

६० प्रतिशतजति उत्तरदाताहरूको बुझाइमा पितृसत्तात्मक सरकार र परम्परागत मुल्य-मान्यता महिला सशक्तीकरणको बाटोमा देखिएको सबैभन्दा ठूलो बाधक तत्वहरू हुन । शिक्षा र चेतनाको कमी दोस्रो मुख्य बाधक तत्वको रूपमा देखियो । उत्तरदाताहरूको सुझावअनुसार के गरे महिलाहरूको सहभागिता सहज बनाउन सकिन्छ भन्ने कुरा तालिका ८ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

**तालिका ८: महिला सहभागिता सहज बनाउने उपायहरू बारे उत्तरदाताहरूको बुझाई**

उत्तरदाताहरूका सुझावहरू	महिला (%)	पुरुष (%)	जम्मा (%)
शिक्षामा पहुँच र चेतनाको अभिवृद्धि	११७(५४.७)	१५१(६४.५)	१६८(५९.८)
परिवारको सहयोग	५३(२४.७)	४८(२०.५)	१०१(२२.५)
जिम्मेवारी प्रदान गर्ने	४(१.९)	१०(४.३)	१४(३.९)
समूहहरूमा आवद्ध हुन अवसर प्रदान गर्ने	२६(१२.१)	१८(७.७)	४४(९.८)
केही थाहा नभएको	४१(१९.१)	४७(२०.०)	८८(१९.६)
<b>जम्मा</b>	<b>२१४</b>	<b>२३४</b>	<b>४४८</b>

**स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७**

तालिका ८ मा प्रस्तुत गरिएको तथ्याङ्क अनुसार जम्मा उत्तरदाताहरूमध्ये ५९.८ प्रतिशत महिला र पुरुषहरूले शिक्षा र चेतनालाई महिला सहभागिता सहज बनाउने प्रमुख उपायको रूपमा बुझेका छन्। यसै गरि परिवारको सहयोग दोस्रो उपायको रूपमा आएको छ। केही उत्तरदाताहरूको सुझाव अनुसार महिलाको सहभागिता र सशक्तीकरण सहज बनाउन उनीहरूलाई जिम्मेवारी दिनुपर्छ र संगठित हुन अवसर दिनुपर्छ भन्ने रहेको थियो।

तालिका ७ र ८ को तथ्याङ्कले महिला सशक्तीकरण र सहभागिताका लागि शिक्षा सबैभन्दा ठूलो हतियार हो भन्ने देखाउँछ। तर शिक्षा मात्र पर्याप्त छैन। किनकि शिक्षित वर्गहरूले पनि परम्परागत संरचनालाई परिवर्तन गर्नुपर्छ भन्ने कुरा सामाजिक मूल्य-मान्यताले गर्दा निर्धक्क भएर भन्न सक्ने स्थिति गाउँ-घरमा छैन। त्यसमा पनि सुदूरपश्चिमतिरका जिल्लाहरूमा छाउपडीजस्तो प्रथालाई शिक्षित पुरुषहरूले समेत आफ्नो घर-परिवार र गाउँ-घरमा निरन्तरता दिएको पाइन्छ।

\*\*\*

## महिला सशक्तीकरणमा सामुदायिक वनको भूमिका

### परिचय

यस विकेन्द्रीकरण प्रक्रिया सुरु भएपछि सामुदायिक वनमा महिलाको सहभागिताबारे चर्चा गरिएको छ। प्रथमतः सामुदायिक वन क्षेत्रका अहिले महिलाहरू अति संवेदनशिल नीति तथा अभ्यासहरूको चर्चा गरिएको छ। निर्णय प्रक्रियामा संलग्न हुँदा महिलाहरूले भोग्नुपरेको चुनौती र अवसरबारे विश्लेषण गरिएको छ। सा.व.को स्वशासनमा महिलाको सहभागिता वढाउनमा मद्दत पुऱ्याएका विभिन्न नीति, रणनीति, संघसंस्था र सामाजिक आन्दोलनबारे पनि छलफल गरिएको छ।

### नीतिगत व्यवस्था

नेपालमा विकासको सुरुआत सन् १९५० देखि मात्र योजनाबद्धरूपमा भयो। विकासलाई अगाडि बढाउन पञ्चवर्षीय राष्ट्रिय योजना सञ्चालन गरियो। सन् १९८० मा विकेन्द्रीकरण नीति र सन् १९८२ मा विकेन्द्रीकरण

नियमावली लागू भयो। यी नीति-नियमहरूमा प्राकृतिक स्रोतसम्पदाको संरक्षणको जिम्मा स्थानीय समुदायलाई सुम्पने व्यवस्था गरिएको थियो। उपभोक्ता समूहको अवधारणा ल्याएको थियो। यी नीति-नियमहरू प्राकृतिक स्रोतको सम्बर्धन र व्यवस्थापनमा निकै नै प्राभवकारी सावित भए र यिनीहरूले नेपालमा विकेन्द्रीकरणको अभ्यासमा मद्दत पुऱ्याए (Awasthi 2006)। त्यति बेलादेखि नै संरक्षण र विकास कार्यमा महिलाको भूमिकाको खोजी हुन थाल्यो। जसको फलस्वरूप उनीहरूको सहभागिता विस्तारै बढ्न थाल्यो।

सन् १९८९ को वन क्षेत्रको गुरुयोजनाले सामुदायिक वन प्रक्रियामा कम्तीमा ३३% महिला सहभागी हुनुपर्ने प्रावधान ल्यायो (HMG/N 1985)। सामुदायिक वनजस्तै स्रोत व्यवस्थापन र संरक्षणका लागि बनाइएका अन्य प्रारूपहरूमा महिला सहभागिताका लागि केही प्रावधानहरू बनाइए तापनि महिलालाई औपचारिकताका लागि मात्र सहभागी गराइएको देखिन्छ। यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने वन क्षेत्र भित्रकै विभिन्न खालका नीतिगत प्रावधानहरूमा पनि महिलाबारे एकै खालका दृष्टिकोण छैन। सन् २००१ मा सामुदायिक वन निर्देशिका संशोधन भएपछि समूहको विधान र कार्ययोजना बनाउँदा घरमूलीको नाममा महिला-पुरुष दुवैको नाम राख्ने व्यवस्था पारिएको छ। यस्तै, कार्यसमिति र साधारण सभाहरूमा महिला-पुरुष दुवैको समान सहभागिताबारे पनि यस निर्देशिकामा उल्लेख गरिएको छ (HMG/N 2001)। महिलाहरूको न्यून सहभागितालाई महसुस गर्दै वन व्यवस्थापन योजना बनाउँदा वा संशोधन गर्दा टोलटोलमा व्यापक छलफल गरी महिला, गरिब तथा निम्न वर्गका व्यक्तिहरूको आवश्यकता र चाहनालाई मध्यनजर गरी तयार गरिनु पर्ने वन निर्देशिका २००५ ले सुझाव दिएको छ (DoF 2001 cited in Awasthi 2006)। यसै गरी प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा संरक्षणमा लैङ्गिक, अर्थिक तथा सामाजिक समानताका कुरालाई एकीकृत गर्दै दीगो तथा समतामुखी विकासलाई प्रवर्द्धन गर्न वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालयले लैङ्गिक समतासम्बन्धी कार्यसमूह स्थापना गरेको छ (MFSC 2004)। तर पनि यो कार्यसमूह सामुदायिक वनमार्फत महिलालाई नागरिक, राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक तथा सांस्कृतिक अधिकारहरू प्रभावकारीरूपले प्रवर्द्धन गर्न भने सफल भएको पाइँदैन।

## सामुदायिक वनमा महिला समावेशीकरणको अवस्था

सामुदायिक वनमा महिला तथा दलित वर्गको सहभागिता नै यसको सफलताको मुख्य पाटो हो। सामुदायिक वनसम्बन्धी क्रियाकलापहरूमा महिलाको भौतिक सहभागिता समयक्रमसँगै बढ्दै गएको देखिन्छ (तालिका १ हेर्नुहोस्)।

तालिका १: वन कार्यसमितिमा महिलाको बढ्दो सहभागिता

क्र.सं	सा. व.	स्थापना हुँदा सा.व.को समितिमा सहभागिता		स्थापना हुँदा सावको समिति र अहिलेको समिति बीचको सहभागिता		अहिलेको समितिमा सहभागिता	
		महिला	पुरुष	महिला	पुरुष	महिला	पुरुष
१.	दङ्गसेरा	४	६	११	२	५	६
२.	थम	०	९	२	९	२	९
३.	व्याडहुङ्गा	-	-	१	५	५	६
४.	मथिल्लो पाल्ते	०	८	१	१०	२	९
५.	पाण्डे	-	-	-	-	२	५
६.	कागबेनी	०	९	०	९	०	९
७.	कालो वन	-	-	-	-	१	६
८.	सर्वोदय	०	११	५	९	५	६
९.	नसहवा	४	११	४	११	५	१०
१०.	कमलपुर	५	१४	०	१५	११	४
११.	चौतारी	२	९	०	१०	५	८
<b>जम्मा</b>		<b>१५</b>	<b>७७</b>	<b>२४</b>	<b>८०</b>	<b>४३</b>	<b>७८</b>

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

सामुदायिक वनको स्थापनापछि सा.व.को प्रक्रियामा महिला सहभागिता बढेको पाइन्छ। हामीले अध्ययन गरेको सामुदायिक वनहरूमा महिलाको मात्र नभएर दलितहरूको सहभागिता पनि समयक्रमसँगै बढिरहेको पाइयो।

यति हुँदाहुँदै अहिलेसम्मका तथ्यहरू नियालेर हेर्दा भने महिला, जनजाति र दलितको सहभागिता अझै प्रभावकारी हुन सकेको छैन किनकि धेरैजसो कार्यसमितिहरूमा महिलाको सहभागिता उनीहरूको आफ्नै इच्छाले भन्दा पनि समुदायका प्रतिष्ठित व्यक्तिहरूको चाहनाले गर्दा भएको पाइन्छ। महिलाहरू निर्वाचित हुनुको साटो मनोनित प्रक्रियाबाट कार्यसमितिहरूमा आएको भेटियो।

यस्ता कार्यसमितिमा महिलाहरूको उपस्थिति गराउनुको कारण नीतिगत आवश्यकता पूरा गर्नु मात्र रहेको छ। समूह छलफलका क्रममा कार्यसमितिमा आफ्नो उपस्थिति बढ्नुको कारण बारे महिलाहरूले यसरी व्यक्त गरे: “हाम्रो उपस्थिति बढ्नुको मुख्य २ कारणहरू छन्। पहिलो कारण हामीलाई वन व्यवस्थापनको निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुन धेरै इच्छा लाग्छ। २, दोस्रो कारण हाम्रा श्रीमान्हरू कमाउनलाई विदेश गएकाले गर्दा बैठक र साधारणसभामा सहभागी हुनुपर्दछ”। यद्यपि नीति-नियमले गर्दा कार्यसमितिमा महिलाको उपस्थिति बढेको छ। तर, उनीहरूले मुख्य पद भने नगन्य मात्रामा उपस्थिति पाइन्छ (तालिका २ हेर्नुहोस्)।

तालिका २: सामुदायिक वनको कार्यसमितिमा महिला/पुरुषको प्रतिनिधित्व

पद	महिला	पुरुष	जम्मा
अध्यक्ष	२	७	९
उपाध्यक्ष	४	४	८
सचिव	३	३	६
सह-सचिव	०	२	२
कोषाध्यक्ष	१	२	३
सदस्य	१८	१८	३६
सामान्य सदस्य	१७९	१५८	३३७
सल्लाहकार समितिको सदस्य	०	१	१
<b>जम्मा</b>	<b>२०७</b>	<b>१९५</b>	<b>४०२</b>

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

समितिमा उपाध्यक्ष, सचिव र सदस्य बाहेक अन्य पदमा महिलाभन्दा पुरुषको संख्या बढी छ। महत्वपूर्ण पदमा यदाकदा महिलाहरू भए तापनि अशिक्षा र चेतनाको कमीले गर्दा उनीहरू पुरुषमा नै निर्भर हुने गर्दछन्। जस्तै, कमलपुर सामुदायिक वनका उपाध्यक्ष मैया कुमारी वि.क. भन्छिन् “अशिक्षा र चेतनाको कमीले गर्दा महिलाहरू महत्वपूर्ण पदमा भए पनि पुरुषभन्दा पछाडि छिन्। महिलाहरूले विभिन्न बैठक र तालिमहरूमा बेला बेलामा सहभागी हुने अवसर पाए भने चाहिँ उनीहरू सचेत र सक्रिय हुन्थे होला।” दाङ जिल्लाको नसहवा सामुदायिक वनका पूर्वसचिव कौशल्या पौडेलको भनाइअनुसार: “म अशिक्षित भएको कारण मेरो कुरा कसैले सुन्दैनन्। निर्णय जहिले पनि पुरुषले गर्छन्। जसका कारण मैले पदबाट राजीनामा दिन बाध्य भएँ।” डडेलधुराको दडसेरा सा.व.का उपाध्यक्ष को भनाइअनुसार “पुरुषको बाहुल्य भएका कारण मैले निर्णय प्रक्रियामा सक्रिय भूमिका खेल्न पाएको छैन।” बैठक-भेलाहरूमा महिलाहरू सहभागी त हुन्छन् तर उनीहरूले राखेको प्रस्तावको उति सुनुवाइ भने हुँदैन।

धेरैजसो महिलाहरूले त आफ्ना प्रस्तावको सुनुवाइ भएको-नभएको कुरा भन्नै सकेनन्। तर, पुरुषहरू महिलाका कुरा सुनुवाइ भएको दावी गर्छन्। हाम्रो यस अनुसन्धानका क्रममा पनि सबै बैठक-भेलामा महिलाहरूको उपस्थिति भए पनि उनीहरूका कुरा कम्तिमा मात्र सुनुवाइ हुन्थ्यो।

सा.व. समितिमा महिला र पछाडि पारिएका वर्गलाई समेटे पनि उनीहरूको भूमिका निर्णायक देखिँदैन। उच्च जातका व्यक्तिहरू र विशिष्ट वर्गले नै समितिमा निर्णय गर्ने गर्दछन्। परम्परागत रूढिवादी संस्कारले महिला, दलित र पिछ्छाडिएका वर्गहरूलाई भन्नु पछाडि धकेलेको पाइन्छ। शब्द र व्यवहारले निरुत्साहित गर्ने प्रचलन रहेको छ। दडसेरा सा.व. समितिमा राउटे महिलालाई राखिएको छ तर बाहुन कोषाध्यक्षको सोचाइ यस्तो छ: “राउटे महिलाहरू सक्रिय छैनन् र, उनीहरूलाई सा.व.उ.स.का बारेमा केही थाहा पनि छैन। त्यसैले उनीहरूलाई समितिमा किन सहभागी गराउनु र ” राउटे महिलाले प्रतिकार गर्दै भनिन्: “यहाँ हाम्रा कुरा कसैले सुन्दैनन्, हाम्रो अधिकार कहीं पनि छैन।” डडेलधुराको थम सा.व. समितिका एक जना दलित सदस्यले भने “राजनीतिक द्वन्दको कारण

हामीले राखेका केही-केही प्रस्तावहरू सुन्न त थालिएको छ। तर, अझै पनि सँगै बसेर खाने गरेको छैन”।

कतिपय अवस्थामा भेला-बैठकहरू त महिलाका लागि बोझिलो बनेको हुन्छ। जस्तै, घर व्यवहार, बच्चाको स्याहार र बाहिरको काम गर्नुपर्ने अझ पुरुषले पटककै नसघाउने भएकाले सामाजिक कार्यहरूमा महिलाहरूलाई सहभागी हुन गाह्रो छ। कतिपय अवस्थामा सा.व. समितिमा महिला निर्वाचित हुने कुरालाई खुसी नभई बोझका रूपमा समेत लिएको पाइन्छ। समितिमा महिलाको सहभागिता समूहको वैधानिकताका लागि मात्र भएको पाइन्छ। अनुसन्धान टोलीले सा.व. समितिका महिलाहरूलाई ‘तपाईंहरू किन सा.व.को बैठक र साधारणसभाहरूमा सक्रिय सहभागी हुनुहुन्न? भनेर सोध्दा, त्यसको जवाफ यसरी आयो: “हामीलाई सधैंभरि भेला-बैठकहरूमा सहभागी हुन समय मिल्दैन। त्यसैले पुरुषहरूले ल्याएको प्रस्तावहरूलाई हामीले समर्थन मात्रै जनाउँछौं।”

मुस्ताङ जिल्लामा राजनीतिक, सामाजिक र आर्थिक विकासका सबैखाले कार्यहरूको निर्णय मुखियाले नै गर्दछ। मुखिया जहिले पनि पुरुष हुने भएकोले महिलाहरू समाजका यी महत्वपूर्ण पक्षहरूको प्रक्रियामा सहभागी हुनबाट वञ्चित छन्। परम्परागत सामाजिक-सांस्कृतिक मूल्य-मान्यताले कतिपय अवस्थामा महिलाहरूको हक र अधिकारका निमित्त बनेको नियम कानूनलाई पनि मिच्ने गर्दछ।

## सामुदायिक वनमा महिला सहभागिताका अवसर र चुनौति

सामुदायिक वनको तेस्रो राष्ट्रिय गोष्ठी (१९९८) ले महिला सहभागिता सक्रिय बनाउनका लागि लैङ्गिक समानता र सुशासनको जरुरी छ भन्ने कुरामा जोड दिएको थियो (Kanel 2004)। नीति नियमले व्यवस्था गरेको हुनाले मात्र सामुदायिक वनमा महिलाहरूको सहभागिता भएको हो। समितिमा महिलाहरू आफै सक्रिय भएर अथवा आन्दोलन गरेर आएका होइनन्; नीतिले व्यवस्था गरेकाले मात्र राखिएको हुन्। यसको कारण बुझ्दा महिलाहरू आफैले भन्छन्: “हामीलाई पुरुषहरूले समितिमा बस्नु भनेकोले मात्र बसेका हौं।”

सामुदायिक वन निर्देशिकाले घरमूलीको सूचीमा महिलाहरूको पनि नाम राख्ने व्यवस्था गरेकाले चुन्ने र चुनिन पाउने व्यवस्था भएको छ। नीतिगत व्यवस्थाले गर्दा समितिहरूमा ३३ प्रतिशत महिला सहभागिता गराउने प्रावधान छ। तर केही जिल्लाहरूमा बाहेक धेरै जिल्लाहरूमा महिलाको सहभागिता २० देखि २७ प्रतिशत मात्र भएको पाइन्छ (Shrestha 2004)। सामुदायिक वनमा सहभागी भएका महिलाहरू प्रायः विशिष्ट वर्गका रहेको पाइन्छ। अझै पनि गरिब, एकल महिला, पिछडिएका वर्ग एवं सा.व.मा निर्भर परिवारहरूको निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता न्यून छ। सन् १९९० मा वन परियोजनाको सहयोगमा काभ्रे जिल्लामा पहिलोपटक महिला सामुदायिक वन हस्तान्तरण भएको थियो। त्यसपछि देशभरि महिला सा.व.हरू बढ्दै गएका छन्। जम्मा १४ हजार ३८९ सामुदायिक वनमध्ये महिला सामुदायिक वनको संख्या ७८९ रहेको छ (CFD 2007)। भौगोलिक आधारमा हेर्दा पहाडमा ६८ प्रतिशत, तराईमा १८ प्रतिशत र उच्च हिमाली क्षेत्रमा १४ प्रतिशत महिला मात्रैको वन रहेको पाइन्छ (Kanel 2006)। लगभग ३५ हजार महिलाहरू महिला सामुदायिक वनको नेतृत्वदायी पदमा आबद्ध भएका छन्। महिलाहरू एक-आपसमा खुलेर बोल्न सक्ने भएकाले उनीहरू पुरुष र महिलाको मिश्रित समूहमा भन्दा महिला सामुदायिक वनमा उनीहरूले काम गर्न मन पराएको पाइन्छ।

सामुदायिक वनका साधारण सभा, भेला र बैठकहरू औपचारिक हुने गर्दछन्। यस्तो खालका औपचारिक कार्यक्रममा महिलाहरू आफ्ना भनाइ खुलेर राख्न सक्दैनन्। परिणामस्वरूप महिलाहरूको उपस्थिति भौतिक रूपमा मात्र हुने गर्दछ। अनौपचारिक कार्यक्रममा महिलाहरूले आफ्ना कुरा खुलेर राख्न सकेको पाइन्छ। त्यसकारण देशभरि नै महिला सा.व.हरू बढ्दै गएका छन्।

नेपालको संविधान २०४७ ले लैङ्गिकताको आधारमा समानता प्रदान गरे तापनि नेपाली महिलाहरू सधैं पुरुषको नियन्त्रणमा रहने गरेका छन्। घरपरिवारसँग सम्बन्धित र अरू सबै प्रकारका निर्णयहरूमा पुरुषको भूमिका नै प्रमुख रहँदै आएको छ (Gautam 2004)। यसरी परिवारमा पुरुषको प्रभुत्व रहेको हुनाले नै प्राकृतिक स्रोत व्यवस्थापन तथा

सामुदायिक वनको निर्णय प्रक्रियामा समेत महिलाहरू सधैं पछाडि परेका छन्। महिलाहरूलाई अझ पनि एउटा सामाजिक र राजनीतिक वर्गको रूपमा लिइएको पाइँदैन। जिम्मेवारी दिने बेलामा लैङ्गिक आधारमा विभाजित काम दिने गरिन्छ। विभिन्न अध्ययनहरूले के देखाउँछन् भने परम्परागत रूपमा महिलाको काम भनेर चिनिने खालको काम र त्यससँग सम्बन्धित तालिमहरू मात्र महिलालाई दिने गरिन्छ। जस्तै, सिलाइ-कटाइ तालिम, ग्रामीण स्वास्थ्य स्वयंसेविका, महिला साक्षरताजस्ता कार्यक्रमहरू। तर अर्कोतर्फ पुरुषहरूलाई भने राजनीतिक, सामाजिक र आर्थिक निर्णय गर्ने जिम्मेवारी दिने गरिन्छ।

दङ्गसेरा सा.व.का केही महिलाहरूले समाजमा आफ्नो छुट्टै पहिचान हुनुपर्दछ र समाजले स्वीकार गर्नुपर्छ भन्ने खालका सवालहरू उठाएका थिए। सा.व.का कार्यसमितिका पुरुष सदस्यहरू चाहिँ आफ्नो नामले चिनिन्छन् भने त्यही समितिका महिलाहरू चाहिँ श्रीमान्को नामबाट चिनिने गर्दछन्। महिलाहरूलाई निर्णय प्रक्रियामा सक्रिय सदस्यको रूपमा स्वीकारेको पाइँदैन। महिला सहभागिताका लागि विशेष व्यवस्था भएको खण्डमा मात्र उनीहरूलाई सहभागी गराइन्छ। प्रायजसो सबै बैठक तथा भेलाहरूमा पुरुषहरू नै सहभागी हुने गर्दछन्। पुरुषहरू घरमा नभएको खण्डमा मात्र महिलाहरूले सार्वजनिक कार्यक्रममा भाग लिने गरेको पाइन्छ। जस्तै, माथिल्लो पात्ले सा.व.का एक जना तामाङ महिलाको भनाइ “प्रायजसो घरमा पुरुषहरूले महिलाहरूलाई बैठक तथा तालिमहरूमा सहभागी हुने अनुमति दिँदैनन्। उनीहरूको इच्छाविरुद्ध सहभागी भएमा घरमा भगडा हुने गर्दछ र कहिलेकाहीँ महिलाहरू बैठकमा सहभागी भएमा अरू पुरुषहरूले तपाईंको घरमा बूढा छैनन् र, भनी प्रश्न सोध्ने गर्दछन्।”

पुरुष घरमा नभएको खण्डमा पनि महिलाहरूले बैठक/भेलाहरूमा सहभागी हुन नरुचाएको पाइन्छ। बरु उनीहरूले घरका अरू जेष्ठ महिला सदस्यहरूलाई पठाउने गरेको पाइन्छ। दाइका एक जना यादव महिलाको भनाइ यस्तो छ: “प्रायजसो बैठकमा मेरा श्रीमान् जानुहुन्छ। हामीलाई बैठक भेलाहरूका बारेमा जानकारी हुँदैन। यदि गएँ भने पनि कुरा गर्न गाह्रो छ। म राम्रोसँग नेपाली भाषा बुझ्दिनँ जसले गर्दा राम्रोसँग दोहोरो

कुराकानी गर्न सकिदैन।” यसरी हेर्दा महिलाहरू विभिन्न कारणले गर्दा बैठक, भेला र तालिमहरूमा अनुपस्थित हुने गरेको पाइन्छ (तालिका ३ हेर्नुहोस्)।

तालिका ३: बैठक, भेला तथा तालिमहरूमा महिला अनुपस्थितिका कारण

अनुपस्थितिका कारण	महिला	पुरुष	जम्मा
घरायसी काममा संलग्नता	४२	१२	५४
सञ्चार समन्वयमा कमी	२१	१३	३४
गाउँबाट टाढा	४	८	१२
कुनै कारण थाहा नभएको	१४०	१६२	३०२
<b>जम्मा</b>	<b>२०७</b>	<b>१९५</b>	<b>४०२</b>

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

तालिका ३ मा प्रस्तुत गरिएका तथ्यअनुसार धेरैजसो सहभागीहरूलाई बैठकमा महिलाहरू अनुपस्थित हुनुको कारणबारे थाहा नभएको देखिन्छ। तर, केही महिलाहरूले घरायसी काममा निकै व्यस्त हुनुपर्ने भएकाले तथा सञ्चार समन्वय नभएकाले गर्दा उपस्थित हुन नसकेको बताए। यसका साथै अर्को एउटा प्रमुख कारक तत्व चाहिँ महिला तथा पुरुषका बीच परम्परागतरूपमा गरिएको विभेदीय लैङ्गिक श्रमविभाजन हो। उदाहरणका लागि दङ्गसेरा सा.व. डडेलधुराको साधारणसभा जारी रहेका बेला महिलाहरू घर जान लागेपछि एक जना वयस्क पुरुषले महिलाहरूलाई आरोप लगाउँदै भने: “तिमीहरूले नै वनविनाश गर्ने हो। तिमीहरू बैठकमा नबसे वनस्रोतको व्यवस्थापनबारे कसरी थाहा हुन्छ।” तर महिलाहरू बैठक छोडेर घर जान हतार गरेको कारण उनीहरूका बच्चाहरू विद्यालयबाट फर्किने समय भइसकेकाले थियो। बैठक १ बजे बोलाएर साढे तीन घण्टापछि मात्र सुरु भएको थियो। जुन समय महिलाहरूले बालबच्चा र घरधन्दाको काममा खर्चिनुपर्ने हुन्छ। तर, केही-केही भेलाहरूमा पुरुषभन्दा महिला सहभागिता बढी रहेको पनि पाइन्छ। यसो हुनुको प्रमुख कारण महिलाको दैनिक जीवनसँग प्रत्यक्ष सम्बन्धित सामुदायिक वनका स्रोतहरूको उपयोग गर्ने बारेमा निर्णय हुने हुनाले नै हो। किनभने

महिलाहरू दैनिकरूपमा प्रयोग गर्नुपर्ने वन पैदावार जस्तै स्याउला, घाँसपात सङ्कलन गरी खाना पकाउन तथा वस्तुभाउहरूलाई चराउने काममा संलग्न हुन्छन्। तालिका ४ मा उत्तरदाताहरूको बुझाइमा महिलालाई निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुनुबाट अवरोध पुऱ्याउने कारणहरू प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका ४: निर्णय-प्रक्रियामा महिला सहभागितालाई अष्टयारो पार्ने कारणहरू

अवरोधका कारणहरू	जिल्लागत तथा लैङ्गिक आधारमा										जम्मा		
	मोरङ्ग		काभ्रे		ललितपुर		मुस्ताङ्ग		दाङ्ग			डडेलधुरा	
	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु		म	पु
पुरुषप्रधान सामाजिक संरचना	१९	१८	१२	६	११	१८	४	४	२९	१७	२१	२०	१७९
शिक्षा तथा चेतनाको कमी	१७	१७	६	४	७	६	३	७	१२	१४	११	१७	१२१
हिचकिचाहट तथा भाषाको समस्या	४	३	६	१	४	३	१	१	१	६	६	३	३९
गरिवी	०	०	०	०	०	०	०	०	६	३	५	२	१६
केही थाहा नभएको	८	११	२	०	२	२	३	२	१	७	६	३	४७
<b>जम्मा</b>	<b>४८</b>	<b>४९</b>	<b>२६</b>	<b>११</b>	<b>२४</b>	<b>२९</b>	<b>११</b>	<b>१४</b>	<b>४९</b>	<b>४७</b>	<b>४९</b>	<b>४५</b>	<b>४०२</b>

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

तालिका नं ४ को तथ्याङ्कले प्रष्टरूपमा देखाएको छ कि पुरुषप्रधान सामाजिक संरचना तथा शिक्षाको कमीले गर्दा महिलाहरूलाई निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुन अष्टयारो पारेको छ। यसका अतिरिक्त महिलाहरूमा भाषासम्बन्धी आत्मविश्वासको कमी तथा हिचकिचाहट भएकाले पनि उनीहरू अगाडि आउन नसकेका हुन्। नेपाली समाजमा यस्ता विभिन्न समस्याहरू छन् जसले गर्दा निर्णय प्रक्रियामा महिलाको सक्रिय भूमिका हुन नसकेको हो। (तलको बाकस १ हेर्नुहोस्)।

**बाकस १: एकजना महिला सार्वजनिक मञ्चहरूमा सक्रिय भएर लागेपछिको परिणाम**

डडेलधुराकी एक जना अर्ध-वयस्क महिला दडसेरा सा.व.उ.स.की साधारण सदस्य हुन्। उनी गाउँकै अन्य १३ वटा समितिहरूमा समेत संलग्न छिन्। उनी भन्छिन्, समाजमा पुरुषहरूले धेरै शक्ति ओगटेका छन्। महिलाहरू निर्दोष र अज्ञानी हुन्छन्। नीतिगत व्यवस्थाअनुसार महिलाहरूलाई समितिमा समावेश मात्र गराएका हुन्छन् तर सबै अधिकार पुरुषकै हातमा रहेको हुन्छ। गाउँ तथा जिल्लामा पनि समितिहरूमा संलग्न भएका महिलाहरूलाई चरित्रहीन भनेर आरोप लगाइन्छ। महिलाहरू आफ्नो जिम्मेवारी वहन गर्न र पूरा गर्न पनि सक्छन्। तर धेरैजसो महिलाहरू अरू मान्छेहरूले आफ्नो बारेमा कुरा काटेको सुन्न सक्दैनन्। र, आफ्नो परिवारमा कलह भएको हेर्न पनि चाहँदैनन् जसले गर्दा उनीहरू सार्वजनिक क्रियाकलापमा सहभागी हुन बन्द गर्दछन्। उनी आफ्नै उदाहरण यसरी दिन्छिन्, म विभिन्न समितिमा संलग्न भएकी छु। मेरा आफ्नै श्रीमान्ले समेत अरू व्यक्तिहरूसँग मिलेर म चरित्रहीन भनेर कुरा काट्छन्। मैले चिया पसल चलाउँथे। तर, प्रत्येक दिन मलाई ग्राहकहरूसँग अनैतिक सम्बन्ध राखेको भनेर आरोप लगाइन्थ्यो। जसले गर्दा मैले त्यो पसल नै बन्द गरेँ। अचेल श्रीमान्सँग मेरो सम्बन्ध राम्रो छैन। उहाँसँग मेरो बोलचाल छैन। उहाँ मानसिक समस्याबाट पीडित हुनुभएको छ। म मानसिक रूपमा बलियो भएकोले गर्दा सार्वजनिक कार्यक्रमहरूमा सहभागी भइरहेकी छु। तर, धेरैजसो महिलाहरूले यस्तो यातना सहन सक्दैनन् र त्यस्ता कार्यक्रमहरूमा सहभागी नै हुँदैनन्। अन्त्यमा उनले अनुसन्धान टोलीलाई अँध्यारो अनुहार पाउँँ सोधिन्, “सबै जना महिला अधिकारका बारेमा कुरा गर्छन्। तर यो अधिकार कहाँ लुकेर बसेको छ, यहाँ पठाइदिनु पर्‍यो। र, विशेष गरी ठूलाबडाहरूलाई यी अधिकारहरू के हुन् भनेर जानकारी गराउनु पर्‍यो।”

धेरैजसो व्यक्तिहरू विकेन्द्रीकरणको अवधारणाबारे तथा सार्वजनिक कार्यक्रमको निर्णय प्रक्रियामा महिला सहभागिताको आवश्यकताबारे अनविज्ञ भए पनि ग्रामीण क्षेत्रका व्यक्तिहरूले समेत निर्णय प्रक्रियामा महिला सहभागिताका लागि अवसर प्रदान गरिनुपर्दछ भन्नु थालेका छन्। यो सोचको विकास हुनुमा केही हदसम्म विभिन्न संस्थाहरूले गरेको जनजागरण कार्यक्रम र सञ्चारको योगदान हो भने केही हदसम्म देशको राजनीतिक परिवर्तनको प्रतिफलस्वरूप भएको जागरणको योगदान हो। सार्वजनिक निर्णय प्रक्रियामा महिला सहभागितालाई सक्रिय बनाउनको लागि विभिन्न व्यक्तिहरूले विभिन्न उपायहरू अपनाउन सल्लाह दिएका छन् (तालिका ५ हेर्नुहोस्)।

**तालिका ५: महिला सहभागिताका अवरोध न्यूनीकरण गर्ने उपायहरू**

क्र.स.	उपायहरू	जिल्लागत तथा लैङ्गिक आधारमा										जम्मा		
		मोरङ		काभ्रे		ललितपुर		मुस्ताङ		दाङ			डडेलधुरा	
		पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म		पु	म
१.	शिक्षा तथा तालिममा पहुँच	१८	२०	८	१७	१५	१०	७	६	२२	२२	२५	१८	१८८
२.	परिवार/समाजको उत्प्रेरणा	१३	१४	२	२	८	८	३	१	१४	१६	११	१७	१०९
३.	जिम्मेवारी प्रदान गर्ने	४	३	१	४	२	४	१	१	२	२	५	४	३३
४.	महिलाहरूलाई सङ्गठित हुन तथा रोजगारीको अवसर दिने	०	०	०	०	०	०	०	०	२	०	२	४	८
५.	केही थाहा नभएको	१४	११	०	३	४	२	३	३	७	९	२	६	६४
<b>जम्मा</b>		<b>४९</b>	<b>४८</b>	<b>११</b>	<b>२६</b>	<b>२९</b>	<b>२४</b>	<b>१४</b>	<b>११</b>	<b>४७</b>	<b>४९</b>	<b>४५</b>	<b>४९</b>	<b>४०२</b>

**स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७**

प्रायजसो उत्तरदाताहरूका अनुसार नीति-नियमले मात्र महिला सहभागिता बढाउन सकिँदैन। महिला समावेशीकरण के हो तथा महिला सहभागिता किन आवश्यक छ भन्ने सवाल सम्बन्धी सचेतनामूलक तालिमहरू प्रदान गरिनु पर्दछ। यति मात्र होइन पुरुषप्रधान सामाजिक मूल्य-मान्यतालाई रूपान्तरण गर्नका लागि महिला तथा पुरुष दुबैलाई संयुक्त सचेतनामूलक तालिमहरूमा समावेश गराउनुपर्छ। सबैभन्दा मुख्य कुरा महिलाहरूलाई परिवार तथा समाजले उत्प्रेरणा दिनुपर्दछ। किनभने महिलाहरूलाई अहिलेसम्म पनि आफ्नो इच्छा अनुसार चल्ने स्वतन्त्रता नै छैन। र, यदि

महिलाहरू स्वतन्त्ररूपले हिंडुल गरे भने उनीहरूका घरपरिवारमा कलह सिर्जना हुन्छ। केही उदाहरणहरूले सा.व.उ.स.का महिलाहरूलाई नकारात्मक प्रभाव पारेका देखाउँछ। उनीहरूको जीवनस्तर भन्नु खस्केको छ र उनीहरूलाई सीमान्तकृत समेत बनाएका उदाहरणहरू प्रशस्तै पाइन्छन् (Paudel 1999, Timsina 2002)।

### उपलब्ध अवसरबारे महिलालाई जानकारीको अवस्था

विगत केही वर्षयता सामुदायिक वनका साथै सामाजिक, राजनीतिक, सांस्कृतिक र आर्थिक क्षेत्रमा समेत महिला सहभागिता बढ्दै गएको अवस्था छ। जस्तै, दाङ जिल्लाको गढवा गा.वि.स.का महिलाको नेतृत्वमा जाँड, रक्सी र जुवातास खेलनान्दोलन मार्फत बन्देज लगाइएको थियो। नवलपरासीमा महिलाहरूको नेतृत्वमा एकल महिलाहरूलाई रातो कपडा, चुरा लगाउन दिइएको थियो। मोरङको कमलपुर सामुदायिक वनका महिलाहरूले वन हस्तान्तरणका सन्दर्भमा भएका कथा गर्वका साथ यसरी सुनाए: “हामीले महिला सामुदायिक वन गठन गरेर जिल्ला वन अधिकृतलाई वन स्थानीय महिलाहरूलाई हस्तान्तरण गर्न दबाव दिएपछि मात्र वन हस्तान्तरण गरियो।”

यी उदाहरण तथा तथ्यहरूले महिलाहरू सक्रिय भएको देखिन्छ। तर पनि धेरैजसो सहभागीहरू भने महिलाका हक-हितसम्बन्धी बनेका नीति-नियमबारे जानकारी नभएको पाइयो (तालिका ६ हेर्नुहोस्)

तालिका ६: महिला अधिकारसम्बन्धी नीति नियमबारेको जानकारीको अवस्था

नीतिबारे जानकारी	महिला	पुरुष	जम्मा
सा.व.उ.स.को समितिमा ३३ प्रतिशत महिलाहरूको आरक्षण	१७	२७	४४
आमाको नामबाट नागरिकता	२३	१३	३६
महिला र पुरुषको समान अधिकार	१७	१३	३०
केही थाहा नभएको	१५०	१४२	२९२
<b>जम्मा</b>	<b>२०७</b>	<b>१९५</b>	<b>४०२</b>

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

तालिका ६ मा प्रस्तुत गरिएको तथ्यअनुसार ७२ प्रतिशत महिला र पुरुषहरूलाई महिला अधिकारका निमित्त बनेको नीति-नियमबारे केही जानकारी नभएको देखिन्छ। सामुदायिक वनमा ३३ प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व हुनुपर्छ भन्ने कुरा ८ प्रतिशत महिला र १४ प्रतिशत पुरुषहरूलाई मात्र थाहा भएको पाइयो।

\*\*\*

## शैक्षिक क्षेत्रमा सहभागिता

### परिचय

नेपाल सरकारको शिक्षा ऐन (सन् २००२) ले परिभाषित गरे अनुसार: “सामुदायिक विद्यालय भन्नाले त्यस किसिमको विद्यालय हो, जसको व्यवस्थापनको जिम्मा कि त विद्यालय व्यावस्थापन समिति, कि त स्थानीय सरकारी निकाय अथवा अरू स्थानीय संस्थाहरूलाई हस्तान्तरण गरिएको हुन्छ। त्यसको मुख्य उद्देश्य गुणस्तरीय शिक्षाका लागि स्थानीय समुदायको सक्रिय भूमिका रहोस् भन्ने हो।” सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनको कार्यकारी निकाय विद्यालय व्यवस्थापन समिति (वि.व्य.स.) हुन्छ। यस भागमा विभिन्न ६ जिल्लाका ९ वटा विद्यालयको अध्ययन र सामुदायिक विद्यालयसँग आबद्ध १७४ जना पुरुष र १६८ जना महिलाहरूसँग गरिएको अन्तर्वाता र स्थलगत सर्वेक्षणबाट आएका सूचनाहरूलाई समेटिएको छ।

### शिक्षा क्षेत्रमा विकेन्द्रीकरणको पृष्ठभूमि

शिक्षा ऐन २०२८ (सन् १९७१) लागू भएपछि विद्यालय शिक्षा विकेन्द्रित भई विभिन्न जिल्ला स्तरीय शाखाहरू सञ्चालन गर्ने कुरामा जोड दिइएको पाइन्छ।

वि.सं. २०५४ सालमा राज्यले देशका ७५ जिल्लामा जिल्ला शिक्षा अधिकारी र विद्यालय निरीक्षकको व्यवस्था गरेको थियो। यसपछि सन् १९६२ मा शैक्षिक विकासका लागि सबै जिल्लाहरूमा जिल्ला शिक्षा निरीक्षकको स्थापना गरिएको थियो। निरीक्षकले अञ्चल शिक्षा अधिकारीको मातहतमा रहेर काम गर्नुपर्थ्यो। अञ्चल अधिकृतको अनुमतिमा जिल्ला शिक्षा निरीक्षकले माध्यमिक र उच्च माध्यमिक विद्यालयको निरीक्षण गर्ने व्यवस्था थियो।

नेपाल अधिराज्यको संविधानले ‘शिक्षा सबैको अधिकार’ भनी सुनिश्चित गर्‍यो। यसले नेपालको स्थानीय स्तरका सबै तहका सबै जातिले प्राथमिक तहमा आफ्नो मातृभाषामा अध्ययन गर्न पाउने व्यवस्था गर्‍यो। उक्त संविधानको धारा २६ ले राज्यको नीति र सिद्धान्तमा शिक्षा क्षेत्रको विकेन्द्रीकरणलाई समेटेको छ। अन्तरिम संविधान २००७ को धारा १७ मा सबै नागरिकले माध्यमिक तहसम्म निःशुल्क शिक्षा हासिल गर्न पाउने व्यवस्था गरेको छ।

शिक्षालाई विकेन्द्रीकरण गर्ने अर्को मुख्य ऐन भनेको स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन १९९९ हो। तर, दुर्भाग्यवश यस ऐनमा महिला र बालबालिकाको शैक्षिक विकास सम्बन्धी केही कुरा पनि उल्लेख गरिएको छैन।

छैटौँ पञ्च वर्षीय योजना (१९८०-१९८५) देखि मात्र महिलाका मुद्दालाई पनि राष्ट्रिय मुद्दाको रूपमा लिन थालेको पाइन्छ। तर शिक्षा ऐन २००२ लागू भएपछि मात्र शिक्षामा महिलाको पहुँच बढाउने कुराले वैधानिकता पायो। यस्तै, नवौँ पञ्च वर्षीय योजना (१९९७ - २००२) ले शिक्षा लगायत सबै विकास क्षेत्रमा लैङ्गिक समानताको नीति लागू गर्‍यो। दशौँ पञ्च वर्षीय योजना (२००२ - २००७) ले “सबैका लागि शिक्षा” अन्तर्गत शिक्षामा महिलाको पहुँच बढाउने कुरामा विशेष ध्यान दिएको पाइन्छ (NPC 2002)।

शिक्षा ऐन २००२ को धारा १२ ले विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा एक जना महिला सदस्य अनिवार्य समावेश गर्नुपर्ने नीति लागू गर्‍यो। यस ऐनले परिभाषित गरेअनुसार विद्यालय व्यवस्थापन समिति १० सदस्यीय हुनुपर्दछ। र, यसले विद्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धी सबैजसो निर्णय गर्न सक्ने अधिकार पाएको छ। यस ऐनमा विद्यालय व्यवस्थापन समितिको बोनोट निम्नानुसार हुनुपर्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ (बाकस १ हेर्नुहोस्)।

**बाक्स १: विद्यालय व्यवस्थापन समितिको बनोट**

- अभिभावकका तर्फबाट एक जना महिलासहित चार जना सदस्य ।
- वडा अध्यक्ष अथवा नगरपालिकाको प्रमुख पदेन सदस्य ।
- चन्दादाताहरूबाट एक जना सदस्य ।
- वि.व्य.स. ले मनोनय गरेको एक जना स्थानीय बुद्धिजीवी ।
- वि.व्य.स.ले मनोनयन गरेको एक जना संस्थापक सदस्य ।
- शिक्षकका तर्फबाट एक जना प्रतिनिधि
- विद्यालयको प्राधानाध्यापक सदस्य सचिव ।

**सामुदायिक विद्यालय व्यवस्थापनमा महिला सहभागिताको अवस्था**

बेलाबेलामा बन्ने गरेका विभिन्न नीतिगत व्यवस्थाले गर्दा विद्यालय व्यवस्थापन समितिहरूमा महिला सहभागिताको वातावरण बनेको पाइन्छ। शिक्षा नीति २००२ को नियम ९१ ले प्राथमिक विद्यालयमा महिलाको सहभागिता १/३, निम्न माध्यमिक तहमा २/७ र जहाँ ७ जना भन्दा बढी शिक्षक छन् त्यहाँ कम्तीमा पनि ३ जना महिला सदस्यको अनिवार्य प्रतिनिधित्व हुनु पर्ने व्यवस्था गरेको पाइन्छ। तर यी व्यवस्थाहरू प्राथमिक तहका विद्यालयहरूमा मात्र लागू भएको पाइन्छ। ९ वटा सामुदायिक विद्यालयमा गरिएको हाम्रो अध्ययनले के देखाउँछ भने, जहाँ यी नीति नियम लागू गरिएका छन्, त्यहाँ महिला अभिभावक र छात्राहरूको सहभागितामा सकारात्मक प्रभाव देखिएको छ (तालिका १ हेर्नुहोस्)।

**तालिका १: शैक्षिक नीति-नियमले महिला सहभागितामा ल्याएका प्रभावहरू**

नीतिगत व्यवस्था	लागू भएको अवस्था	लैङ्गिक प्रभाव/असर
महिला शिक्षिका (शिक्षा ऐन २००२)	प्राथमिक तहमा राम्ररी लागू भएको, तर निम्न माध्यमिक र माध्यमिक तहमा त्यति लागू नभएको	छात्राप्रति संवेदनशील । बच्चाहरूको राम्रो हेरचाह र संवेदनशीलता
विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा महिला प्रतिनिधि (शिक्षा ऐन २००२)	लागू भएको	भूमिका प्रभावकारी नभएको (संख्यात्मक सहभागितामा सीमित)

अभिभावकको प्रतिनिधित्व (घरमूली)		महिला घरमूलीलाई अभिभावकको रूपमा नहेरिएको
विपन्न वर्गका विद्यार्थीहरूलाई छात्रवृत्तिको व्यवस्था	राम्ररी लागू भएको	छोरीहरूको शिक्षामा राम्रो असर
शिक्षक अभिभावक संघ (सामुदायिक विद्यालय नियमावली)	लागू भएको र ३३५ महिला प्रतिनिधित्व गराइएको	समिति सक्रिय नभएको
महिला चर्पी (गा.वि.स) सामुदायिक वन उपभोक्ता समूह र अभिभावकको सहयोगमा निर्माण		राम्रो प्रभाव
खाद्य प्रोत्साहन (Food incentives) विश्व खाद्य कार्यक्रममार्फत	केही क्षेत्रहरूमा मात्र लागू भएको	शिक्षामा छोरीहरूको सहभागिता बढाउनमा योगदान पुऱ्याएको तर स्तरीय र उच्च शिक्षाको निश्चितता नभएको

यसरी विभिन्न नीति-नियम र कार्यक्रमहरूले शिक्षा क्षेत्रमा महिला सहभागितालाई प्रोत्साहन गरेको पाइन्छ। तर जब हामी महिला सहभागिताको अवस्था नियालेर हेर्छौं, त्यहाँ कोटा पुऱ्याउनका लागि मात्र महिलाको प्रतिनिधित्व गराएको पाइन्छ। यद्यपि हामीले अध्ययन गरेका सबै विद्यालयका वि.व्य.स.मा एक जना मात्र महिला समावेश गराइएको पाइयो। तर, मोरङको भानु प्राथमिक विद्यालयमा भने तीन जना महिला समावेश गराइएको रहेछ। यद्यपि निर्णय प्रक्रियामा महिलाको भूमिका प्रभावकारी भने देखिँदैन। महिलाहरू शिक्षिका अथवा वि.व्य.स.मा आबद्ध भए तापनि उनीहरूले महिला र छात्राहरूका मुद्दालाई अघि सार्न आफ्नो क्षमता र शक्तिको उपयोग गरेको व्यवहारिकतामा देखिँदैन।

विद्यालय व्यवस्थापन समितिबाहेक हामीले अध्ययन गरेका हरेक विद्यालयमा शिक्षक-अभिभावक संघ (शि.अ.स.) गठन भएको पाइयो। शिक्षक अभिभावक संघलाई संसद् र वि.व्य.स.लाई मन्त्री मण्डलको संज्ञा दिइए पनि हामीले अध्ययन गरेका सबै विद्यालयमा शि.अ.स. निष्क्रिय रहेको देखियो। शि.अ.स.को पहिलो बैठकपछि दोस्रो बैठक बसेको रेकर्ड नगन्य मात्रामा पाइयो। वि.व्य.स.मा भन्दा शि.अ.स.मा महिलाहरू बढी समावेश गराएता पनि उनीहरूको सहभागिता भौतिक सहभागितामा मात्र सीमित रहेको छ।

हामीलाई प्राप्त जानकारीअनुसार सबैजसो महिलाहरू सर्वसम्मत प्रक्रियाबाट समितिमा छनौट गरिएको देखिन्छ। तर केही स्थानमा महिलाहरूको अनुपस्थितिमा नै पुरुषहरूले मनोनित गरेको पनि पाइयो। ती महिलाहरू जो मनोनित प्रक्रिया वा सर्वसम्मत प्रक्रियाबाट समितिमा समावेश छन्, तिनीहरूलाई आफ्नो भूमिकाबारे कमै थाहा भएको स्थिति छ र कसैलाई आफु वि.व्य.स.मा की शि.अ.स.को सदस्य हो भन्ने कुरानै थाहा नभएको स्थिति छ। उदाहरणको रूपमा डडेलधुराको सिद्धनाथ विद्यालयको शि.अ.स.का एक जना महिला सदस्यको भनाइ यस्तो छ: “म शि.अ.स.को सदस्य हुँ। तर कहिले र कसरी आफूलाई त्यो समितिमा मनोनित गरेर राखियो थाहा छैन। जब मैले विद्यालयबाट शि.अ.स.को पहिलो बैठकमा सहभागी हुनका लागि निमन्त्रणा पत्र पाएँ, बल्ल आफू सदस्य भएको थाहा भयो। त्यो पत्रमा यस्तो लेखिएको थियो, श्रीमती गोमा शत्री, तपाईंलाई शि.अ.स.को बैठकमा निम्न मिति र स्थानमा सहभागी भइदिन अनुरोध गर्दछौं। किनकि हामीले यहाँलाई शि.अ.स.को समितिको सदस्यको रूपमा मनोनित गरेका छौं। यहाँको अनुपस्थितिमा मनोनित गरेकोमा क्षमाप्रार्थी छौं।”

यसै गरी त्यसै विद्यालयकी एक जना महिलालाई आफू कुन समितिको सदस्य हो भन्ने कुरा थाहा नभएको बताइन्। उनका अनुसार: “व्यवस्थापन समितिमा केही महिलाहरूलाई समावेश गराएर महिलाको आवाज अगाडि आउँछ भन्न सकिँदैन। महिलाको सहभागिता त देखाउनको निम्ति मात्र हो। महिलाहरूले आफ्ना प्रस्ताव बैठकहरूमा राखे पनि सुनुवाइ हुँदैन।”

यसरी हेर्दा महिलाहरू समितिमा आवद्ध भए तापनि निर्णय प्रक्रियामा भने पुरुषहरूको नै बाहुल्यमा रहेको पाइन्छ। मुख्य पदहरू पुरुषहरूले नै ओगटेको पाइन्छ। हाम्रो यस अध्ययनका क्रममा अन्तर्वार्ता गरिएका १५ जना महिलामध्ये

जम्मा एक जना महिला मात्र उपाध्यक्षको पदमा रहेको पाइयो। वि.व्य.स.मा अभिभावक मात्र नभएर गैरअभिभावक जसको छोरा-छोरी निजी विद्यालयमा जाने गर्दछन्, त्यस्तो व्यक्तिहरूलाई पनि आवद्ध गराइएको पाइयो।

आर्थिक स्थिति कमजोर रहेका अभिभावकहरू जसले आफ्ना बच्चाहरूलाई सामुदायिक विद्यालयमा पढाउँछन्, तिनीहरूको तुलनामा निजी विद्यालयमा आफ्ना बालबच्चा पठाउने अभिभावकको संख्या विद्यालय व्यवस्थापन समितिमा बढी रहेको देखिन्छ। समूह छलफलका क्रममा मोरङको शान्ति भगवती विद्यालयका अभिभावकहरूले पोखेका पीडा यस्ता छन्, “वि.व्य.स.का सदस्यहरू, जसले आफ्ना बालबच्चा निजी विद्यालयमा पढाउँछन्, तिनीहरूले हरेक वर्ष विद्यालयको शुल्क बढाउँछन्। तर त्यो रकम गरिब अभिभावकले बेहोर्न सक्छन् कि सक्दैनन् भनेर सोच्दैनन्। उनीहरूले आफ्ना छोराछोरीलाई सा.वि.को भन्दा कैयौं गुणा बढी पैसा तिरेर निजी विद्यालयहरूमा पढाएका हुन्छन्, त्यसैले सा.वि.मा बढाएको रकम उनीहरूलाई थोरै लाग्न सक्छ। तर हाम्रो लागि त त्यो धेरै हो।”

बजारीकरण र निजी विद्यालयको उपलब्धताले गैरअभिभावकलाई वि.व्य.स.मा समावेश गरिएको हो भन्न सकिन्छ। किनकि मुस्ताङ जिल्ला जुन बजारदेखि टाढा छ र जहाँ निजी विद्यालय छैन, त्यहाँको अभिभावकले आफ्ना छोराछोरीलाई निजी विद्यालयमा पढाउन सक्ने हैसियत भए पनि पढाउन पाएका छैनन्। फलस्वरूप वि.व्य.स.मा अभिभावकहरूले नै सबै पद ओगटेको पाइन्छ र विद्यालय व्यवस्थापनमा सक्रिय भूमिका निर्वाह गरेको पाइन्छ। त्यति मात्र नभएर मुस्ताङ जिल्लाका विद्यालयको व्यवस्थापनमा आर्थिक सहयोग जुटाउने काममा महिला अभिभावकहरूको भूमिका उल्लेखनीय रहेको पाइयो।

## महिला सहभागिताका लागि बनाइएका नीतिबारे जानकारीको अवस्था

विद्यालय व्यवस्थापन समितिलगायत अरू समितिहरूमा पनि महिलालाई सहभागी गराउनु पर्दछ भन्ने कुरा धेरैजसो व्यक्तिहरूलाई थाहा नभएको पाइन्छ। हामीले अन्तर्वार्ता गरेका ३४२ जना महिला/पुरुषमध्ये महिला सहभागिताका नीतिबारे थाहा नभएका व्यक्तिहरूको संख्या बढी नै देखियो (तालिका २ हेर्नुहोस्)।

तालिका २: शिक्षामा महिला सहभागिता बारे नीतिसम्बन्धी जानकारीको अवस्था

जिल्ला	नीतिबारे जानकारी भएको			नीतिबारे जानकारी नभएको		
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
मोरङ	८	९	१७	३२	३५	६७
काभ्रे/ललितपुर	२०	२३	४३	३०	२२	५२
मुस्ताङ	५	५	१०	१०	७	१७
दाङ	१२	१०	२२	८	११	१९
डडेल्धुरा	५	१४	१९	३८	३८	७६
<b>जम्मा</b>	<b>५०</b>	<b>६१</b>	<b>१११</b>	<b>११८</b>	<b>११३</b>	<b>२३१</b>

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

आफ्नै प्रयासले भन्दा नीतिका कारण महिलालाई सहभागी गराइएको जानकारी उत्तरदाताहरूबाट प्राप्त भयो। उदाहरणका रूपमा मुस्ताङ छैरो प्राथमिक विद्यालयको विद्यालय व्यवस्थापन समितिका एक जना महिला सदस्यको भनाइ यस्तो छ: “शिक्षा ऐनमा महिला सहभागिताबारे केही लेखेको हुनुपर्छ, त्यसैले मलाई समितिमा राखिएको होला। म वि.व्य.स.को सदस्य भए तापनि मलाई सबै बैठकमा बोलाईदैन। मलाई त्यति बेला बोलाईन्छ जति बेला टोलका अभिभावकहरूलाई कार्यक्रमबारे जानकारी दिनुपर्ने हुन्छ।”

महिला सहभागीताबारे विभिन्न नीति-नियम बने पनि सूचना प्रवाह राम्ररी भएको पाइँदैन। सम्बन्धित निकायमार्फत औपचारिकरूपले नभएर विभिन्न माध्यमबाट यी नीतिसम्बन्धी जानकारी पाएको उत्तरदाताहरूको भनाइ छ।

### शिक्षामा महिला सहभागिताको अवसर तथा चुनौती

विद्यालय व्यवस्थापन लगायत सामाजिक कार्यहरूमा विभिन्न तत्वहरूले महिलाहरूलाई बाधा पुऱ्याइरहेका हुन्छन्। केही चुनौतीपूर्ण तत्वहरू यसप्रकार छन्:

### सामाजिक संरचनाको प्रभाव

सामाजिक संरचनाका विभिन्न पक्षहरूले महिला सहभागितामा र उनीहरूले आफ्नो शक्तिको उपयोग गर्दा बाधा पुऱ्याइरहेको पाइन्छ। सामुदायिक विद्यालयको स्वशासनमा (Governance) प्रभाव पार्ने केही मुख्य कार्यहरू तालिका ३ मा प्रस्तुत गरिएको छ:

तालिका ३: सामाजिक संरचनागत तत्वहरू

बाधा पुऱ्याउने तत्वहरू	लैङ्गिक प्रभाव
महिलालाई आइमाई केटाकेटीको वर्गमा राखी निरीह देख्ने दृष्टिकोण	महिलालाई दुरुत्साहित गर्ने
महिलालाई घरायसी कामको बोझ	सार्वजनिक/सामाजिक कार्यक्रमहरूका लागि कम समय पाउने
महिलाको कामको आर्थिक मूल्य नभएको	पुरुषको भन्दा महिलाको बढी कार्यभार
घरपरिवारको निर्णय प्रक्रियामा पुरुषको हैकम	महिलाहरू वि.व्य.स. र शि.अ.स. मा प्रभावकारीरूपले सहभागी हुन नसकेको
छाउपडी	सबै शैक्षिक कार्यक्रमहरूमा सहभागी हुनमा रोकथाम
महिलाको दलित सरह अवस्था	सामाजिक कार्यहरूमा सहभागी हुनमा दुरुत्साहित

### महिलालाई अभिभावकको दर्जा नदिनु

हामीले अध्ययन गरेका ९ वटा विद्यालयमध्ये डडेल्धुराको समयजी विद्यालयमा मात्र अभिभावकको नाममा आमाको नाम लेखिएको रहेछ। त्यसको मुख्य कारण विश्व खाद्य कार्यक्रमले विद्यालय आउने छोरीहरूका आमालाई हरेक महिना खाना पकाउने तेल वितरण गर्ने व्यवस्थाले गर्दा नै रहेछ। धेरैजसो जिल्लाहरूमा महिलाहरू श्रीमान्, ससुरा र छोराका नामबाट चिनिन्छन्। केही स्थानमा त महिलाहरूलाई तपाईंको नाम के हो भनेर सोध्दा नाम भन्नसमेत केही समय लागेको थियो। डडेल्धुरा जिल्लामा धेरैजसो पुरुषहरू रोजगारीका लागि भारत जाने र उतै धेरै समय बिताउने गरेको पाइन्छ। तर श्रीमान् घरमा नभए पनि विद्यालयको केही कार्यक्रम हुँदा पत्र श्रीमान्कै नाममा आउने गरेको पाइयो। यस्तो अभ्यासका कारण धेरैजसो अवस्थामा ती पत्रहरू खोल्दै नखोली राखेको पनि पाइयो।

## घरधन्दाको बोझ

डडेलधुराको शि.अ.स.का एक महिला सदस्य भन्छिन्: “पुरुषहरूले वर्षमा जम्मा एकपटक खेत जोत्छन् त्यति नै हो। यसबाहेक खेतको अरु सबै काम र घरधन्दाको काम महिलाहरूको काँधमा हुन्छ।” त्यसमा पनि महिलाहरूको अनुपस्थितिमा नै पुरुषहरूले महिलाहरूलाई समितिमा आबद्ध गराएको हुनाले एक जना महिला नै धेरै समितिमा आबद्ध भएको स्थिति छ। यसले गर्दा महिलाहरू सबै समितिको भेला/बैठकहरूमा सहभागी हुन सक्दैनन्। उदाहरणका लागि, मोरङको शान्ति भगवती विद्यालयको वि.व्य.स.का महिला सदस्य सुमित्रा भन्छिन्: ‘मलाई समितिमा राखेको ७ दिनपछि मैले बल्ल आफू पनि समितिमा रहेछु भन्ने कुरा थाहा पाएँ। म अरु पाँचवटा समितिमा आबद्ध छु। त्यसैले वि.व्य.स.मा राख्नु अगाडि मलाई सोधेको भए म त्यस समितिमा बस्ने थिइन।”

## भाषाको समस्या

नेपालमा विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा विभिन्न जातजातिका समुदायहरू बसोबास गर्दछन् र तिनीहरूको भाषा र संस्कृति आ-आफ्नै किसिमको छ। त्यसैले सबै ठाउँमा सबैले नेपाली भाषा बुझ्ने स्थिति छैन। यस अध्ययनको क्रममा हिमाली क्षेत्रका र सहरी क्षेत्रका नेवार र अरु समुदायका अभिभावकहरूले भाषाको समस्याले गर्दा बैठक/भेलाहरूमा सहभागी हुन अप्ठ्यारो परेको बताए। जस्तै, मुस्ताङका अभिभावकहरूले भाषाको समस्याले गर्दा जिल्ला शिक्षा कार्यालयबाट सुरुका दिनहरूमा सा.वि. बनाउने क्रममा अनुमति पत्र लिन धेरै गाह्रो परेको बताउँछन्। किनभने उनीहरूले नेपाली भाषामा कुराकानी गर्न नसक्ने र शिक्षा कार्यालयका कर्मचारीहरूले स्थानीय भाषा बुझ्न नसक्ने स्थिति थियो।

## जातीय भेदभाव

नीति-नियमले गर्दा सा.वि.का.मा महिला, दलित र पिछडिएका वर्गको सहभागिता त बढेको छ। तर परम्परा देखि नै चलिआएको जातीय तथा छुवाछुतको भेदभावले गर्दा सहभागी भए तापनि पिछडिएका वर्गलाई प्रोत्साहित गर्ने वातावरणको भने खाँचो नै छ। यी वर्गका मानिसहरूलाई सहभागी भए पनि उनीहरूलाई दोस्रो दर्जाको नागरिक सरह व्यवहार गरेको पाइन्छ। उदाहरणका लागि श्रीङ्गेरी प्राथमिक विद्यालयको शि.अ.स.का एक जना दलित महिला

सदस्यको भनाइलाई अगि सार्न सकिन्छ: “दलित महिला भएकाले गर्दा भेला/बैठकमा सहभागी हुँदा प्रोत्साहितभन्दा पनि अपमानित भएको जस्तो लाग्छ। अरु धेरैजसो सदस्यहरू माथिल्लो जातका छन्। हाम्रो नाम त कोटा पुन्याउन मात्र राखिएको हो। बैठकमा चिया दिँदा दलितहरू भएकाले छुइन्छ कि भन्ने भावनाले माथिल्लो जातका धेरैले हामीसँग बसेर चिया खाँदैनन्। त्यसैले मलाई त सबै जाति भएको समुहमा भन्दा आफ्नै टोल र समुदायमा बैठक/भेला हुँदा खुसी लाग्छ।”

## पुरुषहरूले तय गरेको समय र स्थानमा महिलामैत्री नभएको

साधारणतया विद्यालयका बैठकहरू विद्यालय छुट्टी भइसकेपछि बेलुकातिर वा बिहान राखिएको हुन्छ। तर यी दुवै समयमा महिलाहरू खाना पकाउने र आफ्ना बालबच्चा स्याहार गर्न काममा व्यस्त हुनुपर्छ। जसले गर्दा महिला अभिभावकलाई मात्र नभएर शिक्षिकाहरूलाई समेत सहभागी हुन अप्ठ्यारो हुन्छ। भानु प्राथमिक विद्यालय, मोरङको एक जना शिक्षिकाको भनाइमा: “विद्यालय छुट्टी भइसकेपछि हामीले चाहेर पनि बैठकका लागि बस्न सक्दैनौं। किनकि घरधन्दाको सबै जिम्मा महिलाहरूमाथि हुन्छ। महिलाअधिकार र समावेशीकरणको कुरा गर्न सजिलो छ, तर व्यवहारमा लागू गर्न सजिलो छैन। माथिल्लो तहमा भएका महिलाहरूको घरमा खाना पकाइदिने मान्छे हुन्छ, त्यसैले महिला अधिकारको कुरा गर्न सजिलो छ। तर, गाउँघरका महिलाहरूले सबै काम आफूले गर्नुपर्छ।” त्यसैले बैठक/भेलामा महिला सहभागी भए पनि घर फर्किने हतारले आफ्ना केही कुरा नराखी फर्केको पाइन्छ।

## परम्परागत रूढिवादी मूल्यमान्यता

महिलाले वि.व्य.स.को कार्यभार सम्हाल्न सक्दैनन् भन्ने बुझाइ धेरै जसोमा रहेको छ। परम्परागत मूल्य-मान्यताले गर्दा महिलाहरू भेला/बैठकमा सहभागी भए तापनि आफूले मान्नुपर्ने पुरुषहरूको उपस्थितिका कारण केही नबोली बस्दछन्। तर, केही महिलाहरूले भने वि.व्य.स.को निर्णयबारे बुझ्ने चासो पनि राख्छन्। तर, महिलाहरूले केही प्रश्न राखे भने त्यसलाई दुरुत्साहित गर्ने गरेको पाइन्छ। जस्तै, बनेपाको चैतन्य मा.वि.का महिला अभिभावकको अनुभव: “जब मैले मेरो श्रीमान्लाई बैठकमा के-के कुरा भयो भनेर सोध्छु, तिमिले किन चाहियो भन्नुहुन्छ। श्रीमान्ले यसो भन्दा धेरै नराम्रो लाग्छ। अनि यस्तो लाग्छ,

सार्वजनिक काम त महिलाको दायरा भित्र पर्दैन रहेछ र मैले बोल्न हुँदैन जस्तो लाग्छ”। यस्ता लैङ्गिक सम्बन्धले महिलाको मनोबल अझ घटाएको छ। महिलाहरू पछाडि परेको कारणले गर्दा अष्टयारो परिस्थितिमा पुरुषहरूले महिलाको शक्तिको उपयोग गरेको उदाहरणहरू प्रशस्तै पाइन्छ। जस्तै, देशमा दीर्घकालीन द्वन्दको बेला बालबालिकाहरूलाई अपहरणबाट बचाउन दाडका महिलाहरूले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको बताए। यस्तै, मुस्ताङका पुरुषहरूले डेलिगेसन जाँदा शिक्षा कार्यालयमा काम नबने पछि महिलाहरूलाई पठाएपछि काम बनेको बताए।

माथि उल्लेखित विभिन्न कारणले गर्दा महिला सहभागितामा बाधा पुगेपछि विद्यालय तथा वि.व्य.स.मा नीति-नियमले महिला सहभागिता अनिवार्य गराएपछि महिला सहभागितामा सकारात्मक प्रभाव ल्याएको देखिन्छ। विद्यालयमा शिक्षिकाहरूको उपस्थितिले गर्दा महिला अभिभावकहरूको सहभागिता सहज भएको छ। साथै, शिक्षिकाहरूले अभिभावकलाई छोरीलाई पढ्न पठाउन भनी दिएका परामर्श प्रभावकारी भएको देखिन्छ। जसले गर्दा छात्राको संख्या बढ्नुको साथै छोरीहरूको पढाईले पनि निरन्तरता पाएको छ।

जुन महिलाहरू विद्यालय व्यवस्थापनमा आवद्ध छन्, तिनीहरूले अरू महिलाहरूको सहभागिता बढाउनमा र उनीहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्नमा विभिन्न प्रयास गरेका छन्। महिलालाई साक्षरता कक्षमा सहभागी हुन प्रोत्साहित गर्ने, महिला सशक्तीकरणको लागि बजेटको उपयोग र लघुउद्यम (Micro) मा महिलाको पहुँच बढाउने आदि रहेको छ। त्यति मात्र नभएर ती अभिभावकहरू जो वि.व्य.स.मा आवद्ध छन्, तिनीहरूमा आफ्ना छोरीहरूलाई पढाउनुपर्छ भन्ने भावनाको विकास भएको छ।

### उत्तरदाताहरूको बुझाइमा महिला सहभागिताका अष्टयारा र त्यसका समाधानका उपायहरू

शिक्षा क्षेत्रसँग सम्बन्धित ३४२ जना महिला/पुरुषसँगको अन्तर्वाताको क्रममा के कुराले महिला सहभागितामा अष्टयारो पुऱ्याएको छ भनेर सोध्दा धेरैजसोको बुझाइमा मुख्य बाधक शिक्षाको कमी हो भन्ने नै आयो। दोस्रो बाधक घर परिवार तथा समुदाय स्तरको पितृसत्तात्मक संरचनाले गर्दा हो भन्ने पाइयो (तालिका ४ हेर्नुहोस्)।

तालिका ४: महिला सहभागितामा अष्टयारो पार्ने तत्वहरू

अष्टयारा कुराहरू	महिला		पुरुष		जम्मा
	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	
पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचना	५६	१६.३७	५६	१६.३७	११२
शिक्षा र चेतनाको कमी	७१	२०.७६	७१	२०.७६	१४२
भाषाको समस्या	१३	३.८०	१६	४.६८	२९
कमजोर आर्थिक स्थिति	७	२.०५	१५	४.३९	२२
थाहा नभएको	२१	६.१४	१६	४.६८	३७
<b>जम्मा</b>	<b>१६८</b>	<b>४९.१२</b>	<b>१७४</b>	<b>५०.८८</b>	<b>३४२</b>

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

तेस्रो बाधकको रूपमा भाषाको समस्या देखिन्छ। तर धेरैजसो उत्तरदाताहरूलाई महिला सहभागितामा के बाधाहरू छन् भन्ने कुरा नै थाहा नभएको पाइयो। जसले लैङ्गिक असमानतामा गहिरो प्रतीकात्मक हिंसाको संकेत गर्दछ।

हामीले अध्ययन गरेका विद्यालयहरूमा लैङ्गिक संवेदनशील प्रयासहरू न्यून मात्रामा देखियो। तर धेरैजसो महिला/पुरुषले शिक्षाको पहुँच तथा तालिमको अवसर पाए महिला सशक्तीकरणमा सहयोगी हुने बताए (तालिका ५ हेर्नुहोस्)।

तालिका ५: महिला सहभागिता सहज बनाउने सुझावहरू

सुझावहरू	महिला		पुरुष		जम्मा
	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	
शिक्षा तथा तालिममा पहुँच	७४	२१.६४	७८	२२.८१	१५२
घर परिवार तथा समाजको उत्प्रेरणा	५१	१४.९१	५०	१४.६२	१०१
जिम्मेवारी दिने	१२	३.५१	१२	३.५१	२४
आय आर्जनको अवसर	५	१.४६	२६	४.६८	२१
केही थाहा नभएको	२६	७.६०	१८	५.२६	४४
<b>जम्मा</b>	<b>१६८</b>	<b>४९.१२</b>	<b>१७४</b>	<b>५०.८८</b>	<b>३४२</b>

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

तालिका ७ का तथ्यहरूले के देखाउँछन् भने २२ प्रतिशत महिला र ३३ प्रतिशत पुरुषको सुझावअनुसार शिक्षा तथा तालिमको अवसर पाए महिला सहभागिता सहज हुन्छ। यस्तै, परिवारको सहयोग, जिम्मेवारी सुम्पिने तथा आयआर्जनको अवसर पनि महिला सशक्तीकरणको लागि महत्वपूर्ण तत्व हुन् भन्ने कुरा पनि माथिको तथ्याङ्कले देखाउँछ।



## नेपालमा विकेन्द्रीकरण तथा लैङ्गिक न्यायः स्थानीय सरकारमा महिला सहभागिता

### परिचय

विगत केही दशकदेखि नेपालमा विकेन्द्रीकरण प्रक्रियाको सुरुवात भएको हो। सन् १९६० मा स्थानीय स्तरको कार्यहरू आफै व्यवस्थापन गर्ने उद्देश्यले जिल्ला, सहर तथा गाउँ पञ्चायतको गठन भएपछि नेपालमा विकेन्द्रित स्वायत्त शासनको थालनी भएको हो। विकासका कार्यहरूमा स्थानीय जनसमुदायको सहभागिता बढाउने उद्देश्यले विकेन्द्रीकरण नीति लागू गरिएको हो। नेपालमा स्थानीय शासनको अधिकार स्थानीय राजनीतिक इकाइहरू जस्तै- जिल्ला, गाउँ र नगरपालिकालाई वैधानिक रूपमै दिइएको छ। तर यी संरचनाहरू पुरुषप्रधान राजनीति, नीति र अभ्यासको आधारमा बनेको पाइन्छ। महिलाहरू जातजाति, वर्ग र धर्मका आधारमा फरक भएता पनि उनीहरूलाई एकै खाले वर्गको रूपमा

हेरिनु र विकासे योजनाहरूको सहभागीका रूपमा मात्र हेरिनु विकेन्द्रीकरण र स्वायत्त शासनको मुख्य कमजोर पक्ष हो। लैङ्गिक सवाल मुख्यतया महिलाको सवाललाई सामाजिक स्तरीकरणको पक्षबाट हेरिनु जरुरी छ।

यसै सन्दर्भमा यस पुस्तिकाको यो अध्यायले राज्यको विकेन्द्रीकरण प्रक्रिया अन्तर्गत स्थानीय स्वायत्त शासनमा लैङ्गिक पक्षलाई केलाउने प्रयास गरेको छ। साथै, लैङ्गिक पक्षलाई सामाजिक संरचनाले महिलाको भूमिकामा के कस्तो असर पारेको हुन्छ भन्ने कुरालाई समेत यस अध्यायमा समेटिएको छ। अन्त्यमा राज्यका विभिन्न नीति नियम, रणनीति, तथा नागरिक आन्दोलनहरूले महिलालाई स्थानीय शासन सत्ताको निर्णय प्रक्रियामा सहभागी हुन टेवा पुऱ्याएको छ भन्ने कुराको विश्लेषण गरिएको छ।

### नेपालमा विकेन्द्रीकरणको पृष्ठभूमि तथा स्थानीय स्वायत्त शासनको संरचना

स्थानीय स्तरका क्रियाकलापहरू आफै व्यवस्थापन गर्ने उद्देश्यले जिल्ला, शहर र गाउँ पञ्चायतको गठन भएपछि सन् १९६० को सुरुतिर नेपालमा विकेन्द्रित शासनको सुरुवात भएको पाइन्छ। तर, यी इकाइहरूलाई पुरा अधिकार नदिएका कारण स्थानीय स्तरको स्वशासित इकाइको रूपमा नभएर केन्द्रीय सरकारको सेवा प्रदान गर्ने इकाइको रूपमा चिनियो। त्यस पछि सन् १९८२ मा विकेन्द्रीकरण ऐन लागु भयो (Kalin 2002)। तर यस ऐनमा पनि महिला अधिकार तथा सशक्तिकरण सम्बन्धी केही प्रावधान उल्लेख गरिएको भने पाइदैन।

सन् १९९० मा बहुदलीय प्रजातन्त्रको स्थापना भएपछि नेपालमा विकेन्द्रीकरणलाई ग्राह्यता दिन थालियो र सन् १९९० को संविधानमा नेपाल सरकारको विकेन्द्रीकरणको नीतिले ठाँउ पायो। त्यति बेलाको मुख्य राजनीतिक मुद्दा भनेको नै राज्यलाई प्रजातान्त्रिक बनाउने तथा स्थानीय शासनमा जनसहभागिता बढाउनु थियो। यस संविधानमा लैङ्गिक भेदभाव नगर्ने भन्ने व्यवस्थाका साथै लैङ्गिक समानता र महिला सशक्तिकरणका लागि विशेष व्यवस्था गर्ने प्रावधान रहे पनि व्यवहारिक रूपमा लागु भएको देखिएन।

हाल जि.वि.स., न.पा. र गा.वि.स.लाई प्रतिनिधित्व गर्ने ३ प्रकारका महासंघहरू नेपालमा छन्। गा.वि.स. महासंघ, न.पा. महासंघ र जि.वि.स. महासंघ। यी संगठनहरूको मूल उद्देश्य भनेको नै जनसहभागितामा स्थानीय स्तरमा

दीर्घकालीन विकासको सहजीकरण गर्नु हो। गा.वि.स. महासंघ र जि.वि.स. महासंघमा हरेक जिल्लाबाट एक जना महिलाको प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ भने नगरपालिका महासंघमा हरेक न.पा.बाट एक महिला हुनुपर्ने व्यवस्था छ। तर, कार्य समितिमा भने महिला प्रतिनिधित्वको अनिवार्य व्यवस्था गरिएको छैन। जि.वि.स. महासंघको कार्य समितिमा एक जना महिला सदस्यको प्रतिनिधित्व हुन्छ।

### स्थानीय सरकारमा लैङ्गिक नीति र सङ्गठनहरू

सन् १९९९ को स्थानीय स्वायत्त शासन ऐनमा महिला समावेशीकरणको नीति कोशेदुङ्गाको रूपमा साबित भएको देखिन्छ। यस ऐनमा महिला सहभागिताका लागि निम्न व्यवस्था गरिएको छ (Shrestha & Hachethu, 2002, MoL/HMG 2000a and MoL/HMG 2000b)

- गा.वि.स. र न.पा.मा वडा समितिमा २० प्रतिशत महिला सहभागिता
- निम्नानुसारका स्थानीय शासनका स्वरूपमा कम्तीमा एक महिला अनिवार्य
  - जिल्ला विकास समिति (जिल्ला परिषद्बाट चयन हुने ६ सिट मध्यमा), जिल्ला परिषद्।
  - जिल्ला परिषद्, गाउँ विकास समिति, गाउँ परिषद् (गाउँ परिषद्बाट चयन गरिने ६ सिट मध्यमा)।
  - न.पा. समितिमा र नगर परिषद्मा ४० प्रतिशत महिला आरक्षणको व्यवस्था गरिएको (नगर परिषद्ले मनोनित गर्ने ६ देखि २० सिट मध्यमा)।

सोही ऐनमा विभिन्न संस्था तथा अरू संरचनाहरूमा महिलालाई सहभागिता गराउन सकिने नियम बनाउन व्यवस्था गरिएको छ। महिला सशक्तीकरणसम्बन्धी योजना तथा त्यसको कार्यान्वयनका कार्यक्रमहरूलाई प्राथमिकता दिने कुरा उल्लेख गरिएको छ। यस ऐनमा महिला सशक्तीकरणका निम्ति निम्न व्यवस्था छन् :

- हरेक किसिमका उपभोक्ता समितिमा ३० प्रतिशत महिला प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने र स्थानीय स्तरमा योजना बनाउँदा महिलाका लागि आय आर्जन र सीपमूलक कार्यक्रमलाई प्राथमिकता दिनुपर्ने, गा.वि.स. स्तरको निर्णायक मण्डलीका एक जना महिला समावेश गराउनुपर्ने।

सन् २००१ मा लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरण निर्देशिका स्वीकृत भई लैङ्गिक मूल प्रवाहीकरण समितिमा सरकारी तथा गैरसरकारी संस्थाबाट महिला प्रतिनिधित्व गर्न पाउने व्यवस्था गरिएको छ। महिला विकास अधिकृतले सदस्य-सचिवका रूपमा काम गर्ने व्यवस्था छ।

### स्थानीय सरकारमा महिला सहभागिता

महिलालाई स्थानीय सरकारमा समावेश हुनको लागि कानुनी प्रावधानले प्रयाप्त मात्रामा अधिकार र स्थान दिए तापनि स्थानीय सरकारमा महिलाहरूको प्रतिनिधित्व एकदमै न्यून रहेको छ। महिलाहरूको प्रतिनिधित्व न्यून हुनका विभिन्न कारणहरूमध्ये एउटा प्रमुख कारण राजनीतिक पार्टीहरूमा पनि पुरुषप्रधान सोचाइ हावी छ। फलस्वरूप गा.वि.स. र वडा दुवै समितिमा न्यून संख्यामा महिलाहरू प्रतिनिधित्व भएका छन्<sup>१</sup>।

हाम्रो अध्ययनबाट स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन १९९९ लागु भएपछि स्थानीय निकायका कार्यसमितिहरूमा महिलाको सहभागिता बढेको पाइयो (तालिका १ हेर्नुहोस्)।

तालिका नं १: कार्य समितिमा सहभागिता

अध्ययन क्षेत्र	१९९२			१९९९		
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला संख्या (%)	पुरुष	जम्मा
उर्लावारी गा.वि.स. मोरङ	०	११	११	१(७.६)	१२	१३
लेटाङ गा.वि.स. मोरङ	१	१२	१३	१(७.६)	१२	१३
लामाटार गा.वि.स., ललितपुर	०	११	११	२(१५.३)	११	१३
बनेपा, न.पा. काभ्रेपलाञ्चोक	-	-	-	०(०)	१३	१३

<sup>१</sup> राजनीतिक प्रतिनिधि विन्दा पाण्डेसँगको कुराकानी

कागबेनी गा.वि.स., मुस्ताङ	०	११	११	०(०)	११	११
माफा गा.वि.स. मुस्ताङ	०	११	११	०(०)	११	११
गढवा गा.वि.स., दाङ	०	११	११	१(७.६)	१२	१३
सिस्निया गा.वि.स., दाङ	०	११	११	२(१५.३)	११	१३
मस्टमाण्डौ गा.वि.स., डडेलधुरा	२	११	१३	१(७.६)	१२	१३
जोगबुढा, गा.वि.स. डडेलधुरा	०	११	११	१(७.६)	१२	१३
<b>जम्मा</b>	<b>३</b>	<b>१००</b>	<b>१०३</b>	<b>९(७.६)</b>	<b>११७</b>	<b>१२६</b>

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

महिलाहरूलाई किन र कसरी स्थानीय विकेन्द्रित शासनमा समावेश गराइयो भन्ने कुराको खोजी गर्दा सबै अध्ययन क्षेत्रबाट एउटै प्रतिक्रिया आयो, त्यो हो- महिलाहरूलाई समितिमा समावेश गराउनुको मुख्य कारण नीतिगत प्रावधान नै हो। स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन १९९९ लागु हुनु भन्दा अगाडि नेपालका जम्मा २ वटा गा.वि.स.का कार्यसमितिमा मात्र महिला प्रतिनिधि थिए। गा.वि.स. कार्यसमितिमा जम्मा १३ सदस्यमध्ये एक महिलासहित दुई जना सदस्य जिल्ला परिषद्ले मनोनित गर्न पाउने प्रावधान छ। तर, मुस्ताङका दुइवटा गा.वि.स. र वनेपा नगरपालिकामा एक जना पनि महिला समावेश नगरिएको देखिन्छ। यसले स्थानीय स्तरमा लैङ्गिक संवेदनशीलताको कमी रहेको संकेत गर्छ।

राजनीतिक पार्टीहरूले स्थानीय निर्वाचनका लागि प्रतिनिधि कसरी छान्छन् भन्ने प्रश्नमा जोगबुढा गा.वि.स. अध्यक्ष भन्छन्: “महिलालाई नीतिका कारणले ल्याउनु परेको छ। स्थानीय निकायको सदस्य बन्न महिलाको क्षमताले भ्याउँदैन। स्थानीय निर्वाचनहरूमा समावेश गराउनलाई धेरै संघर्ष गरेर महिला उम्मेदवार ल्याइन्थ्यो।” उनका अनुसार महिलाहरू राजनीतिमा आउन कुनै चासो नै

दिइँदैनन्। तर, कतिपय ठाउँमा पार्टीको सिट गुमाउने परिस्थिति आएपछि महिलालाई उम्मेदवारकोरूपमा समावेश गरिएको छ। उदाहरणका लागि, उर्लावारी गा.वि.स.का महिला जनप्रतिनिधिले आफ्नो उम्मेदवारीबारे भनिन्: “म एक सक्रिय सामाजिक कार्यकर्ता भएकाले सबैले मेरो प्रशंसा गर्थे। पार्टीले उम्मेदवार नबनाए पनि आफ्नो सिट गुमाउनुपर्ने भएकोले मलाई उम्मेदवारी दिइएको हो। म नेतृत्वदायी पदमा उम्मेदवार बन्न चाहन्थे। तर, मलाई सदस्यको पद मात्र दिइयो।”

संविधानसभामा बाहेक राष्ट्रिय स्तरका अरू निर्वाचनका स्थानीय स्तरमा महिला सहभागिता बढ्दै गएको पाइन्छ। हामीले अध्ययन गरेका जिल्लाहरूमा जनजातिहरूको सहभागिता बढी रहेको पाइन्छ। (तालिका २ हेर्नुहोस्)

तालिका २ : जनजातिको आधारमा सहभागिता

जातजाति	महिला (%)	पुरुष (%)	जम्मा (%)
ब्राम्हण / क्षेत्री	४१(९)	११४(२४)	१५५(३३)
जनजाति	५८(१२)	२१०(४५)	२६८(५७)
दलित	६(१)	३८(८)	४४(९)
अन्य	—	५(१.१)	५(१)
<b>जम्मा</b>	<b>१०५</b>	<b>३६७</b>	<b>४७२</b>

स्रोत: स्थलगत सर्वेक्षण, सन् २००७

दलित समुदायका महिलाहरूको सहभागिता न्यून रहेको छ। ४ वटा गा.वि.स. मस्टमाण्डौं, जोगबुढा, माफा र लेटाङमा मात्र दलित महिलाको सहभागिता रहेको पाइयो। जनजाति महिलाको सहभागिता भने तुलनात्मक रूपमा अरू जातिको भन्दा बढी पाइयो।

परिषद्को बैठक वर्षमा एकपटक बस्छ र कार्यकारी समितिको र वडा समितिको बैठक महिनामा एक पटक बस्दछ। तर, वडा समितिको बैठक कम्तिमा मात्र बसेको र त्यसमा पनि महिलाहरूको उपस्थिति कम नै देखियो। उपस्थिति भए तापनि उनीहरूको भूमिका निर्णायक नरहेको पाइयो। जसलाई जोगबुढा गा.वि.स.का अध्यक्षको भनाइले प्रष्ट्याउँछ: “महिलालाई आफ्नो अधिकार र स्थानीय

शासनमा खेल्नुपर्ने भूमिकाबारे कुनै ज्ञान छैन ।” बनेपा नगरपालिकाका महिला प्रतिनिधिले भनेअनुसार, “हामीलाई न त निर्णय प्रक्रियामा सामेल गरिन्छ, न त निर्णयको बारेमा नै बताइन्छ । पुरुषहरूलाई जे ठीक लाग्छ त्यही गर्दछन् । उदाहरणका लागि बनेपा नगरपालिकाका कार्यसमितिका सदस्यहरूको चीन अध्ययन भ्रमणमा सबै पुरुष मात्र जाने गरी निर्णय गरियो । मैले महिलाहरूको सहभागिताको सवाल उठाए तर उनीहरूले महिलाहरूलाई व्यवस्थापनको हिसाबले पनि जान गाह्रो हुन्छ भन्ने उत्तर दिए ।”

## महिलाले आफ्नो शक्तिको उपयोग गर्दा आइपर्ने चुनौतिहरू

सन् १९९० मा प्रजातन्त्र स्थापनापश्चात् राष्ट्रिय र स्थानीय दुवै स्तरको राजनीतिमा महिलाको सहभागिता बढ्यो । त्यसमा सरकारको पहल, स्थानीय सरकारको पहल र गैरसरकारी संस्थाहरूको भूमिका प्रमुख रहेको छ । महिलाहरूको सहभागिता बढाउन व्यवहारमा विभिन्न नीतिगत व्यवस्था भएका बाधाहरू छन् जसबारे तल छलफल गरिएको छ ।

### महिलाको सामाजिक तथा आर्थिक निर्भरता

समाजमा महिलालाई घुलमिल हुन परिवारका पुरुष सदस्यले रोक लगाएका छन् । सामाजिक काममा सक्रिय हुन र आर्थिक उपाजनमा सहभागी हुन पुरुष सदस्यहरू सकेसम्म दिँदैनन् । यसले पनि महिला र पुरुषका बीचको असमान शक्ति सम्बन्धलाई प्रस्ट्याउँछ । ६५ वर्ष पुगेपछि विधवा भत्ता तथा ६० वर्ष काटेको महिलाहरूलाई वृद्ध भत्ता दिनेबाहेक अरु कुनै सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था महिलाहरूका लागि गरिएको छैन ।

नेतृत्वदायी क्षमता भएकी लेटाङ गा.वि.स.की एक जना ब्राह्मण महिला भन्छिन्: “सुरुसुरुमा मलाई चुनावमा उठाउनका लागि मेरो श्रीमान्ले सहयोग गर्नुभयो । बैठकमा जाँदा बस भाडा लाग्ने, त्यसमा पनि म रोगी भएका कारण औषधी खाने पैसा चाहिने भए पनि पहिला-पहिला मेरा श्रीमान्ले मलाई समर्थन गर्नुभयो । अहिले भने राजनीतिमा लाग्ने भए आफै पैसा कमाएर जा भन्नु भएको छ । म चाहेर पनि समाजका लागि केही गर्न सकिदैन किनभने म गरिब छु ।”

## महिलाको छुट्टै पहिचान नहुनु

नेपाली समाजमा धेरैजसो महिलाको छुट्टै पहिचान छैन । बैठकमा उनीहरू आफ्ना अधिकारबारे कुरा गर्न सक्दैनन् । महिलालाई आफ्नो परिचयको लागि समाजले प्रोत्साहन गर्दैन । महिलाको चिनारी पुरुष सदस्यबाट हुन्छ । जस्तै: कसैकी श्रीमती, कसैकी आमा, कसैकी छोरी, कसैकी हजुरआमा, दिदी, साली आदिका रूपमा मात्र चिनिन्छन् । हाम्रो अध्ययनका क्रममा दाङ जिल्लाका महिलाहरूलाई आफ्नो नाम पनि थाहा थिएन । उनीहरू आफ्ना श्रीमान र ससुराको नामबाट चिनिन्छन् ।

सरकारी तथा स्थानीय निकायका कर्मचारीहरूले पनि लैङ्गिक सवाललाई ध्यान दिँदैनन् । डडेलधुरा जिल्लाको मस्टमाण्डौँ गा.वि.स.का सचिव भन्छन्: “महिलाहरूलाई बैठकमा किन बोलाउनु ? उनीहरूको प्रतिनिधित्व पुरुषले गरे भैहाल्यो नि । न त उनीहरूले नयाँ विचार ल्याउन सक्छन्, न त बैठकमा महत्वपूर्ण सुझाव नै दिन सक्छन् ।”

यसै गरी हाम्रो अध्ययन टोलीले दाङमा २ दिने गा.वि.स. परिषद् अवलोकन गर्ने मौका पाएको थियो । त्यस परिषद्मा टाढाको वडाबाट महिलाहरू खानेपानीको समस्याको माग लिएर आएका थिए । तर, महिलाहरूले आफ्नो माग राख्न पाएनन् । आयोजकले त्यसमा कुनै चासो पनि दिएनन् । हामीले महिलाहरूलाई प्रश्न गर्‍यो: “भोलि आउनुहुन्छ तपाईंहरू ?” उनीहरूले भने, *हामीसँग समय छैन र यस परिषद्मा हामीलाई पूरै वेवास्ता गरेको महसुस भएको छ त्यसैले खै के आउने र ?”*

### लैङ्गिक, वर्गीय र जातीय विभेद

नेपाली समाजमा लामो समयदेखि सामन्ती वर्गले शासन चलाए र, सामन्ती वर्गको हित हुने गरी समाजलाई वर्गीकरण गरियो । वर्गीकरणको समस्या सबैभन्दा बढी महिलामाथि परेको छ । महिलाहरू पारिश्रमिक विना नै काम गरिरहेका छन् । १८ प्रतिशतले मात्र ज्याला पाउँछन् तर वृद्धि हुँदैन । धेरै बालबालिका शिक्षाबाट वन्चित भएका छन् । महिलाहरू घरेलु हिंसाबाट पीडित भएका छन् । काभ्रेकी एक महिलाले भनिन्: “पहिला म गा.वि.स.को बैठकमा र

अरू कार्यक्रममा जाँदा मेरा श्रीमान्ले मलाई कुटपिट गर्थे । मैले गा.वि.स.को बैठक नछोडेको खण्डमा घरबाट निस्कनुपर्ने थियो । पछि मेरो अनुरोधमा एक संस्थाले आयोजना गरेको कार्यक्रममा मेरा श्रीमान् सहभागी भए । सो तालिममा सहभागी भएपछि उनले गल्ती महसुस् गरे र, गा.वि.स.को जिम्मेवारीमा काम गर्न फेरि सजिलो भयो ।”

बालविवाह र बहुविवाह गैरकानुनी भए तापनि हाम्रो समाजमा अझ पनि कायम छ । दाङ जिल्लाका एक महिलाले भनिन्: “बालविवाह हाम्रो संस्कृति हो, ढिला विवाह गर्नु हाम्रा लागि पाप हो । र, हामी छोरीको विवाह ढिलो गरिदिएर हामी नरकमा जाँदैनौं ?” हजारौं महिलाहरू बलात्कृत भएका छन् । १९ वर्षभन्दा कम उमेरका ४० प्रतिशत महिला बलात्कृत भइसकेका हुन्छन् । समाजको डरले गर्दा प्रजनन समस्या र एच्आईभी/एड्सलाई पनि लुकाएर राखेको पाइन्छ । महिला बेचबिखन ठूलो समस्याको रूपमा रहेको छ । दुई लाखभन्दा बढी केटीहरू भारतमा बेचिएका छन् । मस्टमाण्डौ गा.वि.स.की एक महिलाले भनिन्: “यहाँका धेरैजसो महिलाहरू आड खस्ने समस्याबाट पीडित छन् । किनकि उनीहरूले बच्चा पेटमा भएको अवस्थामा र बच्चा जन्मिएपछि पनि धेरै गह्रौं काम गर्नु पर्दछ ।” तर, स्थानीय स्तरमा यस्तो खालको समस्यालाई गम्भीरतापूर्वक लिइदैनन् । आफ्नो दुःख पोख्दै जोडबुढाको एकजना राजनीतिक प्रतिनिधि भन्छन्: “गाउँघरका महिलाहरू गोठमा बच्चा पाउने, गोठको किटाणुहरू शरीरमा आउँदा र पाठेघर भर्दा पनि काम गर्ने गर्छिन्, ज्यानको माया नगरेर भारी बोकी मर्छिन् ।”

लैङ्गिक विभेदीकरण विभिन्न जात र वर्गअनुसार फरक-फरक हुन्छ । अन्यका तुलनामा तामाङ, राई, गुरुङ्ग, थारू र थकाली महिलाहरू बढी स्वतन्त्र भएको पाइयो । बाहुन, क्षेत्री र दलित परिवारमा बढी भेदभाव रहेको पाइयो ।

गरिव र दलित महिलाको जीवनस्तर, साक्षरता र प्रतिव्यक्ति आय अरू समूहका महिलाहरूको तुलनामा धेरै कम छ । सबै समूहका महिला भेदभावको शिकार भए पनि दलित महिला भन्ने बढी भएका छन् । दलित महिलालाई सार्वजनिक समारोहमा आउन नदिने, धारा, पँधेराहरू छुन नदिने र मन्दिरभित्र पूजा गर्न जान नदिने आदि भेदभाव गरिन्छ ।

## सामन्ती पितृसत्तात्मक संरचना र परम्परागत प्रथा

पितृसत्तात्मक सोचले समाजलाई यसरी घेरेको छ कि निर्णय गर्ने अधिकार सबै पुरुषमा मात्र निहित रहेको पाइन्छ । मुस्ताङका नर्बु गुरुङका अनुसार: “महिलाहरूले घरको कामकाजको नेतृत्व गर्नुका साथै घरभित्रका सबै कामको निर्णय गर्दछन् । घर बाहिरको नेतृत्व र निर्णय पुरुषले गर्दछन् ।”

मुस्ताङ जनजातिको बाहुल्य भएको स्थान हो । अन्यका तुलनामा जनजाति महिलाहरू बढी स्वतन्त्र पाइए पनि उनीहरूलाई सार्वजनिक कार्यहरूमा भाग लिन स्वतन्त्रता छैन । पुरुषहरू पनि यस्तो खालको संस्कृतिलाई परिवर्तन गर्न चाहँदैनन् । यस स्थानमा मुखिया नै प्रमुखका रूपमा रहने व्यवस्था छ । गाउँका हरेक निर्णय मुखियाले गर्ने गर्दछन् । सरकारी नीति-नियमभन्दा पनि मुखियाको निर्णय नै ठूलो हुन्छ । एक-एक वर्षमा मुखिया छनोट गरिन्छ । गाउँका मुख्य-मुख्य मान्छेहरूको भेलामार्फत एक वर्षसम्मका लागि नियम बनाउने गर्छन् । त्यस्ता भेलामा महिलाका विषयमा कुरा पनि उठ्दैनथ्यो । अहिले पनि ती भेलामा महिलाहरू सहभागिता हुन त पाउँदैनन् । तर अहिले भने आमा समूहसँग सोधेर महिलाका विषय पनि समेट्ने गर्दछन् । तर, पारित गर्ने वा नगर्ने मुखियामा नै भर पर्दछ । महिलाहरू मुखिया को रूपमा कहिल्यै पनि चयन भएका छैनन् । मुस्ताङमा महिलालाई गृह मन्त्रीको दर्जा दिए पनि सार्वजनिक निर्णयमा उनीहरूको कुनै भूमिका हुँदैन । गा.वि.स.मा महिला प्रतिनिधि हुनुपर्ने सरकारी नीति विपरीत माफा र कागबेनीमा महिलाको प्रतिनिधित्व देखिएन । सदरमुकाममा काम गर्ने महिलाहरूलाई पनि महिलाका लागि गा.वि.स.मा छुट्टै बजेट हुन्छ भन्ने थाहा छैन । गा.वि.स.को कार्यसमितिलाई प्रतिनिधित्व गर्ने धेरै महिलाहरू भन्छन्: “महिलाहरूले बसेर बोले पखालले छेक्छ, उठेर बोले हावाले उडाउँछ ।” यस्तै, समूह छलफलका क्रममा लेटाङ गा.वि.स.का एक जना महिलाले आफ्नो कुरा राख्दा एक पुरुषले छेकेर भने: “म कुरा प्रष्ट पारिदिन्छु । महिलाहरूले बोल्न जान्दैनन् र उनीहरू स्थानीय चुनावमा चुनिएर आए पनि स्थानीय शासनवारे उनीहरूलाई केही ज्ञान छैन ।”

## सामाजिक मूल्य मान्यता, महिलाको आफ्नै बुझाइ र क्षमता

“पोथी बास्नु हुन्न” भन्ने सोचाइ नेपालका गाउँ घरमा अहिलेसम्म पनि व्याप्त छ । यस्तो संस्कारले हाम्रो समाजमा महिलाहरूलाई दबाएर राखेको हो । जस्तै, खाँदा, वस्दा, हाँस्दा, छलफल गर्दा महिलालाई विशेष निगरानी हुन्छ । महिलाहरू

सार्वजनिक कार्यक्रममा सहभागी हुँदा पनि पछाडि बस्नुपर्ने, बोल्न नहुने मान्यता छ। छाउपडी, छुवाछुतजस्ता परम्परागत संस्कृतिले महिलाहरूलाई हतोत्साही र हीनताबोध हुने गर्दछ। लामाटार गा.वि.स.की एक जना जनप्रतिनिधि भन्छिन्: “महिलाहरूले आधा हिस्सा ओगटेका छन्। तर पनि पुरुषहरूले गर्दा बराबरी स्थान पाउन सकेका छैनन्। महिलाले आफ्नो आवाज नउठाएको भए केही अधिकार पाउने थिएनन्। महिलालाई अवसर दिएमा उनीहरूले पनि राम्रो काम गर्न सक्छन्। किनभने म पहिला सार्वजनिक स्थानमा आफ्ना कुरा राख्न सक्दैनथें। तर अहिले सक्छु।” यस भनाइले के प्रस्टाउँछ ? भने महिला सहभागिताका विभिन्न अप्ठ्यारा पक्षहरू भए पनि नीति नियमले महिला सहभागितामा सकारात्मक प्रभाव ल्याएको छ।

### लैङ्गिक असम्बन्धनशिलता महिला सहभागिताका लागि बाधक

परिवारमा पुरुषका तुलनामा महिलाको कार्यभार धेरै हुन्छ। त्यसैले उनीहरू बैठकमा जान भ्याउँदैनन् र गए पनि घरको काम सकेर जानुपर्ने हुँदा कामको बोझ थपिन्छ। नेपाल बहुभाषिक र बहुसांस्कृतिक देश हो। धेरैजसो महिलाहरूले आफ्नो मातृभाषा मात्र जान्दछन्। त्यसैले उनीहरूलाई यस्ता सार्वजनिक बैठकहरूमा कुरा बुझ्न गाह्रो हुन्छ। त्यसैले पनि बैठकमा जान मन गर्दैनन्। उदाहरणका लागि बनेपाका नेवार महिलाहरू नेपाली भाषा नबुझ्ने भएकोले बैठकमा कम उपस्थित भएको पाइयो।

### महिला आन्दोलन

नेपाली महिलाहरूको आन्दोलनलाई पछाडि फर्केर हेर्ने हो भने सन् १९२० देखि सन् १९४० बीचमा नै महिलाहरू संगठित हुन थालेका थिए। तर सामाजिक आन्दोलनको इतिहासलाई हेर्दा हामी भर्खरै मात्र सुरु भएको पाउँछौं। यो आन्दोलन सन् १९९० को संविधान निर्माणपछि शुरु भएको हो। स्थानीय स्वयत्त शासन ऐन १९९९ पास भए पछि नागरिकको सशक्तीकरणका लागि नयाँ आर्थिक नीति आयो। महिलाहरूले राष्ट्रिय स्तरमा प्रतिनिधित्व गर्ने मौका पाएपछि महिला सांसद र राष्ट्रिय स्तरको महिला ककस बन्थो। जसले महिलाहरूको साझा मुद्दालाई बहसका रूपमा उठाउन सुरु गर्‍यो। क-कसले संविधानसभा

निर्वाचनमा ३३ प्रतिशत महिला उम्मेदवारको अपेक्षा गरेका थियो र ? अहिले संविधान सभामा ३३ प्रतिशत महिलाहरू सहभागी छन्। जुन नेपालको इतिहासमा महत्वपूर्ण उपलब्धी हो।

महिला आन्दोलनलाई अध्ययन गर्ने सन्दर्भमा समूह छलफल गर्दा जोगबुढा गा.वि.स.का स्वास्थ्य स्वयंसेविकाले भत्ता र पोसाक दिनुपर्दछ भन्ने प्रस्ताव पेस गर्दा सुरुमा त्यसको कुनै सुनुवाइ नै भएन। नौवटै गा.वि.स.का स्वास्थ्य स्वयंसेविकाहरूले आधा दिन गा.वि.स. घेराउ गरेपछि उनीहरूलाई पोसाक र भत्ता उपलब्ध गराइएको बताइयो।

\*\*\*

## निष्कर्ष र सुझाव

### निष्कर्ष

विकेन्द्रित क्षेत्रमा महिला अधिकारको प्रवर्द्धनमा संरचना र शक्तिको अन्तरसम्बन्धले ठूलो भूमिका खेलेको हुन्छ। संरचना भन्नाले समुदायमा भएका विभिन्न आर्थिक सामाजिक र सांस्कृतिक पुँजीहरूसँगको पहुँच बुझिन्छ। हाम्रो यस अध्ययनका क्रममा यी पुँजीहरूमा महिलाको पहुँच विभिन्न सामाजिक-आर्थिक सन्दर्भमा र विकेन्द्रित कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनका समयावधिअनुसार भिन्दाभिन्दै पाइयो। घरधन्दाबाट फुर्सदिला र आत्मनिर्भर महिलाहरू सामुदायिक वन, सामुदायिक विद्यालय, सामुदायिक सिँचाइ र गाउँ विकास समितिहरूजस्ता सार्वजनिक/सामाजिक क्षेत्रहरूमा आफ्नो क्षमता र शक्तिको उपयोग गर्नमा सक्रिय देखिन्छन्। संरचनाको कुरा गर्दा हामीले यो उल्लेख गर्नु नै पर्छ कि परम्परागत मुल्यमान्यताले व्यक्तिको सोचाइ, बुझाइ, विश्वास, धारणा र स्वभाव निर्धारण गर्दछ, जुन मानिसको दैनिक जीवनमा झल्केको पाइन्छ।

यस अध्ययनबाट आएका तथ्यहरूले के प्रमाणित हुन्छ भने राज्यद्वारा निर्मित विभिन्न नीति-नियमले स्थानीय स्वशासनलगायत विभिन्न क्षेत्रहरूमा महिला सहभागिताका लागि वातावरण तयार पारिदिएको छ। तर, यो संख्यात्मक सहभागितामा मात्र सीमित छ। किनभने धेरैजसो सहभागीहरूको बुझाइमा महिला सहभागिता भन्ने कुरा निर्णय प्रक्रियामा प्रभाव पार्नु भन्दा भौतिक सहभागिता र सही गर्नु भन्ने रहेको छ। साधारणतया महिलाहरू महिला/पुरुषको मिश्रित समूह र भेलाहरूमा आफ्नो प्रस्ताव राख्न हिचकिचाउँछन्। यद्यपि महिला मात्रको समूहहरूमा उनीहरूले आफ्नो प्रस्ताव सजिलै राखेको पाइन्छ।

विकेन्द्रित क्षेत्रहरूमा महिला समावेश गराउने सरकारको नीति विकास परिियोजनाहरूको मर्म राख्नको लागि मात्र बनाइएको पाइन्छ। तर, यसको व्यावहारिक पक्ष भने धेरै नै कमजोर छ। हरेक क्षेत्रमा महिलाको सहभागिता बढाउनुपर्छ, भन्ने कुरा गाउँघरमा धेरैजसो मानिसहरूलाई थाहा भए पनि यसको मर्म भने धेरैले बुझेका छैनन्। नीतिले नतोकेका ठाउँमा महिलाको प्रतिनिधित्व नै गराइएको छैन। र, यदि छ भने पनि धेरै नै न्यून छ। महिला सहभागितालाई अर्थपूर्ण बनाउनुभन्दा पनि केवल देखाउनका लागि मात्र बढाएको पाइन्छ। महिलालाई सहभागी गराएर उनीहरूलाई सशक्त बनाउनुपर्छ, भन्ने कुरामा खासै जोड नदिएको पाइन्छ। विभिन्न संघ-संस्थाहरूमा पुरुषवादी चिन्तन र स्वभावले प्रभुत्व जमाइरहेको छ, जसले महिलालाई निर्णय प्रक्रियाबाट वञ्चित गर्दछ। यस अध्ययनको आधारमा शिक्षा, चेतनाको कमी, परम्परागत रूढिवादी सोचाइ, घरधन्दाको काम, घरपरिवारको असहयोग र बाहिरी वातावरणसँग घुलमिल हुने कम अवसरका कारण महिलाहरू पछि परेका हुन् भन्ने निष्कर्ष निकाल्न सकिन्छ।

महिलाहरूलाई समितिमा आवद्ध गराउँदैमा र उनीहरूसँग सल्लाह गरिएको छ, भन्दैमा महिलाको सहभागिता सुनिश्चित छ, भन्न सकिँदैन। निर्णय प्रक्रियामा उनीहरूलाई कसरी सक्रिय बनाउन सकिन्छ, भन्ने कुरामा राज्यको ध्यानकेन्द्रित हुन जरुरी छ। साथै, उत्तरदायित्वको संरचनालाई प्रभावकारी र कार्यात्मक बनाउन जरुरी छ। शिक्षाले मात्रै लैङ्गिक न्याय दिन सक्दैन। यसको लागि पितृसत्तात्मक रूढिवादी परम्परा र चिन्तनमा परिवर्तन हुन जरुरी छ। समान अवसर पाए महिलाले पनि समाजमा प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्न सक्छन् भन्ने कुरा यस अध्ययनले देखाएको छ।

## नीतिगत सुभाव

विकेन्द्रीकरणको नीतिले महिलालाई सामाजिक कार्यमा सहभागी हुने वातावरण तयार पारिदिएको छ। तर, यति हुँदाहुँदै पनि निर्णय प्रक्रियामा महिलाको भूमिका प्रभावकारी हुन नसकेको देखिन्छ। महिला र पिछडिएका वर्गहरूका मुद्दाहरूलाई सवैधानिक र कानुनीरूपमा समेटिनु पर्दछ। नीति-नियमले महिला/पुरुषको समान अधिकार, समान अवसर, समान आवाज र समान सामाजिक सुरक्षाको सवाललाई समेट्नुपर्छ। प्राप्त विभिन्न तथ्यहरूका आधारमा हाम्रो यस अध्ययनबाट केही नीतिगत सुभावहरू यसप्रकार छन्।

### नीतिहरूको कार्यान्वयनमा ध्यान दिनुपर्ने

महिलाको हकमा बनेका नीति-नियमहरू नियालेर हेर्दा यी सबै नीतिहरूको आशय महिलालाई सशक्तीकरण गर्नु नै देखिन्छ। तर, यस्ता नीतिहरूको कार्यान्वयन भने नगान्य मात्रामा भएको देखिन्छ। लैङ्गिक न्यायसम्बन्धी राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय विभिन्न नीतिहरू संस्थागत संरचनाको अभावका कारण कार्यान्वयन नभएको देखिन्छ। कार्यान्वयन गर्ने निकायहरूको क्षमता अभिवृद्धि गर्न न त केही क्रमबद्ध प्रयास नै भएको छ, न त पितृसत्तात्मक सोचाइलाई नै परिवर्तन गर्न खोजिएको छ। उदाहरणका लागि, जिल्ला सिँचाइ कार्यालयका एक जना इन्जिनियरले महिलाको क्षमतालाई यसरी अभिव्यक्त गरेको पाइयो, 'कार्य समितिमा महिला सहभागी ३३ प्रतिशत गराउनुपर्छ भन्ने नीतिगत प्रबन्ध छ। तर, महिलाहरू सिँचाइ समितिमा काम गर्न योग्य देखिएनन्। त्यसैले पुरुष मात्रैको समिति बनाइयो।' यसबाट के ठहर गर्न सकिन्छ भने नीतिहरूको कार्यान्वयन गर्ने संस्थाहरूको पुनर्संरचना गरिनुपर्छ। र, नीतिहरूको कार्यान्वयन पक्ष हेर्न 'अनुगमन निकायको' स्थापना गरिनु अत्यन्त जरुरी छ।

### सामाजिक मूल्य-मान्यता र प्रथाहरूको लोकतान्त्रीकरण

सामाजिक र सांस्कृतिक मूल्यमान्यता र प्रथाहरूलाई महिला सशक्तीकरणका लागि बाधकको रूपमा लिन सकिन्छ। जस्तै, डडेलधुराको छाउपडी प्रथाले गर्दा छाउ (रजस्वला) भएका बेला महिलाहरू कुनै पनि सामाजिक/सार्वजनिक कार्यमा सहभागी हुँदैनन्। यस्तै, मुस्ताङको 'मुखिया' प्रथाले महिलाहरूलाई भेला/वैठकहरूमा बञ्चित गरेको पाइन्छ। महिलाहरूलाई मुखिया समितिको सदस्य कहिल्यै बनाइँदैन। र, उनीहरू मुखिया त कहिल्यै हुँदैनन् पनि। महिला

सशक्तीकरणसम्बन्धी नीतिहरूले यस्ता अप्रजातान्त्रिक प्रथाहरूलाई हटाउन सक्नुपर्छ। संस्कृति र परम्पराका नाममा महिलालाई घर बाहिरका काममा सक्रिय भएर लाग्न नदिने, स्वेच्छाले हिँडडुल गर्न नदिने, छाउपडी, वादी, देउकीजस्ता प्रथाहरू कायमै राख्ने काम कहींकतै गरिनुहुन्छ।

### पारिवारिक/निजी अधिकारको शक्तिबारे ध्यान दिनुपर्ने

महिला र पुरुषको सम्बन्ध घर-परिवार र समुदाय स्तरमा हेर्ने हो भने त्यहाँ लैङ्गिक विभेद सबैभन्दा बढी रहेको पाइन्छ। घर-परिवारको व्यवस्थापन, बालबालिका तथा जेष्ठ नागरिकको हेरचाहजस्ता सबै कार्यहरू महिलाका काँधमा नै हुन्छन्। जसले गर्दा पुरुषलाई जस्तो महिलालाई सामाजिक कार्यमा सहभागी हुन सजिलो छैन। त्यसैले महिलाको हक-अधिकार र व्यक्तित्व विकाससम्बन्धी कुनै पनि रणनीति तयार गर्दा पारिवारिक तथा निजी क्षेत्रको शक्तिलाई गहिरिएर अध्ययन गर्न आवश्यक छ। विभिन्न संघसंस्था, परियोजना र विभिन्न कार्यक्रमहरूमा बढी भन्दा बढी महिला समावेश गराउनेतर्फ हाम्रो ध्यान रहन्छ, तर महिलाको घरको कामको बोझ कति थपिएको छ भन्ने कुरामा ध्यान पुग्दैन। उदाहरणका लागि, उर्लावारीका एक जना शिक्षिकाको भनाइअनुसार: "महिलाअधिकारको कुरा गर्ने महिलाहरूका घरमा घरधन्दामा सघाउन सहयोगी राखिएको हुन्छ, त्यसैले उनीहरूलाई महिला अधिकारको कुरा गर्दै बाहिर हिँड्न सजिलो छ। तर, गाउँघरका हामी महिलाहरूको घरमा आफू नगए चुलो बल्दैन। त्यसैले हामीले चाहेर पनि सामाजिक कार्यहरूमा बढी समय दिन सक्दैनौं।" त्यसैले घर परिवार तथा सामुदायिक स्तरमा महिलाको व्यक्तित्व विकासमा समान अवसरको सूनिश्चितता पनि राज्यले गर्न सक्नुपर्छ।

### महिलालाई एकैखाले समूहका रूपमा हेर्न मिल्दैन

महिला सशक्तीकरणसम्बन्धी बनेका नीतिहरूले महिलालाई एकैखाले समूहको रूपमा हेरेको पाइन्छ। तर, महिलाहरूमा पनि वर्ग, शिक्षा, पेसा र जातजातिका आधारमा भिन्नता छ। महिलाहरू कुन सामाजिक-सांस्कृतिक र राजनीतिक-आर्थिक परिवेशबाट आएका हुन्छन्, त्यसले पनि विभिन्न क्षेत्रमा उनीहरूको पहुँच निर्धारण गर्दछ। नीति बनाउँदा सामाजिक संवेदनशीलता र लैङ्गिक दृष्टिकोणबाट बनाउनु पर्दछ। महिलाहरूमा भएको भिन्नताको पहिचान गर्न सक्नुपर्दछ। र, यसै अनुरूप विभिन्न सामाजिक समूहहरूमा महिलाहरूको अधिकार प्रवर्द्धन गर्नुपर्छ।

### **महिलाहरूको आफ्नै पहिचान हुनुपर्ने**

कुनै पनि नीति-नियमले महिलालाई उनीहरूको आफ्नै पहिचानबाट चिनिनुपर्छ भन्ने कुरा उल्लेख गरेको छैन। महिलाहरू अझै पनि परिवारका पुरुष सदस्यहरूका नामबाट नै चिनिन्छन्। विद्यालयमा पनि महिलाको नाम अभिभावकको सूचीमा हुँदैन। श्रीमान् घरमा नभए पनि विद्यालयले सञ्चालन गरेका कार्यक्रमहरूको जानकारी श्रीमान्कै नाममा पठाउने प्रचलन हावी छ। त्यसैले राज्यले महिला अधिकारका विभिन्न पक्षलाई स्वतन्त्रताको हकअन्तर्गत संरक्षित गर्नुपर्दछ।

### **सार्वजनिक स्थलमा गरिने अन्तक्रियाको ढाँचामा पुनर्विचार गरिनुपर्ने**

सार्वजनिक क्षेत्रमा (हरेक क्षेत्रका उपभोक्ता समूहहरू) भएका छलफलहरू बढी औपचारिक र पुरुष नियन्त्रित हुन्छन्। महिला र पछाडि पारिएका वर्गहरूले आफ्ना कुरा राख्ने वातावरण त्यहाँ हुँदैन। कुरा राख्ने पनि सुन्ने परम्परा छैन। जसका कारण उनीहरू निष्क्रिय स्रोतको रूपमा बसेको पाइन्छ। उदाहरणका रूपमा डडेलधुराको दडसेरा सामुदायिक वनको साधारण सभालाई हेर्न सकिन्छ। हाम्रो अध्ययन टोली सहभागी भएका बेला राउटे समुदायका एक जना महिलाको अभिव्यक्ति यस्तो थियो, 'हाम्रो कुरा पनि सुन्नुपर्छ, हाम्रो पनि अधिकारको कुरा सोच्न पर्छ' भनेर कुरा राख्दा समितिका पुरुष कोषाध्यक्षले 'तिमीहरूलाई दिएको त छ अधिकार, अरू कति चाहियो भनेर जवाफ दिए।' त्यसपछि ती महिला र उनको समुदायको अरू पुरुषहरू मुख अँध्यारो बनाई चुप लागेर बसे। राज्यले तथा भावी संविधानले लैङ्गिक संवेदनशील जातीय समावेशीकरणको नीति बनाउनपर्छ, जसले महिला र पिछडिएका वर्गका महिलाहरूलाई अधि बढ्न प्रोत्साहित गरोस्। फलस्वरूप उनीहरूको नेतृत्वदायी भूमिकालाई सुनिश्चितता प्रदान गर्न सकियोस्।

### **क्षमता अभिवृद्धिमूलक कार्यक्रमको व्यवस्था**

साधारण सदस्यका रूपमा मात्र नभएर महिला र पछाडि पारिएका वर्गका पुरुषहरूले मुख्य पदको जिम्मेवारी लिन सक्ने बनाउन क्षमता अभिवृद्धिमूलक विभिन्न तालिमहरू संचालन गरिनुपर्दछ। आवश्यक ज्ञान, सीप र सूचनाको अभावले गर्दा स्थानीय समूह र संघसंस्थाहरू सहज रूपले सुचारु हुन नसकेको अवस्था छ। त्यसैले सहभागिताको कुरा गर्नु अगाडि आवश्यकताअनुसारका विभिन्न तालिमहरू सञ्चालन गर्ने व्यवस्था हुनुपर्दछ। अनि मात्र वास्तविक सहभागिताको अपेक्षा गर्न सकिन्छ।

### **नीति-नियमले भौगोलिक विविधतालाई समेट्नुपर्ने**

विभिन्न भौगोलिक क्षेत्रमा बसोबास गर्ने मानिसहरूको संस्कृति पनि भिन्न भिन्न हुन्छ। नेपाल जस्तो भौगोलिक विविधता भएको मुलुकमा एकैखाले नीति सबै क्षेत्रलाई उपयोगी नहुन सक्छ। त्यसैले नीति बनाउँदा स्थलगत अभ्यास र स्थानीय बासिन्दाहरूसँगको छलफलबाट आएको कुराहरूलाई मध्यनजर गरिनुपर्छ।

### **सबैको आवाजलाई समानरूपले हेरिनुपर्ने**

संघीय लोकतन्त्रको मर्मअनुसार बन्न गएको नयाँ संविधान जहाँ ३२.७८ प्रतिशत महिला सभासदको सहभागिता छ, यसले स्रोतको समान वितरण र हरेक क्षेत्रमा कमजोर र पछाडि पारिएका वर्गहरूको आवाजहरूलाई ध्यानपूर्वक सुन्ने नीति बनाउनपर्छ। र, कार्यान्वयनको सुनिश्चितता पनि प्रदान गर्न सक्नुपर्छ।

\*\*\*

## सन्दर्भ सामग्री

- Adhikari, B.P. 2007. Equity in Irrigation System Management: Critical Evaluation of Policy and Legislation in Nepal, in Prachanda Pradhan, Laya P. Uprety, Umesh N. Parajuli and Upendra Gautam (eds.), *Irrigation in Transition: Interacting with Internal and External Factors and Setting the Strategic Actions* (Proceedings of the fourth international seminar held on 6-7 November, 2006), Pp. 180-186. Kathmandu: Farmer Managed Irrigation Systems Promotion Trust.
- Awasthi, D. R. 2006. *Participation of Poor, Women, and Disadvantaged Groups in Community Forestry*. A Bachelor degree Thesis Submitted to the Institute of Forestry Pokhara Campus. CFD. 2007. National Database, Community Forestry Division. Department of Forest. Kathmandu, Nepal.
- CFD. 2007. National Database, Community Forestry Division. Department of Forest. Kathmandu, Nepal.
- Gautam, M. 2004. *Gender and Equity Issues in Community Forestry: Context and Concerns*. 25 Years of Community Forestry. Proceeding of the 4<sup>th</sup> National Workshop on Community Forestry 4-6 August 2004, Kathmandu, Nepal.
- HMG/N. 1985. *The Seventh Five Year Plan (1985-1990)*. National Planning Commission HMG/N
- HMG/N. 2001. *Guidelines for Community Forestry Development Program*. Ministry of Forest and Soil Conservation. His Majesty Government of Nepal.
- Kalin, W 2002. Ten Years of Decentralization in Nepal In M. Rijal and S.G. Pradhan (eds.) *Readings on Governance and Development*. Kathmandu. Institute of Governance and Development. Pp:49-54.
- Kanel, B. 2006. *Women's Participation in Participatory Forest Management*. Hamro Kalpabrikshya. Department of Forest, Planning and Monitoring Division. Babarmahal Kathmandu, Nepal. Vol (17). #185.
- Kanel, K. R. 2004. *Twenty-Five Years of Community Forestry: Contribution to Millennium Development Goals*. 25 Years of Community Forestry. Proceeding of the 4<sup>th</sup> National Workshop on Community Forestry 4-6 August 2004, Kathmandu, Nepal.
- MFSC. 2004. *Ministry of Forest and Soil Conservation Gender and Social Equity Vision (Draft)*.
- MoLJ/HMG. 2000a. Local Self Governance Act, 1999. Law Book Management Board, His Government of Nepal, Kathmandu
- MoLJ/HMG. 2000b. Local Self Governance Regulation, 2000. Law Book Management Board, His Government of Nepal, Kathmandu.
- NPC. 2002. *Tenth Plan (2002-2007)*, Kathmandu: His Majesty's Government of Nepal.
- Paudel, D. 1999. *Distributional Impacts of Community Forestry Program on Different Social Groups of People in the Mid-Hills of Nepal*. A Dissertation Paper Submitted to the Department of Geography, University of Cambridge for the Partial Fulfillment of M. Phill in Environment and Development Course Shrestha, I. and K. Hachhethu 2002. Women and Governance. Re-imagining the State from a Gender Perspective. Shtrii Shakti, Kathmandu.
- Shrestha, I. and K. Hachhethu. 2002. Women and Governance. Re-imagining the State from a Gender Perspective. Shtrii Shakti, Kathmandu.
- Shrestha, R. 2004. *Women's Involvement in Community Forestry program*. 25 Years of Community Forestry. Proceeding of the 4<sup>th</sup> National Workshop on Community Forestry 4-6 August 2004, Kathmandu, Nepal.
- Timsina, N. 2002. *Empowerment or Marginalization: A Debate in Community Forestry in Nepal*. Journal of Forest and Livelihood Vol. 2(1). ForestAction Nepal.
- Uprety, L.P. 2008. From Isolation to Interaction: Increasing Knowledge Interface in Chhattis Mauja Irrigation System in Nepal, in H.R. Ojha, N.P. Timsina, R.B. Chhetri, and K.P. Paudel (eds.), *Knowledge Systems and Natural Resources: Management, Policy and Institutions in Nepal*. Pp. 86-109. New Delhi: Oxford University Press.