संरक्षित क्षेत्र व्यवस्थापनमा महिला

■ सरस्वती सापकोटा* र शान्तराम बराल**

पृष्ठभूमि

विभिन्न वनस्पति, वन्यजन्तु, भू-दृश्यहरूको संरक्षण, संवर्द्धन र व्यवस्थापन गर्ने उद्देश्यले स्थापित राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण विभागले तराईदेखि हिमाली तथा उच्च पहाडी जलाधार क्षेत्रसम्म देशका मुख्यमुख्य पारिस्थितिकीय प्रणालीहरूलाई समेट्ने गरी विभिन्न प्रकारका संरक्षित क्षेत्रहरूको व्यवस्थापन गर्दै आएको छ। राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण ऐन २०२९ मा व्यवस्था भएबमोजिम हालसम्म नेपालमा १० वटा राष्ट्रिय निकुञ्ज, ३ वन्यजन्तु आरक्ष, ६ संरक्षण क्षेत्र, १ सिकार आरक्षमध्ये १२ वटा क्षेत्रमा मध्यवर्ती व्यवस्थापन कार्यक्रम सुरु भएको छ। यसरी हेर्दा नेपालको कुल भूभागको २३.२३ प्रतिशत भाग संरक्षित क्षेत्रका रूपमा व्यवस्थापन हुँदै आइरहेको छ।

जैविक विविधता संरक्षणका विभिन्न नमुनामध्ये परम्परागत (सरकारद्वारा गठित संयन्त्रद्वारा संरक्षित) अवधारणाअनुरूप व्यवस्थापन गरिएका संरक्षित क्षेत्रहरूमा स्थानीय समुदायको परम्परागत स्रोत उपयोगको अधिकार हनन भएको र निकुञ्ज तथा आरक्षबाट निस्केका वन्यजन्तुहरूबाट भएको क्षतिले गर्दा स्थानीय जनता र निकुञ्ज/आरक्षबीच वैमनस्य उत्पन्न भई संरक्षण कार्यले गति लिन नसकेको तथ्य महसुस गरी हाल नेपालमा समुदायमा आधारित संरक्षणको प्रयास सुरु गरिएको छ।

समुदायमा आधारित यस्तो संरक्षण पद्धतिले स्थानीय समुदायको भूमिका पहिचान गरी समाजमा रहेका सबै वर्ग, लिंग, क्षेत्र, धर्म र जातिका व्यक्तिहरूलाई समान अवसर प्रदान गर्छ। यसका अलावा संरक्षणका कार्यहरूको योजना तर्जुमा, निर्णय प्रक्रिया, कार्यान्वयन र अनुगमन तथा मूल्यांकनका सबै चरणहरूमा माथि उल्लिखित तह र तप्का संलग्न गराउँछ। साथै यसले व्यवस्थापन खर्च घटाउँछ भने प्राप्त लाभको समुचित बाँडफाँटसमेत सुनिश्चित गर्छ। यद्यपि लैंगिक दृष्टिकोणबाट हेर्दा संरक्षण क्षेत्रको व्यवस्थापनका कार्यमा पुरुषहरूको सहभागितालाई जति मात्रामा महत्व तथा अपरिहार्यताका रूपमा लिइएको छ त्यसको तुलनामा महिलालाई वनस्रोत संकलनका कारिन्दाका रूपमा मात्रै लिएको पाइन्छ। हाम्रो समाजमा महिलाको अनिवार्य रूपमा वनपैदावार संकलन तथा

संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन नियमावली, २०५३

संरक्षण क्षेत्रभित्रको प्रत्येक गाँउ विकास समितिमा एउटा **संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन समिति**को गठन गरिने प्रावधानमा संरक्षण अधिकृतले सदस्यको मनोनयन गर्दा महिला, पिछडिएको जाती र सामाजिक कार्यकर्ताहरूको प्रतिनिधित्व हुने गरी गर्ने व्यवस्था।

एकीकृत योजना अनुसार संरक्षित क्षेत्रको संरक्षण तथा व्यवस्थापन गर्न संरक्षकले स्थानीय निकायसँग समन्वय गरी एक गाविसमा बढीमा दुईवटा **उपभोक्ता समिति** गठन गर्ने र समितिमा महिला उपभोक्ता समूहका अध्यक्षहरूले आफूहरूमध्येवाट छानेका तीनजनाको प्रतिनिधित्व हुने व्यवस्था।

संरक्षित क्षेत्रबाट प्रत्यक्ष लाभ पाउने सम्बन्धित गाविसअन्तर्गतका घरधुरी सदस्यमध्येबाट प्रतिनिधित्व हुनेगरी आवश्यक संख्यामा **उपभोक्ता समूह** गठन गर्ने र समितिमा महिला सहभागिता बढाउन सम्बन्धित गाविसमा आवश्यक संख्यामा महिला समूहसमेत गठन गर्ने व्यवस्था।

संरक्षित क्षेत्र व्यवस्थापन परिषद् गठन गर्दा प्रत्येक समितिको अध्यक्षमा महिला समूहबाट प्रतिनिधित्व गरिरहेका महिला सदस्यहरूले आफूहरूमध्येवाट छानेका दुईजना प्रतिनिधि र पछाडि परिएका वर्ग वा जातिमध्येबाट संरक्षकले मनोनीत गरेका सामाजिक कार्यकर्ता एकजना रहने व्यवस्था।

उपयोगजस्ता काममा मात्र सहभागिता हुने गरेको छ। संरक्षित क्षेत्र व्यवस्थापनमा सफलता पाउनका लागि महिलाहरूलाई नीति निर्माणदेखि कार्यान्वयनको तहसम्म प्रत्यक्ष र प्रभावकारी सहभागिता गराउन सकेमा स्थानीय समुदायको जीविकोपार्जन सहज हुने र जैविक विविधताको संरक्षणमा महत्वपूर्ण योगदान हुने देखिन्छ। त्यसकारण संरक्षण क्षेत्रको व्यवस्थापनमा महिला सहभागिताबारे नीतिगत र व्यावहारिक व्यवस्था कस्तो रहेको छ भन्ने कुराको विश्लेषण गर्दै यो लेख तयार गरिएको छ।

नीतिगत व्यवस्था

राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण ऐन २०२९ को तेस्रो र चौथो संशोधनद्वारा क्रमशः संरक्षण क्षेत्र र मध्यवर्ती क्षेत्रको व्यवस्था गरी जनसहभागितामा आधारित व्यवस्थापन पद्धतिको सुरुवात गरिएको हो। यी दुवैमा स्थानीय स्तरमा समूह तथा समितिहरू गठन गरी जनसहभागिताद्वारा प्राकृतिक सम्पदा तथा जैविक विविधताको संरक्षण गर्ने व्यवस्था छ। यसरी गठन गरिने समूह तथा समितिमा महिलाको संख्या वृद्धि गरी महिला वर्गको सक्रिय सहभागिता बढाउने उद्देश्यअनुरूप संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन नियमावली २०५३ तथा मध्यवर्ती क्षेत्र व्यवस्थापन निर्देशिका २०५६ मा व्यवस्था भएको प्रावधान बक्समा उल्लेख गरिएअनुसार छ :

मध्यवर्ती क्षेत्र व्यवस्थापन निर्देशिका, २०५६

मध्यवर्ती क्षेत्रका उपभोक्ता समितिको तोकिएको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी सञ्चालनार्थ मध्यवर्ती क्षेत्रका एकाइहरूमा अवस्थित गाउँ, टोल वा बस्तीहरूमा उपभोक्ताहरूलाई अनुकूल हुने गरी सम्भव भएसम्म महिला तथा पुरुषको समानुपातिक प्रतिनिधित्व हुने गरी **उपभोक्ता समूह**हरू गठन गरिने व्यवस्था।

उपभोक्ता समितिका पदाधिकारीहरूको संख्या बढीमा ९ जना, जसमा कम्तीमा ३ जना महिलाको अनिवार्य रूपमा प्रतिनिधित्व गराउनुपर्ने व्यवस्था।

उपसमितिहरू गठन गर्दा पुरुष तथा महिलाको समानुपातिक प्रतिनिधित्व हुने गरी संयुक्त रूपमा गरिनेछ। उपसमिति गठन गर्दा अध्यक्ष वा सचिवमध्ये कम्तीमा एकजना महिला तथा पिछडिएको वर्गको प्रतिनिधित्व गराउनुपर्ने व्यवस्था।

सामुदायिक तथा आर्थिक विकास कार्यक्रमअन्तर्गत **महिला विकासको कार्यक्रम**को पनि व्यवस्था गरिएको छ।

त्यसैगरी प्राकृतिक स्रोत संरक्षण तथा व्यवस्थापनमा महिला तथा पछाडि पारिएका समुदायको पहुँच वृद्धि गर्न वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालयले २०६५ सालमा विभिन्न चार किसिमका परिवर्तनका क्षेत्रहरू पहिचान गरी वनक्षेत्रको लैंगिक तथा सामाजिक समावेशीकरण (लैसास) रणनीति तयार गरेको थियो। जसले सुशासनको प्रभावकारी कार्यान्वयनबाट सबै वर्ग, लिंग, तहतप्काका सरोकारवालाहरूको वनस्रोतमाथिको निर्णय र नियन्त्रणमा अधिकारको कुरा उठान गरेका छ। साथै लाभमा समतामूलक पहुँच सुनिश्चित गराउने लैंगिक समता र सामाजिक न्यायप्रति सचेत एवं समावेशी वन तथा भूसंरक्षण मन्त्रालय हुनेछ भन्ने दीर्घकालीन सोच राखी रणनीति कार्यान्वयनका लागि प्रस्तावित कार्यक्रमसहित संस्थागत संरचनाको व्यवस्था गरेको छ।

संरक्षित क्षेत्रमा काम गर्ने संस्थाहरूमा महिला सहभागिता बढाउन विभिन्न सरकारी तथा गैरसरकारी संस्थाहरूले आरक्षणको व्यवस्था गरेका छन्। निजामती सेवा ऐनको दोस्रो संशोधनले निजामती सेवालाई समावेशी बनाउन ऐनको निजामती सेवामा खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशतलाई आरक्षणको व्यवस्था गरी त्यसमध्ये ३३ प्रतिशत महिलालाई आरक्षणको व्यवस्था गरेको छ। महिलालाई सेवा प्रवेशको उमेरको हद ४० वर्षसम्म र परीक्षण काल ६ महिना राखिनुका साथै बढुवाको हकमा पनि पुरुषभन्दा एक वर्ष कम सेवाअवधि तोकी सहुलियतको व्यवस्था गरेको छ।

त्यस्तै नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ ले पनि समानताको हकअन्तर्गत महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेसी, अपांग तथा पिछडिएका वर्गका नागरिकको सशक्तीकरण र विकासका लागि कानुनद्वारा विशेष व्यवस्था गरेको छ।

विद्यमान अवस्था

संरक्षित क्षेत्र व्यवस्थापनको कानुनी रूपमा महिलाहरूले अधिकार पाएका भएता पनि कार्यान्वयनको पक्षमा ज्यादै न्यून देखिन्छ। हालसम्म गठन भएका १२

वटा मध्यवर्ती क्षेत्र व्यवस्थापन समितिमा एकजनामात्र महिला रहेकोबाट पनि यो कुराको पुष्टि हुन्छ । १५० उपभोक्ता समितिहरूमा ३ जनामात्र महिलाहरूको नेतृत्व हुनुले समितिमा सक्रिय भई नेतृत्व लिई काम गर्ने महिलाहरूको संख्या निकै कम रहेको प्रस्ट छ (तालिका १) । उनीहरूको कमजोर उपस्थितिका कारणले निर्णय प्रक्रिया एवं लाभ वितरणमा पनि पहुँच तथा नियन्त्रण कम हुनु स्वाभाविकै हो । फलतः कार्यक्रमको उद्देश्य र उपलब्धिमा ठूलो अन्तर सिर्जना भई यसको औचित्यमा नै प्रश्नचिह्न खडा हुने अवस्था देखिन्छ ।

तालिका १ : मध्यवर्ती क्षेत्रमा महिलाको नेतृत्व

सि.नं.	मध्यवर्ती क्षेत्रको नाम	व्यवस्थापन समितिमा महिला अध्यक्ष	उपभोक्ता समिति	उपभोक्ता समितिमा महिला
१	चितवन	×	२१	×
२	पर्सा	×	१३	×
३	कोसी	×	९	×
४	रारा	×	१०	×
५	शुक्लाफाँटा	×	९	×
६	बर्दिया	×	१५	१
७	खप्तड	×	१४	१
८	सेफोक्सुन्डो	×	१७	×
९	लाङटाङ	×	२१	×
१०	मकालुवरुण	×	१२	×
११	सगरमाथा	×	३	×
१२	बाँके	१	६	१
	जम्मा	**१**	**१५०**	**३**

श्रोतः DNPWC 2011

त्यस्तै वन्यजन्तु तथा जैविक विविधताको संरक्षणका लागि स्थापित सरकारी निकाय राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण विभागमा महिला कर्मचारीहरूको उपस्थिति पनि अत्यन्त कमजोर छ । हाल यस विभागअन्तर्गत कार्यरत ४४ जना राजपत्रांकित र ७०४ जना राजपत्रअनंकित कर्मचारीमध्ये २ जना राजपत्रांकित र १५ जना राजपत्रअनंकित गरी जम्मा १७ जना महिला कर्मचारी छन् । निजामती सेवामा आरक्षण लागू हुनुभन्दा पहिलाको तुलनामा हाल केही वृद्धि भए तापनि नीति निर्माण तहमा अझै पनि महिला उपस्थिति न्यून रहेको हुँदा महिला केन्द्रित कार्यक्रमहरूले प्राथमिकता पाउन सकेका छैनन् । यस्तै प्राकृतिक सम्पदा संरक्षणमा कार्यरत अन्य विभिन्न सरकारी तथा गैरसरकारी निकायहरूमा पनि महिलाहरूको सहभागिता निकै कम रहेको छ जसका कारणले समुदाय स्तरका महिला सशक्तीकरणलगायतका नीति तथा कार्यक्रमहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सकेको छैन ।

समस्याहरू

संरक्षित क्षेत्रको व्यवस्थापनमा महिला सहभागिता कमजोर देखिनुको पछाडि धेरै समस्या छन्, जसमा मुख्य गरी हाम्रो सामाजिक मूल्यमान्यता एवं परम्परागत सोच

र यसबाट उत्पन्न महिला र पुरुषबीचको असमान शक्तिसम्बन्धलाई लिन सकिन्छ । विकासको मूल प्रवाहमा महिलाहरूको न्यून सहभागिता रहेजस्तै संरक्षित क्षेत्रको समग्र व्यवस्थापनमा पनि महिलाहरूको पूर्ण सहभागिता गराउने किसिमका गतिविधि भएको पाइन्न । यो लेख तयार गर्ने सिलसिलामा विभिन्न चरणमा गरिएको छलफलमा महिलाहरू घरधन्दाबाट बाहिर निस्कन सक्ने वातावरण नहुनु, आर्थिक क्रियाकलापमा महिलाको पहुँच र नियन्त्रण नहुनु, महिलाको नेतृत्व सहज रूपमा स्वीकार्य नहुनुजस्ता समस्याहरू समाजमा विद्यमान रहेको र त्यस्तो अवस्थामा समेत नेतृत्व लिई काम गर्न चाहने महिलाहरूले सहज वातावरणको अभावमा आफ्नो क्षमताअनुसारको काम गरेर देखाउने मौका नपाउने हुँदा महिलाहरूको सहभागिता कमजोर भएको तथ्य औंल्याइएका थिए ।

महिलाहरूको सहभागिता वृद्धि गर्ने उद्देश्यले आरक्षणको व्यवस्था गरे पनि महिलालाई नेतृत्व दिन पुरुषहरू अझै तयार देखिँदैनन् । यसैले आरक्षणको व्यवस्थालाई अनेक अर्थ लगाई नेतृत्व तहमा काम गर्ने अवसरबाट महिलालाई बन्चित गर्ने प्रचलन बढ्दो छ । कति ठाउँमा त आरक्षणका कारण महिलाहरू समितिको मुख्य पदमा पुग्नै पाउँदैनन् । उदाहरणका लागि मध्यवर्ती क्षेत्रमा रहेका सामुदायिक वनको समिति गठन प्रक्रियामा गाउँटोल समिति/उपसमिति तथा चाहना समूह गठन गर्दा संयोजकलगायतका मुख्य पदहरूमा पुरुषहरू एवं आरक्षणबाट सदस्य पदमा महिलाहरू छान्ने प्रचलन रहेको छ । यसरी छानिएका संयोजकहरूमध्येबाट नै समितिको मुख्य पदका पदाधिकारीहरू छानिने प्रावधान विधानमा राखिने भएकोले महिलाहरू जिम्मेवार पदहरूमा नेतृत्व लिने अवसरबाट बन्चित भएको देखिन्छ । वास्तविकता यस्तो हुँदाहुँदै पनि सरोकारवाला निकायहरूको ध्यान पुग्न नसक्नु एउटा समस्याकै रूपमा रहेको छ ।

संरक्षणमा काम गरिरहेका सरोकारवाला सरकारी तथा गैरसरकारी निकायहरूमा समेत महिला सहभागिता न्यून छ, जसले गर्दा समुदाय स्तरका महिला सशक्तीकरणलगायतका महिला केन्द्रित कार्यक्रमहरूले प्राथमिकता नपाउने तथा सरकारी नीति, नियम, निर्देशिका, रणनीतिहरूमा भएका व्यवस्थाको पनि प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सकेको छैन ।

कामको प्रकृतिअनुसार जंगलमा घुम्नुपर्ने, गस्ती हिँड्नुपर्ने, आवश्यकता पर्दा फिल्ड बस्नुपर्ने तर हरेक स्तरमा महिलाको संख्या अति न्यून हुनाले शारीरिकलगायत अन्य दृष्टिकोणले महिलाले असुरक्षित महसुस गर्ने गरेको तथ्यले गर्दा समेत संरक्षित क्षेत्र व्यवस्थापनमा महिलाहरूको सहभागिता निकै कमजोर रहेको छ । महिलाहरूलाई सहभागिता नगराएका कारण मध्यवर्ती क्षेत्रका विभिन्न कार्यक्रम, जस्तै : जीविकोपार्जनसँग सम्बन्धित क्रियाकलापहरू, भौतिक पूर्वाधार निर्माण, वन व्यवस्थापनमा उनीहरूको निर्णायक जिम्मेवारी नहुँदा अपनत्वको भावना नै सिर्जना हुन नसक्ने र यसको परिणामस्वरूप कार्यान्वयनमा पनि समस्या देखिएको पाइन्छ । यसले गर्दा धेरैजसो संरक्षित क्षेत्रको व्यवस्थापनमा पुरुषहरूमात्र अग्रसर भएको र समितिमुखी काम हुने गरेको पाइन्छ ।

निष्कर्ष र सुझावहरू

विगतको तुलनामा महिला सहभागितामा केही वृद्धि भएको र महिलाहरू केही महत्वपूर्ण पदमा रही काम गर्नसमेत सुरुवात भए तापनि अवस्था अझै कमजोर नै छ । महिलाहरूको सक्रिय सहभागिताबिना संरक्षित क्षेत्रको व्यवस्थापनले लक्ष्यअनुरूपको सफलता हासिल गर्न नसक्ने हुँदा स्रोतमाथि महिलाहरूको पहुँच र नियन्त्रण सुनिश्चित गर्नेतर्फ सबैको ध्यान जानु अति जरुरी छ । यसका लागि तल उल्लिखित बुँदाहरूबमोजिम काम गर्न सकिएमा सहभागिता बढ्न मद्दत पुग्छ ।

- हालसम्म तयार भएका नीति, नियम, निर्देशिका, रणनीतिहरूलाई अक्षरशः पालना गर्दै महिलाहरूलाई मूलप्रवाहीकरण गर्नुपर्ने र यसको कार्यान्वयन पक्षको अनुगमन गर्नुपर्ने ।
- स्थानीय महिलाहरूको आर्थिक पहुँच र क्षमता अभिवृद्धिका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने, वृत्ति विकासका अवसरहरू दिने र निर्णय प्रक्रियामा संलग्न गराउने ।
- महिलाको भावना, संवेदनशीलता र समस्याहरू महिलाहरूले नै बुझ्ने हुँदा निजामती सेवालगायतका संरक्षण क्षेत्रमा कार्यरत सरकारी तथा गैरसरकारी संस्थामा महिला सहभागिता वृद्धि गर्ने ।

➢ महिला सहभागितालाई सहज रूपमा स्वीकार गरी पुरुष प्रधान संस्कारकै कारणबाट उत्पन्न भएको पुरुष र महिलाबीचको असमानताको दुरी अन्त्य गर्नाका लागि सम्बन्धित सरोकारवाला निकायहरूले महिला सशक्तीकरणका कार्यक्रमहरू लागू गर्नुपर्ने ।

सन्दर्भ सामाग्री

DNPWC. 2011. Annual Report. Department of National Park and Wildlife Conservation, Government of Nepal.

नेपाल सरकार । २०२९ । राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण ऐन २०२९ । काठमाण्डौं: नेपाल सरकार ।

नेपाल सरकार । २०५२ । मध्यवर्ती क्षेत्र व्यवस्थापन नियमावली । २०५२ । काठमाण्डौं: नेपाल सरकार ।

नेपाल सरकार । २०५३ । संरक्षण क्षेत्र व्यवस्थापन नियमावली । काठमाण्डौं: नेपाल सरकार ।

नेपाल सरकार । २०६२ । नेपालको आन्तरिक संविधान । काठमाण्डौं: नेपाल सरकार ।

नेपाल सरकार । २०५० । निजामती सेवा ऐन दोस्रो संशोधन । काठमाण्डौं: नेपाल सरकार ।

नेपाल सरकार । २०६५ । वन क्षेत्रको लैङ्गिक तथा सामाजिक समावेशीकरण रणनीति । काठमाण्डौं: नेपाल सरकार

●●●

---

* *सापकोटा राष्ट्रिय निकुञ्ज तथा वन्यजन्तु संरक्षण विभागमा कार्यरत हुनुहुन्छ ।*

** *बराल जिल्ला वन कार्यालय, ललितपुरमा कार्यरत हुनुहुन्छ ।*